

Materialband

Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen

*Angewandte Kriterien und Indikatoren
am Beispiel Deutschland*

Wien, Dezember 2013

Diese Studie wurde im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich durchgeführt.

VERANTWORTLICH FÜR DIE ZUSAMMENSTELLUNG:

Christina Enichlmair

Eva Heckl

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.

Die KMU Forschung Austria übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der KMU Forschung Austria gestattet.

Mitglied bei:



Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Materialien

Bernhard, S. / Kruppe, T.: Effectiveness of further vocational training in Germany. Empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefit

Biewen, M. / Fitzenberger, B. / Osikominu, A. / Waller, M.: Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany

BMAS und IAB: Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente

Braun, H.J.: Instrumentenreform 2012. Systematik der Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verwendung in der Arbeitsmarktstatistik

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftspolitische Ziele 2012 im Bereich Arbeitslosenversicherung

Bundesagentur für Arbeit: Planung und Steuerung 2013 für die gemeinsamen Einrichtungen der Grundsicherung

Bundesagentur für Arbeit: Bericht zur Rahmenzielvereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem SGB III. Dezember 2012

Bundesagentur für Arbeit: Stark vor Ort. Stark im Netzwerk

Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bundesagentur für Arbeit: Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ). Brücke in die Berufsausbildung

Deeke, A. et al.: Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. IAB-Forschungsbericht 1/2009

Deeke, A.: Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund – eine Verbleibs- und Wirkungsanalyse.

Deeke, A. / Baas, M.: Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung. Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung

Fitzenberger, B. / Osikominu, A. / Völter, R.: Get training or wait? Long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany

Fitzenberger, B. / Speckesser, S.: Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany

Fitzenberger, B. / Völter, R.: Long-run effects of training programs for the unemployed in East Germany

Hartig, M. / Jozwiak, E. / Wolff, J.: Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?

Heyer, G. / Koch, S. / Stephan, G. / Wolff, J.: Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011

Hujer, R. / Thomsen, S. / Zeiss, C.: The effects of short-term training measures on the individual unemployment duration in West Germany

Jozwiak, E. / Wolff, J.: Wirkungsanalyse: Kurz und bündig - Trainingsmaßnahmen im SGB II

Koch, S. / Spies, C. / Stephan, G. / Wolff, J.: Kurz vor der Reform. Arbeitsmarktinstrumente auf dem Prüfstand

Kopf, E.: Short-term training variety for welfare recipients: The effects of different training types

Kopf, E. / Wolff, J.: Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an

Lott, M. / Spitznagel, E. (2010): Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die betriebliche Weiterbildung im Betrieb

Paul, M.: Many Dropouts? – Never mind! – Employment prospects of dropouts from training programs

Pflicht, H.: Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB

Popp, S. / Grebe, T. / Becker, C. / Dietrich, H.: Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ)

Schweigard, E.: Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmenende

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung

Stephan, G.: Evaluationsergebnisse und die Wahl statistischer Zwillinge. Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen

Stephan, G. / Rässler, S. / Schewe, T.: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik

Wolff, J. / Jozwiak, E.: Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?

Wunsch, C. / Lechner, M.: What did all the money do? On the general ineffectiveness of recent West German labour market programmes

Wuppinger, J. / Rauch, A.: Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation. Maßnahmenteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko

Bundesagentur für Arbeit, Anhang C, Satzung, Geschäftsordnung der Organe, Regelungen zu Selbstverwaltung und Personal

Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II (2012): Gemeinsames Planungsdokument für die Zielsteuerung 2013 im SGB II

Bund-Länder-Ausschuss nach §18c SGB II (2011): Gemeinsame Grundlagen der Zielsteuerung SGB II. Grundprinzipien, Steuerungsmethodik und Verfahren

Rahmenzielvereinbarung zwischen der Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, und der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (RZV SGB III)

Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (SGB II), Fassung 2013 [SGB II]

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung –(SGB III), Fassung 2013 [SGB III]

Einleitung

Dieser Materialband enthält die öffentlich zugänglichen Dokumente und Literatur, die im Rahmen der Studie „Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen - Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland“ analysiert wurden. Die Texte sind alphabetisch geordnet. Für die Beschreibung der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland wurden vor allem Dokumente, Richtlinien und Zielvereinbarungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) herangezogen. Da die Wirkungsforschung in Deutschland vor allem Hauptaufgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), einer eigenen Dienststelle der Bundesagentur, ist, wurden dessen Studien berücksichtigt.

Materialien

Institute for Employment
Research

The Research Institute of the
Federal Employment Agency

IAB

IAB-Discussion Paper

10/2012

Articles on labour market issues

Effectiveness of further vocational training in Germany

Empirical findings for persons receiving means-tested
unemployment benefit

Sarah Bernhard
Thomas Kruppe

Effectiveness of further vocational training in Germany

Empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefit

Sarah Bernhard (Institute for Employment Research)

Thomas Kruppe (Institute for Employment Research)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Contents

Abstract	4
Zusammenfassung	4
1 Introduction	5
2 Literature Review	6
3 Further vocational training in Germany and potential effects	7
3.1 Organisation of further vocational training in Germany	7
3.2 Theoretical considerations on effects of further vocational training	9
4 Method and data	9
4.1 Evaluation approach	9
4.2 Data	11
4.3 Propensity score estimation	11
4.4 Matching algorithms, quality and sensitivity	13
5 Results	14
6 Summary and conclusion	15
References	16
Appendix: Tables	20

Abstract

Further vocational training for the unemployed aims at enhancing their job prospects. This paper analyses the effectiveness of such subsidized training programmes for means-tested unemployment benefit recipients in Germany. The empirical findings are based on rich administrative data of the German Federal Employment Agency using propensity score matching to construct a suitable comparison group. We consider initiation of training in early 2005, just after the reform of the German means-tested benefit system, which aimed at activating hard-to-place job-seekers, and after the introduction of a voucher system as the sole assigning mechanism for vocational training. We estimated the effects of vocational training for several groups differentiated by age, gender, migration background, skills, programme duration, duration since the end of the last job and differences between East and West Germany. As a result we show that vocational training has a considerable beneficial impact on participants: It reduces the share of unemployment benefit II recipients and raises the employment rate in the intermediate term by up to 13 percentage points.

Zusammenfassung

Geförderte berufliche Weiterbildung soll die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen erhöhen. Diese Studie analysiert die Effektivität geförderter beruflicher Weiterbildung für Empfänger von Arbeitslosengeld II in Deutschland. Die empirischen Ergebnisse basieren auf administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit. Mittels Propensity Score Matching wird eine Vergleichsgruppe für die Teilnehmer gebildet. Die Studie betrachtet Eintritte in geförderte berufliche Weiterbildung Anfang des Jahres 2005, direkt nach der Einführung des SGB II, das besonders auf die stärkere Aktivierung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes abzielt. Zudem war zu dieser Zeit auch schon der Bildungsgutschein als einziger Zuweisungsmechanismus zu beruflicher Weiterbildung eingeführt worden. Die Studie berücksichtigt Effekte beruflicher Weiterbildung für verschiedene Gruppen differenziert nach Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Qualifikation, Dauer der Weiterbildung und Dauer seit der letzten Beschäftigung sowie Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Als Ergebnis zeigt sich, dass sich berufliche Weiterbildung für die Teilnehmer lohnt: Sie reduziert mittelfristig deren Anteile im Arbeitslosengeld-II-Bezug und erhöht deren Anteil in Beschäftigung um bis zu 13 Prozentpunkte.

JEL classification: C13, I38, J69

Keywords: Propensity score matching, evaluation of active labour market policy, further vocational training, means-tested benefit recipients, women, migrants

Acknowledgements: We thank Joachim Wolff for his substantial contribution to the data preparation, Gesine Stephan and Cordula Zabel for their very helpful advice, and Santa Donhauser for her assistance.

1 Introduction

Many OECD countries use vocational training to get the unemployed back to work and out of benefit dependency, because it may enhance their earnings potential and productivity prospects by increasing skills. On average over the OECD, training has been the largest category of spending on active labour market programmes since the year 2000 (OECD 2010). Corresponding to its importance in labour market policy, there is a growing amount of literature on evaluations of training programmes for the unemployed.

This study updates former studies with a later entry cohort, namely participants in programmes initiated in early 2005. This entry cohort is affected by two major reforms: First, a voucher was introduced in 2003 that is now the only assignment mechanism for further vocational training for unemployed. The voucher system precludes individuals without any educational degree from participating in further vocational training (Kruppe 2009). The second reform may work into the different direction by focusing on a disadvantaged group of unemployed. The unemployment benefit II for long-term unemployed and unemployed with no or little current work experience was introduced in 2005. This newly composed group is comparatively disadvantaged; the programme intends to activate them by an intense focus on their integration into the labour market. Further vocational training is one measure to reach this aim.

This study asks whether the recipients of unemployment benefit II benefit from participation in further vocational training by improving their employment prospects and avoiding further reliance on the unemployment benefit. Outcomes for participants in further vocational training are compared with those of a control group who did not start a training measure during this three months period. The control group is composed by means of a propensity score matching. The effectiveness of further vocational training is estimated within a mid-term observation window just less than 3 years after the training ended.

Compared to the existing literature, this study is innovative in several aspects. First, we account for the employment history and education of partners in the household when estimating participation probabilities by combining two datasets: the well known data on Integrated Employment Biographies with the new history of means-tested benefits (Leistungshistorik Grundsicherung). Second, we consider programme entries in 2005, just after the reform of the means-tested benefit system that aimed at activating employable people in needy households. To our knowledge, there exists no evaluation that focuses on this group or such a late entry cohort. Third, because participants with different characteristics may benefit differently from further vocational training, effects are estimated separately for several groups differentiated by age, migration background, skills, programme duration, duration since the end of the last job and differences between East and West Germany. None of the existing studies has investigated subgroups in such detail.

The paper is structured as follows: Section Two briefly overviews existing literature on effectiveness of training. Section Three describes the institutional framework and hypotheses about the impact of further vocational training. Section Four discusses the econometric evaluation approach and the micro data that we rely on. Section Five presents the results on the effectiveness of further vocational training for different groups. We summarise the results and draw some conclusions in Section Six.

2 Literature Review

Studies on the effectiveness of training vary by e.g. analysed outcomes, the time-span the impact is observed and group heterogeneity. Outcome variables in evaluation studies of training are usually employment rates (e.g. Andrén/Andrén 2006, Rosholm/Skipper 2009, Zweimüller/Winter-Ebmer 1996) or earnings (e.g. Raaum/Torp 2002, Raaum et al. 2002, Andrén/Gustafsson 2004) or transition rates out of unemployment (e.g. Crépon et al. 2007, Cockx 2003, Richardson/van den Berg 2001). In the majority of cases, the evaluation window covers no more than three years after training (e.g. Andrén/Gustafsson 2004, Albrecht et al. 2005, Cueto/Mato 2009). There are very few studies that observe long-term effects of training over a period of five years (Caliendo et al. 2011, Raaum et al. 2002, Winter-Ebmer 2006), seven years (Lechner et al. 2007, 2011) or even ten years after training (Lechner/Wunsch 2009). Most studies estimate effects for the entire number of participants. Very few studies estimate heterogeneous training programme effects for different labour market groups by age, gender or migration status (Andrén/Gustafsson 2004, Albrecht et al. 2005, Rinne et al. 2011) or for different lengths of training (Stephan/Pahnke 2011).

Ignoring differences in the type and organisation of training programmes within different countries, meta analyses show that micro-level evaluations of training for the unemployed tend to find positive employment effects (Card et al. 2010, Kluve 2010). This also holds for evaluations of German further vocational training programmes that have been evaluated in a considerable number of studies applying statistical matching techniques. Lechner et al. (2007, 2011) investigate programme entries during the years 1993 and 1994. Fitzenberger et al. (2006) analyse programme entries from inflows in unemployment during the years 1986 and 1987 as well as 1993 and 1994 in West Germany, while Fitzenberger/Völter (2007) focus on unemployment entries during 1993 and 1994 in East Germany. Generally, these studies obtain the result that - in the longer run - further vocational training programmes have mostly significant positive effects on the employment prospects of participants. However, since programme effects are rather weak, it takes time until the estimated programme effect turns positive.

More recent programme entries have been investigated by Biewen et al. (2007), Rinne et al. (2011) as well as Wunsch/Lechner (2008), who analysed programmes starting in the years 2000 to 2002. Estimates of Wunsch/Lechner (2008) indicated

no positive effects of further vocational training on employment prospects of participants in West Germany.¹ In contrast, Biewen et al. (2007) found positive effects for programmes of short and medium duration in West Germany (but not in East Germany) and particular groups of unemployed. Likewise, Rinne et al. (2011) estimated positive effects of participation in medium length programmes on the employment probabilities of participants in all subgroups investigated. Hujer et al. (2006), however, applied duration analysis to East German data from the years 1999 to 2002 and found that participation in further vocational training prolonged unemployment duration.

3 Further vocational training in Germany and potential effects

3.1 Organisation of further vocational training in Germany

In the last decade, the German government has implemented fundamental labour market reforms (Jacobi/Kluve 2007, Ludwig-Mayerhofer 2005). The legislature introduced the most important institutional reform in 2005, implementing a new benefit system for the unemployed not eligible for unemployment insurance benefit.² People, who exhausted their unemployment insurance benefits or who have never worked or worked only for a short period of time in contributory jobs, or low wage workers receive the newly introduced tax-financed unemployment benefit II, provided that they pass a means test. The new system focuses on the activation of unemployed welfare recipients: They have to, e.g., sign an individual action plan and fulfil certain job-search requirements. If welfare recipients do not comply with the requirements, they will face financial sanctions.

One goal of the reform was to activate needy unemployed individuals, including persons, who have not been in contact with the Federal Employment Agency and who did not receive labour market services before, i.e., previous social benefit recipients or inactive partners of previous unemployment assistance recipients. Therefore, unemployment benefit II recipients are a newly composed group of long-term unemployed, unemployed with no or little current work experience, and low-paid workers. This newly composed group is meant to be supported by newly introduced active labour market programmes as well as by some prior programmes, such as further vocational training.

Further vocational training has been a well established measure of active labour market policy in Germany for many decades. It encompasses a range of different types, which can be broadly classified into short qualification programmes, providing professional and practical skills, and long retraining programmes with a duration of

¹ The different results of Wunsch/Lechner (2008) may be due to a different approach on selection of the comparison group. For a discussion of the use of different definitions of comparison groups, see Stephan (2008).

² Depending on age and previous history in contributory employment, previously employed job-seekers still receive unemployment insurance benefits for several months.

up to 2 years that aim at providing a certified vocational training degree. Courses are mainly provided by private and non-profit sector companies.

With 65 thousand programme entries in 2005, further vocational training was a comparatively minor active labour market programme for unemployment benefit II recipients.³ This is in line with the overall loss of importance of this programme in Germany since the beginning of the new century. In former years, further vocational training was among the most important programmes in Germany. However, during the first half of this decade, entries as well as the duration of these measures were shrinking, whereas the number of entries increased again since 2006 (see Appendix table 1). The dramatic decrease of entries into further vocational training programmes from 523 thousand to 131 thousand was a result of the restructuring of the Federal Employment Agency, introducing a new business policy and new objectives. Longer - and therefore more expensive - measures were cut the most.

Another important change regards the assignment of the unemployed to further vocational training: Prior to 2003, a person was assigned directly to a specific course by the case worker. Since 2003, the case worker has to issue a training voucher to a person with the necessity of a further vocational qualification ascertained and therefore scheduled to undertake further vocational training. This change was motivated by arguments that vouchers increase clients' choice as well as increase competition among providers and enhance quality of training.⁴ This is - in general - in line with recommendation of Barnow (2009), who analysed the use of training vouchers in the U.S. and concludes that "A targeted training program should include assessment and counselling to determine what training is appropriate for the participants and screening of vendors for quality of training and appropriate placement rates". The German training voucher guarantees the payment for the course by the Federal Employment Service, if the conditions of the voucher are met. Conditions stipulated on the voucher are the educational goal, the core theme of the qualification and the duration of the course. Both the provider and the training schemes have to be certified. The voucher is valid for up to three months.

Further vocational training could be an important element of a strategy of lifelong learning (Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004) by targeting groups otherwise underrepresented in training. Thus they could provide a substantial contribution towards equal opportunities (Becker 2004). But as a matter of fact, labour market segmentation due to educational inequalities is not reduced by

³ More important were: a workfare programme in the public sector, the so-called One-Euro-Jobs (Article 16 (3) SGB II) with an inflow of more than 600 thousand people (Hohmeyer/Kopf 2009); short-term training programmes (Article 48 SGB III) with an inflow of more than 400 thousand people; contracting out placement services with more than 270 thousand assignments of unemployment benefit II recipients.

⁴ For an international overview on the use of (training) vouchers, see West et al. (2000) and Dohmen/Cleuvers (2002), for the variety of the use of vouchers in the USA, see Steuerle et al. (2000).

participation in further vocational training (Schömann/Leschke 2004). The voucher system has a clear impact on selection into further vocational training: Individuals i.e. without any educational degree are much less likely to receive as well as to redeem a voucher (Kruppe 2009).

3.2 Theoretical considerations on effects of further vocational training

According to job search theory, active labour market policies such as further vocational training may raise the employment prospects of participants by improving their skills and by signalling their willingness to work to employers (Calmfors 1994, Mortensen, 1986). Human capital theory interprets participation at further vocational training as an investment in human capital. On the one hand, such investments could guarantee in the first place to have a job and to earn higher wages (Becker 1962). The probability to drop out of the labour market may be decreased and job search efficiency may be enhanced. Training may also prevent social isolation (Raaum Torp 2002).

On the other hand, the costs of human capital accumulation lower the present earnings (Becker 1962). Within the context of further vocational training, present earnings of a person could be interpreted as potential earnings, if he would not have participated in the training and had searched and found a job instead. Participants reduce their job search intensity during the training programme. Because of this, they have lower employment prospects than non-participants - they are locked in the measure. While this locking-in effect is interpreted as negative in general, this is not the case if the programme leads to a (vocational) certificate. Obtaining such a certification reduces the risk of being unemployed again and leads to a more stable employment career.

Putting these arguments together, we expect first that participants have better chances of finding and keeping a regular job after finishing the vocational training than non-participants. They should also be less likely to receive unemployment benefit II. Furthermore, we expect lower employment prospects for participants during the vocational training programme (the locking-in effect) and we interpret it as human capital investment.

4 Method and data

4.1 Evaluation approach

Let $D = 0$ indicate that an unemployed person did not start further vocational training during a certain time interval, while $D = 1$ indicates that there was a start of further vocational training. The outcome is measured by the variable Y , which takes the value Y_1 under treatment and Y_0 under non-treatment. Using non-experimental data to evaluate the programme effects, we have to consider the fundamental evaluation problem, the problem of unobservable possible outcomes: We only can observe either Y_0 that is the outcome if one does not start a further vocational training during

the interval or Y_1 that is the outcome if one starts a training during the interval for each individual.

If the programme does not have any effect on the labour market outcomes of non-participants - this is the "Stable Unit Treatment Value Assumption" (SUTVA) - the average treatment effect on the treated (ATT) is very generally given by

$$(1) \quad \Delta_{ATT} = E(Y_1 - Y_0 | D = 1) = E(Y_1 | D = 1) - E(Y_0 | D = 1).$$

We only observe $E(Y_1 | D = 1)$, the average outcome of the treated with treatment, but we cannot observe the average outcome of the treated without treatment $E(Y_0 | D = 1)$ without finding a comparison group of non-treated individuals to impute the counterfactual outcome of the treated without treatment (Rubin 1974).

In this paper, we use a standard approach to solve this problem balancing the distribution of individual characteristics between the groups of treated and non-treated individuals. Therefore, we use statistical matching techniques. This method requires that all variables X , which determine the decision to join a programme and the expected success of a programme, are known and available. Conditioning on those variables, the expected outcome under non-treatment should not depend on the decision to join: $Y_0 \perp D | X$, where \perp denotes independence. If this "Conditional Independence Assumption" (CIA) holds, the ATT may be represented as

$$(2) \quad \Delta_{ATT} = E(Y_1 - Y_0 | D = 1) = E(Y_1 | X, D = 1) - E_X\{E(Y_0 | X, D = 0) | D = 1\},$$

where the outer expectation of the second term on the right hand side is taken over the distribution of X in the treated population (see for instance Caliendo/Hujer 2006). Furthermore, the "Common Support Condition" requires that each treated individual has a positive probability not to be in a programme, which guarantees that all of them have a counterpart in the group of non-participants.

In our empirical study, we use the implementation suggested by Sianesi (2004, 2008) with a narrow classification window. The treatment group consists of all individuals "joining" further vocational training between February and April 2005. Non-participants are defined as "waiting" in the sense that they do not take up treatment until the beginning of the evaluation period, but eventually at a later date. Frederiksson/Johansson (2004) define this a time-varying treatment indicator. To formalise this, let the ATT be given more specifically as

$$(3) \quad \Delta_{ATT}^{t+h, JW} = E(Y_1^{t+h} | X, D^t = 1) - E_X\{E(Y_0^{t+h} | X, D^t = 0) | D = 1\},$$

where t is the timing of treatment and $t+h$ the point of time when the outcome is observed. This "joining versus waiting" approach has been adopted for instance in a comprehensive evaluation of recent German labour market reforms (Deutscher Bundestag 2006). The estimated effects display the advantage of joining at a given time compared to waiting longer and are useful for testing for the existence of a treatment effect (Frederiksson/Johansson 2004).

4.2 Data

We use rich administrative data of the Federal Employment Agency for the empirical analysis. The Integrated Employment Biographies⁵ (IEB, Version 5.1 and 6.0) contain socio-demographic characteristics and individual daily information about employment history, benefit receipt, job search history and participation on several programmes of active labour market policy. It was updated using latest information on the employment status from data marts of the data warehouse of the Statistics Department of the Federal Employment Service in Germany. Additional information about unemployment benefit II receipt and household structure are drawn from the history of means-tested benefits (LHG, Leistungshistorik Grundsicherung, Version 2.0 and 3.0). The household information of the LHG can be used to merge individual IEB data with the partner's IEB data. We account not only for the individual employment history, but for the partner's employment history as well, when estimating the propensity scores.

The potential treatment group consists of all persons registered as unemployed and receiving unemployment benefit II on 31 January 2005 and who started further vocational training between February and April 2005.⁶ The potential control group consists of a 20 percent random sample of the stock of unemployed receiving unemployment benefit II on 31 January 2005. Control persons did not start further vocational training between February and April 2005, but they could have participated later on. Both treatment and control group are restricted to persons, who received unemployment benefit II, who were not older than 57 years and who did not have missing data in basic socio-demographic characteristics like age, sex, occupational qualification, migration background and location in East or West Germany on 31 January 2005.

4.3 Propensity score estimation

We include a vast number of variables on the sample members' characteristics in our probit estimates.⁷ Based on the probit estimates, we calculated propensity scores, which were used to match control group members to the treated. This was done separately for each subgroup, differentiated according to the following characteristics:

- men and women in East and West Germany,
- duration of further vocational training (up to / more than one year),
- occupational qualification (with, without),

⁵ Dorner et al. (2010), Jacobebbinghaus/Seth (2007) and Waller (2008) describe in detail a sample of the Integrated Employment Biographies.

⁶ Data on treatments in the 69 districts, in which only local authorities are in charge of administering the unemployment benefit II, are not available for the period under consideration. The Federal Employment Agency estimates that 13 percent of the unemployed are cared for in these districts.

⁷ For a detailed list of these variables see below.

- age (15-24, 25-44, 45-57 years),
- migration background (with, without),
- time since the end of the last job for people who are at least 30 years old (one year before, two or three years before, more than three years before or never had a job) and
- women with and without children in household.

The information on realised sample sizes are included in Table 2 (Appendix). Table 3 (Appendix) describes participants and non-participants before matching. The conditional independence assumption requires observing all explaining variables that determine starting a further vocational training as well as the outcome. All explanatory variables are measured as of 31 January 2005. As usual, we use the following information wherever possible as dummy variables (Jirhan et al. 2009):

- individual socio-demographic characteristics (age; migration background; health restrictions; qualification),
- characteristics of the needy household (single/partner; children; qualification of the partner),
- individual labour market history (duration of employment, unemployment and not observable states, such as dropped out of labour force; participation in active labour market programmes; receipt of unemployment assistance in December 2004; characteristics of the last job, such as real earnings, full-/part-time, duration since its end),
- labour market history of the partner (duration of employment, unemployment and not observable states, such as dropped out of labour force; participation in active labour market programmes),
- local labour market (unemployment rate, share of long-term unemployed among the unemployed, ratio between the number of vacancies and the number of unemployed in January 2005 as well as the percentage change of these three indicators against the previous year; type of district according to the classification of Rüb/Werner 2007) and
- interaction effects (individual labour market history and age; partner's labour market history and age).

These characteristics make it likely that the treatment and control outcomes given the propensity scores differ only due to treatment and hence that the conditional independence assumption holds. There may still be unobserved characteristics that determine the participation decision and the outcomes. Two important unobservable characteristics are talents and motivation of individuals. However, both should also be important determinants of the past labour market performance of the sample members and may also be determinants of their partner's labour market performance (Heckman et al. 1999). Therefore, the covariate set contributes to balancing these differences between treatments and controls with respect to these unobservable factors.

We estimate up to six different probit models for every group. We start with the maximum number of covariates and select sets of variables that enter the next estimation. A set of covariates is kept, if the Wald-Test on the hypothesis that their parameters are jointly zero achieves a p-value that is smaller than 0.5. This threshold value is stepwise decreased to 0.1 for the following probit models. The propensity scores are computed with the resulting reduced group specific models. They always contain individual socio-demographic characteristics independent of the previous test procedures.

We evaluate two outcomes on a monthly base: The first one is 'unsubsidised employment that is subject to social insurance contribution', the second one is 'no unemployment benefit II receipt'.⁸ We define both kinds of outcomes in the sense of a success criterion. Therefore, positive average treatment effects will indicate a positive impact of the training, negative average treatment effects will indicate a negative one.

4.4 Matching algorithms, quality and sensitivity

We execute different matching algorithms⁹ to check for sensitivity of the estimated ATTs (one to five nearest neighbour matching with and without replacement and radius-matching with calliper 0.001). Average treatment effects computed with different matching algorithms hardly differ from each other: The confidence intervals of the average treatment effects computed by a radius matching with caliper 0.001 comprise almost all the estimated effects by the other matching algorithms. We only present results from radius matching with caliper 0.001, because it produces the best control group with the smallest standardised bias (Rosenbaum/Rubin 1985). Table 2 (Appendix) shows the mean standardised bias before and after matching for every group. The remaining bias after matching never rises above 2.6 percent. Moreover, t-tests show that the hypothesis of equality of means of the covariates cannot be rejected after matching. Hence, we achieved a very good balancing.

Another sensitivity analysis can shed some light on the sensitivity of the estimated treatment effects to violations of the conditional independence assumption. A Rosenbaum bounds analysis determines how strongly an unobserved variable must influence the selection process into further vocational training to undermine the implications of the analysis. We applied the stata ado-file 'mhbounds' by Becker and Caliendo (2007) - available for nearest neighbour matching without replacement - to calculate Mantel-Haentzel test statistics for each combination of group, outcome and month. The confidence intervals for the effects would include zero, if an unobserved variable caused the odds ratio of treatment assignment to differ between the treatment and comparison groups. As a result these threshold values were quite low

⁸ Data is available for 28 months ('unsubsidised employment') for 30 months ('no unemployment benefit II receipt') since assignment.

⁹ We apply the STATA-module psmatch2 (Leuven/Sianesi 2003).

(1.45 or less). Hence the results are to a certain degree sensitive to possible deviations from the identifying unconfoundedness assumption. But this does not mean that there is in fact an unobserved influence on the selection process into further vocational training. Given the huge set of variables on individual, household and local characteristics, we are confident not to have missed an important factor.

5 Results

Have different groups of unemployment benefit II recipients benefited from participating at further vocational training in terms of enhancing their employment prospects and avoiding unemployment benefit II receipt? Table 4 (Appendix) contains average treatment effects on participants only for certain points in time, but for all groups analysed. As discussed above, the average treatment effect is the difference between employment shares (unemployment benefit II receipt shares) within participants and matched comparison group of non-participants in percentage points. A positive treatment effect indicates better employment prospects for participants and lower shares in unemployment benefit II receipt and vice versa.

During the first months after the further vocational training started, all groups of participants have significant lower employment prospects and receipt more often unemployment benefit II than matched non-participants. The locking-in effect arises due to reduced job search activities of participants. We interpret it as an investment in human capital. For example, half a year after programme start, male participants in West Germany had 6 percentage points lower employment shares than the matched non-participants. Considering effects for all groups and both outcomes in the sixth month after programme start, a broad range of effects emerges. At this time, participants in longer lasting training programmes still suffer from the locking-in effect; they have a 14 percentage points higher probability to receive unemployment benefit II. But at the same time, male participants in East Germany already gain from almost 4 percentage points higher employment probabilities. It is apparent that the locking-in effect is highly correlated with the duration of the training course - the longer the training lasts, the higher and the longer lasting the locking-in effect (Stephan/Pahnke 2011).

Nevertheless, we observe positive effects of further vocational training for almost every group and both outcome variables several months after programme start. The results for most groups under consideration do not show substantial effect heterogeneity. Every group gains from participation in further vocational training. At the end of the observation window, the participants' probability of unsubsidised contributory employment is 4 to 13 percentage points higher than for the comparison group. The impact on no longer receiving unemployment benefit II is slightly lower and amounts to 10 percentage points at the most.

Due to the strong and long lasting locking-in effect, however, there is only a positive employment effect of almost six percentage points for participants in retraining that lasts longer than 1 year at the end of the observation window. But there is no effect

on avoiding unemployment benefit II receipt. The trend of reduction of negative difference to the control group up to an insignificant effect after 30 months is in line with prior evaluations on further vocational training. It was shown by Lechner et al. (2007, 2011) that participants in retraining reached the highest positive average treatment effects of the treated within the observation window of 8 years after start of training.

Comparing effects on both outcome variables - unsubsidised contributory employment and no longer receiving unemployment benefit II - it appears that the impact of further vocational training on avoiding benefit receipt is not as strong as on employment prospects. This is for the simple reason that unemployment benefit II is means-tested and oriented towards the needs of the entire household - therefore it is the more difficult criterion to fulfil: a participant not only has to get into employment, but also has to get a job with a wage high enough to meet the financial needs of the entire household. This implies first that a higher wage is required to avoid benefit receipt at increasing household size. Second, among those with low income potential, the probability to avoid benefit receipt is lower even if they have a job. Because of this reason, there are no positive effects on avoiding unemployment benefit II receipt for women in East Germany and for younger unemployed. Although both groups benefited from training in terms of improved employment prospects, they do not earn sufficient wages to sustain their family and to avoid additional benefit receipt.

6 Summary and conclusion

Participation in further vocational training, provided as part of active labour market policy, aims at improving the individual employment prospects to end unemployment. This paper analysed the effectiveness of such training programmes for means-tested unemployment benefit recipients in Germany. We consider training entries in the beginning of the year 2005, just after the reform of the German means-tested benefit system, which aimed at activating hard-to-place job-seekers. This paper is the first one that analyses effectiveness of training after this reform and after the introduction of the voucher system for further vocational training in 2003.

The empirical findings are consistent with hypotheses derived from human capital theory (Becker 1962). As long as the vocational training lasts, participants have lower chances to be employed and not to receive unemployment benefit II than non-participants. This period is the so called locking-in effect and it can be interpreted as a phase of investment. After the further vocational training is finished, participants gain from up to 13 percentage points higher employment prospects and up to 10 percentage points lower shares of benefit receipt than non-participants.

The empirical findings of this study are mainly in line with results of earlier evaluations of further vocational training in Germany (Stephan 2008, Biewen et al. 2007, Rinne et al. 2011). It follows that even the substantial reform of the institutional set-

ting, namely the introduction of vouchers and a new activation system for the long term unemployed, did not change the effectiveness of training, neither to the better nor to the worse.

Nevertheless, there is scope for discrimination against unemployed without any vocational degree when training vouchers are delivered and redeemed (Kruppe 2009). The introduction of the voucher system as delivering mechanism may not be the reason for such discrimination, but theoretical arguments support the hypothesis that it causes or increases discrimination (Kühnlein/Klein 2003, Faulstich et al. 2004). The discrimination is highly relevant for the interpretation of our results because the group of unemployed with a vocational degree benefits from further vocational training programmes, while the more disadvantaged unemployed only have a low chance to participate at all.

The results of this study demonstrate that more disadvantaged groups benefit from participation in further vocational training to pretty much the same degree as less disadvantaged groups. This applies for all analysed disadvantaged groups e.g. foreigners, migrants, the elderly, individuals without qualification and unemployed with long period out of work. If these more disadvantaged groups were comprehensively encouraged to participate on further vocational training, the effectiveness of this measure would not decrease. It would rather generate opportunities for these groups to gain from further vocational training. As a consequence, to make a contribution towards equal opportunities, disadvantaged groups should be offered sufficient opportunities to take part in such further vocational training. Nevertheless, to assure that these groups attain such training opportunities, additional targeted counselling can help to overcome possible thresholds.

References

Albrecht, J.; van den Berg, G.J.; Vroman, S. (2005): The knowledge lift: the Swedish adult education program that aimed to eliminate low worker skill levels, IZA Discussion Paper 1503.

Andrén, T.; Andrén, D. (2006): Assessing the employment effects of vocational training using a one-factor model, *Applied Economics*, 38 (21), 2469–2486.

Andrén, T.; Gustafsson, B. (2004): Income effects from labor market training programs in Sweden during the 1980s and 1990s, *International Journal of Manpower*, 25 (8), 688–713.

Barnow, B.S. (2009): Vouchers in U.S. vocational training programs - an overview of what we have learned, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 42 (1), 71–84.

Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, 70 (5), Part 2: Investment in Human Beings, 9–49.

Becker, R. (2004): Soziale Ungleichheit von Bildungschancen und Chancengleichheit, in Becker, R.;Lauterbach, W. (2004): *Bildung als Privileg ? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 161–194.

- Becker, S.O.; Caliendo, M. (2007): Sensitivity Analysis for Average Treatment Effects, *Stata Journal*, 7 (1), 71–83.
- Biewen, M.; Fitzenberger, B.; Osikominu, A.; Waller, M. (2007): Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany, IZA Discussion Paper 2885.
- Caliendo, M.; Hujer, R. (2006): The Microeconometric Estimation of Treatment Effects - An Overview, *Journal of the German Statistical Society, Allgemeines Statistisches Archiv*, 90 (1), 197–212.
- Caliendo, M.; Künn, S.; Schmidl, R. (2001): Fighting youth unemployment: The effects of active labor market policies, IZA Discussion Paper 6222.
- Calmfors, L. (1994): Active Labour Market Policy and Unemployment - A Framework for the Analysis of Crucial Design Features, *OECD Economic Studies* 22, 7–47.
- Card, D.; Kluve, J.; Weber, A. (2010): Active Labor market policy evaluations: A meta-analysis, *The Economic Journal*, 120 (548), F452–F477.
- Cockx, B. (2003): Vocational Training of unemployed workers in Belgium, *Applied Economics Quarterly*, 49 (1), 23–47.
- Crépon, B.; Ferracci, M.; Fougère, D. (2007): Training the unemployed in France: how does it affect unemployment duration and recurrence?, IZA Discussion Paper 3215.
- Cueto, B.; Mato, J.F. (2009): A nonexperimental evaluation of training programmes: regional evidence for Spain, *The Annals of Regional Science*, 43 (2), 415–433.
- Deutscher Bundestag (2006), Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Unterrichtung durch die Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 16/3982, Berlin.
- Dohmen, D.; Cleuvers B.A. (2002): Nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung. Neue Trends für Kindertagesstätte, Schule und Hochschule. Schriften zur Bildungs- und Sozialökonomie, Band 1, Gütersloh.
- Dorner, M.; Heining, J.; Jacobebbinghaus, P.; Seth, S. (2010): The sample of integrated labour market biographies, *Schmollers Jahrbuch*, 130 (4), 599–608.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Der Weg in die Zukunft, Schlussbericht, Bielefeld.
- Faulstich, P.; Gnahn, D.; Sauter, E. (2004): Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung -Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz. Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn.
- Fitzenberger, B.; Osikominu, A.; Völter, R. (2006): Get training or wait? Long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany, IAB-Discussion Paper 17/2006.
- Fitzenberger, B.; Völter, R. (2007): Long-run effects of training programs for the unemployed in East Germany, *Labour Economics* 14 (4), 730–755.
- Fredriksson, P.; Johansson, P. (2004): Dynamic Treatment Assignment - The Consequences for Evaluations Using Observational Data, IZA Discussion Paper 1062, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Fredriksson, P.; Johansson, P., (2008): Dynamic Treatment Assignment, *Journal of Business & Economic Statistics*, American Statistical Association, 26, 435–445.

- Heckman, J.J.; LaLonde, R.J.; Smith, J.A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs, Ashenfelter, O., Card, D. (eds.), Handbook of Labour Economics, Vol. IIIA, 1865–2097.
- Hohmeyer, K.; Kopf, Eva (2009): Who is Targeted by One-Euro-Jobs? A Selectivity Analysis, Schmollers Jahrbuch, 129 (4), 597–636.
- Hujer, R.; Thomsen, S.; Zeiss, C. (2006): The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany, Center for European Economic Research Discussion Paper 06-065, Mannheim.
- Jacobebbinghaus, P.; Seth, S. (2007): The German Integrated Employment Biographies Sample IEBS, Schmollers Jahrbuch, 127 (2), 335–342.
- Jacobi, L.; Kluge, J. (2007): Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (1), 45–64.
- Jirhan, U. Pfeifer, C.; Tsertsvadze, G. (2009): Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung – Evaluation eines Kombilohns. Schmollers Jahrbuch, 129 (1), 37–82.
- Kluge, J. (2010): The effectiveness of European active labor market programs, Labour Economics, 17 (6), 904–918.
- Kruppe, T. (2009): Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Sozialer Fortschritt, 58 (1), 9–19.
- Künlein, G.; Klein, B. (2003): Bildungsgutscheine- mehr Eigenverantwortung, mehr Markt, mehr Effizienz? - Erfahrungen bei der Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung. Arbeitspapier 74, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Lechner, M.; Miquel, R.; Wunsch, C. (2007): The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification, German Economic Review, 8 (4), 468–507.
- Lechner, M.; Wunsch C. (2009): Are Training Programs More Effective When Unemployment is High?, Journal of Labor Economics, 27 (4), 653–692.
- Lechner, M.; Miquel, R.; Wunsch, C. (2011): Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, Journal of the European Economic Association, 9 (4), 742–784.
- Leuven, E.; Sianesi, B. (2003): PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing, <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>.
- Ludwig-Mayerhofer, W. (2005): Activating Germany. Bredgaard, T.; Larsen, F.: Employment policy from different angles, Copenhagen: DJØF, 95–114.
- Mortensen, D.T. (1986): Job search and labor market analysis. Ashenfelter, O.C; Layard, R. (1986): Handbook of Labor Economics, 2 (15), Elsevier, 849–919.
- OECD (2010): Labour market programmes: expenditure and participants, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), DOI: 10.1787/data-00312-en (Accessed on 22 November 2011).
- Raaum, O.; Torp, H. (2002): Labour market training in Norway: effect on earnings, Labour Economics, 9 (2), 207–247.
- Raaum, O.; Torp, H.; Zhang, T. (2002): Do individual programme effects exceed the costs? Norwegian evidence on long run effects of labour market training, Memorandum 15, Department of Economics, University of Oslo.

- Richardson, K.; van den Berg, G.J. (2001): The effect of vocational employment training on the individual transition rate from unemployment to work, *Swedish Economic Policy Review*, 8, 175–213.
- Rinne, U.; Schneider, M.; Uhlendorff, A. (2011): Do the skilled and prime-aged unemployed benefit more from training? Effect heterogeneity of public training programmes in Germany, *Applied Economics*, 43, 3465–3494.
- Rosenbaum, P.R.; Rubin, D. (1985): Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score, *The American Statistician*, 39 (1), 33–38.
- Rosholm, M.; Skipper, L. (2009): Is labour market training a curse for the unemployed? Evidence from a social experiment, *Journal of applied econometrics*, 24 (2), 338–365.
- Rubin, D. (1974): Estimating Causal Effects to Treatments in Randomised and Non-randomised Studies, *Journal of Educational Psychology*, 66 (5), 688–701.
- Rüb, F.; Werner, D. (2007): Typisierung von SGB II-Trägern, IAB-Forschungsbericht 1/2007, Nürnberg.
- Schömann, K.; Leschke, J. (2004): Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion, Becker, R.; Lauterbach, W. (2004): Bildung als Privileg ? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 353–392.
- Sianesi, B. (2004): An Evaluation of the Swedish System of Active Labour Programmes in the 1990s, *Review of Economics and Statistics*, 86 (1), 133–155.
- Sianesi, Barbara (2008): Differential effects of active labour market programs for the unemployed, *Labour Economics*, 15 (3), 370–399.
- Steuerle, C.E.; Ooms, V.D.; Peterson, G.; Reiscauer, R.D. (2000): Vouchers and the Provision of Public Services, Washington.
- Stephan, G. (2008): The effects of active labor market programs in Germany, an investigation using different definitions of non-treatment, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 228 (5/6), 586–611.
- Stephan, G.; Pahnke, A. (2011): The relative effectiveness of selected active labor market programs. An empirical investigation for Germany, *The Manchester School*, 79 (6), 1262–1293.
- Waller, M. (2008): On the Importance of Correcting Reported End Dates of Labor Market Programs, *Schmollers Jahrbuch*, 128 (2), 213–236.
- West, A.; Sparkes, J.; Balabanov, T.; Elson-Rogers, S. (2000): Demand-side financing - a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki.
- Winter-Ebmer, R. (2006): Coping with a structural crisis: evaluating an innovative redundancy-retraining project, *International Journal of Manpower*, 27 (8), 700–721.
- Wunsch, C.; Lechner, M. (2008): What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes, *Kyklos* 61, 134–174.
- Zweimüller, J.; Winter-Ebmer, R. (1996): Manpower training programmes and employment stability, *Economica*, 63 (249), 113–130.

Appendix: Tables

Table 1
Programme Entries into Further Vocational Training

Year	Entries in further vocational training in 1,000		Share of persons (%) by duration of further vocational training in months							
	all	UB II recipients only	all				UB II recipients only			
			<4	4-8	8-13	>=13	<4	4-8	8-13	>=13
2000	523		28	24	30	17				
2001	442		28	23	30	20				
2002	455		29	24	27	20				
2003	255		28	29	17	25				
2004	185		40	31	9	21				
2005	131	65	46	33	9	12	37	38	12	12
2006	247	102	56	29	7	7	45	31	12	12
2007	341	140	59	29	6	6	51	30	9	10
2008	433	185	62	27	6	5	53	31	8	9
2009	587	200	64	24	6	6	54	29	8	9
2010	459	191	59	22	8	11	56	26	8	10

Source: Statistics Department of the Federal Employment Agency, Germany, own calculations

Table 2
Number of cases, Mean standardised bias before and after matching

	Number of treated	Number of controls	Mean bias	
			before matching	after matching
Duration of further vocational training				
<= 1 year	3.376	67.753	23,9	0,7
>1 year	362	67.740	29,2	2,6
Sex and Region				
Men in East Germany	917	10.611	21,5	0,9
Women in East Germany	490	12.970	23,3	1,5
Men in West Germany	1.508	18.539	24,4	1,1
Women in West Germany	762	25.379	34,1	1,4
Age				
15-24	950	18.579	31,0	1,1
25-44	2.391	32.147	26,6	0,7
45-57	439	16.990	40,4	1,5
Occupational qualification				
qualification	2.499	24.774	19,3	0,6
No qualification	1.302	42.964	30,1	0,9
Nationality				
Germans	3.048	47.336	26,2	0,9
Foreigners/migrants	753	20.400	28,3	1,6
Age >= 30 and last regular job in				
1 year before	806	5.169	16,7	0,9
2 or 3 years before	670	4.502	17,7	1,1
>3 years before	658	30.088	23,6	1,0
Women with and without children				
with	562	19.906	24,8	1,8
without	711	18.555	29,6	1,7

Note: Unemployment benefit II recipients, participants started further vocational training between February and April 2005

Source: IEB V5.01 and V6.01, LHG V2.0 and V3.0, data marts of the Statistics Department of the Federal Employment Agency Germany, own calculations

Table 3
Description of participants and non-participants before matching, selected variables
(in %)

	treated	non-participants
Woman	34,6	56,8
West Germany	61,8	65,0
<i>Age in years</i>		
15-24	25,6	27,5
25-34	34,1	24,1
35-44	28,8	23,2
45-57	11,5	25,2
With migration background	20,6	30,4
Impairment of health or disabled	6,0	7,6
<i>Education</i>		
No secondary schooling degree and no vocational education	7,6	32,5
Secondary school or GCSE or A-level and no vocational education	27,0	31,1
Secondary school, vocational education	24,0	15,4
GCSE or A-level, vocational training or college	41,4	21,0
<i>Household context</i>		
No partner, no children	63,9	59,3
Married or unmarried partner in household	36,1	40,7
Children	35,2	40,0
Partner more than 12 months out of labour force 2000/01-2004/12	24,7	23,9
Partner more than 12 months unemployed 2000/01-2004/12	3,8	8,7
Partner more than 12 months regular employed 2000/01-2004/12	10,0	11,0
Partner more than 12 months in ALMP 2000/01-2004/12	15,0	20,3
<i>Cumulated duration of unemployment 2000/02-2004/01</i>		
0 months	10,5	38,6
1-12 months	39,4	27,9
13-24 months	29,3	13,6
24-48 months	20,8	19,9
<i>Cumulated duration of unemployment 2004/02-2005/01</i>		
1-9 months	43,7	63,2
10-12 months	56,3	36,8
<i>ALMP participation during 2000/02-2005/01</i>		
Private employment subsidy	9,2	1,9
Job creation scheme	10,3	6,1
Practical short-term training	45,9	21,2
Classroom short-term training	33,3	18,8
Further vocational training	23,6	10,4
Other ALMP	47,3	21,5
<i>Duration since end of last ALMP 2000/01-2005/01</i>		
1-12 months	47,3	21,5
More than 13 months	52,7	78,5

Source: Integrated Employment Biographies, Unemployment Benefit II Receipt History (Leistungshistorik Grundsicherung), own calculations

Source: Integrated Employment Biographies, Unemployment Benefit II Receipt History (Leistungshistorik Grundsicherung), own calculations

Table 4
Average treatment effects on participants of further vocational training, radius matching with caliper 0.001

	unsubsidised contributory employment				no unemployment benefit II receipt			
	6th	12th	24th	28th	6th	12th	24th	30th
	month after programme start				month after programme start			
	average treatment effect and <i>standard deviation</i> (cursive typed)							
Duration of further vocational training								
<= 1 year	-0,009 <i>0,007</i>	0,051*** <i>0,008</i>	0,105*** <i>0,009</i>	0,102*** <i>0,009</i>	-0,051*** <i>0,007</i>	0,018* <i>0,008</i>	0,078*** <i>0,009</i>	0,084*** <i>0,010</i>
>1 year	-0,110*** <i>0,016</i>	-0,125*** <i>0,017</i>	-0,073** <i>0,022</i>	0,057* <i>0,026</i>	-0,143*** <i>0,009</i>	-0,179*** <i>0,011</i>	-0,162*** <i>0,020</i>	-0,024 <i>0,026</i>
Sex and Region								
Men in East Germany	0,037* <i>0,016</i>	0,075*** <i>0,016</i>	0,115*** <i>0,018</i>	0,133*** <i>0,018</i>	-0,031* <i>0,013</i>	0,046** <i>0,016</i>	0,076*** <i>0,018</i>	0,091*** <i>0,019</i>
Women in East Germany	0,012 <i>0,019</i>	0,027 <i>0,021</i>	0,049* <i>0,023</i>	0,055* <i>0,023</i>	-0,015 <i>0,016</i>	-0,011 <i>0,019</i>	0,020 <i>0,023</i>	0,024 <i>0,024</i>
Men in West Germany	-0,061*** <i>0,012</i>	0,022 <i>0,013</i>	0,083*** <i>0,015</i>	0,090*** <i>0,015</i>	-0,085*** <i>0,011</i>	-0,007 <i>0,013</i>	0,063*** <i>0,015</i>	0,078*** <i>0,015</i>
Women in West Germany	-0,040** <i>0,014</i>	-0,022 <i>0,017</i>	0,041* <i>0,019</i>	0,040* <i>0,019</i>	-0,074*** <i>0,013</i>	-0,039* <i>0,017</i>	0,001 <i>0,020</i>	0,032 <i>0,021</i>
Age								
15-24	-0,045** <i>0,015</i>	-0,024 <i>0,016</i>	0,040* <i>0,019</i>	0,065*** <i>0,019</i>	-0,067*** <i>0,014</i>	-0,038* <i>0,017</i>	-0,005 <i>0,019</i>	0,027 <i>0,020</i>
25-44	-0,029** <i>0,009</i>	0,035*** <i>0,010</i>	0,084*** <i>0,011</i>	0,101*** <i>0,011</i>	-0,071*** <i>0,008</i>	0,000 <i>0,010</i>	0,064*** <i>0,011</i>	0,078*** <i>0,012</i>
45-57	0,010 <i>0,019</i>	0,050* <i>0,021</i>	0,106*** <i>0,024</i>	0,075** <i>0,024</i>	-0,045* <i>0,018</i>	0,009 <i>0,022</i>	0,067** <i>0,025</i>	0,097*** <i>0,026</i>
Occupational qualification								
qualification	-0,014 <i>0,009</i>	0,040*** <i>0,010</i>	0,096*** <i>0,011</i>	0,096*** <i>0,011</i>	-0,060*** <i>0,008</i>	0,008 <i>0,010</i>	0,067*** <i>0,011</i>	0,081*** <i>0,011</i>
No qualification	-0,039*** <i>0,011</i>	0,016 <i>0,012</i>	0,064*** <i>0,014</i>	0,091*** <i>0,015</i>	-0,059*** <i>0,008</i>	-0,019 <i>0,011</i>	0,030* <i>0,014</i>	0,064*** <i>0,015</i>
Nationality								
Germans	-0,024** <i>0,008</i>	0,028** <i>0,009</i>	0,083*** <i>0,010</i>	0,091*** <i>0,010</i>	-0,066*** <i>0,007</i>	-0,010 <i>0,009</i>	0,052*** <i>0,010</i>	0,073*** <i>0,010</i>
Foreigners/migrants	-0,030* <i>0,014</i>	0,031 <i>0,017</i>	0,082*** <i>0,019</i>	0,100*** <i>0,020</i>	-0,04***7 <i>0,012</i>	0,020 <i>0,017</i>	0,052** <i>0,020</i>	0,065** <i>0,021</i>
Age >= 30 and last regular job in								
1 year before	-0,049** <i>0,018</i>	0,012 <i>0,020</i>	0,079*** <i>0,021</i>	0,09***1 <i>0,021</i>	-0,094*** <i>0,015</i>	-0,048 <i>0,018</i>	0,037 <i>0,021</i>	0,072*** <i>0,022</i>
2 or 3 years before	-0,003 <i>0,017</i>	0,042* <i>0,020</i>	0,095*** <i>0,022</i>	0,106*** <i>0,022</i>	-0,060*** <i>0,016</i>	0,040 <i>0,020</i>	0,096*** <i>0,022</i>	0,103*** <i>0,023</i>
>3 years before	0,011 <i>0,012</i>	0,069*** <i>0,016</i>	0,099*** <i>0,018</i>	0,111*** <i>0,019</i>	-0,014 <i>0,012</i>	0,036 <i>0,016</i>	0,074*** <i>0,019</i>	0,087*** <i>0,020</i>
Women with and without children								
with	-0,003 <i>0,015</i>	-0,032 <i>0,017</i>	0,026 <i>0,020</i>	0,041 <i>0,021</i>	-0,040*** <i>0,012</i>	-0,028 <i>0,015</i>	0,020 <i>0,020</i>	0,057** <i>0,022</i>
without	-0,026 <i>0,016</i>	0,023 <i>0,018</i>	0,064** <i>0,020</i>	0,049* <i>0,020</i>	-0,058*** <i>0,015</i>	-0,014 <i>0,018</i>	0,021 <i>0,021</i>	0,024 <i>0,021</i>

Level of significance 0.01***/0.05**/0.10* based on analytical standard errors

Note: Unemployment benefit II recipients, participants started further vocational training between February and April 2005

Source: IEB V5.01 and V6.01, LHG V2.0 and V3.0, data marts of the Statistics Department of the Federal Employment Agency Germany, own calculations

Recently published

No.	Author(s)	Title	Date
20/2011	Mendolicchio, C. Rhein, T.	The gender gap of returns on education across West European countries	10/11
21/2011	Zapfel, St. Promberger, M.	Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Sicherung: Überlegungen zu Genese und Wandel des modernen Wohlfahrtsstaats	10/11
22/2011	Hohendanner, C. Klemm, M. Promberger, M. Sowa, Fr.	Vom Ein-Euro-Jobber zum ‚regulären‘ Mitarbeiter?: Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	11/11
23/2011	Krug, G. Rebien, M.	Job search via social networks: A analysis of monetary and non-monetary returns for low-skilled unemployed	11/11
24/2011	Caliendo, M. Hogenacker, J. Künn, St. Wießner, F.	Alte Idee, neues Programm: Der Gründungszuschuss als Nachfolger von Überbrückungsgeld und Ich-AG published in: Journal for Labour Market Research, Online First (2012), 25 S.	11/11
25/2011	Schmelzer, P.	Unemployment and occupational mobility at the beginning of employment career in Germany and the UK	12/11
1/2012	Stephani, J.	Wage growth and career patterns of German low-wage workers	1/12
2/2012	Grunow, D. Müller, D.	Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf	2/12
3/2012	Poeschel, F.	The time trend in the matching function	2/12
4/2012	Schmerer, H.-J.	Foreign direct investment and search unemployment: Theory and evidence	3/12
5/2012	Ellguth, P. Gerner, H.-D. Stegmaier, J.	Wage bargaining in Germany: The role of works councils and opening clauses	3/12
6/2012	Stüber, H.	Are real entry wages rigid over the business cycle? Empirical evidence for Germany from 1977 to 2009	3/12
7/2012	Felbermayr, G. Hauptmann, A. Schmerer, H.-J.	International trade and collective bargaining outcomes: Evidence from German employer-employee data	3/12
8/2012	Engelmann, S.	International trade, technical change and wage inequality in the U.K. Economy	3/12
9/2012	Drasch, K.	Between familial imprinting and institutional regulation: Family related employment interruptions of women in Germany before and after the German reunification	3/12

As per: 10.04.2012

For a full list, consult the IAB website

<http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Imprint

IAB-Discussion Paper 10/2012

Editorial address

Institute for Employment Research
of the Federal Employment Agency
Regensburger Str. 104
D-90478 Nuremberg

Editorial staff

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technical completion

Jutta Sebald

All rights reserved

Reproduction and distribution in any form, also in parts,
requires the permission of IAB Nuremberg

Website

<http://www.iab.de>

Download of this Discussion Paper

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp1012.pdf>

For further inquiries contact the authors:

Thomas Kruppe

Phone +49.911.179 5649

E-mail thomas.kruppe@iab.de

IZA DP No. 2885

**Which Program for Whom?
Evidence on the Comparative Effectiveness of
Public Sponsored Training Programs in Germany**

Martin Biewen
Bernd Fitzenberger
Aderonke Osikominu
Marie Waller

June 2007

Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany

Martin Biewen

*University of Mainz,
DIW Berlin and IZA*

Bernd Fitzenberger

*University of Freiburg,
ZEW, IFS and IZA*

Aderonke Osikominu

University of Freiburg

Marie Waller

*University of Freiburg and
CDSE, University of Mannheim*

Discussion Paper No. 2885
June 2007

IZA

P.O. Box 7240
53072 Bonn
Germany

Phone: +49-228-3894-0

Fax: +49-228-3894-180

E-mail: iza@iza.org

Any opinions expressed here are those of the author(s) and not those of the institute. Research disseminated by IZA may include views on policy, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The Institute for the Study of Labor (IZA) in Bonn is a local and virtual international research center and a place of communication between science, politics and business. IZA is an independent nonprofit company supported by Deutsche Post World Net. The center is associated with the University of Bonn and offers a stimulating research environment through its research networks, research support, and visitors and doctoral programs. IZA engages in (i) original and internationally competitive research in all fields of labor economics, (ii) development of policy concepts, and (iii) dissemination of research results and concepts to the interested public.

IZA Discussion Papers often represent preliminary work and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be available directly from the author.

ABSTRACT

Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany^{*}

We use a new and exceptionally rich administrative data set for Germany to evaluate the employment effects of a variety of public sponsored training programs in the early 2000s. Building on the work of Sianesi (2003, 2004), we employ propensity score matching methods in a dynamic, multiple treatment framework in order to address program heterogeneity and dynamic selection into programs. Our results suggest that in West Germany both short-term and medium-term programs show considerable employment effects for certain population subgroups but in some cases the effects are zero in the medium run. Short-term programs are surprisingly effective when compared to the traditional and more expensive longer-term programs. With a few exceptions, we find little evidence for significant positive treatment effects in East Germany. There is some evidence that the employment effects decline for older workers and for low-skilled workers.

JEL Classification: C14, J68, H43

Keywords: evaluation, multiple treatments, dynamic treatment effects,
local linear matching, active labor market programs, administrative data

Corresponding author:

Bernd Fitzenberger
Dept. of Econometrics
Albert Ludwigs-University Freiburg
79085 Freiburg
Germany
E-mail: bernd.fitzenberger@vwl.uni-freiburg.de

^{*} This study is part of the project "Employment effects of further training programs 2000-2002 – An evaluation based on register data provided by the Institute of Employment Research, IAB (Die Beschäftigungswirkungen der FbW-Maßnahmen 2000-2002 auf individueller Ebene – Eine Evaluation auf Basis der prozessproduzierten Daten des IAB)" (IAB project number 6-531.1A). The project is joint with the Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research at the University of St. Gallen (SIAW) and the Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). We gratefully acknowledge financial and material support by the IAB. We especially thank Stefan Bender for his efforts to make available the data on which this study is based. The usual caveat applies.

1 Introduction

Recent years have witnessed an enormously increased interest in the evaluation of active labor market policies, both in the US and Europe (for comprehensive overviews see Heckman, LaLonde and Smith (1999), Martin (2000), Martin and Grubb (2001), Kluve and Schmidt (2002) and Kluve (2006)). While, due to methodological and data limitations, earlier studies typically focussed on the evaluation of a single program, recent developments in evaluation methodology and data access have made it possible to gain deeper insights into the possibly very heterogenous effects of different types of programs and their comparative effectiveness. Prominent examples of recent evaluations involving multiple comparisons of different programs are Lechner (2002), Gerfin and Lechner (2002), Sianesi (2003), Hardoy (2005) and Dyke et al. (2006). This progress has been made possible by both methodological developments, in particular the extension of propensity score matching methods to the case of multiple treatments (Imbens (2000), Lechner (2001)), and the increasing availability of large, administrative data sets that provide the necessary sample sizes and program information to carry out in-depth evaluations of narrowly defined sub-programs. Given these new data sources, it is possible not only to evaluate the differential effects of the classical instruments of active labor market policy such as public employment services, job creation in the public sector, or public training programs. It has also become possible to evaluate different sub-programs within these categories, for example to study the comparative effectiveness of different forms of employment subsidies or different forms of public training programs.

This paper contributes to the growing evidence on the comparative effects of public sponsored training programs. We focus on the differential effects of public training programs in Germany. The case of Germany provides ideal conditions to study differential effects of public sponsored training for several reasons. First, the country has a long tradition of extensive active labor market programs covering all kinds of approaches.² As to public training programs, the Federal Employment Office of Germany has been offering a wide range of different programs ranging from very short measures aimed at minor skill adjustments and job search assistance to medium- and long-term programs with the explicit goal of increasing the human capital of the participants. In fact, the range of programs offered is much wider than in most other countries and the durations of typical programs vary between one or two weeks to

²The total expenditure on active labor market policies was over 20 billion in 2004 (see Bundesagentur für Arbeit (2005a)). Programs include, among others, job search assistance, employment subsidies, job creation in the public sector, youth measures, measures to promote self-employment, and public training programs.

several months or even several years. Another reason for using Germany is that the country has recently developed a growing awareness for the need to evaluate active labor market policies, which helped to open up existing administrative data bases to rigorous scientific research.³ This has led to large, informative data sets merging different administrative sources. These data sets not only contain precise information on individual employment and transfer receipt histories but also comprehensive and detailed information on participation in all public sponsored measures of active labor market policy.⁴ Large sample sizes make it possible to address aspects that have hitherto been difficult or impossible to address such as the heterogeneity of programs, the heterogeneity of effects across different groups of participants and the dynamic selection into different programs.

This paper provides a comprehensive and detailed econometric evaluation of public training programs conducted in Germany during the period February 2000 to January 2002. We distinguish different types of programs and consider effect heterogeneity with respect to population subgroups. Building on the work of Sianesi (2003, 2004) on dynamic treatments and on the work of Lechner (2001) on pairwise comparison of multiple treatments, we employ a stratified matching approach based on the propensity score, the elapsed duration of unemployment, and the calendar time. In order to take account of dynamic sorting processes, we stratify treatment effects by elapsed duration of unemployment. Our results show that average effects for too broad populations may hide statistically and economically significant treatment effects for individual subgroups and therefore help to understand why previous evaluation studies often yielded inconclusive results. While in many cases there is no discernible effect heterogeneity between subgroups, there is some evidence that the effects decline for older workers and for low-skilled workers. In these cases, the differences in treatment effects are very pronounced.

From an economic policy point of view, we address two important questions that have recently attracted considerable attention: the question whether relatively short training measures can compete in effectiveness with more involved medium- to long-term measures, and the question whether practically oriented training programs have advantages over theoretically oriented class-room training. Our main motivation

³As a part of major labor market reforms, the so-called *Hartz-Reforms*, the need for rigorous scientific evaluation of program effectiveness was explicitly encoded into the law, see e.g. Jacobi and Kluve (2006).

⁴In fact, part of the project leading to this paper was the design and the validation of a merged administrative data base in cooperation with the Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung of the Federal Employment Office. This data base has subsequently been used for most of the policy evaluations in the context of the *Hartz-Reforms*.

for the first question is that, traditionally, the focus of German public training programs was on medium- to long-term measures lasting several months to several years. Following criticism that such programs may not be effective as they ‘lock-in’ the participants for a long time, there has been a drastic shift towards short-term programs recently.⁵ In terms of the number of participants, short-term training measures are by now the largest program of German active labor market policy. One of our aims is to evaluate whether or not this policy change can be justified *ex-post*. The specific form of short-term measures in Germany is also interesting from another point of view, as these measures often comprise elements of job search assistance, profiling or monitoring of the unemployed, apart from the provision of specific skills. By evaluating these kinds of programs we therefore also contribute to the literature that has focused on these specific forms of active labor market policy (see e.g. Martin (2000), Dolton and O’Neill (2002) and OECD (2005)).

The second question we address is also of considerable policy interest. It concerns the contents of training programs and focuses on the aspect of whether practically oriented training measures are better suited to provide unemployed workers with the skills and qualifications needed to improve labor market chances. Our results support hypotheses put forward in the literature (see e.g. Martin and Grubb (2001) and OECD (2005)) that practically oriented training may have advantages over pure classroom training. In this regard, our findings are in contrast to earlier findings for Germany during the 1990’s, see Lechner et al. (2005a), Fitzenberger et al. (2006a), and Fitzenberger and Völter (2007).

A key advantage of our methodology is that it allows us to directly *compare* training programs, i.e. to ask the question of what would have happened if participants in short-term programs had participated in longer-term programs, or if participants in classroom training had taken part in more practically oriented training. This leads to more informative results than if one compares the effectiveness of different types of training when compared to not taking part in training at all. These results can directly be used for policy purposes, as they provide information on which programs are most advantageous for whom.

The remainder of the paper is structured as follows. Section 2 reviews the related literature. In section 3 we describe the main institutional features of the German system of public sponsored training. Section 4 presents details on the data used in this study. In section 5, we describe our econometric evaluation strategy. Section 6 discusses our empirical results, and section 7 concludes.

⁵See e.g. Bundesagentur für Arbeit (2005b), and figure 1 below.

2 Literature Review

Although there exists a vast literature evaluating different aspects of active labor market policies in different countries (see the overview studies by Heckman, LaLonde and Smith (1999), Martin (2000), Martin and Grubb (2001), Kluve and Schmidt (2002) and Kluve (2006)) there are relatively few studies that focus on the comparative effects of different forms of training programs.

One of the first studies to consider differences in the outcomes of training programs was Gerfin and Lechner (2002). Using data for Switzerland, Gerfin and Lechner distinguished between five forms of public sponsored training programs with durations ranging between 5 and 13 weeks. Their results were negative in the sense that, one year after program start, the employment rate of participants was lower than that of comparable non-participants. However, longer, more involved training courses seemed to produce less negative results than shorter ones.

Most recent studies that focus on the differential effects of training programs use data for Germany. For example, Lechner et al. (2005a,b) evaluate the effects of a variety of training programs employed in East and West Germany in the 1990s. They distinguish between medium-term programs (mean duration 4 months), longer programs (mean duration 9 to 12 months) and long programs with specific contents such as retraining or training in a practice firm. Lechner et al. conclude that most of the programs had positive effects in the long run, even in East Germany. An important finding is that medium-term programs seem to outperform longer programs as they exhibit a much shorter lock-in period with otherwise similar employment effects after the end of the program. These findings are shared by Fitzenberger and Speckesser (2007), Fitzenberger et al. (2006a), and Fitzenberger and Völter (2007) who use the same data source but different econometric methods. Contrary to common hypotheses about the effectiveness of more practically oriented training programs (see e.g. Martin and Grubb (2001) or OECD (2005)), Lechner et al. (2005a), Fitzenberger et al. (2006a), and Fitzenberger and Völter (2007) do not find that practical training as implemented in the 1990s dominates other kinds of training.

Using more recent and more informative data, Hujer et al. (2004) study the effectiveness of training programs in the early 2000s depending upon the duration of the programs. The study distinguishes programs of short (1-3 months), medium (6-12 months), and long (over 12 months) duration and estimates a multivariate mixed proportional hazard model. The results imply strong lock-in effects for the time the

programs are attended but no significant effects on the exit rate from unemployment after completion of the program. Schneider et al. (2006) present policy evaluation results commissioned by the federal government in the context of the *Hartz-Reforms*. Although their focus is on the changes caused by these reforms, they also provide some results on the comparative effectiveness of a number of medium-term and long-term training programs. Their results also confirm the finding that shorter programs may be more effective than longer ones.

A drawback of all of these studies is that they omit the by now most important type of public sponsored training in Germany, so-called short-term training ('Trainingsmaßnahmen') – this program is not to be confused with short further training programs as analyzed by Hujer et al. (2004) or Lechner et al. (2005a,b). Short-term training courses typically last only 2 to 12 weeks and often combine elements of job search assistance with the provision of specific skills (see more detailed description below). In light of the policy debate (Martin and Grubb (2001) or OECD (2005)), short-term training seems attractive since it may serve the purpose of activating the unemployed without locking them in lengthy training programs. Furthermore, a number of recent contributions from the evaluation literature suggest that increased job search assistance may be an inexpensive way to help unemployed individuals back into employment (see e.g. Blundell et al. (2004), Weber and Hofer (2004), Fougère et al. (2005), Hujer et al. (2005), Crépon et al. (2005), and Van den Berg and Van der Klaauw (2006)).

The only other two studies we are aware of that consider short-term training in Germany are Hujer et al. (2006), and Lechner and Wunsch (2006). Hujer et al. examine whether participation in short-term training measures reduces the unemployment duration of West German job-seekers. They do not compare short-term training to other measures of active labor market policy. Lechner and Wunsch (2006) evaluate a large number of different training and non-training measures in East Germany, among them short-term training. Their results suggest no or even negative effects for all programs considered. Lechner and Wunsch explain their finding by the difficult situation in the East German labor market.

3 Training as Part of Active Labor Market Policy

The main goal of German active labor market policy is to permanently reintegrate unemployed individuals (and individuals who are at risk of becoming unemployed)

back into employment. The policy instruments cover a wide range of different measures such as employment subsidies, job creation in the public sector, measures directed at youth unemployment, measures to promote self-employment, and public training programs. For an overview over the different kinds of policies and their quantitative importance, see figure 1 and table 3 in the appendix.⁶

— Figure 1 about here —

As shown in figure 1, public training programs have traditionally been the most important part of German active labor market policy. There are three main categories of training programs: *short-term training* ('Trainingsmaßnahmen'), *further training* ('Berufliche Weiterbildung'), and *retraining* ('Umschulung').⁷ Apart from the fact that all three types of training require full-time participation, they differ considerably in length and contents. Recently, *short-term training* has become the largest training program regarding the number of participants – for the following, see Kurtz (2003). Short-term training measures last only two to twelve weeks (the mean duration is slightly over four weeks, see table 1) and typically pursue one or several of the following three aims. A first potential aim is aptitude and qualification testing, i.e. the program is used to assess job seekers' labor market opportunities and their suitability for different jobs. This may also entail profiling activities on the side of the Federal Employment Office and preparation of more detailed work plans to reintegrate the job seeker into the labor market. A second aim is to test the job seeker's willingness to work and to improve job search skills. This may be achieved through activities such as job-application training, simulation of job interviews or general counseling on job search methods. The third and final aim of short-term training measures is the provision of specific skills that are necessary to improve the job seeker's labor market prospects. Typical examples for this type of measures are computer courses or courses providing commercial training. In 2001, 22 percent of short-term training measures belonged to the first type, 19 percent to the second type, and some 28 percent to the third type. About 31 percent were combinations of the different types. In most cases, these were combinations of job search assistance

⁶This paper focuses on public training programs attended in the period 2000 to 2002. The following paragraphs describe the relevant institutional settings up to the end of 2002, before the *Hartz-Reforms* were enacted. The reforms also changed some of the rules on public training programs. These changes are not relevant to our study but they will be important for future evaluations (see e.g. Biewen and Fitzenberger (2004) or Schneider et al. (2006)).

⁷In addition, there are specific training schemes for youth unemployed and disabled persons, as well as German language courses for asylum seekers and ethnic Germans returning from former German settlements in Eastern Europe. These training measures are not considered here.

and the provision of specific skills, or aptitude testing and the provision of specific skills (Kurtz, 2003, tables A3 and A6).

In comparison to short-term training, the more substantial *further training* programs typically take much longer and are more involved. With durations ranging between several months and one year, further training measures can be classified as medium-term programs. Their aim is to maintain, update, adjust, and extend professional skills and qualifications. Further training programs cover a wide range of courses in a variety of fields and may also comprise practical elements such as on-the-job training, internships or working in practice firms. In our evaluation we will distinguish between practically-oriented further training programs (which are typically of shorter duration) and pure class-room training. Apart from short-term and further training, employment offices also offer *retraining*. Retraining programs last two to three years and typically lead to a new vocational education degree within the German apprenticeship system. Retraining may involve vocational training in a profession that was not the original profession of the job seeker. In addition, retraining may be granted to job seekers who face difficult labor market prospects because they lack a vocational degree in the first place. In general, retraining programs are similar to regular apprenticeships and typically combine class-room training with on-the-job training.

To become eligible for participation in one of the training programs, job seekers have to register personally at the local labor office. This involves a counseling interview with the caseworker. Besides being registered as unemployed or as a job seeker at risk of becoming unemployed, candidates for short-term training do not have to fulfil any additional eligibility criteria. In the case of medium- and long-term training, individuals are typically eligible only if they also fulfil a minimum work requirement of one year and if they are entitled to unemployment compensation. However, there are several exceptions to these requirements. The really binding criterium is that the training scheme has to be considered necessary in order for the job seeker to find a new job. This is, for example, the case if the employment chances in the target occupation of a job seeker are good but require an additional adjustment of skills. Training measures are usually assigned by the caseworker. Depending on regional and local circumstances, caseworkers may exercise a great deal of discretion when allocating the different programs. Suitable programs are chosen from a pool of certified public or private institutions or firms.

If a person is admitted to one of the training measures, the employment office pays all direct training costs. In addition, the participants of short-term training may con-

tinue to receive unemployment benefits or means-tested unemployment assistance, if they are eligible for such transfer payments. Participants of short-term training are still registered unemployed during the program. In contrast, participants of further training or retraining do not remain registered unemployed during the program. Participants of further training and retraining usually also receive a subsistence allowance provided they fulfill a minimum work requirement of twelve months within the last three years. This subsistence allowance is usually of the same amount as unemployment benefits or unemployment assistance. Overall, there are no significant financial incentives for unemployed individuals to participate in a training program, in contrast to the situation in Germany before 1998, see Fitzenberger et al. (2006a).

— Table 1 about here —

Table 1 shows that the average monthly training costs per participant are lower for short-term training courses (about 570 Euros in 2001) than for the longer-term measures (664 Euros). Given the that average length of short-term measures is only 1.1 months while that of longer-term measures is some 9.3 months, this results in training costs for short-term measures (627 Euros) that amount to only about one tenth of those for medium- and long-term measures (6175 Euros).⁸ Since 2002, in light of huge differences in costs, the Federal Employment Office has been drastically increasing the share of short-term training measures at the expense of longer-term measures (see figure 1). Of course, the higher training costs may be justified if the medium- to long-term measures lead to correspondingly higher gains in employment probabilities. This one of the main questions motivating our evaluation.

4 Data

4.1 Integrated Biographies Sample

Our study uses a new and exceptionally rich administrative data base, the so-called Integrated Biographies Sample (IEBS). This data base has only recently been made available by the Federal Employment Office of Germany.⁹ The IEBS is a merged

⁸In addition to the direct costs, participants in longer-term training schemes usually receive the subsistence allowance. However, the subsistence payments simply replace the ordinary unemployment compensation the participants would have otherwise received.

⁹For more information on the IEBS, see Osikominu (2005, section 3) and Hummel et al. (2005).

2.2% random sample of individual data drawn from the universe of data records collected through four different administrative processes. Our version of the IEBS has been supplemented with additional information which is not publicly available (especially information on health). The IEBS contains detailed daily information on employment subject to social security contributions, receipt of transfer payments during unemployment, job search, and participation in different programs of active labor market policy. In addition, the IEBS comprises a large variety of covariates including socio-economic characteristics (information on family, health and educational qualifications), occupational and job characteristics, extensive firm and sectoral information, as well as details on individual job search histories and assessments of case workers. For evaluation purposes, a rich set of covariates is essential as it can be used to reconstruct the circumstances that did or did not lead to the participation in a particular program thus making it possible to control for the selection of individuals into programs.

We give a brief description of the IEBS in order to underscore its value for evaluation purposes. The IEBS is based on four different administrative sources the so-called Employment History ('Beschäftigten-Historik'), the Benefit Recipient History ('Leistungsempfänger-Historik'), the Supply of Applicants ('Bewerberangebot'), and the Data Base of Program Participants ('Massnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank').

The *Employment History* involves register data comprising employment information for all employees subject to contributions to the public social security system. It covers the time period 1990 to 2004. The main feature of this data is detailed daily information on the employment status of each recorded individual. We use this information to account for the labor market history of individuals as well as to measure employment outcomes. For each employment spell, in addition to start and end dates, data from the Employment History contains information on personal as well as job and firm characteristics such as wage, industry, or occupation.

The second data source, the *Benefit Recipient History*, includes daily spells of all unemployment benefit, unemployment assistance and subsistence allowance payments between January 1990 and June 2005. It also contains information on personal characteristics. The Benefit Recipient History is important as it provides information on the periods in which individuals were out of employment and therefore not covered by the Employment History. In particular, the Benefit Recipient History includes information about the exact start and end dates of periods of transfer receipt. We expect this information to be very reliable since it is, at the administrative level,

directly linked to flows of benefit payments. The Information on benefit payments allow us to construct individual benefit histories dating back several years. Moreover, we use additional information contained in the Benefit Recipients History involving sanctions and periods of disqualification from benefit receipt that may serve as indicators for a lack of motivation.

The third administrative data source of the IEBS is the so-called *Supply of Applicants*, which contains data on individuals searching for jobs. The Supply of Applicants data cover the period January 1997 to June 2005. In our study they are used in two ways. First, they provide additional information about the labor market status of a person, in particular whether the person in question searches for a job but is not (yet) registered as unemployed or whether he or she is sick while registered unemployed. Second, the job search episodes include additional information about personal characteristics, in particular about educational qualifications, nationality, and marital status. They also provide information about whether the applicant wishes to change occupations, about health problems that might influence employment chances, and about the labor market prospects of the applicants as assessed by the case worker. Finally, the data on applicants include regional and local identifiers, which we use to link regional and local information, for example unemployment rates at the district level.

The fourth data source in the IEBS is the *Data Base of Program Participants*, which is particularly important for evaluation purposes. This data base contains detailed information on participation in public sector sponsored labor market programs covering the period January 2000 to July 2005. Similar to the other sources, information comes in the form of spells indicating the start and end dates at the daily level, the type of the program as well as additional information on the program such as the planned end date, whether the participant entered the program with a delay, and whether the program was successfully completed. The Data Base of Program Participants not only contains information on the set of training measures evaluated in this paper, but also on other programs such as employment subsidies. This is important, as it enables us to distinguish between regular and subsidized employment when evaluating employment outcomes.¹⁰

¹⁰A disadvantage of the data covering labor market training in German in the 1990s used in studies such as Fitzenberger et al. (2006a), Fitzenberger and Speckesser (2007), Fitzenberger and Völter (2007), and Lechner et al. (2005a,b) is that it is not possible to distinguish whether participants found employment in the regular labor market or whether they took part in job creation measures. Note that for the time period from the year 2000 onwards, Lechner et al. (2005a,b) use the information based on the IEBS whether an individual is employed in a subsidized job.

Being among the first to use the IEBS, we were involved in comprehensive data checks.¹¹ We ran extensive consistency checks of the records coming from the different sources, making use of additional information on the data generating process provided to us by the Institute for Employment Research.¹² Our conclusion is that on the one hand the employment and benefit data are highly reliable concerning employment status, wage and transfer payments, and the start and end dates of spells. The likely reason for this is that contribution rates and benefit entitlements are directly based on this information. On the other hand, information not needed for these administrative purposes can be less reliable. For example, in the employment data base the educational variable appears to be affected by non-negligible measurement error as it is not directly relevant for social security entitlements (see Fitzenberger et al. (2006b) for imputation methods to correct the education variable). Personal characteristics exhibit a higher degree of reliability in the program participation and job seeker data, because they are relevant for the purpose of assigning job offers or programs to the unemployed. In our evaluation, we exploited the available information as efficiently as possible by choosing the data source that is most reliable for a given purpose.

Although the data in the IEBS generally seem very reliable, there is some need for data corrections. In particular, we corrected in some cases the end dates of program spells if there was evidence that the end dates recorded in the data base of program participation was wrong. For details on measurement error in program end dates in the IEBS and correction procedures, see Waller (2007).

4.2 Evaluation Sample and Training Programs

We follow an evaluation strategy (see below) that is based on comparisons with (multiple) control groups. A common feature of control group approaches is that they partition the group of potential participants into a group of participants and a group of non-participants. As a consequence, the first question that has to be answered when selecting the evaluation sample is that of who is a potential program participant.

For several reasons, we decide to focus on individuals who become unemployed after having been continuously employed for at least three months, instead of individuals

¹¹Given the non-trivial task of merging four large scale administrative data sources of very different designs such checks were indispensable.

¹²This work is documented in Bender et al. (2004, 2005).

who are *observed* unemployed at a given point of time. This is to avoid the case of individuals registering as unemployed from being out of labor force because they want to participate in a training program. In interviews, case workers told us that especially women returning from maternity leave, divorcees, or university graduates who have difficulty finding a job may contact the local employment office inquiring about the possibility of participating in public training programs. However, these individuals often only register as unemployed if the chances of actual participation are high enough. An evaluation sample based on observed unemployment status (instead of an inflow sample into unemployment) would therefore suffer from the problem of an incompletely observed control group, because it would be difficult to find comparable non-participants for those individuals who endogenously register as unemployed (due to their non-registering as unemployed, non-participating counterparts would not appear in the sample). Analyzing an inflow sample into unemployment, we focus on individuals who have been attached to the labor market, which helps to construct the control group based on the labor market relevant information in the data. Furthermore, the beginning of unemployment defines a natural time scale to align treated and nontreated individuals.

In the following, we focus on an inflow sample into unemployment consisting of individuals who became unemployed between the beginning of February 2000 and the end of January 2002, after having been continuously employed for at least three months. Entering unemployment is defined as quitting regular (not marginal), non-subsidized employment and subsequently being in contact with the employment office (not necessarily immediately), either through benefit receipt, program participation or a job search spell.¹³ In order to exclude individuals eligible for specific labor market programs for the youth and individuals eligible for early retirement schemes, we only consider persons aged between 25 and 53 years at the beginning of their unemployment spell. Our evaluation focusses on the first training program that is attended in the course of an unemployment spell.

Based on the description of program types in section 3, we analyze four different types of training, which closely follows the legal grouping of program types:

- short-term training (STT),
- classroom further training (CFT),

¹³Note that this implies that the same individual may appear more than once in our evaluation sample. About ten percent of the individuals in our sample are represented by more than one unemployment spell according to the above definition. We take account of multiple inclusion of the same individual in the sample when calculating standard errors, see section 5.

- practical further training (PFT), and
- retraining (RT).

In some cases, we grouped programs whose planned duration and contents did not really fit into the category defined by the law into the category that was most appropriate from an economic point of view. According to the same criteria, we also grouped measures of ‘discretionary support’ (Freie Förderung) and measures financed through the European Social Fund (Europäischer Sozialfond, ESF) into one of the four program categories. We carry out our evaluations for men and women, for East and West Germany, and (for reasons explained in the next section) for different durations of elapsed unemployment separately. This results in a total number of twelve evaluation samples, the sample sizes of which are shown in table 4 in the appendix. Table 7 and figure 16 provide descriptive information on the duration of different program types. STT is the shortest program and RT the longest program. Durations for CFT are fairly uniformly distributed between 1 and 12 months with a strong spike at 12 months. PFT is shorter than CFT and shows a strong spike at 7 months.

5 Econometric Implementation

Our goal is to analyze the effect of the $K = 4$ different training programs (STT, CFT, PFT, RT) on monthly employment at the individual level. In a situation where individuals have multiple treatment options, we estimate the average treatment effect on the treated (ATT) of one training program against nonparticipation in any of the three programs and of pairwise comparisons of two programs. Extending the static multiple treatment approach to a dynamic setting, we follow Sianesi (2003, 2004) and apply the standard static treatment approach recursively depending on the elapsed unemployment duration. The implementation builds upon the approach for binary treatment in Fitzenberger and Speckesser (2007) and for multiple treatments in Fitzenberger et al. (2006a). In contrast to these earlier papers, we also analyze the heterogeneity of the estimated ATT by various socio-economic characteristics of the treated individuals.

5.1 Multiple Treatments in a Dynamic Context

Our empirical analysis is based upon the potential-outcome-approach to causality, see Roy (1951), Rubin (1974), and the survey of Heckman et al. (1999). Lechner (2001) and Imbens (2000) extend this framework to allow for multiple, exclusive treatments. Let the potential outcome Y^k , $k = 1, \dots, 4$, represent the outcome associated with training program k and Y^0 is the outcome when participating in none of the 4 training programs. For each individual, only one of the $K + 1$ potential outcomes is observed and the remaining K outcomes are counterfactual. We estimate the average treatment effect on the treated (ATT) of participating in treatment $k = 1, 2, 3, 4$ against nonparticipation $k = 0$ (treatment versus waiting) and the differential effects of the programs (program k versus program l where $k, l \neq 0$), see Lechner (2001).

Fredriksson and Johansson (2003, 2004) argue that a static evaluation analysis, which assigns unemployed individuals to a treatment group and a nontreatment group based on the treatment information observed in the data, yields biased treatment effects. This is because the definition of the control group conditions on future outcomes or future treatment. For Sweden, Sianesi (2004) argues that all unemployed individuals are potential future participants in active labor market programs, a view which is particularly plausible for countries with comprehensive systems of active labor market policies (like Germany). This discussion implies that a purely static evaluation of the different training programs is not warranted. Following Sianesi (2003, 2004), we analyze the effects of the first participation in a training program during the unemployment spell considered *conditional on the starting date of the treatment*. We distinguish between treatment starting during months 0 to 3 of the unemployment spell (stratum 1), treatment starting during months 4 to 6 (stratum 2), and treatment starting during months 7 to 12 (stratum 3).

We analyze treatment conditional upon the unemployment spell lasting at least until the start of the treatment k and this being the first treatment during the unemployment spell considered. Therefore, the ATT parameter (comparing treatments k and l) of interest is

$$(1) \quad \theta(k, l; u, \tau) = E(Y^k(u, \tau) | T_u = k, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0) \\ - E(Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) | T_u = k, u \leq \tilde{u} \leq \bar{u}, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0),$$

where T_u is the treatment variable for treatment starting in month u of unemploy-

ment. $Y^k(u, \tau)$, $Y^l(u, \tau)$ are the potential treatment outcomes for treatments k and l , respectively, in periods $u + \tau$, where treatment starts in period u and $\tau = 0, 1, 2, \dots$, counts the months since the beginning of treatment. When $l = 0$, we compare treatment k versus waiting (nonparticipation in the stratum) and when $l \geq 1$, we do a pairwise comparison between treatment k and l . U is the duration of unemployment, \tilde{u} is the random month when alternative treatment l starts, and $\bar{u} = 2, 4, 8$ is the last month in the stratum of elapsed unemployment considered. Then, $\tau - (\tilde{u} - u)$ counts the months since start of treatment l yielding alignment of unemployment experience, because $u + \tau = \tilde{u} + (\tau - (\tilde{u} - u))$, and $Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u))$ is the outcome of individuals who receive treatment l between period u and \bar{u} . For starts of l later than u , we have $\tilde{u} - u > 0$ and therefore, before l starts, $\tau - (\tilde{u} - u) < 0$. Then, these individuals are still unemployed, i.e. $Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) = 0$ when the second argument of $Y^l(\cdot, \cdot)$ is negative. This way, we account for the fact that alternative treatments, for which the individual receiving treatment k in period u is eligible, might not start in the same month u . The treatment parameter we actually estimate is the average within a stratum

$$\theta(k, l; \tau) = \sum_u g_u \theta(k, l; u, \tau) ,$$

with respect to the distribution g_u of starting dates u within the stratum.

Our estimated treatment parameter (1) mirrors the decision problem of the case worker and the unemployed who recurrently during the unemployment spell decide whether to start any of the programs now or to postpone participation to the future.

We evaluate the differential effects of multiple treatments assuming the following dynamic version of the conditional mean independence assumption (DCIA)

$$(2) \quad E(Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) | T_u = k, u \leq \tilde{u} \leq \bar{u}, U \geq u - 1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0, X) \\ = E(Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) | T_{\tilde{u}} = l, u \leq \tilde{u} \leq \bar{u}, U \geq u - 1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0, X) ,$$

where X are time-varying as well as time-invariant (during the unemployment spell) characteristics, $T_{\tilde{u}} = l$ indicates treatment l between u and \bar{u} (\bar{u} is the end of the stratum of elapsed unemployment considered), and $\tau \geq 0$, see equation (1) above and the analogous discussion in Sianesi (2004, p. 137). We effectively assume that conditional on X , conditional on being unemployed at least until period $u - 1$, and conditional on not receiving any treatment before u (both referring to treatment in period u) individuals are comparable in their outcome for treatment l occurring

between u and \bar{u} .

Building on Rosenbaum and Rubin’s (1983) result on the balancing property of the propensity score in the case of a binary treatment, Lechner (2001) shows that the conditional probability of treatment k , given that the individual receives treatment k or treatment l , $P^{k|kl}(X)$, exhibits an analogous balancing property for the pairwise estimation of the ATT’s of program k versus l . This allows to apply standard binary propensity score matching based on the sample of individuals participating in either program k or in program l . For this subsample, we simply estimate the probability of treatment k and then apply a bivariate extension of standard propensity matching techniques. Implicitly, we assume that the actual beginning of treatment within a stratum is random conditional on X .

To account for the dynamic treatment assignment, we estimate the probability of treatment k given that unemployment lasts long enough to make an individual ‘eligible’. For treatment during months 0 to 3, we take the total sample of unemployed, who participate in k or l during months 0 to 3 (stratum 1), and estimate a Probit model for participation in k . For $l = 0$, the group of nonparticipants in k includes those unemployed who either never participate in any program or who start some treatment after month 4. For treatment during strata 2 and 3, the basic sample consists of those unemployed who are still unemployed in the first month of the stratum.

We implement a stratified local linear matching approach by imposing that the matching partners for an individual receiving treatment k are still unemployed in the month before treatment k starts, i.e. we exactly align treated and nontreated individuals by elapsed unemployment duration in months. For the comparison of training against waiting, we align treated and controls in addition by the elapsed duration of unemployment benefit receipt in months. The expected counterfactual employment outcome for nonparticipation is obtained by means of a bivariate local linear regression on the propensity score and the starting month of the unemployment spell. We use a product kernel in the estimated propensity score and the calendar month of entry into unemployment

$$(3) \quad KK(p, c) = K\left(\frac{p - p_j}{h_p}\right) \cdot h_c^{|c - c_j|},$$

where $K(z)$ is the Gaussian kernel function, p and c are the propensity score and the calendar month of entry into unemployment of a particular treated individual, p_j and c_j are the estimated propensity score and the calendar month of entry into

unemployment of an individual j belonging to the comparison group of individuals treated with l . h_p and h_c are the bandwidths. Taken together, we impose three matching requirements: i) similarity of the pairwise propensity score, ii) *exact* match of the elapsed unemployment (and benefit receipt) duration, and iii) similarity of beginning of unemployment.

We use a bivariate crossvalidation procedure to obtain the bandwidths h_p and h_c by minimizing the squared prediction error for the average of the l -outcome for the nearest neighbors of the participants in program k .¹⁴ An estimate for the variance of the estimated treatment effects is obtained through bootstrapping based on 250 resamples. This way, we take account of the sampling variability in the estimated propensity score.

As a balancing test, we use the regression test suggested in Smith and Todd (2005) to investigate whether the covariates are balanced sufficiently by matching on the estimated propensity score using a flexible polynomial approximation. Furthermore, we investigate whether treated and matched nontreated individuals differ significantly in their outcomes before the beginning of unemployment, in addition to those variables already used as arguments of the propensity score. We estimate these differences in the same way as the treatment effects after the beginning of the program. By construction, treated individuals and their matched counterparts exhibit the same unemployment duration until the beginning of treatment.

5.2 Specification of the Propensity Scores

First, we need to discuss the plausibility of the DCIA (2) for our application. For propensity score matching to be a valid procedure one needs to control for the variables that jointly influence participation and outcomes such that, when conditioning on these variables, potential outcomes are mean independent of treatment status. It is therefore essential to base the estimation of the propensity scores on all relevant information. Given our data base, we are in the lucky position to construct a large set of time-constant as well as time-varying (within the unemployment spell) variables to model the selection into the different training programs.

As Sianesi (2004), we argue that the participation probability depends upon the variables determining re-employment prospects once unemployment began. Conse-

¹⁴This method is also used in Fitzenberger et al. (2006a) and it is an extension of the crossvalidation procedure suggested in Bergemann et al. (2004).

quently, all individuals are considered who have left employment in the same two years (matching controls for beginning of unemployment) and who have experienced the same unemployment duration before program participation. Furthermore, observable individual characteristics and information from the previous employment and benefit history have been included in the propensity score estimation. E.g., we consider skill information, regional information, occupational status, and industry which should be crucial for re-employment chances. In addition, we use subjective assessments of the unemployed by case workers, which should proxy for further relevant unobserved characteristics. In addition to matching on the beginning of unemployment and the elapsed duration of unemployment, we argue that the variables used in the estimation of the propensity score are rich enough to control for the selection into treatment. This is particularly plausible because participation occurred at a fairly large scale, assignment was not very targeted and driven by the supply of programs, and case workers had little guidance on ‘what works for whom’. Supporting our point of view, Schneider et al. (2006) argue that until 2002 assignment to training was strongly driven by the supply of available courses.

Concretely, we use the following variables and their interactions for the specification of the propensity score.¹⁵

Personal characteristics

As personal characteristics, we consider age, disability status, schooling and professional qualification, family status, whether there are children, whether there are children under 10 years, nationality other than German, and whether the person in question is an ethnic German who has migrated back into Germany (usually from Eastern European countries).

Labor market and benefit histories

We use information on occupation and industry of the last job before unemployment, whether this last job was less than full-time, whether it was a white-collar or blue-collar position, the reason why this last job was ended, the quarter of the beginning of the unemployment period, whether there were any periods of incapacity in the last three years, the total length of employment (all durations are measured in days) during the last three years, the duration of transfer payments during the last three years (i.e. unemployment benefits, unemployment assistance, subsistence

¹⁵See the appendix for summary statistics and a more detailed description of the variables used. Time-varying covariates are updated at the beginning of each stratum. For time-varying variables, information from spells starting more than a few days later than the beginning of the respective time window is not used in order to avoid endogeneity problems.

allowance), times without any information in the data set, times of contact with the employment office during the last three years before unemployment, whether the person was employed 6, 12, 24 months before the beginning of the unemployment period, log daily wage in the last job before unemployment, an indicator whether this wage was censored, the log average wage in the year before unemployment and censoring dummies related to this variable.

Case worker reported assessments

As to the assessment of the case workers with regards to the motivation, plans and labor market prospects of the unemployed, we consider current health status, past health problems, information on whether a program was canceled within the last three years, penalties and disqualification from benefits within the last three years, participation in a program with a social work component, indication of lack of motivation within the last three years, the number of job proposals made the unemployed received from the employment office, and information on the desired job.

Regional information

We use different unemployment rates in the home district of an individual, the districts which share the labor market classification of the region, the federal state, and all of Germany.

Using these variables as possible regressors, we fit the propensity scores separately for each of the twelve evaluation samples (men/women, East/West, stratum 1/2/3), and each treatment comparison pair. In each case, we run an extensive specification search. The final specification is chosen based on economic considerations, statistical significance of the variables included, and the balancing tests described above.¹⁶ The final specification typically includes 20 to 35 covariates.

5.3 Estimating Effect Heterogeneity

The estimation of the ATT provides a semiparametric, aggregate impact measure for a possibly heterogeneous treatment group. However, it is conceivable that a zero average hides positive and negative treatment effects for different subgroups of

¹⁶Estimation results are available from the authors upon request.

the treated. Although, one could estimate the ATT for each subgroup of interest¹⁷ using the dynamic matching estimator as described in section 5.1, such a strategy is limited by the curse-of-dimensionality. The sample sizes of the subgroups need to be sufficiently large to do so with reasonable precision.

As a simple alternative, we propose to run linear regressions of the estimated individual cumulated treatment effects in the matched samples on a covariates which could cause effect heterogeneity. Such regressions after matching are used in the literature to adjust for possible remaining mismatch between treated individuals and matched controls (see e.g. Lechner (1999)). However, we are not aware of any recent study in the evaluation of active labor market policy that uses regressions after matching to study effect heterogeneity. We focus on the cumulated treatment effect after the end of the lock-in period.

To be specific, we run the following regressions in the matched sample for the cumulated treatment effect over the months $\tau = T_1, \dots, T_2$

$$(4) \quad \sum_{\tau=T_1}^{T_2} (Y_i^k(\tau) - \hat{Y}_i^l(\tau)) = \alpha + x_i\beta + (x_i - \hat{x}_i)\gamma + u_i,$$

where individual i with covariates x_i receives treatment k with observed outcome Y_i^k , \hat{Y}_i^l and \hat{x}_i are the predicted, counterfactual l -outcome and the predicted covariates based on the local linear regression in the matching procedure, and $x_i - \hat{x}_i$ represents the mismatch between the average covariates of the matched comparison individuals and the covariates of individual i . We estimate the cumulated effect over the time interval $[T_1, T_2]$ after the beginning of treatment. T_1 and T_2 are chosen specifically for the program and the stratum under consideration. T_1 is a proxy for the end of the lock-in period and T_2 is the last post treatment month observed. As a benchmark, if $\beta = \gamma = 0$, then the estimated α corresponds to the estimated ATT for the entire treatment sample and there is no systematic effect heterogeneity by the level of covariates.

We test systematically for significant effect heterogeneity by covariates. The standard errors of the estimated regression coefficients are obtained through the bootstrap procedure for the matching estimator by rerunning the regression (4) for all resamples. In some cases, the regression (4) in the matched sample suffers from multicollinearity problems due to the mismatch terms being highly correlated with the covariates. In cases of strong multicollinearity, we exclude the mismatch from

¹⁷E.g. Lechner et al. (2005a) do so for a small number of subsets of the treatment sample to investigate effect heterogeneity.

the regression. As final results we only report those specification of the effect heterogeneity regressions with significant covariates.

6 Empirical Results

6.1 Training vs. ‘Waiting’

The evaluation results for training vs. not participating in any measure of active labor market policy (‘waiting’) are shown in figures 2 to 6. Each graph displays the average treatment effect on the treated (ATT), i.e. the difference between the actual and the counterfactual employment outcome averaged over those individuals who participate in the program under consideration. More precisely, we compare the actual employment outcome of the treated to the employment outcome these individuals would have had, *had they not taken part in any other program in the respective time window of their unemployment spell*. As already mentioned, we distinguish between programs starting in three different time windows (strata) of elapsed unemployment: 0 to 3 months (stratum 1), 4 to 6 months (stratum 2), and 7 to 12 months (stratum 3). Due to the smaller number of treated individuals, we only consider one time window ranging from month 0 to 12 for participants in practical further training (PFT) and one ranging from month 0 to 3 for participants in retraining (RT).

We evaluate treatment effects at different points in time. On the time axis in our graphs, positive values denote months since the program start, while negative values represent pre-unemployment months. We omit the period between the start of unemployment and the start of the program where both control and treatment group are unemployed. The dashed lines around the estimated ATT are bootstrapped 95 percent confidence bands. Treatment effects for a particular month are statistically significant if zero is not contained in the confidence band.

— Figure 2 about here —

Figure 2 shows estimated treatment effects for short-term training programs (STT) in West Germany. The results for men are given in the left column, while those for women are shown in the right column. The figures suggest short and not very pronounced lock-in effects of short-term training programs of minus five percentage

points (i.e. during the program, participants had a five percentage points lower monthly employment probability than they would have had if they had not participated in the program). These lock-in effects do not last more than two or three months, which is not surprising given the average length of such programs. After the short lock-in period, the difference between actual and counterfactual employment outcomes of participants turn positive. However, results seem to depend strongly on elapsed unemployment duration. While there is no evidence for statistically significant treatment effects for individuals participating in the first three months of their unemployment spell (stratum 1), treatment effects for men starting a short-term training program in months 7 to 12 (stratum 3) of their unemployment spell, and women starting one in month 4 or later are positive and statistically significant (except for men in stratum 2). According to these estimates, the monthly employment probability of West German men participating in short-term training is increased by about 5 percentage points. At some 10 percentage points, this effect is larger for women.

— Figure 3 about here —

Figure 3 presents the corresponding results for East Germany. They suggest that short-term training measures in East Germany generally do not have any positive effects on the employment probability of their participants. Measured average treatment effects are mostly small and statistically insignificant. The only exception are men who receive treatment in months 7 to 12 (stratum 3) of their unemployment spell. For these individuals, participating in short-term training increases their long-term employment probability by about 5 percentage points. However, this effect is only marginally statistically significant and does not seem to last in the long run.

— Figure 4 about here —

Results for the more substantive classroom further training measures (CFT) are given in figures 4 and 5. The most conspicuous difference between these results and those for short-term training programs is the long and pronounced lock-in effect. During the first months of their participation in the program, participants have an employment rate that is up to 25 percentage points lower than it would have been if they had not taken part in the program. The lock-in period lasts up to 12 months for individuals who take up their treatment during the first 6 months of their unemployment spell. Interestingly, lock-in effects are less deep and shorter for individuals that have been unemployed for more than 6 months (stratum 3).

There are several possible reasons for this finding. First, it might be that individuals with a longer elapsed unemployment duration are assigned to shorter measures within the group of CFT programs. Second, it is possible that such individuals drop out of the program more often or earlier. A third reason may be that a large number of those just having become unemployed easily find new jobs if they do not take part in a training program. If these individuals are assigned to CFT measures anyway, they will be ‘locked-in’, while many of their counterparts in the control group have already found employment. This would imply that some of the short-term unemployed receive training even though they do not need it to overcome unemployment. In addition, there may be a tendency towards finding less pronounced lock-in effects for the late program starts if many of the long-term unemployed in the control group abandon their job search and move out of labor force. Hence, an additional channel through which training programs work may consist in keeping the long-term unemployed in the labor force.

— Figure 5 about here —

While there is little evidence for statistically significant employment effects for West German men starting classroom further training in months 0 to 6 of their unemployment spell (strata 1 and 2) or West German women starting it in the first 3 months of unemployment (stratum 1), treatment effects for longer-term unemployed men (stratum 3) and medium to longer-term unemployed women (strata 2 and 3) are large and statistically significant. After the initial lock-in phase, they amount to some 8 percentage points for men and to some 10 percentage points for women. The corresponding results for classroom further training measures in East Germany are given in figure 5. As in West Germany, there are long and deep lock-in effects of up to twenty five percentage points in the first 12 to 15 months after treatment start. With the exception of men starting their program relatively early in their unemployment spell (stratum 1), there is no evidence for positive treatment effects after initial lock-in.

— Figure 6 about here —

In contrast to pure classroom further training, practical further training (PFT) also includes practical elements such as internships or working in a practice firm. Evaluation results for these measures are given in figure 6. The results for West Germany shown in the first row of figure 6 suggest considerable positive employment

effects of about 10 percentage points for women after a lock-in period of up to 8 months. There are no such effects for men. A reason for this finding could be that particularly in practice-related jobs, men and women select themselves into different occupations. If women more often participate in training for occupations in the service sector, where employment chances are generally better than in manufacturing or construction jobs, this will lead to more positive effects of practical training measures for women.¹⁸

Similar as for other types of training, there are no employment effects for participants in PFT in East Germany (second row of figure 6). The negative picture our results draw for East Germany probably reflects the difficult labor market situation in large parts of East Germany. In districts where open jobs are extremely rare in all sectors, the potential employment effects of training programs may be very limited. In addition to this, it is likely that the group of participants in East Germany differs to some extent from that in West Germany. In regions with very high unemployment rates, training programs may to a certain extent be used to reduce the frustration of those who want to work, but have no employment prospects. In fact, differences in selection into treatments may induce differences in treatment effects, if treatment effects are heterogeneous.

— Figure 7 about here —

Finally, figure 7 shows estimated treatment effects for the very long retraining measures. Although the large majority of these programs do not last longer than two years (see figure 16), no statistically positive employment effects can be observed up to thirty months after program start. On the contrary, retraining measures cause a grave lock-in effect of minus forty percentage points during most of the program's duration. Just in order to break even, employment gains after completion of the program have to be very large and long-enduring given the large loss in employment probability caused by the participation in the program (see discussion of cumulated effects below).

6.2 Pairwise Evaluation of Training Programs

Given that in many cases, especially in West Germany, training programs may have considerable employment effects when compared to attending no program, the ques-

¹⁸See Lechner et al. (2005b) or Fitzenberger and Völter (2007) who consider gender specific target professions for public sector sponsored training in East Germany in the 1990s.

tion arises which of the different training programs is the most effective for a given subpopulation. The results presented in the previous section already suggest that short-term training may have similar positive effects as classroom further training or practical further training when each of the programs is compared to attending no program. However, this does not necessarily mean that participants in short-term training could not have improved their employment chances by attending classroom or practical further training instead, or that participants in classroom or practical further training would not have lost from taking part in short-term training instead. This is the question we address next.

— Figures 8 and 9 about here —

Figures 8 and 9 show that participants in short-term training generally would *not* have improved their employment chances by attending class room further training, neither in East nor in West Germany.¹⁹ On the contrary, the much shorter and less pronounced lock-in effect of short-term measures makes this form of training seem more effective than the longer-term classroom training. This applies especially to East German participants in the later strata who would have significantly lowered their employment probability even in the long-run if they had attended classroom further training instead of short-term training. Furthermore, figures 10 and 11 show that participants in classroom further training would *not* have lost from attending short-term training instead. This is remarkable since it means that these individuals could have been assigned to the much less expensive short-term measures without reducing their employment chances. Again, taking the shorter lock-in effect of short-term measures at program start into account, short-term training would have even been preferable for these individuals. Taken together, classroom further training is on balance not more effective than short-term training.

— Figures 10 and 11 about here —

How does practical further training compare to short-term training? Figure 12 shows that individuals who took part in short-term training would not have gained from attending practical training instead. However, figure 13 indicates that practical further training was significantly *more effective* for West Germans taking part in this kind of training than short-term training would have been. This means that

¹⁹The evidence is not so clear for West German women who started the program after having been unemployed for more than 4 months.

it would not necessarily have been advisable for these individuals to substitute the longer practical training courses by the shorter programs. It also means that, to a certain extent, participants were well allocated to courses, as neither individuals in short-term training nor individuals in practical further training would have gained by reallocating them to the other program. As the last row of figure 12 shows, this does not necessarily apply to East German participants in practical training whose employment chances would not have been significantly reduced if they had been reallocated to short-term training.

— Figures 12 and 13 about here —

How do the practical training courses compare to the more theoretical classroom further training courses? Evidence on this comparison is given in figures 14 and 15. Figure 14 suggests that practical training was better for West German participants of practical training than classroom training would have been. This holds especially for female participants in West Germany whose employment probability was significantly higher than it would have been in classroom training even long after the programs ended. Note that in West Germany practical training programs also exhibited significantly smaller lock-in effects which is not surprising given their shorter length. The lower row of figure 15 shows that East German participants in practical training would neither have gained nor would they have lost from taking part in classroom further training instead.

— Figures 14 and 15 about here —

We omit comparisons with the long retraining programs as these comparisons are entirely determined by the extensive lock-in effect of retraining (see figure 7). The general conclusion is that shorter programs with positive employment effects outperform longer programs due to the difference in the length of the lock-in period.

6.3 Cumulated Effects

The higher effectiveness of shorter programs is confirmed in table 2 which shows gains and losses in months employed for all pairwise comparisons cumulated over two years after program start. For example, for West German men participating in short-term training after having been unemployed for at least 7 months (stratum 3) the net gain

of the program versus waiting is 0.903 employment months during the first 24 months after the program start. The effects are even stronger for West German women who gain on average 1.767 (stratum 2) and 2.122 (stratum 3) employment months. In East Germany, only long-term unemployed men gain from taking part in short-term training (plus 0.947 employment months, stratum 3). The results suggest that short-term training is the only form of training that has positive and statistically significant cumulated employment effects during the first two years, and this only for the individuals who are not treated too early after entering unemployment.

— Table 2 about here —

Table 2 also nicely summarizes the comparative effectiveness of the different programs. Rows 2, 3, 16 and 17 show that short-term training was better in terms of cumulated employment months for those participating in it than classroom further training or practical further training would have been (STT vs. CFT). On the other hand, rows 6 and 20 (CFT vs. STT) suggest that for participants in classroom further training, short-term training would have been more effective. However, row 10 (PFT vs. STT) indicates that short-term training is not uniformly better than the longer further training programs as West German participants in *practical* further training would have lost if they had been assigned to short-term training measures instead.²⁰ On the one hand, the practical training programs stand out as quite effective, as e.g. participants of these courses fared significantly better than if they had taken part in classroom further training courses (rows 11 and 25). On the other hand, participants of classroom further training would not necessarily have gained from switching to more practical courses (rows 7 and 21).

6.4 Effect Heterogeneity

The results presented so far reveal considerable heterogeneity in the effects of the programs in different subpopulations. A consistent finding for West Germany seems to be that programs are only effective for those individuals who start a program after having been unemployed for some time. In East Germany this seems to be reversed (see first two graphs in figure 5), suggesting that selection of subpopulations into treatment may differ between East and West. Another finding is that training effects are generally larger for women than for men (see e.g. figures 2 and 4).

²⁰Of course, practical training courses are much more costly so that short-term training may still have been the better alternative.

Women also seem to benefit from practical training, while men do not (figure 6). These results show that treatment effects averaged over too broad subpopulations or heterogenous programs may hide statistically and economically significant effects for particular subprograms or subpopulations.

In order to investigate effect heterogeneity also *within* the subgroups defined above, we regressed cumulated individual treatment effects on a number of observed personal characteristics, see equation (4). Concretely, we considered individual treatment effects (i.e. the difference between the actual and the nonparametrically predicted counterfactual outcome) cumulated over the period after lock-in (STT: after month 8, PFT: after month 12, and CFT: after month 18) and divided by the number of months after lock-in. We are interested in how the treatment effects vary with personal characteristics. We also account for the mismatch of the treated individual and the control group with respect to particular individual characteristics. This allows us to compute ‘mismatch corrected’ treatment effects (by omitting the mismatch when calculating average treatment effects based on the regression of individual treatment effects on personal characteristics). If our matching approach works well, the mismatch-corrected average treatment effects have to coincide with uncorrected average treatment effects.

The results are given in tables 8 to 10 in the appendix. Generally, we only report specifications with significant covariates (we omit some covariates because of likely multicollinearity problems). Therefore, a case with no coefficients reflects a situation where no significant covariates was be found. We find some evidence for effect heterogeneity as in many cases older participants benefited less or not at all from training programs. This holds specifically for East and West German participants in short-term training (see table 8), West German women and East German men and women participating in classroom further training (table 9) and West German women participating in practical further training (table 10). In some cases, treatment effects also vary with educational qualifications, especially in the case of West German men taking part in short-term training (top panel of table 8) and West German women taking part in classroom further training (middle panel of table 9). In both cases low educational qualifications harm the effect of training on employment outcomes. We also note that in all cases, the mismatch-corrected estimates of average treatment effects coincide with the uncorrected estimates which supports the validity of our matching procedure.

We also investigated effect heterogeneity in pairwise program comparisons, but the

results were less clear-cut.²¹ The general finding of both the comparisons of program vs. non-participation and the cross-program comparisons seems to be that – in addition to the heterogeneity found between the subgroups defined by gender, region, and unemployment duration – there is generally little heterogeneity along observed characteristics. However, when there is such heterogeneity, it can be very strong. This suggests that a better targeting of the programs could be achieved along these lines.

7 Conclusions

This paper analyzes and compares the employment effects of the four important types of public sector sponsored training in Germany in the early 2000s. These are short-term training (STT), classroom further training (CFT), practical further training (PFT), and retraining (RT). In light of recent policy reforms fostering shorter training programs, we are particularly interested in the question of how short-term training programs compare in terms of effectiveness to traditional medium-term further training schemes. Our econometric approach uses nonparametric kernel matching methods in a dynamic, multiple treatment framework.

Our results suggest that the effectiveness of the different programs strongly depends on the personal characteristics of the participants and the circumstances of program participation. For West Germany, we find statistically significant positive employment effects for male and female participants in short-term training and classroom further training who started their training not too early during their unemployment spell. Moreover, West German women but not West German men benefited from practical further training measures. A closer look reveals that, within the time window permitted by our data set, employment effects of short-term training were of a similar magnitude as those of traditional medium-term measures, but, due to the shorter length, these positive effects materialized much earlier. According to our results, West German men taking part in short-term training or medium-term training may increase their medium-term employment rate by some 5 to 10 percentage points. The effect for women is even larger, leading to increases in employment probabilities of 10 percentage points or more.

The surprising effectiveness of short-term training when compared to the different forms of medium-term training is also confirmed in pairwise comparisons. According

²¹These results are available upon request.

to our results, participants in short-term training would in general not have gained if they had taken part in medium-term further training, and participants in the latter programs would generally not have lost if they had been assigned to short-term courses instead. In particular, this holds for the comparison of short-term training and classroom further training. However, this is less clear in comparison to practically oriented further training, where it appeared that participants of practical further training courses may have reduced their employment chances if they had taken part in short-term training instead. As to the comparison of classroom vs. practical further training, our results suggest that practical training may have advantages over pure classroom training, a finding that is consistent with the international evidence (see Martin and Grubb (2001) and OECD (2005)), but not with evidence for Germany in the 1990's (Lechner et al. (2005a), Fitzenberger et al. (2006a), Fitzenberger and Völter (2007)).

We do not find any positive employment effects for the long retraining measures during the time window permitted by our data. Even more than six months after the completion of such a program, the employment rate of participants is below than or equal to the employment rate of a comparable control group of non-participants. Given the strong lock-in effect of these programs – during participation participants have employment rates that may be 40 percentage points lower than those of non-participants – it seems extremely unlikely that these measures justify their large costs. Long-run evidence on retraining during the 1990's in Lechner et al. (2005a,b), Fitzenberger et al. (2006a), and Fitzenberger and Völter (2007) suggests that, although there may be positive long-run effects, cumulated employment effects are always lower than those of shorter programs.

The general ineffectiveness of long-term retraining and the only moderate effectiveness of medium-term training when compared to short-term training suggests that the policy shift that took place in 2002 and that massively substituted long-term and medium-term training courses by inexpensive short-term courses was justified. In fact, given our results, it may be well the case that further substitution of long- and medium-term programs by short-term training may be warranted. Although we lack detailed information on training costs, the results in table 2 combined with the information on average costs in table 1 suggest that an average short-term training course costing only 627 Euros may lead to an employment gain of one month within twenty four months after program start, while an average further training or retraining course costing 6175 Euros leads to *no gain* or even a loss in months employed within the first twenty four months after program start.

While it is a common finding shared by studies such as Lechner et al. (2005a,b), Fitzenberger et al. (2006a) and Hujer et al. (2004) that, especially if lock-in effects are taken into account, shorter training programs may outperform longer ones,²² it seems surprising that short-term programs lasting only two to twelve weeks may have employment effects at all. Given that it is hard to believe that such short programs lead to substantial increases in human capital, other aspects may be more relevant. Looking at the particular contents of short-term training analyzed here, it seems more plausible that these programs help to activate their participants who may otherwise not look as intensively for new jobs as they do when they are assigned short-term training programs that often comprise elements of profiling, job search assistance, or monitoring. Our results are therefore in line with a number of recent studies that focus on the positive effects of increased job search assistance and activation, see e.g. Blundell et al. (2004), Weber and Hofer (2004), Fougère et al. (2005), Hujer et al. (2005), Crépon et al. (2005), and Van den Berg and Van der Klaauw (2006).

Furthermore, our results show that the effects of training programs may be very different across different subgroups. One result is that employment effects are usually larger for individuals who start their program at a later point during their unemployment spell. In fact, in many cases we do not find significant employment effects for individuals who start their treatment very early in their unemployment spell. It would be wrong to conclude from this that treatment is the more effective the later it is provided to the participants as individuals who are long-term unemployed may differ in observed and unobserved characteristics from those who are short-term unemployed. However, the result is remarkable because it suggests that in cases of long-term unemployment, training programs may help to restore the employment chances of their participants. We also find that training effects may be heterogeneous with respect to gender, age, and qualification. In line with other results in the literature (see Bergemann and van den Berg (2006) for an overview) we find that employment effects of training are generally larger for women than for men. Moreover, it seems that older individuals benefit less from the training programs analyzed here. In some cases, this also applies to individuals with low educational qualifications. Based on these results, it seems advisable that the targetting in program assignment should be improved.

Finally, in contrast to the result of positive treatment effects in a number of cases for West Germany, we find only little evidence for positive treatment effects in East

²²However, note that neither of these studies consider the very short training programs analyzed here.

Germany. Apart from positive effects for East German men taking part in short- and medium-term training after having been unemployed for more than six months, and positive effects for men beginning classroom further training in the first three months of their unemployment spell, we see little benefits from short-, medium-, or long-term training in East Germany. In particular, we do not find any positive effects for women. Our results for East Germany reflect the generally difficult labor market situation in the East, especially for women. High unemployment rates seem to render both short and medium-term training programs ineffective to a large extent, showing that the effect of training may strongly depend on the specific circumstances of the labor market under consideration. The ineffectiveness of training in East Germany in the early 2000's is in line with results by Lechner and Wunsch (2006), although the latter paper takes a different methodological approach. However, the results are in contrast to the somewhat more positive findings for the 1990's (Lechner et al. (2005b), Fitzenberger and Speckesser (2007), Fitzenberger and Völter (2007)).

References

- Abadie, and G. Imbens (2006). "Large Sample Properties of Matching Estimators for Average Treatment Effects." *Econometrica* 74, 235-267.
- Abbring, J. and G.J. van den Berg (2003). "The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models." *Econometrica* 71, 1491-1517.
- Abbring, J. and G.J. van den Berg (2004). "Social Experiments and Instrumental Variables with Duration Outcomes." Unpublished Manuscript, Free University Amsterdam and Tinbergen Institute.
- Bender, S., M. Biewen, B. Fitzenberger, M. Lechner, S. Lischke, R. Miquel, A. Osikominu, T. Wenzel, C. Wunsch (2004). "Die Beschäftigungswirkung der FbW-Maßnahmen 2000 - 2002 auf individueller Ebene: Eine Evaluation auf Basis der prozessproduzierten Daten des IAB – Vorläufiger Zwischenbericht Oktober 2004", Goethe University Frankfurt and SIAW St. Gallen.
- Bender, S., M. Biewen, B. Fitzenberger, M. Lechner, R. Miquel, A. Osikominu, M. Waller, C. Wunsch (2005). "Die Beschäftigungswirkung der FbW-Maßnahmen 2000 - 2002 auf individueller Ebene: Eine Evaluation auf Basis der prozessproduzierten Daten des IAB – Zwischenbericht Oktober 2005", Goethe University Frankfurt and SIAW St. Gallen.

- Bergemann, A. and G.J. van den Berg (2006). "Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey". IZA Discussion Paper No. 2365.
- Biewen, M. and B. Fitzenberger (2004). "Neuausrichtung der Förderung beruflicher Weiterbildung." In: Hagen, T. and A. Spermann (Ed.): *Hartz-Gesetze – Methodische Ansätze zu einer Evaluierung*, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 74, Baden-Baden, 190-202.
- Blundell, R., M. Costas Dias, C. Meghir, J. Van Reenen (2004). "Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Program". *Journal of the European Economic Association* 2, 569-606.
- Bundesagentur für Arbeit (2001, 2002a, 2003a, 2004a). *Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2000, 2001, 2002, 2003*, Nürnberg (various issues).
- Bundesagentur für Arbeit (2002a, 2003a, 2004a, 2005a). *Arbeitsmarkt 2001, 2002, 2003, 2004*, Nürnberg (various issues).
- Bundesagentur für Arbeit (2005b). *Geschäftsbericht 2004*, Nürnberg.
- Crépon, B., M. Dejemeppe and M. Gurgand (2005). "Counseling the unemployed: does it lower unemployment duration and recurrence?". IZA Discussion Paper 1796.
- Dolton, P. and D. O'Neill (2002). "The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work-Search Programs: Experimental Evidence from the United Kingdom". *Journal of Labor Economics* 20, 381-403.
- Dyke, A., C.J. Heinrich, P.R. Mueser, K.R. Troske, and K.-S. Jeon (2006): "The Effects of Welfare-to-Work Program Activities on Labor Market Outcomes", *Journal of Labor Economics* 24, 567-607.
- Fitzenberger, B., A. Osikominu and R. Völter (2006a). "Get Training or Wait? Long Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in Germany." ZEW Discussionpaper No. 06-039.
- Fitzenberger, B., A. Osikominu, and R. Völter (2006b). "Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample." Forthcoming *Journal of Applied Social Science Studies*.
- Fitzenberger, B. and S. Speckesser (2007) "Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany." *Empirical Economics*, 32, 529-573.

- Fitzenberger, B., R. Völter (2007): “Long Run Effects of Training Programs for the Unemployed in East Germany.” Forthcoming *Labour Economics*.
- Fougère, D., J. Pradel and M. Roger (2005). “Does Job Search Assistance Affect Search Effort and Outcomes?”. IZA Discussion Paper 1825.
- Fredriksson, P. and P. Johansson (2003) “Program Evaluation and Random Program Starts.” Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala, Working Paper, 2003:1.
- Fredriksson, P. and P. Johansson (2004) “Dynamic Treatment Assignment – The Consequences for Evaluations Using Observational Data.” IZA Discussion Paper No. 1062.
- Gerfin, M. and M. Lechner (2002) “Microeconomic Evaluation of the Active Labor Market Policy in Switzerland.” *Economic Journal*, 112(482), 854-893.
- Hardoy, I. (2005): "Impact of Multiple Labour Market Programmes on Multiple Outcomes: The Case of Norwegian Youth Programmes". *Labour* 19, 425-467.
- Heckman, J. H. Ichimura, and P. Todd (1998). “Matching as an Econometric Evaluation Estimator.” *Review of Economic Studies* 65, 261-294.
- Heckman, J. H. Ichimura, J.A. Smith and P. Todd (1998). “Characterizing Selection Bias using Experimental Data.” *Econometrica* 65, 1017-1098.
- Heckman, J. R.J. LaLonde, and J.A. Smith (1999). “The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs.” In: O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3 A, Amsterdam: Elsevier Science, 1865-2097.
- Heckman, J.J. and S. Navarro (2006). “Dynamic Discrete Choice and Dynamic Treatment Effects.” Forthcoming *Journal of Econometrics*.
- Hujer, R., S.L. Thomsen, C. Zeiss (2004). “The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Germany”. IZA Discussion Paper No. 1117.
- Hujer, R., M. Caliendo and S. Thomsen (2005). “Mikroökonomische Evaluation des Integrationserfolges”, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)* 291, Nürnberg.

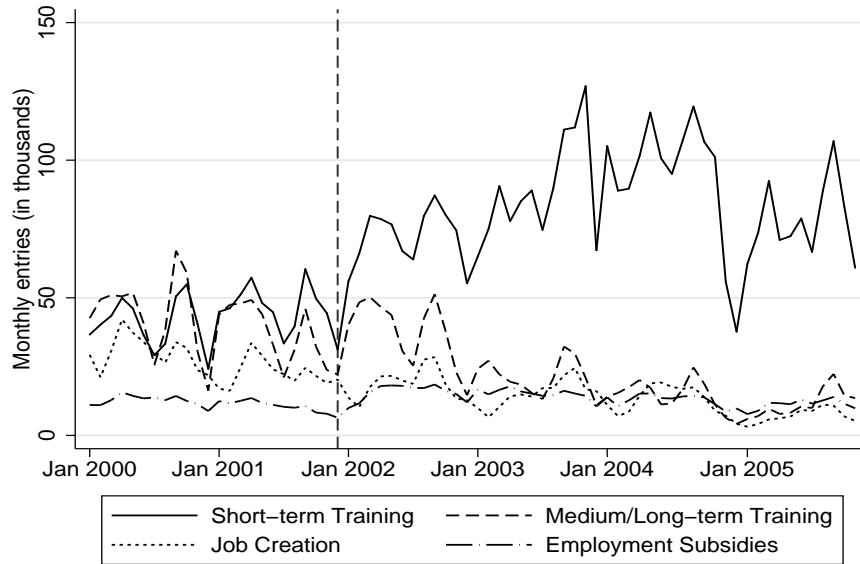
- Hujer, R., S.L. Thomsen and C. Zeiss (2006). "The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany". ZEW Discussion Paper No. 06-065.
- Hummel, E., P. Jacobebbinghaus, A. Kohlmann, M. Oertel, C. Wübbeke, M. Ziegerer (2005). "Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien, IEBS 1.0", FDZ Datenreport 6/2005, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsmarktforschung (IAB), Nürnberg.
- Ichimura, H. and O. Linton (2001). "Asymptotic Expansions for some Semiparametric Program Evaluation Estimators." Discussion paper, London School of Economics and University College London.
- Imbens, G. (2000). "The Role of the Propensity Score in Estimating Dose-Response Functions" *Biometrika* 87, 706-710.
- Jacobi, L. and J. Kluge (2006). "Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany". IZA Discussion Paper No. 2100.
- Kluge, J. (2006): "The Effectiveness of European Active Labor Market Policy". IZA Discussion Paper No. 2018.
- Kluge, J. and C.M. Schmidt (2002): "Can training and employment subsidies combat European unemployment?". *Economic Policy* 35, 409-448.
- Kurtz, B. (2003). "Trainingsmaßnahmen - Was verbirgt sich dahinter?". IAB Werkstattbericht Nr. 8, Nürnberg.
- Lechner, M. (1999). "Earnings and Employment Effects of Continuous Off-the-Job Training in East Germany after Unification." *Journal of Business and Economic Statistics*, 17, 74-90.
- Lechner, M. (2001). "Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments under the Conditional Independence Assumption." In: M. Lechner and F. Pfeiffer (eds.) (2000), *Econometric Evaluation of Active Labor Market Policies in Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag.
- Lechner, M. (2002). "Program heterogeneity and propensity score matching: An Application to the evaluation of active labor market policies". *Review of Economics and Statistics* 84, 205-220.

- Lechner, M. (2004). "Sequential Matching Estimation of Dynamic Causal Models." Discussion Paper 2004–06, University of St. Gallen.
- Lechner, M. and R. Miquel (2005). "Identification of the Effects of Dynamic Treatments by Sequential Conditional Independence Assumptions" Discussion Paper, SIAW, University of St. Gallen.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005a). "Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany." IZA Discussion Paper No. 1443.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005b). "The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification." Discussion Paper, University of St. Gallen.
- Lechner, M. and C. Wunsch (2006). "Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to Take Off". IZA Discussion Paper No. 2363.
- Martin, J.P. (2000). "What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries' experiences". *OECD Economic Studies* No. 30, 79-113.
- Martin, J.P. and D. Grubb (2001). "What works for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies". *Swedish Economic Policy Review* 8, 96.
- OECD (2005). "Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts", *OECD Employment Outlook*, Ch. 4.
- Osikominu, A. (2005). "Eine Analyse der Teilnehmerselektion in die berufliche Weiterbildung auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)". IAB Forschungsbericht Nr. 23/2005, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsmarktforschung (IAB), Nürnberg.
- Pagan, A. and A. Ullah (1999). *Nonparametric Econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Racine, J. and Q. Li (2004). "Nonparametric estimation of regression functions with both categorical and continuous data." *Journal of Econometrics* 119, 99-130.
- Rosenbaum, P.R. and D.B. Rubin (1983). "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects." *Biometrika* 70, 41-55.

- Roy, A.D. (1951). "Some Thoughts on the Distribution of Earnings." *Oxford Economic Papers* 3, 135-146.
- Rubin, D.B. (1974). "Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies." *Journal of Educational Psychology* 66, 688–701.
- Schneider, H., K. Brenke, D. Hess, L. Kaiser, J. Steinwedel, A. Uhlendorff (2006). "Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission - Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen". IZA Research Report No. 7, Bonn.
- Sianesi, B. (2004). "An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s." *Review of Economics and Statistics* 86, 133-155.
- Sianesi, B. (2003). "Differential Effects of Swedish Active Labour Market Programmes for Unemployed Adults in the 1990s." Discussion Paper, Institute for Fiscal Studies, London.
- Smith, J.A. and P. Todd (2005). "Rejoinder." *Journal of Econometrics* 125, 365-375.
- Van den Berg, G.J. and B. van der Klaauw (2006). "Counseling and monitoring of unemployed workers: theory and evidence from a controlled social experiment". Forthcoming in: *International Economic Review*
- Waller, M. (2007). "Do Reported End Dates of Treatments Matter for Evaluation Results? – An Investigation Based on the German Integrated Employment Biographies Sample", FDZ Methodenreport No. 01-07, Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Weber, A. and H. Hofer (2004). "Employment effects of early interventions on job search programs". IZA Discussion Paper No. 1076.

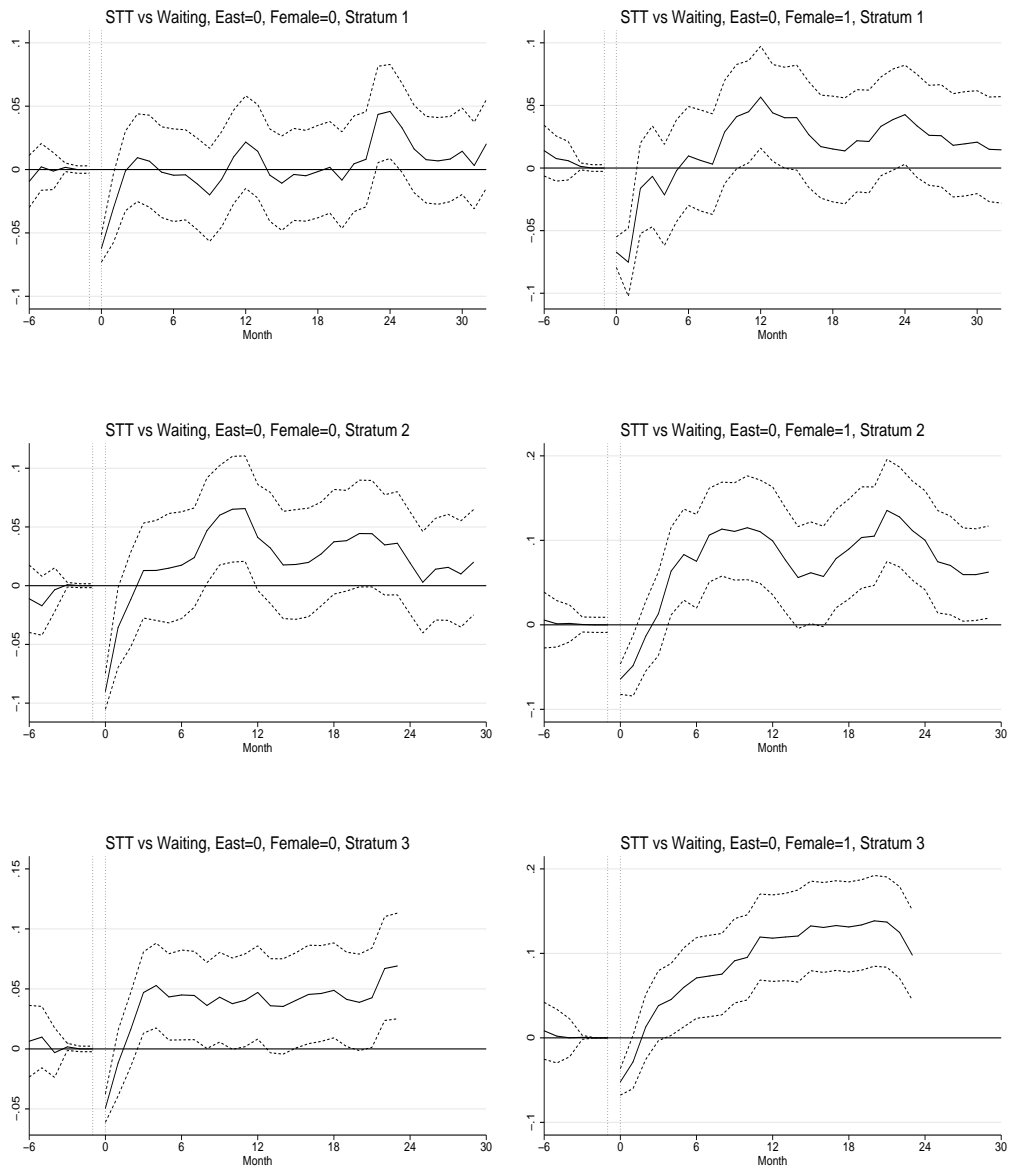
Figures

Figure 1: Active Labor Market Policies in Germany



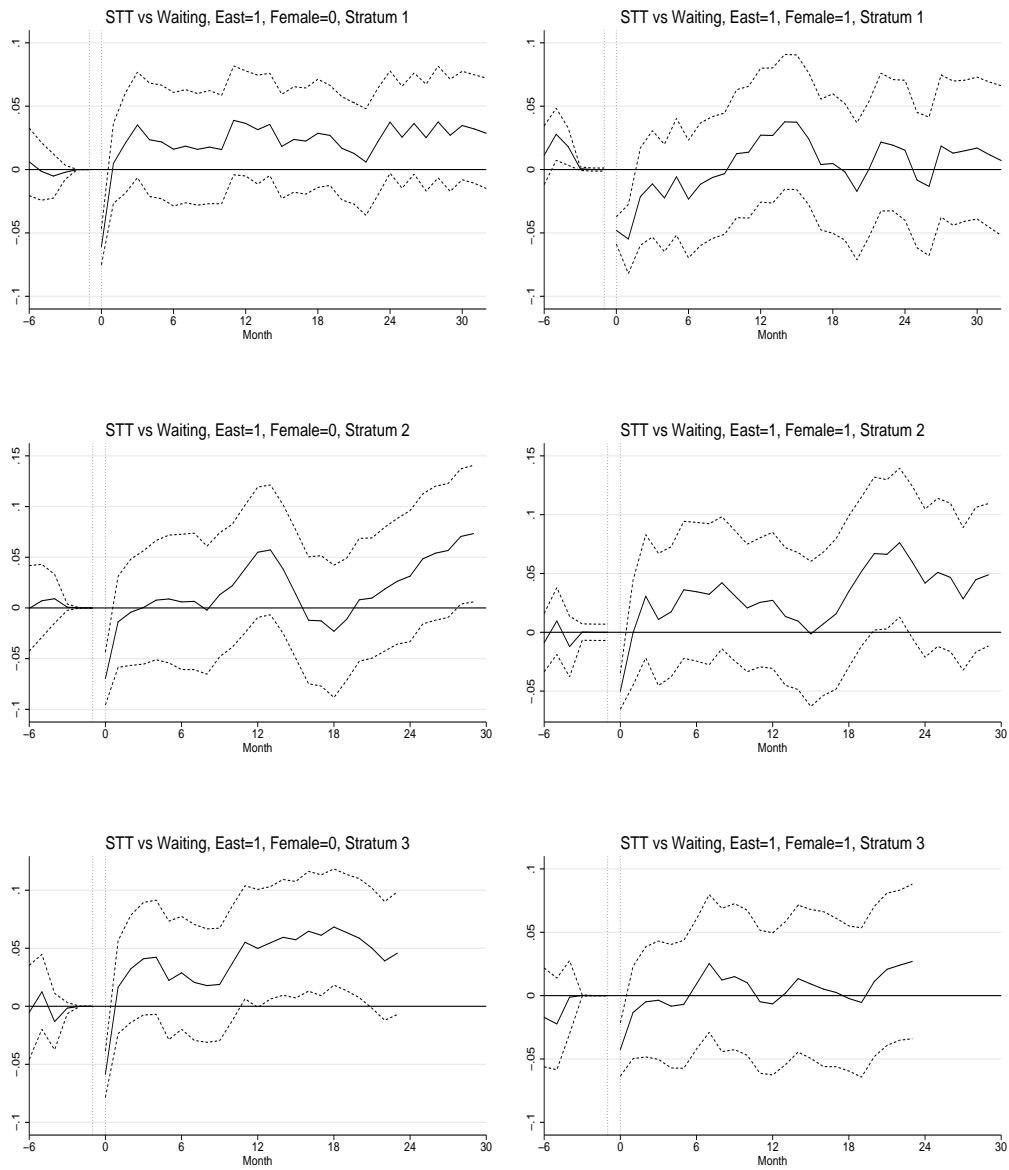
Source: Statistics of the Federal Employment Office of Germany.

Figure 2: Treatment Effect STT vs. Waiting, West Germany



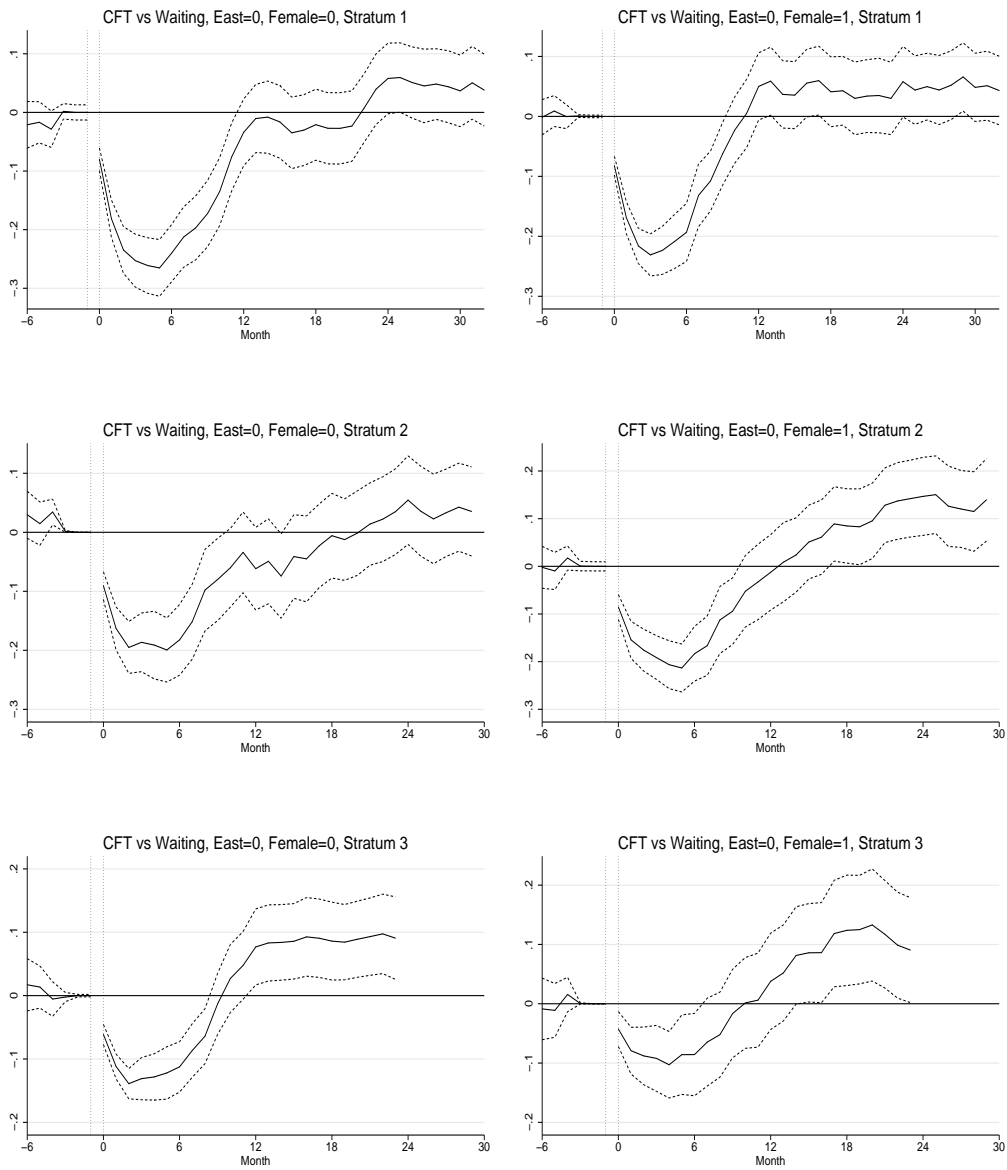
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 3: Treatment Effect STT vs. Waiting, East Germany



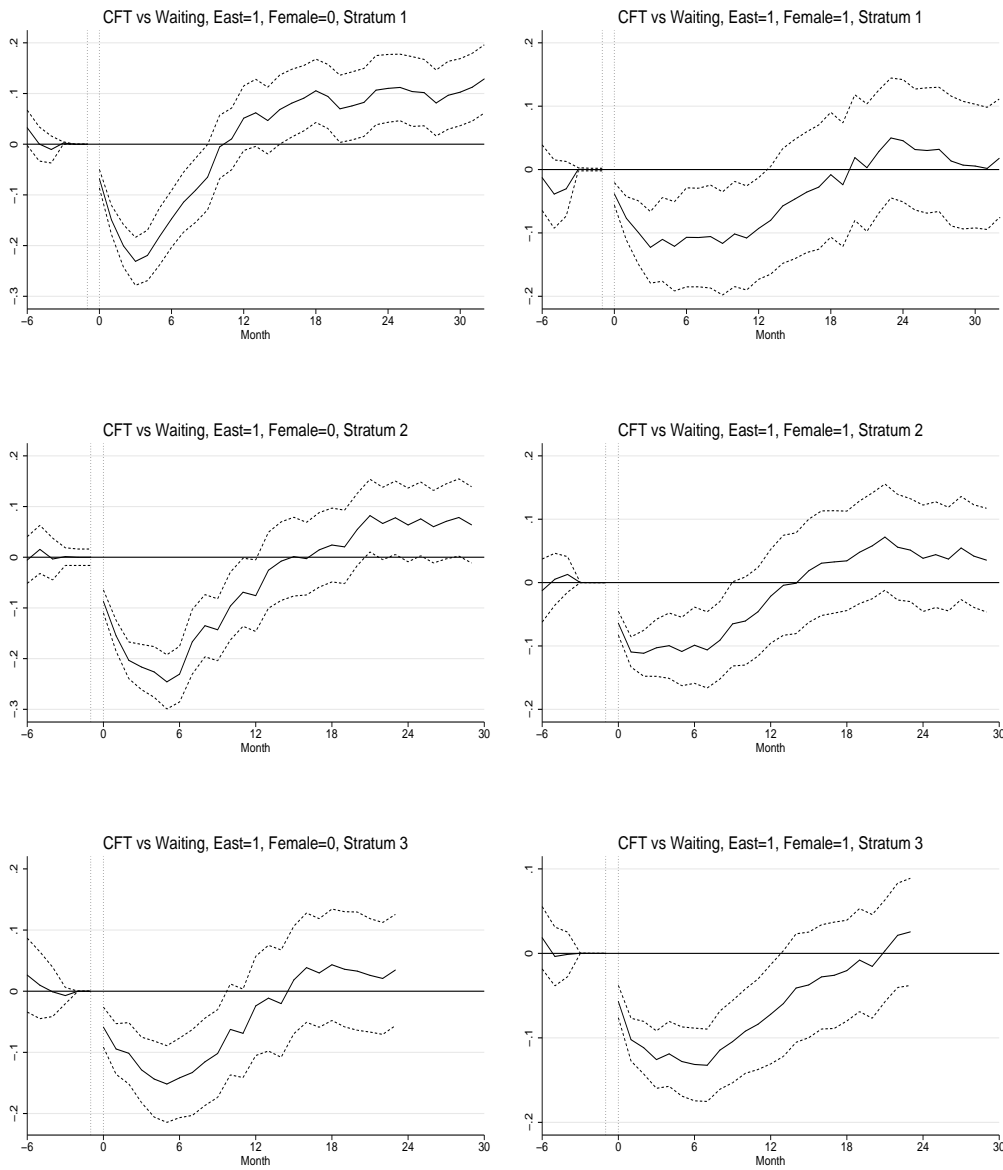
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 4: Treatment Effect CFT vs. Waiting, West Germany



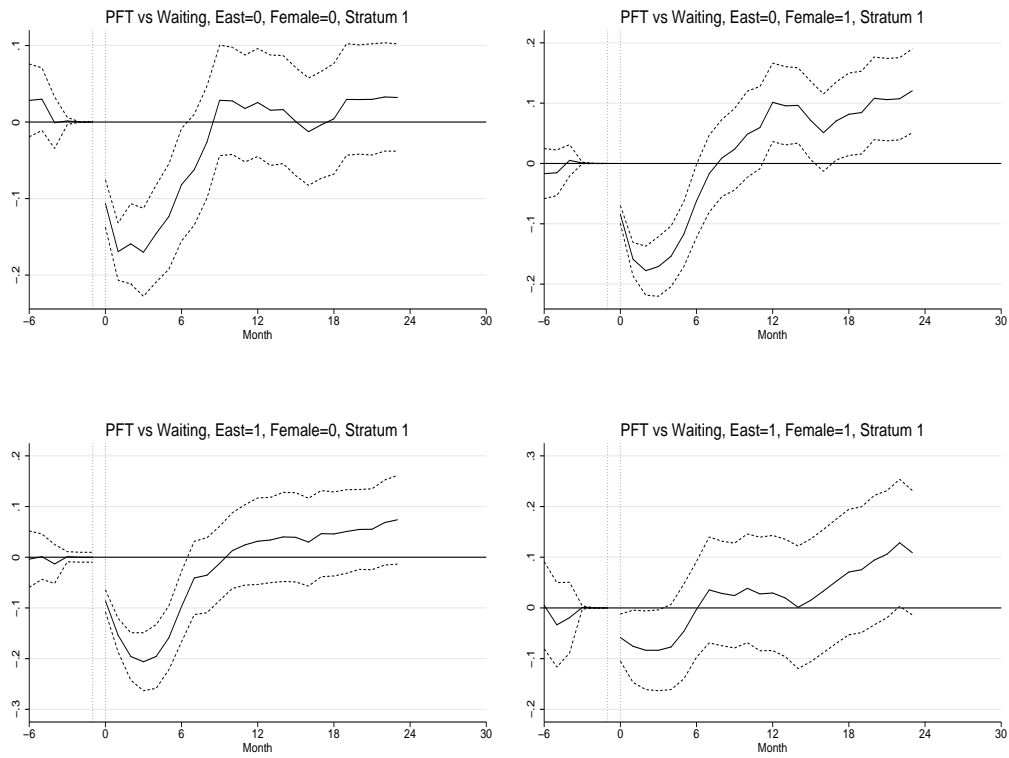
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 5: Treatment Effect CFT vs. Waiting, East Germany



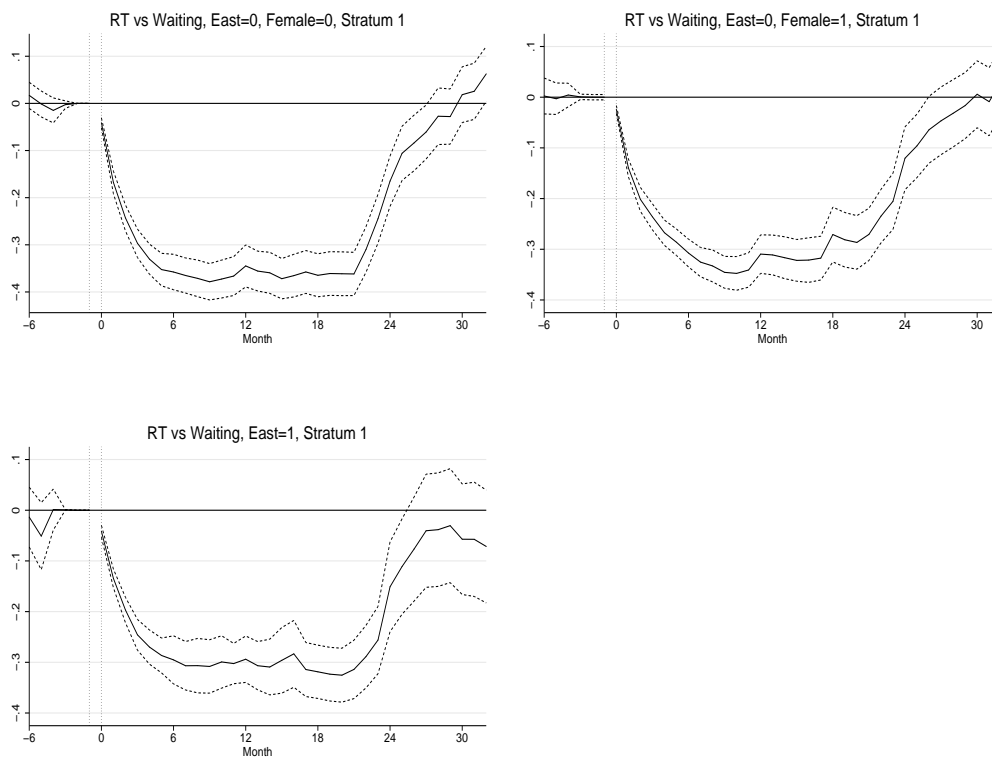
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 6: Treatment Effect PFT vs. Waiting, West and East Germany



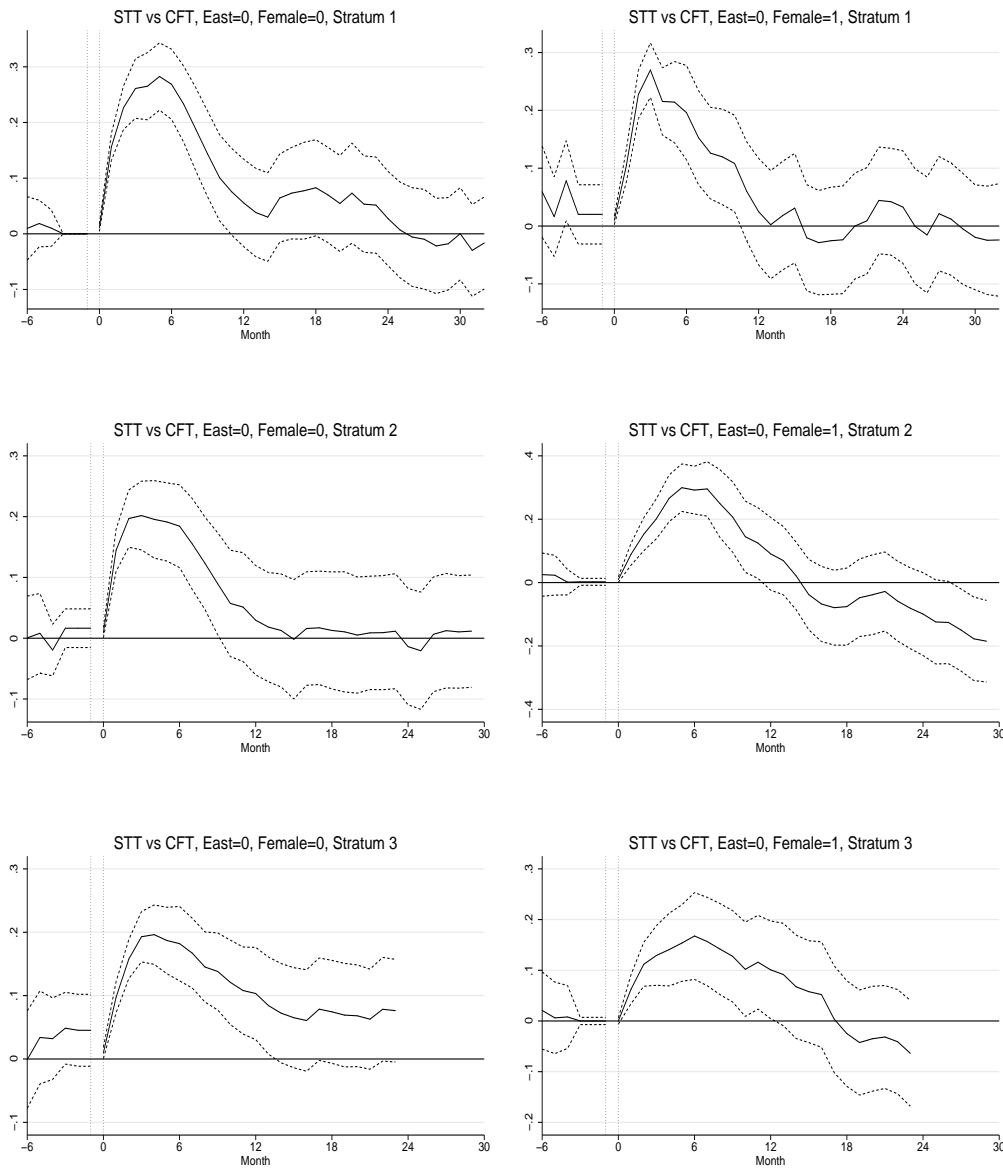
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Entry into program during months 0 to 12 of unemployment spell.

Figure 7: Treatment Effect RT vs. Waiting, West and East Germany



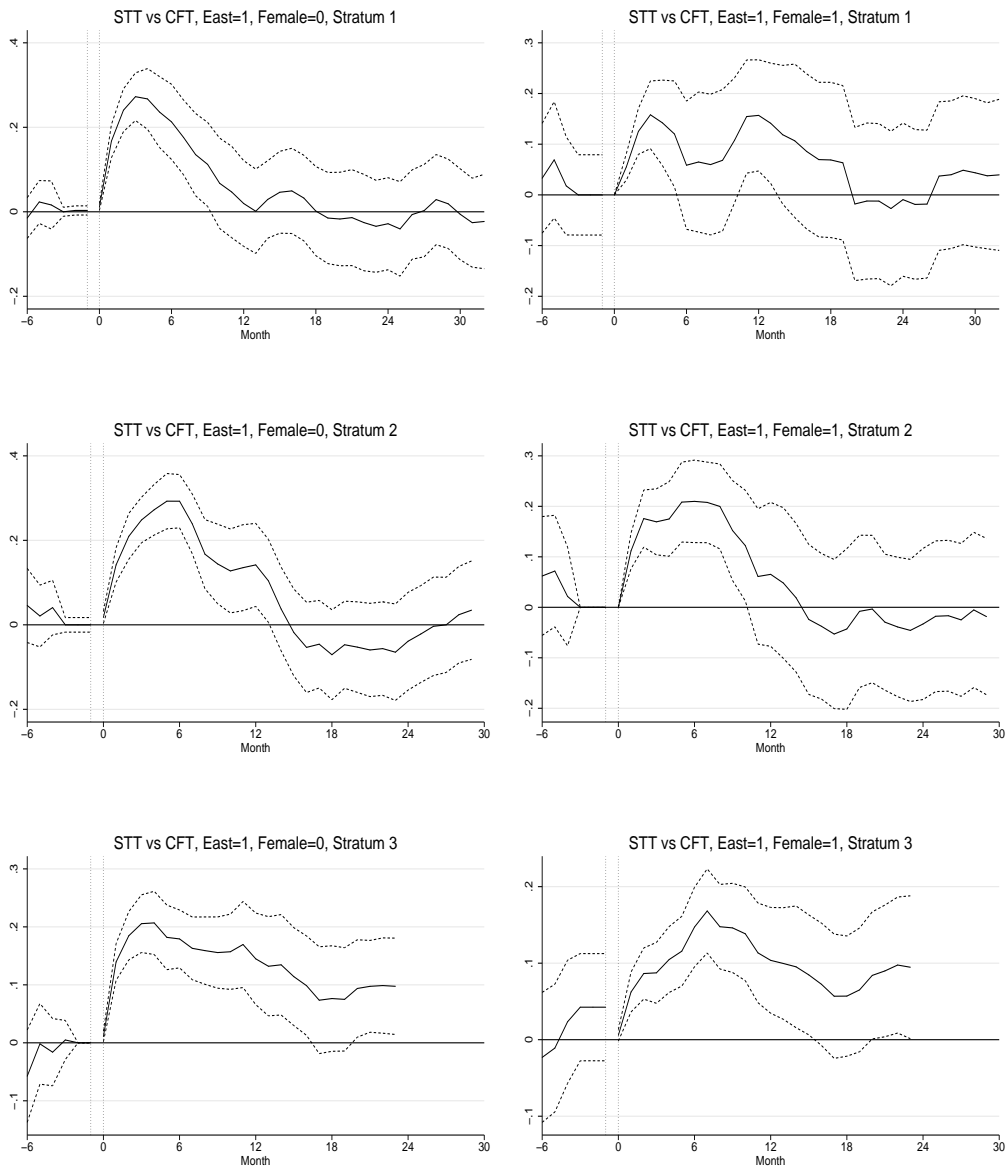
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Entry into program during months 0 to 12 of unemployment spell. East Germany: pooled sample containing male and female participants.

Figure 8: Treatment Effect STT vs. CFT, West Germany



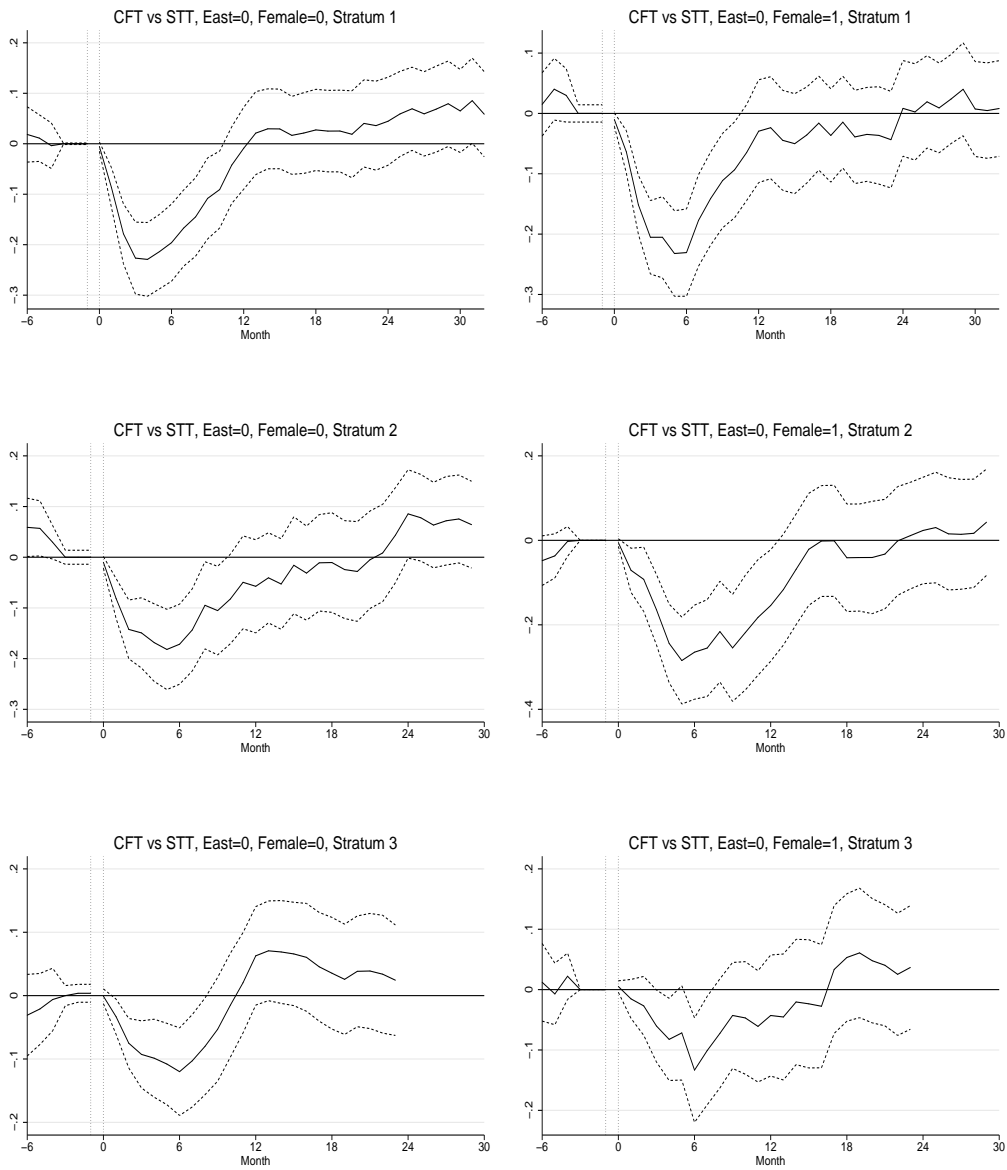
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 9: Treatment Effect STT vs. CFT, East Germany



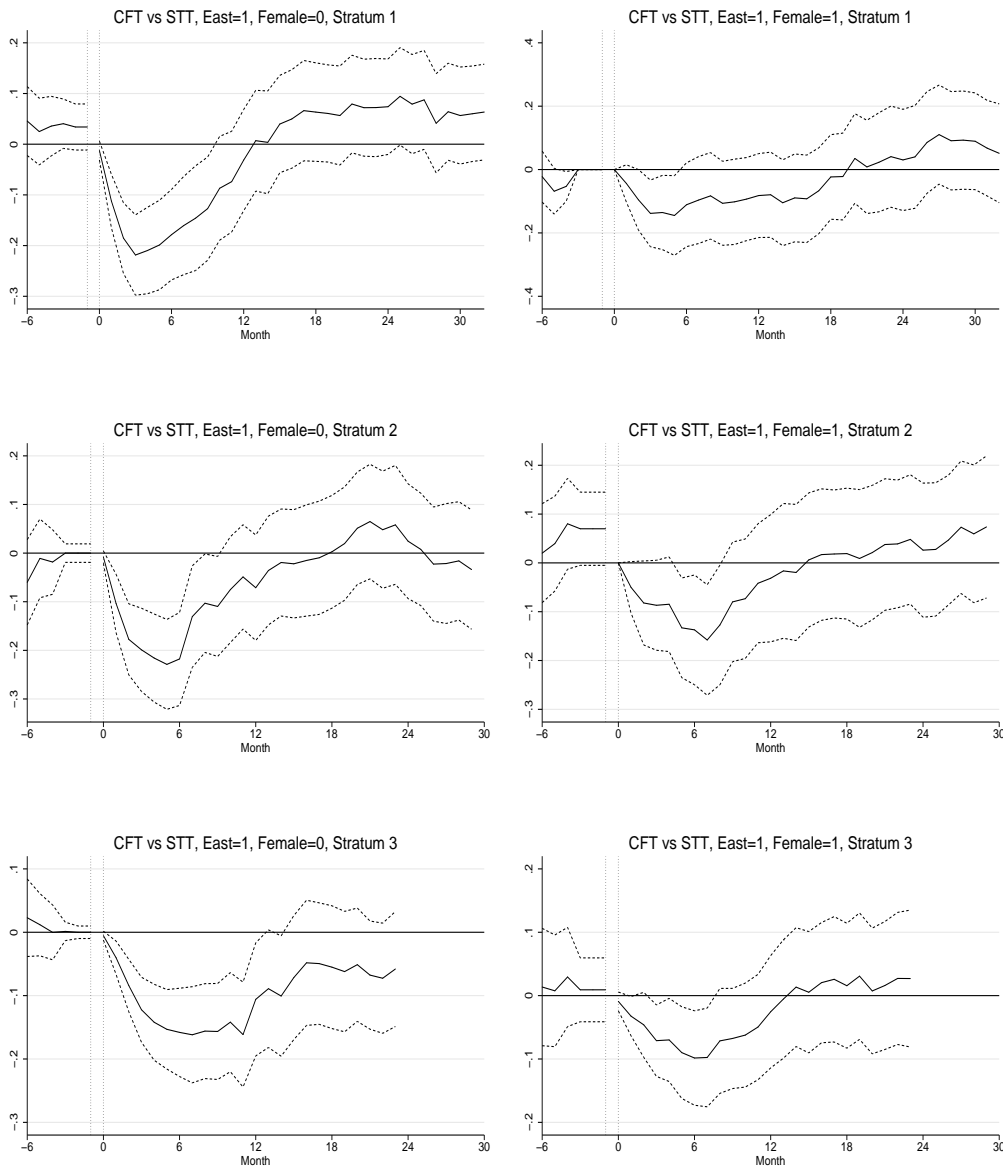
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 10: Treatment Effect CFT vs. STT, West Germany



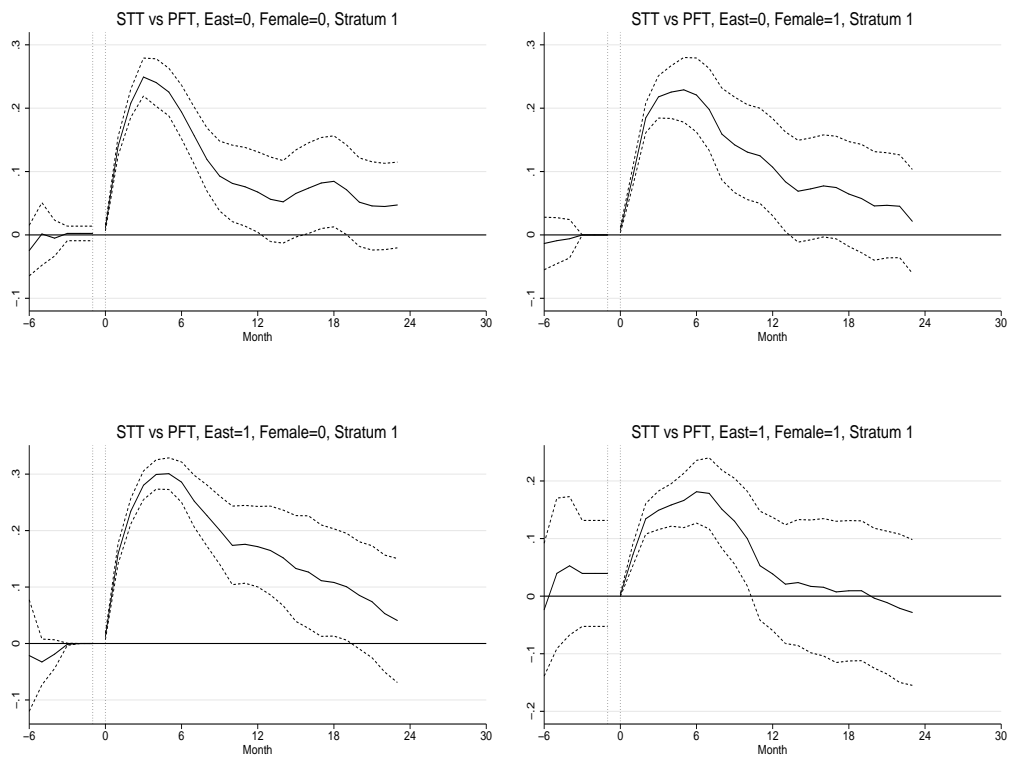
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 11: Treatment Effect CFT vs. STT, East Germany



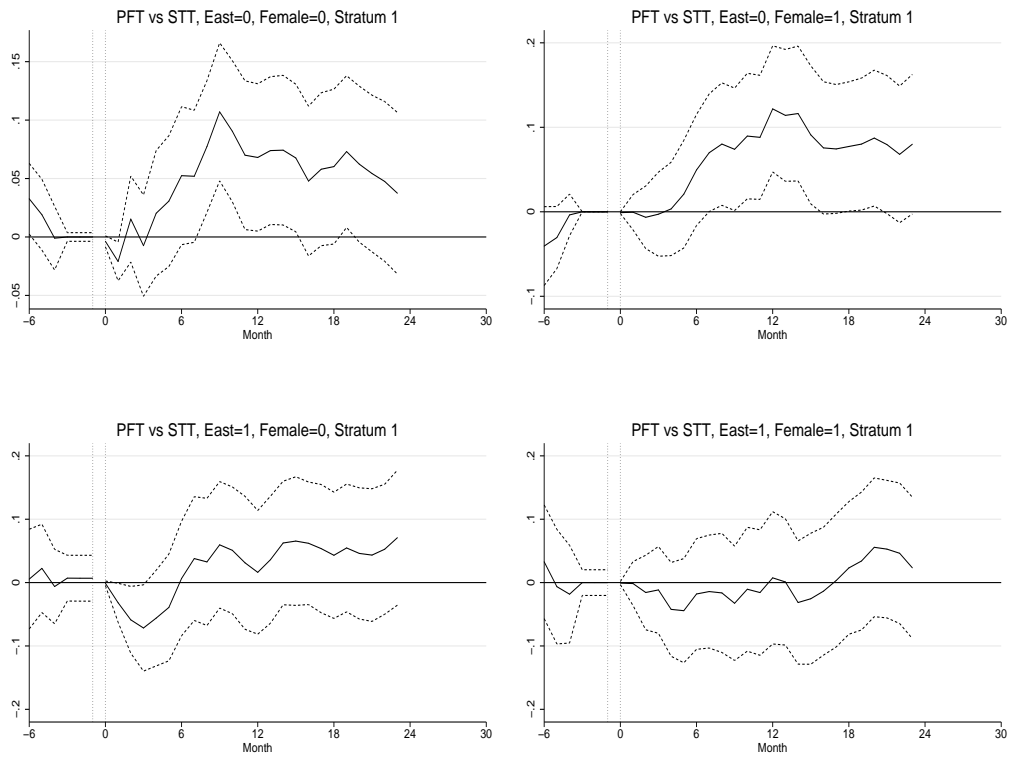
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Stratum 1 denotes entry into program during months 0 to 3 of unemployment, stratum 2 during months 4 to 6, and stratum 3 during months 7 to 12.

Figure 12: Treatment Effect STT vs. PFT, West and East Germany



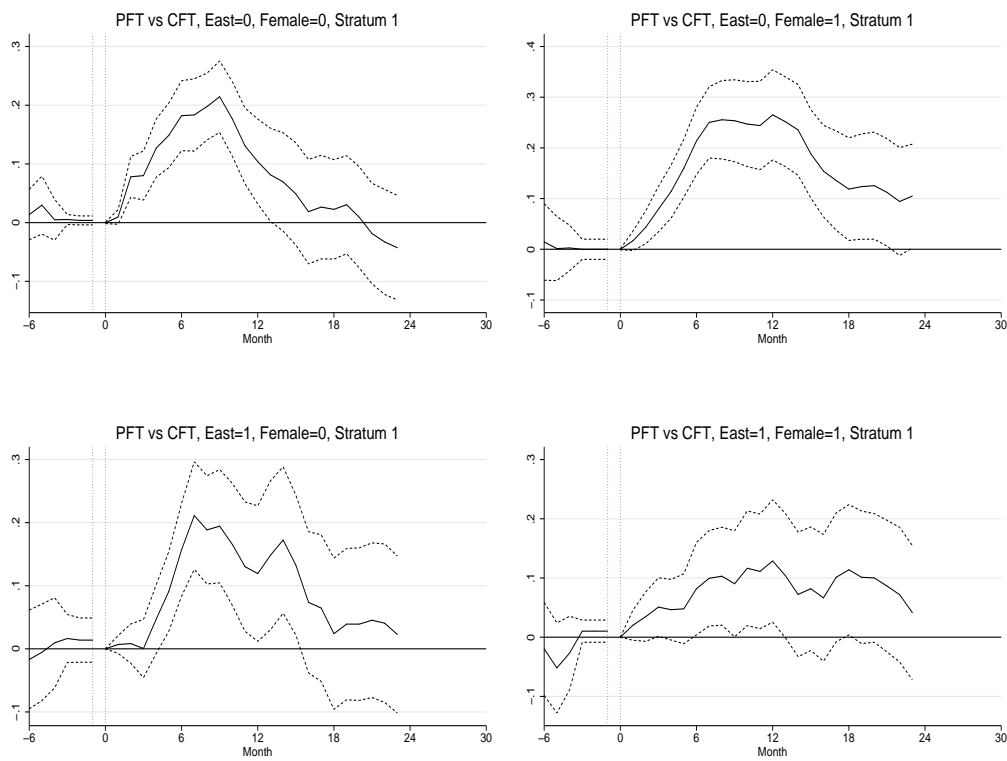
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Entry into program during months 0 to 12 of unemployment spell.

Figure 13: Treatment Effect PFT vs. STT, West and East Germany



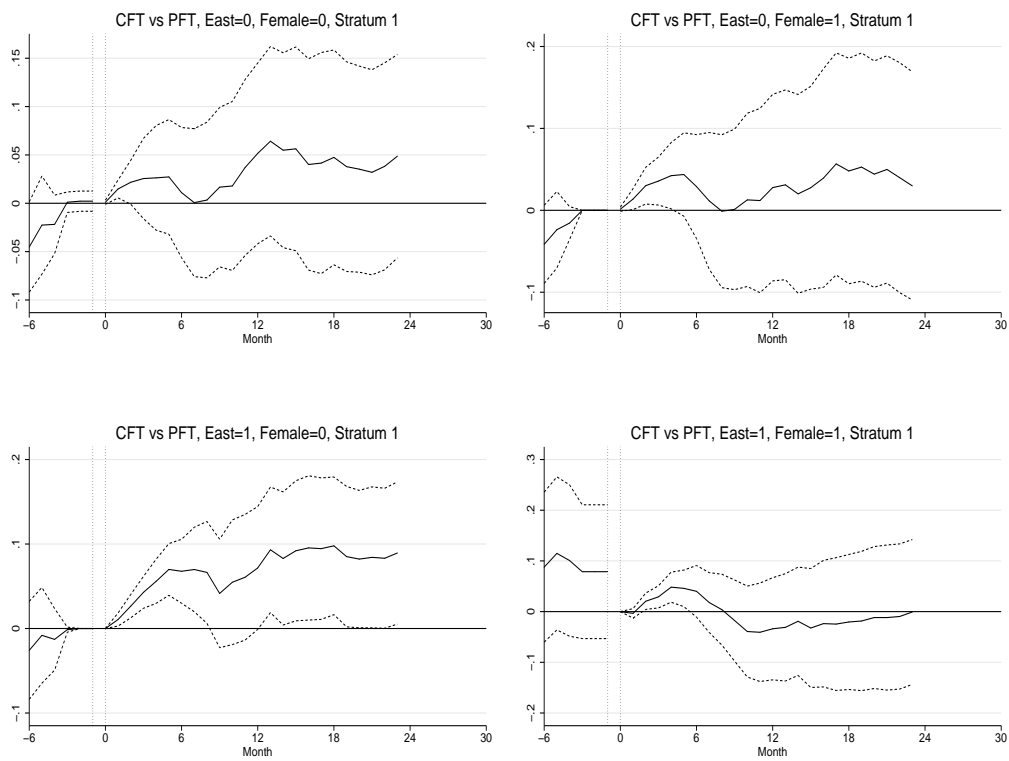
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Entry into program during months 0 to 12 of unemployment spell.

Figure 14: Treatment Effect PFT vs. CFT, West and East Germany



Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Entry into program during months 0 to 12 of unemployment spell.

Figure 15: Treatment Effect CFT vs. PFT, West and East Germany



Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) months on the abscissa. Entry into program during months 0 to 12 of unemployment spell.

Tables

Table 1: Average Expenditures per Participant in Short-term, Further and Retraining in Germany from 2000-2003

	2000		2001		2002		2003	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Short-term training	580	1,2	570	1,1	658	0,9	538	1
Further/retraining	1627	8,2	1668	9,3	1686	9,1	1555	10,5
– subsistence allowance	1152		1178		1188		1156	
– training costs	640		664		681		631	

Note: Columns labeled with a (1) contain the average monthly expenditures (in Euro) per participant, columns labeled with a (2) display the average duration of the program in months. Source: Bundesagentur für Arbeit, Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2001,2002a-2004a.

Table 2: Cumulated Treatment Effects after 24 Months

	Men			Women		
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
	West Germany					
STT vs Waiting	-0.054 (0.323)	0.573 (0.399)	0.903 (0.357)**	0.314 (0.368)	1.767 (0.532)***	2.122 (0.429)***
STT vs CFT	2.937 (0.638)***	1.750 (0.716)**	2.597 (0.573)***	1.878 (0.683)***	2.000 (0.877)**	1.545 (0.849)*
STT vs PFT	2.536 (0.518)***	.	.	2.700 (0.643)***	.	.
STT vs RT	9.173 (0.391)***	.	.	8.983 (0.429)***	.	.
CFT vs Waiting	-2.518 (0.488)***	-1.827 (0.535)***	0.159 (0.446)	-1.134 (0.446)**	-0.776 (0.608)	0.448 (0.687)
CFT vs STT	-1.407 (0.693)**	-1.604 (0.780)**	-0.189 (0.684)	-2.090 (0.665)***	-2.761 (1.069)***	-0.571 (0.821)
CFT vs PFT	0.752 (0.822)	.	.	0.699 (1.003)	.	.
CFT vs RT	7.205 (0.471)***	.	.	7.519 (0.487)***	.	.
PFT vs Waiting	-0.817 (0.588)	.	.	0.593 (0.553)	.	.
PFT vs STT	1.208 (0.520)**	.	.	1.530 (0.657)**	.	.
PFT vs CFT	1.845 (0.596)***	.	.	3.788 (0.727)***	.	.
RT vs Waiting	-7.800 (0.378)***	.	.	-6.601 (0.351)***	.	.
RT vs STT	-6.781 (0.912)***	.	.	-9.229 (1.406)***	.	.
RT vs CFT	-5.780 (0.819)***	.	.	-9.198 (1.174)***	.	.
	East Germany					
STT vs Waiting	0.484 (0.365)	0.270 (0.517)	0.947 (0.448)**	0.003 (0.453)	0.658 (0.547)	0.123 (0.508)
STT vs CFT	2.020 (0.795)**	2.104 (0.670)***	3.150 (0.613)***	1.857 (1.111)*	1.643 (1.053)	2.324 (0.594)***
STT vs PFT	3.922 (0.627)***	.	.	1.554 (0.873)*	.	.
STT vs RT	7.607 (0.705)***
CFT vs Waiting	-0.528 (0.497)	-1.744 (0.540)***	-1.075 (0.665)	-1.487 (0.784)*	-0.690 (0.609)	-0.793 (0.390)**
CFT vs STT	-1.170 (0.843)	-1.546 (1.027)	-2.314 (0.720)***	-1.603 (1.257)	-0.906 (1.150)	-0.607 (0.776)
CFT vs PFT	1.619 (0.579)***	.	.	-0.133 (0.875)	.	.
CFT vs RT	6.140 (0.607)***
PFT vs Waiting	-0.573 (0.668)	.	.	0.478 (0.996)	.	.
PFT vs STT	0.567 (0.843)	.	.	-0.047 (0.871)	.	.
PFT vs CFT	2.123 (0.822)***	.	.	1.872 (0.792)**	.	.
RT vs Waiting	-6.623 (0.446)***	.	.	-6.623 (0.446)***	.	.
RT vs STT	-7.559 (1.077)***	.	.	-7.559 (1.077)***	.	.
RT vs CFT	-4.901 (0.800)***	.	.	-4.901 (0.800)***	.	.

*** = statistically significant at 1 %, ** = at 5 %, * = at 10 %, bootstrapped standard errors

Appendix

Table 3: Entries into Active Labor Market Programs in Germany from 2000 - 2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Qualification schemes	1,153,720	1,069,409	1,457,047	1,502,166	1,548,439
– further/retraining	551,534	449,622	456,301	254,718	185,041
– short-term training	476,672	565,132	877,038	1,064,293	1,188,369
Employment subsidies	458,557	464,904	538,312	807,682	950,109
Placement and advisory services	601,281	742,065	947,098	1,460,170	2,566,780
Specific measures for young adults	445,823	457,724	447,265	388,810	408,168
Public Job Creation	314,291	246,084	219,626	193,999	170,107
Other	391,122	515,670	453,224	212,183	309,446
Total	3,364,794	3,495,856	4,062,572	4,565,010	5,953,049

Source: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2002b-2005b, own calculations.

Table 4: Sample Sizes

	East=0, Fem.=0	East=0, Fem.=1	East=1, Fem.=0	East=1, Fem.=1
Stratum 1 (0-3 Months)				
Waiting	29351	18409	15505	8538
STT	912	693	621	368
CFT	389	344	265	136
RT	263	262		86
Stratum 2 (4-6 Months)				
Waiting	18529	12572	10270	6450
STT	547	409	339	286
CFT	251	194	218	143
Stratum 3 (7-12 Months)				
Waiting	10996	8421	5810	4277
STT	662	497	471	353
CFT	270	201	264	218
Aggregated Stratum 1 for PFT (0-12 Months)				
Waiting	25854	16060	12636	6614
STT	2120	1593	1432	1013
CFT	915	741	742	495
PFT	263	234	145	98

Table 5: Variable Definitions

Name	Definition
east	1 if place of residence is in East Germany (Berlin included), 0 otherwise
female	1 if female, 0 otherwise
agegroup	age in 6 groups
foreigner	1 if citizenship is not German, 0 otherwise
ethnicgerman	1 if ethnic German, i.e. returned settler from former German settlements, 0 otherwise
qualification	1 no degree, 2 vocational training degree, 3 university or technical college degree
schooling	1 no schooling degree, 2 Hauptschulabschluss or Mittlere Reife / Fachoberschule (degrees reached after completion of the 9th or 10th grade), 3 Fachhochschulreife or Abitur/Hochschulreife (degrees reached after completion of the 12th or 13th grade)
health	1 no health problems mentioned, 2 health problems, but considered without impact on placement, 3 health problems considered to have an impact on placement
pasthealth	same categories as health, but referring to the past two years before the beginning of the unemployment spell
disabled	1 if disabled, 0 otherwise
land area	16 categories for the German Bundesländer German Bundesländer aggregated into 6 categories. 1 SH, NI, HB, HH; 2 NW, 3 HE, RP, SL; 4 BY, BW; 5 MV, BB, BE; 6 SN, ST, TH
region	classification of the districts of residence according to local labor market conditions in 5 groups
family	1 missing, 2 living alone, 3 not married, but living together with at least one person, 4 single parent, 5 married
married	1 missing, 2 married, 3 not married
child	1 if at least one child, 0 otherwise
youngchild	1 if at least one child younger than 10 years, 0 otherwise

<continued on next page>

Table 5: Variable Definitions <continued>

Name	Definition
occupation	occupation of last employment in 7 categories
industry	industry of last employment in 6 categories
occhange	1 missing, 2 if the person wishes to work in the same occupation as in the last employment, 3 otherwise
parttime	1 if the person worked less than full-time in the last employment, 0 otherwise
whitecollar	2 if the previous employment was a white-collar job, 3 if it was a blue-collar job, 1 missing
problemgroup	1 if participation in a program with a social work component within the last three years, 0 otherwise
onlyparttime	1 if information available that only part-time job is desired, 0 otherwise
endlastjob	2 termination of last occupation by employer, 3 by employee, 4 limited in time, 5 other and missing
quarter	quarter of the end of the last employment (from 1 to 9)
penalty	1 if the unemployed had a period of disqualification from benefits within the last three years, 0 otherwise
motivationlack	1 if within the last three years there is information, that the person did not appear regularly at the labor office, on lack of cooperation, availability or similar
pasttreatcancel	1 if abandonment of a program in the past according to the benefit data, 0 otherwise
pastincapacity	1 if incapacity of work due to illness, parental leave, cure or therapy within the last three years
proposals	number of placement proposals divided by the days since the beginning of the unemployment spell and the start date of the spell from which the information is taken
dapp	1 if employed as apprentice within the last three years before the beginning of the unemployment spell, 0 otherwise

<continued on next page>

Table 5: Variable Definitions <continued>

Name	Definition
countemp, countub, countua, countsp, countoos, countcontact	number of days within the last three years before the beginning of unemployment spent in regular employment, receiving unemployment benefits, unemployment assistance, subsistence payment, out of sample, in contact with the labor office, respectively
demp6, demp12, demp24, demp6_12, demp12_24	1 if in regular employment 6, 12, 24, 6 and 12 and 12 and 24 months, respectively, before the beginning of the unemployment spell
waged	daily wage in the last job(s) before the beginning of the unemployment spell
ddssec, ddcens, ddmarg	dummies if waged is censored: ddssec is 1 if earnings are within the social security thresholds, ddcens is 1 if earnings are above the social security threshold, ddmarg is 1 if earnings are below the social security threshold
lnwage, lnwagedsq	$\log(\text{waged})$ and $\log(\text{waged})$ squared interacted with ddssec
wage	total wage in the last year before the beginning of the unemployment spell
dssec, dcens, dmarg	censoring dummies referring to wage (see above)
lnwage, lnwagesq	$\log(\text{wage})$ and $\log(\text{wage})$ squared interacted with dssec
ur_yb, ur_qb, ur_qb3, ur_qb6, ur_qb12, ur_qb24	unemployment rate in the individual's home district in the calendar year before the beginning of unemployment, in the last month of the quarter before the beginning of unemployment, and in the last month of the quarter before the beginning of the stratum, respectively

Note: If not mentioned otherwise, variables are defined relative to the beginning of the time window of elapsed unemployment duration.

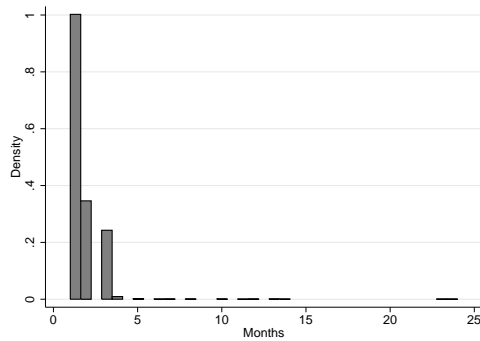
Table 6: Descriptive Statistics for Selected Variables

Variable	Mean	SD	Min	Median	Max
East=0, Female=0					
age	36.90053	7.718731	25	36	53
foreigner	.1736603	.378823	0	0	1
schooling1	.1237411	.3292911	0	0	1
schooling2	.7414522	.4378433	0	1	1
schooling3	.1348067	.3415223	0	0	1
qualification1	.3572672	.4792019	0	0	1
qualification2	.5908243	.4916894	0	1	1
qualification3	.0519085	.2218457	0	0	1
countemp	801.0523	287.0826	86	873	1096
East=0, Female=1					
age	37.94112	7.889209	25	37	53
foreigner	.1079787	.3103611	0	0	1
schooling1	.0723604	.25909	0	0	1
schooling2	.7323496	.4427451	0	1	1
schooling3	.19529	.3964335	0	0	1
qualification1	.3214931	.467061	0	0	1
qualification2	.6059022	.488668	0	1	1
qualification3	.0726047	.2594928	0	0	1
countemp	776.9238	312.8626	86	845	1096
East=1, Female=0					
age	38.3997	7.844472	25	38	53
foreigner	.0340613	.1813919	0	0	1
schooling1	.0546255	.2272544	0	0	1
schooling2	.8529804	.3541357	0	1	1
schooling3	.0923941	.2895899	0	0	1
qualification1	.1134218	.3171169	0	0	1
qualification2	.8383827	.3681101	0	1	1
qualification3	.0481956	.2141855	0	0	1
countemp	829.9092	272.4151	86	914	1096
East=1, Female=1					
age	39.21149	7.836369	25	39	53
foreigner	.0256919	.1582228	0	0	1
schooling1	.038329	.1919993	0	0	1
schooling2	.8185901	.3853776	0	1	1
schooling3	.1430809	.3501737	0	0	1
qualification1	.1095561	.312352	0	0	1
qualification2	.8129504	.3899717	0	1	1
qualification3	.0774935	.2673868	0	0	1
countemp	748.3454	309.1351	86	762	1096

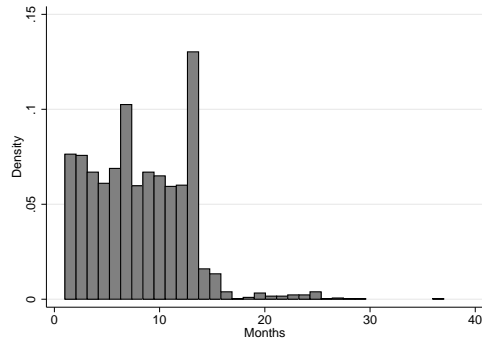
Table 7: Program Duration of Analyzed Participations

	N	Min	Mean	Median	75th Perc.	95th Perc.	Max
STT	6158	1	1.6	1	2	3	24
CFT	2893	1	8.2	8	12	14	37
PFT	740	1	6.5	7	8	12	26
RT	1066	1	23.5	24	26	37	53
Total	10857	1	5.8	2	8	24	53

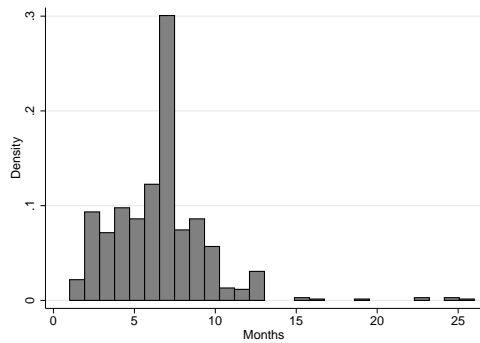
Figure 16: Densities of Program Duration



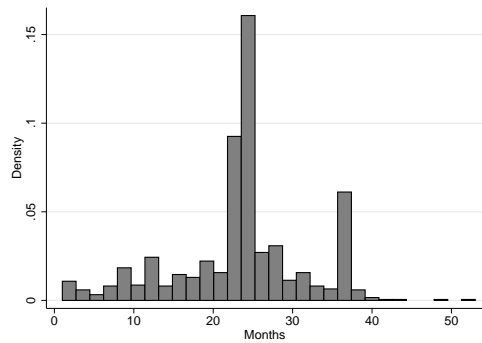
Short Term Training



Classroom Further Training



Practical Further Training



Retraining

Table 8: Effect Heterogeneity, STT vs. Waiting

East=0, Sex=0			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
agegroup6	-0.107 (0.051)**		
qualification1			-0.083 (0.031)***
_cons	0.015 (0.016)		0.082 (0.022)***
N	908	547	662
comparable uncorr. ATT	0.008	0.033	0.047
East=0, Sex=1			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
agegroup5			-0.139 (0.058)**
agegroup6			-0.124 (0.063)*
qualification1	-0.059 (0.159)		
mismqualification1	-0.079 (0.152)		
_cons	0.045 (0.053)		0.151 (0.026)***
N	693	409	492
corrected ATT with CI	0.026 [-0.006, 0.059]		
comparable uncorr. ATT	0.028	0.090	0.113
East=1, Sex=0			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
agegroup6	-0.208 (0.057)***	-0.282 (0.140)**	-0.133 (0.132)
family5		0.127 (0.075)*	0.160 (0.053)***
mismagegroup6		0.077 (0.124)	-0.041 (0.113)
mismfamily5		-0.014 (0.061)	-0.055 (0.038)
mismqualification3			0.117 (0.068)*
_cons	0.045 (0.017)***	-0.001 (0.048)	-0.005 (0.035)
N	619	332	470
corrected ATT with CI		0.026 [-0.024, 0.075]	0.055 [0.013, 0.097]
comparable uncorr. ATT	0.027	0.027	0.053
East=1, Sex=1			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
agegroup6			-0.200 (0.105)*
mismagegroup1			-0.091 (0.043)**
mismagegroup6			0.020 (0.087)
_cons			0.045 (0.030)
N	368	286	350
corrected ATT with CI			0.018 [-0.031, 0.067]
comparable uncorr. ATT	0.011	0.038	0.014

Empty entries indicate that the regressor is not included in the final specification due to lack of significance or due to a multicollinearity problem. Specifications without significant covariates are not reported (columns in which no coefficients are reported).

*** = statistically significant at 1 %, ** = at 5 %, * = at 10 %, bootstrapped standard errors

Table 9: Effect Heterogeneity, CFT vs. Waiting

East=0, Sex=0			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
occupation1		0.178 (0.094)*	
_cons		-0.003 (0.033)	
N	385	249	265
comparable uncorr. ATT	0.023	0.021	0.095
East=0, Sex=1			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
agegroup4			-0.209 (0.110)*
agegroup5			-0.166 (0.245)
agegroup6			-0.210 (0.243)
qualification1		-0.168 (0.095)*	
mismagegroup5			0.025 (0.201)
mismagegroup6			0.025 (0.216)
_cons		0.154 (0.044)**	0.187 (0.073)**
N	344	192	199
corrected ATT with CI			0.099 [0.016, 0.181]
comparable uncorr. ATT	0.045	0.121	0.098
East=1, Sex=0			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
agegroup6		-0.300 (0.093)***	-0.219 (0.121)*
mismagegroup6			-0.008 (0.069)
_cons		0.085 (0.033)**	0.078 (0.045)*
N	265	218	252
corrected ATT with CI			0.052 [-0.028, 0.131]
comparable uncorr. ATT	0.096	0.060	0.046
East=1, Sex=1			
	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
agegroup6		-0.187 (0.101)*	
_cons		0.035 (0.032)	
N	136	143	217
comparable uncorr. ATT	0.014	0.045	0.020

Empty entries indicate that the regressor is not included in the final specification due to lack of significance or due to a multicollinearity problem. Specifications without significant covariates are not reported (columns in which no coefficients are reported).

*** = statistically significant at 1 %, ** = at 5 %, * = at 10 %, bootstrapped standard errors

Table 10: Effect Heterogeneity, PFT vs. Waiting

East=0, Sex=0	
N	258
comparable uncorr. ATT	0.023
East=0, Sex=1	
agegroup6	-0.279 (0.111)**
_cons	0.121 (0.031)***
N	233
comparable uncorr. ATT	0.094
East=1, Sex=0	
agegroup6	-0.196 (0.244)
mismagegroup6	-0.009 (0.237)
_cons	0.072 (0.057)
N	145
corrected ATT with CI	0.045 [-0.030, 0.119]
comparable uncorr. ATT	0.045
East=1, Sex=1	
N	97
comparable uncorr. ATT	0.068

Empty entries indicate that the regressor is not included in the final specification due to lack of significance or due to a multicollinearity problem. Specifications without significant covariates are not reported (columns in which no coefficients are reported).

*** = statistically significant at 1 %, ** = at 5 %, * = at 10 %, bootstrapped standard errors



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Inhaltsverzeichnis

Kurzüberblick - Executive Summary	3
1. Einleitung.....	4
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen	9
2.1. Vermittlungsunterstützende Dienstleistungen durch Dritte	9
2.1.1. Vermittlungsgutschein	9
2.1.2. Reine Vermittlungsmaßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	10
2.2. Kurze Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	12
2.3. Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose	14
2.4. Zwischenfazit.....	16
3. Maßnahmen für junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf.....	17
4. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt.....	18
4.1. Förderung abhängiger Beschäftigung.....	18
4.1.1. Eingliederungszuschüsse	18
4.1.2. Einstiegsgeld bei abhängiger Beschäftigung	21
4.1.3. Entgeltsicherung.....	21
4.2. Förderung selbständiger Beschäftigung.....	22
4.2.1. Gründungsförderung im Rechtskreis SGB III	22
4.2.2. Einstiegsgeld bei selbständiger Beschäftigung	24
4.3. Zwischenfazit.....	24
5. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	24
5.1. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)	25
5.2. Arbeitsgelegenheiten	26
5.3. Beschäftigungszuschuss	28
5.4. Zwischenfazit.....	29
6. Fazit.....	29
7. Lehren und Konsequenzen für künftige Evaluationsprojekte.....	31
Literaturverzeichnis	33

1. Kurzüberblick - Executive Summary

Der vorliegende Sachstandsbericht zur Evaluation der Instrumente setzt den Auftrag des Koalitionsvertrages zur umfassenden Evaluation der Arbeitsmarktpolitik um. Vor allem durch Aktivitäten des BMAS und die stetige Eigen- und Auftragsforschung des IAB im Rahmen seiner gesetzlichen Aufträge ist inzwischen eine breite Befundbasis vorhanden, die der Bericht darstellt und diskutiert.

Die zentralen Evaluationsergebnisse lassen sich in aller Kürze wie folgt zusammenfassen:

- Quasi-marktlich organisierte Vermittlungsdienstleistungen verbessern die Chancen der Geförderten auf eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht generell, sondern instrumentenspezifisch nur für bestimmte Gruppen von Arbeitsuchenden.
- Die Förderung der beruflichen Weiterbildung und auch die ehemaligen nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen leisten einen Beitrag zur Eingliederung der Geförderten in den Arbeitsmarkt, wobei die Wirkungen mit Zeitverzögerung auftreten und teils nicht sehr stark ausgeprägt sind.
- Betriebsnahe Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf die direkte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt setzen, wie Eingliederungszuschüsse, Gründungsförderung oder die ehemaligen betrieblichen Trainingsmaßnahmen, gehören zu den Maßnahmen, die die Chancen der Teilnehmenden auf eine Integration in Erwerbsarbeit auch nach Ablauf der Förderung erhöhen – und das teilweise beträchtlich. Allerdings besteht bei ihnen ein Mitnahme- und Substitutionsrisiko.
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen schaden der Tendenz nach eher den Integrationschancen der Geförderten. Es gibt nur ganz wenige – in der Regel arbeitsmarktferne – Teilnehmergruppen, auf die dies nicht zutrifft. Für die neuen, im Jahre 2005 eingeführten Arbeitsgelegenheiten hingegen sind die Evaluationsergebnisse verhalten positiv.

Festzuhalten ist aber auch: Die Wirkungen von Fördermaßnahmen unterscheiden sich oft nach Teilnehmergruppen, so dass sich Instrumente nicht pauschal als wirksam oder unwirksam etikettieren lassen. Die Forschungsergebnisse sind zum Teil noch unvollständig. Erstens sind bestimmte Maßnahmen noch wenig erforscht; dies gilt etwa für Maßnahmen zur Rehabilitation und für junge Menschen unter 25 Jahren (Jugendliche). Dasselbe gilt zweitens für die Wirkungen der Ausgestaltung und Durchführung bestimmter Dienstleistungen und Maßnahmen. Forschungsbedarf besteht drittens hinsichtlich der Ursachen von Wirkungen. Viertens liegen bisher noch vergleichsweise wenig Kosten-Nutzen-Analysen der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen vor. Fünftens ändern sich die Rahmenbedingungen des Maßnahmeneinsatzes im Zeitablauf; auch diesem muss die Evaluation Rechnung tragen.

Damit ist eine wesentliche Empfehlung des Sachstandsberichts auch, die Evaluation der aktiven Arbeitsförderung weiter zu verstetigen. Besondere Herausforderungen ergeben sich durch die zunehmenden Flexibilitätsspielräume und die dezentrale Ausgestaltungsvielfalt in der Arbeitsförderung.

2. Einleitung

Warum brauchen wir wissenschaftliche Evaluation in der Arbeitsmarktpolitik?

Politik und Arbeitsverwaltung stehen vor einem schwierigen Balanceakt: Um die Ziele der Arbeitsförderung (SGB III) und der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zu erfüllen, sollen sie einerseits Mittel wirksam und wirtschaftlich einsetzen und zur optimalen Allokation der Produktionsfaktoren beitragen. Andererseits dürfen sie aber auch den sozialpolitischen Auftrag nicht vernachlässigen, der darauf abzielt, mithilfe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen Nachteile auszugleichen und die Arbeitsmarktchancen bestimmter Personengruppen zu verbessern.

Eine Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik setzt ihre Bewertung und damit die Kenntnis ihrer Leistungsfähigkeit voraus. Konkret bedeutet dies die Generierung von detailliertem Wissen zur Effektivität und Effizienz der Instrumente und Programme. Daraus lässt sich die Leitfrage der Evaluationsprojekte ableiten: Was wirkt warum und zu welchen Kosten? Die Beantwortung dieser einfach lautenden Frage ist keineswegs trivial.

Vor dem Hintergrund des in den gesetzlichen Grundlagen prominent verankerten Gleichstellungsauftrags der aktiven Arbeitsmarktpolitik gewinnt eine weitere Fragestellung an Gewicht, die allerdings in der folgenden wirkungsorientierten Darstellung nicht weiter aufgegriffen wird: Wird das Gleichstellungsgebot bzw. die erforderliche spezifische Förderung zur Erreichung von Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt und erfolgreich umgesetzt?

Arbeitsmarktforschung in Deutschland

Arbeitsmarktpolitik unterscheidet sich von anderen Politikfeldern durch eine außerordentlich hohe Gestaltungsdynamik. Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen sowie deren Ausfüllung durch die Praxis unterliegen seit vielen Jahren vor dem Hintergrund struktureller Anpassungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft einem beständigen Wandel. Arbeitsmarktpolitik ist inzwischen als „lernendes“ Politikfeld mit einem intensiven Diskurs zwischen Politik und Wissenschaft auf der Grundlage einer intensiven Evaluationskultur aufgestellt. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist eine gesetzlich verankerte Daueraufgabe, die weit mehr umfasst als die Wirkungsforschung zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Auf der Grundlage von § 282 SGB III und § 55 SGB II kommt dieser insbesondere seit den späten 1990er Jahren ein besonderes Gewicht zu. Einen prägenden Einfluss üben neben den Aktivitäten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) die zahlreichen großen und in erheblichem Umfang innovativen Forschungsprojekte aus, die im Rahmen der Ressortforschung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vergeben werden. Bekannteste und mit Abstand bislang vom inhaltlichen Umfang und der finanziellen Ausstattung her umfangreichste Projekte in der deutschen Arbeitsmarktforschung sind die „Hartz-Evaluation“ und die Wirkungsforschung zur Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Diese konnten jeweils nur von mehreren gleichzeitig agierenden Konsortien leistungsstarker Forschungseinrichtungen bei intensiver Kooperation und konsequenter interdisziplinärer Zusammenführung qualitativer und quantitativer Methoden der Sozial- und Wirtschaftsforschung umgesetzt werden. Beträchtliche Fortschritte bei den Datengrundlagen und methodischem Know-how haben dazu beigetragen, dass inzwischen für alle wichtigen Instrumentengruppen belastbare Ergebnisse vorliegen.

Hauptadressaten und zumeist auch Auftraggeber der vom BMAS vergebenen Forschungsprojekte sind die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes und die Bundesregierung. Das hat für die vom BMAS konzipierten und vergebenen Projekte zumeist erhebliche Implikationen:

- Auftragserteilung und Vorlage von Ergebnissen müssen in der Regel im Zeitraum einer Legislaturperiode erfolgen – verbunden mit komplexen Vergabeverfahren steht damit regelmäßig nur ein kurzer Beobachtungs- und Bearbeitungszeitraum zur Verfügung.
- Schon wegen des engen Zeitrahmens, aber auch wegen der Analyse der institutionellen Rahmenbedingungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Einbeziehung der Wahrnehmungen, Motivationslagen und der aktuellen Situation der Teilnehmerinnen und

Teilnehmer an bestimmten Maßnahmen und vergleichbarer Nichtteilnehmerinnen und Nichtteilnehmer ist ein erheblicher Erhebungsaufwand erforderlich.¹

- Hohe Anforderungen, kurze Bearbeitungszeiträume und Termintreue binden erhebliche Arbeitskapazitäten der beauftragten Forschungseinrichtungen, die sich zudem in Kooperationsverbände einfügen müssen.
- Das Gesamtprodukt steht im Mittelpunkt. Einzelleistungen, deren Publikation in wissenschaftlichen Zeitschriften vor allem die Sichtbarkeit in der Scientific Community erhöht, sind kein Auftragsbestandteil und können höchstens im Nachgang erfolgen.

Dagegen erfolgen die Forschungsarbeiten des IAB zumeist unter anderen Voraussetzungen:

- Bei der Festlegung der genauen Untersuchungsgegenstände, der methodischen Vorgehensweise, Tiefe der Analysen sowie Zeitraum der Arbeiten besteht Gestaltungsfreiheit.
- Die Forschungsthemen können in kleinere Module untergliedert werden, die von einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder kleinen Forschungsteams bearbeitet werden. Die Forschungsfragen sind häufig grundlegender Art.
- Mit der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nach § 282 SGB III und § 55 SGB II ist allerdings auch ein „Pflichtprogramm“ zu erledigen, das in den letzten Jahren verstärkt auf die Wirkungsforschung zu Arbeitsmarktinstrumenten konzentriert worden ist.
- Adressaten der Ergebnisse der Forschungsarbeiten sind nicht nur der politische Raum, sondern auch der Wissenschaftsbereich; Publikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften erfolgen gezielt, um die Qualität der Arbeit in einem Peer-Review-Prozess zu sichern und sich den im Wissenschaftsbetrieb gängigen Wettbewerbsmechanismen zu öffnen.
- Kooperationspartner werden gezielt gewonnen, um wissenschaftliche Synergien für eine bessere gemeinsame Performance zu erzielen.

Für die Wirkungsforschung zu den Arbeitsmarktinstrumenten bestehen damit in Deutschland – auch im internationalen Vergleich – bemerkenswerte Rahmenbedingungen:

- Die Ressourcenausstattung für die Durchführung der Projekte ist gut.
- Mit prozessproduzierten Daten (Verwaltungsdaten) und speziellen, zum Teil sehr umfangreichen zusätzlichen Erhebungen steht regelmäßig eine gute Basis evaluationsgeeigneter Datensätze zur Verfügung.
- Mit dem IAB als „Kerninstitut“ der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und weiteren leistungsfähigen öffentlichen sowie privaten Forschungseinrichtungen besteht eine exzellente Forschungslandschaft.

Nur vor diesem Hintergrund war es möglich, durch systematische Auswertung der zahlreichen abgeschlossenen und einiger teilweise noch laufender Projekte die Arbeitsmarktinstrumente umfassend auf den Prüfstand zu stellen sowie das Ergebnis in Form des vorliegenden Berichts zu präsentieren. Damit wird ein Teilauftrag aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt; es bleibt dem anstehenden Gesetzgebungsverfahren vorbehalten, entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Es wäre von den gegebenen Ressourcen her kaum möglich, die Überprüfung der Arbeitsmarktinstrumente auf wissenschaftlicher Basis im Rahmen eines einzigen großen Forschungsvorhabens vorzunehmen. Zudem wäre ein solches Großprojekt unter dem Gesichtspunkt eines sparsamen Einsatzes der verfügbaren Haushaltsmittel bei der Bundesagentur für Arbeit und beim BMAS auch vor dem Hintergrund einer ausgeprägten Forschungskultur - zahlreiche Untersuchungen, Verbesserung der Datengrundlagen, methodische Weiterentwicklung - im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik kaum zu rechtfertigen.

Wissenschaftliche Evaluation braucht Zeit: Eine neue gesetzliche Regelung muss in der Praxis eingeführt, eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme muss abgeschlossen worden sein (was z.B. bei Umschulung im Bereich der Gesundheitsberufe drei Jahre dauern kann); danach muss ein gewisser Zeitraum (mindestens sechs Monate, besser 12 Monate oder mehr) verstrichen sein,

¹ Im Folgenden spricht der Bericht zur sprachlichen Vereinfachung von Teilnehmern bzw. Nichtteilnehmern, wobei dies Männer und Frauen umfasst.

um den Erfolg zu messen (z.B. Übergang in Erwerbstätigkeit, Nachhaltigkeit der Beschäftigung, Einkommensentwicklung); nicht zuletzt müssen die Untersuchungen durchgeführt werden. Wissenschaftliche Evaluation braucht Daten: Sie müssen für anspruchsvolle Untersuchungen geeignet sein, sich möglichst über eine längere Phase des Erwerbslebens erstrecken und wenn die Erreichung anderer Zielsetzungen als die Integration in Erwerbstätigkeit – wie etwa Beschäftigungsfähigkeit oder soziale Teilhabe – gemessen werden soll, auch persönliche Einschätzungen (z.B. Motivation, Veränderungs- und Konzessionsbereitschaft, Belastungsfähigkeit) umfassen. Deshalb kann der aktuelle zeitliche Rand nicht erreicht werden. Der Betrachtungszeitraum liegt zumeist mehrere Jahre zurück. Insbesondere in den Jahren seit 2001 ist zudem eine so hohe „Reformgeschwindigkeit“ zu verzeichnen, dass Untersuchungen sich nicht selten auf Instrumente beziehen, die inzwischen Veränderungen erfahren haben. Da bei zentralen und erfolgreichen Instrumenten zumeist aber die Grundstrukturen erhalten bleiben, sind die Informationsverluste hinnehmbar und ist die Einbeziehung älterer Untersuchungen zweckmäßig.

Nicht nur die Instrumente unterliegen einer hohen Veränderungsdynamik. Gleiches gilt für den institutionellen Rahmen. Dies betrifft vor allem die mit dem Aufbau eines zweiten sozialen Sicherungssystems bei Arbeitslosigkeit – der Grundsicherung für Arbeitsuchende – verbundenen tief greifenden Veränderungen. Nach der Experimentierphase wird jetzt mit der Organisationsreform ein stabiler Rahmen geschaffen. Bis heute bestehen allerdings bei den zugelassenen kommunalen Trägern zum Teil Lücken im System der Datenerfassung bzw. Datenverarbeitung. Deshalb erstrecken sich bis auf wenige Ausnahmen Aussagen zu den Wirkungen der Instrumente im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende nur auf ARGE n und die getrennte Aufgabenwahrnehmung.

Konzepte und Methoden

Seit mehreren Jahren ist es Standard in der Arbeitsmarktforschung – und das gilt insbesondere bei Wirkungs- und Kausalitätsanalysen – einen multidisziplinären Ansatz zu wählen und umzusetzen. Konkret bedeutet dies, dass spezifische Methoden der qualitativen empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung (wie z.B. Implementationsanalysen) mit umfangreichen deskriptiven Auswertungen sowie ökonometrischen Analysen (zur Aufdeckung kausaler Zusammenhänge) kombiniert werden. Ein anspruchsvolles Evaluationskonzept sieht dabei gezielte Verschränkungen der unterschiedlichen Ansätze vor, um tiefer gehende Erkenntnisgewinne zu erzielen und Rückkopplungsschleifen im Sinne einer Qualitätssicherung der erzielten Ergebnisse zu ermöglichen. Das erfordert Zeit und erhebliche Ressourcen und ist deshalb nicht durchgängig umsetzbar.

Auf der Basis von Einzeldaten geht es um die Untersuchung bzw. die Ermittlung von Durchschnittseffekten. Es erfolgt eine statistische Zusammenführung gleichartiger Einzelfälle zu typischen Fallkonstellationen, auf deren Basis dann eine Durchschnittsbetrachtung erfolgt, um den Erfolg und die Kosten eines Instruments oder einer Maßnahme beurteilen zu können. Dabei wird versucht, mit einer ausreichend großen Fallzahl zu arbeiten, um Analysen jeweils für Frauen und Männer, nach Regionen, Altersgruppen, Qualifikationsniveaus u.a. durchführen zu können.

Bevor solche Betrachtungen durchgeführt werden können, ist es erforderlich, eine Definition von Messkonzepten und Kriterien vorzunehmen. Im Zentrum steht zumeist die Integration in ungeforderte bzw. geförderte Erwerbstätigkeit. Aussagen zur Beschäftigungsfähigkeit und zur sozialen Teilhabe erfordern regelmäßig deutlich mehr Daten und basieren bisher auf wenig erprobten und deshalb weniger robusten Konzepten.

Inhalte von Implementationsanalysen und deskriptiven Analysen

Die Einbeziehung des institutionellen Rahmens erfolgte erstmals vergleichsweise systematisch bei der Hartz-Evaluation. Damals ging es auch darum, den Umbau der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit zur Bundesagentur für Arbeit (BA), der vor allem auch mit einer Reorganisation der Dienstleistungserbringung und Prozessteuerung verbunden war, zu berücksichtigen. Mit der Konstituierung von zwei Rechtskreisen in der Arbeitsmarktpolitik, der Arbeitsförderung nach

dem SGB III mit dem Träger BA und der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II mit den Trägern BA und Kommunen und der Leistungserbringung durch gemeinsame Einrichtungen und die zugelassenen kommunalen Träger haben Implementationsanalysen erheblich an Bedeutung gewonnen. Zentrales Erkenntnisinteresse ist die Klärung bzw. Berücksichtigung der vielfältigen Interdependenzen von institutionellen Rahmenbedingungen, organisatorischen Strukturen und der Prozesse der Leistungserbringung.

Ein wichtiges Analysefeld sind zudem die konkreten Arbeitsprozesse in der aktiven Arbeitsmarktpolitik; vor allem geht es dabei um die Frage: Wie kommt welche unterstützungsbedürftige Person zu welcher Förderung? Konkret geht es um die Feststellung des individuellen Unterstützungsbedarfs und die Genese und Umsetzung der auf den Einzelfall zugeschnittenen Maßnahmenkonzepte vor dem Hintergrund des regionalen Arbeitsmarktes.

Für den Erfolg des Instrumenteneinsatzes bzw. von Maßnahmen kommt auch den Strategien bzw. Vorgehensweisen der Akteure eine erhebliche Bedeutung zu. So wird der Eingliederungsprozess auch als Koproduktion vor Ort von Arbeitsuchenden einerseits und den Fachkräften, Geschäftstellenleitungen und Maßnahmenträgern andererseits charakterisiert, der bislang noch unterbelichtet ist und daher eine vertiefende Untersuchung verdient.

Das Handeln der Fachkräfte und des Leitungspersonals vor Ort wird in erheblichem Umfang durch Steuerungsprozesse auf regionaler und überregionaler Ebene mitgeprägt. Hier ist es angezeigt, die unterschiedlichen Akteurskonstellationen in den beiden Rechtskreisen zu beachten und jeweils getrennt in die Analysen einzubeziehen. Für die Arbeitsförderung sind die drei Ebenen innerhalb der Bundesagentur für Arbeit – Agentur, Regionaldirektion, Zentrale – mit einer ausgeprägten Zielvereinbarungskultur einerseits und weiter bestehender Regelsteuerung andererseits von herausragender Bedeutung. Innerhalb der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind die Steuerungsprozesse durch das Vorhandensein zweier Träger der Leistungen – BA und Kommunen – sowie die Einbeziehung der Länder zumindest nicht weniger komplex. Mit der noch laufenden Organisationsreform werden hier künftig neue Strukturen geschaffen, die einer wissenschaftlichen Analyse erst noch bedürfen. Auch in diesem Rechtskreis gibt es ein Nebeneinander von Ziel- und Regelsteuerung.

Deskriptive Analysen besitzen in der Arbeitsmarktforschung eine lange Tradition. Sie sind eine Abbildung der spezifischen statistischen Informationen und werden üblicherweise mit Verwaltungsdaten (prozessproduzierten Daten) vorgenommen. Grundsätzlich dienen sie der Beantwortung der Leitfrage: Welche Mengengerüste und Bruttoeffekte lassen sich beschreiben? Mit deskriptiven Analysen ist es gut möglich, arbeitsmarktpolitische Aktivitäten wie den Instrumenteneinsatz darzustellen. Was mit ihnen nicht gelingt, ist die Ermittlung von Nettoeffekten und die Durchführung von Kausalanalysen.

Von zentraler Bedeutung für Effizienzanalysen, aber auch für einen deskriptiven Vergleich des Ausgabeverhaltens sowie der Personalintensität der örtlichen Dienststellen, ist die Ermittlung des eingesetzten Mittelvolumens. Dies ist schon mit Blick auf die Maßnahmenkosten anspruchsvoll. Bislang ist die Einbeziehung der Verwaltungskosten der Dienststellen kaum gelungen. Hier sind Verbesserungen dringend erforderlich, weil einige – auch internationale – Studien belegen, dass allein schon mit einer intensiven Betreuung arbeitsuchender Menschen Arbeitsmarkterfolge erzielt werden können, ohne eine Zuweisung zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vornehmen zu müssen.

Inhalte von Wirkungsanalysen

Kerninhalt der Wirkungsanalysen ist die Ermittlung der „Netto“-Wirkungen eines spezifischen Instrumenteneinsatzes für den Durchschnitt der Geförderten oder bestimmte Personengruppen – etwa zur Messung von Effekten gleichstellungsspezifischer Handlungsansätze – in einem bestimmten Zeitraum. Im Gegensatz zu den deskriptiven Analysen soll hier der Erfolg (oder Nichterfolg) des Instrumenteneinsatzes ermittelt und erklärt werden. Dazu werden Teilnehmende an bestimmten Maßnahmen mit vergleichbaren Nichtteilnehmenden verglichen. Das erzielte Ergebnis – z.B. der Übergang in ungeforderte Beschäftigung – erklärt den Beitrag des Instru-

menteneinsatzes. Die Effekte gelten grundsätzlich nur für die spezifische Teilnehmergruppe und können nicht ohne Weiteres auf andere Personengruppen übertragen werden. In der Regel ist auch der arbeitsmarktliche Kontext von Bedeutung; dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes erheblich ändert.

Die meisten Forschungsprojekte untersuchen die Wirkungen über einen eher kurzen Zeitraum; dies ist zumeist darauf zurückzuführen, dass häufig bereits nach einer vergleichsweise kurzen Zeitspanne nach der Einführung oder Modifikation eines Instruments Aussagen zur Wirksamkeit vorliegen sollen. Daher gibt es nur sehr wenige Projekte, die langfristige Teilnahmewirkungen – etwa mit Blick auf Erwerbsverläufe oder die Entwicklung von Erwerbseinkommen im zeitlichen Verlauf – ermittelt haben. Im Rechtskreis des SGB II können solche Ergebnisse derzeit auch deshalb nicht vorliegen, weil der Zeitraum seit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende bis heute noch zu kurz ist.

Eine besondere Bedeutung hat – vor allem im Rahmen vergleichsweise kurzer Untersuchungszeiträume und eher länger dauernden Maßnahmen – der sogenannte Einbindungseffekt (Lock-in-Effekt): Geförderte Personen reduzieren während der Teilnahme die Suchintensität nach einem neuen Arbeitsplatz. Konkret bedeutet dies, dass während der Maßnahmendauer die Chancen, eine ungeforderte Tätigkeit aufzunehmen, bei den Personen, die nicht an der jeweiligen Maßnahme teilnehmen, größer ist. Dies ist z.B. bei der Teilnahme an einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme aber akzeptabel, wenn als Ziel der Förderung nach dem Erwerb eines Bildungszertifikats eine neue berufliche Orientierung ansteht – etwa die Arbeitsaufnahme in einem Bereich, in dem es Fachkräftemangel gibt.

Exkurs: Vorgehensweise bei Wirkungsuntersuchungen

Um die Wirkung ausgewählter Arbeitsmarktinstrumenten zu ermitteln, erfolgt regelmäßig ein Vergleich der Geförderten mit ähnlichen Arbeitslosen, die im untersuchten Eintrittszeitraum nicht in eine Förderung eingetreten sind. Weil es in der deutschen Arbeitsmarktpolitik praktisch keine „sozialen Experimente“ (die zufällige Zuweisung von Teilnehmern und vergleichbaren Nichtteilnehmern in eine Maßnahme) gibt, muss eine adäquate Vergleichsgruppe nachträglich ausgewählt werden. Dies geschieht in der Praxis vor allem über statistische Matching-Methoden, mit deren Hilfe sogenannte „statistische Zwillinge“ der Teilnehmer bestimmt werden. Mit anspruchsvollen statistischen Verfahren wird auf diesem Weg die „Netto“-Wirkung der Teilnahme berechnet, die sich als Unterschied zwischen den Arbeitsmarktergebnissen von Teilnehmer- und Vergleichsgruppe ergibt.

Um entsprechende Berechnungen bzw. Schätzungen durchführen zu können, sind evaluationsgeeignete Daten erforderlich. Datengrundlage sind vor allem administrative Datensätze der BA bzw. der Grundsicherungsstellen, die das IAB als Forschungsdaten aufbereitet und für den jeweiligen Forschungszweck unter Wahrung des Sozialdatenschutzes zur Verfügung stellt.

Als Ergebnisvariable zur Beschreibung des Maßnahmen Erfolgs wird überwiegend der Status „in ungeförderter Beschäftigung“ zu einem bestimmten Stichtag für beide Gruppen ausgewertet. Verschiedene Studien werten allerdings auch die kumulierten Tage in Beschäftigung im Untersuchungszeitraum, den Stichtagsverbleib bzw. die kumulierten Tage in Arbeitslosigkeit, die Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit oder die ununterbrochene Dauer der neuen Beschäftigungsverhältnisse aus.

Darstellung zentraler Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung

Dieser Bericht gibt einen kompakten Überblick über zentrale Ergebnisse von Evaluationsprojekten in Deutschland. Dabei werden schwerpunktmäßig Arbeiten, die nach dem Jahr 2005 durchgeführt wurden, präsentiert. Für wenige Untersuchungen, die sich mit längerfristigen Wirkungen befassen, reicht der Untersuchungszeitraum bis in die Mitte der 1990er Jahre zurück. Ausgewertet werden neben Untersuchungen des IAB vor allem Projekte, die im Rahmen der Ressortforschung des BMAS durchgeführt wurden, sowie eigenständige Publikationen anderer Forschungseinrichtungen.

Die Gliederung des Berichts erfolgt nach typischen Interventionssituationen bzw. Maßnahmen:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen
- Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Beschäftigung schaffende Maßnahmen.

Die folgenden Kapitel fassen die Ergebnisse der bisher vorliegenden Evaluationsstudien zur Wirkung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf die individuellen Wiedereingliederungschancen der Geförderten zusammen.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen

Dieser Abschnitt stellt Evaluationsergebnisse für solche arbeitsmarktpolitischen Instrumente dar, die nicht unmittelbar eine Beschäftigungsaufnahme fördern, aber die Eingliederungschancen der Geförderten verbessern sollen. Die Maßnahmen, zu denen solche Wirkungsergebnisse vorliegen, lassen sich grob in drei Gruppen einteilen: Vermittlungsunterstützende Dienstleistungen durch Dritte, kurze Maßnahmen, die auf Eignungsfeststellungen oder kleine zusätzliche Qualifizierungsbestandteile zielen, und Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung, bei denen umfangreichere Qualifikationen erworben werden.

Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung nach § 46 SGB III gibt es seit 2009; Forschungsergebnisse zu ihrer Wirksamkeit liegen noch nicht vor. Teilweise können jedoch Erkenntnisse aus der Forschung zur Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (Abschnitt 2.1.2) sowie zu Trainingsmaßnahmen (Abschnitt 2.1.3) herangezogen werden. Ebenfalls in den Bereich der Verbesserung der Eingliederungschancen gehören die früheren Leistungen zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung (UBV/Mobi), die nun im Vermittlungsbudget nach § 45 SGB III neu geregelt sind. Hierzu liegen allerdings bisher keine Wirkungsstudien vor.

3.1. Vermittlungsunterstützende Dienstleistungen durch Dritte

Mit den Hartz-Reformen wurde in der Arbeitsmarktpolitik vermehrt die Möglichkeit vorgesehen, private Dienstleister zur Unterstützung der Vermittlung einzubeziehen. Diese Einbeziehung erfolgt quasi-marktlich, also nicht direkt durch die Arbeitsuchenden, sondern entweder über Gutscheine oder auf dem Weg der öffentlichen Ausschreibung durch die Arbeitsvermittlung. Ziel der Öffnung der Arbeitsvermittlung für private Dritte war es, durch mehr Wettbewerb die Wirtschaftlichkeit wie die Qualität der Dienstleistungen zu erhöhen. Beide Aspekte wurden in den im Folgenden beschriebenen wissenschaftlichen Studien höchstens mittelbar untersucht. Im Zentrum stand jeweils die Frage, inwieweit die Nutzung der Angebote Dritter die Integrationschancen der Geförderten verbesserte.

3.1.1. Vermittlungsgutschein

Der Vermittlungsgutschein nach § 421g SGB III wurde im Jahr 2002 noch vor den eigentlichen Hartz-Reformen zunächst probeweise in den arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkasten aufgenommen. Während für Arbeitslose im SGB III derzeit nach zwei Monaten Arbeitslosigkeit (ab 2011 nach 6 Wochen) ein Rechtsanspruch auf einen Vermittlungsgutschein besteht, ist er für die Leistungsempfänger im SGB II lediglich eine Ermessensleistung. Mit dem Vermittlungsgutschein können Arbeitsuchende eigenständig einen privaten Vermittler beauftragen. Neben der durch den Gesetzgeber intendierten Stärkung des Wettbewerbs passt der Vermittlungsgutschein aber auch insofern zu einer auf Aktivierung ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik, als er die Eigeninitiative und Eigenverantwortung derjenigen, die ihn erhalten, fördert und voraussetzt. Betrachtet man nur die Zahl der eingelösten Vermittlungsgutscheine, so ist das Instrument – auch gemessen an anderen Möglichkeiten, private Dritte in die Vermittlung einzubeziehen – quantitativ von eher geringer Bedeutung.

Zu den Wirkungen des Vermittlungsgutscheins liegen im Wesentlichen zwei Studien vor, die sich beide auf einen Zeitraum kurz nach Einführung des Instruments beziehen. Hinzu kommt eine aktuellere Studie zum Verbleib der Geförderten, die aber explizit keine Nettowirkungen ermittelt:

- Die Einführungsphase des Instruments evaluierte ein vom IAB in Auftrag gegebenes Forschungsprojekt zur Vermittlung, das auch die Vermittlung durch Dritte in den Blick nahm (Dann et al. 2005, Heinze et al. 2005, Hujer/Zeiss 2005b, Hujer et al. 2006c, Kruppe 2006a, Pfeiffer/Winterhager 2006a, 2006b, Winterhager et al. 2006; s. auch Abschnitt 2.1.2). Die Forscher schätzten die Nettowirkungen des Bezugs des Vermittlungsgutscheins auf die Wahrscheinlichkeit, ungefördert beschäftigt zu sein. Hierfür wurden die Bezieher des Gutscheins mit ähnlichen Nicht-Beziehern verglichen; der Beobachtungszeitraum umfasste 12 Monate nach Ausgabe des Gutscheins. Ergänzend wurden Implementationsstudien sowie eine makroökonomische Wirkungsanalyse durchgeführt und die Wirkung des Vermittlungsgutscheins mit der einer Beauftragung Dritter durch die Agenturen für Arbeit verglichen.
- Das Modul 1a der Hartz-Evaluation (WZB/infas 2005, 2006) analysierte die Wirkung der Ausgabe des Vermittlungsgutscheins auf den Übergang in Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt. Hier wurde zwischen ungeförderter und geförderter Beschäftigung differenziert. Gemessen wurde jeweils vier Monate nach Ausgabe des Gutscheins.
- Eine neue Studie aus dem IAB (Bernhard/Kruppe 2010b) betrachtet den Verbleib von Personen im SGB III und im SGB II, die im ersten Halbjahr 2007 einen Vermittlungsgutschein erhalten haben. Hier steht allerdings nicht die Frage nach den Nettoeffekten im Vordergrund, sondern die Forscher werteten aus, von welchen individuellen Merkmalen der Erhalt, die Einlösung und die erfolgreiche Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses mit und ohne Gutscheineinlösung abhängen.

Insgesamt wird dem Vermittlungsgutschein für Ausgaben im Zeitraum 2003 bis 2005 in Evaluationszeiträumen von bis zu 12 Monaten sowohl von der frühen IAB-Studie wie in der Hartz-Evaluation eine tendenziell positive Wirkung auf die Beschäftigungschancen bescheinigt. So wurden pro 100 an Arbeitsuchende ausgegebene Gutscheine rund fünf bis sechs Vermittlungen aufgrund des Instrumenteneinsatzes (also zusätzlich) erzielt. Allerdings waren über einen Vermittlungsgutschein begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt kürzer als andere, was auf mögliche Mitnahmeeffekte hindeuten könnte.

Eine Auswertung nach unterschiedlichen Personengruppen zeigte zudem, dass die ursprüngliche Differenzierung der Vermittlungsprämien nach Arbeitslosigkeitsdauer ihr Ziel nicht erreichen konnte: Obwohl Personen, die mindestens neun Monate arbeitslos waren, einen Gutschein im Wert von 2.500 Euro bekamen, konnten sie weniger vom Vermittlungsgutschein profitieren als kürzere Zeit arbeitslose Personen mit weniger hoch dotierten Gutscheinen. Männer profitierten nach beiden Studien etwas stärker vom Vermittlungsgutschein als Frauen, hinsichtlich der Effekte für verschiedene Altersgruppen kommen die Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen. Auf der Makroebene ließ sich kein Effekt des regionalen Einsatzes von Vermittlungsgutscheinen auf die regionalen Stellenbesetzungserfolge nachweisen.

Die aktuellste Studie zu Gutscheinausgaben in den Jahren 2004 bis 2007 untersucht den Einlösungsprozess der Gutscheine sowie den Verbleib der Gutscheininhaber. Im Ergebnis zeigt sich, dass Gutscheine eher an Arbeitslose mit a priori besseren Beschäftigungschancen ausgegeben wurden. Diese Positivauswahl hat sich zwischen 2004 und 2007 verstärkt. Ostdeutsche Arbeitslose haben eine höhere Wahrscheinlichkeit als westdeutsche, sowohl einen Vermittlungsgutschein zu erhalten, als auch einen Job mit Einlösung des Gutscheins anzutreten. Arbeitslosengeld-II-Empfänger lösen Gutscheine mit einer ähnlichen Wahrscheinlichkeit wie andere Arbeitslose ein. Sie bleiben nach der Einlösung jedoch mit geringerer Wahrscheinlichkeit für mindestens ein halbes Jahr beschäftigt.

3.1.2. Reine Vermittlungsmaßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Neben der Ausgabe eines Vermittlungsgutscheins besteht seit 2002 eine weitere Möglichkeit der Einbeziehung privater Dienstleister in die Vermittlungsaktivitäten darin, Dritte im Wege der öffentlichen Ausschreibung zu beauftragen. Die öffentlichen Träger wählen nach vorher festgelegten Kriterien diejenigen Dritten aus, mit denen ein zeitlich begrenzter Vertrag abgeschlossen

wird. Für Arbeitslosengeld-II-Empfänger sind von Dritten erbrachte Vermittlungsdienstleistungen Ermessensdienstleistungen. Alle anderen Arbeitslosen können nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit die zeitweise Überweisung zu einem externen Vermittlungsdienstleister einfordern.

Wettbewerblich vergebene Vermittlungsdienstleistungen zielen entweder auf den unmittelbaren Übergang in Beschäftigung, oder nur mittelbar, indem zunächst Beschäftigungsfähigkeit aufgebaut werden soll. Entsprechend dieser Ziele können entweder Teilaufgaben der Vermittlung oder die gesamte Vermittlung an Dritte vergeben werden. Teilaufgaben der Vermittlung umfassen dabei zum Beispiel sozial- oder arbeitsmarktintegratives Fallmanagement oder die Aktivierung bzw. Stärkung der Eigenbemühungen durch Unterstützung des Bewerbungsprozesses. Im Gegensatz dazu geht es bei der Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung um den unmittelbaren Übergang in Beschäftigung innerhalb des Überweisungszeitraumes. Bis Ende 2007 war dies gesetzlich über zwei sehr ähnliche Instrumente möglich: Die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III) und die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen (§ 421i SGB III). Nachdem sich beide Instrumente in ihrer Ausgestaltung bis zum Jahr 2007 stark einander angenähert hatten, wurde die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen ab 2008 nicht mehr verlängert; seit 2009 erfolgt die Beauftragung Dritter im Rahmen des § 46 SGB III.

Zur Beauftragung Dritter liegen Ergebnisse aus drei Wirkungsstudien vor, die unterschiedliche Zeiträume untersuchen:

- In dem oben schon beschriebenen, vom IAB in Auftrag gegebenen Forschungsprojekt zur Vermittlung wird die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung nach § 37 SGB III untersucht. Ermittelt wurden die Nettowirkungen der Maßnahme auf die Wahrscheinlichkeit, ungefördert beschäftigt zu sein, im Vergleich zu ähnlichen Nicht-Geförderte bis zu neun Monate nach Maßnahmenbeginn (Kruppe 2006a, Pfeiffer/Winterhager 2006b, Winterhager 2006a, 2006b). Eine Makroanalyse untersucht die Effekte regionaler Zuweisungen auf die Stellenbesetzungsprozesse im Jahr 2004 (Hujer et al. 2006c).
- Im Rahmen des Moduls 1a der Hartz-Evaluation (WZB/infas 2005, 2006) wurde die Wirkung der Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung (§ 37 SGB III) wie auch die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen (§ 421i SGB III) untersucht. Gemessen wurde der Effekt auf ungeförderte und geförderte Beschäftigung jeweils vier Monate nach Zuweisung.
- Bernhard/Wolff (2008a, 2008b) untersuchten die Wirkungen der Beauftragungen Dritter mit der gesamten Vermittlung auf die Chancen einer ungeförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Arbeitslosengeld-II-Bezieher, die zu Beginn des Jahres 2005 an die Dritten überwiesen wurden.

Die beiden erstgenannten Studien zeigen, dass nur bestimmte Gruppen von Arbeitsuchenden von der Überweisung zu privaten Vermittlern profitieren können. Insgesamt verbessert die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung die Beschäftigungschancen der Geförderten kaum: In den Untersuchungszeiträumen (2003 bis 2005) verschlechtern sich die Eingliederungschancen der Überwiesenen zunächst gegenüber der Vergleichsgruppe sogar. Dies könnte sich etwa damit erklären lassen, dass die Dritten ihre neuen Arbeitsuchenden erst kennen lernen müssen, bevor sie sie in passende Jobs vermitteln können. Allerdings verschwinden die Unterschiede zwischen den Überwiesenen und der Vergleichsgruppe bis zum Ende des Untersuchungszeitraumes von maximal neun Monaten. Die überwiesenen Arbeitsuchenden haben also insgesamt nicht profitiert, weil ihre Beschäftigungschancen nicht höher ausfallen als in der Vergleichsgruppe. Nur in Westdeutschland waren bei Frauen, Älteren und Jüngeren durch die Einschaltung eines Dritten mittelfristig bis zu drei Prozentpunkte der Überwiesenen mehr in Beschäftigung als in der Vergleichsgruppe. Im Rahmen der Hartz-Evaluation ließ sich für die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen kein Effekt auf die Integrationschancen nachweisen.

Auf der Makroebene zeigten sich ebenfalls keine statistisch gesicherten langfristigen Wirkungen einer Veränderung der Intensität der Beauftragungen Dritter mit der gesamten Vermittlung auf die regionalen Stellenbesetzungsprozesse. Die Beauftragungen Dritter mit Teilaufgaben der Vermittlung verminderte in Ostdeutschland die regionalen Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit sogar leicht.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im SGB II: Ein Vergleich der zu Beginn des Jahres 2005 überwiesenen Arbeitslosengeld-II-Empfänger mit ähnlichen Arbeitssuchenden, die jedoch bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung geblieben sind, zeigt: Für bestimmte Teilnehmergruppen führt die Überweisung zu privaten Vermittlungsdienstleistern zu höheren Eingliederungschancen als ohne die Überweisung. Dies sind beispielsweise junge ostdeutsche Männer unter 25 Jahren, ostdeutsche Geringqualifizierte, westdeutsche Frauen im Alter von 50 bis 57 Jahren oder westdeutsche Männer mit Migrationshintergrund. Damit profitieren zum Teil eher schwer vermittelbare Personengruppen von der Überweisung zu einem Dritten. Die Eingliederungseffekte sind jedoch nicht besonders hoch. Die Chance, 20 Monate nach Maßnahmenbeginn ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein, wurde durch die Maßnahmenteilnahme für die eben genannten Gruppen bis zu 5 Prozentpunkte erhöht. Generell ließ sich allerdings nicht nachweisen, dass die Teilnahme auch wirksam zur Vermeidung von Arbeitslosengeld-II-Bezug beiträgt.

Ein direkter Vergleich der beiden Varianten der Einschaltung Dritter weist schließlich auf einen leichten Wirkungsvorteil des Vermittlungsgutscheins gegenüber der Überweisung zu einem privaten Dienstleister über § 37 SGB III hin: Die IAB-Studie für die Jahre 2003 bis 2005 ergibt, dass die Inhaber eines Vermittlungsgutscheins mit drei bis fünf Prozentpunkten höherer Wahrscheinlichkeit eine reguläre Beschäftigung aufgenommen haben. Dies gilt für ausgegebene Gutscheine und Überweisungen zu Dritten im ersten Halbjahr 2004 für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten nach Erhalt des Gutscheins.

3.2. Kurze Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen waren früher in den §§ 48-52 SGB III geregelt; seit 2009 können Maßnahmen mit ähnlicher Zielsetzung über § 46 SGB III gefördert werden. Ziel von Trainingsmaßnahmen ist es, den Teilnehmenden durch Bewerbungstraining und kurzer Qualifizierung die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Es handelt sich in der Regel um kurze Maßnahmen mit einer maximalen Dauer von zwölf Wochen. Zum einen gibt es Bewerbungstrainings, bei denen die Teilnehmenden Informationen rund um den Bewerbungsprozess erhalten, Bewerbungen schreiben und auf Vorstellungsgespräche vorbereitet werden. Diese meist recht kurzen Kurse (wenige Tage bis zu zwei Wochen) werden jedoch auch dazu genutzt, die Verfügbarkeit von Arbeitslosen zu überprüfen. Bei Verweigerung der Teilnahme können Kürzungen im Leistungsbezug eintreten. Weiterhin verfolgen Trainingsmaßnahmen sowohl das Ziel der Eignungsfeststellung und der Kenntnisvermittlung. Diese Kurse dauern bis zu acht Wochen. Werden sie als Maßnahmenkombination durchgeführt, können sie auch bis zu zwölf Wochen dauern. Eignungsfeststellungen und Kenntnisvermittlungen finden in unterschiedlichen Berufsfeldern statt, wie im gewerblich-technischen, im pflegerischen, im Dienstleistungs- oder im kaufmännischen Bereich. Außerdem werden EDV-Anwendungen, Sprachkurse und Kurse mit Informationen zu Existenzgründungen angeboten. Trainingsmaßnahmen können bei einem Bildungsträger als schulische Maßnahme oder in Betrieben, wo sie eher als Einzelmaßnahme durchgeführt werden, stattfinden. In Betrieben finden vor allem Maßnahmen zur Eignungsfeststellung sowie zur Vermittlung von Kenntnissen statt.

Zu den Wirkungen von Trainingsmaßnahmen liegen eine ganze Reihe von Studien aus der jüngeren Vergangenheit vor, die sich in Design und analysiertem Zeitraum unterscheiden:

- Eine erste Gruppe von Studien ermittelt die Wirkungen auf den Verbleib in ungeförderter Beschäftigung von Trainingsmaßnahmen insgesamt, d.h. ohne Differenzierung der einzelnen Maßnahmevarianten. Biewen et al. (2007), Hujer et al. (2006b) Lechner/Wunsch (2006), Osikominu (2009) sowie Wunsch/Lechner (2008) untersuchen Maßnahmen in

Westdeutschland für Eintrittskohorten zwischen 1999 und 2002 auf Basis von Vergleichsgruppenansätzen bzw. unter Anwendung ereignisanalytischer Verfahren.

- Stephan (2008) sowie Stephan/Pahnke (2010) differenzieren in ihren Analysen, die sich auf den Rechtskreis SGB III beziehen, zwischen betrieblichen und nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen. Untersucht werden mittels Vergleichsgruppenansätzen Maßnahmenzugänge im März 2003; Ergebnisvariablen sind der Verbleib bzw. die kumulierten Tage in Beschäftigung.
- Noch genauer nach Maßnahmenarten und -inhalten differenzieren die Studien für Arbeitslosengeld-II-Bezieher von Wolff/Jozwiak (2007), Jozwiak/Wolff (2007), Hartig et al. (2008), Kopf (2009) sowie Kopf/Wolff (2009). Auf Basis von Vergleichsgruppenansätzen werden die Effekte hinsichtlich ungeförderter Beschäftigung und Überwindung des ALG-II-Bezugs für eine Eintrittskohorte im ersten Quartal 2005 untersucht.
- Im Rahmen der Evaluation der Experimentierklausel des § 6c SGB II wurden die Trainingsmaßnahmen ebenfalls ohne Differenzierung analysiert. ZEW et al. (2008) beziehen auf Basis von Befragungsdaten zugelassene kommunale Träger mit ein und untersuchen Zugänge in Trainingsmaßnahmen im November und Dezember des Jahres 2006.

Die Studien zum Zugangszeitraum 1999 bis 2002, die nicht zwischen den Maßnahmenarten differenzieren, finden überwiegend schwach positive Effekte der Förderung durch Trainingsmaßnahmen. Weitere Studien zeigen jedoch, dass sich die Wirkungen der Maßnahmevarianten erheblich unterscheiden können, da der Kontakt zu einem Arbeitgeber auch ausschlaggebend für die Übernahme eines Teilnehmers in ein Beschäftigungsverhältnis sein kann. Im Rechtskreis SGB III zeigen die Studien, dass von den Teilnehmenden an Trainingsmaßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen, die in Betrieben durchgeführt wurden, 3 ½ Jahre nach einem Maßnahmenbeginn im März 2003 15 Prozentpunkte mehr beschäftigt waren als die Mitglieder einer nicht oder später geförderten Vergleichsgruppe; kumuliert über den Beobachtungszeitraum waren sie gut 200 Tage mehr in Beschäftigung. Für Teilnehmende an nicht-betrieblich durchgeführten Trainingsmaßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen sind nach 3 ½ Jahren leicht positive Fördereffekte in einer Größenordnung von 5 Prozentpunkten festzustellen.

Die Ergebnisse zu den Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis SGB II sprechen dafür, dass auch hier positive Eingliederungswirkungen vorliegen, allerdings ist die Wirkung auf die Überwindung des Leistungsbezugs nach der ZEW-Studie, die nicht zwischen unterschiedlichen Maßnahmevarianten differenziert, insignifikant. Nach den Ergebnissen des IAB führt die Teilnahme an betrieblichen Trainingsmaßnahmen rasch zu deutlich positiven Eingliederungswirkungen, die in der Größenordnung um die 20 Prozentpunkte gegenüber vergleichbaren Nicht-Geförderten liegen, bei ähnlichen Wirkungen bezüglich der Vermeidung von Arbeitslosengeld-II-Bezug. Die insgesamt deutlichen Eingliederungswirkungen der betrieblichen Trainingsmaßnahmen auf die Teilnehmenden könnten aber auch zu einem guten Teil Folge von Mitnahmeeffekten der Betriebe sein. Für schulische Trainingsmaßnahmen weist die Studie ebenfalls positive, aber mit nur bis zu 3 Prozentpunkten deutlich geringere Eingliederungswirkungen nach. Zudem leistet die Teilnahme an schulischen Trainingsmaßnahmen keinen Beitrag zur Vermeidung des Arbeitslosengeld-II-Bezugs.

Untersucht man die Wirkungen der Trainingsmaßnahmen differenziert nach Alter, Migrationsstatus und Dauer der Erwerbslosigkeit der Teilnehmenden sowie nach der lokalen Arbeitsmarktlage, so zeigt sich, dass die Eingliederungswirkungen beider Arten von Trainingsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene in der Regel um einige Prozentpunkte geringer sind als für Teilnehmende ab 25 Jahren. Eine weitere Studie wertet mit der gleichen Datengrundlage die Trainingsmaßnahmenwirkungen für unter-25-jährige Teilnehmende detaillierter nach Schulabschluss, Berufserfahrung und Nationalität aus. Sie finden aber keine gesicherten Hinweise auf unterschiedliche Wirkungen zwischen den betrachteten Teilnehmergruppen.

Weitere Studien aus dem IAB differenzieren die Trainingsmaßnahmen noch stärker und analysieren die Wirkungen unterschiedlicher Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen. Sie unterscheiden zwischen vier schulischen Trainingsmaßnahmen: Bewerbungstraining, Eignungsfeststellung, Kenntnisvermittlung und Maßnahmenkombinationen. Des Weiteren betrach-

ten sie zwei Formen von betrieblichen Trainingsmaßnahmen: Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung/Maßnahmenkombinationen. Wiederum wurden Arbeitslosengeld-II-Bezieher, die zu Beginn des Jahres 2005 in die Maßnahme eingetreten sind, untersucht. Allerdings lag ein längerer Beobachtungszeitraum vor, so dass Beschäftigungswirkungen der Teilnahmen für bis zu 28 Monate nach Maßnahmeneintritt untersucht wurden. Die Resultate zu den Wirkungen der beiden betrieblichen Trainingsmaßnahmen unterscheiden sich kaum und bestätigen die oben zitierten Befunde. Bei schulischen Trainingsmaßnahmen zeigen sich einige Unterschiede. So werden für Teilnehmende an Kenntnisvermittlungen mit 3 bis knapp 4,5 Prozentpunkten nach 28 Monaten die höchsten Eingliederungswirkungen erzielt, gefolgt von Eignungsfeststellungen und Maßnahmenkombinationen. Bewerbungstraining wirkt sich allerdings für geraume Zeit nachteilig auf die Eingliederung in ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Gegen Ende des Beobachtungszeitraums sind dann keinerlei statistisch gesicherten Wirkungen von Bewerbungstrainings nachweisbar.

3.3. Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose

Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung (§ 77 ff. SGB III) lassen sich grob unterteilen in a) berufliche Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und b) sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung. Unter die letzte Kategorie fallen beispielsweise das Nachholen einer Abschlussprüfung, berufsbezogene übergreifende Weiterbildungen, berufliche Aufstiegsweiterbildungen und Qualifizierungen in Übungsfirmen oder Übungswerkstätten.

Auf der Mikroebene hat eine Vielzahl von Studien die Wirkung der Teilnahme an geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen analysiert.

- Die langfristigen Wirkungen der Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU), die in den Jahren 1993 und 1994 begannen, untersuchte ein Kooperationsprojekt der Universitäten St. Gallen und Frankfurt sowie des IAB (Lechner et al. 2007, 2010, Fitzenberger et al. 2008, Fitzenberger/Speckesser 2007, Fitzenberger/Völter 2007). 1998 wurden diese Maßnahmen durch die Kategorie „Förderung beruflicher Weiterbildung“ (FbW) abgelöst. Lechner/Wunsch (2009) analysieren Eintritte aus dem Zeitraum 1986 bis 1995, um die Konjunkturabhängigkeit der Wirkung zu ermitteln.
- Geförderte Weiterbildungsteilnehmer, die in den Jahren 1999 bis 2002 in Arbeitslosigkeit eingetreten waren, betrachten Lechner/Wunsch (2006), Wunsch/Lechner (2008), Biewen et al. (2007), Fitzenberger et al. (2009), Osikominu (2009), Fitzenberger et al. (2010), Hujer et al. (2006a). Verschiedene Studien, die aus der Hartz-Evaluation entstanden sind (IZA et al. 2006, Rinne et al. 2010, Schneider/Uhlendorff 2006) beziehen sich ebenfalls auf diesen Zeitraum. Bei diesen Beiträgen sind die Beobachtungszeiträume mit 24 bis 30 Monaten entsprechend kürzer. Kluge et al. (2007) konzentrieren sich auf die Frage, wie die Wirkung von Maßnahmeteilnahmen mit ihrer Dauer von Maßnahmen variiert. Paul (2010) untersucht speziell die Gruppe der Abbrecher. Paul (2010) und Fitzenberger et al. (2010) nutzen dabei Panel-Schätzverfahren, die ansonsten unbeobachtbare Selektionseffekte berücksichtigen.
- Im Zuge der Hartz-Reformen wurde im Jahr 2003 von der Zuweisung in Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung auf die Ausgabe von Bildungsgutscheinen umgestellt, mit denen potentielle Teilnehmer selbst einen Bildungsträger auswählen. Im Rahmen der Hartz-Evaluation wurden Eintritte bis 2004 untersucht (IZA et al. 2006, Bonin/Schneider 2006, Schneider/Uhlendorff 2006). Zudem haben Stephan (2008) und Stephan/Pahnke (2010) Maßnahmeneintritte aus dem Jahr 2003 untersucht. Selektivitäten beim Ausgabe- und Einlösungsprozess selbst analysiert Kruppe (2009).
- Die Wirkung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslosengeld-II-Empfänger, die zwischen Februar und April 2005 in Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung eingetreten sind, schätzt die Studie von Bernhard/Kruppe (2010a).

Analysen der Maßnahmeneintritte in den Jahren 1993 und 1994 zeigten, dass die Wiedereingliederungschancen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Teilnehmenden an FuU durch die Förderung in Beobachtungszeitraum (von bis zu acht Jahren nach Förderbeginn)

überwiegend stiegen. Positive Effekte auf die Beschäftigungsquoten – von bis zu 20 Prozentpunkten – fanden sich in Westdeutschland insbesondere bei Maßnahmen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Die kumulierten Beschäftigungseffekte fallen bei letzteren – aufgrund der langen Einbindungseffekte – allerdings dennoch negativ aus, während sie bei berufsbezogener übergreifender Weiterbildung positiv sind. Bereits diese erste Kohorte von Studien verdeutlicht, dass die geschätzten Effekte nach Maßnahmenvariante und Merkmalen der Teilnehmer erheblich differieren. Eine Auswertung von Fördereintritten seit Mitte der 80er Jahre zeigt zudem, dass die Förderung die Beschäftigungschancen und das monatliche Einkommen umso stärker beeinflusste, desto höher die Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt des Förderbeginns war.

Bei Studien für den Eintrittszeitraum 1999 bis 2002 und Verbleibszeiträumen von zwei bis drei Jahren ab Förderbeginn, die auf einem Vergleichsgruppenansatz beruhen, sind die Ergebnisse nicht so eindeutig: Lechner und Wunsch finden keine positiven Effekte der Maßnahmen auf die Beschäftigungschancen der Geförderten. Fitzenberger und Koautoren hingegen weisen für Fördereintritte positive Beschäftigungswirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen kurzer und mittlerer Dauer nur für ausgewählte Beschäftigtengruppen nach, die zum Teil bis zu 10 Prozentpunkte erreichen. Dagegen wurden im Rahmen der Hartz-Evaluation positive Effekte in einer Größenordnung von 5 bis 10 Prozentpunkten auf die Beschäftigungschancen aller untersuchten Gruppen festgestellt. Zudem ließen sich bei den Geförderten leicht positive Lohneffekte feststellen. Eine Rolle für Unterschiede in den Ergebnissen könnte dabei das jeweils verwendete Vergleichsgruppenkonzept spielen (Stephan 2008, 2009).

Insgesamt bestätigt jedoch auch diese Kohorte von Beiträgen, dass die Untersuchungsergebnisse nach Fördervarianten und Teilnehmergruppen recht unterschiedlich ausfallen. Eine weitere Studie des IZA kommt ergänzend zu dem Befund, dass die Beschäftigungswirkung geförderter Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einer Maßnahmendauer von 100 Tagen steigt, dann aber nicht weiter zunimmt. Eine aktuelle Analyse der Universität Freiburg, die auch unbeobachtbare Selektionseffekte berücksichtigt, ermittelt für berufsbezogene übergreifende Weiterbildung 2 ½ Jahre nach Förderbeginn – je nach Untersuchungsgruppe – sogar Beschäftigungseffekte von 10 bis 20 Prozent, die für Frauen höher als für Männer und für West- höher als für Ostdeutschland ausfallen. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass die üblichen Vergleichsgruppenansätze – bei denen ein Fördereintritt in einem bestimmten Zeitraum mit keinem Fördereintritt in diesem Zeitraum verglichen wird – die Fördereffekte im Vergleich zu einer Nicht-Teilnahme um etwa ein Drittel unterschätzen könnten.

Eine Abbrecherstudie zeigt für den oben genannten Zeitraum, dass etwa ein Fünftel der Teilnehmer eine Weiterbildungsmaßnahme vorzeitig beendet. Weniger als die Hälfte der Abbrecher nehmen innerhalb eines Monats eine Erwerbstätigkeit auf. Die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs einer Umschulungsmaßnahme oder berufsbezogenen übergreifenden Weiterbildung ist bei Personen ohne oder mit vergleichsweise niedrigem Schulabschluss etwa 20 Prozent höher. Eine Wirkungsanalyse zeigt dann allerdings, dass ein Abbruch – im Vergleich zum Abschluss einer Maßnahme – die Beschäftigungschancen der Teilnehmer im Durchschnitt weder verbessert noch verschlechtert. Eine mögliche Deutung ist, dass Personen nur so lange an Maßnahmen teilnehmen, wie dies für sie positive Effekte hat.

Ergebnisse der Hartz-Evaluation weisen darauf hin, dass sich durch die Hartz-Reformen seit 2003 die Effektivität der Maßnahmen leicht erhöht hat. Dies dürfte in erster Linie auf eine durchschnittliche Verkürzung der Maßnahmen und den damit einhergehenden Einbindungseffekt zurückzuführen sein. Allerdings zeigten Auswertungen des IAB auch, dass die Ausgabe von Bildungsgutscheinen selektiv erfolgt – so erhalten z.B. Personen ohne schulischen und beruflichen Abschluss einen solchen Bildungsgutschein seltener. Darüber hinaus lösten diese Personengruppen den Gutschein mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein und nahmen entsprechend seltener tatsächlich an einer Maßnahme teil. Insgesamt sprechen die Befunde dafür, bei Personen mit deutlichen Vermittlungshemmnissen von Gutscheinlösungen eher abzusehen. Da diese mit der Auswahl eines Maßnahmeträgers teilweise überfordert sind, verstärkt der Bildungsgutschein die Selektion wettbewerbsstärkerer Arbeitsloser in Bildungsmaßnahmen.

Für Arbeitslosengeld-II-Empfänger stellte das IAB – mit einem Vergleichsgruppenansatz und bezogen auf die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – nach etwa 2 ½ Jahren schließlich positive Förderwirkung von bis zu 10 Prozentpunkten fest. Dabei profitierten arbeitsmarktferne Gruppen, Migranten, Ältere sowie beruflich bereits qualifizierte Weiterbildungsteilnehmer und Männer in stärkerem Ausmaß von der Teilnahme als die anderen Gruppen.

Festzuhalten ist schließlich: Zum Teil kommen dieselben Studien, die positive Beschäftigungseffekte feststellen, zu dem Ergebnis, dass die untersuchten Weiterbildungsmaßnahmen nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beigetragen haben. Dieser auf den ersten Blick paradoxe Befund lässt sich dadurch erklären, dass Erwerbspersonen sich nicht nur in Arbeitslosigkeit, in Maßnahmen (einschließlich geförderter Beschäftigung) oder in ungeförderter Beschäftigung befinden können, sondern auch einen anderen Status am Arbeitsmarkt inne haben können, der in den Prozessdaten nicht erfasst ist. Hierzu zählt erstens die Stille Reserve im eigentlichen Sinne, die aus Personen gebildet wird, die zwar nicht aktiv nach Arbeit suchen und deshalb auch nicht arbeitslos gemeldet sind, bei passenden Rahmenbedingungen aber eine Arbeit aufnehmen würden. Zweitens fehlen in den Prozessdaten Personen, die in den Ruhestand eintreten, sich selbständig machen oder verbeamtet werden. Den Unterschied zwischen der Förderwirkung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Förderwirkung auf den Eintritt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann man deshalb so interpretieren, dass ein geringerer Anteil der Geförderten als der Vergleichspersonen in einen dieser nicht erfassten Status gewechselt ist. Vermutlich wurden durch die Weiterbildungsmaßnahmen zumindest zum Teil Personen im Arbeitsmarkt gehalten, die sonst in die Nicht-Erwerbstätigkeit abgewandert wären.

3.4. Zwischenfazit

Die Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen, die vermittlungsunterstützenden Dienstleistungen sowie kurze und längere Qualifizierungsmaßnahmen umfassen, zeigen insgesamt leicht positive Wirkungen hinsichtlich der Integration in Beschäftigung: Am wenigsten wirksam ist nach diesen Studien die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung, die nur bei wenigen Teilgruppen unter den Arbeitslosen zu einer signifikanten Verbesserung der Beschäftigungsaussichten führt. Bei den vermittlungsunterstützenden Dienstleistungen schneidet der Vermittlungsgutschein etwas besser ab, hier stiegen die Integrationschancen im Durchschnitt bei den Empfängern zumindest leicht. Allerdings ist zu beachten, dass vorwiegend Arbeitslose mit besseren Beschäftigungsaussichten den Gutschein erhalten.

Die Mehrzahl der Studien zu den Wirkungen der Förderung beruflicher Weiterbildung, aber auch zu den Trainingsmaßnahmen, kommt zu dem Ergebnis, dass diese Maßnahmen die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden längerfristig erhöhen. Bei Trainingsmaßnahmen, die nicht länger als drei Monate andauern, treten Eingliederungswirkungen bereits innerhalb der ersten zwei Jahre und teils sogar wenige Monate nach Teilnahmebeginn auf. Die Effektivität unterschiedlicher Trainingsmaßnahmenarten variiert ebenfalls deutlich: Am oberen Ende der Skala befinden sich die betriebsnahen Maßnahmen, am unteren Ende schulische Bewerbungstrainings. Die geschätzten Wirkungen der Förderung beruflicher Weiterbildung differieren ebenfalls zwischen einzelnen Varianten und Teilnehmergruppen. Bei kürzeren Maßnahmen tritt die positive Wirkung schneller ein, längerfristig scheint jedoch die Wirkung von Maßnahmen, die auf den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf abzielen, auf die Beschäftigungschancen höher auszufallen.

Bei den Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen spielt offensichtlich die Art und Weise der Erbringung arbeitsmarktlicher Dienstleistungen eine besondere Rolle. Träger können einerseits im Rahmen des Vergaberechts direkt beauftragt werden, andererseits können Arbeitslose Gutscheine für entsprechende Leistungen zu erhalten. Umgesetzt wurde letzteres bereits durch die Vermittlungsgutscheine wie auch die Bildungsgutscheine. Forschungsergebnisse zum Bildungsgutschein lassen allerdings vermuten, dass Gutscheine insbesondere bei Personen mit Vermittlungshemmnissen eine echte Hürde beim Zugang zu Arbeitsmarkt-

dienstleistungen darstellen. Aus Forschungsperspektive wäre es daher wichtig, diesen Aspekt bei eventuellen weiteren Gutscheinlösungen zu berücksichtigen.

4. Maßnahmen für junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf

Die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf sind bisher nur teilweise hinsichtlich ihrer Wirkungen auf Eingliederungsprozesse untersucht worden. Seit kurzer Zeit wurden seitens des BMAS die Anstrengungen, hier zu belastbaren Erkenntnissen zu kommen, intensiviert. Im Herbst 2009 wurde eine Vorstudie zur Evaluation von Fördermaßnahmen für junge Menschen unter 25 Jahren in den Rechtskreisen SGB III und SGB II in Auftrag gegeben, die vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Rambøll Management Consulting und dem Institut für Angewandte Sozialwissenschaft (infas) durchgeführt wird. Ziel der Vorstudie ist zu prüfen, ob bzw. inwieweit es möglich ist, eine umfassende Evaluation von Maßnahmen zur Integration von jungen Menschen in den Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt durchzuführen und ein geeignetes Evaluationsdesign zu erarbeiten. Im Abschlussbericht der Vorstudie, der in Kürze veröffentlicht wird, kommen die Wissenschaftler zu dem Schluss, dass eine umfassend angelegte Evaluation in den Rechtskreisen des SGB III und des SGB II für unter 25-Jährige eine äußerst komplexe Aufgabe ist. Das liegt nicht zuletzt an der Vielzahl von Bundes- und Länderprogrammen, die neben den spezifischen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik für diese Personengruppe durchgeführt werden. Aus Gründen der Umsetzbarkeit schlagen die Wissenschaftler ein Evaluationsdesign vor, das auf die arbeitsmarktpolitischen Instrumente fokussiert ist.

Zu einzelnen Instrumenten laufen derzeit schon Evaluationsprojekte (auch im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) oder sind gerade abgeschlossen worden:

- Die Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ, § 235b SGB III) weist als zentrales Zwischenergebnis aus, dass sich EQ-Geförderte von den gesamten Gruppe der Ausbildungsstellenbewerber kaum unterscheiden. Die Quote des Übergangs nach einer Einstiegsqualifizierung in betriebliche Berufsausbildung hatte sich gegenüber den bisherigen Untersuchungen reduziert (2010: 56 % gegenüber 2007: 65,5 %). Das Forschungsvorhaben ist noch nicht abgeschlossen. Die bisherigen Forschungsberichte sind auf der Homepage des BMAS verfügbar (Becker et al. 2010).
- Erste Ergebnisse der gesetzlich vorgeschriebenen Begleitforschung zum Ausbildungsbonus (§ 421r SGB III) für so genannte Altbewerber wurden dem Deutschen Bundestag im Sommer 2010 übermittelt (Bundestagsdrucksache 17/2690). Zum Beispiel gaben die geförderten Betriebe in einer Befragung im Jahr 2009 in rund 70 Prozent der Fälle an, dass sie den Ausbildungsplatz auch ohne den Ausbildungsbonus geschaffen hätten. Über die Wirkungen zum Übergang in Beschäftigung liegen noch keine Erkenntnisse vor.
- Bis zum Ende des Jahres 2010 wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem Deutschen Bundestag erste Erkenntnisse zur modellhaften Erprobung der Berufseinstiegsbegleitung (§ 421s SGB III) vorlegen. Bei Redaktionsschluss dieses Berichtes war es nicht möglich, diese einzubeziehen.
- Ein Forschungsbericht des IAB zur vertieften Berufsorientierung, § 33 SGB III, (Kupka und Wolters 2010) gibt einen Überblick über die regional sehr heterogene Ausgestaltung der Maßnahmen und fasst die bisher vorliegenden wissenschaftlichen Ergebnisse zusammen. Danach liegen Ergebnisse zu den kausalen Wirkungen von Maßnahmen vertiefter Berufsorientierung bisher nicht vor. Wegen der Heterogenität des Instruments sind sie auch in Zukunft nicht flächendeckend zu erwarten, allerdings laufen gegenwärtig im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit und des BMAS mehrere Untersuchungen zu regionalen Teilprojekten, die exemplarisch solche Nettoeffekte ermitteln.
- Zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (§ 61 SGB III, zur Beschreibung vgl. Plicht 2010) liegen keine Wirkungsanalysen im eigentlichen Sinne vor. Studien zum Verbleib der Teilnehmer (Dietrich/Plicht 2009) zeigen, dass der Integrationserfolg wesentlich vom vorher erreichten Bildungsstand, der Schulleistung und der sozialen Herkunft bedingt wird. Jugendliche, die grundsätzlich für eine Ausbildung geeignet waren,

aber aufgrund lokaler Arbeitsmarktbedingungen zunächst keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, profitierten zudem in größerem Umfang von berufsvorbereitenden Maßnahmen als Jugendliche mit mangelnder Ausbildungsreife.

5. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Zu den beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen zählen unterschiedliche Varianten von Lohnkostenzuschüssen sowie der Gründungsförderung. Die folgende Darstellung beschränkt sich auf die stärker genutzten Varianten. Nicht diskutiert werden etwa der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwer behinderte Menschen, sowie Sonderregelungen für behinderte Personen.

Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen (aber auch betriebliche Trainingsmaßnahmen) weisen dabei die Besonderheit auf, dass sie sich nicht einfach „verschreiben“ lassen: Die Förderung mit einem Eingliederungszuschuss setzt einen einstellungswilligen Betrieb voraus, während Arbeitslose vor einer Unternehmensgründung erst einmal in der Lage sein müssen, ein schlüssiges Gründungskonzept zu entwickeln.

5.1. Förderung abhängiger Beschäftigung

5.1.1. Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse sind Leistungen an den Arbeitgeber. Indem sie temporär die Kosten der Beschäftigung von als weniger leistungsfähig eingeschätzten arbeitslosen Menschen senken, sollen sie deren Arbeitsmarktchancen verbessern. Während im Rahmen der Hartz-Reformen die damals bestehenden drei Hauptvarianten des Eingliederungszuschusses konsolidiert wurden, wurden seitdem (teils zeitlich befristet) ein separater Eingliederungszuschuss für Ältere ab 50 Jahren, ein Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer, ein Qualifizierungszuschuss für Jüngere unter 25 Jahren sowie ein Eingliederungsgutschein eingeführt. Bei der Hauptvariante, dem Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen (§§ 217-221 SGB III), beträgt der Höchstfördersatz 50 Prozent des Arbeitsentgelts, die Höchstförderdauer beträgt 12 Monate. Der Eingliederungsgutschein als besondere Variante ist eine Gutscheinelösung, die der Arbeitslose zu Selbstvermarktungszwecken bei der Arbeitssuche einsetzen kann.

Zu den Eingliederungszuschüssen liegt inzwischen eine Anzahl von Studien vor, die die Arbeitsmarktchancen der Geförderten meist mit denen ähnlicher Arbeitsloser oder aber mit denen ähnlicher Beschäftigter vergleichen.

- Die ersten Studien zur Wirksamkeit der Förderung mit Eingliederungszuschüssen im Jahr 1999 erarbeitete Jaenichen (2002, 2005). Die Vergleichsgruppe setzt sich hier aus ähnlichen, aber ungeförderten Arbeitslosen zusammen.
- Aktualisiert wurden diese Befunde durch Analysen des IAB im Rahmen der „Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission“ (ZEW et al. 2005, 2006, Bernhard et al. 2006, 2007, Heinemann et al. 2006, Jaenichen/Stephan 2009). Weiterhin untersuchte das ZEW im Rahmen der Hartz-Evaluation den Effekt gesetzlicher Änderungen der Förderbedingungen auf die Einstellungschancen anspruchsberechtigter Personen (ZEW et al. 2006, Boockmann et al. 2007).
- Weiterer wichtiger Bestandteil der Hartz-Evaluation zu den Eingliederungszuschüssen war eine Implementationsstudie des IAT (ZEW et al. 2005, 2006, Brüssig et al. 2008). Die Ergebnisse stimmen in vielen Belangen mit denen einer Untersuchung der Einsatzbedingungen von Lohnsubventionen – zu denen Eingliederungszuschüsse gehören – von Hartmann (2004) überein.
- Ein Beitrag des IAB (Bernhard et al. 2008a, 2008b) vergleicht die Arbeitsmarktergebnisse, von Arbeitslosengeld-II-Empfängern, die zwischen Februar und April 2005 mit einem Eingliederungszuschuss gefördert wurden, mit denen ähnlicher, aber ungeförderter Arbeitnehmer.

- In einigen neueren Studien hat das IAB zudem geprüft, wie sich das Arbeitsentgelt und die Betriebszugehörigkeitsdauern von vormals Arbeitslosen unterscheiden, die im Jahr 2003 ein gefördertes bzw. ungefördertes Beschäftigungsverhältnis aufnahmen (Ruppe 2009, Ruppe/Stephan 2009, Stephan 2010a, Stephan 2010b).
- Eine laufende Implementationsstudie des IAQ stellt in einem Zwischenbericht erste qualitative Einschätzungen zu den seit den Hartz-Reformen neu eingeführten Varianten des Eingliederungszuschusses sowie zum Eingliederungsgutschein bereit (IAQ 2010).

Für Eintritte in die Förderung im Jahr 1999 kommt ein Vergleich der Geförderten mit einer Gruppe ähnlicher, aber ungeförderter Arbeitsloser nach einem anfänglichen Einbindungseffekt zu einer insgesamt positiven Einschätzung. Die geschätzte Förderwirkung auf die Beschäftigungsquoten liegt drei Jahre nach Förderbeginn immer noch bei 20 bis 40 Prozentpunkten. Die geschätzten Fördereffekte auf die Beschäftigungsquoten liegen dabei deutlich über den Effekten auf die Arbeitslosenquoten. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die nicht geförderten Vergleichspersonen häufiger als Geförderte in die Nichterwerbstätigkeit wechseln: Eingliederungszuschüsse tragen damit dazu bei, dass Personen, die sonst dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung gestanden hätten, weiterhin erwerbstätig sind.

Untersuchungsgegenstand der Hartz-Evaluation waren erstens die Arbeitsmarktchancen von Personen, die in den ersten beiden Quartalen des Jahres 2002 mit Varianten von Eingliederungszuschüssen gefördert wurden. Dabei wurde nach Geschlecht sowie nach Ost-/Westdeutschland differenziert. Je nach untersuchter Teilgruppe waren drei Jahre nach Förderbeginn 40 bis 70 Prozent der Geförderten regulär beschäftigt, während zwischen 60 und 80 Prozent weder arbeitslos gemeldet noch in einer Maßnahmen waren. Ähnlich zu den früheren Studien zeigte sich im Vergleich zu ähnlichen Personen, die nicht oder später gefördert wurden, nach dem anfänglichen Einbindungseffekt eine deutlich positive Förderwirkung. Diese ging aber im Zeitablauf zurück. Der Anteil der Geförderten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung liegt drei Jahre nach Förderbeginn auch für diese Zugangskohorten 20 bis 40 Prozentpunkte über dem der Vergleichsgruppen. Besonders hoch fallen die geschätzten Förderwirkungen dabei für Frauen in Ostdeutschland aus. Auch hier sind die Effekte deutlich geringer, wenn nicht der Verbleib in ungeförderter Beschäftigung, sondern die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und weiteren Maßnahmeteilnahmen untersucht wird. Ganz besonders deutlich wird dies bei der Förderung mit dem Eingliederungszuschuss für Ältere in Westdeutschland: Gerade die älteren Vergleichspersonen nutzen Rückzugsmöglichkeiten aus dem Arbeitsmarkt und damit auch aus der registrierten Arbeitslosigkeit.

Im Rahmen der Hartz-Evaluation wurden zweitens auch die Auswirkungen gesetzlicher Änderungen beim Eingliederungszuschuss für Ältere auf die Gesamtgruppe älterer Erwerbspersonen ausgewertet. Im Ergebnis hatten weder die Ausweitung der Förderberechtigten für den Eingliederungszuschusses für Ältere auf Personen mit einer bis halbjährigen Arbeitslosigkeitsdauer im Jahr 2002 noch die Angleichung der Förderbedingungen von Älteren und Jüngeren im Jahr 2004 Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen der meisten hierdurch betroffenen älteren Personen. Lediglich bei betroffenen Frauen in Ostdeutschland verbesserten bzw. verschlechterten sich die Beschäftigungschancen infolge der gesetzlichen Änderungen. Allerdings betrafen die gesetzlichen Änderungen nur eine Teilgruppe der älteren Arbeitslosen, bzw. bezogen sich im Wesentlichen auf die Höchstdauer der Förderung.

Auch für den Rechtskreis SGB II fallen die Ergebnisse zu den Geförderten ähnlich aus. Für eine Kohorte von Förderzugängen im Februar bis April 2005 und die häufigste Förderdauer zeigt eine Wirkungsanalyse des IAB: 20 Monate nach Förderbeginn waren knapp 70 Prozent der Geförderten in regulärer Beschäftigung. In einer Vergleichsgruppe ähnlicher, aber ungeförderter Personen traf dies für weniger als 30 Prozent der Beschäftigten zu – der geschätzte Fördereffekt beträgt damit um die 40 Prozentpunkte. Ähnlich positiv fallen die Effekte auf die Vermeidung weiterer Zeiten der Arbeitslosigkeit und des Arbeitslosengeld-II-Bezugs aus.

Wenig bekannt ist zu möglichen Mitnahme- und Substitutionseffekten der Förderung. So liegt ein Mitnahmeeffekt vor, wenn ein Betrieb genau die Person fördert einstellt, die er auch ohne

Förderung eingestellt hätte. Ersetzen geförderte Beschäftigte innerhalb eines Betriebes ungeförderte Arbeitnehmer, so spricht man von Substitutionseffekten. Verdrängungseffekte von ungeförderten Beschäftigungsverhältnissen treten auf, falls andere vergleichbare Betriebe infolge der Förderung Wettbewerbsnachteile haben und weniger *ungeförderte* Personen einstellen bzw. beschäftigen. Fallstudien aus dem Jahr 2000 lassen vermuten, dass Unternehmen Lohnsubventionen durchaus auch zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit einsetzen. Flexibilitätsbedürfnisse stehen hingegen einer Einstellung subventionierter Arbeitskräfte entgegen, da die Subventionierung eine bestimmte Mindestbeschäftigungsdauer voraussetzt. In einer Befragung zu 3.500 subventionierten Einstellungen aus dem Jahr 2000 antworteten Unternehmen – je nach Fördervariante – in 40 bis 60 Prozent der Fälle, dass sie mit einem Eingliederungszuschuss geförderte Personen auch ohne Zuschuss eingestellt hätten. Von den Personen, die aktiv durch die Arbeitsagentur vorgeschlagen wurden, wären 20 bis 30 Prozent der Geförderten auch ohne diesen Zuschuss eingestellt worden. Vermittlerbefragungen im Rahmen der Hartz-Evaluation zeigen zudem, dass Betriebe bei Einstellungen im Rechtskreis SGB III überwiegend konkret nach Fördermöglichkeiten für einen bereits ausgewählten Bewerber fragen. Im Rechtskreis SGB II hingegen waren die Vermittler sehr häufig initiativ tätig. Als wesentlicher Grund für die Inanspruchnahme von Eingliederungszuschüssen wurden Unsicherheiten über die Produktivität von Bewerbern genannt. Einstellungshindernis bei schwer vermittelbaren Personen sind offenbar weniger individuelle Produktivitätsdefizite als solche, sondern eher, dass Personengruppen wie Langzeitarbeitslosen allgemein eine geringere Produktivität zugeschrieben wird. In einer beachtlichen Anzahl von Fällen wurde diese Einschätzung nach einer Erprobungsphase im Betrieb revidiert.

Einige neuere Studien vergleichen daher die Beschäftigungschancen gefördert und ungefördert eingestellter Personen (für Eintritte aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im 2. Quartal 2003). Hierbei wird implizit so getan, also ob die Geförderten auch ohne Förderung einen Job erhalten hätten; von Interesse ist dann der Effekt der Lohnsubvention auf die Entlohnung und die Beschäftigungsdauer. Die Einstiegsgehälter geförderter und ähnlicher, aber ungeförderter Arbeitnehmer waren – so ein zentrales Ergebnis – im Mittel etwa gleich hoch. Nicht nur das: Im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz stieg das Entgelt beider Gruppen auch in ungefähr gleichem Ausmaß. Insgesamt waren die geförderten Personen in den 3 ½ Jahren nach Förderbeginn allerdings durchschnittlich zwei (West) bis vier (Ost) Monate länger regulär beschäftigt, wodurch auch ihre Gesamteinkünfte in diesem Zeitraum höher ausfielen. Aggregiert über den Beobachtungszeitraum von 3 ½ Jahren betrugen die zusätzlichen Einkünfte etwa 2.200 (Frauen in Westdeutschland) bis 4.900 Euro (Männer in Ostdeutschland). Geförderte Personen verblieben dabei deutlich länger im Betrieb: Nach einem Jahr bestand noch etwa die Hälfte der anfänglich geförderten, aber nur ein Drittel der ungefördert aufgenommenen Arbeitsverhältnisse. Eine fiskalische Kosten-Nutzen-Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Aufwendungen für den Zuschuss durch höhere Einnahmen und geringere Ausgaben im Beobachtungszeitraum mehr als amortisiert haben dürften.

Eine ergänzende Analyse der zehn Branchen, in denen im Beobachtungszeitraum die meisten Eingliederungsgutscheine eingesetzt wurden, zeigte, dass Zuschüsse im 2. Quartal 2003 zahlenmäßig am häufigsten im Bausektor, bei den weiteren wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Einzelhandel sowie in der Zeitarbeitsbranche eingesetzt wurden. Die Ergebnisse bestätigen für die meisten Branchen, dass geförderte Arbeitnehmer bei der Einstellung ähnlich hohe Löhne wie ihre ungefördert eingestellten Kollegen erhielten, längerfristig aber durch höhere Beschäftigungsquoten von der Förderung profitierten. In einem weiteren Schritt wurden die Löhne geförderter Arbeitnehmer in jeder Branche denen ähnlicher Personen gegenübergestellt, die in einer der anderen Sektoren eine geförderte Beschäftigung aufgenommen hatten. Unterschiede zeigten sich bei den Eintrittslöhnen, der Beschäftigung wie auch der Betriebszugehörigkeit, jedoch nicht bei den längerfristig kumulierten Arbeitsentgelten.

Ergebnisse einer aktuellen Implementationsanalyse weisen schließlich darauf hin, dass die gegenwärtige Trennung zwischen verschiedenen Varianten von Eingliederungszuschüssen nicht zielführend ist. Erstens sind die Fachkräfte tendenziell damit überfordert, rechtssicher die zutreffende Variante auszuwählen. Zweitens kritisieren die Vermittler beim Eingliederungszuschuss

für Ältere insbesondere die Mindestförderdauer von einem Jahr als unangemessen lange. Sie kann bei Arbeitgebern „Begehrlichkeiten“ wecken. Durch die lange Mindestförderdauer in Verbindung mit der fehlenden Nachbeschäftigungspflicht steigt zudem das Mitnahmerisiko im Vergleich zum Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen. Der erst 2008 eingeführte Eingliederungsgutschein wird von Vermittlern und Führungskräften in den Arbeitsagenturen kritisch beurteilt. Bemängelt wird unter anderem, dass das Gesetz mit den zwei Varianten unnötig kompliziert sei. Auch wird kritisiert, dass die Förderung wegen der vorgeschriebenen Förderdauer von 12 Monaten und der Mindesthöhe von 30 Prozent der erstattungsfähigen Lohnkosten relativ teuer sei. Die bevorzugte Alternative zum Eingliederungsgutschein ist der Eingliederungszuschuss in seiner herkömmlichen Variante, der teils auch als informeller Eingliederungsgutschein ausgestaltet ist (als schriftliche Zusagen auf eine Förderung mit einem Eingliederungszuschuss an Arbeitsuchende).

5.1.2. Einstiegsgeld bei abhängiger Beschäftigung

Das Einstiegsgeld (§ 16b SGB II), das in ähnlicher Ausgestaltung bereits Bestandteil des Bundessozialhilfegesetzes war, kann bei erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung oder einer Selbstständigkeit durch einen zeitlich auf sechs bis 24 Monate befristeten Arbeitnehmerzuschuss fördern. Voraussetzung hierfür ist, dass die neue Tätigkeit geeignet ist, die Abhängigkeit von Transferleistungen auf Dauer zu verhindern.

Zum Einstiegsgeld zur Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung liegen derzeit noch keine Evaluationsbefunde vor. Hinweise auf mögliche Beschäftigungswirkungen liefern aber regionale Modellversuche in Hessen und in verschiedenen Regionen Baden-Württembergs (Dann et al. 2002a, 2002b). In Baden-Württemberg durften Hilfeempfänger für einen Zeitraum von maximal 18 Monaten bis zu 50 Prozent des zusätzlichen Erwerbseinkommens behalten. Ein Vergleich zwischen Programm- und Kontrollgruppen zeigt, dass positive Eingliederungseffekte im Sinne einer zusätzlichen Aufnahme von Beschäftigung seitens der Programmteilnehmer realisiert werden konnten. In Hessen war das Bild gemischt: Nur im Landkreis Fulda ließen sich positive Beschäftigungseffekte nachweisen. Die Evaluatoren machten als Erfolgsfaktoren vor allem die Intensität des kommunalen Engagements, die Abgrenzung der Zielgruppe sowie die finanzielle Attraktivität der gewählten Einstiegsgeldvariante aus. Verallgemeinerungen mit dem Ziel einer „optimalen Ausgestaltung“ von Kombilohn-Modellen sollten jedoch mit größter Sorgfalt erfolgen, da regionale Gegebenheiten eine entscheidende Rolle für den Erfolg der Modellversuche gespielt haben dürften.

5.1.3. Entgeltsicherung

Die Entgeltsicherung (§ 421j SGB III) ist ein Instrument für ältere Arbeitslose, die prinzipiell vermittelbar wären, deren Anspruchslohn aufgrund eines relativ hohen Verdienstes in ihrer letzten Beschäftigung aber über den am Markt zu erzielenden Löhnen liegt. Die Förderung ist an die Aufnahme einer im Vergleich zum bisherigen Arbeitsentgelt niedriger entlohnten Tätigkeit geknüpft und gleicht einen Teil des entstehenden Lohnverlustes aus. Der Zuschuss wird im ersten Förderjahr in Höhe von 50 Prozent und im zweiten Förderjahr in Höhe von 30 Prozent der Nettoentgeltdifferenz zum vorherigen Einkommen geleistet, zudem wird der Rentenversicherungsbeitrag aufgestockt.

Befunde zu dem Instrument liegen im Wesentlichen aus der Hartz-Evaluation vor (ZEW et al. 2005, 2006, Brüssig et al. 2006, Brüssig et al. 2007). Individualdaten über die Inanspruchnahme sind in den dem IAB verfügbaren Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit derzeit nicht verfügbar, so dass eine Wirkungsanalyse bezogen auf die Geförderten bisher nicht möglich war.

Im Rahmen der Hartz-Evaluation konnte das ZEW statistisch keinen Effekt der Entgeltsicherung auf das betriebliche Einstellungsverhalten nachweisen. Dies dürfte aber auch auf die vergleichsweise geringen Eintrittszahlen (regelmäßig unter 12.000 pro Jahr) zurückzuführen sein. Interessante Hinweise stammen aus der – ebenfalls im Rahmen der Hartz-Evaluation durchgeführten – Implementationsanalyse des IAT, das geförderte Personen und Vermittler zur Entgeltsicherung befragte: Eine typische Konstellation bei Inanspruchnahme schien zu sein, dass leitende Angestellte arbeitslos wurden. Sie konnten im neuen Betrieb, selbst wenn er in derselben

Branche war, keine adäquat dotierte Aufgabe übernehmen. Teilnehmer an Gruppendiskussionen betonten jedoch, dass die neue Arbeit der alten hinsichtlich der Anforderungen ebenbürtig sei. Die Einkommensabstiege resultierten aus Branchenwechseln, oder aus der Tatsache, dass der Einstieg in kleine Betriebe gelang, die typischerweise schlechter bezahlen als größere Betriebe. Im Rahmen einer Telefonbefragung von 300 Geförderten zeigte sich: Die Einkommensverluste waren, wie sich anhand der Höhe der gezahlten Entgeltsicherung erkennen lässt, beträchtlich – jeweils ein Drittel der Geförderten erhielten einen Zuschuss zwischen 100 und 200 bzw. zwischen 200 und 400 Euro. Die Einkommensabstiege waren für die meisten dauerhaft. Eine große Mehrheit von etwa zwei Dritteln gab an, dass die Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme unterstützt hätte, aber nicht ausschlaggebend gewesen sei. Bei der Hälfte der Teilnehmer führte erst der ausbleibende Erfolg bei der Arbeitssuche zu einer entsprechenden Konzessionsbereitschaft.

Die geringe Inanspruchnahme des Instruments dürfte den Evaluationsergebnissen nach einerseits auf den geringen Bekanntheitsgrad des Instruments zurückzuführen sein, das durch Vermittler nicht offensiv angeboten wurde. Andererseits zeigten sich aber auch Schwächen in der gesetzlichen Ausgestaltung der Förderung. Diesbezügliche Handlungsempfehlungen der Forscher wurden durch die 2007 eingeführten gesetzlichen Modifikationen auch teilweise umgesetzt: So wurde 2007 die erforderliche (Rest-)Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 auf mindestens 120 Tage herabgesetzt. Diese Änderung trägt dem Evaluationsergebnis Rechnung, wonach ein erheblicher Teil der Nutzer offenbar erst nach längerer erfolgloser Arbeitssuche zur Inkaufnahme eines geringeren Entgelts bereit war und anschließend in der Regel weitere Zeit verstrich, ehe ein konkretes Stellenangebot vorlag. Weiterhin werden seit der Gesetzesänderung 2007 der Zuschuss zum Arbeitsentgelt und der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag generell für zwei Jahre gewährt. Dies dürfte die finanzielle Attraktivität der Entgeltsicherung für ältere Arbeitssuchende erhöht haben.

5.2. Förderung selbständiger Beschäftigung

5.2.1. Gründungsförderung im Rechtskreis SGB III

Gründungen aus der Arbeitslosigkeit unterstützt die Arbeitsagentur, indem Arbeitslose in der Anlaufphase ihrer Gründung eine finanzielle Förderung erhalten. Im Rechtskreis SGB III erfolgte die Förderung bis August 2006 durch Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss. Das Überbrückungsgeld wurde im Regelfall für sechs Monate in Höhe der Lohnersatzleistungen gezahlt; hinzu kam ein pauschalierter Sozialversicherungsbeitrag. Im Jahr 2003 kam der Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) als zweites Instrument der Gründungsförderung hinzu. Der Existenzgründungszuschuss wurde für bis zu drei Jahre gezahlt; die Förderhöhe sank (ausgehend von 600 € pro Monat im ersten Förderjahr) im Zeitverlauf. Dieses Instrument war damit vor allem für Personen mit einem geringen Arbeitslosengeldanspruch attraktiv. Im August 2006 wurden die beiden bisherigen Instrumente durch den neu geschaffenen Gründungszuschuss (§ 57 SGB III) abgelöst. Die Förderung erfolgt nun für neun Monate in Höhe des Arbeitslosengeldes sowie eines Zuschusses von monatlich 300 € für die soziale Absicherung. Sie kann nach einer Erfolgsprüfung um weitere sechs Monate verlängert werden, wobei der Zuschuss dann nur noch 300 € monatlich beträgt.

Zum Überbrückungsgeld und zum Existenzgründungszuschuss liegt inzwischen eine Vielzahl von Studien vor. Sie sind aus einer Forschungsgruppe hervorgegangen, an der das IAB, das DIW sowie das IZA beteiligt sind. Zum Gründungszuschuss liegen derzeit noch keine Wirkungsergebnisse vor.

- Im Kontext der „Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission“ wurden die Wirkungen von Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss auf die Geförderten – im Vergleich zu keiner oder einer späteren Förderung – untersucht (IAB et al. 2005, 2006, Baumgartner et al. 2006, Baumgartner/Caliendo 2008, Caliendo et al. 2006, 2007, Caliendo 2009, Caliendo/Kritikos 2009, 2010).

- Diese Analysen wurden nach Abschluss der Hartz-Evaluation fortgesetzt, um auch die längerfristigen Effekte einer Förderung zu ermitteln (Caliendo et al. 2009, 2010, Caliendo/Künn 2010).

Gegenstand der Studien sind Personen, die im 3. Quartal 2003 ein Unternehmen gegründet haben und dabei mit dem Überbrückungsgeld oder dem Existenzgründungszuschuss gefördert wurden. Jeweils etwa 3.000 Personen sowie eine Vergleichsgruppe ungeförderter Personen wurden in den Jahren 2004, 2005 und 2008 telefonisch befragt. Die Befragungen waren erforderlich, da die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit den Verbleib in Selbständigkeit nicht abbilden. Zeiten geförderter Selbständigkeit wurden im Rahmen der Evaluation bereits als „Erfolg“ gewertet.

Im Rahmen der Hartz-Evaluation zeigte sich zunächst, dass 28 Monate nach Förderbeginn immerhin noch um die 70 Prozent der Geförderten selbständig waren. Der Anteil lag beim Existenzgründungszuschuss leicht höher als beim Überbrückungsgeld (wobei bei ersterem der maximale Förderzeitraum erst nach 36 Monaten endete). Der Anteil der registrierten Arbeitslosen lag bei den Geförderten um etwa 20 bis 30 Prozentpunkte niedriger als in der Vergleichsgruppe ähnlicher, aber ungeförderter Personen. Der Anteil in Selbständigkeit oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung war unter den Geförderten beim Überbrückungsgeld etwa 30 bis 40 Prozentpunkte und beim Existenzgründungszuschuss etwa 40 bis 50 Prozentpunkte höher als bei den ähnlichen, aber ungeförderter Vergleichspersonen. Auch das Gesamteinkommen fiel bei den Gründern signifikant höher aus als in den Vergleichsgruppen (eine Ausnahme sind mit dem Existenzgründungszuschuss geförderte Frauen). Eine Auswertung unterschiedlicher Teilnehmergruppen weist dabei darauf hin, dass eine Förderung mit dem Überbrückungsgeld oder dem Existenzgründungszuschuss für ältere Männer und vormals Langzeitarbeitslose in Westdeutschland besonders effektiv war. Eine ergänzende Effizienzanalyse, in der die gesparte Arbeitslosenunterstützung den Programmkosten gegenübergestellt wird, kommt zu dem Schluss, dass das Überbrückungsgeld für die Geförderten nicht nur effektiv, sondern für die Arbeitsverwaltung auch monetär effizient war – die Einspareffekte lagen über den Maßnahmenkosten. Beim Existenzgründungszuschuss weist die Effizienzanalyse im Beobachtungszeitraum hingegen auf ein geringes monetäres Defizit für die Arbeitsverwaltung hin.

Auch auf längere Sicht ziehen die Forscher mehrheitlich eine positive Bilanz: Knapp 5 Jahre nach der Gründung sind – differenziert wurde nach Geschlecht und Ost-/Westdeutschland – immer noch 55 bis 70 Prozent der vormals Geförderten in Vollzeit oder Teilzeit selbständig tätig. Etwa weitere 20 Prozent gehen inzwischen einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach. Insbesondere unter den ehemaligen Überbrückungsgeld-Gründern gaben in den letzten beiden Jahren nur noch wenige die Selbständigkeit wieder auf. Insgesamt weisen die ehemaligen Maßnahmeteilnehmer eine deutlich bessere Arbeitsmarktbilanz auf als eine Vergleichsgruppe: Der Anteil in Selbständigkeit oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist zum Ende des Beobachtungszeitraums – je nach Untersuchungsgruppe – immer noch 20 bis 40 Prozentpunkte höher. Insgesamt waren die Geförderten im Beobachtungszeitraum 16 bis 30 Monate mehr beschäftigt und 13 bis 22 Monate weniger arbeitslos. Ihre monatlichen Arbeitseinkommen waren im Schnitt 150 bis 800 Euro höher, wobei der Effekt bei den Männern deutlich stärker ausfällt. Vor allem bei den Überbrückungsgeld-Gründungen entstand zudem eine beachtliche Anzahl von zusätzlichen Arbeitsplätzen – je 100.000 Förderungen wurden etwa 80.000 zusätzlich Jobs (in Vollzeitäquivalenten) geschaffen.

Einschränkend ist aber zu beachten, dass – ähnlich wie bei den Eingliederungszuschüssen – zu möglichen Mitnahme- und Substitutionseffekten der Gründungsförderung wenig bekannt ist. Mitnahme liegt hier vor, wenn Arbeitslose auch ohne Förderung eine Gründung vorgenommen hätten und die Förderung ihre Erfolgchancen nicht beeinflusst hat. Eine Substitution findet statt, wenn die geförderten Gründer andere Personen aus dem Arbeitsmarkt verdrängen. Im Rahmen der oben erwähnten Befragungen gaben immerhin etwa 75 Prozent der mit dem Überbrückungsgeld geförderten Gründer an, dass sie sich auch ohne Förderung selbständig gemacht hätten. Beim Existenzgründungszuschuss lag der entsprechende Anteil zwischen 60 und

70 Prozent. Zum Teil wären die Gründungen allerdings später oder in geringerem Umfang erfolgt.

Erwähnenswert ist schließlich: Als der Gesetzgeber den Existenzgründungszuschuss einführte, kam es nicht zu der befürchteten „Konkurrenz“ zum etablierten Überbrückungsgeld. Vielmehr wurde durch das 2003 bis 2006 bestehende Instrument eine andere Personengruppe unter den Arbeitslosen für eine geförderte Existenzgründung gewonnen. Der Zuschuss wurde eher für kleinere Gründungen genutzt, sowohl was Geschäftsziel, als auch Kapitalausstattung angeht. Auffällig ist auch ein deutlich höherer Frauenanteil an den Gründern als beim Überbrückungsgeld. Dies führte aber nicht dazu, dass der individuelle Erfolg maßgeblich anders ausfiel. Für die Weiterentwicklung der Instrumente haben die positiven Einschätzungen der Evaluatoren allerdings wenig Belang, da beide Instrumente ja bereits abgeschafft wurden. Es bleibt aber eine spannende Frage, ob die aktuellen Instrumente der Gründungsförderung eine ebenso heterogene Klientel ansprechen und ähnlich erfolgreich sind.

5.2.2. Einstiegsgeld bei selbständiger Beschäftigung

Im Rechtskreis SGB II ist eine begleitende Förderung von Gründungen ausschließlich auf Basis des Einstiegsgeldes (§ 16b SGB II) möglich; zudem können die Gründer Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern erhalten (§ 16c SGB II). Eine Wirkungsstudie zum Einstiegsgeld bei selbständiger Tätigkeit haben Wolff/Nivorozhkin (2008) aus dem IAB vorgelegt. Sie untersuchen mit einem Vergleichsgruppenansatz die Effekte von Einstiegsgeld als Gründungsförderung für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die die Förderung erstmals zwischen Februar bis April 2005 erhielten. Die Analyse beschäftigt sich hauptsächlich mit den Wirkungen auf die Vermeidung von Arbeitslosengeld-II-Bezug und von Arbeitslosigkeit, da in der Prozessdatengrundlage keine Informationen über ungeforderte selbständige Tätigkeiten vorliegen.

Da nahezu alle Förderungen der Teilnehmer nach 18 Monaten abgeschlossen sind, sind vor allem die Wirkungen mehr als 18 Monate nach Teilnahmebeginn von Interesse. Die Schätzergebnisse zeigen, dass die Teilnehmer danach häufiger als die Vergleichspersonen nicht arbeitslos und auch seltener noch auf den Bezug von Arbeitslosengeld II angewiesen waren. So ist etwa 20 Monate nach Programmstart der Anteil der (ehemaligen) Teilnehmer, die nicht mehr auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, gut 10 bis 15 Prozentpunkte (je nach Personengruppe) höher als in der Vergleichsgruppe.

5.3. Zwischenfazit

Nach den mikroökonomischen Wirkungsstudien sind die Beschäftigung begleitenden Maßnahmen als die „erfolgreichsten“ Instrumente einzuschätzen. Im Vergleich zu nicht geförderten, ansonsten ähnlichen Arbeitslosen sind die Beschäftigungsquoten bei mit Eingliederungszuschüssen geförderten Personen drei Jahre nach Förderbeginn – je nach Personengruppe – regelmäßig 20 bis 40 Prozentpunkte höher. Bei der Gründungsförderung wird eine entsprechende Wirkung noch fünf Jahre nach Förderbeginn ermittelt.

Dennoch ist bei dem Einsatz dieser Maßnahmen Vorsicht geboten. Insbesondere die Frage von Mitnahme- und Substitutionseffekten ist derzeit noch nicht hinreichend geklärt. Substitutionseffekte können jedoch akzeptabel sein, wenn die Maßnahmen bewirken, dass Personen mit Vermittlungshemmnissen in der „Arbeitskräfteschlange“ um Jobs nach vorne rücken. Selbst wenn Mitnahmeeffekte vorliegen (also eine bestimmte Tätigkeit auch ohne Maßnahme zustande gekommen wäre), kann die Förderung dennoch bewirken, dass die zukünftige Erwerbskarriere deutlich stabiler verläuft als dies ohne Förderung der Fall gewesen wäre.

6. Beschäftigung schaffende Maßnahmen

Öffentlich geförderte Beschäftigung ist nachrangig zu Beschäftigung, zu Ausbildung und zu anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie ist auf Gruppen mit geringen Aussichten auf eine zügige Eingliederung in ungeforderte Beschäftigung zugeschnitten und kann mit einer sozialpädagogischen Betreuung oder Qualifizierung verbunden sein. Die Maßnahmen sollen die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Arbeitsloser steigern; sie können allerdings auch auf

eine Folgeförderung vorbereiten, welche dann eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt beschleunigen soll. Darüber hinaus sollen sie aber auch die soziale Teilhabe der Geförderten verbessern, Demotivationsprozessen entgegenwirken und die Geförderten an eine regelmäßige Arbeit gewöhnen. Ebenso spielt die Entlastung von Teilarbeitsmärkten mit hoher Arbeitslosigkeit eine Rolle.

Die im Folgenden genauer diskutierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Arbeitsgelegenheiten konstituieren öffentlich geförderte, befristete Beschäftigungsverhältnisse, die im Normalfall nicht länger als ein Jahr dauern. Die geförderten Tätigkeiten sollen zusätzlich und im öffentlichen Interesse sein (eine Ausnahme können Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante sein). Auch der Kommunal-Kombi und der Beschäftigungszuschuss nach der Jobperspektive sind Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung. Zu beiden laufen gegenwärtig Evaluationsstudien, zum Beschäftigungszuschuss liegen erste Zwischenergebnisse vor.

6.1. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) gibt es in der Bundesrepublik Deutschland bereits seit über 30 Jahren. Sie wurden insbesondere im Transformationsprozess in Ostdeutschland stark eingesetzt. Seit 2008 ist die Förderung mit dieser Variante öffentlich geförderter Beschäftigung auf Arbeitslosengeld-I-Bezieher beschränkt.

Zu den Arbeitsmarktwirkungen auf die Teilnehmer liegen inzwischen zahlreiche Befunde vor:

- Ein Forschungsprojekt zu ABM, das die Universität Frankfurt im Auftrag des IAB durchführte, hat in Deutschland in der Wirkungsforschung Standards gesetzt. Die Forscher beobachteten Personen, die in ausgewählten Monaten der Jahre 2000 und 2001 in die Förderung eintraten, über einen Zeitraum von knapp 3 Jahren (Caliendo et al. 2004, 2008a, 2008b, Hujer/Thomsen 2010). Auch Forscher der Universität St. Gallen untersuchen Fördereintritte der Jahre 2000 bis 2002 (Lechner/Wunsch 2006, Wunsch/Lechner 2008).
- Etwas spätere Maßnahmeneintritte aus dem März 2003 untersuchen Stephan/Pahnke (2010). SÖSTRA et al. (2006) betrachten im Rahmen der Hartz-Evaluation fünf Teilnehmerkohorten, die jeweils im April der Jahre 2000 bis 2004 die Förderung begonnen haben.
- Die Studie von Hohmeyer/Wolff (2010b) aus dem IAB untersucht die ABM-Wirkungen für den Teilnehmerkreis der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.
- Die Erkenntnisse zu Teilnahmewirkungen werden durch einige Regionalstudien ergänzt (Hagen 2004, Hujer et al. 2004, Hujer/Zeiss 2003, 2005a, RWI/ISG 2006).

Die Frankfurter Studien weisen für Fördereintritte der Jahre 2000 und 2001 zunächst auf hohe „Einbindungseffekte“ hin: Während der Förderung suchen ABM-Teilnehmer offenbar weniger intensiv nach Erwerbsarbeit. Die Folge sind vorübergehend weit geringere Eingliederungschancen als für Vergleichspersonen. Die Effekte werden getrennt für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland ermittelt. Dabei zeigt sich: Bei Teilnehmern in Westdeutschland ist der Anteil in ungeförderter Beschäftigung in den ersten Monaten nach Förderbeginn zeitweise etwa 20 Prozentpunkte niedriger als in der Vergleichsgruppe. Für ostdeutsche Geförderte sind diese Einbindungseffekte etwa halb so hoch. Allerdings verringern sich die Unterschiede zwischen Teilnehmer- und Vergleichsgruppe mit der Zeit. Auch nach 35 Monaten lassen sich keine positiven Nettoeingliederungseffekte nachweisen. Eine Ausnahme sind Frauen in Westdeutschland, bei denen der Anteil in ungeförderter Beschäftigung rund 10 Prozentpunkte höher als bei der Vergleichsgruppe ist. Die Befunde der St. Gallerer Forscher fallen sogar noch etwas pessimistischer aus.

Nach Personengruppen weiter differenzierte Auswertungen der Frankfurter Wissenschaftler zeigen ferner, dass es einige Gruppen gibt, die von der Teilnahme eher profitieren als andere. Dies sind z. B. Langzeitarbeitslose, Personen mit Vermittlungshemmnissen, ältere Frauen in Westdeutschland, aber auch hochqualifizierte Männer. Durch eine ABM-Teilnahme verbesser-

ten sich mittelfristig demnach überwiegend die Eingliederungschancen arbeitsmarktferner Personengruppen.

Studien für spätere Eintrittszeiträume kommen zu höchstens leicht besseren Einschätzungen. Für Eintritte aus dem März 2003 waren 3 ½ Monate nach Maßnahmeneintritt die Effekte auf die Beschäftigungsquoten – differenziert nach Dauer der Förderung – insignifikant oder in sehr geringem Ausmaß positiv. Insgesamt waren die Geförderten im Beobachtungszeitraum 40 bis 50 Tage weniger ungefördert beschäftigt als die Vergleichspersonen. Im Rahmen der Hartz-Evaluation verglichen die Evaluatoren den Anteil der Übergänge in mindestens sechs Monate andauernde Beschäftigungsverhältnisse bei Geförderten und ähnlichen Vergleichspersonen. Für die Teilnehmerkohorten aus dem März 2000 bis 2003 werden negative, für die Teilnehmerkohorte des Jahres 2004 hingegen positive Beschäftigungseffekte der ABM-Teilnahme ermittelt; allerdings bleibt unklar, ob die Effekte statistisch signifikant sind.

Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die von Mai bis Juli 2005 ihre ABM-Teilnahme begonnen haben, sehen die Befunde optimistischer aus als die zuvor dargestellten Ergebnisse. Einbindungseffekte kurz nach Förderbeginn sind sehr niedrig. Das liegt mit daran, dass die Geförderten sich aus arbeitsmarktfremden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und nicht wie in den zuvor betrachteten Studien aus Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III zusammensetzen. Für fast alle Gruppen treten positive Nettobeschäftigungseffekte der ABM-Teilnahme auf, die aber am Ende des Betrachtungszeitraums von 36 Monaten nach Förderbeginn für Männer sehr gering sind. Für ostdeutsche Frauen liegen sie bei rund 3 und für westdeutsche Frauen bei mehr als 10 Prozentpunkten.

Haupterkennnis der Regionalstudien ist, dass erhöhte ABM-Förderzahlen in den untersuchten Arbeitsagenturbezirken nicht dazu führen, dass langfristig die Arbeitsuchendenquote zurückgeht oder der Abgang von Arbeitsuchenden in ungeförderte Beschäftigung zunimmt. Die Ergebnisse beschränken sich aber auf Zeiträume vor dem Jahre 2005 und häufig noch die Zeit vor der Einführung der Gesetze zu modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Für die Einordnung der Integrationswirkungen von ABM sei abschließend aber noch einmal auf die Ziele verwiesen, die mit diesem Instrument verfolgt werden: Das Ziel Integration in den ersten Arbeitsmarkt wurde – auch infolge der ersten negativen Evaluationsergebnisse – für ABM mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hintenangestellt. Im Vordergrund stehen seitdem die Schaffung von Marktersatz in problematischen Teilarbeitsmärkten und der Erhalt und die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Dennoch muss auch bei Instrumenten, die nicht unmittelbar auf Integration in reguläre Beschäftigung zielen, gesichert sein, dass sie die Beschäftigungschancen der Teilnehmer nicht nachhaltig verschlechtern – etwa durch eine Stigmatisierung. Vor diesem Hintergrund stimmt es bedenklich, wenn ABM für viele Teilnehmergruppen signifikant negative Eingliederungswirkungen auslösen. Der Bedeutungsverlust im SGB III ist damit richtig und zwangsläufig. Auch ihre Abschaffung im Rechtskreis SGB II ist nachvollziehbar: Im SGB II konkurrierten ABM bis 2008 mit den Arbeitsgelegenheiten, die in ihrer Mehraufwandsvariante den Eingliederungstitel der Grundsicherungsstellen finanziell weit weniger belasten.

6.2. Arbeitsgelegenheiten

Die Förderung durch Arbeitsgelegenheiten ist seit ihrer Einführung im Januar 2005 auf erwerbsfähige Hilfebedürftige beschränkt. Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante (Zusatzjobs) konstituieren ein Sozialrechtsverhältnis, bei dem die Teilnehmer ihr Arbeitslosengeld II und eine Mehraufwandsentschädigung von 1 bis 2 Euro pro Stunde erhalten. Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante hingegen fördern sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ohne dass in der aktuellen Ausgestaltung Beiträge in die Arbeitslosenversicherung fließen.

Insbesondere die Teilnahmewirkungen von Zusatzjobs wurden bereits mehrfach untersucht. Fast alle Untersuchungen analysieren Prozessdaten von Jobcentern der Organisationsformen der Arbeitsgemeinschaften und getrennter Aufgabenwahrnehmung. Für zugelassene kommu-

nale Träger sowie Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante gibt es hingegen bisher nur wenige Befunde.

- Hohmeyer/Wolff (2007, 2010a) und Wolff/Hohmeyer (2008) aus dem IAB analysieren eine Eintrittskohorte der Monate Februar bis April 2005 und verfolgen den Verbleib über gut 1 ½ Jahre. Da Jüngere unter 25 Jahren im SGB II eine besondere Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik sind und sehr häufig durch Zusatzjobs gefördert werden, haben Wolff et al. (2010) Zusatzjobwirkungen für diese Personengruppe näher untersucht. Thomssen/Walter (2010) untersuchen Zusatzjobteilnahmen für einen etwas späteren Zeitraum; sie betrachten die Wirkungen bis zu einem Jahr nach Förderbeginn.
- Zu den Teilnahmewirkungen von Zusatzjobs liegen auch Befunde aus dem Untersuchungsfeld 3 der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II vor. ZEW et al. (2008) beziehen auf Basis von Befragungsdaten zugelassene kommunale Träger mit ein, um Zugänge in Zusatzjobs im November und Dezember des Jahres 2006 zu untersuchen.
- Hohmeyer/Wolff (2010b) evaluieren schließlich – neben der Wirkung von Zusatzjob- und ABM-Teilnahmen – auch die Teilnahmewirkungen von Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante. Betrachtet werden Zugänge im Zeitraum Mai bis Juli 2005, der Beobachtungszeitraum umfasst drei Jahre.
- Hohendanner (2009) betrachtet im Gegensatz zu den anderen Studien nicht die Teilnehmer, sondern Betriebe, die Arbeitsgelegenheiten einsetzen. Durch den Vergleich mit ähnlichen Betrieben, die keine Arbeitsgelegenheiten nutzen, sollen mögliche Substitutionseffekte der Förderung abgeschätzt werden.

Die IAB-Forscher analysierten die Effekte von Zusatzjobs für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland und vergleichen ihren Arbeitsmarkterfolg mit dem von ähnlichen, nichtteilnehmenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Die Wirkungen werden zudem nach Alter, Nationalität, Ausbildung, Arbeitsmarktlage, Zeit seit letzter Beschäftigung, Teilnahmedauer und Wochenarbeitszeit während der Teilnahme getrennt ermittelt. Die Förderung führt den Befunden nach kaum zu Einbindungseffekten. Die Teilnahme erhöht jedoch nur für bestimmte Teilnehmergruppen die Erfolgchancen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu gehören west- und ostdeutsche Frauen, Personen im Alter von 36 bis 50 oder 51 bis 62 Jahren, und insbesondere Personen, die mehrere Jahre lang nicht regulär beschäftigt waren. Ihre Chancen, einer ungeforderten Beschäftigung nachzugehen, liegen aufgrund der Förderung 20 Monate nach Förderbeginn rund 1 bis 6 Prozentpunkte höher.

Bei den jungen Männern und Frauen wurde ebenfalls nach Geschlecht und Ost-/Westdeutschland differenziert; weiterhin auch nach Schul- und Berufsausbildung sowie Berufserfahrung. Im Ergebnis wirkt sich die Teilnahme mittelfristig (28 Monate nach Förderbeginn) nicht nachweisbar auf ihren Arbeitsmarkterfolg aus. Für Teilgruppen gibt es leicht positive Eingliederungswirkungen, wie für junge ostdeutsche Männer und westdeutsche Frauen ohne Berufsausbildung. Ihre Beschäftigungschancen liegen 28 Monate nach Förderbeginn um 3 bis 4 Prozentpunkte höher als für die Vergleichspersonen.

Im Rahmen der Evaluation der Experimentierklausel wurden die zugelassenen kommunalen Träger einbezogen. Die Evaluatoren stellen für die Teilnehmergruppe innerhalb eines Zeitraums von etwa einem Jahr insgesamt keine statistisch signifikanten Nettoeffekte der Zusatzjobs auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (inklusive geförderter Beschäftigung) fest. Geringfügige positive Teilnahmeeffekte von unter einem Prozentpunkt lassen sich für Männer, Nicht-Alleinerziehende und Geförderte ohne Migrationshintergrund feststellen.

Das IAB führte weiterhin auch eine Wirkungsanalyse für Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante durch. Vergleichspersonen waren ähnliche arbeitslose, erwerbsfähige Hilfebedürftige. Beschäftigungswirkungen stellen sich bei dieser Variante demnach recht rasch ein: Häufig liegt bereits gegen Ende des ersten Jahres nach Teilnahmebeginn der Anteil ungefordert Beschäftigter bei den Geförderten höher als bei der Vergleichsgruppe ähnlicher, aber ungeforderter Personen. Zum Ende des Betrachtungszeitraums von drei Jahren nach Förderbeginn betragen die

Nettobeschäftigungseffekte – je nach Geschlecht und Ost-/Westdeutschland – zwischen 4 und 10 Prozentpunkten.

Auf der Betriebsebene besteht schließlich das Risiko, dass Betriebe ihre ungeforderten Beschäftigungsverhältnisse durch Arbeitsgelegenheiten ersetzen. Auch könnte Beschäftigung in Betrieben ohne Arbeitsgelegenheiten verdrängt werden. Deskriptive Befunde einer Sondererhebung des IAB-Betriebspanels zeigen: Für etwa ein Fünftel der Tätigkeiten war mindestens eine Berufsausbildung erforderlich, die Teilnehmer ermöglichten eine bessere Vertretung in Urlaubszeiten und übten Tätigkeiten wie reguläre Beschäftigte aus. Der Vergleich von Betrieben mit und ohne Arbeitsgelegenheiten weist dann allerdings darauf hin, dass auf der Betriebsebene weder in Ost- noch in Westdeutschland Substitutionseffekte auftreten. Auch finden sich bei den mittelbar betroffenen Firmen des IAB-Betriebspanels zumindest keine Hinweise auf Verdrängungseffekte bei Betrieben, die keine Maßnahmenteilnehmer beschäftigten.

6.3. Beschäftigungszuschuss

Die Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16e SGB II („Beschäftigungszuschuss“) wurden eingeführt, um für besonders arbeitsmarktferne erwerbsfähige Hilfebedürftige, die langzeitarbeitslos sind sowie zwei oder mehr weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Falls für die nächsten 24 Monate keine Integration in den regulären Arbeitsmarkt zu erwarten ist, können Arbeitsplätze für diesen Personenkreis mit einem Beschäftigungszuschuss in Höhe von bis zu 75% des gezahlten tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitsentgelts (zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung) gefördert werden. Die Förderdauer beträgt zunächst zweimal zwölf Monate, nach einer erneuten Prüfung der Integrationschancen in reguläre Beschäftigung kann die Förderung danach unbefristet erbracht werden. Der Förderung vorangehen soll ein sorgfältiger Auswahlprozess, u.a. unterstützt durch eine mindestens sechsmonatige intensive Aktivierungsphase.

Die Einführung des § 16 e SGB II hat der Gesetzgeber mit einem Evaluationsauftrag an das BMAS verbunden. Bis Mitte 2011 sollen die Wirkungen des neuen Instruments auf erwerbsfähige Hilfebedürftige, Betriebe, den Arbeitsmarkt und die öffentlichen Haushalte umfassend untersucht werden. Der Auftrag zur Evaluation wurde an ein Konsortium aus Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (Köln), Rheinisch-Westfälischem Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (Essen) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg) vergeben. Gegenstand der Evaluation sind die Wirkungen des Instruments auf der individuellen, betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Ebene sowie die Effekte auf die öffentlichen Haushalte. Mitte 2010 legte das Forschungskonsortium erste Zwischenergebnisse zu den quantitativen Wirkungen des Instruments auf der individuellen Ebene vor (ISG et al. 2010).

Untersucht wurden zunächst Vorkommen und Wirkungen der – der eigentlichen Förderung vorgeschalteten – Aktivierungsphase. Insgesamt finden sich in diesen Analysen zwar einige Hinweise auf die Implementation von Aktivierungsphasen, jedoch keine Evidenz für flächendeckend intensiviertere Aktivierungsbemühungen, zumindest im Zeitraum Oktober 2007 bis März 2008. Intensiviert wurden die Aktivierungsbemühungen nur hinsichtlich einiger weniger Instrumente und vorwiegend in Ostdeutschland. Für den nachfolgenden Sechs-Monats-Zeitraum vom 1. April 2008 bis 30. September 2008 sollten – so die Aktivierungsbemühungen erfolgreich sind – vermehrt Übertritte der Zielpopulation in ungeforderte Beschäftigung zu beobachten sein. Solche positiven Wirkungen der Einführung des § 16e SGB II auf die regulären Beschäftigungszeiten der Zielpersonen lassen sich allerdings nicht generell nachweisen.

Bei den Analysen der Förderphase finden sich für eine frühe Eintrittskohorte (Oktober 2007 – März 2008) deutliche Hinweise auf Fehlallokationen arbeitsmarktnaher Personen in die Förderung und die damit verbundenen Einbindungseffekte. Ob sich diese auch für die anderen Eintrittskohorten zeigen, bleibt späteren Analysen vorbehalten. Da sich die Strukturen der Geförderten zwischen den Kohorten aber nicht substantiell unterscheiden, dürften starke Veränderungen eher unwahrscheinlich sein. Dagegen gelingt es den Geförderten häufiger als vergleichbaren Nicht-Geförderten, den Hilfebezug zu verlassen. Allerdings wird der beobachtete Effekt im Zeitverlauf kleiner. Dies könnte darauf hinweisen, dass die Nicht-Geförderten nach und nach

– etwa durch eine Ausdehnung von Arbeitsstunden oder den Wechsel in besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse – ihren Rückstand aufholen können und wird daher bei weiteren Analysen genauer zu beobachten sein.

Was die gesellschaftliche Teilhabe als eine wichtige Zieldimension der Beschäftigungszuschussförderung angeht, so kann – nach den ersten Erkenntnissen für die Eintrittskohorte aus dem ersten Halbjahr 2008 – die Aufnahme einer Erwerbsarbeit die Teilhabe und ihre Einzeldimensionen auch dann positiv beeinflussen, wenn es sich um ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis handelt. Qualitative wie quantitative Analysen weisen aber darauf hin, dass diese Steigerung fragil ist: Die Zukunftserwartungen der Geförderten verbessern sich nicht in dem Maße, wie es die Einschätzung der aktuellen Lage tut.

6.4. Zwischenfazit

Die vorliegenden Evaluationsergebnisse zu Teilnahmewirkungen von ABM und Arbeitsgelegenheiten stellen einige wichtige Befunde bereit: Erstens entstehen durch die Förderung von relativ arbeitsmarktnahen Arbeitslosen deutliche Einbindungseffekte. Viele der ABM-Teilnehmer, die zuvor Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bezogen haben, hätten den Ergebnissen nach ohne die Teilnahme bereits innerhalb weniger Monate eine ungeforderte Beschäftigung gefunden. Für durch ABM oder Arbeitsgelegenheiten geförderte erwerbsfähige Hilfebedürftige sind die Einbindungseffekte hingegen recht gering – es handelt sich bei ihnen von vornherein um arbeitsmarktferne Personen.

Zweitens weisen die Befunde darauf hin, dass ABM und Zusatzjobs die Beschäftigungschancen bei bestimmten schwer vermittelbaren Personengruppen mittelfristig erhöhen können. Eine starke Konzentration der Arbeitsgelegenheiten auf bestimmte, nicht von vornherein benachteiligte Arbeitslose (wie beispielsweise arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige im Alter von weniger als 25 Jahren) trägt nicht zu erhöhten Integrationschancen dieser Personengruppe bei. Eine gezieltere Förderung von besonders benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen könnte das unter Umständen ändern.

Insgesamt sind die Ergebnisse zur Wirkung von Arbeitsgelegenheiten allerdings noch unvollständig. Die Untersuchungsergebnisse beziehen sich fast ausschließlich auf Teilnahmen kurz nach der Einführung des SGB II. In diesem Zeitraum konnten die Jobcenter noch keine Erfahrung mit dem Instrument sammeln. Zudem liegen noch keine Erkenntnisse dazu vor, wie sich die Förderung durch Arbeitsgelegenheiten auf den Arbeitsmarkt insgesamt auswirkt.

Die Zwischenergebnisse aus der Evaluation des Beschäftigungszuschusses machen deutlich, dass es auch bei den Beschäftigung schaffenden Maßnahmen darauf ankommt, durch eine sorgfältige Teilnehmerauswahl die richtigen – in diesem Fall arbeitsmarktfernen – Personen in die Förderung zu bekommen. Gelingt dies nicht, sind große Einbindungseffekte die Folge.

7. Fazit

Arbeitsmarktpolitik – und hier insbesondere die aktiven Leistungen – gehört in Deutschland zu den wissenschaftlich intensiv untersuchten Politikbereichen. Die bisherigen Befunde lassen sich in aller Kürze wie folgt zusammenfassen:

- Quasi-marktlich organisierte Vermittlungsdienstleistungen verbessern die Integrationschancen instrumentenspezifisch nur für bestimmte Gruppen.
- Die Förderung der beruflichen Weiterbildung und auch die ehemaligen nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen verbessern die Integrationschancen häufig, die Wirkung erfolgt jedoch zeitverzögert und ist zum Teil eher schwach.
- Betriebsnahe Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie Eingliederungszuschüsse, Gründungsförderung oder die ehemaligen betrieblichen Trainingsmaßnahmen verbessern die Arbeitsmarktchancen der Geförderten; dabei besteht aber das Risiko von Mitnahmeeffekten.

- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen verschlechtern die Integrationschancen der meisten Gruppen eher; Arbeitsgelegenheiten hingegen verbessern die Integrationschancen bestimmter Gruppen leicht.

Der unmittelbare praktische Nutzen der Wirkungsforschung für die Politikberatung und die tägliche Leistungserbringung ist nicht konkret in Euro umzurechnen. Bezogen auf das Ausgabenvolumen in den Rechtskreisen der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende machen die finanziellen Aufwendungen für Evaluationen allerdings nur einen sehr kleinen Anteil aus. Bei längerfristiger Betrachtung erschließen sich jedoch Strategie- und Verhaltensänderungen ebenso wie eine wissenschaftsbasierte Ausrichtung der Arbeitsmarktinstrumente:

- Beträchtliche Fortschritte bei der Bereitstellung von aussagefähigen Datengrundlagen und der Anwendbarkeit unterschiedlicher Methoden zur Untersuchung der Wirkungen der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik haben mit dazu beigetragen, dass die Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu einem zentralen Forschungsgegenstand der „politiknahen Forschung“ geworden ist. Dabei gingen kräftige Impulse bei der Gestaltung dieser Entwicklung von der Politik aus, indem der Gesetzgeber konkrete Untersuchungsaufträge formuliert hat, die mit den überkommenen Ansätzen und nicht speziell aufbereiteten Datensätzen nicht umzusetzen gewesen wären.
- Das spezifische Wissen ist heute sehr viel umfangreicher und die Evaluation erfolgt sehr viel systematischer und gesteuerter als dies noch vor zehn Jahren der Fall war. In der vergangenen Dekade haben sich intensive Formen der Zusammenarbeit von Wissenschaft und Administration herausgebildet, die eine gänzlich andere Qualität als die bloße Auftragserteilung auf der Basis einer knappen Leistungsbeschreibung und die Abgabe eines Berichts als Ergebnis der wissenschaftlichen Arbeit umfassen. Unabhängiges wissenschaftliches Arbeiten im Rahmen von Auftragsforschung auf der Grundlage einer dezidierten Leistungsbeschreibung und ein intensiver begleitender Dialog zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber während der Untersuchungsarbeiten und nach Abschluss des Projekts sind Elemente der Umsetzung sowie Qualitätssicherung. Wissenschaftliche Beratung findet auf diesem Weg auch Eingang in die Kommunikation der Ergebnisse gegenüber politischen Entscheidungsträgern und Umsetzern.
- Wettbewerb und zeitweilige Kooperation sind Charakteristika der Konzeption und Umsetzung anspruchsvoller Forschungsprojekte im Bereich der Wirkungsforschung. Nicht zuletzt die Ressortforschung des BMAS hat dazu beigetragen, im Wettbewerb um die Durchführung solcher Untersuchungen einen intensiven inhaltlichen Diskurs unter den Forschungseinrichtungen in Gang zu setzen und zeitlich befristete Kooperationsstrukturen während der Bearbeitungsphase zu schaffen. Damit wird es möglich, ausgesprochen hohe qualitative und quantitative methodische Kompetenzen zusammenzuführen.
- Im internationalen Vergleich lässt sich – auch mit Blick auf die anstehende Überarbeitung der Arbeitsmarktinstrumente – festhalten: Insgesamt gibt es einen breiten und hochwertigen Fundus an Ergebnissen der Wirkungsforschung, der eine gute Grundlage für politische Entscheidungen zur Weiterentwicklung des Rechtsrahmens in der Arbeitsmarktpolitik schafft.

Mit den Strukturreformen am Arbeitsmarkt und der Beschleunigung von gesetzgeberisch angestoßenen Veränderungsprozessen hat die Bedeutung der Wirkungsforschung als Instrument der Politikberatung deutlich an Gewicht gewonnen; der Diskurs von Wissenschaft und Politik wurde spürbar intensiviert. Das Spektrum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung umfasst dabei mehr als die Evaluationsforschung: Der Bogen spannt sich von kurz-, mittel- und langfristigen Prognosen zur Entwicklung von Arbeitsmarkt, Beschäftigungsstruktur sowie Umfang und Altersstruktur des Erwerbspersonenpotentials über strukturelle Veränderungen in spezifischen Branchen sowie in der Volkswirtschaft bis zu internationalen Vergleichen.

8. Lehren und Konsequenzen für künftige Evaluationsprojekte

Methoden und Konzepte in der Arbeitsmarktforschung wurden insbesondere in den vergangenen zehn Jahren in Deutschland stetig verbessert. Ein prägendes Merkmal umfassender Untersuchungen ist die Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Methoden.

Was zeigen insbesondere aktuelle Studien?

Die Analyse der Wirkungen eines Instruments auf alle Teilnehmenden ist wichtig, um grundsätzliche Aussagen treffen zu können. Allerdings bedarf es dringend vertiefter Betrachtungen, die mögliche Effektheterogenität berücksichtigen. Für bestimmte Maßnahmen bzw. Instrumente wurde bereits gezeigt, dass sich die Wirkungen nach Gruppen von Teilnehmern deutlich unterscheiden. Lassen sich solche Erkenntnisse gewinnen, kann der Instrumenteneinsatz stärker auf die Gruppen von Arbeitslosen konzentriert werden, bei denen die Erfolgswahrscheinlichkeit besonders ausgeprägt ist. In diese Richtung zielt etwa die BA-eigene und vom IAB mitentwickelte Wirkungsanalyse TrEffeR (Treatment Effects and PRediction), die Agenturen und ARGE n auf regionaler Ebene standardisierte Auswertungen nach Maßnahmenarten und Teilnehmergruppen zur Verfügung stellt.

Bei einigen aktuellen Projekten werden die Untersuchungen nicht auf ein Instrument oder eine bestimmte Maßnahme begrenzt, sondern auf ähnliche Handlungsansätze ausgeweitet. Direkte Maßnahmenvergleiche stellen Hinweise dazu bereit, ob alternative Fördermöglichkeiten für die Teilnehmenden an einer bestimmten Maßnahme zu besseren Ergebnissen führen können.

Unvollständige Befunde

Bestimmte Maßnahmen oder Instrumente lassen sich nur schwer bzw. nicht verlässlich genug mit den Standardverfahren der Wirkungsforschung – bei denen ausschließlich auf den Vergleich mit „statistischen Zwillingen“ auf der Basis von Verwaltungsdaten zurückgegriffen wird – auswerten. Dies gilt insbesondere bei Maßnahmen für berufliche Rehabilitanden und für junge Menschen unter 25 Jahren. Bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildungsleistungen im Rahmen beruflicher Rehabilitation ist es allein auf Basis von Prozessdaten kaum möglich, alle für die Förderung und den Arbeitsmarkterfolg relevanten Merkmale der Geförderten zu berücksichtigen. Ähnliches gilt für junge Menschen, bei denen in der Regel zu wenig über ihre in den Prozessdaten erfasste „Vorgeschichte“ bekannt ist bzw. bei denen ein zu kurzer Zeitraum des Erwerbslebens erfasst, um zuverlässig „statistische Zwillinge“ für einen Vergleich auswählen zu können. Die Informationslücken lassen sich nur mit großem Aufwand durch gezielte Erhebungen bei Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden schließen, wobei die individuelle Bereitschaft, an Umfragen teilzunehmen und die Kapazität der Erhebungsinstitute die Größe des für Auswertungen erreichbaren Datensatzes begrenzen.

Es fehlen bisher weitgehend systematische und auf einen bestimmten vorher festgelegten Zeitraum bezogene Kosten-Nutzen-Analysen, die die erzielten unmittelbaren und mittelbaren Wirkungen abschätzen und den Kosten der Maßnahmen gegenüberstellen. Solche Kosten-Nutzen-Analysen erfordern u.a. einerseits nicht nur Informationen zu den spezifischen Maßnahmekosten, den Verwaltungskosten und den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, Maßnahmeteilnahme und Beschäftigung auf das Steuer- und Transfersystem, sondern andererseits auch die Berechnung kumulierter Effekte (z.B. auf die Tage in Beschäftigung), die auf die jeweiligen Lebenslagen der Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden bezogen werden können. Diesem hohen Anspruch, dessen Umsetzung eine spezifische Datengrundlage erfordert, kann gegenwärtig bestenfalls ein Teil der Studien entsprechen.

Unvollständige Befunde gibt es auch mit Blick auf die Organisation und Durchführung der Aktivierung von arbeitsuchenden Menschen. Untersuchungen über Ausgestaltung und Erfolg von Vermittlungsstrategien, den Einfluss des spezifischen Verhaltens von Fachkräften im Vermittlungs- und Aktivierungsprozess, die praktische Umsetzung und Implikationen des 4-Phasen-Modells in der Arbeitsförderung oder ähnlicher Konzepte in der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurden bisher nur in Ansätzen durchgeführt. Kaum Befunde liegen bisher auch zu den Anreizeffekten der Vertragsgestaltung mit Dritten – z.B. bei Bildungsträgern, bei privaten Vermittlungsdienstleistern oder im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung – vor.

Oft liegen nur wenige Anhaltspunkte dazu vor, warum Maßnahmen wirken oder eben nicht; hier stoßen ökonomische Ansätze an die Grenzen ihrer Aussagefähigkeit. Eine Verbreiterung der Kenntnisse über Kausalitäten ist ambitioniert und lässt sich nur über eine Erweiterung der Untersuchungen durch qualitative Analysen gewinnen. Insofern erscheint eine systematischere Verknüpfung von quantitativen Wirkungsstudien mit Implementationsstudien angebracht. Einmal geht es darum, aus den Befunden der Implementationsuntersuchungen Hypothesen abzuleiten, die ökonomisch getestet werden können. Zum anderen können Implementationsanalysen im Rahmen ökonomischer Analysen ermittelte mögliche Kausalzusammenhänge qualitativ überprüfen, um nach Formulierung neuer Erklärungsansätze im Rahmen einer erneuten Rechnung überprüft zu werden.

Bedarf an Verstärkung der Evaluationsanstrengungen

In der aktiven Arbeitsmarktpolitik gibt es eine ausgeprägte Dynamik: Die Instrumente, die Vermittlungsprozesse, wie auch die institutionellen Rahmenbedingungen verändern sich im Zeitablauf. Zudem ändern sich – geprägt durch strukturellen Wandel, unterschiedliche Konjunkturphasen und durch Umfang sowie Altersstruktur des inländischen Erwerbspersonenpotentials – Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage. In der Konsequenz erfolgen die Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt unter veränderten Rahmenbedingungen. Daraus resultiert eine eingeschränkte Übertragbarkeit früherer Studien zu Wirkungen und Effizienz des Instrumenteneinsatzes. Das Design der Maßnahmen, Teilnehmerzahlen und Teilnehmerstrukturen haben sich im zeitlichen Verlauf geändert; auch die Instrumente selbst wurden zum Teil weiterentwickelt. Es ist zu erwarten, dass sich daher auch die Wirkungen auf die Teilnehmenden geändert haben. Grundsätzlich sind die gesetzlichen Aufträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im SGB III und zur Wirkungsforschung im Bereich des SGB II zwar mit Blick auf eine Verstärkung der Forschungsanstrengungen formuliert worden; ihre praktische Umsetzung war im dargestellten Umfang aber nur möglich, weil über die Ressortforschung des BMAS zur Erfüllung weiterer konkreter gesetzlicher Evaluationsaufträge oder Umsetzung parlamentarischer Entschlüsse erhebliche zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt wurden. Mit der derzeit vorhandenen finanziellen Ausstattung des IAB und des BMAS wird es kaum möglich sein, auch die aktuellen Veränderungsprozesse mit vergleichbarer Intensität zu begleiten.

Perspektiven und Ansatzpunkte künftiger Aktivitäten

Vor dem Hintergrund der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zum 1. Januar 2009 mit der Einführung des Vermittlungsbudgets, den Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung sowie der Freien Förderung wird deutlich: Die damit verbundene Flexibilisierung und erweiterten Handlungsspielräume für die Fachkräfte vor Ort machen die Evaluationsforschung aufwändiger. Das kommt in zwei Entwicklungen zum Ausdruck. Zum einen sind die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gefordert, deutlich mehr Informationen vor Ort zu erheben, um die Vielfältigkeit der praktischen Umsetzung abzubilden. Andererseits müssen die Fachkräfte ihre Aktivitäten und den Maßnahmeninsatz umfangreicher als zuvor dokumentieren. Auch die Organisationsreform im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird zur Stärkung der dezentralen Entscheidungskompetenzen führen und damit die Vielfältigkeit der in der Praxis vorzufindenden Ausprägungen bei der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Handlungsansätze erhöhen.

Bildungsgutschein und Vermittlungsgutschein zeitigen beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen über Gutscheinelösungen Auswirkungen, die bisher nur ansatzweise untersucht worden sind. Die Untersuchungen zum Bildungsgutschein weisen auf mögliche Selektivitäten beim Einlösungsprozess hin: Mit der Möglichkeit, sich den Träger einer bestimmten Bildungsmaßnahme auszuwählen zu können, wird die Position der Teilnehmenden zwar grundsätzlich gestärkt. Allerdings können dies nicht alle gleichermaßen nutzen; insbesondere geringer qualifizierte Personen lösen die erhaltenen Gutscheine mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein. Nicht eingelöste Gutscheine – insbesondere beim Vermittlungsgutschein ein nicht unbekannter Sachverhalt – erhöhen gleichermaßen den Aufwand für die Erschließung evaluationsgeeigneter Daten und die Interpretation der Ergebnisse der Analysen.

Um nicht nur Aussagen zur Wirksamkeit der Instrumente, sondern auch zu deren Effizienz treffen zu können, müssen die Anstrengungen zu qualitativ belastbareren Effizienzanalysen spürbar intensiviert werden. Welche Ergebnisse hier erreichbar sind, muss sich im Praxistest zeigen. Unzweifelhaft werden Grenzen solcher Analysen durch die zusätzliche Belastung der Akteure, Aufwand bei der Datenproduktion sowie im Bereich des Datenschutzes gezogen.

Schließlich sind die Steuerungsprozesse bei der Leistungserbringung intensiver zu untersuchen, um typische Strategien, die die tägliche Praxis der Fachkräfte prägen, zu identifizieren. Gleiches gilt für die Vorgaben durch die Ziel- und Regelsteuerung innerhalb der Bundesagentur für Arbeit, die bei der Leistungserbringung wirksam werden. Auch die Rahmenbedingungen und Umsetzungsstrukturen der Aktivitäten des Trägers Kommune in der Grundsicherung für Arbeitssuchende sind bislang nur ansatzweise erforscht worden.

Literaturverzeichnis

Vermittlungsgutscheine

- Bernhard, S., Kruppe, T. (2010b), Vermittlungsgutscheine für Arbeitslose: Oft ausgegeben und selten eingelöst, IAB-Kurzbericht 21/2010.
- Dann, S., Heinze, A., Hujer, R., Klee, G., Pfeiffer, F., Rosemann, M., Sörgel, W., Spermann, A., Wiedemann, E., Winterhager, H., Zeiss, C. (2005), Arbeitsmarktpolitik, Vermittlungsgutscheine auf dem Prüfstand, IAB-Kurzbericht 05/2005.
- Heinze, A., Pfeiffer, F., Spermann, A., Winterhager, H. (2005), Vermittlungsgutscheine, Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004, Teil III Mikroökonomische Wirkungsanalyse, IAB-Forschungsbericht 3/2005.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2005b), Vermittlungsgutscheine – Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004, Teil IV Makroökonomische Wirkungsanalyse, IAB Forschungsbericht 4/2005.
- Hujer, R., Rodrigues, P. J. M., Zeiss, C. (2006c), Makroökonomische Analyse der Effekte von Vermittlungsgutscheinen, in: Kruppe, T. (Hrsg.), Private Vermittlung als Unterstützung: Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg, 111-126.
- Kruppe, T. (Hrsg.), (2006a), Private Vermittlung als Unterstützung, Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg.
- Pfeiffer, F., Winterhager, H. (2006a), Selektivität und direkte Wirkungen von Vermittlungsgutscheinen, Empirische Befunde aus der Einführungsphase. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7, 395-415.
- Pfeiffer, F., Winterhager, H. (2006b), Vermittlungsgutscheine und Beauftragungen Dritter im Vergleich. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 425-445.
- Winterhager, H., Heinze, A., Spermann, A. (2006), Deregulating job placement in Europe , A microeconomic evaluation of an innovative voucher scheme in Germany, Labour Economics 13, 505-517.
- WZB, infas (2005), Zwischenbericht zum “ Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission
- WZB, infas (2006), Endbericht zum “ Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

Beauftragung Dritter

- Bernhard, S., Wolff, J. (2008a), Contracting out placement services in Germany. Is assignment to private providers effective for needy job-seekers? IAB Discussion Paper 5/2008.
- Bernhard, S.; Wolff, J. (2008b): Arbeitslosengeld-II-Empfänger: Nur Wenige profitieren von der privaten Arbeitsvermittlung. IAB-Kurzbericht 05/2008.
- Hujer, R., Rodrigues, P. J. M., Zeiss, C. (2006c), Makroökonomische Analyse der Effekte von Vermittlungsgutscheinen, in: Kruppe, T. (Hrsg.), Private Vermittlung als Unterstützung:

- Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg, 111-126.
- Kruppe, T. (Hrsg.), (2006a), Private Vermittlung als Unterstützung, Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg.
- Pfeiffer, F., Winterhager, H. (2006b), Vermittlungsgutscheine und Beauftragungen Dritter im Vergleich. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 425-445.
- Winterhager, H. (2006a), Private job placement services: A microeconomic evaluation for Germany. ZEW Discussion Paper 06-026.
- Winterhager, H. (2006b), Mikroökonomische Analyse der direkten Effekte von Beauftragungen mit der gesamten Vermittlung, in: Kruppe, T. (Hrsg.), Private Vermittlung als Unterstützung: Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg.
- WZB, ifas (2005), Zwischenbericht zum "Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse" im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- WZB, ifas (2006), Endbericht zum "Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse" im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

Kurze Trainingsmaßnahmen

- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R., Waller, M. (2006), Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland – eine Bestandsaufnahme, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 365-390.
- Büttner, T. (2007), Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41, 25-40.
- Hartig, M., Jozwiak, E., Wolff, J. (2008), Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld-II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?, IAB-Forschungsbericht 06/2008.
- Hujer, R., Thomsen, S., Zeiss, C. (2006b). The effects of short-term training measures on the individual unemployment duration in West Germany, ZEW-Discussion Paper 06-065.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2006), Macroeconomic Effects of Short-Term Training Measures on the Matching Process in Western Germany, IZA Discussion Paper 2489.
- Jozwiak, E., Wolff, J. (2007), Wirkungsanalyse: Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II, IAB-Kurzbericht 24/ 2007.
- Kopf, E. (2009), Short-term training variety for welfare recipients: The effects of different training types, IAB Discussion Paper 17/2009.
- Kopf, E., Wolff, J. (2009), Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an, IAB-Kurzbericht Nr. 23/2009.
- Lechner, M., Wunsch, C. (2006), Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to take off, Economics of Transition 17, 661-702.
- Osikumino, A. (2009), Quick Job Entry or Long-Term Human Capital Development? The Dynamic Effects of Alternative Training Schemes, IZA Discussion Paper 4638.
- Stephan, G. (2008): The effects of active labor market programs in Germany. An investigation using different definitions of non-treatment, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 228, 586-611.
- Stephan, G., Pahnke, A. (2010), The relative effectiveness of selected active labor market programs: An empirical investigation for Germany, The Manchester School (forthcoming).
- Wolff, J., Jozwiak, E. (2007), Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?, IAB Discussion Paper 29/2007.
- Wunsch, C., Lechner, M. (2008), What did all the money do? On the general ineffectiveness of recent West German labour market programmes, Kyklos 61,134–174.
- ZEW, IAQ, tns emnid (2008), Endbericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“, Untersuchungsfeld 3: „Wirkungs- und Effizienzanalyse“.

Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose

- Bernhard, S., Kruppe, T. (2010a), Effectiveness of further vocational training in Germany: Empirical findings for means-tested unemployment benefit recipients, mimeo.
- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R., Waller, M. (2006), Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland – eine Bestandsaufnahme, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 365-390.
- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Waller, M. (2007), Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany, IZA Discussion Paper 2885.
- Bonin, H., Schneider, H. (2006), Wirksamkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung vor und nach den Hartz-Reformen, Wirtschaftspolitische Blätter 53, 155-165.
- Fitzenberger, B., Speckesser, S. (2007), Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany, Empirical Economics 32, 529-573.
- Fitzenberger, B., Osikominu, A., Waller, M. (2009), The Heterogeneous Effects of Training Incidence and Duration on Labor Market Transitions, Albert-Ludwigs-University Freiburg, mimeo.
- Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R. (2008), Get training or wait? Long-run employment effects of training programs for the unemployed in Westdeutschland, Annales d'Economie et de Statistique 91-92, 321-355.
- Fitzenberger, B., Osikominu, A., Paul, M. (2010), The heterogeneous effects of training incidence and duration on labor market transitions, IZA Discussion Paper 5269.
- Fitzenberger, B., Völter, R. (2007), Long-run effects of training programs for the unemployed in Ostdeutschland, Labour Economics 14, 370-755.
- Hujer, R., Thomsen, S., Zeiss, C. (2006a). The effects of vocational training programmes on the duration of unemployment in Eastern Germany, Allgemeines Statistisches Archiv 90, 299-322.
- IZA, DIW, infas (2006), Endbericht zum "Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen" im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- Kluge, J., Schneider, H., Uhlendorff, A., Zhao, Z. (2007), Evaluating continuous training programs using the generalized propensity score, IZA Discussion Paper 3255.
- Kruppe, T. (2009). Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Sozialer Fortschritt 58, 9-19.
- Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2005), Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, IAB Discussion Paper 03/2005.
- Lechner, M., Wunsch, C. (2006), Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to take off, Economics of Transition 17, 661-702.
- Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2007), The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification, German Economic Review 8, 468-509.
- Lechner, M., Wunsch, C. (2009), Are training programs more effective when unemployment is high?, Journal of Labor Economics 27, 653-692.
- Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2010, im Erscheinen), Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in Westdeutschland, The Journal of the European Economic Association.
- Osikuminu, A. (2009), Quick Job Entry or Long-Term Human Capital Development? The Dynamic Effects of Alternative Training Schemes, IZA Discussion Paper 4638.
- Paul, M. (2010), Many Dropouts? Never Mind! – Employment prospects of dropout from training programmes, mimeo.
- Rinne, U., Schneider, M. and Uhlendorff, A. (2010, online first), Do the skilled and prime-aged unemployed benefit more from training? Effect heterogeneity of public training programmes in Germany, Applied Economics, doi: 10.1080/00036841003670697.
- Schneider, H., Uhlendorff, A. (2006), Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 477-490.

- Stephan, G. (2008), The effects of active labor market programs in Germany. An investigation using different definitions of non-treatment, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 228, 586-611.
- Stephan, G. (2009), Evaluationsergebnisse und die Wahl statistischer Zwillinge: Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen, *IAB-Forum* 2/2009, 86-93.
- Stephan, G., Pahnke, A. (2010), The relative effectiveness of selected active labor market programs: An empirical investigation for Germany, *The Manchester School* (forthcoming).
- Wunsch, C., Lechner, M. (2008), What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes, *Kyklos* 61, 134–174.

Maßnahmen für junge Menschen am Übergang zwischen Schule und Beruf

- Becker, C., Gehrke, J., Grebe, T., Popp, S. (2010), Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung – 1. Zwischenbericht, mimeo.
- Deutscher Bundestag (2010), Begleitforschung „Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte“ – Zwischenbericht 31.03.2010, BT-Drs. 17/2690.
- Dietrich, H., Plicht, H. (2009), Befunde aus der IAB-Begleitforschung zum Neuen Fachkonzept BvB (§ 61 SGB III), Ausschussunterlage, Nürnberg.
- Kupka, P., Wolters, M. (2010), Erweiterte vertiefte Berufsorientierung – Überblick, Praxiserfahrungen und Evaluationsperspektiven, *IAB-Forschungsbericht* 10/2010.
- Plicht, H. (2010), Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis – Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB, *IAB-Forschungsbericht* 7/2010.

Eingliederungszuschüsse

- Bernhard, S., Jaenichen, U., Stephan, G. (2006), Eingliederungszuschüsse bei Einarbeitung und erschwelter Vermittlung, Matching-Analysen auf der Basis von Prozessdaten, *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 75, 67-84.
- Bernhard, S., Jaenichen, U., Stephan, G. (2007), Eingliederungszuschüsse, Die Geförderten profitieren, *IAB-Kurzbericht* 9/2007.
- Bernhard, S., Gartner, H., Stephan, G. (2008a), Wage subsidies for needy job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the German reforms, *IAB Discussion Paper*, 21/2008.
- Bernhard, S., Brussig, M., Gartner, H., Stephan, G. (2008b), Eingliederungszuschüsse für ALG-II-Empfänger: Geförderte haben die besseren Arbeitsmarktchancen, *IAB-Kurzbericht* 12/2008.
- Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., Maier, M. (2007), Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence from Two Natural Experiments, *ZEW-Discussion Paper* 07-001.
- Brussig, M., Bernhard, S., Jaenichen, U. (2008), Die Reform der Eingliederungszuschüsse durch Hartz III und ihre Auswirkungen für die Förderung von Arbeitslosen, *Sozialer Fortschritt* 57, 66-75.
- Hartmann, J. (2004), Lohnkostenzuschüsse und Integration schwer vermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 284, Nürnberg.
- Heinemann, S., Jaenichen, U., Stephan, G. (2006), Eingliederungszuschüsse, Förderumfang, Strukturen und Effektivität, *Bundesarbeitsblatt* 3-2006, 4-10.
- IAQ (2010), Eingliederungszuschüsse: Eine Implementationsstudie, unveröffentlichter Zwischenbericht.
- Jaenichen, U. (2002), Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, 327-351.
- Jaenichen, U. (2005), Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen, in: Bellmann, L. Hübler, O., Meyer, W., Stephan, G. (Hrsg.), *Institutionen, Löhne und Beschäftigung*, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 294, Nürnberg, 137-156.
- Jaenichen, U., Stephan, G. (2009, online first), The Effectiveness of Targeted Wage Subsidies for Hard-to-Place Workers, *Applied Economics*, doi:10.1080/00036840802600426.
- Ruppe, K. (2009), Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland, *IAB Discussion Paper* 6/2009.

- Ruppe, K., Stephan, G. (2009), Förderung mit Eingliederungszuschüssen: Länger im Betrieb und gleicher Lohn, IAB-Kurzbericht 25/2009.
- Stephan, G. (2010a): Employer wage subsidies and wages in Germany – Some evidence from individual data, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 43, 53-71.
- Stephan, G. (2010b), Wages, employment and tenure of temporarily subsidized workers: Does the industry matter?, IAB Discussion Paper 12/2010.
- ZEW, IAB, IAT (2005), Zwischenbericht zum “Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgelt-sicherung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- ZEW, IAB, IAT (2006), Endbericht zum “Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgeltsiche-rung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

Einstiegsgeld bei abhängiger Beschäftigung

- Dann, S., Kirchmann, A., Spermann, A., Volkert, J. (2002a), Einstiegsgeld in Baden-Württemberg. Schlussbericht, Sozialministerium Baden-Württemberg (Hrsg.), Stuttgart.
- Dann, S., Kirchmann, A., Spermann, A., Volkert, J. (2002b), Modellversuch „Hessischer Kombi-lohn“ – Wissenschaftliche Begleitforschung des hessischen Modellversuchs, Gutachten im Auftrag des hessischen Sozialministeriums, Tübingen.

Entgeltsicherung

- Brussig, M., Bernhard, S., Jaenichen, U., Zwick, T. (2006), Zielstellung, Förderstrukturen und Effekte der „Entgeltsicherung“. Erfahrungen mit einem Kombilohn für ältere Arbeitneh-merinnen und Arbeitnehmer, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 40, 491-504.
- Brussig, M., Bernhard, S., Jaenichen, U., Zwick, T. (2007), Entgeltsicherung – Ein Kombilohn für Ältere, IAB-Forum 1/07, 68-72.
- ZEW, IAB, IAT (2005), Zwischenbericht zum “Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgelt-sicherung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- ZEW, IAB, IAT (2006), Endbericht zum “Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgeltsiche-rung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

Überbrückungsgeld, Existenzgründungszuschuss und Gründungszuschuss

- Baumgartner, H., Caliendo, M., Steiner, V. (2006), Existenzgründungsförderung für Arbeitslose – Erste Evaluationsergebnisse für Deutschland, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsfor-schung 75, 32-48.
- Baumgartner, H.J., Caliendo, M. (2008), Turning Unemployment Into Self-Employment: Effec-tiveness of Two Start-Up Programmes, Oxford Bulletin of Economics and Statistics 70, 347-373.
- Caliendo, M., Kritikos, A., Steiner, V., Wießner, F. (2006), Existenzgründungsförderung in Deutschland, Zwischenergebnisse aus der Hartz-Evaluation, Zeitschrift für Arbeits-marktForschung 39, 505-531.
- Caliendo, M., Kritikos, A., Steiner, V., Wießner, F. (2007), Existenzgründungen, Unterm Strich ein Erfolg, IAB-Kurzbericht 10/2007.
- Caliendo, M. (2009), Start-Up Subsidies in East Germany: Finally, a Policy that Works?, Inter-national Journal of Manpower 30, 625-647.
- Caliendo, M. and Kritikos, A.S. (2009), Die reformierte Gründungsförderung für Arbeitslose – Chancen und Risiken, Perspektiven der Wirtschaftspolitik 10, 189-213.
- Caliendo, M., Künn, S., Wießner, F. (2009), Ich-AG und Überbrückungsgeld – Erfolgsgeschichte mit zu frühem Ende, IAB Kurzbericht 3/2009.
- Caliendo, M. and Kritikos, A.S. (2010), Start-Ups by the Unemployed: Characteristics, Survival and Direct Employment Effects, Small Business Economics 35, 71-92.
- Caliendo, M., Künn, S. (2010), Start-Up Subsidies for the Unemployed: Long-Term Evidence and Effect Heterogeneity, IZA Discussion Paper 4790.

- Caliendo, M., Künn, S. and Wießner, F. (2010), Die Nachhaltigkeit von geförderten Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit: Eine Bilanz nach fünf Jahren, *Journal for Labour Market Research, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 42, 269-291.
- IAB, DIW, sinus, GfA, infas (2005), Zwischenbericht zum „Modul 1e: Existenzgründungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- IAB, DIW, sinus, GfA, infas (2006), Endbericht zum „Modul 1e: Existenzgründungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

Einstiegsgeld bei selbständiger Beschäftigung

- Wolff, J., Nivorozhkin, A. (2008), Start me up: The effectiveness of a self-employment programme for needy unemployed people in Germany, IAB Discussion Paper 20/2008.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

- Caliendo, M., Hujer, R., Thomsen, S. L. (2004), Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 37, 211-237.
- Caliendo, M., Hujer, R., Thomsen, S. (2005b), Individual employment Effects of Job Creation Schemes in Germany with Respect to Sectoral Heterogeneity, IAB Discussion Paper 13/2005.
- Caliendo, M., Hujer, R., Thomsen, S. L. (2008a), The Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany – A Microeconomic Evaluation, in: Millimet, D., Smith, J., Vytlačil, E. (Hrsg.), *Advances in Econometrics: Modelling and Evaluating Treatment Effects in Econometrics Volume 21*, 381-428.
- Caliendo, M., Hujer R., Thomsen S. L. (2008b), Identifying Effect Heterogeneity to Improve the Efficiency of Job Creation Schemes in Germany, *Applied Economics* 20, 1101-1122.
- Hagen, T. (2004), Ökonometrische Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland auf Basis von Regionaldaten – Grundlegende Probleme und Ergebnisse dreier Ansätze, *Zeitschrift für Evaluation* 2/2004, 241-263.
- Hohmeyer, K., Wolff, J. (2010), Direct job creation in Germany revisited: Is it effective for welfare recipients and does it matter whether participants receive a wage?, IAB Discussion Paper 21/2010.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2003), Macroeconomic Impacts of ALMP on the Matching Process in West Germany, IZA Discussion Paper 915.
- Hujer, R., Blien, U., Caliendo, M., Zeiss, C. (2004), Macroeconomic evaluation of active labour-market policy – a case study for Germany, in: Descy, P., Tessaring, M. (Hrsg.), *Impact of education and training (Third report on vocational training research in Europe)*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2005a), Macroeconomic Impacts of Job Creation Schemes on the Matching Process in West Germany, *Applied Economics Quarterly* 51, 203-217.
- Hujer, R., Thomsen, S. L. (2010), How do the employment effects of job creation schemes differ with respect to the foregoing unemployment duration? *Labour Economics* 17, 38-51.
- Lechner, M., Wunsch, C. (2006), Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to take off, *Economics of Transition* 17, 661-702.
- RWI, ISG (2006), Endbericht zum „Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- SÖSTRA, IMU-Institut, PIW, COMPASS (2006), Endbericht zum „Modul 1c: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- Stephan, G., Pahnke, A. (2010), The relative effectiveness of selected active labor market programs: An empirical investigation for Germany, The Manchester School (forthcoming).
- Wunsch, C., Lechner, M. (2008), What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes, *Kyklos* 61, 134–174.

Arbeitsgelegenheiten

- Hohmeyer, K., Wolff, J. (2007), A fistful of Euros, Does One-Euro-Job participation lead means-tested benefit recipients into regular jobs and out of unemployment benefit II receipt?, IAB Discussion Paper 32/2007.
- Hohmeyer, K., Wolff, J. (2010a), Wirkungen von Ein-Euro-Jobs für ALG-II-Bezieher: Macht die Dosierung einen Unterschied?, IAB-Kurzbericht Nr. 04/2010.
- Hohmeyer, K., Wolff, J. (2010b, im Erscheinen), Direct job creation in Germany revisited: Is it effective for welfare recipients and does it matter whether participants receive a wage?, IAB Discussion Paper.
- Hohendanner, Christian (2009), Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung – eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels, IAB Discussion Paper 24/2009.
- Thomsen, S. L., Walter, T. (2010), Temporary Extra Jobs for Immigrants: Merging Lane to Employment or Dead-End Road in Welfare?, ?, Labour 24(s1), 114–140.
- Wolff, J., Hohmeyer, K. (2008), Wirkungen von Ein-Euro-Jobs: Für ein paar Euro mehr, IAB-Kurzbericht 02/2008.
- Wolff, J., Popp, S., Zabel, C. (2010), Ein-Euro-Jobs für hilfebedürftige Jugendliche. Hohe Verbreitung, geringe Integrationswirkung, WSI-Mitteilungen, 63, 11-18.
- ZEW, IAQ, tns emnid (2008), Endbericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“, Untersuchungsfeld 3: „Wirkungs- und Effizienzanalyse“.

Beschäftigungszuschuss

- ISG, IAB und RWI (2010): Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16 e Abs. 10 SGB II. Zwischenbericht 2010, Köln/Nürnberg/Essen (unveröffentlichter Bericht an das BMAS).

Instrumentenreform 2012

Systematik der Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
zur Verwendung in der Arbeitsmarktstatistik

Nürnberg, Mai 2012



Impressum

Titel:	Instrumentenreform 2012 Systematik der Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verwendung in der Arbeitsmarktstatistik
Herausgeber:	Bundesagentur für Arbeit Statistik
Erstellungsdatum:	Mai 2012
Autor(en):	Hans Jürgen Braun

Weiterführende statistische Informationen:

Internet	http://statistik.arbeitsagentur.de
Hotline	01801 / 78 722 10 *
Fax	01801 / 78 722 11 *
E-Mail	statistik-datenzentrum@arbeitsagentur.de

*) 3,9 Cent je Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom. Bei Anrufen aus Mobilfunknetzen höchstens 42 ct/min.

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der Inhalt unterliegt urheberrechtlichem Schutz.

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit genauer Quellenangabe gestattet.

Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung.

Alle übrigen Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

1	Anlass und Zielsetzung	4
2	Anpassungen auf Ebene der Kategorien	5
2.1	Übersicht alter und neuer Kategorien	5
2.2	Kategorie „0 Beratung und Vermittlung“	5
2.3	Kategorie „C Berufliche Weiterbildung“	6
2.4	Kategorie „D Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“	6
2.5	Kategorie „E besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“	6
2.6	die Kategorien F, G und H	6
2.7	Kategorie „I Verbleib in Beschäftigung“	7
3	Anpassungen in den Zuordnungen von Instrumenten zu den einzelnen Kategorien	8
3.1	Systematik-Schlüssel und Sortierung	8
3.2	Kategorie „0 Beratung und Vermittlung“	8
3.3	Kategorie „A Aktivierung und berufliche Eingliederung“	9
3.3.1	A.3 „Probeschäftigung und A.4 Arbeitshilfen für behinderte Menschen“	9
3.3.2	A.9 „Mobilitätshilfen“	9
3.4	Kategorie „B Berufswahl und Berufsausbildung“	10
3.4.1	B.4 „Ausbildungsbegleitende Hilfen“, B.5 „Außerbetriebliche Berufsausbildung“ und B.10 „sozialpädagogische Begleitung, Ausbildungsmanagement“	10
3.4.2	B.13: „BAB während einer Berufsausbildung“	11
3.5	Kategorie „C Berufliche Weiterbildung“	11
3.5.1	C.3 „Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter“	11
3.6	Kategorie „D Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“	12
3.6.1	D.3 „Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit“ und D. 14 „Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit“	12
3.6.2	„Arbeitgeberzuschuss Reha“	13
3.7	Kategorie „E besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“	13
3.7.1	E.1 „besondere Maßn. z. Weiterbildung Reha“	13
3.7.2	E.2 „Eignungsabklärung/Berufsfindung Reha“	13
3.7.3	E.3 „besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung Reha“	13
3.7.4	E.4 „Einzelfallförderung Reha“	14
3.7.5	E.5 „individuelle rehaspezifische Maßnahmen“	14
3.7.6	E.6 „unterstützte Beschäftigung Reha“	14
3.8	Kategorie „F Beschäftigung schaffende Maßnahmen“	14
3.8.1	F.2 „Förderung von Arbeitsverhältnissen“	15
3.9	Kategorie „G Freie Förderung“	15
3.10	Kategorie „H sonstige Förderung“	15
3.10.1	H1 „kommunale Leistungen“	16
3.11	Kategorie „I Verbleib in Beschäftigung“	16
4	Verwendung der Systematik in der Förderstatistik	17
4.1	Die inhaltliche Verwendung	17
4.2	Der Einsatzzeitpunkt	17

1 Anlass und Zielsetzung

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurden zum 01.04.2012 die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB III neu geordnet, und zwar nach den Unterstützungsleistungen, die für Ausbildungs- und Arbeitsuchenden in bestimmten Arbeitsmarktkontexten erforderlich werden können (vgl. BT-Drucksache 17/6277, Seite 2). Die bisherige Gliederung der Instrumente nach dem Empfänger der Leistung, Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder Träger, wurde damit ersetzt.

Diese Neuordnung im SGB III wird zum Anlass genommen auch die Systematik der Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik insbesondere in der Förderstatistik (FST) der Bundesagentur für Arbeit (BA) anzupassen. Mit dieser Anpassung wird erreicht, dass

- für Nutzer von Produkten der Förderstatistik die Systematik der Instrumente leichter nachvollziehbar ist, da die Gesetzessystematik als Referenz dient und dadurch die Reihenfolge und die Bezeichnungen von Kategorien, die einzelne Instrumente zusammenfassen, mit denen der Abschnitte im Dritten Kapitel des SGB III übereinstimmen;
- die angepasste FST-Systematik der Instrumente sich an die in der EU gültigen Systematik der arbeitsmarktpolitischen Eingriffe angleicht (vgl. Eurostat, Datenbank zur Arbeitsmarktpolitik, Methodik, überarbeitete Fassung vom Juni 2006);

Je nach Datenverfügbarkeit und Relevanz für die statistische Berichterstattung besteht auch nach Einführung der neuen Systematik die Möglichkeit, die Daten der Förderstatistik innerhalb der Systematik instrumentenspezifisch, weiter zu differenzieren. Eine Anpassung erfolgt nur dahingehend, dass auf Ebene der Kategorien neue Elemente eingeführt und Bezeichnungen angepasst werden und die Einordnung der einzelnen Instrumente in die betreffende Kategorie angepasst wird. Ab der Datenbereitstellung zum Berichtsmonat Mai 2012 findet die neue Systematik Anwendung in der Berichterstattung der Förderstatistik der BA.

In Kapitel 2 werden die Änderungen auf der Ebene der Kategorien dargestellt und mit den Kategorien der Eurostat-Methodik verglichen. In Kapitel 3 werden die Änderungen je Kategorie tabellarisch angeführt. Auf Abweichungen zur Einordnung oder zur Bezeichnung im SGB III wird gesondert eingegangen. Die Verwendung der Systematik in der Förderstatistik wird in Kapitel 4 erläutert.

2 Anpassungen auf Ebene der Kategorien

2.1 Übersicht alter und neuer Kategorien

In der nachfolgenden Übersicht sind die Kategorien der neuen Systematik, zum einen denen der bisher in der Förderstatistik eingesetzten Systematik gegenübergestellt und zum anderen den arbeitsmarktpolitischen Eingriffen der Eurostat-Methodik zugeordnet.

alt: FST-Systematik Verwendung bis April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung ab Mai 2012	Eurostat-Methodik (Stand: Juni 2006)
	0 Beratung und Vermittlung	Arbeitsmarkt-Dienstleistungen - Dienstleistungen für Kunden; intensive Einzelbetreuung
A Chancen auf 1. Arbeitsmarkt verbessern	A Aktivierung und berufliche Eingliederung	überwiegend: Arbeitsmarkt-Dienstleistungen - Dienstleistungen für Kunden; intensive Einzelbetreuung
C Förderung der Berufsausbildung	B Berufswahl und Berufsausbildung	überwiegend: Training; Aus- und Weiterbildung in Bildungseinrichtungen
	C Berufliche Weiterbildung	überwiegend: Training; Aus- und Weiterbildung in Bildungseinrichtungen
B Beschäftigung begleitende Maßnahmen	D Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	überwiegend: - Gründungsinitiativen - Beschäftigungsanreize; Einstellungsanreize
	E besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen	überwiegend: - Training; Aus- und Weiterbildung in Bildungseinrichtungen - Geförderte Beschäftigung und Rehabilitation
D Beschäftigung schaffende Maßnahmen	F Beschäftigung schaffende Maßnahmen	Direkte Schaffung von Arbeitsplätzen
E Freie Förderung	G Freie Förderung	überwiegend: Arbeitsmarkt-Dienstleistungen - sonstige Tätigkeiten des PES
F sonstige Förderung	H sonstige Förderung	überwiegend: Arbeitsmarkt-Dienstleistungen - Dienstleistungen für Kunden
	I Verbleib in Beschäftigung	Beschäftigungsanreize - Beschäftigungserhaltende Anreize

2.2 Kategorie „0 Beratung und Vermittlung“

Die Erbringung der Dienstleistungen „Beratung“ und „Vermittlung“ gehört zu den unverzichtbaren Kernaufgaben der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Im engeren Sinne werden diese Dienstleistungen zwar nicht zu den Arbeitsmarktinstrumenten gerechnet, denn deren Funktion besteht darin, durch eine spezifische Maßnahme die Eingliederung in Ausbildung und Erwerbstätigkeit zu unterstützen (vgl. BMAS, Eckpunkte für ein Gesetz zur „Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“, v. 29.03.2011, Seite 7). Gleichwohl werden die beiden Leistungen in die Systematik der Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufgenommen, ein statistischer Nachweis zum Umfang erbrachter Beratungen erfolgt

jedoch nicht. Der Nachweis zum Umfang von erzielten Vermittlungen erfolgt im Rahmen der Arbeitsmarktstatistik (vgl. Methodenbericht der Statistik der BA „Erfolgreiche Arbeitsuche sowie Förderung vor und bei Beschäftigungsaufnahme“ Januar 2011, ergänzt November 2011). Die Anordnung am Anfang der Systematik mit dem Schlüssel „0“ erfolgt aus pragmatischen Gründen, um die Kategorien, die in der Förderstatistik Verwendung finden, fortlaufend von A bis H abbilden zu können.

2.3 Kategorie „C Berufliche Weiterbildung“

Die Kategorie „C Berufliche Weiterbildung“ wird neu eingeführt. Die darin enthaltenen Instrumente waren in der bisherigen Systematik der Kategorie „A Chancen auf 1. Arbeitsmarkt verbessern“ zugeordnet und wurden dort in der Untergruppe „Qualifizierung“ geführt. Die Einführung orientiert sich an dem Abschnitt „IV Berufliche Weiterbildung“ im Dritten Kapitel SGB III und der Kategorie „2 Aus- und Weiterbildung“ in der Eurostat-Klassifikation der Eingriffe.

2.4 Kategorie „D Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“

Hier wird die Bezeichnung analog zum V. Abschnitt im Dritten Kapitel SGB III gewählt, um einen Gleichklang herzustellen und Verwirrungen durch andere Bezeichnungen trotz analoger Einordnung der Instrumente zu vermeiden. Dies erfolgt, obwohl die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus dem Vermittlungsbudget nach §44 SGB III gefördert wird und der Schwerpunkt der einzelnen Instrumente in der Kategorie D eher in der begleitenden Förderung der Anfangsphase einer Beschäftigung gesehen werden kann.

2.5 Kategorie „E besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“

Die Einführung orientiert sich an dem Abschnitt „VII Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“ im Dritten Kapitel SGB III und der Kategorie „5.2 Rehabilitation“ in der Eurostat-Klassifikation der Eingriffe. Entgegen der Einbeziehung von allgemeinen und besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im VII. Abschnitt des Dritten Kapitels im SGB III beschränkt sich die Kategorie in der Systematik der FST auf die Einbeziehung der besonderen Leistungen. Die allgemeinen Leistungen zur Teilhabe entsprechen einzelnen Regelleistungen des SGB III und sind damit inhaltlich eindeutig einem Arbeitsmarktkontext bzw. einer Bedarfslage zuordenbar, die bei der Förderentscheidung im Vordergrund steht. Die besonderen Leistungen hingegen stehen ausschließlich zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen zur Verfügung. Sie sind individuell auf die Behinderung ausgerichtet, die den Bedarf an Förderung stärker dominiert als der Unterstützungsbedarf anhand der Arbeitsmarktlage.

2.6 Die Kategorien F, G und H

Diese Kategorien wurden mit den bisherigen Bezeichnungen beibehalten, da vergleichbare Kategorien sich im Dritten Kapitel des SGB III nicht widerfinden und die hier eingeordneten gültigen Leistungen fast ausnahmslos nicht aus Mitteln des SGB III finanziert werden. Insbesondere in Kategorie H sind Leistungen enthalten, die weder aus SGB III noch aus SGB II – Mitteln finanziert werden, für deren statistischen Nachweis jedoch eine Relevanz vorliegt oder sich neu ergeben könnte.

2.7 Kategorie „I Verbleib in Beschäftigung“

Die arbeitsmarktpolitischen Leistungen zur Förderung des Verbleibs in Beschäftigung sind Kurzarbeitergeld und Transferleistungen. Sie gehören zu den aktiven Leistungen der Arbeitsförderung und sind demnach in die Systematik aufzunehmen. Der statistische Nachweis zum Umfang der erbrachten Leistungen erfolgt nicht in der Förderstatistik, sondern in der Leistungsempfängerstatistik. Die Anordnung am Ende der Systematik erfolgt aus pragmatischen Gründen, um die Kategorien, die in der Förderstatistik Verwendung finden, fortlaufend von A bis H abbilden zu können.

3 Anpassungen in den Zuordnungen von Instrumenten zu den einzelnen Kategorien

3.1 Systematik-Schlüssel und Sortierung

Nachfolgend sind in den Abschnitten 3.2 bis 3.11 die Änderungen je Kategorie tabellarisch dargestellt. Die Sortierung der einzelnen Leistungen innerhalb der jeweiligen neuen Kategorie erfolgt absteigend, orientiert an der Gültigkeit der Instrumente, beginnend mit den aktuell gültigen Leistungen. Auf eine Änderung der Einsortierung einzelner Leistungen wird in den folgenden Übersichten mit dem Hinweis „s.u.“ = siehe unten oder „s.o.“ = siehe oben hingewiesen.

Zur eindeutigen Identifizierung ist jedem einzelnen Instrument ein Systematik-Schlüssel zugeordnet, der aus einem vorangestellten Buchstaben, dem Kategorie-Schlüssel, und einer nachfolgenden Ziffer besteht. Die Ziffernvergabe für die Instrumente innerhalb einer Kategorie erfolgt fortlaufend aufsteigend. Werden zukünftig neue Leistungen eingeführt wird die Systematik fortlaufend ergänzt. Damit wird zukünftig die Sortierung innerhalb der Systematik durch neu eingeführte oder auslaufende Instrumente von der Sortierung in der Berichterstattung abweichen.

Auf Abweichungen zur Einordnung oder zur Bezeichnung im SGB III wird nachfolgend gesondert eingegangen. Instrumente, die einer anderen Kategorie zugeordnet werden, sind in der rechten Spalte durch die Erläuterung „**neu in Kategorie X**“ kenntlich gemacht. Instrumente, die einer Kategorie zugeordnet werden, die nicht der vergleichbaren bisherigen Kategorie entspricht, sind in der ersten Spalte durch die Erläuterung „**bisher in Kategorie X**“ kenntlich gemacht.

3.2 Kategorie „0 Beratung und Vermittlung“

alt: FST-Systematik Verwendung <u>bis</u> April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung <u>ab</u> Mai 2012	
	Systematik-Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
<i>nicht enthalten</i>	0	Beratung und Vermittlung
<i>nicht enthalten</i>	0.1	Beratung <i>durch die BA-Statistik erfolgt kein statistischer Nachweis zur Zahl der durchgeführten Beratungen</i>
<i>nicht enthalten</i>	0.2	Vermittlung <i>der statistische Nachweis erfolgt in der Arbeitsmarktstatistik und nicht innerhalb der Förderstatistik</i>

Weitere Informationen zur neuen Kategorie „0“ sind unter Punkt 2.2 angeführt.

3.3 Kategorie „A Aktivierung und berufliche Eingliederung“

alt: FST-Systematik Verwendung bis April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung ab Mai 2012	
	Systematik- Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
A Chancen auf 1. Arbeitsmarkt verbessern	A	Aktivierung und berufliche Eingliederung
Vermittlungsgutschein § 421g		s.u.
Vermittlungsbudget	A.1	Vermittlungsbudget
Maßn. zur Aktivierung u. Eingliederung	A.2	Maßnahmen zur Aktivierung u. beruflichen Eingliederung
<i>bisher in Kategorie B („AG-Zuschuss Reha“)</i>	A.3	Probebeschäftigung behinderter Menschen
<i>bisher in Kategorie B („AG-Zuschuss Reha“)</i>	A.4	Arbeitshilfen für behinderte Menschen
s.o.	A.5	Vermittlungsgutschein
Beauftragung Dritter m. Vermittlung	A.6	Beauftragung Dritter m. Vermittlung
Beauftr. v. Trägern m. Eingliederungsmaßn.	A.7	Beauftr. v. Trägern m. Eingliederungsmaßn.
Unterstützung Beratung und Vermittlung	A.8	Unterstützung Beratung und Vermittlung
<i>bisher in Kategorie B</i>	A.9	Mobilitätshilfen
berufliche Weiterbildung		<i>neu in Kategorie C</i>
allgemeine Maßn. z. Weiterbildung Reha		<i>neu in Kategorie C</i>
ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit		<i>neu in Kategorie C</i>
besondere Maßn. z. Weiterbildung Reha		<i>neu in Kategorie E</i>
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßn.		<i>neu in Kategorie C</i>
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßn. Reha		<i>neu in Kategorie C</i>
Deutsch-Sprachförderung		<i>neu in Kategorie H</i>
flankierende Leistungen		<i>neu in Kategorie H</i>

3.3.1 A.3 „Probebeschäftigung und A.4 Arbeitshilfen für behinderte Menschen“

Obwohl die beiden Leistungen „Probebeschäftigung und Arbeitshilfen für behinderte Menschen“ ausschließlich zur Förderung behinderter Menschen eingesetzt werden können, erfolgt die Zuordnung nicht in Kategorie E, sondern in Kategorie A, da die Leistungen in der Gesetzessystematik nicht als besondere, sondern als allgemeine Leistungen zur Förderung der Teilhabe eingeordnet sind. Ausschlaggebend dafür sind zwei Gründe: die Leistungen stehen neben behinderten Menschen n. § 19 SGB III auch schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen offen und sie werden vorrangig aufgrund des Unterstützungsbedarfs „Aktivierung und berufliche Eingliederung“ erbracht.

3.3.2 A.9 „Mobilitätshilfen“

Diese bis Ende 2008 gültige Leistung wird neu in Kategorie A eingeordnet, da der vergleichbare Unterstützungsbedarf seit 2009 durch Förderungen aus dem Vermittlungsbudget erbracht werden kann und sie der neuen Begrifflichkeit der Kategorie A zugeordnet werden kann.

3.4 Kategorie „B Berufswahl und Berufsausbildung“

alt: FST-Systematik Verwendung bis April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung ab Mai 2012	
	Systematik- Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
C Förderung der Berufsausbildung	B	Berufswahl und Berufsausbildung
Berufseinstiegsbegleitung		s.u.
Berufsorientierung	B.1	Berufsorientierung
s.o.	B.2	Berufseinstiegsbegleitung
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	B.3	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
Eignungsabklärung/Berufsfindung Reha		<i>neu in Kategorie E</i>
Berufsausbildung Benachteiligter	B.4	Ausbildungsbegleitende Hilfen
	B.5	Außerbetriebliche Berufsausbildung
Übergangshilfen / Aktivierungshilfen		s.u.
besondere Maßn. z. Ausbildungsförd. Reha		<i>neu in Kategorie E</i>
Ausbildungszuschuss f. behind. Menschen	B.6	Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung f. behinderte u. schwerbehinderte Menschen
Ausbildungszuschuss f. Schwerbehinderte		
<i>bisher in „Ausbildungszuschuss f. Schwerbehinderte“</i>	B.7	Zuschuss für Schwerbehinderte im Anschluss an Aus- u. Weiterbildung
BAB während einer Berufsausbildung		s.u.
Einstiegsquali. Jugendl. (Nat. Ausb.pakt)		s.u.
Einstiegsqualifizierung	B.8	Einstiegsqualifizierung
Ausbildungsbonus	B.9	Ausbildungsbonus
<i>bisher in „Berufsausbildung Benachteiligter“</i>	B.10	sozialpädagog. Begleitung, Ausb.management
s.o.	B.11	Übergangshilfen / Aktivierungshilfen
s.o.	B.12	Einstiegsquali. Jugendl. (Nat. Ausb.pakt)
s.o.	B.13	BAB während einer Berufsausbildung; <i>der statistische Nachweis erfolgt in der Leistungsempfängerstatistik und nicht innerhalb der Förderstatistik</i>

3.4.1 B.4 „Ausbildungsbegleitende Hilfen“, B.5 „Außerbetriebliche Berufsausbildung“ und B.10 „sozialpädagogische Begleitung, Ausbildungsmanagement“

Die bisherige Zusammenfassung diese drei Leistungen in „Berufsausbildung Benachteiligter“ wird aufgehoben und die Einzelpositionen nun direkt unterhalb der Kategorie ausgewiesen. , Diese Differenzierung entspricht dem Bedarf der Datennutzer und erleichtert innerhalb des Statistikverfahrens die Hochrechnung vorläufiger Werte.

3.4.2 B.13: „BAB während einer Berufsausbildung“

Die statistischen Ergebnisse zu Gewährungen dieser Leistung werden aus technischen Gründen nicht innerhalb der Förderstatistik, sondern im Rahmen der Leistungsstatistik nachgewiesen. Unabhängig davon ist sie in die statistikverfahrenübergreifende Systematik enthalten. Im Rahmen des Einsatzes der Systematik im Verfahren der Förderstatistik erfolgt jedoch kein Nachweis dieser Leistung. Dieser ist nur in Statistikprodukten möglich, die die BAB-Ergebnisse aus der Leistungsstatistik einbeziehen.

3.5 Kategorie „C Berufliche Weiterbildung“

alt: FST-Systematik Verwendung bis April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung ab Mai 2012	
	Systematik- Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
<i>bisher als Kategorie nicht vorhanden</i>	C	Berufliche Weiterbildung
<i>bisher in Kategorie A</i>	C.1	berufliche Weiterbildung
<i>bisher in Kategorie A</i>	C.2	allgemeine Maßn. z. Weiterbildung Reha
<i>bisher in Kategorie B</i>	C.3	Arbeitsentgeltzusch. z. bW Beschäftigter
<i>bisher in Kategorie A</i>	C.4	ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit
<i>bisher in Kategorie A</i>	C.5	Eignungsfeststellung / Trainingsmaßn.
<i>bisher in Kategorie A</i>	C.6	Eignungsfeststellung / Trainingsmaßn. Reha

Weitere Informationen zur neuen Kategorie „C“ sind unter Punkt 2.3 angeführt.

3.5.1 C.3 „Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter“

Diese Leistung (§ 81 Abs. 5 SGB III) wird in die neue Kategorie „C“ aufgenommen, da der Unterstützungsbedarf „Weiterbildung“ im Vordergrund steht und der Empfänger einer Leistung, hier der Arbeitgeber, oder der Beschäftigtenstatus des Teilnehmers (hier: beschäftigter Arbeitnehmer) für die Zuordnung innerhalb der Systematik nicht relevant ist.

3.6 Kategorie „D Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“

alt: FST-Systematik Verwendung bis April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung ab Mai 2012	
	Systematik- Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
B Beschäftigung begleitende Maßnahmen	D	Aufnahme einer Erwerbstätigkeit
Personal-Service-Agenturen		s.u.
Eingliederungszuschüsse	D.1	Eingliederungszuschuss
Eingliederungszuschuss f. Schwerbehinderte	D.2	Eingliederungszuschuss f. besonders betroffene Schwerbehinderte
Einstellungszuschuss für Neugründungen		s.u.
Einst.zusch. bei Vertret. (Job-Rotation)		s.u.
<i>bisher in „Einstiegsgeld“</i>	D.3	Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit
s.u.	D.4	Beschäftigungszuschuss
Entgeltsicherung für Ältere	D.5	Entgeltsicherung für Ältere
Arbeitsentgeltzusch. z. bW Beschäftigter		<i>neu in Kategorie C</i>
Mobilitätshilfen		<i>neu in Kategorie A</i>
s.o.	D.6	Personal-Service-Agenturen
s.o.	D.7	Einstellungszuschuss für Neugründungen
s.o.	D.8	Einst.zusch. bei Vertret. (Job-Rotation)
SAM Ost für Wirtschaftsunternehmen	D.9	SAM Ost für Wirtschaftsunternehmen
Beschäftigungshilfen Langzeitarbeitslose	D.10	Beschäftigungshilfen Langzeitarbeitslose
Qualifizierungszuschuss für jüngere AN	D.11	Qualifizierungszuschuss für jüngere AN
Beschäftigungszuschuss		s.o.
Eingliederungsgutschein	D.12	Eingliederungsgutschein
Beschäftigung begl. Eingliederungshilfen	D.13	Beschäftigung begl. Eingliederungshilfen
Einzelfallförderung Reha		<i>neu in Kategorie E</i>
Arbeitgeberzuschuss Reha		<i>neu in Kategorie A</i>
Einstiegsgeld	D.14	Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit
Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	D.15	Leistungen zur Eingl. von Selbständigen
s.u.	D.16	Gründungszuschuss
Überbrückungsgeld für Selbständige	D.17	Überbrückungsgeld für Selbständige
Existenzgründungszuschuss (Ich-AG)	D.18	Existenzgründungszuschuss (Ich-AG)
Gründungszuschuss		s.o.

3.6.1 D.3 „Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit“ und D. 14 „Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit“

Obwohl die Gewährung beider Leistungen auf einer Rechtsgrundlage basiert werden sie zukünftig direkt unterhalb der Kategorie getrennt abgebildet. Dies entspricht der bisherigen statistischen Berichterstattung und deckt sich mit der überwiegenden Zahl der Datenanfragen zum Einsatz des Einstiegsgeldes nach §16b SGB II. Bei Bedarf ist die zusammengefasste Auswertung von beiden Formen der Einstiegsgeldgewährung weiterhin möglich.

3.6.2 „Arbeitgeberzuschuss Reha“

Die bisherige Zusammenfassung der beiden Leistungen „Probebeschäftigung und Arbeitshilfen für behinderte Menschen“ erfolgt nicht mehr. Die sind zukünftig als zwei eigenständige Förderleistungen in Kategorie „A“ zugeordnet, vgl. auch 3.3.1.

3.7 Kategorie „E besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“

alt: FST-Systematik Verwendung <u>bis</u> April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung <u>ab</u> Mai 2012	
	Systematik-Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
<i>bisher als Kategorie nicht vorhanden</i>	E	besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen
<i>bisher in Kategorie A</i>	E.1	besondere Maßn. z. Weiterbildung Reha
<i>bisher in Kategorie C</i>	E.2	Eignungsabklärung/Berufsfindung Reha
<i>bisher in Kategorie C</i>	E.3	besondere Maßn. z. Ausbildungsförd. Reha
<i>bisher in Kategorie B</i>	E.4	Einzelfallförderung Reha
<i>bisher in Kategorie F</i>	E.5	individuelle rehaspezifische Maßnahmen
<i>bisher in Kategorie F</i>	E.6	unterstützte Beschäftigung Reha

3.7.1 E.1 „besondere Maßn. z. Weiterbildung Reha“

Diese Leistung umfasst die Förderung der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die wegen Art und Schwere der Behinderung erforderliche Leistungen umfassen, die im Rahmen von allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen nicht vorgesehen sind oder in besonderen Einrichtungen für behinderte Menschen erbracht werden müssen (§ 117 SGB III).

3.7.2 E.2 „Eignungsabklärung/Berufsfindung Reha“

Diese Leistung umfasst die Förderung der Teilnahme an einer Maßnahme zur Abklärung der Eignung oder Arbeitserprobung nach § 33 Abs. 4 SGB IX, die in der Regel in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 35 SGB IX) durchgeführt werden.

3.7.3 E.3 „besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung Reha“

Diese Leistung umfasst die Förderung der Teilnahme an beruflichen Ausbildungsmaßnahmen, die wegen Art und Schwere der Behinderung erforderliche Leistungen umfassen, die im Rahmen von allgemeinen Ausbildungsmaßnahmen nicht vorgesehen sind oder in besonderen Einrichtungen für behinderte Menschen erbracht werden müssen (§ 117 SGB III).

3.7.4 E.4 „Einzelfallförderung Reha“

Diese Leistung umfasst z.B. die Gewährung von Kraftfahrzeughilfen oder einer Arbeitsassistenz nach § 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX. Sie war bisher der Kategorie „Beschäftigung begleitende Maßnahmen“ und wird zukünftig in der neuen Kategorie „E besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“ zugeordnet.

3.7.5 E.5 „individuelle rehaspezifische Maßnahmen“

Diese Leistung umfasst z.B. blindentechnische Grundausbildungen oder Teilnahmen am Eingangsverfahren bzw. im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Sie wird zukünftig der neuen Kategorie „E besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen“ zugeordnet.

3.7.6 E.6 „unterstützte Beschäftigung Reha“

Im Rahmen der unterstützen Beschäftigung nach § 38a SGB IX können behinderte Menschen eine individuelle betriebliche Qualifizierung oder eine Berufsbegleitung erhalten mit dem Ziel, eine angemessene, geeignete, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten.

3.8 Kategorie „F Beschäftigung schaffende Maßnahmen“

alt: FST-Systematik Verwendung <u>bis</u> April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung <u>ab</u> Mai 2012	
	Systematik-Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
D Beschäftigung schaffende Maßnahmen	F	Beschäftigung schaffende Maßnahmen
s.u.	F.1	Arbeitsgelegenheiten
<i>neue Förderleistung ab 01.04.2012</i>	F.2	<i>Förderung von Arbeitsverhältnissen</i>
s.u.	F.3	Beschäftigungsphase Bürgerarbeit
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	F.4	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
Strukturanpassungsmaßnahmen traditionell	F.5	Strukturanpassungsmaßnahmen traditionell
Beschäftig. schaffende Infrastrukturmaßn.	F.6	Beschäftig. schaffende Infrastrukturmaßn.
SoPro Arbeit für Langzeitarbeitslose	F.7	SoPro Arbeit für Langzeitarbeitslose
Arbeitsgelegenheiten d. Alhi-Initiative	F.8	Arbeitsgelegenheiten d. Alhi-Initiative
Arbeitsgelegenheiten		s.o.
Bürgerarbeit (4. Stufe)		s.o.
Sonderprogramm „Jump Plus	F.9	Sonderprogramm „Jump Plus“

3.8.1 F.2 „Förderung von Arbeitsverhältnissen“

Diese Leistung wurde ab 01.04.2012 mit dem geänderten § 16e SGB II neu eingeführt und der Kategorie „Beschäftigung schaffende Maßnahmen“ zugeordnet. Diese Zuordnung erfolgt weil (1) der Arbeitnehmer „zugewiesen“ wird, (2) als Fördervoraussetzung definiert ist, dass der Arbeitnehmer auf dem „allgemeinen Arbeitsmarkt“ voraussichtlich nicht erwerbstätig sein kann und (3) die Förderung nach der Gesetzesbegründung nachrangig ist und nicht unmittelbar der Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dient.

3.9 Kategorie „G Freie Förderung“

alt: FST-Systematik Verwendung <u>bis</u> April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung <u>ab</u> Mai 2012	
	Systematik- Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
E Freie Förderung	G	Freie Förderung
Freie Förderung SGB III		s.u.
Freie Förderung SGB II	G.1	Freie Förderung SGB II
Erprobung innovativer Ansätze	G.2	Erprobung innovativer Ansätze
s.o.	G.3	Freie Förderung SGB III

3.10 Kategorie „H sonstige Förderung“

alt: FST-Systematik Verwendung <u>bis</u> April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung <u>ab</u> Mai 2012	
	Systematik- Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
F sonstige Förderung	H	sonstige Förderung
<i>bisher in Kategorie A</i>	H.1	kommunale Eingliederungsleistungen
sonstige weitere Leistungen §16(2) SGB II	H.2	sonstige weitere Leistungen
individuelle rehaspezifische Maßnahmen		<i>neu in Kategorie E</i>
unterstützte Beschäftigung Reha		<i>neu in Kategorie E</i>
Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO)		<i>nicht mehr enthalten;</i>
ESF-BA-Programm	H.3	ESF-BA-Programm
Bundesprogramm	H.4	Bundesprogramm
Landesprogramm	H.5	Landesprogramm
ESF (ohne ESF-BA)	H.6	ESF (ohne ESF-BA)
Europäischer Globalisierungsfonds	H.7	Europäischer Globalisierungsfonds
Integrationskurs BAMF	H.8	Integrationskurs BAMF
<i>bisher in Kategorie A</i>	H.9	Deutsch-Sprachförderung

3.10.1 H1 „kommunale Leistungen“

Wenn es für die Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich ist, können durch die kommunalen Träger (§6 Abs. 1 Nr. 2) folgende Leistungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte erbracht werden: Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, häusliche Pflege von Angehörigen, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung (§16a SGB II). Die bisherige Zuordnung dieser Leistungen in Kategorie A mit der Bezeichnung „flankierende Leistungen“ war strittig, da die Förderung meist nicht vorrangig der Verbesserung von Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt dient, sondern stärker im Rahmen einer ganzheitlichen sozialintegrativen Betreuung erbracht wird. Die neue Zuordnung in Kategorie „H sonstige Förderung“ entspricht der statistischen Berichterstattung in der Praxis. Die Umbenennung in „kommunale Eingliederungsleistungen“ folgt der seit 2009 gültigen gesetzlichen Bezeichnung.

3.11 Kategorie „I Verbleib in Beschäftigung“

alt: FST-Systematik Verwendung <u>bis</u> April 2012	neu: Systematik der arbeitsmarktpolitischen Leistungen Verwendung <u>ab</u> Mai 2012	
	Systematik- Schlüssel	Kategorie -/ Instrumentbezeichnung
<i>nicht enthalten</i>	I	Verbleib in Beschäftigung
<i>nicht enthalten</i>	I.1	Kurzarbeitergeld
<i>nicht enthalten</i>	I.2	Transferleistungen

4 Verwendung der Systematik in der Förderstatistik

4.1 Die inhaltliche Verwendung

In den Auswertesystemen der Förderstatistik sind folgende Elemente der neuen Systematik nicht enthalten:

Kategorie: 0 Beratung und Vermittlung,
I Verbleib in Beschäftigung
und

Instrument: B 13, Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) während einer Berufsausbildung.

Sofern die entsprechenden statistischen Ergebnisse im Rahmen anderer Statistikverfahren erhoben werden, können diese in die Erstellung von ausgewählten Produkten einbezogen werden, um einen möglichst vollständigen Überblick zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente zu ermöglichen.

Einzelne Elemente der Kategorie H (z.B. H.5, H.6, H.8) werden in die Standardprodukte der Förderstatistik nicht mit einbezogen, da es für die BA-Statistik nicht möglich ist, die entsprechenden Förderdaten vollständig zu erheben.

4.2 Der Einsatzzeitpunkt

Die beschriebene Systematik wird mit der erstmaligen Aufbereitung der Ergebnisse des Berichtsmonats Mai 2012 in den Produkten der Förderstatistik eingesetzt. Um die Kunden der FST-Produkte auf die Veränderung der Systematik vorzubereiten wurde bereits mit der Bereitstellung der Daten zum Berichtsmonat April 2012 die Übersicht „Teilnehmer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten“ auf Bundesebene auch in der neuen Systematik veröffentlicht.

Um die Veränderungen der Ergebnisse auf Ebene der Kategorien einschätzen zu können ist in der [Anlage](#) die Übersicht „Teilnehmer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten“ sowohl in der bis April verwendeten, als auch in der ab Mai 2012 eingesetzten Systematik und eine Darstellung der Differenzen beigefügt.

Statistik-Infoseite

Im **Internet** finden Sie weiterführende Informationen der [Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#).

Statistische Daten erhalten Sie unter [„Statistik nach Themen“](#).

Es werden folgende Themenbereiche angeboten:

[Arbeitsmarkt im Überblick](#)
[Arbeitslose und gemeldetes Stellenangebot](#)
[Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen](#)
[Ausbildungsstellenmarkt](#)
[Beschäftigung](#)
[Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
[Leistungen SGB III](#)
[Statistik nach Berufen](#)
[Statistik nach Wirtschaftszweigen](#)
[Zeitreihen](#)
[Eingliederungsbilanzen](#)
[Kreisdaten](#)
[Eingliederung behinderter Menschen](#)

Daten bis 12/2004 finden Sie unter dem Menüpunkt [„Archiv bis 2004“](#)

Es werden [Glossare](#) zu folgenden Themenbereichen angeboten:

[Arbeitsmarkt](#)
[Ausbildungsstellenmarkt](#)
[Beschäftigung](#)
[Förderstatistik/Eingliederungsbilanzen](#)
[Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
[Leistungen SGB III](#)

Hintergründe zur Statistik nach dem SGB II und III und zur Datenübermittlung nach § 51b SGB II finden Sie unter dem Auswahlpunkt [„Grundlagen“](#).

Für weitere Datenwünsche, Sonderauswertungen und Auskünfte:

Bundesagentur für Arbeit
Statistik Datenzentrum

Hotline: 01801 / 78 722 10 *
Fax: 01801 / 78 722 11 *
E-Mail: statistik-datenzentrum@arbeitsagentur.de
Post: Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

*) 3,9 Cent je Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom. Bei Anrufen aus Mobilfunknetzen höchstens 42 ct/min.

Teilnehmer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten - nach der Kostenträgerschaft im Rechtskreis SGB III und SGB II 7)

Deutschland
April 2012

[zurück zum Inhalt](#)

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Bestand						Zugang			
	April 2012	März 2012	Januar 2012	Veränderung (Sp. 1) gg. Vorjahresmonat in %	Veränderung (Sp. 2) gg. Vorjahresmonat in %	Veränderung (Sp. 3) gg. Vorjahresmonat in %	April 2012	Veränderung (Sp. 7) gg. Vorjahresmonat in %	seit Jahresbeginn	
	(vorläufig und hochgerechnet)	(vorläufig und hochgerechnet)					(vorläufig und hochgerechnet)		2012	Veränderung (Sp. 9) gg. Vorjahreszeitraum in %
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vermittlungsunterstützende Leistungen	133.080	143.076	130.322	-26,4	-21,7	-24,0	227.770	-29,4	933.151	-20,3
dar. einxelöste Vermittlungsgutscheine (bewilligt 1. Rate) ¹⁾	x	x	x	x	x	x	1.082	-74,9	9.871	-38,5
Förderungen aus dem Vermittlungsbudget ¹⁾	x	x	x	x	x	x	147.604	-29,2	595.061	-19,5
Teilnahmen an Maßnahmen zur Aktivierung und berufl. Eingliederung	133.080	143.076	130.322	-26,4	-21,7	-24,0	79.084	-28,0	328.219	-21,0
dar. bei einem Arbeitgeber ¹⁾	7.889	11.994	8.708	-46,2	-14,9	-17,6	26.775	-31,8	106.744	-20,4
Qualifizierung	145.548	147.471	151.349	-23,8	-25,2	-28,5	21.790	-18,8	88.571	-21,2
dar. Berufliche Weiterbildung	128.652	130.697	134.759	-25,4	-26,8	-29,7	19.999	-17,5	80.720	-20,2
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	16.457	16.245	15.975	-5,5	-3,9	-10,3	1.368	-22,0	5.973	-4,9
ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit ¹⁾	439	529	615	-63,9	-69,3	-70,9	423	-50,5	1.878	-63,0
Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)	308.189	311.324	330.902	-16,8	-16,1	-10,1	6.490	-68,3	58.989	-44,8
Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung ^{1) 5)}	35.305	36.352	37.838	-25,7	-22,3	7,2	183	-98,1	11.831	-75,2
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	55.792	56.963	58.800	-17,2	-17,0	-16,6	2.922	-24,7	15.175	-17,2
Berufsausbildung Benachteiligter ¹⁾	100.215	100.269	107.548	-14,8	-14,1	-14,0	2.076	-43,6	14.259	-13,5
Einstiegsqualifizierung n. § 235b SGB III	20.075	19.968	16.445	-12,2	-15,8	-18,4	293	-46,2	7.409	-16,5
besondere Maßnahmen zur Ausbildung behinderter Menschen	38.046	38.275	39.642	-4,9	-5,1	-6,0	110	-22,5	880	-19,4
Ausbildungsbonus ¹⁾	18.665	18.888	21.598	-41,8	-41,8	-36,6	48	-58,3	332	-60,4
Berufseinstiegsbegleitung ^{1) 5)}	30.246	30.384	37.993	-6,9	-4,2	29,0	191	-84,5	5.402	-41,0
Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung (BAB) ¹⁾	113.765	x	x	-6,3	...	x	...	x
Sonstige Förderung der Berufsausbildung ¹⁾	9.845	10.225	11.038	-7,4	-4,5	-2,8	667	-39,4	3.701	-13,7
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	223.157	237.307	261.402	-28,5	-23,6	-18,3	15.130	-60,8	66.336	-51,3
Förderung abhängiger Beschäftigung	123.248	127.134	135.823	-28,7	-25,3	-22,6	13.002	-48,0	53.333	-38,1
Eingliederungszuschüsse (einschl. § 421f, § 421p SGB III)	69.822	71.899	75.906	-30,3	-26,1	-23,3	10.915	-41,6	43.062	-32,9
Eingliederungszuschüsse f. schwerbehinderte Menschen (einschl. § 421f SGB III)	11.098	11.381	11.779	-14,3	-11,8	-9,7	584	-38,2	2.796	-21,6
Eingliederungsgutschein	4.199	4.399	4.622	9,1	14,3	9,8	192	-62,4	871	-36,1
Entgeltzuschuss für Ältere nach § 421j SGB III ^{1) 4)}	19.273	19.850	22.787	-11,6	-5,0	15,6	-	-100,0	668	-90,1
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	6.844	6.929	7.022	-12,7	-12,0	-19,8	455	-30,3	1.812	-29,4
Einstiegsgehalt - Variante: Beschäftigung ¹⁾	3.832	4.116	4.482	-46,1	-40,2	-39,5	754	-60,3	3.747	-40,6
Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II	8.180	8.560	9.220	-56,7	-58,0	-60,2	102	-65,4	377	-72,8
Sonstige Förderung abhängiger Beschäftigung ¹⁾	-	-	5	-100,0	-100,0	-98,0	-	-100,0	-	-100,0
Förderung der Selbständigkeit	99.909	110.173	125.579	-28,3	-21,6	-13,0	2.128	-84,4	13.003	-74,1
Gründungszuschuss	94.619	104.340	119.090	-27,7	-20,9	-12,0	1.429	-88,3	9.409	-78,7
Einstiegsgehalt - Variante: Selbständigkeit ¹⁾	5.275	5.833	6.489	-37,0	-31,8	-28,5	328	-67,9	2.090	-49,1
Sachmittel für Selbständige § 16c SGB II ^{1) 5)}	x	x	x	x	x	x	371	-19,9	1.504	-21,0
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	147.474	149.884	150.922	-22,8	-20,8	-31,7	40.902	-18,9	142.562	-24,1
Arbeitsmöglichkeiten nach § 16d SGB II	122.124	125.603	129.502	-34,5	-32,5	-41,0	39.234	-19,3	134.436	-26,9
darunter: Variante Mehraufwand	113.046	115.380	116.417	-32,1	-29,8	-38,1	37.448	-18,2	126.846	-26,4
Beschäftigungsphase Bürgerarbeit ¹⁾	25.060	23.913	20.955	x	x	x	1.657	-0,6	8.045	140,4
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	290	368	465	-79,3	-74,3	-71,2	11	-93,0	81	-82,2
Sonstiges	39.591	40.866	39.785	-15,0	-14,1	-19,9	3.083	-26,6	14.581	-20,9
dar. Individuelle rehaspezifische Maßnahmen	25.191	25.310	24.604	0,5	0,2	-4,2	858	8,9	3.646	2,5
Freie Förderung nach § 16f SGB II ¹⁾	11.464	11.973	11.514	-33,4	-33,1	-37,9	2.165	-34,5	10.398	-27,7
darunter: Einmalleistungen ¹⁾	x	x	x	x	x	x	154	-25,6	718	-14,2
Unterstützte Beschäftigung Reha ¹⁾	2.892	3.025	3.025	13,6	18,5	18,9	60	-44,4	537	9,6
Summe der Instrumente mit Einmalleistungen ²⁾ und ohne BAB	997.039	1.029.928	1.064.682	-22,8	-20,7	-20,6	315.165	-32,0	1.304.190	-24,7
Summe der Instrumente ohne Einmalleistungen ²⁾ und ohne BAB	997.024	1.029.928	1.064.682	-22,8	-20,7	-20,6	165.954	-33,5	697.036	-28,5
Kommunale Eingliederungsleistungen (flankierende Leistungen) nach § 16a SGB II ^{1) 3)}	40.913	41.395	38.391	-9,7	-4,9	-1,4	3.637	-42,3	20.991	-25,5

Erstellungsdatum: 25.04.2012, Zentraler Statistik-Service-FST - Datenstand: April 2012

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.
Am aktuellen Rand werden die Daten aufgrund von Erfahrungswerten hochgerechnet. Dies gilt jedoch nicht für die Daten der zKT, was ebenso den Vorjahresvergleich einschränkt wie die unterschiedliche Vollständigkeit der von den zKT übermittelten Daten.
Endg. statistische Ergebnisse zum Einsatz arbeitsmarktpol. Instrumente stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest. Die reg. Zuordnung der Teilnehmer erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.
1) Die Hochrechnung am aktuellen Rand ist derzeit aufgrund fehlender Erfahrungswerte oder technisch nicht realisierbar, darum ist der Vergleich mit Vorjahresergebnissen nur eingeschränkt möglich.
2) Die Einmalleistungen umfassen: Vermittlungsgutschein, Förderungen aus dem Vermittlungsbudget, Sachmittel für Selbständige, sowie Einmalleistungen zur Freien Förderung nach § 16f SGB II
3) Es ist von einer Untererfassung auszugehen, so haben bundesweit für Januar - Dezember 2011 (Datenstand März 2012) nur ca. 68 % der Träger Daten zum Einsatz der kommunalen Eingliederungsleistungen (flankierende Leistungen) erfasst.
4) Als Datengrundlage dienen Zahldaten, die grundsätzlich je Kalendermonat im Nachhinein erfasst werden. Zugänge des aktuellen Berichtsmonats sind somit nur bis zum Ende des Vormonats verfügbar.
5) Aus Datenschutzrechtlichen bzw. technischen Gründen werden nicht alle Teilnahmen erfasst. Es ist von einer Untererfassung der Teilnahmen auszugehen.
7) Aufgrund der Datenlieferung zum April 2012 konnten die Förderdaten von 6 zKT für die Berichtsmonate Januar bis April nicht als plausibel eingeschätzt werden.
Dies führt bundesweit zu einem unvollständigen Nachweis des Bestandes an Teilnehmern i.H.v. ca. 5.100 für Berichtsmonat Januar 2012 und ca. 4.600 für Berichtsmonat April 2012 (vorläufiger Wert).

Teilnehmer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten - nach der Kostenträgerschaft im Rechtskreis SGB III und SGB II 7)

Deutschland
April 2012

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Bestand	
	April 2012 (vorläufig und hochgerechnet)	
	1	
Vermittlungsunterstützende Leistungen	133.080	
Qualifizierung	145.548	
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	16.457	
Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)	308.189	
Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung ^{1) 5)}	35.305	
besondere Maßnahmen zur Ausbildung behinderter Menschen	38.046	
Sonstige Förderung der Berufsausbildung ¹⁾	9.845	
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	223.157	
Förderung abhängiger Beschäftigung	123.248	
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	6.844	
Förderung der Selbständigkeit	99.909	
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	147.474	
Sonstiges	39.591	
dar. Individuelle rehaspezifische Maßnahmen	25.191	
Unterstützte Beschäftigung Reha ¹⁾	2.892	
Summe der Instrumente mit Einmalleistungen ²⁾ und ohne BAE	997.039	
Summe der Instrumente ohne Einmalleistungen ²⁾ und ohne BAE	997.024	
Erstellungsdatum: 25.04.2012, Zentraler Statistik-Service-FST - Datenstand		
Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung ^{1) 5)}	35.305	

Teilnehmer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten - nach der Kostenträgerschaft im Rechtskreis SGB III und SGB II 8)

Deutschland
April 2012

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik in der Systematik ab 04/2012	Bestand		Differenz
	April 2012 (vorläufig und hochgerechnet)		
	1		
Aktivierung und berufliche Eingliederung	133.496		416
Probebeschäftigung behinderter Menschen ¹⁾	386		
Arbeitshilfen für behinderte Menschen ¹⁾	30		
Berufswahl und Berufsausbildung ⁷⁾	233.682		- 74.507
Zuschüsse z. Ausbildungsvergütung behinderter u. schwerbeh. Zuschuss für Schwerbehinderte im Anschluss an Aus- u. Weitb.	8.566 123		
Berufliche Weiterbildung	143.551		- 1.997
allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	7.616 6.844		
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	216.313		- 6.844
Förderung abhängiger Beschäftigung	116.404		- 6.844
Förderung der Selbständigkeit	99.909		-
besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen	76.511		76.511
besondere Maßnahmen zur Weiterbildung	8.841		
Eignungsabklärung/Berufsfindung ¹⁾	740		
besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung	38.046		
Einzelfallförderung ¹⁾	801		
individuelle rehaspezifische Maßnahmen	25.191		
unterstützte Beschäftigung ¹⁾	2.892		
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	147.474		-
Freie Förderung / Sonstige Förderung	11.508		- 28.083
Summe der Instrumente mit Einmalleistungen ²⁾	962.535		
Einmalleistungen ²⁾	-		
Summe der Instrumente ohne Einmalleistungen ²⁾	962.535		- 34.489
Erstellungsdatum: 24.04.12 Datenstand: April 2012, Datenzentrum-FST			
Einzelfallförderung ¹⁾	801		15

Geschäftspolitische Ziele 2012 im Bereich Arbeitslosenversicherung

01. SEPTEMBER 2011 - VORSTAND DER BA

INTERN



Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenbedingungen	4
1.1. Leitplanken der BA im Bereich Arbeitslosenversicherung	4
1.2. Organisatorische Weiterentwicklungen 2012	4
1.3. Reform arbeitsmarktpolitischer Instrumente.....	5
1.4. Nationaler Aktionsplan.....	5
1.5. Beteiligung der Selbstverwaltung am Planungsprozess.....	6
1.6. Budgets für arbeitsmarktpolitische Instrumente	6
1.7. Fortsetzung der Einführung des neuen Dienstleistungsangebots „Interne ganzheitliche Integrationsleistung im SGB III (Inga)“	6
1.8. Gesamtindex 2012	7
1.9. Geschäftsführerbrief zu Beginn der Feinplanung	8
2. Ziele im Bereich Arbeitslosenversicherung	9
2.1. Übergeordnete geschäftspolitische Ziele	9
2.1.1 <i>Beratung und Integration nachhaltig verbessern</i>	9
2.1.2 <i>Wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten</i>	9
2.1.3 <i>Hohe Kundenzufriedenheit erzielen</i>	10
2.1.4 <i>Mitarbeiter/innen motivieren und Potenziale erkennen und ausschöpfen</i>	10
2.2. Zielsystem SGB III 2012.....	12
2.2.1 <i>SGF I/Va: Integration und Leistungsgewährung Alg I sowie Markterschließung für Nicht-Leistungsempfänger/innen</i> ..	12
2.2.2 <i>SGF Vb: Markterschließung für Berufseinsteiger/innen</i>	14
2.2.3 <i>SGF VI: Berufliche Rehabilitation</i>	16



**Bundesagentur
für Arbeit**

Impressum

Zentrale der BA
CF1 - Controlling

Verantwortlich
Robert Winter
Bereichsleiter CF1
Tel.: 0911/179-4816



Leitinhalte

1. Rahmenbedingungen

Der Planungsprozess 2012 erfolgt auf Basis der bisherigen Gebietsstrukturen. Der in der Vergangenheit eingeschlagene Weg, die dezentrale Verantwortung zu stärken, wird auch 2012 fortgesetzt.

Seite 4

2. Ziele im Bereich Arbeitslosenversicherung

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele bleiben bestehen. Mit Blick auf die Mittelfristplanungen bleiben auch die Indikatoren in den SGF weitgehend konstant – nur geringfügige Anpassungen in den SGF Vb und SGF VI. Innerhalb des Gesamtindex erfolgt eine weitere Fokussierung auf die Mittelfristziele.

Seite 9

1. Rahmenbedingungen

Der Planungsprozess 2012 erfolgt auf Basis der bisherigen Gebietsstrukturen. Der in der Vergangenheit eingeschlagene Weg, die dezentrale Verantwortung zu stärken, wird auch 2012 fortgesetzt.

1.1. Leitplanken der BA im Bereich Arbeitslosenversicherung

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Der deutsche Arbeits- und Ausbildungsmarkt entwickelt sich in 2011 positiv. Dies ist neben der demographischen Entlastung auf eine rege Nachfrage nach Arbeitskräften im Zuge der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, die von den Tarif- und Sozialpartnern vereinbarten flexiblen Arbeitsmodelle sowie die operativen Leistungsverbesserungen der Arbeitsagenturen zurückzuführen. In einigen Branchen zeichnet sich aufgrund der demographischen Entwicklung ein Nachfrageüberhang ab. In einzelnen Regionen besteht bereits ein **Fachkräftemangel**, welcher nur durch verstärkte Aktivierung bisher nicht genutzter Potenziale, überregionale Vermittlung und ggf. Zuwanderung aus dem Ausland beseitigt werden kann.

Effizienz erhöhen.

Unabhängig von der guten arbeitsmarktlichen Entwicklung muss die BA auch künftig einen erheblichen Beitrag zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte leisten. Neben der weiteren Verbesserung der operativen Ergebnisse, muss auch die Wirtschaftlichkeit als übergeordnetes geschäftspolitisches Ziel noch stärker als bisher in der Organisation und bei den Entscheidungsträgern verankert werden.

Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung.

Derzeit erarbeitet die BA die Fortschreibung und Weiterentwicklung ihrer strategischen Ausrichtung: Zum einen hat die BA im Rahmen der „**Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland**“ die wesentlichen Stellhebel zur Aktivierung der ungenutzten Potenziale identifiziert und leistet damit einen entscheidenden Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Zum anderen wird die „**BA Strategie 2020**“ Leitplanken für die Zukunft setzen. Hierbei wird sich die BA zu Megatrends, technischen und sozialen Weiterentwicklungen sowie zu ihrer verstärkten Rolle in lokalen und regionalen Netzwerken positionieren.

Kontinuität in 2012.

Für 2012 bleiben die strategische Ausrichtung sowie das Zielsystem der BA aus oben genannten Gründen weitgehend unverändert. Das Zielsystem wird lediglich punktuell angepasst. Angesichts der sich wandelnden Organisation und des strategischen Weiterentwicklungsprozesses gilt für 2012 daher weitgehend **Kontinuität**.

1.2. Organisatorische Weiterentwicklungen 2012

Erweiterung zKT und zukunftsichere Neuorganisation im SGB III.

2012 wird sich die Aufbau- und Ablauforganisation der BA verändern. Neben der Erweiterung der zugelassenen kommunalen Träger von 67 auf 108 in der Grundsicherung wird die Organisation im Bereich der Arbeitslosenversicherung unter Berücksichtigung der Marktentwicklungen zukunftsfest ausgerichtet. Die Regionaldirektionen werden in ihrer Kompetenz und Steuerungsfunktion gestärkt. Gleichzeitig sollen die Arbeitsagenturen den in der Vergangenheit eingeschlagenen Weg der Stärkung der dezentralen Verantwortung auch 2012 konsequent fortsetzen: In diesem Kontext ist insbesondere die Kenntnis der regionalen Arbeitsmarktspezifika – im Rahmen der regionalen Netzwerkarbeit vor Ort – noch gewinnbringender zu nutzen. Die an die Kreisgebietsgrenzen angepassten neuen Arbeitsagenturbezirke können sich durch das Herauslösen von sachbearbeitenden Tätigkeiten auf das Kerngeschäft der

Beratung und Vermittlung konzentrieren. Die Bündelung von sachbearbeitenden Tätigkeiten in 40 Operativen Services (OS) wird die Effizienz der Aufgabenerledigung erhöhen.

Vor dem Hintergrund der Neuorganisation wird das IAB 2012 angepasste Vergleichs- und Ausbildungsmarkttypen entwickeln.

Die Budget- und Wirkungsplanung 2012 findet auf Basis der bestehenden Gebietsstrukturen statt. Zum Zeitpunkt der Einführung der neuen Gebietsstrukturen (Anpassung an politische Gebietsstrukturen, Fusionen oder Neugründungen) wird geprüft, ob eine zielvereinbarungsrelevante Neuverteilung des Budgets und der Wirkungsziele durchgeführt werden muss.

Planungsprozess 2012 auf bisherigen Gebietsstrukturen.

1.3. Reform arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Mit dem im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt werden weitere arbeitsmarktpolitische Instrumente zusammengefasst und zugleich die Flexibilität des Instrumenteneinsatzes erhöht.

Reform AMP erhöht Flexibilität.

Nach erfolgreicher Einführung und der notwendigen Qualifizierung unserer Fachkräfte bieten die erweiterten Flexibilitätsspielräume die Möglichkeit, den Maßnahmeneinsatz noch konsequenter an den individuellen Bedarfen der Kundinnen und Kunden auszurichten sowie ein verbessertes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erreichen. Handelt es sich um das effektivste Produkt hinsichtlich des verfolgten Zwecks? Wird mit dem gewählten Produkt das Förderziel auf wirtschaftliche Weise erreicht? Dies sind Prüffragen, die den effizienten Mitteleinsatz unterstützen können. Vor allem mit der Umwandlung des Gründungszuschusses (GZ) Phase 1 in eine Ermessensleistung sind hohe Erwartungen des Gesetzgebers zur Reduzierung eventueller Mitnahmeeffekte verbunden.

Unsicherheiten in der Rechtsanwendung, vor allem bei der Prüfung der Tatbestandsvoraussetzungen des GZ beziehungsweise der Ermessensausübung, müssen in diesem Kontext verhindert werden.¹

Als Termin des Inkrafttretens des Gesetzes ist der 1. April 2012 vorgesehen. Einige Änderungen, insbesondere die des GZ, sollen bereits am Tag nach der Verkündung in Kraft treten (voraussichtlich Ende Oktober/Anfang November 2011). Auf der Intranetseite „Förderung“ – „Arbeitsmarktinstrumentenreform 2012“ werden der Stand des Gesetzgebungsverfahrens sowie fortlaufend aktuelle Informationen zur Instrumentenreform zur Verfügung gestellt ([Link zum Intranet](#)).

1.4. Nationaler Aktionsplan

Mit dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der VN-Behindertenrechtskonvention (NAP) ist der Leitgedanke der „Inklusion“ in Berufsbildung und Beschäftigung von der BA aktiv umzusetzen.

Leitgedanken „Inklusion“ aktiv umsetzen.

Der Arbeitsmarkt wird von einer anhaltenden Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften geprägt sein. Dies bietet die Chance, verstärkt Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer individuellen Bedarfe und Leistungsfähigkeit zu fördern und mit qualifizierten Berufs- und Bildungsabschlüssen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

¹ Aktuell wird ein neues Qualifizierungskonzept „Fachlichkeit und höhere Qualität in der Beratung und Betreuung – Nutzung von Entscheidungsspielräumen“ initiiert.

Dabei sind verstärkt betriebliche oder betriebsnahe Ausbildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten zu nutzen, um schon die Rehabilitation inklusiv zu gestalten und die Integrationserfolge durch das erworbene marktnahe Qualifikationsprofil zu erhöhen. Betriebsnahe (kooperative) Qualifikationsformen gibt es in allen drei Förderkategorien. Damit können auch unterstützungsintensive Rehabilitationsbedarfe betriebsnah realisiert werden.

1.5. Beteiligung der Selbstverwaltung am Planungsprozess

Verwaltungsausschüsse werden in geeigneter Form informiert.

Zu den Aufgaben der Verwaltungsausschüsse gehört nach Artikel 5 Absatz 1 der Satzung der BA unter anderem die Beratung der Geschäftsführung bei der jährlichen Zielplanung. In diesem Zusammenhang sollen die Geschäftsführungen der Agenturen ihre Verwaltungsausschüsse über die Budget- und Wirkungsplanung in geeigneter Form informieren.

1.6. Budgets für arbeitsmarktpolitische Instrumente

Budgeteinsatz je Kunde bleibt 2012 konstant.

Vorbehaltlich der Feststellung des BA-Haushalts 2012 durch den Verwaltungsrat und der notwendigen Genehmigung durch die Bundesregierung sollen den Arbeitsagenturen im EGT für das kommende Jahr mindestens die gleichen Haushaltsmittel je förderungsbedürftigem Arbeits- und Ausbildungssuchenden zur Verfügung stehen wie im voraussichtlichen Ist-Ergebnis 2011.

Dezentral beplant werden aufgrund der unsicheren rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen 2012 ausschließlich die Instrumente des engeren wirkungsorientierten EGT, also

- I. integrationsorientierte Instrumente (bspw. FbW),
- II. spezielle Maßnahmen für Jüngere (bspw. BaE) und
- III. Marktersatz.

Zentrale Budgetierung der EGT-Sonderprogramme und des Kapitel 3.

Sonderprogramme des EGT (bspw. WeGebAU) werden genauso zentral budgetiert wie alle Leistungen des Kapitel 3.

Die Zentrale wird den Regionaldirektionen entsprechende Kalkulationen zu den dezentral zu planenden Positionen zum 05.09.2011 bereitstellen. Abweichende Bedarfe müssen bis spätestens 16.09.2011 gemeldet und entsprechend begründet werden.

Die Planung des Maßnahme-Portfolios und anderer kalkulatorischer Größen erfolgt im Rahmen der detaillierten Wirkungs- und Budgetplanungen vom 14.11. bis 14.12.2011.

1.7. Fortsetzung der Einführung des neuen Dienstleistungsangebots „Interne ganzheitliche Integrationsleistung im SGB III (Inga)“

Nach der bereits 2011 erfolgten Einführung des Fachkonzeptes der Integrationsberatung SGB III in den ehemaligen Projektagenturen des Projekts „Interne ganzheitliche Unterstützung zur Integration im SGB III (PINGUIN)“ wird 2012 die sukzessive flächendeckende Einführung des neuen Dienstleistungsangebots mit weiteren 430 zusätzlichen Vermittlungsfachkräften fortgesetzt.

Damit werden in rund 40 Agenturen die Rahmenbedingungen geschaffen, um zukünftig die Integrationschancen von Kundinnen und Kunden mit komplexen Profillagen durch ganzheitliche Unterstützung deutlich zu steigern.

Mit der sukzessiven Einführung und Etablierung des zusätzlichen Dienstleistungsangebots werden für die jeweiligen Agenturen (und kumuliert für die

jeweiligen Regionaldirektionen) zusätzliche Wirkungserwartungen bei den relevanten Indikatoren sowie in Bezug auf die Einsparung von Leistungsausgaben für Kundinnen und Kunden mit komplexen Profillagen formuliert und bekannt gegeben.

1.8. Gesamtindex 2012

Die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele einer Regionaldirektion bzw. einer Agentur wird als gewichteter Durchschnitt der einzelnen Indikatoren zu einem Gesamtindex zusammengefasst. Die Gewichtung zwischen den SGF bleibt im Vergleich zum Vorjahr konstant. Innerhalb der SGF I/Va und Vb wird die Gewichtung hinsichtlich der operativen Schwerpunktsetzungen und der Mittelfristziele modifiziert.

Gesamtindex wird hinsichtlich der operativen Schwerpunktsetzungen und der Mittelfristziele modifiziert.

Der im Zielsystem enthaltene Indikator „Anteil nachhaltiger Integrationen“ wird nicht mit einem Zielwert belegt und ist deshalb nicht im Gesamtindex abgebildet. Der Indikator erhält seine Schwerpunktsetzung durch eine gesonderte Thematisierung im Rahmen der Zielnachhaltung.

Gesamtindex 2012 SGB III

Kennzahl	Gewicht		Gewicht	
	Hinweis 2011	2011	Hinweis 2012	2012
SGF I/Va		70,0		70,0
Integrationsgrad Job-to-Job		16,0		20,0
Integrationsgrad gesamt		13,0		15,0
Anzahl erfolgreich besetzter Stellen		13,0		14,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit - LE		14,0		15,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit - NLE		4,0		2,0
Kundenzufriedenheit AN		5,0		2,0
Kundenzufriedenheit AG		5,0		2,0
SGF Vb		20,0		20,0
Einmündungsquote	SGB III	8,0	RK-übergreifend	10,0
Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen		7,0		8,0
Kundenzufriedenheit Qualität der Beratung		5,0		2,0
SGF VI		10,0		10,0
Integrationsgrad Reha		6,0		6,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit Reha - EE	bis Abgang	2,0	bis Integration	2,0
Dauer faktische Arbeitslosigkeit Reha - WE	bis Abgang	2,0	bis Integration	2,0
Summe:		100,0		100,0

Abbildung 1: Gesamtindex 2012

1.9. Geschäftsführerbrief zu Beginn der Feinplanung

Am 14.11.2011 wird ein Geschäftsführerbrief der Geschäftsbereiche CF und SU III an die Regionaldirektionen versandt. Dieser wird weitere Informationen zur Feinplanung (vom 14.11. bis 14.12.2011) enthalten, insbesondere zu folgenden Punkten:

- Einschätzung der BA zur arbeitsmarktlichen Entwicklung 2012 auf Grundlage des Herbstgutachtens der Bundesregierung zu den ökonomischen Eckwerten,
- Orientierungswerte zu den Budgetwirkungen und Wirkungszielen 2012 für die Regionaldirektionen,
- Planung von Wirkung und wirtschaftlichem Beitrag der Inga-Agenturen sowie
- Haushaltsansätze und Verteilungskriterien für zentral bereitgestellte Budgets für die Feinplanung (im Nachgang der Haushaltsfeststellung durch den Verwaltungsrat der BA).

2. Ziele im Bereich Arbeitslosenversicherung

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele bleiben bestehen. Mit Blick auf die Mittelfristplanungen bleiben auch die Indikatoren in den SGF weitgehend konstant – nur geringfügige Anpassungen in den SGF Vb und SGF VI.

2.1. Übergeordnete geschäftspolitische Ziele

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele der BA werden in 2012 fortgeschrieben.

Sie bilden auch weiterhin die „Klammer“ zwischen den einzelnen Strategischen Geschäftsfeldern (SGF).

Übergeordnete geschäftspolitische Ziele bilden die Klammer zwischen den SGF.



Abbildung 2: Übergeordnete geschäftspolitische Ziele

2.1.1 Beratung und Integration nachhaltig verbessern

Dieses übergeordnete Ziel ist nicht SGF-übergreifend messbar und wird daher in Form SGF-spezifischer Indikatoren präzisiert. In den Standard-Berichtsprodukten des Controllings wird die Nachhaltigkeit 2012 laufend beobachtet.

2.1.2 Wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten

Wirtschaftliches Handeln ist nicht nur die Aufgabe der Führungskräfte. Es muss Selbstverständnis aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA sein, unabhängig von ihrer Funktion, wirkungsorientiert und wirtschaftlich zu denken und zu agieren. Alle Investitionsentscheidungen müssen noch stärker als bisher auf deren Effizienz hinterfragt werden. Dies bedeutet, dass ein Mitteleinsatz nur bei einem tatsächlich vorhandenen Bedarf (objektive Notwendigkeit) in Frage kommt und immer alternative Vorgehensweisen betrachtet und deren Ressourcenbedarf in die Entscheidungsfindung einbezogen werden müssen.

Überall, wo konkrete Wirkungserwartungen formuliert und quantifiziert sind, gilt das ökonomische Minimalprinzip (gegebenes Ziel, Minimum an Aufwand/Ressourceneinsatz).

Wurde ein Wirkungsziel vorher festgelegt, gilt das Minimalprinzip; nur bei zentral definierten Budgets ohne Wirkungserwartung gilt das Maximalprinzip.

Zentrale Budgets ohne konkret quantifizierte Wirkungserwartung werden nach dem Maximalprinzip angewendet (gegebenes Budget, Maximum an Wirkung). Dies impliziert jedoch nicht die Zielsetzung eines vollständigen Einsatzes des verfügbaren Budgets (sogenannte „Punktlandung“).

Die in 2011 eingeführten Wirtschaftlichkeitskennzahlen werden thematisch ausgeweitet und weiterentwickelt. Sie stehen auch 2012 – ergänzend zu den Wirkungszielen – im Fokus.

2.1.3 Hohe Kundenzufriedenheit erzielen

Die Erreichung dieses Ziels wird, wie in den Vorjahren, anhand der Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkunden festgestellt und über folgende Indikatoren gemessen:

- Kundenzufriedenheitsindex Arbeitnehmer/innen (KZI AN)
- Kundenzufriedenheitsindex Arbeitgeber/innen (KZI AG)
- Kundenzufriedenheit mit der Qualität der beruflichen Beratung (Ausbildungsmarkt)

Für 2012 werden für diese Größen Zielwerte bis auf die Ebene der Agenturen für Arbeit zentral vorgegeben.

2.1.4 Mitarbeiter/innen motivieren und Potenziale erkennen und ausschöpfen

Mitarbeiterorientierte Ziele beziehen sich auf die Erschließung, Förderung und den erfolgsorientierten Einsatz der Potenziale sowie die Sicherstellung und Verbesserung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA. Sie dienen damit der Verbesserung der operativen Aufgabenerledigung, der Sicherung der Innovationsfähigkeit sowie der Positionierung der BA als zukunftsfähige und attraktive Arbeitgeberin.

Ausgewählte Aspekte des Diversity Management aufgenommen.

Mit dem für 2012 vorgelegten System der mitarbeiterorientierten Ziele wird die bestehende Grundstruktur hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten fortgesetzt und spezifiziert. Zudem wurden mit Blick auf die Sicherung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit sowie der Kundenorientierung im Zeichen demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen ausgewählte Aspekte des Diversity Managements aufgenommen.

Für das Jahr 2012 gelten die nachfolgend genannten mitarbeiterorientierten Ziele:

- **„Sicherstellen der Arbeitsfähigkeit und eines hohen Qualifizierungsstandes“.** Dieses Ziel wird mit den folgenden beiden Indikatoren abgebildet:
 - Qualifizierungsstand der Mitarbeiter/innen: Dieser Indikator wird über einen mehrstufigen „Qualifizierungsindex“ abgebildet und errechnet sich aus folgenden Teilfaktoren:
 1. „Umsetzungsgrad der individuellen Qualifizierung“: Dieser Teilindikator sichert einen kontinuierlichen Prozess zur Feststellung individueller Schulungsbedarfe.
 2. „Führungskräfteentwicklung“: Führungskräfte sollen gezielt zur Stärkung ihrer Führungsfähigkeit entwickelt und qualifiziert werden, um so einen maßgeblichen Beitrag zur Stärkung der operativen Leistungsfähigkeit der BA zu leisten.

3. „*Umsetzungsgrad der institutionellen Qualifizierung*“: Dieser Teilindikator zielt auf die vollständige und termingerechte Umsetzung bundesweit vorgegebener Schulungsaktivitäten für bestimmte Zielgruppen ab und kommt nur dann zum Tragen, wenn entsprechende Maßnahmen durchzuführen sind.
- Qualität der Ausbildung der Nachwuchskräfte: Als Erfolgsgröße werden hier die Ergebnisse der Zwischen- und Abschlussprüfung herangezogen.
 - **„Förderung der Vielfalt des Personals in der BA“**. Abgebildet wird dieses Ziel durch einen „Diversity-Indikator“, der 2012 aus den folgenden Bestandteilen ermittelt wird:
 1. „*Erhöhung der Frauenanteile in leitenden Funktionen*“: Dieser Teilindikator soll die Erschließung der Potenziale von Frauen wirksam unterstützen, wie sie auch im **Gleichstellungsplan der BA** festgelegt ist.
 2. „*Integration von behinderten Menschen*“: Dieser Teilindikator beinhaltet den Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an allen BA-Beschäftigten und orientiert sich an dem in der **Integrationsvereinbarung der BA** festgelegten Anteil von – deutlich über der gesetzlichen Beschäftigungspflicht liegenden – 8,7%. Damit verbunden ist der Anspruch, auch in Zukunft in hohem Maße Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen bzw. auszubilden und deren Potenziale zu erschließen.

Für die oben angeführten mitarbeiterorientierten Ziele ist der Abschluss von Zielvereinbarungen für alle Mitglieder der Geschäftsführungen verbindlich. Für alle weiteren Führungskräfte ist mindestens der Abschluss des Qualifizierungsindex obligatorisch.

Einen Gesamtüberblick über das für 2012 maßgebliche System der mitarbeiterorientierten Ziele gibt die nachfolgende Abbildung.



Abbildung 3: Mitarbeiterorientierte Ziele

Bei der Umsetzung der mitarbeiterorientierten Ziele achtet die BA auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.2. Zielsystem SGB III 2012

Analog zu den übergeordneten geschäftspolitischen Zielen wird auch bei den SGF-spezifischen Zielen grundsätzlich an den bewährten Indikatoren festgehalten. Die bundesweiten Mittelfristziele 2012 bleiben bestehen.

2.2.1 SGF I/Va: Integration und Leistungsgewährung Alg I sowie Markterschließung für Nicht-Leistungsempfänger/innen

Indikatoren

Das geschäftspolitische Ziel der Vermeidung der Arbeitslosigkeit und der nachhaltigen Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit bleibt gegenüber den Vorjahren unverändert bestehen.

Das Zielsystem des SGF I/Va bleibt konstant zum Vorjahr.

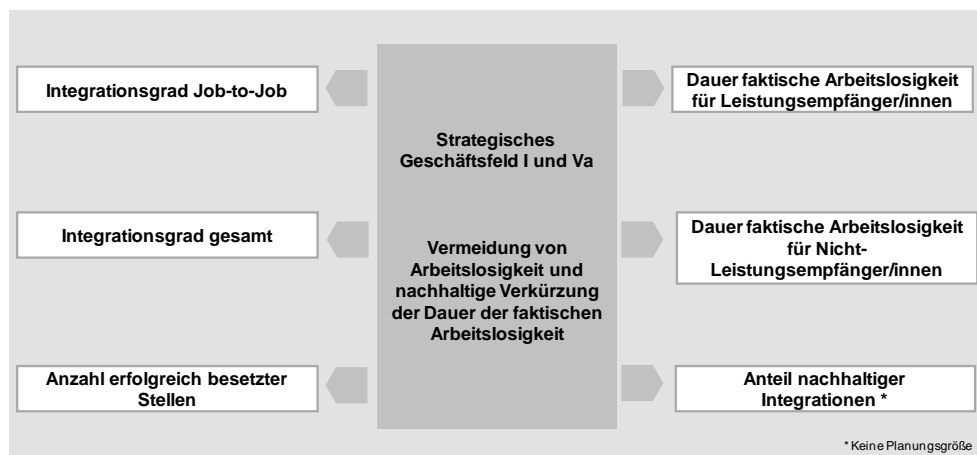


Abbildung 4: Zielsystem SGF I und Va

Die Verhinderung von Arbeitslosigkeit ist auch sozialpolitisch ein wesentliches geschäftspolitisches Ziel. Die Präventionsergebnisse werden durch den Indikator „**Integrationsgrad Job-to-Job**“ gemessen.

Ist Arbeitslosigkeit eingetreten gilt es, aus dem zur Verfügung stehenden Kundenpotenzial möglichst viele Kundinnen und Kunden möglichst schnell und nachhaltig in neue Beschäftigung zu integrieren. Die gesamthafte Integrationserfolge werden über den Indikator „**Integrationsgrad gesamt**“ (auf Analyseebene zukünftig nach Leistungs- und Nicht-Leistungsempfänger/innen differenziert) dargestellt.

Die Ergebnisse auf Arbeitgeberseite werden über den Indikator „**Anzahl erfolgreich besetzter Stellen**“ abgebildet. Dieser Indikator wird über die Einschaltung in den Markt (Anteil Stellenabgänge an neu abgeschlossenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen) und über die Ausschöpfung des Marktes (Anteil erfolgreicher Stellenbesetzungen an Stellenabgängen) geplant.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird weiter über die „**Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit – Leistungsempfänger/innen**“ und „**Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit – Nicht-Leistungsempfänger/innen**“ abgebildet. Diese Indikatoren werden durch den Indikator „**Anteil nachhaltiger Integrationen – 6 Monate**“ ergänzt, welcher nicht geplant wird.

Fachkräftebedarf

Es zeichnen sich Engpässe von Bewerberinnen und Bewerbern bei einigen qualifizierten Berufen ab. Dieser Trend wird zunehmen, so dass die BA ihre Aktivitäten auf diesem Gebiet intensivieren muss.

Die Arbeitgeberservices müssen ihre Zusammenarbeit mit der arbeitnehmerorientierten Vermittlung im Sinne effektiverer „Matchingprozesse“ intensivieren – bei einem gemeinsamen Arbeitgeberservice auch mit der arbeitnehmerorientierten Vermittlung des jeweiligen Jobcenters.

- Die aktiv akquirierten Stellen müssen zu den Bedürfnissen der gemeldeten arbeitslosen Kundinnen und Kunden passen. Die aktive Akquise konzentriert sich auf die Bereiche, in denen Engpässe bestehen.
- Aktuelle und zukünftige Personalbedarfe vor Ort (bspw. aus dem Arbeitsmarktmonitor ableitbar) müssen erkannt und bspw. durch rechtzeitige Qualifizierungsmaßnahmen bedient werden.
- Unverzögliche Vermittlungsaktivitäten für marktnahe Bewerberinnen und Bewerber sind sicherzustellen.
- Im Rahmen der Bildungszielplanung sind geeignete Angebote für schwer besetzbare Stellen vorzuhalten.

Alle Nicht-Leistungsempfänger/innen stellen angesichts eines rückläufigen Kundenpotenzials bei hoher Aufnahmefähigkeit des Marktes ein Integrationspotenzial zur Bekämpfung des Fachkräftemangels dar.

Passgenaue Akquise in Abhängigkeit der Bedarfe.

Förderpolitik

Die BA berücksichtigt den Vermittlungsvorrang und die im 4-Phasen-Modell verankerte Logik konsequent. Das primäre Ziel bleibt eine ungeförderte, möglichst nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Sofern der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente erforderlich ist, basiert er auf dem 4-Phasen-Modell. Alle Förderentscheidungen erfolgen unter dem Grundsatz von Wirkung und Wirtschaftlichkeit, d.h. sie verbessern die Integrationsprognose der Kundinnen und Kunden und führen später zu einer Integration. Mit einer Steigerung der Nachhaltigkeit durch qualitativ hochwertigere Maßnahmen (bspw. Umschulungen) kann unter Umständen auch eine Verteuerung des Produkteinsatzes verbunden sein (s. auch 2.1.2.).

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt ist schnelllebig geworden. Die BA muss deshalb alle Möglichkeiten der flexiblen Vertragsgestaltung nutzen (z.B. Rahmenverträge). Die Platzkapazitäten sind so vorzuhalten, dass weder eine Unterauslastung noch eine Zuweisung von nicht förderungsbedürftigen Kundinnen und Kunden entsteht.

Die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente erfolgt anhand nachfolgender Plausibilisierungskennzahlen:

1. Anteil ungeförderter Integrationen an allen Integrationen
2. Budgetwirkung gesamt
3. Budgetwirkung gefördert

Vermittlungsvorrang bleibt unverändert bestehen.

Bisherige Plausibilisierungsgrößen bleiben bestehen.

2.2.2 SGF Vb: Markterschließung für Berufseinsteiger/innen

Indikatoren

Einmündungsquote wird rechtskreisübergreifend betrachtet.

Im SGF Vb lautet das geschäftspolitische Ziel analog zu den Vorjahren „**Erfolgreicher Berufseinstieg aller Kundinnen und Kunden**“. Das Zielsystem des SGF Vb für das Jahr 2012 bleibt unverändert. Bei der „Einmündungsquote“ wird allerdings die bisherige Einschränkung auf Bewerberinnen und Bewerber SGB III aufgehoben und zukünftig eine rechtskreisübergreifende Betrachtung vorgenommen.

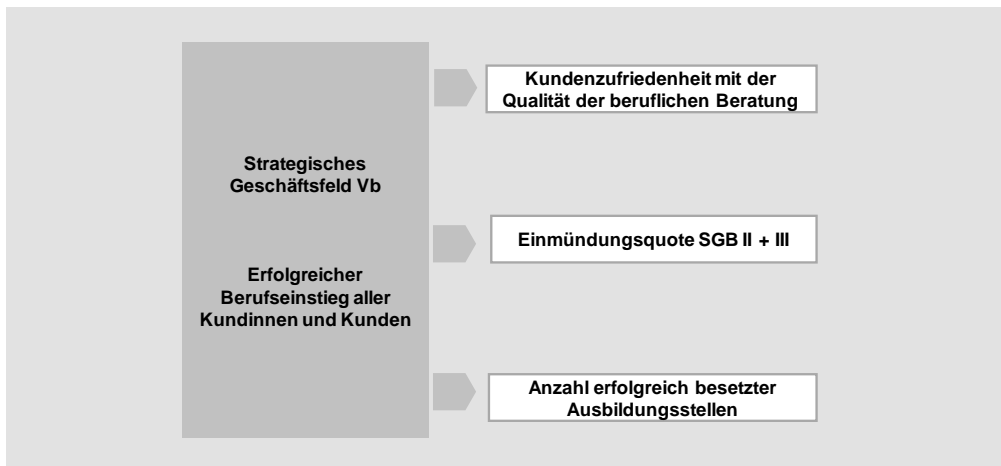


Abbildung 5: Zielsystem SGF Vb

Der Kundenzufriedenheitsindex „**Qualität der beruflichen Beratung**“ bildet auch 2012 die Kundenzufriedenheit mit dem persönlichen Beratungsgespräch ab. Die Berufliche Beratung gehört zu den Kernaufgaben im SGF Vb und ist bei den Planungen der Ressourcen und Aktivitäten für das Geschäftsjahr angemessen zu berücksichtigen. Dies betrifft sowohl den originären und eigenständigen Beratungsauftrag der BA, als auch die Begleitung und Unterstützung des gesamten Integrationsprozesses. Die Beratung orientiert sich an den Anliegen der Kundinnen und Kunden.

Die „**Einmündungsquote**“ bildet den „Nachfrageseitigen Marktanteil“ ab (Verhältnis einmündende BBiG-Bewerber/innen zu allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern aus allgemeinbildenden Schulen des aktuellen Schulentlassjahres). Die rechtskreisübergreifende Erweiterung ist zum einen geschäftspolitisch sinnvoll vor dem Hintergrund der hohen Anzahl von Übertragungen der Ausbildungsvermittlung für Bewerber/innen aus dem Rechtskreis SGB II durch die Träger der Grundsicherung (Jobcenter und zugelassene kommunale Träger) auf die Arbeitsagenturen. Zum anderen ist aufgrund der sich verändernden Angebots-Nachfragerelation am Ausbildungsmarkt mit zunehmenden Bewerberengpässen, die auch Einfluss auf die rechtskreisübergreifende Stellenbesetzung haben, zu rechnen. Die BA strebt in diesem Zusammenhang weiterhin die Wahrnehmung der Ausbildungsvermittlung für Bewerberinnen und Bewerber aus beiden Rechtskreisen an.

Zeitnahe Berufsausbildung und Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen.

Die günstigeren Berufseinstiegsmöglichkeiten eröffnen insbesondere auch für benachteiligte junge Menschen neue Chancen für eine unmittelbare betriebliche oder schulische Berufsausbildung, welche konsequent genutzt werden müssen. Gleichzeitig müssen Ausbildungsabbrüche reduziert werden.

Für die Sicherung des künftigen Fachkräftenachwuchses gilt es darüber hinaus, alle Bewerberpotenziale zu nutzen. Dies gilt auch für das Bewerberpo-

tenzial aus dem Kreis junger Arbeitsloser ohne Berufsabschluss unter Beachtung des gesetzlichen Vorrangs der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung nach § 4 SGB III.

Analog zum SGF I/Va wird auch im SGF Vb der stellenseitige Vermittlungserfolg für die Arbeitgeber über die „**Anzahl der erfolgreich besetzten Ausbildungsstellen**“ als Indikator abgebildet.

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs („Ausbildungspakt“)

Mit der Verlängerung des Ausbildungspakts setzen auch die Paktpartner neue Akzente, um möglichst viele Potenziale zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu erschließen. Das heißt vor allem, die Ausbildungsreife zu verbessern, schwächere Jugendliche intensiver zu fördern und die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Behinderung voranzubringen.

Auch lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche stehen dabei im Fokus. Die Paktpartner streben an, diesen Jugendlichen verstärkt den Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Die BA unterstützt den möglichst direkten Einstieg in betriebliche Ausbildung. Darüber hinaus gibt es im Rahmen des Pakts keine weiteren quantitativen Zusicherungen über Plätze oder Maßnahmeeintritte.

Keine quantitativen Zusicherungen im Ausbildungspakt.

Berufsberatung und Arbeitgeberservice müssen auch einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten

Die BA leistet ihren Beitrag zu einem gelungenen Übergang Schule - Beruf und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs über:

- Die weitere Stärkung des präventiven Ansatzes, insbesondere durch eine frühzeitige und systematische Berufsorientierung (BO) und Berufsberatung, verzahnt mit dem Einsatz präventiv wirkender Instrumente, wie z. B. vertiefte Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung.
- Aktive Netzwerkarbeit in den Regionen, z.B. bei der Umsetzung des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen.
- Eine hohe Dienstleistungsqualität in der Beratung unter Einsatz der Standards in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit (Beratungskonzeption und 4-Phasen-Modell), Beratung zu schulischen und hochschulischen Bildungswegen.
- Die Verringerung von Abbruchsquoten.
- Eine Verbesserung des Vermittlungsprozesses in der Ausbildungsvermittlung durch Optimierung der individuellen Bewerbervorauswahl und gezielter Interaktion insbesondere bei Jugendlichen mit Schwierigkeiten am Übergang in die Ausbildung.
- Eine gezielte Arbeitgeberberatung, auch zu den Potenzialen schwächerer Bewerberinnen und Bewerber sowie entsprechenden Unterstützungsangeboten.

Grundsätze der Förderpolitik 2011 gelten weiterhin

Im vergangenen Jahr wurde auf folgende Grundsätze der Förderpolitik, welche auch weiterhin gelten, explizit hingewiesen:

- Vermittlungsvorrang konsequent beachten, Förderung nur soweit erforderlich, Ressourcen wirtschaftlich und wirksam einsetzen,

Grundsätze der Förderpolitik gelten weiterhin.

- Frühzeitiger Einsatz präventiver Instrumente (z.B. Berufseinstiegsbegleitung, vertiefte Berufsorientierung) zur Stärkung des reibungslosen Übergangs in betriebliche Ausbildung,
- Fokussierung von Förderinstrumenten auf Jugendliche, für die aus Gründen, die in ihrer Person liegen, keine direkte Einmündung in betriebliche Ausbildung möglich ist (also keine Kompensation von Ungleichgewichten am Ausbildungsmarkt) sowie
- eine betriebs- und praxisnahe Ausgestaltung von Maßnahmen zur Erleichterung der Einmündung und des Verbleibs – auch leistungsschwächerer Jugendlicher – in betriebliche Ausbildung (z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung).

Die Budgetbedarfe 2012 müssen hinsichtlich des Instrumentenportfolios, der Förderintensitäten sowie hinsichtlich ihrer Wirkung entsprechend plausibel und wirtschaftlich kalkuliert werden.

2.2.3 SGF VI: Berufliche Rehabilitation

Indikatoren

Das Zielsystem im SGF VI ist durch eine weitgehende Kontinuität der Messgrößen geprägt. Die „Teilhabe am Arbeitsleben“ wird auch in 2012 das maßgebliche Ziel für dieses Geschäftsfeld darstellen.

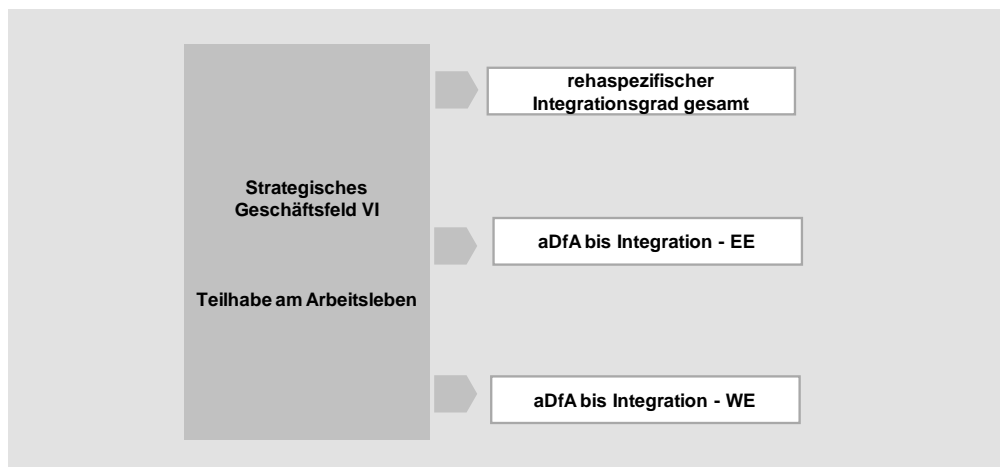


Abbildung 6: Zielsystem SGF VI

Der „rehaspezifische Integrationsgrad“ gibt das Verhältnis von Integrationen zu den potenziell integrierbaren Rehabilitanden nach erfolgter Rehabilitationsmaßnahme an und ermöglicht damit eine Beurteilung der Integrationsleistung innerhalb von 6 Monaten nach Abschluss der Hauptmaßnahme.

Die „**abgeschlossene Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit**“ wird – um unterschiedlichen Rahmenbedingungen und fachlichen Erfordernissen gerecht zu werden – nur noch für die **Integrationen**² abgebildet. Die Trennung nach Erst- und Wiedereingliederung wird weiterhin aufrechterhalten.

Ausrichtung am gesetzlichen Auftrag

Angesichts der gesetzlich definierten Aufgabe, die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen am Arbeitsmarkt zu fördern, sind diese Indikatoren auch ein wichtiger Gradmesser, inwieweit die BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation den Erwartungen des Gesetzgebers gerecht wird. Insofern ist zu berücksichtigen, dass

² Bisher Betrachtung der Dauer bis Abgang aus Kundenkontakt (= Integrationen und sonstige Abgänge)

Rehabilitanden trotz eines zügigen Reha-Prozesses mit einer für die nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt notwendigen, aber auch angemessenen Maßnahme gefördert werden.

In Anbetracht des in diesem Geschäftsfeld eingesetzten Mittelvolumens erwächst gegenüber den Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern die Verpflichtung, qualitativ hochwertige Reha-Verfahren mit einer hohen tatsächlichen Erfolgswirkung in einer angemessenen Prozessdauer zu erzielen.

Zielsetzung ist neben der erfolgreichen Integration, die Dauer dieses Prozesses kontinuierlich zu reduzieren. Durch eine Verkürzung der Phasen der Arbeitslosigkeit vor, zwischen und nach Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ist eine Optimierung der gesamten Prozessdauer erreichbar. Damit wird einerseits der Bestand an Arbeitslosen gemindert und andererseits auch durch die Verkürzung der Dauer von anfallenden Entgeltersatzleistungen eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit erzielt.

Erfolgreicher Integrationsprozess mit angemessener Dauer des Reha-Verfahrens.

Zeitnahe Identifizierung von potenziellen Reha-Fällen und weitere Optimierung der Schnittstellen außerhalb der Reha-Teams

Der Prozess beruflicher Rehabilitation beginnt sowohl für die Erst- als auch für die Wiedereingliederung mit der zeitnahen Identifizierung potenzieller Reha-Fälle und der frühzeitigen Einleitung erforderlicher Rehabilitationsmaßnahmen z.T. außerhalb des Reha/SB-Teams. Der Organisation an den jeweiligen Schnittstellen (allgemeine Vermittlungsteams, Grundsicherungsstellen) zum Reha/SB-Bereich kommt, auch vor dem Hintergrund der steigenden Zahl von zugelassenen kommunalen Trägern, daher weiterhin eine wesentliche Bedeutung zu. Auch die Einschaltung ggf. anderer zuständiger Rehabilitationsträger (z.B. DRV) muss beachtet werden.

Ausschlaggebend für die individuelle Förderentscheidung ist der behinderungsbedingte Unterstützungsbedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, nicht die Angebotsstruktur vor Ort. Dabei gilt es, die Balance einer zu geringen Unterstützung im Rahmen der Maßnahme (Erfolgsrisiko) und der überhöhten Unterstützung im Rahmen der Maßnahme (Kostenrisiko) zu halten. Zur Unterstützung der individuellen Bedarfsfeststellung ist daher die konsequente Nutzung der verschiedenen Diagnoseverfahren und -instrumente (inkl. Fachdienste), beim möglichen Übergang zur WfbM auch DIA-AM, angezeigt. Im Kernprozess der beruflichen Rehabilitation liegt der Steuerungsschwerpunkt auf einer dem Kundenprofil angemessenen und konsequent integrationsorientierten Maßnahmeauswahl unter Berücksichtigung des individuellen Förderbedarfs und der Förderkategorien. Die zeitnahe, erfolgreiche und nachhaltige Integration von Rehabilitanden ist das oberste Ziel.

Zudem gelten die geschäftspolitischen Ausrichtungen für den Übergang Schule - Beruf (vgl. Punkt 2.2.2) und für die (Wieder-) Eingliederung Erwachsener auch für Menschen mit Behinderung, die im Geschäftsfeld Berufliche Rehabilitation betreut werden:

- Nutzung aller Potenziale für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Dabei ist für junge Menschen mit Behinderung ein qualifizierter Ausbildungsabschluss, soweit dieser aufgrund der behinderungsbedingten Einschränkungen erreichbar ist, die beste Startposition für eine dauerhafte Beschäftigung und damit auch nachhaltige Integration.
- Stärkeres Profitieren von Rehabilitanden von der positiven Entwicklung am Markt.


- Hochwertige Beratung als Basis für eine qualitativ hochwertige Begleitung auf dem Weg ins Arbeitsleben.
- Umsetzung des Inklusionsgedankens.

Die Inhalte des NAP und der Leitgedanke „Inklusion“ bestätigen die bisherige geschäftspolitische Ausrichtung der BA im Bereich Rehabilitation, Integrationen in Ausbildung und Beschäftigung vorrangig mit allgemeinen Förderleistungen zu realisieren. Für die operative Aufgabe heißt dies konkret, der Mensch mit Behinderung und sein Unterstützungsbedarf stehen im Mittelpunkt der Beratung.


Die Ausbildung soll betrieblich bzw. so betriebsnah wie möglich (z.B. über kooperative Ausbildungsformen in allen Förderkategorien) erfolgen, um den nachhaltigen Integrationserfolg zu erhöhen. Unterstützte Beschäftigung sichert die Inklusion für sonst nicht ausbildungsfähige bzw. qualifizierbare Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Im Bereich der Wiedereingliederung bedeutet Individualisierung stärker auf den bisherigen Berufsverlauf angepasste Rehabilitationsplanung: Auch hier gilt es, verstärkt betriebliche bzw. betriebsnahe Formen zu nutzen.

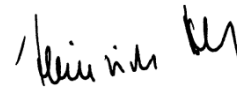
Wir wünschen einen reibungslosen Planungsprozess und freuen uns auf ambitionierte Planungsangebote.



Raimund Becker



Frank-J. Weise



Heinrich Alt

Planung und Steuerung 2013 für die gemeinsamen Einrichtungen der Grundsicherung

19. NOVEMBER 2012 - VORSTAND DER BA

INTERN



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Einleitung	5
2 Zielsystem	6
2.1 Gemeinsame Steuerungsziele (gemäß § 48b SGB II)	6
2.2 Qualitätskennzahlen	7
2.2.1 Index aus Kundenzufriedenheit.....	7
2.2.2 Index aus Prozessqualität	7
3 Geschäftspolitische Handlungsfelder	8
4 Budget- und Eintrittsplanung	10
5 Zielsteuerung und Planungsmethodik	11
5.1 System der Zielsteuerung	11
5.2 Referenzwerte	12
5.2.1 Integrationsquote	12
5.2.2 Bestand an Langzeitleistungsbeziehern	13
5.3 Referenzrahmen.....	13
6 Termine und Prozessbeschreibung	14



**Bundesagentur
für Arbeit**

Impressum

Zentrale der BA
CF1 - Controlling

Verantwortlich
Robert Winter
Bereichsleiter CF1
Tel.: 0911/179-4816

Vorwort

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

das Jahr 2013 können wir optimistisch angehen: Trotz geringerer Wachstumsaussichten ist kein Einbruch des deutschen Arbeitsmarkts zu erwarten. Nach Einschätzung der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute wird der Bestand an Arbeitslosen nur leicht zunehmen, aber auch die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den meisten Bundesländern und Branchen moderat steigen.

Nachdem wir in den vergangenen Jahren mit der Weiterentwicklung der Organisation in der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der Instrumentenreform gravierende Veränderungsprozesse erfolgreich umgesetzt haben, können wir uns für 2013 auf unser Kerngeschäft konzentrieren. Dabei ist wichtig, dass wir unsere Stärken für unsere Kunden einsetzen, uns eigener Potenziale, aber auch der bestehenden Defizite und Herausforderungen bewusst sind.

Der Erfolg unserer Anstrengungen wird in den nächsten Jahren noch mehr am Abbau des Langzeitleistungsbezugs gemessen. Für die Planung 2014 wurde daher einvernehmlich zwischen dem Bund, den Ländern, der BA und den kommunalen Spitzenverbänden beschlossen, die mehrjährige Steuerung des Ziels „Vermeidung von Langzeitleistungsbezug“ zur Unterstützung präventiver und mittelfristiger Integrationsstrategien anzustreben (siehe Ziele und Schwerpunkte der SGB II-Steuerung im gemeinsamen Planungsdokument). Bitte lassen Sie deshalb bereits in die diesjährige Planung Ihre Überlegungen zur mittelfristigen Perspektive einfließen und richten Sie Ihre Strategie daran aus.

Zu den Geschäftspolitischen Handlungsfeldern können Sie bezogen auf Ihre spezifischen regionalen Bedingungen eigene Schwerpunkte setzen, um auch mittelfristig den Zielsetzungen des SGB II besser zu entsprechen. Ein wichtiger Handlungsschwerpunkt wird dabei sein, mehr jungen Erwachsenen, denen der Übergang an der ersten Schwelle nicht gelungen war, eine zweite Chance zu eröffnen und sie nachträglich zu Fachkräften auszubilden.

Nutzen Sie Ihre dezentralen Handlungsmöglichkeiten und Netzwerke. Verfassen Sie ausgehend von Ihren Zielen, den arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen und den zur Verfügung stehenden Ressourcen Ihr lokales Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm. Mit einem wirkungsvollen Instrumenteneinsatz wird es in Zukunft noch besser gelingen, die Kunden im SGB II in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren.

Im Wissen um Ihre örtliche Expertise und Ihr Engagement, die Perspektiven der Kunden der Grundsicherung zu verbessern, wünschen wir Ihnen für das Jahr 2013 viel Erfolg!

Heinrich Alt

Frank-J. Weise

Raimund Becker

1 Einleitung

Planung und Steuerung in der Grundsicherung folgen in beiden Aufsichtsstrukturen einheitlichen Grundlagen.

Das BMAS, die Länder, die kommunalen Spitzenverbände und die BA ziehen nach dem ersten Jahr mit einem gemeinsamen System der Zielsteuerung eine positive Bilanz. Die durch das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ abgeleiteten gemeinsamen Grundlagen für die Zielsteuerung im SGB II bilden somit auch für das Jahr 2013 den verbindlichen Rahmen für die Steuerung der gemeinsamen Einrichtungen (gE) und der zugelassenen kommunalen Träger (zkT).

Das heute durch das BMAS an die Bundesländer und die Bundesagentur für Arbeit versandte „**Gemeinsame Planungsdokument für die Zielsteuerung 2013 im SGB II**“ (**Anlage**) bildet den Rahmen der Planung für das kommende Jahr im Bereich der Grundsicherung.

Mit dem vorliegenden Vorstandsbrief setzt die BA den Planungsprozess für ihren Verantwortungsbereich um und ergänzt im Rahmen ihrer Trägerverantwortung spezifische Elemente der Steuerung.

Um die Aufgaben wirtschaftlich und wirkungsvoll zu bewältigen, kommt der Verzahnung der operativen mit einer vorausschauenden und auf die Integrationschancen der Kundinnen und Kunden ausgerichteten Eintritts- und Budgetplanung sowie deren Verbindlichkeit im Vollzug eine stärkere Bedeutung zu.

Die strategische Ausrichtung der BA im Bereich der Grundsicherung konkretisiert sich in den geschäftspolitischen Handlungsfeldern, die bereits mit dem Geschäftsführerbrief Nr. 06/2012 kommuniziert wurden. Als verbindlicher Bestandteil der lokalen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme sind diese in die operative Planung einzubinden.

2 Zielsystem

Das Zielsystem der BA umfasst die gemeinsamen Steuerungsziele und spezifische Qualitätskennzahlen.

Das Zielsystem der Grundsicherung besteht für das Jahr 2013 unverändert fort.

2.1 Gemeinsame Steuerungsziele (gemäß § 48b SGB II)

In Ableitung aus § 1 SGB II i.V.m § 48a SGB II sind für die Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II im Aufgabenbereich der BA die **Steuerungsziele** „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“, „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ maßgeblich. Sie werden durch die Zielindikatoren „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“, „Integrationsquote“ und „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“ beschrieben.

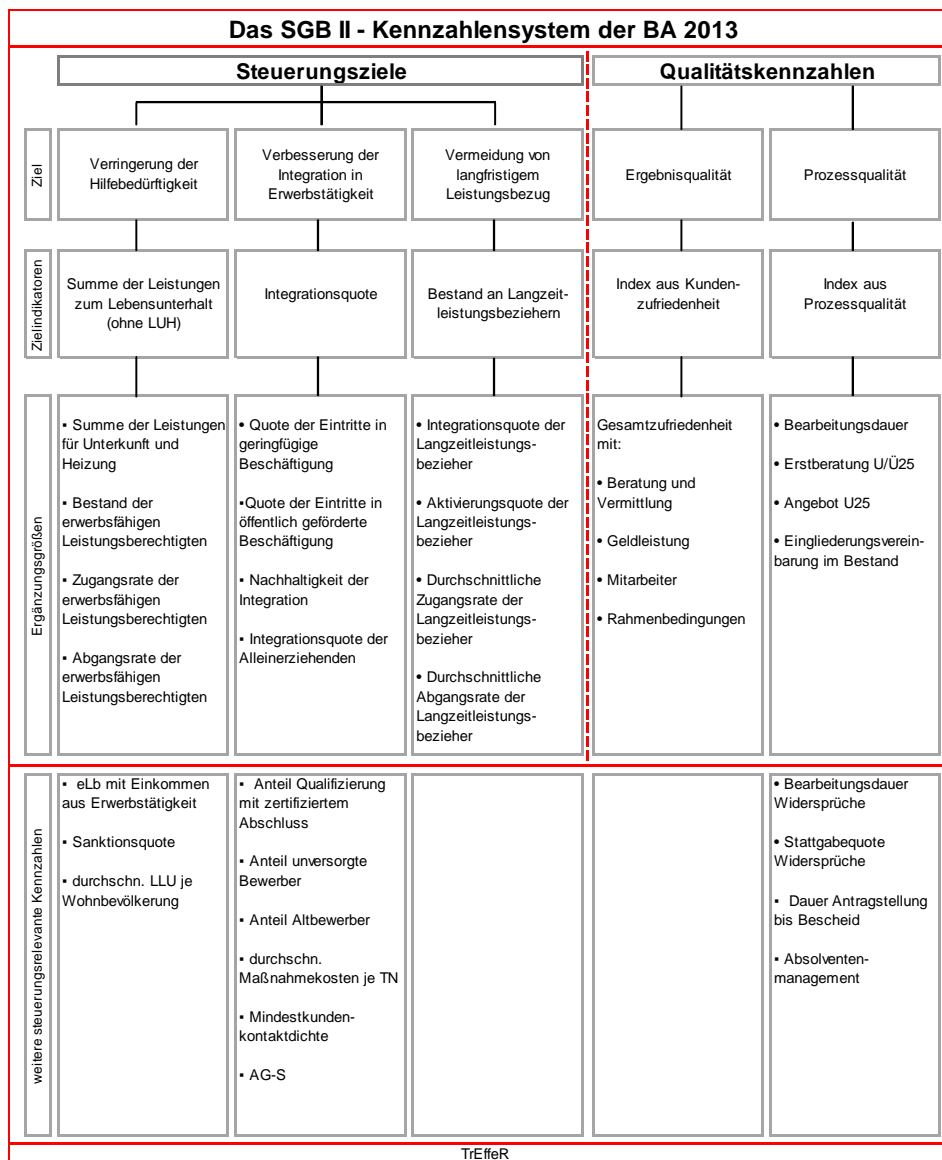


Abbildung 1: SGB II - Zielsystem BA 2013

2.2 Qualitätskennzahlen

Das einheitliche System zur Zielsteuerung wird durch die BA für deren Verantwortungsbereich wie bislang um qualitätsbezogene Elemente erweitert.

Die Qualitätskennzahlen (ehemals Qualitätsstandards) bilden Ergebnis- und Prozessqualität in den gemeinsamen Einrichtungen ab und werden in die Zielnachhaltung und Steuerung einbezogen, jedoch nicht separat geplant.

2.2.1 Index aus Kundenzufriedenheit

Für die BA ist die Wahrnehmung der gE aus der Perspektive der Kunden weiterhin von zentraler Bedeutung, um die Dienstleistungsqualität in den gemeinsamen Einrichtungen bewerten und Verbesserungspotenziale erkennen zu können.

Im Jahr 2013 wird je Halbjahr eine Kundenbefragung durchgeführt, deren Ergebnisse über den „Index aus Kundenzufriedenheit“ in Schulnotensystematik abgebildet werden.

Auf die Festlegung eines Zielwertes wird verzichtet. Die Einbindung in den Prozess der Zielnachhaltung erfolgt im Wege des Monitorings.

2.2.2 Index aus Prozessqualität

Als übergeordnete Kennzahl zur Abbildung der Prozesse in den gE wird der „Index aus Prozessqualität“ herangezogen. Wie in den Vorjahren umfasst er als Teilgrößen die operativen Mindeststandards sowie den fachlichen Standard „Eingliederungsvereinbarung im Bestand“.

Die vier operativen Mindeststandards „Bearbeitungsdauer“, „Erstberatung Ü25“, „Erstberatung U25“ und „Angebot U25“ sowie der fachliche Standard „Eingliederungsvereinbarung im Bestand“ werden ab 2013 mit jeweils 20% in den Index einfließen.

3 Geschäftspolitische Handlungsfelder

Die bisherigen geschäftspolitischen Schwerpunkte werden als geschäftspolitische Handlungsfelder 2013 fortgeführt.

Die direkt aus dem Sozialgesetzbuch II abgeleiteten Steuerungsziele wurden bisher von sechs Geschäftspolitischen Schwerpunkten flankiert. Diese stellen Themen hoher gesellschaftlicher und strategischer Bedeutung dar.


Diese Themen werden auch 2013 kontinuierlich weiterverfolgt. Um die dezentrale Umsetzungsverantwortung zu unterstreichen, werden die Geschäftspolitischen Schwerpunkte künftig als Geschäftspolitische Handlungsfelder bezeichnet. Es wird erwartet, dass die konkrete Akzentuierung der Handlungsfelder auf regionaler Ebene im Hinblick auf die identifizierten Stärken, Schwächen und Chancen erfolgt. Die geschäftspolitischen Handlungsfelder lauten:

1. Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden
2. Langzeitbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen
3. Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und Integrationen realisieren
4. Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
5. Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Die geschäftspolitischen Handlungsfelder sind eng verzahnt mit den Zielen des SGB II, wie die folgende Grafik verdeutlicht. Die Handlungsfelder tragen auch zur Erreichung von weiteren lokal vereinbarten kommunalen Zielen bei.

	Ziele			Kunden-zufriedenheit	Kommunale Ziele
	Ziel 1 Verringerung Hilfebedürftigkeit	Ziel 2 Verbesserung Integration	Ziel 3 Vermeidung Langzeit- bezug		
1 Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Langzeitbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und Integrationen realisieren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 2: Geschäftspolitische Handlungsfelder 2013



Im Rahmen des Geschäftspolitischen Handlungsfelds „Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden“ wird ein Handlungsschwerpunkt gesetzt. Durch eine bundesweite Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ sollen Arbeitslosen, denen der Übergang an der ersten Schwelle nicht gelungen ist, durch zusätzliche Investitionen der gemeinsamen Einrichtungen in Qualifizierungen mit Abschluss dauerhafte Integrationschancen eröffnet werden.

4 Budget- und Eintrittsplanung

Finanz-, Eintritts- und Zielplanung sind aufeinander abgestimmt.

Die Finanzausstattung steckt den Rahmen ab, um die arbeitsmarktbezogenen und gesellschaftlichen Aufgaben angesichts reduzierter Haushaltsansätze wirtschaftlich und wirkungsvoll zu bewältigen. Für die gemeinsamen Einrichtungen stellt das BMAS im Jahr 2013 insgesamt voraussichtlich 2,451 Mrd. € an Eingliederungsleistungen zur Verfügung. Am 24. September 2012 wurden die Schätzwerte der Haushaltsmittel für die Eingliederungsleistungen und für die Verwaltungskosten des Haushaltsjahres in der Grundsicherung bekannt gegeben. Am 29. Oktober 2012 wurde das Schreiben des BMAS zur voraussichtlichen Mittelverteilung für das Jahr 2013 an die Träger der Grundsicherung versandt. Auf dieser Grundlage sowie auf der Basis der zu erwartenden Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, der Bewertung der eigenen Ressourcen und der Erwartungen an die Ziele können die Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme für das Jahr 2013 auf lokaler Ebene erstellt und vereinbart werden.

Auch im Jahr 2013 müssen die zur Verfügung stehenden Investitionsmöglichkeiten wirtschaftlich und wirksam eingesetzt werden, um die gemeinsam geplanten geschäftspolitischen Ziele zu erreichen. Grundlage für den Erfolg sind ausgewogene und den jeweiligen lokalen Bedingungen angepasste Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme.

Mit dem Planungsbeginn wird ein Instrument mit unterschiedlichen Modulen für die operative und finanzielle Planung zur Verfügung gestellt (*Investitionsplanungsassistent*). Dieser stellt - rechtskreisübergreifend - eine Weiterentwicklung der bisherigen Angebote dar und ermöglicht eine flexible und individuelle Einsatzgestaltung.

Um die erforderliche Verzahnung zwischen operativer und Finanzplanung für Deutschland herzustellen, sind die wesentlichen Planungsinformationen erstmals für 2013 verbindlich für alle gemeinsamen Einrichtungen in die Planungssoftware „TN-Planning“ bis 14. Dezember 2012 manuell einzutragen bzw. aus dem Investitionsplanungsassistent oder auch aus selbst erstellten Planungshilfen zu übertragen. Anhand der gemeldeten Zahlen wird Transparenz über die in den Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen vereinbarten Maßnahmen hergestellt.

Darüber hinaus besteht in TN-Planning die Möglichkeit, die Planungsinformationen im Zuge des Jahres 2013 den aktuellen Entwicklungen anzupassen („Revision“). Bei Bedarf werden von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit die Revisionstermine rechtzeitig vorher mitgeteilt.

Bei der Planung des Einsatzes der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ist der BfdH zu beteiligen (§ 44f Abs. 3 SGB II). Die Vorgaben der BHO und der HBest sind zu beachten.

5 Zielsteuerung und Planungsmethodik

Die Planung und Steuerung erfolgt in einer bundeseinheitlichen Systematik; durch die BA werden im Rahmen ihrer Trägerverantwortung spezifische Elemente der Steuerung konkretisiert.

5.1 System der Zielsteuerung

Für die Zielsteuerung in der Grundsicherung wird im Jahr 2013 das durch den Bund-Länder-Ausschuss festgelegte „gemischte System der Zielsteuerung“ beibehalten. Daraus folgt eine Differenzierung in der Methodik zur Planung und Zielnachhaltung.

Die Zielindikatoren „Integrationsquote“ und „Bestand an Langzeitleistungsbeziehern“ werden sowohl durch Zielwerte als auch durch ein qualitatives Monitoring gesteuert. Zur Bestimmung der individuellen Zielwerte wird für die beiden Zielindikatoren eine dezentrale Planung durchgeführt. Die Zielwerte fließen in die gesetzlich vorgeschriebenen Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II und in die Vereinbarungen nach LEDi für den Verantwortungsbereich der BA ein.

Für die „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ werden keine Zielwerte vereinbart, sodass der Indikator nicht Gegenstand der Planung ist und ausschließlich über ein qualitatives Monitoring in die Zielnachhaltung eingebunden wird. Im Rahmen dessen wird die BA für die „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ einen Prognosewert ermitteln. Dieser gibt Aufschluss über die rechnerisch zu erwartende Entwicklung dieser Kennzahl zum Zeitpunkt der Planung und verdeutlicht abweichende Entwicklungen. Der Wert ist nicht Teil der Zielvereinbarung nach § 48b SGB II, findet jedoch sowohl für die Vereinbarungen nach LEDi als auch für die Zielnachhaltung im Rahmen des qualitativen Monitorings Berücksichtigung. Im Rahmen der Performancedialoge zwischen den Führungsebenen der BA bildet die Zielnachhaltung die ergebnisseitige Gesprächsbasis für regionale Maßnahmen sowie strategische Initiativen und ermöglicht so eine weitestgehend dezentrale Steuerung.

Der Abschluss der Zielvereinbarungen und die Zielnachhaltung erfolgen im Verantwortungsbereich der BA auf Basis von Daten ohne Wartezeit (vgl. Gemeinsames Planungsdokument, S. 10).

Für die Bewertung der Geschäftsergebnisse werden Zielabweichungen und im Wege des Monitorings Vergleiche von Ist-Ergebnissen und Vorjahresveränderungen genutzt. In die Betrachtung werden die Organisationsebenen der BA (Jobcenter, Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen) sowie Vergleiche innerhalb der SGB II-Typen und der Bundesländer einbezogen. Darüber hinaus werden durch die BA im Rahmen der Zielnachhaltung für die drei Steuerungsziele nach § 48b SGB II Quartalsprognosen herangezogen, welche die Entwicklung der Zielindikatoren bis Jahresende darstellen und so frühzeitige Steuerungsaktivitäten ermöglichen.

Darüber hinaus berücksichtigt die BA den Grad der Ambitioniertheit der Planung in der Zielnachhaltung. Die hierüber geschaffene Transparenz zu erwarteter und tatsächlicher Leistungsfähigkeit soll den flexiblen und von einem hohen Maß an dezentraler Verantwortung geprägten Planungs- und Zielnachhalteprozess konstruktiv stützen.

5.2 Referenzwerte

Für die dezentrale Planung der Zielindikatoren „Integrationsquote“ und „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“ bilden Referenzwerte die Grundlage.

Die Referenzwerte für die Planung 2013 leiten sich aus einer durch die BLAG definierten Bundeszielvorstellung ab. Die Referenzwerte auf Bundesebene fußen auf den für das kommende Jahr erwarteten Rahmenbedingungen und einer gemeinsamen Auffassung hinsichtlich einer ambitionierten Fortentwicklung der Leistungsfähigkeit der Jobcenter.

Eine detaillierte Beschreibung der Berechnungsschritte für die Referenzwerte bis auf Ebene der JC kann der **Anlage 3 des Gemeinsamen Planungsdokuments für die Zielsteuerung 2013 im SGB II** entnommen werden.

5.2.1 Integrationsquote

Der Referenzwert für die Integrationsquote stellt eine Veränderungsrate dar. Aufsetzpunkt ist der prognostizierte Jahresendwert der Integrationsquote für das Jahr 2012 als Jahresfortschrittswert. Der Referenzwert gibt an, wie sich die kumulierte Zahl der Integrationen, bezogen auf den jahresdurchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (des Vormonates), gegenüber dem Vorjahr entwickeln soll.

	Integrationsquote 2012 (Prognose)	Referenzwert (Veränderung ggü. VJ in %)	Integrationsquote in %
Deutschland	25,2	1,0%	25,5

Für das Jahr 2013 wird auf Bundesebene eine Steigerung von +1,0% ggü. 2012 angestrebt.

Die Referenzwerte der JC umfassen für das Jahr 2013 keine Basissteigerung. Zum Ausgleich von Leistungsunterschieden innerhalb der SGB II-Typen findet lediglich die sogenannte Aufholspanne Berücksichtigung.

Durch die Bund-Länder-Arbeitsgruppe wurde festgelegt, dass diese für drei Viertel der JC Anwendung findet. Alle JC eines SGB II-Typs, die im Jahr 2012 eine Integrationsquote unterhalb des 75%-Quantils erzielt haben, erhalten einen Referenzwert, der einer Reduzierung des Abstands zum Quantilswert um 7,5% entspricht. Für JC, die eine Integrationsquote oberhalb des Quantilswertes realisieren konnten, ergibt sich ein Referenzwert von 0%.

5.2.2 Bestand an Langzeitleistungsbeziehern

Für den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern ist der Referenzwert ebenfalls als Veränderungsrate definiert und bildet die angestrebte Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands an Langzeitleistungsbeziehern für das Jahr 2013 gegenüber dem Jahr 2012 ab.

	Bestand LZB (Prognose)	Referenzwert (Veränderung ggü. VJ in %)	Bestand LZB
Deutschland	3.047.851	-2,5%	2.971.654

Durch die Bund-Länder-Arbeitsgruppe wurde für das Jahr 2013 eine Senkung des Bestands der Langzeitleistungsbezieher um -2,5% als bundesweit einheitlicher Referenzwert festgelegt.

5.3 Referenzrahmen

Der Referenzwert ist von einem Korridor umgeben, der als Referenzrahmen den Toleranzbereich für die Angebotswerte der JC darstellt.

Der Korridor wurde für die Integrationsquote einheitlich auf 2%-Punkte festgeschrieben ($\pm 1,0\%$ -Punkte, ausgehend vom Referenzwert). Der Korridor gilt auch für JC, die vom Bandbreitenziel ausgenommen sind (oberes Viertel eines SGB II-Typs).

Für den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern wurde ein Korridor von 3%-Punkten definiert ($\pm 1,5\%$ -Punkte, ausgehend vom Referenzwert).

Sofern der Angebotswert eines JC ambitionierter ist als der Referenzwert oder diesem entspricht, gilt das Angebot als zu vereinbarendes Wert.

Ebenso wird ein Angebotswert ohne fachliche Prüfung akzeptiert, der weniger ambitioniert ist als der Referenzwert, jedoch innerhalb des Korridors liegt.

Lediglich bei einem Angebotswert, der eine geringere Ambition als der Referenzrahmen aufweist, d.h. außerhalb des Korridors liegt, ist eine fachliche Prüfung durchzuführen. Zu diesem Zweck ist durch das jeweilige JC eine ausführliche Begründung abzugeben, welche das Erfordernis der Abweichung aufgrund regionaler Besonderheiten nachvollziehbar darlegt.

Der Referenzrahmen schafft durch die Einschränkung der Notwendigkeit für eine fachliche Prüfung die Voraussetzung für einen prozessual schlanken, jedoch inhaltlich anspruchsvollen Planungsprozess.

Eine erfolgreiche Planung bedingt das Engagement und die fachliche Expertise aller Beteiligten. Durch das hohe Maß an Entscheidungsfreiheit bei der Zielplanung und Steuerung steigen die Anforderungen an die Führungskräfte insbesondere in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit. Sie verantworten das Geschäftsergebnis sowie eine inhaltlich fundierte und ambitionierte Planung gleichermaßen.

6 Termine und Prozessbeschreibung

Der Planungsprozess berücksichtigt das hohe Maß an dezentraler Verantwortung.

Der Planungsprozess für das Jahr 2013 in der BA ist in einen dreiphasigen Abschnitt zur „Zielplanung“ und einen Abschnitt zum formellen „Abschluss der Zielvereinbarungen“ gegliedert. Er beginnt mit dem Versand des gemeinsamen Planungsdokumentes und des konkretisierenden Vorstandsbriefs.

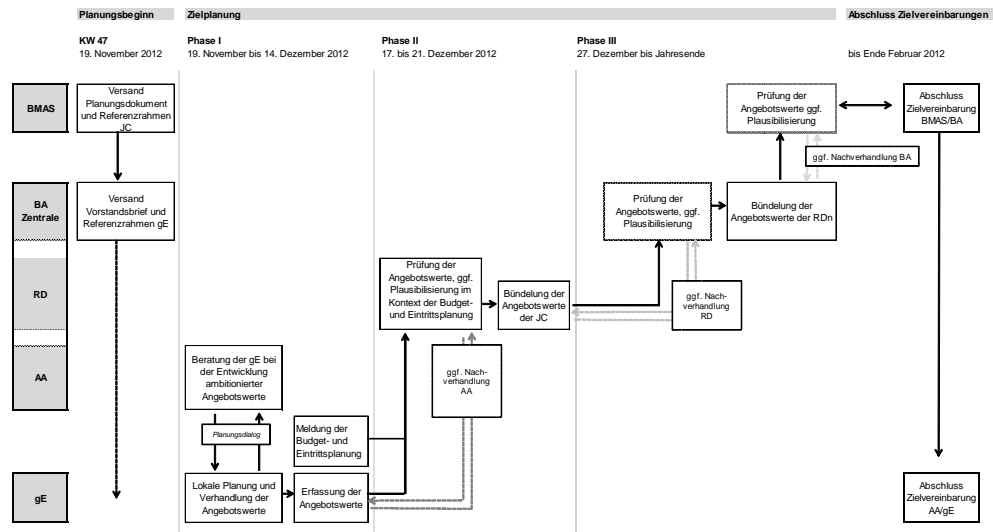


Abbildung 3: Planungskalender

Planungsphase I: 19. November bis 14. Dezember 2012

In dieser Phase nehmen die gE ihre Planung vor. Zur Unterstützung der Zielplanung werden die vorliegenden Planungsgrunddaten zu den Kennzahlen nach § 48a SGB II und die Referenzwerte in einem Excel-basierten Planungswerkzeug über das Intranet unter <http://controlling.web.dst.baintern.de/arge/> zur Verfügung gestellt.

Bei der Entwicklung der Angebotswerte werden die gE durch die Agenturen für Arbeit methodisch und inhaltlich beraten. Während der vierwöchigen Planungsphase sind im Rahmen des Planungsdialogs zwischen gE und AA ambitionierte Zielstellungen für das Folgejahr zu ermitteln.

Die auf diesem Wege erarbeiteten Angebotswerte sind ggf. inklusive Begründung bis 14. Dezember 2012 an die RDn zu übergeben. Zeitgleich müssen die Eintragungen zur Budget- und Eintrittsplanung vorgenommen sein.

Die Meldung der Angebotswerte erfolgt im Interesse einer integrierten Budget- und Wirkungsplanung mit dem diesjährigen Planungsprozess wieder über TN-Planning. In der Eingabemaske der Anwendung sind die zentralen Planungsgrundlagen und die Referenzrahmen der Jobcenter bereits hinter-

legt. Durch die Jobcenter sind die dezentralen Planungsannahmen und Angebotswerte zu erfassen. Bei einem Angebotswert, der außerhalb des Referenzrahmens liegt, wird eine stichhaltige ausführliche Darstellung der Gründe erwartet, welche zugleich die Grundlage für eine Nachverhandlung im Rahmen der fachlichen Prüfung ist.

Die Budget- und Eintrittsplanung erfolgt in einer gesonderten Anwendung in TN-Planning. Es besteht noch keine technische Verknüpfung zur operativen Planung.

Details zu den Funktionen der Anwendung TN-Planning können dem Handbuch entnommen werden.

Planungsphase II: 17. Dezember bis 21. Dezember 2012

In dieser Phase prüfen die RDn zunächst, ob die Angebotswerte der JC innerhalb des Referenzrahmens liegen. Ist dies der Fall, so ist das Angebot der JC ohne Nachverhandlungen zu akzeptieren.

In den Ausnahmefällen, in denen der Angebotswert eines JC außerhalb des Referenzrahmens liegt, ist die durch das JC übermittelte Begründung durch die RD eingehend zu prüfen.

Der nur im Einzelfall erforderlichen inhaltlichen Prüfung durch die RD kommt im Planungsprozess ein hohes Maß an Bedeutung zu, da hier letztlich entschieden wird, inwieweit die Begründung für die Abweichung vom Referenzrahmen akzeptiert werden kann. Übermittelt die RD einen aggregierten Angebotswert an die Zentrale, der im Referenzrahmen liegt, werden die Angebotswerte ohne Nachverhandlung akzeptiert. In diesem Fall erfolgt keine weitere Plausibilisierung durch die Zentrale.

Wenn Jobcenter mit ihrem Angebotswert vom Referenzrahmen abweichen, gilt es daher durch die RDn zu klären, ob die Abweichung des JC an sich oder deren Höhe in Anbetracht der angegebenen Gründe gerechtfertigt ist. Gegebenenfalls sind Nachverhandlungen zu führen. Pauschale, nicht belegte Erklärungen oder Gründe der JC, die bereits bei der Ermittlung der Referenzwerte berücksichtigt wurden, sind grundsätzlich nicht zu akzeptieren.

Mit Abschluss der Planungsphase II sind bis 21. Dezember 2012 durch die RDn die Angebotswerte der gE inklusive ggf. erforderlicher Begründungen über die entsprechende Aktion in TN-Planning gebündelt an die Zentrale weiterzuleiten.

Planungsphase III: 27. Dezember bis Jahresende 2012

Die durch die RDn abgegebenen Angebotswerte werden durch die Zentrale der BA geprüft, zusammengefasst und an das BMAS übersandt. Auf Ebene der Zentrale ist für die Planung 2013 kein technischer und inhaltlicher Plausibilisierungsprozess vorgesehen, da die Angebotswerte innerhalb des Referenzrahmens als zu vereinbarenden Zielwert akzeptiert werden. Nur im zu vermeidenden Ausnahmefall, bei dem die Ambition des Angebotswertes der RD unterhalb des Referenzrahmens liegt, erfolgt im Vorfeld des Versands der Angebotswerte an das BMAS eine Rückkopplung bzw. Nachverhandlung mit der betreffenden RD.

Abschluss der Zielvereinbarungen: Januar bis Februar 2013

Nach Abschluss der bundesweiten Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA erhalten die gE die Mitteilung, dass auf Basis der an die Zentrale übermittelten Angebotswerte die lokalen Zielvereinbarungen zwischen der Geschäftsführung der gE und den Vorsitzenden der Geschäftsführung der AA abgeschlossen werden können. Darüber hinaus sollten in die Zielvereinbarung wie in den vergangenen Jahren weitere Ziele – insbesondere auch für die Leistungen des kommunalen Trägers in der gE – vereinbart werden, die lokalen Besonderheiten Rechnung tragen. Die Inhalte der lokalen Zielvereinbarungen sind über TN-Planning bis 29.03.2013 an die Zentrale zu übermitteln.

Bericht zur Rahmenzielvereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem SGB III

DEUTSCHLAND

3. Mai 2013

Ergebnisse 2012

Aufgrund der nachlassenden Dynamik des Arbeitsmarktes werden die Stellenbesetzungsprozesse schwieriger und weniger Arbeitslose können in Arbeit einmünden.

Das relative Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, ist gestiegen. Die weitere Rückführung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt zentrale Herausforderung.

Die Situation am Ausbildungsmarkt hat sich für junge Menschen durch eine Zunahme an betrieblichen Ausbildungsstellen und einen demografisch bedingten Bewerberrückgang positiv entwickelt. Die Zahl der erfolgreich besetzten Ausbildungsstellen ist angestiegen.

Die Beschäftigungsquote von Frauen ist gestiegen. Die Angebote sind mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu optimieren.

Die operativen Schwerpunkte der BA für das Jahr 2013 richten sich auf Integration, kundengerechte Stellenakquise und nachhaltige Investition in Kunden zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Dezember 2012



**Bundesagentur
für Arbeit**

Impressum

Ansprechpartner:

Rudolf Knorr

Geschäftsführer Controlling und Finanzen (CF)

Christian Rauch

Geschäftsführer Markt und Integration Arbeitslosenversicherung

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg

Telefonnummer:

0911 179-0

Datenquelle: Statistik und Controlling der Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
Zusammenfassung	6
Rahmenziele	
1. Arbeitsmarktausgleich verbessern	8
1.1. Vakanzzeit	9
1.2. Ausschöpfungsgrad	9
1.3. Beitrag der BA am Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen	10
1.4. Kundenzufriedenheit	12
2. Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden	14
2.1. Quote der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III	15
2.2. Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III	15
3. Strukturwandel begleiten	16
3.1. Einmündungsquote in Ausbildung	17
3.2. Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen	17
4. Frauenerwerbstätigkeit steigern	18
4.1. Beschäftigtenquote von Frauen	19
4.2. Teilzeitquote von Frauen	19
Ausblick	20
Anhang	
Tabellen mit Detailinformationen zu den Indikatoren und Kennzahlen	
Glossar	



Vorbemerkung

Am 17.02.2011 wurde zwischen der Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), und der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Durchführung der Arbeitsförderung eine Rahmenzielvereinbarung nach § 1 Absatz 3 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) abgeschlossen.

Die Geltungsdauer wurde auf die Dauer der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestages festgelegt. Sie gilt solange fort, bis eine neue Rahmenzielvereinbarung abgeschlossen wird, längstens jedoch ein Jahr.

Die Präambel der Rahmenzielvereinbarung dient der Umsetzung der in § 1 SGB III festgelegten Ziele der Arbeitsförderung. Ein Eingriff in die geschäftspolitische Autonomie der BA erfolgt nicht.

Aktuell wurden vier Rahmenziele vereinbart:

- Arbeitsmarktausgleich verbessern
- Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden
- Strukturwandel begleiten und
- Frauenerwerbstätigkeit steigern

Über Indikatoren wird die Entwicklung der Rahmenziele beobachtet. Analysekenzahlen dienen der ergänzenden Information und Interpretation der Indikatorwerte (siehe Beschreibungen im Glossar). Die Daten werden grundsätzlich auch geschlechterdifferenziert ausgewiesen (siehe Anlage) und das Querschnittsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt.

Dieser Bericht wird seitens der BA jährlich vorgelegt und informiert über die Entwicklung der Rahmenziele im SGB III. Er wird auf der Homepage des BMAS veröffentlicht.

Zusammenfassung

Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die deutsche Wirtschaft konnte 2012 in Folge der sich abschwächenden Weltkonjunktur nur leichte Zuwächse verzeichnen. Nach ersten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes hat das reale Bruttoinlandsprodukt 2012 jahresdurchschnittlich um 0,7 % zugenommen, nach +3,0 % im Jahr 2011. Der Arbeitsmarkt zeigte sich in einer guten Grundverfassung und reagierte auf diese Abschwächung robust, Spuren sind aber sichtbar. So haben sich die Erwerbstätigkeit und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Jahresdurchschnitt 2012 zwar weiter erhöht, aber nicht mehr so stark wie vor einem Jahr. Im Jahresverlauf wurde der Beschäftigungsaufbau schwächer. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind jahresdurchschnittlich weiter gesunken. Die Abnahmen waren aber nicht mehr so stark wie 2011. Die Arbeitslosigkeit ist im Jahresverlauf gestiegen, weil die abnehmende Entlastung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht mehr von der Konjunktur kompensiert wurde.

Arbeitsmarktausgleich verbessern

Die nachlassende Dynamik des Arbeitsmarktes sowie qualifikationsbedingte Engpässe führten 2012 zu einer Verlangsamung der Vermittlungsprozesse. Dies zeigt sich in steigenden Vakanzenzeiten sowie in einem geringeren Ausschöpfungsgrad der gemeldeten Stellen. Gleichzeitig konnten weniger Arbeitslose eine abhängige Beschäftigung aufnehmen, wobei eine Verbesserung der Betreuungsrelation bei marktfernen Kunden erste positive Wirkungen zeigt. Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit – mit und ohne finanzielle Hilfen – ging ebenfalls zurück. Die hohe Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist jedoch ein Beleg für eine weiterhin gute Qualität des Dienstleistungsangebots der Arbeitsagenturen.

Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden

Die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit ist gegenüber dem Vorjahr zwar gesunken, profitiert jedoch nachgelagert noch von der guten wirtschaftlichen Lage 2011. Das relative Risiko, langzeitarbeitslos zu werden (Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit SGB III), ist gestiegen. Die weitere Rückführung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt zentrale Herausforderung.

Strukturwandel begleiten

Von den bei der BA gemeldeten Bewerbern konnten 278.000 eine Ausbildung aufnehmen. Dies entspricht jedem dritten Schulabgänger und rund der Hälfte der Bewerber. Damit konnte die Einmündungsquote des Vorjahres leicht verbessert werden. Die Anzahl der erfolgreich besetzten Ausbildungsstellen ist wie in den vergangenen Jahren erneut gestiegen.

Frauenerwerbstätigkeit steigern

Trotz der abgeschwächten Konjunktur konnte der Frauenanteil an den Erwerbstätigen weiterhin gesteigert werden. Jede zweite Frau im erwerbsfähigen Alter ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Beschäftigungsquote). Allerdings sind insbesondere Frauen immer noch auf ein begrenztes Beschäftigungsspektrum bzw. in ihrer Arbeitszeit eingeschränkt, was sich in den Indikatoren der obigen Rahmenziele widerspiegelt. Ein wesentlicher Grund für die Einschränkung der Beschäftigung von Frauen sind die unzureichenden Möglichkeiten, die familiären Aufgaben mit dem Erwerbsleben zu vereinbaren.

Auf einen Blick: Rahmenziele

Indikator	Zeit- aggregat	Ist Vorjahr	Ist	Ist-Ist Vorjahr	
				abs.	in %
1. Arbeitsmarktausgleich verbessern					
Vakanzeit in Tagen	GJW	64,1	77,5	13,4	21,0 ▲
Ausschöpfungsgrad in %	GJW	26,0	22,2	-3,8	-14,8 ▼
Beitrag der BA am Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen	GJW	1.761.907	1.577.252	-184.655	-10,5 ▼
Kundenzufriedenheitsindex Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Noten	GJW	2,1	2,0	-0,1	-2,9 ▼
Kundenzufriedenheitsindex Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Noten	GJW	2,2	2,2	-0,1	-2,4 ▼
2. Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden					
Quote der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III in %	GJW	16,3	14,1	-2,2	-13,5 ▼
Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III in %	GJW	15,7	17,5	1,8	11,5 ▲
3. Strukturwandel begleiten					
Einmündungsquote in Ausbildung in %	JW	31,6	32,7	1,1	3,5 ▲
Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen (September)	GJW	113.040	117.679	4.639	4,1 ▲
4. Frauenerwerbstätigkeit steigern					
Beschäftigtenquote in %	GQW	48,2	49,2	1,0	2,1 ▲
Teilzeitquote in %	GQW	35,2	.	x	x

(Beschäftigtendaten jeweils mit 12 Monaten Zeitverzug)

Kernaussagen

Arbeitsmarktausgleich verbessern

- **Vakanzeit:** Stellen bleiben aufgrund qualifikationsbedingter Engpässe länger unbesetzt.
- **Ausschöpfungsgrad:** Jede fünfte gemeldete Stelle wird erfolgreich besetzt.
- **Beteiligung der BA am Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen:** Die Integrationsleistung (gefördert und ungefordert) ist rückläufig. Ein Sechstel der Abgänge in eine unselbständige Beschäftigung erfolgt mit finanziellen Hilfen. Die Wechsel in Selbständigkeit sind deutlich rückläufig.
- **Kundenzufriedenheitsindex:** Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beurteilen die Dienstleistungen der BA als „gut“.

Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden

- **Quote der Langzeitarbeitslosigkeit:** Zeitverzögerte Reaktion infolge der konjunkturellen Entwicklung des Jahres 2011 macht sich im Rückgang der Quote 2012 bemerkbar.
- **Übertrittsquote:** Das relative Risiko langzeitarbeitslos zu werden steigt 2012 an.

Strukturwandel begleiten

- **Einmündungsquote:** Jeder dritte Schulabgänger und rund die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber ist direkt in eine Ausbildung eingemündet.
- **Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen:** Es konnten mehr Ausbildungsstellen als im Vorjahr besetzt werden.

Frauenerwerbstätigkeit steigern

- **Beschäftigungsquote:** Die Beschäftigung von Frauen steigt in den letzten Jahren leicht an.

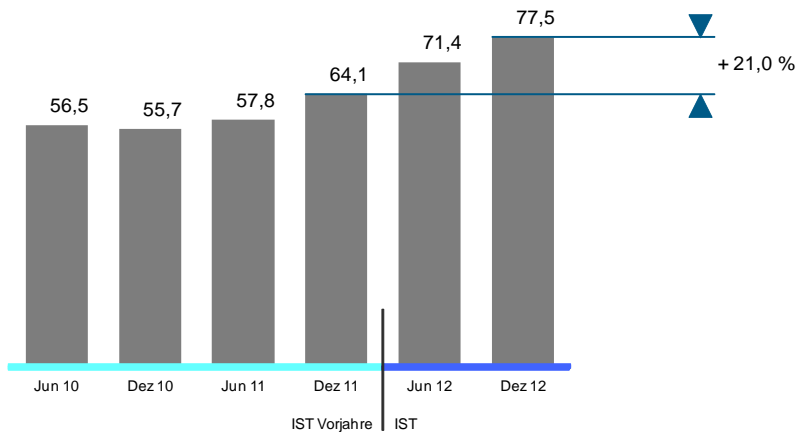
Rahmenziele

1. Arbeitsmarktausgleich verbessern

Infolge der nachlassenden Dynamik des Arbeitsmarktes wurden die Stellenbesetzungsprozesse schwieriger und weniger Arbeitslose konnten in Arbeit einmünden. Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit ging aufgrund gesetzlicher Änderungen bei der Förderung zurück. Die hohe Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist jedoch ein Beleg für eine weiterhin gute Qualität des Dienstleistungsangebots der Arbeitsagenturen.

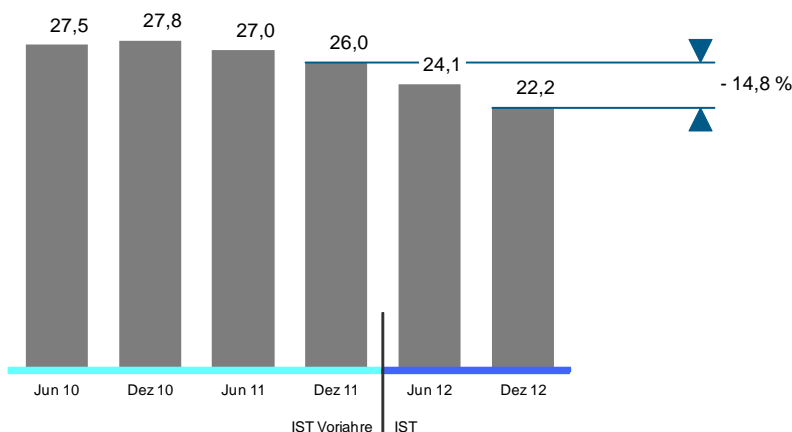
1.1. Vakanzzeit in Tagen, Gleitende Jahreswerte (GJW)

Stellen blieben aufgrund qualifikationsbedingeter Engpässe länger unbesetzt.



1.2. Ausschöpfungsgrad in Prozent, GJW

Jede fünfte gemeldete Stelle wurde erfolgreich besetzt.



Kommentierung

Vakanzzeit

Im Rahmen ihrer Vermittlungstätigkeit strebt die BA an, die Zeitspanne zwischen dem gewünschten Besetzungstermin der Arbeitgeber und der Besetzung oder Abmeldung ungeförderter Stellen möglichst kurz zu halten (Vakanzzeit). Lange Vakanzzeiten sind volkswirtschaftlich schädlich, da sie die Handlungsfähigkeit der Auftraggeber einschränken und die Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell verlängern.

Die Vakanzzeit wird im wesentlichen von drei Faktoren beeinflusst:

- dem verfügbaren Potenzial an Arbeitskräften,
- der Reaktionsgeschwindigkeit und der Dienstleistung durch die BA, speziell im Arbeitgeberservice, und
- der Dauer des Auswahlverfahrens durch die Arbeitgeber .

Die Nachfrage der Betriebe nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war 2012 nicht mehr so lebhaft. Die Stellenzugänge sanken um 9 % auf 2,02 Mio, im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Arbeitslosen um annähernd 60.000 auf 2,84 Mio. Obwohl die Vakanzzeit üblicherweise mit steigender Arbeitslosigkeit sinkt, da der Arbeitgebervermittlung zur zügigen Besetzung eingehender Stellenangebote ausreichend Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung steht, zeigte sich 2012 ein anderes Bild: Die Vakanzzeit erhöhte sich im Jahresverlauf um 13 Tage (+21 %) auf durchschnittlich 77 Tage.

Hauptursache hierfür sind qualifikationsbedingte Engpässe, welche den Stellenbesetzungsprozess verzögerten. Berufsfachliche Analysen belegen, dass die Stellenbesetzung vor allem in technischen und medizinischen Berufen immer schwieriger wird (betroffen sind Berufe in den Bereichen Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbau, Mechatronik, Energie und Elektro, Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Verkehr und Logistik sowie medizinische Gesundheitsberufe).

Regelmäßige Prozessanalysen und Arbeitgeberbefragungen zeigen zudem, dass die Arbeitgeberservices ihre Möglichkeiten weitgehend ausschöpften, da sich deren Reaktionsgeschwindigkeit sowie die Kundenzufriedenheit der Arbeitgeber weiterhin auf hohem Niveau bewegen.

Ausschöpfungsgrad

Der Erfolg der Vermittlungsarbeit hängt auch davon ab, wie effektiv die BA ihr gemeldetes Stellenpotenzial ausschöpft. Gemessen wird dies über den Anteil erfolgreich besetzter Arbeitsstellen an allen abgehenden sozialversicherungspflichtigen Stellen (Ausschöpfungsgrad). Durch zielgerichtete Stellenakquise und passgenaues Matching kann dieser Indikator positiv beeinflusst werden.

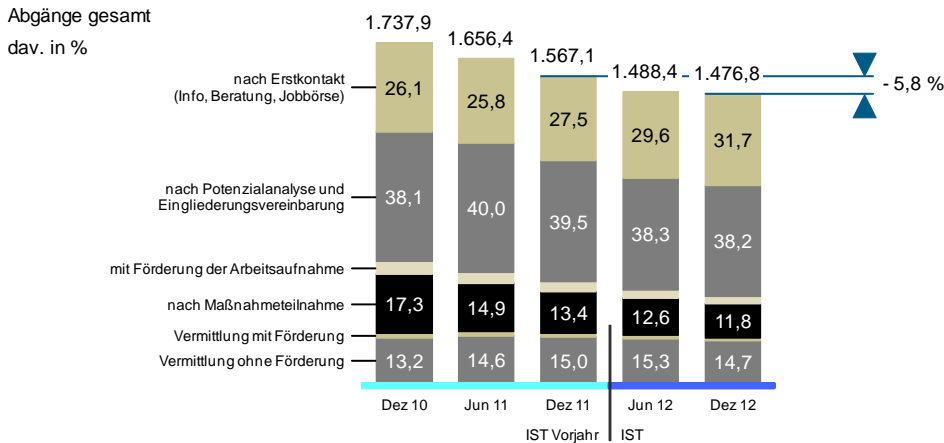
Die BA hatte sich für 2012 das Ziel gesetzt, jede vierte gemeldete Stelle zu besetzen – tatsächlich gelungen ist dies jedoch nur bei jeder fünften Stelle (Ausschöpfungsgrad 2012: 22,2 %).

Auch das Jahresziel von 486.000 erfolgreich besetzten Stellen wurde 2012 um rd. 60.000 unterschritten. Gegenüber dem Vorjahr sinken die nach Auswahl und Vorschlag besetzten Stellen um rd. 87.000. Dies steht einerseits im Zusammenhang mit der nachlassenden Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber (die gemeldeten Stellen gehen um rd. 9 % zurück), andererseits mit den oben beschriebenen qualifikatorischen Engpässen, die den Besetzungsprozess belasten und im Jahr 2012 stärker ins Gewicht fielen.

1.3. Beitrag der BA am Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen, GJW in Tausend

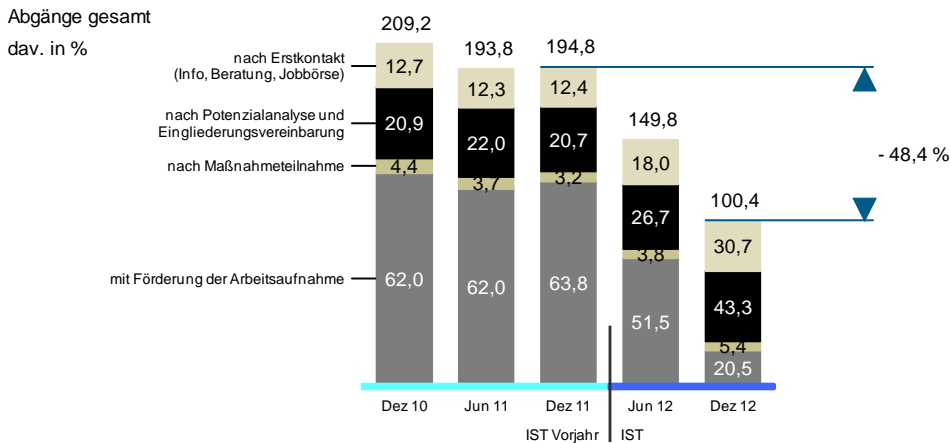
1.3.1. Abgänge in abhängige Beschäftigung

Die Integrationsleistung (gefördert und ungefördert) ist rückläufig. In einem Sechstel der Fälle wird die Arbeitsaufnahme finanziell unterstützt.



1.3.2. Abgänge in selbständige Beschäftigung

Weniger Arbeitslose nehmen eine selbständige Beschäftigung auf. Ein Fünftel von ihnen erhält eine Förderung.



Die Daten Vorjahr 2011 sind nur eingeschränkt mit den Ergebnissen im Bericht zur Rahmenzielvereinbarung 2011 vergleichbar, da die Dezemberwerte 2011 für die Dauer von 4 Monaten vorläufig sind und Schwankungen unterliegen.

Kommentierung

Beitrag der BA – Abgänge in abhängige Beschäftigung

Durch vielfältige Unterstützungsleistungen in den verschiedenen Phasen der Arbeitssuche leistet die BA einen wichtigen Beitrag zum Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen.

2012 nahmen weniger Arbeitslose eine abhängige Beschäftigung auf. Die absolute Anzahl sank gegenüber dem Vorjahr um 5,8 % auf rd. 1,48 Mio. Im geschäftspolitischen Zielsystem spiegelt sich dies im sogenannten Integrationsgrad wider. Danach gelang es den Agenturen, 44,4 % ihrer Kunden in Arbeit zu integrieren.

Die nachlassende Dynamik des Arbeitsmarktes führte dazu, dass die Integrationen insgesamt stärker zurückgingen als das Kundenpotenzial (-16,4 % bzw. -8,2 %). Hiervon waren die marktfernen Kundinnen und Kunden 2012 ausgenommen. Zwar ging auch ihr Kundenpotenzial zurück (-3,1 %), jedoch stiegen die Integrationen an (6,2 %). Hier scheinen erste Erfolge einer intensiveren Betreuung dieser Kundengruppe sichtbar zu werden, die ab Mitte 2012 in rund einem Drittel der Arbeitsagenturen eingeführt wurde.

Finanzielle Hilfen waren auch 2012 ein wichtiges Instrument zur Unterstützung des Marktausgleichs. Jede fünfte Arbeitsaufnahme im ersten Arbeitsmarkt wurde finanziell unterstützt, wobei der Anteil aufgrund immer wirkungsorientierter zugewiesener Förderung sank (gegenüber dem Vorjahr um 2,6 %-Punkte).

Eine leichte Verbesserung zeigte sich schließlich bei den sogenannten nachhaltigen, mindestens 6 Monate andauernden Integrationen. Deren Anteil betrug 2012 rd. 70 % und lag damit um 0,6 % über dem Ergebnis des Jahres 2011.

Insgesamt stellte sich der Zugang von Frauen in den ersten Arbeitsmarkt schwieriger dar als für Männer, und zwar unabhängig davon, ob es sich um abhängige oder selbständige Beschäftigung handelte. Während der Anteil der Frauen am Kundenpotenzial 44 % betrug, entfielen auf sie nur 41 % der Integrationen. Darüber hinaus waren Frauen mit einem Anteil von 47 % an den komplexen Profillagen überrepräsentiert, auch wenn ihr Bestand in dieser Kundengruppe um rd. 6 % zum Vorjahr zurückging (geschlechterunabhängig: -3 %).

Andererseits bestätigte sich auch 2012 die geringere Konjunkturabhängigkeit von Frauen: Ihr Abgang in unselbständige Beschäftigung sank geringer (-3,7 %), verblieb aber mit einem Anteil von 41 % deutlich unter dem Anteil der Männer.

Beitrag der BA – Abgänge in selbständige Beschäftigung

Neben dem Abschluss eines Arbeitsvertrages stellt die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit eine erfolgreiche Integration in den 1. Arbeitsmarkt dar. Auch hier unterstützt die BA in den unterschiedlichen Entscheidungs- und Umsetzungsphasen.

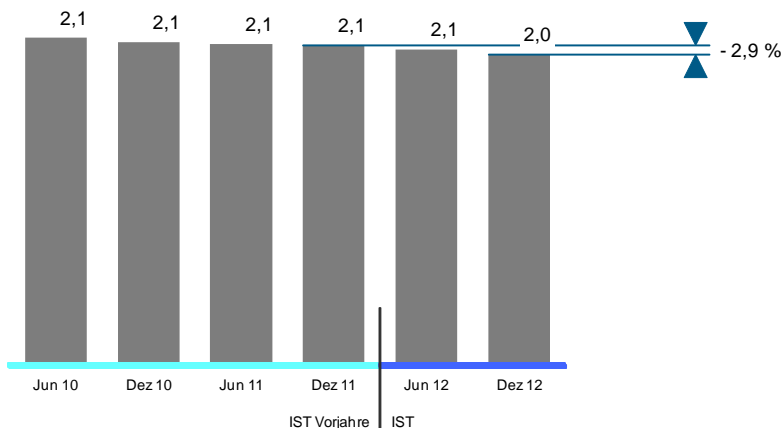
Im Jahr 2012 begannen mehr als 100.000 Arbeitssuchende eine Selbständigkeit. Hiervon unterstützte die BA rd. 20.600 Existenzgründungen (-83 % zum Vorjahr) mit einer begleitenden Förderung (Gründungszuschuss, Maßnahmen nach § 46 SGB III). Die Förderung der Selbständigkeit ging jedoch gegenüber dem Vorjahr um rund 80% zurück, was vor allem auf die Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist.

Der Anteil der Frauen beim Wechsel in eine selbständige Tätigkeit betrug mit knapp 39.000 Abgängen rd. 39 % an allen Abgängen in Selbständigkeit. Der Rückgang zum Jahr 2011 fällt mit rd. 47 % annähernd so hoch aus wie bei allen Abgängen in eine selbständige Beschäftigung.

1.4 Kundenzufriedenheit in Noten, GJW

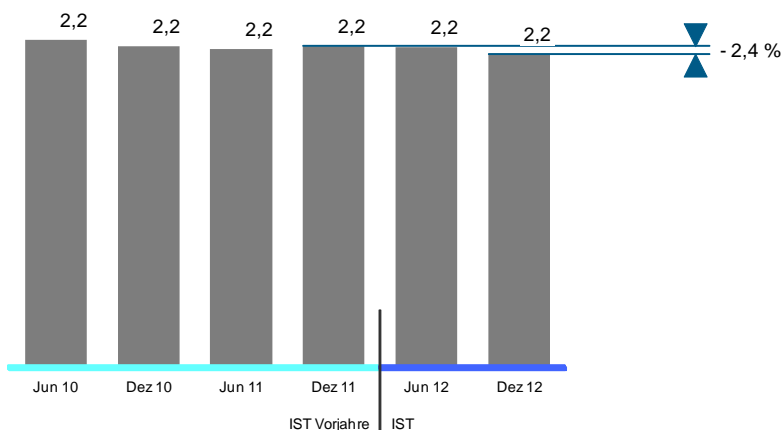
1.4.1. Kundenzufriedenheitsindex Arbeitgeber

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beurteilen das Dienstleistungsangebot der BA als „gut“.



1.4.2. Kundenzufriedenheitsindex Arbeitnehmer

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit den Dienstleistungen der BA zufrieden.



Weitere Analysekenzzahlen

Kennzahl	Zeit- aggregat	Ist					Ist-Ist Vorjahr	
		Dez 2010	Jun 2011	Dez 2011	Jun 2012	Dez 2012	abs.	in %
Integrationsgrad gesamt (ohne Job-to-Job) in %	JFW	47,3	42,9	48,9	40,3	44,4	-4,4	-9,1 ▼
dar. integrationsnahe Profillagen		53,6	48,6	56,1	44,9	51,1	-5,0	-8,9 ▼
Marktprofil		61,7	58,9	62,6	55,1	57,9	-4,7	-7,6 ▼
Aktivierungsprofil		50,6	49,9	57,1	46,5	52,7	-4,4	-7,6 ▼
Förderprofil		49,4	40,2	50,3	36,4	44,9	-5,4	-10,7 ▼
dar. komplexe Profillagen		16,7	10,2	15,2	10,2	16,6	1,5	9,6 ▲
Entwicklungsprofil		16,8	10,8	16,1	10,8	17,8	1,7	10,4 ▲
Stabilisierungsprofil		15,4	6,9	9,6	6,1	9,0	-0,6	-6,0 ▼
Unterstützungsprofil		17,8	5,8	8,8	5,2	8,0	-0,9	-9,8 ▼
Integrationsgrad Job-to-Job in %	JFW	14,8	13,2	16,4	12,2	13,9	-2,5	-15,4 ▼
Anteil nachhaltiger Integrationen gesamt in %	JFW	68,2	64,7	70,0	65,3	69,6	-0,4	-0,6 ▼
Anzahl erfolgreich besetzter Stellen	GJW	481.194	511.242	512.227	480.050	425.486	-86.741	-16,9 ▼

Kommentierung

Kundenzufriedenheitsindex Arbeitgeber

Pro Agentur und Quartal werden die Arbeitgeberkunden mit einem aktuellen Stellenangebot zu ihren Erfahrungen mit den Agenturen für Arbeit befragt. Die Befragungsergebnisse liefern neben Rückmeldungen zur Service- und Vermittlungsleistung auch Hinweise zu Verbesserungsansätzen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wiesen mit einer (Schul-)Note von 2,0 eine geringfügig höhere Zufriedenheit aus als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt verbesserte sich der Zufriedenheitswert im Vergleich zum Vorjahr um 2,9 %. Positiv hervorzuheben ist die auf hohem Niveau gehaltene Zufriedenheit (1,7) mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitgeber-Service.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fühlten sich bei der Deckung ihres aktuellen Fachkräftebedarfs und der zunehmend schwieriger werdenden Stellenbesetzung offenbar gut durch die BA unterstützt.

Kundenzufriedenheitsindex Arbeitnehmer

Auch die Zufriedenheit von Arbeitnehmerkunden mit einem laufenden Bewerberangebot wird pro Agentur und Quartal erhoben. Hier liefern die Befragungsergebnisse neben Rückmeldungen zum Dienstleistungsangebot ebenfalls wichtige Hinweise zu Verbesserungsansätzen.

Anders als bei den Arbeitgeberbefragungen kann zwischen Integrationen und der Zufriedenheit mit der Dienstleistung der Agentur kein eindeutiger Zusammenhang hergestellt werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass infolge der ordnungspolitischen Aufgaben der BA teilweise Sanktionen für die Arbeitnehmerkundinnen und -kunden eintreten, die wiederum die Kundenzufriedenheit negativ beeinflussen können.

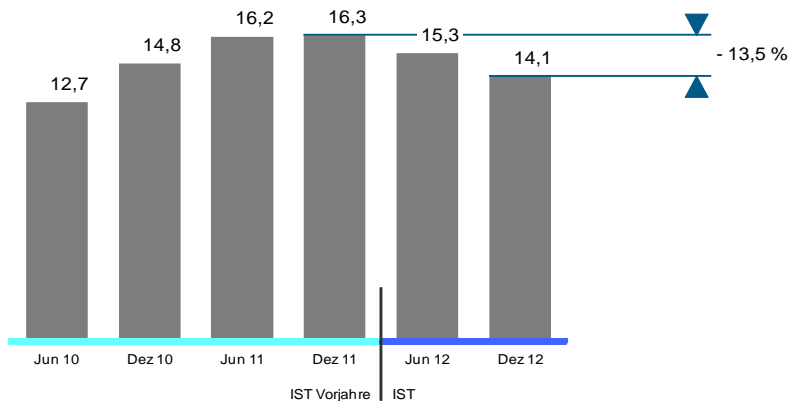
Die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert auf einem Niveau von 2,2.

2. Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden

Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen hat sich absolut verringert. Auch wenn weiterhin weniger Kundinnen und Kunden in Langzeitarbeitslosigkeit übertreten, ist das relative Risiko langzeitarbeitslos zu werden gestiegen.

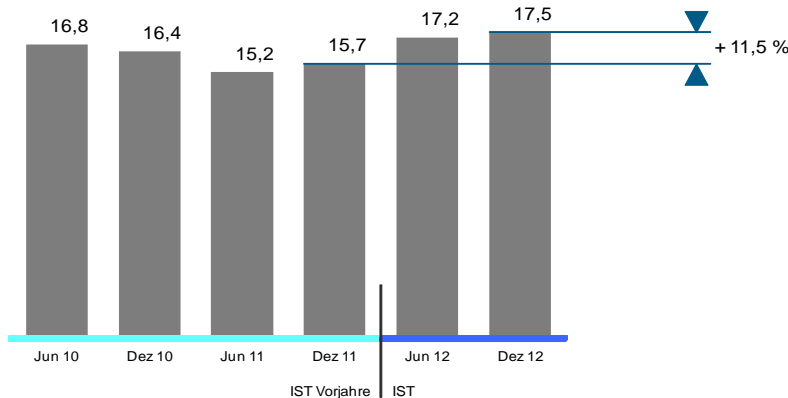
2.1. Quote der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III in Prozent, GJW

Zeitverzögerte Reaktion infolge der konjunkturellen Entwicklung des Jahres 2011 macht sich in einem Rückgang der Quote bemerkbar.



2.2. Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III in Prozent, GJW

Das relative Risiko langzeitarbeitslos zu werden steigt im Jahr 2012 wieder an.



Hinweis Die Daten aus der Arbeitslosenstatistik wurden zum 3. Quartal 2012 rückwirkend umgestellt und stehen nun in verbesserter Qualität zur Verfügung.

Weitere Analysekenzahlen

Kennzahl	Zeit- aggregat	Ist					Ist-Ist Vorjahr	
		Dez 2010	Jun 2011	Dez 2011	Jun 2012	Dez 2012	abs.	in %
Dauer der fakt. Arbeitslosigkeit Leistungsempfängerinnen und -empfänger in Tagen	JFW	141,7	130,6	131,8	127,8	132,5	0,7	0,5 ▲
dar. integrationsnahe Profillagen		143,8	126,4	126,5	121,9	127,0	0,5	0,4 ▲
Marktprofil		95,3	86,8	85,0	85,6	88,3	3,3	3,9 ▲
Aktivierungsprofil		150,1	129,7	129,5	124,6	129,2	-0,3	-0,2 ▼
Förderprofil		173,8	160,6	159,9	154,2	157,9	-2,0	-1,2 ▼
dar. komplexe Profillagen		278,5	307,4	311,8	313,0	301,5	-10,4	-3,3 ▼
Entwicklungsprofil		285,4	310,3	314,1	312,5	300,1	-14,0	-4,5 ▼
Stabilisierungsprofil		215,4	264,5	273,7	290,1	287,4	13,7	5,0 ▲
Unterstützungsprofil		240,9	330,8	338,8	363,8	353,9	15,1	4,5 ▲
Übergänge vom Rechtskreis SGB III in SGB II (Wechslersaldo)	GJW	274.462	216.587	191.487	178.558	183.425	-8.062	-4,2 ▼

Kommentierung

Quote der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III

Kundinnen und Kunden, die ein Jahr oder länger bei der BA arbeitslos gemeldet sind, gelten entsprechend der gesetzlichen Definition als langzeitarbeitslos. Das Verhältnis von Langzeitarbeitslosen (SGB III) zu allen Arbeitslosen (SGB III) bildet die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III ab (Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen).

Die Langzeitarbeitslosigkeit reagiert auf konjunkturelle Einflüsse zeitverzögert. Zu Beginn einer Wirtschaftskrise sinkt ihr Anteil zunächst, nimmt dann aber mit einer Verzögerung von einem Jahr üblicherweise wieder deutlich zu. Im Aufschwung profitieren zunächst die Kurzfristarbeitslosen und dann nach und nach auch die Langzeitarbeitslosen. Dieses Muster zeigte sich auch 2012: Nach einem wirtschaftlich guten Jahr 2011 sank die absolute Zahl der Langzeitarbeitslosen im Vorjahresvergleich um 12,7 % (entspricht im Jahresdurchschnitt 127.000 Kundinnen und Kunden): Gleichzeitig ging die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit um 2,2 Prozentpunkte auf 14,1 % zurück.

Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen festzustellen. Die Quote sank um 2,8 Prozentpunkte auf 15,9 %. Die absolute Zahl der langzeitarbeitslosen Kundinnen lag mit 65.500 um 15,9 % unter dem Vorjahreswert. Ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen im SGB III war mit 51,5 % zwar geringer als 2011, aber weiterhin höher als ihr Anteil an den Arbeitslosen im SGB III.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit aller Kundinnen und Kunden war zum Ende des Jahres mit 132,5 Tagen annähernd konstant geblieben. Die Dauer von Arbeitslosen mit einem erheblichen Unterstützungsbedarf hingegen stieg um weitere 15 Tage zum Vorjahr auf fast ein Jahr an. Diese Entwicklung im Zusammenhang mit dem Rückgang des Kundenpotenzials, insbesondere bei den Stabilisierungs- und Unterstützungsprofilen, lässt den Schluss zu, dass Kunden mit hohem Unterstützungsbedarf und einer langen Dauer der Arbeitslosigkeit zunehmend schwerer zu integrieren sind. Bei den Frauen waren die Dauern mit Ausnahme der Stabilisierungsprofile in allen Profillagen höher als beim Gesamtdurchschnitt.

Ein wachsender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften droht in den kommenden Jahren insbesondere die Arbeitslosigkeit von geringqualifizierten Menschen zu verfestigen.

Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III

Die Wahrscheinlichkeit, nach Eintritt der Arbeitslosigkeit auch langzeitarbeitslos zu werden (Verbleibsrisiko), wird mit der Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit gemessen. Abgebildet wird das Verhältnis zwischen den Übertritten von Arbeitslosen in Langzeitarbeitslosigkeit zu den Zugängen in Arbeitslosigkeit.

Rund 18 % der Kundinnen und Kunden droht bei Eintritt der Arbeitslosigkeit langzeitarbeitslos zu werden. Die Übertrittsquote hat sich damit im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,8 Prozentpunkte erhöht. Maßgeblich für das steigende Risiko langzeitarbeitslos zu werden ist einerseits der mit 15,2 % (-650.000 absolut) deutlich rückläufige Zugang in Arbeitslosigkeit in den vergangenen 12 Monaten. Andererseits haben sich die Übertritte von Arbeitslosen in Langzeitarbeitslosigkeit nur um 5,5 % bzw. 37.000 reduziert.

Die Übertritte aus dem Rechtskreis SGB III in SGB II sind mit -4,2 % weiter zurückgegangen, jedoch weniger deutlich als im Vorjahr. Absolut wurden 183.000 „Rechtskreiswechsler“ gezählt, d.h. Wechsler aus der Arbeitslosenversicherung in den Bereich der Grundsicherung.

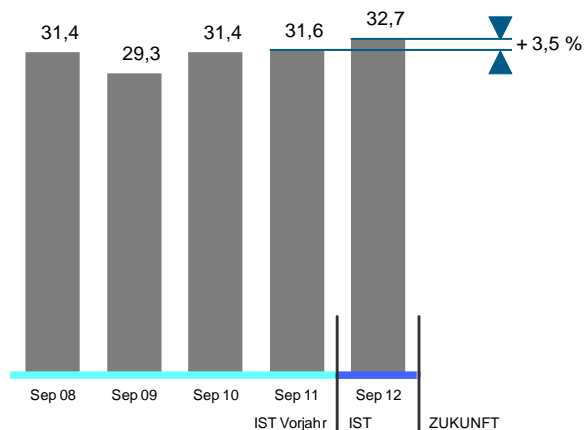
Die Ergebnisse bei den langzeitarbeitslosen Frauen ähneln denen aller Langzeitarbeitslosen. Die Übertrittsquote von 19,2 % ist vergleichsweise höher. Die Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit konnten um 19.600 bzw. nur 6,1 % reduziert werden. Der Anteil der Frauen an allen Übertritten in Langzeitarbeitslosigkeit betrug im Gesamtjahr 2012 47,3 %.

3. Strukturwandel begleiten

Die Situation am Ausbildungsmarkt hat sich für junge Menschen durch eine Zunahme an betrieblichen Ausbildungsstellen und einen demografisch bedingten Bewerberrückgang weiter positiv entwickelt.

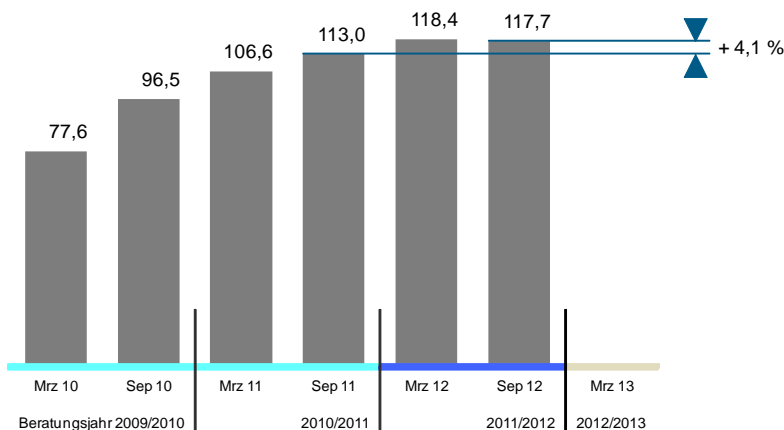
3.1. Einmündungsquote in Ausbildung in Prozent, Jahresfortschrittswert (JFW) zum Berichtsjahresende

Knapp ein Drittel aller Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen des Jahrgangs 2012 wurden vermittelt.



3.2. Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen, GJW in Tausend

Zunehmend mehr Ausbildungsstellen wurden besetzt.



Hinweis: Die Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik wurden zum 3. Quartal 2012 rückwirkend umgestellt und stehen nun in verbesserter Qualität zur Verfügung.

Weitere Analysekenzahlen

Kennzahl	Zeit- aggregat	Ist					Ist-Ist Vorjahr	
		Sep 2010	Mrz 2011	Sep 2011	Mrz 2012	Sep 2012	abs.	in %
Kundenzufriedenheit Qualität der beruflichen Beratung in Noten	GJW	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	-0,1	-3,5 ▼

Kommentierung

Einmündungsquote in Ausbildung

Die „Einmündungsquote“ bildet ab, wie viele Jugendliche im Verhältnis zu allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern des aktuellen Schulentlassjahres aus allgemeinbildenden Schulen in Ausbildung einmünden.

Über die Hälfte der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber haben im Berufsberatungsjahr 2011/12 eine Ausbildung begonnen. Gemessen an den Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen erreichte die BA damit eine Einmündungsquote von 32,7 % und überschritt damit leicht ihr angestrebtes Jahresziel von 32,0 %.

Das positive Ergebnis ist insbesondere auf einen Anstieg der Einmündungen in Ausbildung zurückzuführen, da die Anzahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert blieb.

Insgesamt gelingt es Jugendlichen immer häufiger, im ersten Anlauf eine Ausbildung zu finden. Bewerberrückgang, die wirtschaftliche Lage und die intensiven Bemühungen der BA für sogenannte „Altbewerberinnen und Altbewerber“ trugen dazu bei, dass deren Zahl in den letzten Jahren ebenfalls zurück ging.

Im Berufsberatungsjahr 2012 konnten mit 122.000 Einmündungen von weiblichen Bewerbern ein Anteil von 44% realisiert werden. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Steigerung von 1,8 %. Junge Frauen präferierten weiterhin Berufsausbildungen, die sich auf den Umgang mit Menschen beziehen, wie z. B. Verkaufs- und Dienstleistungsberufe sowie Gesundheits- und Sozialberufe. Im MINT-Bereich, besonders auf der Facharbeiterebene, blieben junge Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Da auf dem Ausbildungsmarkt neben der BA noch eine Vielzahl weitere vermittelnde Akteure (z.B. Kammern, Versicherungen) in Erscheinung treten, ist das im Vergleich zum Vorjahr nochmals gesteigerte Ergebnis als positiv zu bewerten.

Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen

Der BA gelingt es, eine hohe stellenseitige Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt zu schaffen (Einschaltungsgrad 90 %), um mit diesem Ausbildungsstellenpotenzial möglichst vielen jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern einen erfolgreichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen.

Die Entwicklung der Ausbildungsstellen zeigt sich gegenüber dem Vorjahr konstant. Im Berufsberatungsjahr 2011/2012 wurden durch die BA knapp 118.000 gemeldete Ausbildungsstellen mit bei den Agenturen gemeldeten ausbildungssuchenden Kunden und Kundinnen erfolgreich besetzt.

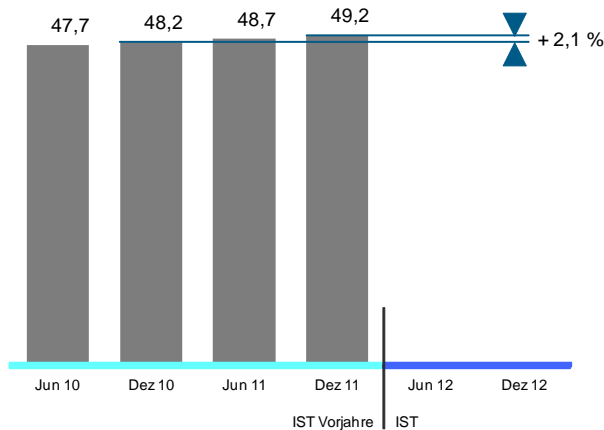
Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Anzahl erneut um mehr als 4.600 erfolgreich besetzte Ausbildungsstellen und damit um 4,1 % gesteigert werden. Bei den betrieblichen Ausbildungsstellen ergab sich ein leichtes Plus, bei den außerbetrieblichen Stellen hingegen ein deutliches Minus. Der aufnahmebereite Ausbildungsmarkt eröffnete im Zusammenspiel mit der beratenden Arbeit vor Ort auch für schwächere Jugendliche - oft gestützt mit abH - die Möglichkeit einer betrieblichen Ausbildungsaufnahme.

4. Frauenerwerbstätigkeit steigern

Die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt sind gestiegen. Die Angebote sind mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu optimieren um das vorhandene Erwerbs- und Wissenspotenzial von qualifizierten Frauen auf dem Arbeitsmarkt gut zu nutzen.

Die detaillierten geschlechtsspezifischen Ergebnisse aller Indikatoren und Analysegrößen sind - soweit verfügbar - im Tabellenanhang aufgeführt.

4.1. Beschäftigtenquote von Frauen in Prozent, Gleitende Quartalswerte (GQW)



4.2. Teilzeitquote von Frauen in Prozent, GQW

Hinweis: Aufgrund einer Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung kommt es bei bestimmten Merkmalen zu Einschränkungen in der Berichterstattung. Davon betroffen ist auch die Berichterstattung zu sozialversicherungspflichtiger Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung; bis auf weiteres stehen hier keine Daten zur Verfügung. Siehe dazu den Methodenbericht „Umstellung der Erhebungsinhalte bei den Merkmalen „ausgeübte Tätigkeit“ (Beruf), „Arbeitszeit“ und „Ausbildung“ vom März 2012.

Weitere Indikatoren

Indikatoren frauenspezifisch	Zeit- aggregat	Ist					Ist-Ist Vorjahr	
		Dez 2010	Jun 2011	Dez 2011	Jun 2012	Dez 2012	abs.	in %
Beitrag der BA - Abgänge in unselbstständige Beschäftigung	GJW	982.533	980.324	964.110	920.879	890.223	-73.887	-7,7 ▼
Beitrag der BA - Abgänge in selbstständige Beschäftigung	GJW	89.718	85.562	87.508	70.747	50.932	-36.576	-41,8 ▼
Quote der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III in %	GJW	18,3	19,0	18,7	17,3	15,9	-2,8	-15,0 ▼
Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III in %	GJW	18,4	17,7	18,0	19,1	19,2	1,2	6,7 ▲
Einmündungsquote in Ausbildung in % (Berichtsjahresende im Sept.)	JW	14,2	.	13,9	.	14,4	0,5	3,6 ▲

Kommentierung

Beschäftigtenquote von Frauen

Die BA wirkt entsprechend den Zielen des § 1 SGB III insbesondere darauf hin, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern.

Ein Schlüsselindikator zur Beurteilung des Beschäftigungsstandes bzw. der Beschäftigungsentwicklung ist die Relation sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen zu der Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren. Dieser Anteil liefert geschlechterspezifisch betrachtet Hinweise auf die Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

Diese sogenannte Beschäftigtenquote von Frauen lag im Dezember 2011 bei 49,2 % und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 1,0 Prozentpunkte erhöht. Bei einer nahezu gleichgebliebenen weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen um 2,3 % auf 13,16 Mio. angestiegen.

Frauen haben größere Hürden bei der Integration ins Erwerbsleben zu überwinden. Vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Herausforderung, vor der Frauen öfter stehen als Männer. Die Hemmnisse wirken sich sowohl auf die Dauer der Arbeitslosigkeit als auch auf die Integrationsarbeit der BA aus. So benötigen beispielsweise arbeitsmarktferne, qualifizierte Wiedereinsteigerinnen bzw. Berufsrückkehrerinnen passgenauere Maßnahmeangebote. Beispiele hierfür sind das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam durchgeführte Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ oder flexiblere Arbeitszeitangebote von Arbeitgebern, die die Familienpflichten berücksichtigen (Anfangs- und Endzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Ferienregelung der Schulen).

Um die Integrationen von älteren arbeitslosen Frauen zu steigern, wurden von der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sogenannte Werkzeugkoffer für Beratungs- und Integrationsfachkräfte entwickelt. Damit sollen die Schlüsselkompetenzen älterer Frauen sowohl für die Kundinnen selbst als auch für potenzielle Arbeitgeber transparenter werden. Zur Erweiterung des Beschäftigungsspektrums von Frauen werden Aktionstage und Arbeitgeberveranstaltungen durchgeführt, wie z.B. MINT-Aktionstage oder Businessstark.

Teilzeitquote von Frauen

Wegen der Vereinbarkeitsproblematik arbeiten Frauen deutlich häufiger als Männer in Teilzeit oder gehen nur einem Minijob nach. Vier von fünf Teilzeitbeschäftigten und zwei von drei ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten sind weiblich. Wegen der drohenden Altersarmut besteht hier ein erheblicher Nachbesserungsbedarf. Aufgrund der zunehmenden Volatilität in der Gesellschaft (Zunahme der Ehe-Scheidungen, Zunahme der Alleinerziehenden, Aufkündigung des sogenannten Generationenvertrags), werden von der BA insbesondere Frauen unterstützt, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden und damit für ihr Alter vorsorgen zu können.

Ausblick

Die Herausforderungen der Zukunft an die BA werden wesentlich von dem demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um 6,5 Mio. bis 2025 und den daraus resultierenden zunehmenden Engpässen in einzelnen Berufssegmenten geprägt.

Die BA hat hierzu in ihrer [Veröffentlichung](#) „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ 10 Hebel identifiziert und beschrieben (u.a. die Reduktion von Schulabgängern und Schulabgängerinnen ohne Abschluss sowie Ausbildungs- und Studienabbrechern bzw. Ausbildungs- und Studienabbrecherinnen, die Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen und Älteren und die Erhöhung von Arbeitsmarkttransparenz).

Gemeinsam mit Verwaltungsrat und Wirtschaft wurden die relevanten Trends, die die Gesellschaft und ihre Arbeitswelt prägen werden, identifiziert. Daraus wurden Handlungsfelder für unsere Kunden definiert und im Rahmen der mittelfristigen Ausrichtung bis 2020 konkretisiert. Für das Jahr 2013 leiten sich daraus u.a. folgende operative Schwerpunkte ab:

■ Integration und kundengerechte Stellenakquise

Hauptaufgabe ist die Vermittlung. Mit guter, individuell passender Vermittlung und Beratung wird dazu beigetragen, das vorhandene Kundenpotenzial dauerhaft und schnell in adäquate Beschäftigung zu integrieren. Ziel ist es, dass die Arbeitslosigkeit, aufgrund guter Integrations- und Investitionsarbeit, nicht ansteigt. Durch das Projekt „Interne ganzheitliche Integrationsleistung im SGB III“ (Inga) erfolgt eine verbesserte Betreuungsrelation marktferner Kunden, was zu einer Erhöhung der Integrationsleistung beiträgt.

Darüber hinaus wird ein Schwerpunkt auf die Akquise von den Stellen in Aufnahmebranchen gesetzt, die wir für die Vermittlung unserer Kunden nutzen können.

■ Orientierung am Fachkräftebedarf

Im Hinblick auf den Fachkräftebedarf wird die Arbeitsmarktberatung (z.B. zu Marktentwicklungen) zunehmend wichtiger. Die BA berät Arbeitgeber realistisch hinsichtlich der marktgegebenen Stellenbesetzungschancen – insbesondere in Branchen mit Bewerberengpässen und nutzt die Erkenntnisse für die Bildungszielplanung vor Ort.

Mit der „Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener“ sollen in den nächsten drei Jahren rund 100.000 junge Erwachsene (Altersgruppe der 25- bis 35-jährigen) eine Maßnahme mit dem Ziel beginnen, einen Berufsabschluss zu erwerben.

■ Nachhaltige Förderung

Beim Einsatz von Förderungsleistungen richten wir den Fokus noch stärker auf jene Leistungen aus, die die größte nachhaltige Wirkung erzielen.

- Jeder Kunde erhält das Angebot, das für seine Integration erforderlich ist.
- Es erfolgt eine marktgerechte Qualifizierung für identifizierte Bedarfe, d.h. in Berufe und Branchen, die Arbeitskräfte aufnehmen können.
- Instrumente werden unterjährig so eingesetzt, dass sie marktgerecht den Ausgleich optimieren.



STARK VOR ORT. STARK IM NETZWERK.
Geschäftsbericht 2012



GESCHÄFTSBERICHT 2012

Einundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2012 erstattet der Vorstand gemäß § 393 Abs. 2 SGB III den folgenden, vom Verwaltungsrat genehmigten, Geschäftsbericht.*

*Ausführungen zum SGB II unterliegen nicht der Genehmigung durch den Verwaltungsrat der BA

Dieser Geschäftsbericht wurde auf 100 Prozent recyceltem Altpapier gedruckt.





” Das Jahr 2012 war geprägt von einer nachlassenden wirtschaftlichen Dynamik. In diesem Umfeld hat sich dezentrale Arbeitsmarktpolitik bewährt. Arbeitsagenturen und Jobcenter entscheiden vor Ort und binden lokale und regionale Netzwerke mit ein. Denn Hilfe für arbeitssuchende Menschen, gute Beratung und Unterstützung für Unternehmen konkretisiert sich in der Region.

So konnte die Bundesagentur für Arbeit einen Beitrag leisten, die Arbeitslosigkeit auf den niedrigsten Stand seit 1991 zu senken. Das ist für uns Ansporn, den erwarteten Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2013 zu verhindern. “

Heinrich Alt
Vorstand Grundsicherung

Frank-J. Weise
Vorsitzender des Vorstands

Raimund Becker
Vorstand Arbeitslosenversicherung

INHALT



VORWORT

Vorwort und Bericht des Verwaltungsrats	8
--	---

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT

Arbeitsmarkt	12
Soziale Sicherung	15
Ausblick 2013	16
Ausbildungsmarkt 2011/2012	17

DIENSTLEISTUNGEN AM MARKT

Beratung	18
Vermittlung	21
Chancengleichheit	24
Förderung	27
Qualifizierung	31
Geldleistungen	34



ZIELE, TRANSPARENZ UND NETZWERKE

Ziele und Zielerreichung	37
Kommunikation und Transparenz	39
Netzwerkarbeit	41



ORGANISATION UND INNOVATION

Interne Weiterentwicklung	45
Qualität	48
Personalpolitik	50
Haushalt und Einkauf	54
Informationstechnik	56



ANHANG

Corporate-Governance-Bericht	
Statistische Informationen	
Vorstand und Verwaltungsrat der BA	
Wichtige Ereignisse im Geschäftsjahr 2012 ...	

VORWORT UND BERICHT DES VERWALTUNGSRATS

Der Verwaltungsrat hat sich 2012 intensiv mit der Entwicklung des Arbeitsmarkts und den Grundlinien der Arbeitsmarktpolitik, der grundsätzlichen geschäftspolitisch-strategischen Ausrichtung der BA, der Entwicklung der Finanzen, der Weiterentwicklung der Organisation und der Informationstechnik befasst. Dabei versteht er sich als Impulsgeber, Berater, Partner und Aufsichtsorgan von Vorstand und Verwaltung der BA.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM FOKUS

Ein bedeutender Schwerpunkt der Arbeit des Verwaltungsrats im vergangenen Jahr war die Beobachtung der aktuellen Entwicklung von Fachkräfteengpässen. Deutschland steht aufgrund des demografischen Wandels vor der Herausforderung eines sinkenden Erwerbspersonenpotenzials und alternder Belegschaften. Außerdem gibt es in einzelnen Berufen und Regionen bereits heute einen erkennbaren Mangel an Fachkräften. Der Verwaltungsrat hat daher auch 2012 Initiativen und Programme zur besseren und nachhaltigen Deckung des Fachkräftebedarfs angestoßen bzw. weiter begleitet.

Angesichts des demografischen Wandels und steigender Qualifikationsanforderungen ist die Erschließung weiterer Fachkräftepotenziale eine wichtige Zukunftsfrage für den deutschen Arbeitsmarkt. Verwaltungsrat und Vorstand sind sich einig, dass insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen qualitativ und quantitativ erhöht werden muss. Außerdem sollen die Teilhabe behinderter Menschen verbessert und die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund erschlossen und ausgebaut werden. Da auch unter den arbeitslos gemeldeten Personen ohne Leistungsanspruch ein hohes Fachkräftepotenzial vermutet wird, hat der Verwaltungsrat eine Debatte auf Ebene der Arbeitsagenturen angeregt, um dieses Potenzial gezielt zu aktivieren.

ERWERB VON BERUFSABSCHLÜSSEN BLEIBT VORRANGIGES ZIEL

Eine zentrale Rolle spielt die vom Verwaltungsrat geforderte stärkere Ausrichtung der beruflichen Weiterbildung auf Maßnahmen, die auf das Erlangen eines Berufsabschlusses abzielen. Zwar hat sich der Trend bei den Fördermaßnahmen im zweiten Halbjahr 2012 bereits zunehmend in Richtung des Erwerbs von Berufsabschlüssen bewegt, hier sind aus Sicht des Verwaltungsrats aber noch weitere Anstrengungen der Verwaltung erforderlich. Insbesondere die Ausrichtung auf längerfristige und nachhaltige Integrationen bleibt eine wesentliche Herausforderung für die BA in den kommenden Jahren.

Auch bei seiner „Initiative zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ richtete der Verwaltungsrat für das Jahr 2012 die Akzente auf den Erwerb von Berufsabschlüssen Geringqualifizierter. Der Verwaltungsrat gab zudem Anregungen, wie das Gelingen dieses Programms in den Unternehmen durch die Verknüpfung mit der „Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Betriebe“ der Arbeitgeber-Services der BA noch stärker befördert werden könnte.

Für Geringqualifizierte ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt anhaltend schwierig, während gleichzeitig an die Qualifikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigende Anforderungen gestellt werden. Der Verwaltungsrat hat daher den hohen Anteil Geringqualifizierter unter jungen Erwachsenen intensiv diskutiert und regte vielfältige Initiativen zu diesem Themenkomplex an. Außerdem wurde die vom Verwaltungsrat initiierte Weiterbildungsförderung im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des

Strukturwandels (IFlaS)“ verstetigt. Sie ermöglicht es, den Strukturwandel zielgerichtet und flexibel abzufedern. Der Fokus ist hierbei künftig noch stärker auf abschlussorientierte Maßnahmen sowie den Erwerb von Teilqualifikationen zu richten. Ziel ist eine dem erworbenen Qualifikationsgrad entsprechende Beschäftigung.

Der Verwaltungsrat unterstützt den Vorstand bei den Initiativen zur Qualifizierung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern sowie Erzieherinnen und Erziehern. Der Fachkräftebedarf in diesem Arbeitsmarktsegment wird in den kommenden Jahren noch erheblich steigen. Dem Verwaltungsrat ist dabei wichtig, dass die BA die Finanzierung der Qualifizierung dieser Fachkräfte nicht allein zu tragen hat. Er begrüßt und unterstützt die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ von Bund, Ländern und Verbänden, zu der die BA in zentralen Handlungsfeldern wichtige Beiträge leistet. Der Verwaltungsrat verbindet damit die Erwartung, dass durch die erweiterten Regelungen zur Ausbildungsverkürzung im Altenpflegegesetz Teilnehmerinnen und Teilnehmer verstärkt die Möglichkeit zu verkürzten zweijährigen Altenpflegeumschulungen erhalten. Sowohl im Bereich der Altenpflege als auch im Erzieherbereich sind in allen Bundesländern weitere Anstrengungen erforderlich, um die Umsetzung beider Qualifizierungsinitiativen zu verbessern.



Peter Clever

(Quelle: BDA)

JUGENDWOHNHEIME ZUR FÖRDERUNG DER MOBILITÄT

In Folge der Instrumentenreform mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt hat der Verwaltungsrat 2012 mehrere Anordnungen erlassen, die die Ausgestaltung einzelner arbeitsmarktpolitischer Leistungen regeln. Besondere Bedeutung hat hierbei die wieder in das Dritte Buch Sozialgesetzbuch aufgenommene Förderung von Jugendwohnheimen. Der Verwaltungsrat hat den gesetzlich vorgegebenen Rahmen ausgefüllt und Förderkriterien festgelegt. Zugleich wurden die Beteiligung Dritter und ein Gesamtkonzept für die Jugendwohnheimförderung in den Bundesländern eingefordert, da der Bau und die Sanierung von Jugendwohnheimen gesamtgesellschaftliche und damit keine alleinigen Aufgaben der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung sind.

ZUWANDERUNG SOLL ZUSÄTZLICH LÜCKE BEI FACHKRÄFTEN SCHLIESSEN

Mit ihren Bemühungen, auch im Ausland Fachkräfte zu gewinnen, verstärkt die BA ihre Anstrengungen, um die Arbeitskräftenachfrage in Deutschland zu befriedigen. Der Verwaltungsrat hat – der steigenden Bedeutung der Zuwanderung für den deutschen Arbeitsmarkt folgend – seine Aktivitäten in Richtung Europa intensiviert und sich im vergangenen Jahr mit hochrangigen Mitgliedern der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments zu den Themen der Jugendarbeitslosigkeit, Bildung und Beschäftigung sowie der innereuropäischen Mobilität beraten.

Die BA wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Durchführung des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ beauftragt. Mit dem Sonderprogramm werden ausländische Jugendliche gezielt auf eine Ausbildung und junge Fachkräfte auf eine Beschäftigung in Engpassberufen in Deutschland vorbereitet. Im Herbst 2012 hat der Verwaltungsrat dazu dem Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugestimmt.

HAUSHALT 2013: PRÄVENTION, FLEXIBILITÄT UND VORSORGE

Mit dem Feststellungsrecht des Haushalts der BA hat der Verwaltungsrat seinen Handlungsspielraum auch in den Haushaltsberatungen für das Jahr 2013 genutzt. Auf seine Initiative hin kann auch 2013 weiter in präventive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen insbesondere für Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf investiert werden. Zur Verbesserung der Integration von Kundinnen und Kunden mit Vermittlungshemmnissen wird deren Betreuung flächendeckend personell verstärkt. Zudem wurden die Möglichkeiten der Verwaltung, Eingliederungsmittel flexibel einzusetzen und Verpflichtungen für längerfristige, vor allem berufsabschlussorientierte Fördermaßnahmen einzugehen, erheblich ausgeweitet. Der Verwaltungsrat hat sich vorbehalten, bei Bedarf im Eingliederungsbudget reservierte Haushaltsmittel für eine Verstärkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Jahr 2013 freizugeben.

Mehrere Großinsolvenzen im Jahresverlauf, die bei Aufstellung des Haushalts nicht absehbar waren, führten zu höheren Ausgaben beim Insolvenzgeld. Der Verwaltungsrat hat sich zum einen intensiv mit der Vermittlung und Integration der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt. Zum anderen hat er zum Ende des Jahres 2012 in überplanmäßige Ausgaben beim Insolvenzgeld eingewilligt, um die Ausgabeverpflichtungen der BA weiter sicherzustellen. Das Klageverfahren der BA gegen die mittelbare Vereinnahmung der überschüssigen Einnahmen aus der Insolvenzgeldumlage 2010 in den Bundeshaushalt wurde am 12. Dezember 2012 vom Bayerischen Landessozialgericht aus formaljuristischen Gründen abgewiesen.

KAUM RÜCKLAGEN BEI KONJUNKTURELLER SCHWÄCHE



Annelie Buntenbach

(Quelle: DGB)

Die Aufstellung des Haushalts 2013 wurde durch politische Entscheidungen gravierend beeinflusst. Auf der Einnahmeseite entfallen ab 2013 komplett die Zuwendungen des Bundes, die die BA seit 2007 aus der Erhöhung der Mehrwertsteuer allein zur stärkeren Senkung des Beitragssatzes erhalten hatte. Zeitgleich fällt auf der Ausgabenseite mit dem Jahreswechsel der Eingliederungsbeitrag weg, mit dem die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler die steuerfinanzierte Grundsicherung für Arbeitsuchende im Umfang mehrerer Milliarden Euro pro Jahr mitfinanzieren mussten. Netto wird der Haushalt der BA durch diese Änderungen allein im Jahr 2013 um rund zwei Milliarden Euro belastet. Im Saldo ergibt sich für 2013 voraussichtlich ein Defizit von rund 1,14 Milliarden Euro, das den 2012 erwirtschafteten Überschuss von 2,59 Milliarden Euro fast zur Hälfte aufbrauchen wird. Damit ist die Rücklage nach Einschätzung des Verwaltungsrats viel zu gering, um stärkere konjunkturelle Schwächephasen auszugleichen. Aufgrund dieser Ausgangsbedingungen und der starken Konjunkturreagibilität des BA-Haushalts zeichnet sich auch mittelfristig ein ausreichender Aufbau von Rücklagen nicht ab.



IMPULSE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG DER BA

Bei der umfassenden Neuorganisation der Agenturen für Arbeit, der Regionaldirektionen und der Zentrale der BA hat der Verwaltungsrat der Verwaltung entscheidende Impulse zur Umsetzung gegeben sowie eine offene Kommunikation und enge Einbindung der Beteiligten vor Ort eingefordert. Kern der Reform war die Aufrechterhaltung der Beratungskompetenz in der Fläche und die Verlagerung von Verantwortung von der Zentrale in die einzelnen Dienststellen. Wichtige organisatorische Veränderungen waren die Anpassung der Gebietsgrenzen der Agenturen für Arbeit an die politische Gliederung der Landkreise und kreisfreien Städte, die Errichtung von Operativen Services sowie die Neustrukturierung der Regionaldirektionen und eine engere Zusammenarbeit mit der Landespolitik. Aufgrund von Neugründungen und Zusammenführungen von Agenturen für Arbeit mussten und müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil erhebliche Veränderungen auf sich nehmen. Bei der Vermittlung der Reformen in den betroffenen Regionen, Agenturen für Arbeit und Verwaltungsausschüssen haben die Mitglieder des Verwaltungsrats den Vorstand und die Verwaltung unterstützt.

Die angestrebte Bündelung von Aufgaben in den Operativen Services wird erst durch die Einführung der elektronischen Akte (eAkte) möglich, die die Aktenführung und damit die Sachbearbeitung sowie Auskunftserteilung an die Kundinnen und Kunden verbessert. Der Verwaltungsrat hat sich 2012 regelmäßig und detailliert über die eAkte informiert und wird sich 2013 über die begonnene flächendeckende Einführung der eAkte und deren Wirtschaftlichkeit unterrichten lassen.

Der Verwaltungsrat hat sich im vergangenen Jahr sehr intensiv mit den Herausforderungen der kommenden Jahre auseinandergesetzt und mit dem Vorstand die Themen einer Agenda „BA 2020“ umfassend diskutiert und sich auf gemeinsame Grundlinien verständigt. Die BA übernimmt Verantwortung für den gesamten Arbeitsmarkt und agiert mit größtmöglicher Transparenz in beiden Rechtskreisen – in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung ebenso wie in dem von der BA verantworteten Teil der steuerfinanzierten Grundsicherung für Arbeitsuchende. Der Verwaltungsrat wird für den Bereich der Arbeitslosenversicherung den Kurs der BA als gestaltender Akteur am Arbeitsmarkt auch 2013 konstruktiv begleiten und bei der Ausrichtung und Umsetzung der Geschäftspolitik seine Akzente setzen.

Peter Clever

Vorsitzender des Verwaltungsrats

Annelie Buntbach

Stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT

Die wirtschaftliche Entwicklung und die Lage des Arbeitsmarkts stellen die wesentlichen Rahmenbedingungen für das Handeln der BA dar. Sowohl der Arbeitsmarkt als auch der Ausbildungsmarkt haben sich 2012 relativ gut entwickelt. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren machen sich die schwächeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen jedoch bemerkbar. Insgesamt wird der Arbeitsmarkt aller Voraussicht nach die konjunkturelle Eintrübung im Winter 2012/2013 relativ gut verkraften.

ROBUSTER ARBEITSMARKT

Trotz der langsameren konjunkturellen Gangart und des Sogs der europäischen Rezession hat sich der Arbeitsmarkt 2012 robust gezeigt. Die Erwerbstätigkeit und darunter vor allem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind 2012 weiter gestiegen, während die Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung jahresdurchschnittlich zurückgingen. Die Nachfrage nach Arbeitskräften lag weiter auf hohem Niveau. Im Jahresverlauf zeigte sich aber in allen Indikatoren eine deutliche Abschwächung der Entwicklung und insbesondere im zweiten Halbjahr wurden Spuren der abgeschwächten wirtschaftlichen Dynamik sichtbar.

ERWERBSTÄTIGKEIT UND SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG WACHSEN WEITER

Die Erwerbstätigkeit¹ ist 2012 gegenüber dem Vorjahr deutlich gewachsen. Mit 41,61 Millionen erwerbstätigen Menschen wurde ein neuer Höchstwert seit der Wiedervereinigung erreicht. Der Anstieg der Erwerbstätigkeit ging vor allem auf mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zurück. Leichte Zuwächse gab es auch bei der Selbständigkeit, wohingegen die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten rückläufig war.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lag im Juni 2012 bei 28,92 Millionen Personen, ein Niveau wie zuletzt zu Beginn der 90er Jahre. Dabei hat in den letzten 20 Jahren aufgrund des Strukturwandels hin zu mehr Dienstleistungen und einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen die Teilzeitbeschäftigung stark zugenommen. Der Beschäftigungsaufbau zeigte sich mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt in allen Bundesländern, am stärksten in Berlin, Niedersachsen und Bayern. Auch die Branchenbetrachtung machte im Vorjahresvergleich überwiegend Beschäftigungszuwächse deutlich. Das größte absolute Plus gab es in den Wirtschaftlichen Dienstleistungen (ohne Zeitarbeit), im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen. Rückgänge gab es hingegen in der Zeitarbeit und in der Öffentlichen Verwaltung.

¹ Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die für mindestens eine Stunde pro Woche in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben.

ARBEITSLOSIGKEIT: RÜCKGANG IM JAHRESDURCHSCHNITT, ABER ANSTIEG IM JAHRESVERLAUF

2012 waren jahresdurchschnittlich 2,90 Millionen Menschen arbeitslos, 79.000 weniger als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) ist 2012 auf 6,8 Prozent zurückgegangen. Das ist der niedrigste Stand der Arbeitslosigkeit seit 1991. Der Rückgang der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenzahl beruht jedoch auf der guten Entwicklung des Jahres 2011, das mit einem sehr niedrigen Arbeitslosenbestand zum Jahresanfang einherging. Im Jahresverlauf 2012 ist die Arbeitslosigkeit gestiegen. Dieser Anstieg geht einzig auf den Bereich der Arbeitslosenversicherung zurück und hängt u.a. mit dem geringeren Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wie zum Beispiel dem Gründungszuschuss zusammen. Gleichzeitig war die wirtschaftliche Dynamik nicht mehr stark genug, um diesen Einfluss auszugleichen.

Hinter den Arbeitslosenbeständen verbirgt sich viel Dynamik. Im Jahresverlauf meldeten sich 7,77 Millionen Menschen arbeitslos, während gleichzeitig 7,72 Millionen Personen ihre Arbeitslosigkeit beendeten. Sowohl Zu- als auch Abgänge gingen im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurück. Verschiedenste Gründe sind ursächlich für die An- oder Abmeldung von Arbeitslosigkeit. Neben dem unmittelbaren Austausch mit dem 1. Arbeitsmarkt fallen darunter auch Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit, etwa durch Arbeitsunfähigkeit oder Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Aus einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt meldeten sich 2012 2,74 Millionen Personen arbeitslos, 2,21 Millionen Menschen konnten ihre Arbeitslosigkeit wieder beenden, weil sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.

Das Risiko, aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden, war 2012 relativ gering und hat sich gegenüber dem Vorjahr sogar noch verringert. Rein rechnerisch wurden monatlich neun von 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitslos. Allerdings haben sich andererseits die Chancen für Arbeitslose verschlechtert, eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu finden; der Arbeitsmarkt ist für sie weniger aufnahmefähig gewesen als in den beiden Vorjahren.

In nahezu allen Bundesländern ist 2012 die Zahl der arbeitslosen Menschen gesunken. Die stärksten Abnahmen gab es in den ostdeutschen Ländern Sachsen und Berlin. Anstiege gab es dagegen vor allem in westdeutschen Regionen mit grundsätzlich guter Arbeitsmarktlage und einer an sich geringen Arbeitslosigkeit.

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt konnten Frauen etwas stärker profitieren als Männer. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist auf 6,8 Prozent gesunken und lag damit geringfügig unter der Quote der Männer (6,9 Prozent). Im Vergleich zu allen Arbeitslosen ist die Arbeitslosigkeit von jungen Menschen unter 25 Jahren 2012 weniger deutlich gesunken. Dies dürfte daran liegen, dass die Arbeitslosigkeit Jugendlicher konjunkturereagibler ist: Während die Jugendarbeitslosigkeit in den letzten beiden Jahren deutlich zurückgegangen ist, machte sich 2012 die verlangsamte konjunkturelle Gangart bemerkbar. Mit 5,9 Prozent lag die Arbeitslosenquote von Jugendlichen aber auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau.

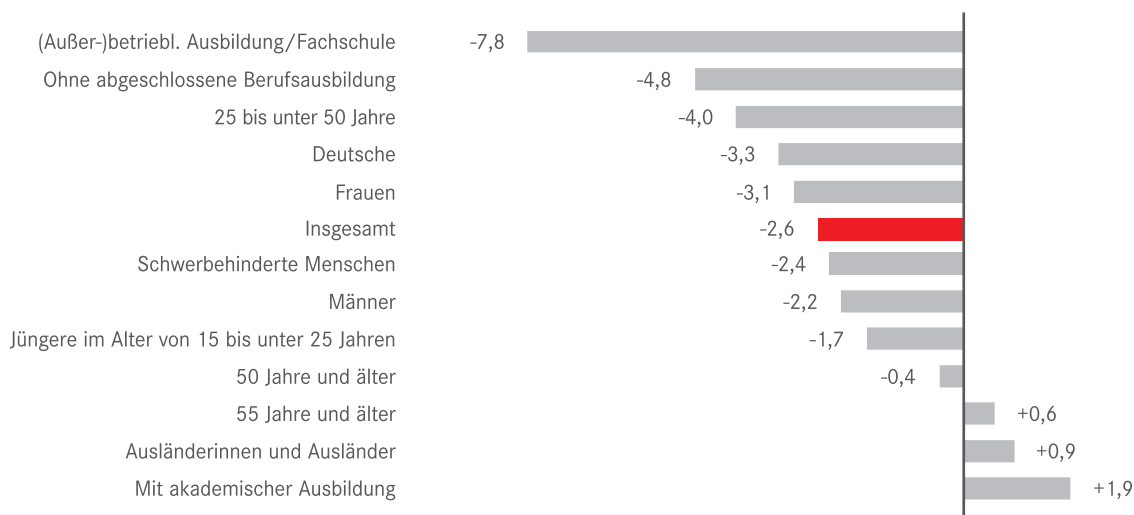
Die schwächere konjunkturelle Entwicklung dürfte auch der Grund dafür sein, dass 2012 die Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern im Jahresdurchschnitt gestiegen ist, da sie häufig in Branchen beschäftigt sind, die sensibel auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren. Nach wie vor sind Menschen mit einem ausländischen Pass – meistens aufgrund fehlender formaler Qualifikationen – wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Ihre Arbeitslosenquote war mit 14,3 Prozent mehr als doppelt so hoch wie die der Deutschen mit 6,2 Prozent.

Auch Menschen im Alter von 50 Jahren und älter sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, da es ihnen oft schwer fällt, wieder eine Beschäftigung zu finden, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind. Die Arbeitslosenquote der ab 50-Jährigen lag 2012 bei 7,7 Prozent und die der ab 55-Jährigen bei durchschnittlich 8,2 Prozent. 2012 ist die Arbeitslosigkeit von Personen im Alter ab 50 Jahren minimal gesunken; bei Menschen über 55 Jahren gab es einen leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Die jahresdurchschnittliche Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen hat 2012 abgenommen. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen blieb allerdings in Folge einer steigenden Zahl schwerbehinderter Menschen wegen der Alterung der Erwerbsbevölkerung unverändert bei 6,1 Prozent.

Arbeitslosigkeit nach Personengruppen

Veränderung des Jahresdurchschnitts 2012 gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die jahresdurchschnittliche Unterbeschäftigung (einschließlich Kurzarbeit) könnte nach ersten Schätzungen auf 3,93 Millionen zurückgegangen sein. Im langfristigen Vergleich ist das der niedrigste Wert für die Unterbeschäftigung, seit es Aufzeichnungen hierzu gibt (1992). Die Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) belief sich auf 3,89 Millionen. Das Minus gegenüber dem Vorjahr fällt stärker aus als bei der Arbeitslosigkeit, da die Entlastung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente, insbesondere die Förderung der Selbständigkeit, weiter abgenommen hat. Rückgänge gab es aber auch bei Beschäftigung schaffenden Maßnahmen, bei beruflicher Weiterbildung und Aktivierungsmaßnahmen.

ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE AUF HOHEM NIVEAU RÜCKLÄUFIG - IN EINZELNEN BERUFEN STEIGENDE FACHKRÄFTEENGPÄSSE

Der Bestand der gemeldeten Stellen blieb mit jahresdurchschnittlich knapp einer halben Million gegenüber dem Vorjahr stabil. Im Jahresverlauf 2012 hat die Nachfrage nach Arbeitskräften aber erkennbar nachgelassen. Der BA-Stellenindex BA-X verlor seit seinem Allzeithoch vom Dezember 2011 23 Punkte und ging bis zum Jahresende 2012 auf 157 Punkte zurück. Die Betriebe zeigten sich angesichts wirtschaftlicher Unsicherheiten insgesamt vorsichtiger, was weitere Neueinstellungen anging. Im längerfristigen Vergleich lag der Kräftebedarf aber nach wie vor auf hohem Niveau.

2,02 Millionen Stellen wurden im Laufe des Jahres bei der BA an- und 2,07 Millionen Angebote abgemeldet, etwas weniger als im Vorjahr. Große Nachfrage kam dabei aus der Zeitarbeit, dem Handel, der Bauinstallation oder dem Gesundheits- und Sozialwesen. Zu dem noch immer hohen Nachfrage-niveau nach Arbeitskräften trägt insbesondere das Beschäftigungsplus der letzten Jahre bei, das mit mehr offenen Stellen einhergeht. Zudem gelingt es Betrieben nicht immer, Stellen zeitnah zu besetzen. So stieg die Vakanzzeit auf 77 Tage an. Die längere Suche spiegelt sich ebenfalls im hohen Niveau wider. Darüber hinaus greifen Unternehmen bei der Arbeitskräftesuche vermehrt auf die Unterstützung der BA zurück: Nach Untersuchungen des IAB wird mittlerweile gut jede zweite Stelle bei der BA gemeldet.

Aktuell zeigt sich kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland. Es gibt jedoch Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern, vorrangig in den westlichen Bundesländern, sowie bundesweit in Gesundheits- und Pflegeberufen. Im Vergleich zu früheren Engpassanalysen der BA zeigt sich, dass zum einen die Zahl der Berufe, in denen Fachkräfte fehlen, gestiegen ist, und sich zum anderen bestehende Engpässe verschärft haben.

KONJUNKTURELLE KURZARBEIT STEIGT ZUM JAHRESENDE AN

Die Inanspruchnahme von konjunktureller Kurzarbeit hat bis in die Sommermonate hinein abgenommen und im August 2012 mit 34.000 Kurzarbeitern ihren Jahrestiefststand erreicht. Seither sind die Kurzarbeiterzahlen aufgrund der schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung wieder gestiegen und lagen im Oktober 2012 bei 72.000. Im langjährigen Vergleich ist dies ein relativ niedriges Niveau. Während der Wirtschaftskrise 2009 waren bis zu 1,44 Millionen Menschen in Kurzarbeit.

SOZIALE SICHERUNG BEI ARBEITSLOSIGKEIT: ZAHLE DER LEISTUNGSEMPFÄNGER AUF TIEFSTAND

Die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld haben 2012 848.000 Menschen erhalten (Frauenanteil: 45 Prozent). In 2,54 Millionen Fällen wurde Arbeitslosengeld neu bewilligt, 2,48 Millionen Mal haben Menschen ihren Arbeitslosengeldanspruch beendet, darunter in 1,41 Millionen Fällen durch eine Arbeitsaufnahme. Bei 534.000 Menschen war der Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft. Die durchschnittliche monatliche Anspruchshöhe betrug bundesweit 820 Euro (ohne Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung). Nach Geschlecht und Familienstatus differenziert, reichte die Spanne durchschnittlich von 660 Euro für verheiratete Frauen mit Kind bis zu 1.149 Euro für verheiratete Männer mit Kind.

In der steuerfinanzierten Grundsicherung für Arbeitsuchende erhielten 2012 4,44 Millionen erwerbsfähige Leistungsberechtigte zwischen 15 und 65 Jahren (Frauenanteil: 51 Prozent) und 1,70 Millionen nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte – überwiegend Kinder unter 15 Jahren – Leistungen. Von den 4,44 Millionen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten waren rund zwei Fünftel arbeitslos gemeldet (Frauenanteil: 47 Prozent). 2,55 Millionen Menschen erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende, ohne arbeitslos zu sein. Dass ein Großteil der Arbeitslosengeld II-Bezieher nicht arbeitslos ist, liegt daran, dass diese Personen beispielsweise erwerbstätig sind, an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen, kleine Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder sich noch in der Ausbildung befinden.

1,33 Millionen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Stand: August 2012) waren erwerbstätig, konnten aber kein existenzsicherndes (Familien-)Einkommen erzielen und erhielten daher ergänzende Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Knapp die Hälfte von ihnen war ausschließlich geringfügig, und 44 Prozent waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt – davon drei Fünftel in Vollzeit. Jeder Zehnte war selbständig erwerbstätig.

2012 erhielt eine durchschnittliche Bedarfsgemeinschaft mit 1,8 Personen 818 Euro an Geldleistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Rechnet man die Sozialversicherungsbeiträge bzw. -zuschüsse und einmalige Leistungen heraus, erhielt eine Bedarfsgemeinschaft im Durchschnitt 682 Euro. Die Gesamtgeldleistungen variieren deutlich nach Haushaltsform. Sie reichen von durchschnittlich 714 Euro für Alleinstehende bis zu 1.122 Euro für Paare mit einem oder mehreren Kindern.

Insgesamt erhielten im Jahresdurchschnitt 2012 5,20 Millionen erwerbsfähige Menschen Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II (Frauenanteil: 51 Prozent). Damit haben so wenige Menschen Leistungen aus beiden Sicherungssystemen bezogen wie in keinem Jahr zuvor seit Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende 2005.

AUSBLICK 2013: ARBEITSMARKT WIRD KONJUNKTURDELLE VERKRAFTEN

Nach einer konjunkturellen Eintrübung im Winter 2012/2013 prognostiziert das IAB für das Jahr 2013 wieder eine Erholung mit einem Wirtschaftswachstum von 0,8 Prozent. Der Arbeitsmarkt dürfte relativ robust auf die Konjunkturdelle reagieren: Angesichts der positiven Erfahrungen in der zurückliegenden Wirtschaftskrise und gut gefüllten Arbeitszeitpolstern dürften die Betriebe bemüht sein, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktuell möglichst zu halten.

Im Jahresdurchschnitt 2013 wird der IAB-Prognose zufolge die Arbeitslosigkeit leicht um 40.000 auf 2,93 Millionen Personen steigen. Von dieser Zunahme würden dann 30.000 auf die Arbeitslosenversicherung und 10.000 auf die Grundsicherung für Arbeitsuchende entfallen. Dagegen dürfte die Erwerbstätigkeit noch einmal moderat um 200.000 Personen zulegen, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sogar um 290.000. Das Erwerbspersonenpotenzial sinkt leicht um 20.000 auf 45,16 Millionen Menschen, da der negative demografische Effekt die starke Zuwanderung ausgleicht. Die Stille Reserve geht um 110.000 Personen zurück. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Kopf wird leicht um 0,2 Prozent sinken.

Mit der anziehenden Konjunktur wird es im Verlauf des Jahres 2013 auch wieder Verbesserungen am Arbeitsmarkt geben. An den stark positiven Trend der letzten Jahre kann er aber nicht wieder anknüpfen. Eine wesentliche Herausforderung liegt darin, neue Dynamik am Arbeitsmarkt auszulösen und zugleich die Qualität der Beschäftigung zu stärken.

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung 2012 bis 2013

	2012	Punktprognose 2013	Prognoseintervall 2013	
			von	bis
Bruttoinlandsprodukt preisbereinigt				
Veränderung gegenüber Vorjahr in %	+0,7	+0,8	-0,4	+2,0
Erwerbstätige				
Jahresdurchschnitte in 1.000	41.613	41.817	41.597	42.037
Veränderung gegenüber Vorjahr in 1.000	+449	+204	-16	+424
Arbeitslose				
Jahresdurchschnitte in 1.000	2.897	2.934	3.074	2.794
Veränderung gegenüber Vorjahr in 1.000	-79	+37	+177	-103

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, Berechnungen des IAB

AUSBILDUNGSMARKT 2011/2012: INSGESAMT POSITIVE ENTWICKLUNG

Die Situation am Ausbildungsmarkt stellte sich 2012 alles in allem positiv dar. Die gute Entwicklung der Vorjahre konnte allerdings nicht in allen Punkten fortgeschrieben werden. Insbesondere die Herausforderung, Jugendliche und Betriebe regional, berufsfachlich und qualifikatorisch zusammenzubringen, ist größer geworden.

Die Zahl der Ausbildungssuchenden ist – auch in Folge doppelter Abiturjahrgänge – gestiegen. Die gute wirtschaftliche Lage und die Bestrebungen der Unternehmen, sich Fachkräfte zu sichern, haben dazu geführt, dass Betriebe mehr, aber auch früher ihre Ausbildungsstellen meldeten. Insgesamt überstieg die Bewerberzahl aber die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen.

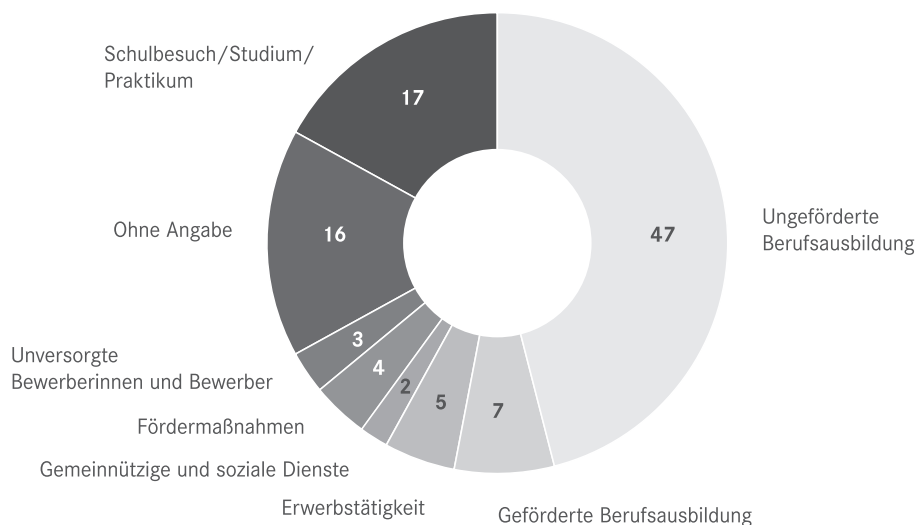
Zum 30. September 2012 hatte, ähnlich wie im Vorjahr, gut die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber eine Ausbildung gefunden. Über ein Viertel entschied sich für einen weiteren Schulbesuch, ein Studium, einen Freiwilligendienst oder nahm eine berufsvorbereitende Fördermaßnahme, eine Einstiegsqualifizierung bzw. eine Arbeit auf.

Mit 16.000 Personen (3 Prozent aller Ausbildungsplatzsuchenden) waren Ende September mehr Jugendliche ohne Ausbildungsplatz oder Alternative als im Vorjahr. Auch die Anzahl der noch unbesetzten Berufsausbildungsstellen (33.000) fiel höher aus als 2011 und überstieg auch 2012 die Zahl der unversorgten Bewerber.

Bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gab es im Vergleich zu 2011 ein Minus. Zudem gelingt es nicht jedem Jugendlichen, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Erfahrungsgemäß wird über ein Fünftel der Ausbildungsverträge wieder gelöst, weil z.B. der gewählte Beruf nicht den Vorstellungen der jungen Menschen entspricht oder Betrieb und Jugendliche nicht zusammenpassen.

Verbleib der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen

30. September 2012, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

DIENSTLEISTUNGEN AM MARKT

Beraten, Vermitteln und Fördern sind neben der sozialen Absicherung während der Arbeitslosigkeit die zentralen Dienstleistungen der BA für ihre Kundinnen und Kunden. Für Personen mit besonderen Anliegen gibt es spezielle Angebote. So erhalten beispielsweise Jugendliche am Übergang von der Schule ins Berufsleben auf ihre Situation zugeschnittene Dienstleistungen, Kundinnen und Kunden mit besonderem Beratungsbedarf werden intensiver betreut, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer erhalten an ihre Bedürfnisse angepasste Informationsangebote. Die Vermittlungsfachkräfte der BA können auf ein breites Spektrum von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zurückgreifen, die den Kundinnen und Kunden den Weg in Arbeit ebnen oder ihre Beschäftigungschancen verbessern. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs spielt die Qualifizierung eine wichtige Rolle. Insbesondere der Erwerb von Berufsabschlüssen und die Förderung von Geringqualifizierten sind wichtige Schritte zur Sicherung inländischer Fachkräftepotenziale.

BERATUNG

INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG BEIM ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DAS BERUFSLEBEN

Junge Menschen stehen nach der Schule vor der Aufgabe, eine individuell richtige Entscheidung für einen Ausbildungsberuf oder einen Studiengang zu treffen. Neben den Arbeitsmarktperspektiven spielen bei dieser Entscheidung die persönlichen Interessen und Fähigkeiten eine wichtige Rolle. Hier unterstützt die BA die Jugendlichen mit ihrem Dienstleistungsangebot.

Eine frühzeitige, interessensunabhängige Berufsorientierung schafft Transparenz über die unterschiedlichen Ausbildungsoptionen und ist die Grundlage für eine tragfähige Berufswahl. Die BA hält hierfür ein umfangreiches Informationsangebot sowohl in Printform als auch online vor und führt an den Schulen, in den Berufsinformationszentren und im Rahmen von Messen berufswahlbezogene Veranstaltungen durch. Eine Veranstaltungsdatenbank verschafft einen Überblick über aktuelle Berufsorientierungsangebote der Agenturen für Arbeit und weiterer Anbieter. Diese werden ergänzt durch die vertiefte Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler aus allgemeinbildenden Schulen. Wesentliche Elemente dabei waren auch 2012 die Vermittlung von Praxiseinblicken und die berufsbezogene Auseinandersetzung mit Fähigkeiten, Stärken und Interessen der Jugendlichen.

GIRLS' DAY UND BOYS' DAY

Um Mädchen und Jungen bisher unbekannte Berufswelten zu eröffnen, wurden die bundesweiten Zukunftstage Girls' Day und Boys' Day ins Leben gerufen. Die BA unterstützt seit der ersten Stunde beide Zukunftstage, um so das Berufswahlspektrum von Mädchen und Jungen zu erweitern und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu vergrößern. Auf Bundesebene arbeitet sie in den Lenkungsgremien mit, fördert Einzelprojekte wie z.B. den Girls' Day-Parcours und die Boys' Day-Wanderausstellung und gibt Publikationen wie das planet-beruf.de-Sonderheft „MINT & SOZIAL for you“ oder das abi.de-Sonderheft „Typisch Frau, typisch Mann?“ heraus. Regional unterstützt sie entsprechende Arbeitskreise und bietet zahlreiche themenbezogene Aktionen an.



Die zentrale Unterstützungsleistung bei der Berufswahl stellt das individuelle Beratungsgespräch dar. Hier werden die persönlichen Vorstellungen, Anliegen und Fragen der Jugendlichen besprochen. Dabei kann es um Informationswünsche, Entscheidungshilfen oder auch den Wunsch nach Unterstützung bei der Stellensuche gehen. Im Gespräch werden je nach Anlass das persönliche Profil und die individuellen Vorstellungen mit den Anforderungen und Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt abgeglichen. Die Beratung baut dabei auf den Selbstinformations- und Selbsterkundungsangeboten auf, bewertet deren Ergebnisse und führt sie mit den persönlichen Anliegen der jungen Menschen zusammen. Dabei gilt es, das Beratungsangebot der BA sukzessive auf neue Kommunikationskanäle auszudehnen, um junge Menschen noch besser zu erreichen.

Bei der Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen unterstützt die BA Jugendliche und Betriebe durch die Zusammenführung von Bewerberinnen und Bewerbern und Ausbildungsstellen. Dabei arbeiten die Arbeitgeber-Services der Agenturen für Arbeit eng mit den Unternehmen vor Ort zusammen.

ARBEITSBÜNDNIS JUGEND UND BERUF

Von 2010 bis 2012 wurden an 20 Standorten Wege und Verfahrensweisen entwickelt, um die Zusammenarbeit zwischen der kommunalen Jugendhilfe, der gemeinsamen Einrichtung und der Berufsberatung zu verbessern. Die unterschiedlichen Ansätze wurden gemeinsam mit zahlreichen Praxistipps und guten Beispielen in der Broschüre „Chancen ergreifen im Arbeitsbündnis Jugend und Beruf“ zusammengefasst und dokumentiert. Die Broschüre möchte möglichst viele Akteure zur Mitarbeit im jeweiligen kommunalen Raum anregen, um die Integration besonders förderungsbedürftiger Jugendlicher weiter zu verbessern.



Neben der BA sind am Übergang von der Schule in den Beruf zahlreiche weitere Akteure tätig, die sich mit Aktionen und Förderprogrammen engagieren, um Jugendliche und Betriebe bzw. Schulen oder Hochschulen zusammenzubringen. Die BA ist mit zentralen Partnern in diesem Feld vernetzt, damit die Kompetenzen aller Akteure möglichst umfassend und wirksam im Berufswahlprozess der Schülerinnen und Schüler genutzt werden können. So kooperiert sie unter anderem mit der Bundesarbeitsgemeinschaft „SCHULEWIRTSCHAFT“ und dem Projekt „Starke Schule“ der Hertie-Stiftung. Außerdem unterstützt die BA das Kompetenzzentrum „Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.“ bei der Durchführung des jährlichen Girls’ Day und Boys’ Day und ist aktives Mitglied im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen.

Die Broschüre „Chancen ergreifen im Arbeitsbündnis Jugend und Beruf“ finden Sie unter www.arbeitsagentur.de

- Institutionen
- Behörden
- Broschüren



Seit 2004 arbeitet die BA im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs mit. Dieser Pakt von Bundesregierung, Kultusministerkonferenz und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft wurde geschlossen, um jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu machen und den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Ein weiteres wichtiges Ziel ist auch hier die Optimierung des Übergangs von der Schule in den Beruf, um möglichst allen jungen Menschen dauerhaft eine Chance zur Teilhabe auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu eröffnen.

BERATUNGSKONZEPTION IN DEN JOBCENTERN GOTHA UND DORTMUND

Eine professionelle Beratung ist ein Erfolgsfaktor der Integrationsarbeit. Seit März 2012 wird die Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende in den Jobcentern Gotha und Dortmund erprobt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, wie sie Beratungsgespräche mit Kundinnen und Kunden ergebnisorientiert strukturieren, mit Widerständen umgehen und anspruchsvolle Gesprächssituationen meistern können. Die Schulungen sind auf die Bedürfnisse des jeweiligen Jobcenters zugeschnitten und berücksichtigen eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis. Ende 2012 wurde die Beratungskonzeption an 20 weiteren Standorten eingeführt, ab 2013 können alle interessierten Jobcenter das Angebot einer professionellen Beratungskompetenz nutzen.



INTERNE GANZHEITLICHE INTEGRATIONSBERATUNG ERMÖGLICHT ENGEN KUNDENKONTAKT

Die „Interne ganzheitliche Integrationsberatung (Inga)“ sieht eine optimierte Betreuungsrelation von einem Integrationsberater zu rund 65 Personen mit besonderen Problemlagen vor. Sie ermöglicht so einen engen, unmittelbaren und individuellen Kundenkontakt, der den Aufbau einer intensiven und persönlichen Dienstleistungsbeziehung fördert. Außerdem bleibt mehr Zeit für notwendige und bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen wie z.B. Bewerbungskoaching oder assistierte Vermittlungsarbeit, bei der eine Kundin oder ein Kunde auf Wunsch zu Terminen begleitet werden kann. Nach der Modellerprobung wurde ab 2012 die stufenweise Flächeneinführung der internen ganzheitlichen Integrationsberatung in allen Agenturen für Arbeit als neues Dienstleistungsangebot beschlossen und ist mittlerweile in 55 Arbeitsagenturen etabliert.

KOOPERATIONSVEREINBARUNG MIT DEM SPITZENVERBAND DER GESETZLICHEN KRANKENKASSEN

Die BA hat sich im Februar 2012 mit dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen und den Verbänden der Krankenkassen auf eine „Empfehlung zur Zusammenarbeit beim Thema Arbeitslosigkeit und Gesundheit“ verständigt. Gemeinsames Ziel ist es, die gesundheitliche Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen zu erhalten bzw. wieder herzustellen. Die Empfehlung dient als Orientierungsrahmen für lokale und regionale Kooperationen. Diese werden im Rahmen von verschiedenen Handlungsfeldern initiiert, fortgeführt oder vertieft und durch eine strategische Kooperation auf Bundesebene und eine trägerübergreifende Lenkungsgruppe begleitet.



VERMITTLUNG

„4PM+1“: BETREUUNG ÜBER DIE VERMITTLUNG HINAUS

Das „4-Phasen-Modell (4PM)“ der BA wird seit 2009 als Integrationskonzept bundesweit eingesetzt, um auf der Basis des individuellen Unterstützungsbedarfs der Kundinnen und Kunden Handlungs- und Lösungsräume zur (Re-)Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt zu finden. Vor dem Hintergrund, dass in der Grundsicherung für Arbeitsuchende trotz der erfolgreichen Integration zwei Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb von sechs Monaten wieder enden, wurde die Beratungsdienstleistung „4PM+1 zur Stabilisierung von neu begründeten Beschäftigungsverhältnissen“ konzipiert: Kundinnen und Kunden der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, werden für einen Zeitraum von ca. sechs Monaten durch die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte weiter betreut. Dadurch sollen Risiken, die das Arbeitsverhältnis insbesondere in der Anfangsphase gefährden, frühzeitig erkannt und gemeinsame Lösungen erarbeitet werden, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren. In diesem Sinne stellt die Nachbetreuung einen neuen Präventionsansatz dar. Von Mai 2012 bis Mai 2013 wird das Konzept an den Standorten Aachen und Erfurt für einen bundesweiten Einsatz erprobt.

4 PM+1 IN AACHEN UND ERFURT

An den Pilotierungsstandorten der StädteRegion Aachen und Erfurt sind insgesamt zwölf Dienststellen des Jobcenters sowie jeweils der gemeinsame Arbeitgeber-Service an der Erprobung der Beratungsdienstleistung 4PM+1 beteiligt. Seit Mai 2012 sammeln die Vermittlungsfachkräfte Erfahrungen im Umgang mit der Beratung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkunden nach Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. Erkenntnisse aus Prozessbeobachtungen, gemeinsamen Workshops mit der Projektgruppe sowie Hinweise und Anregungen der Fachkräfte liefern wichtige Impulse für die praxisorientierte Weiterentwicklung der Beratungsdienstleistung. Die Erprobungsphase wird voraussichtlich im Mai 2013 abgeschlossen sein.



BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERTES FALLMANAGEMENT: GANZHEITLICHER ANSATZ

Personen, die schon länger Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende erhalten, profitieren aktuell nur unterdurchschnittlich von der guten Entwicklung am Arbeitsmarkt. Häufig stehen einer Arbeitsaufnahme mehrere Vermittlungshemmnisse entgegen. Zu diesen gehören z.B. fehlende aktuelle Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen, eine schwierige finanzielle Lage und/oder problematische Wohnbedingungen. Oftmals treten diese Hemmnisse kumuliert auf, so dass sich für die Arbeit in den Jobcentern besondere Herausforderungen ergeben.

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement stellt einen systematischen Ansatz dar, um die genannten Hindernisse nachhaltig zu beheben und den Kundinnen und Kunden eine Beschäftigungsaufnahme zu ermöglichen. Damit leistet es zugleich einen wichtigen Beitrag, um Langzeitleistungsbezug zu beenden oder sogar ganz zu vermeiden. Künftig soll dieses Ziel durch eine Verbesserung der Fallsteuerung und -dokumentation noch stärker betont werden.

BERLINER JOBOFFENSIVE

Das auf zwei Jahre angelegte Projekt „Berliner Joboffensive“ der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg startete am 1. Juni 2011 mit den zwölf Berliner Jobcentern. In spezialisierten Teams betreut eine Vermittlungsfachkraft maximal 100 Kundinnen und Kunden, für die individuelle Arbeitsmarktlösungen gesucht werden. Durch das Projekt sollen die Chancen des Arbeitsmarkts noch umfassender genutzt werden, damit mehr Menschen in dauerhafte und existenzsichernde Arbeit kommen. In der Folge können die Sozialausgaben sinken. Aufgrund der ermutigenden Projektergebnisse wird die „Joboffensive“ auf weitere Regionen ausgeweitet: So begannen die Jobcenter Köln und Dortmund Ende 2012 mit der Umsetzung.



JOBBÖRSE FÖRDERT SCHNELLEN ARBEITSMARKTAUSGLEICH

Die schwächere konjunkturelle Entwicklung in Deutschland spiegelt sich auch in der JOBBÖRSE der BA wider. So war die Zahl der veröffentlichten Stellenangebote im vergangenen Jahr leicht rückläufig, lag aber immer noch auf hohem Niveau: In der JOBBÖRSE waren im Jahresverlauf regelmäßig mehr als eine Million Stellen veröffentlicht. Außerdem präsentierten sich rund 2,8 Millionen Bewerberinnen und Bewerber mit ihren Profilen in der JOBBÖRSE. Dies waren 9 Prozent weniger als im vergangenen Jahr.

Unberührt von dieser Entwicklung zeigen sich dagegen die Nutzerzahlen. Diese sind mit durchschnittlich 800.000 Besucherinnen und Besuchern und 16 Millionen Seitenaufrufen pro Tag konstant auf sehr hohem Niveau geblieben. Die JOBBÖRSE gilt damit als die meistbesuchte Stellenbörse im deutschsprachigen Internet. Sie leistet als moderne und zeitgemäße E-Government-Anwendung einen wichtigen Beitrag zum schnellen Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt. Eine besondere Herausforderung für die kommenden Jahre ist die Weiterentwicklung der E-Government-Angebote im Sinne der Kundenerwartungen bezüglich weiterer Online-Dienstleistungen.

ZAV NIMMT BESONDERE VERMITTLUNGSAUFGABEN WAHR

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) ist der Ansprechpartner in der BA für den internationalen Arbeitsmarkt und die Vermittlung besonderer Berufsgruppen inner- und außerhalb Deutschlands. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist Zuwanderung ein unverzichtbarer Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wenn Stellenangebote nicht mit inländischen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden können, sucht die ZAV vor allem in solchen Ländern, in denen aufgrund hoher Arbeitslosigkeit ein entsprechendes Bewerberpotenzial besteht. 2012 wurde ein Bewerberpool mit rund 4.000 Bewerberinnen und Bewerbern aufgebaut, und über 760 Fachkräfte aus dem Ausland wurden erfolgreich nach Deutschland vermittelt.

Die Managementvermittlung der ZAV unterstützt und berät bei Stellenbesetzungen auf Führungsebene. Zum Kundenkreis gehören obere Führungskräfte, die eine neue Stelle suchen ebenso wie Beschäftigte, die eine Karriereberatung wünschen. Das Spektrum der Arbeitgeberkunden umfasst mittelständische Betriebe und renommierte Großunternehmen aus dem In- und Ausland.

Das Dienstleistungsangebot der ZAV-Großkundenbetreuung richtet sich nach den speziellen Strukturen und Bedarfen von Großunternehmen. An den Standorten Bonn, Berlin und München beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Großkundenbetreuung zu den Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, koordinieren die überregionale bundesweite Rekrutierung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften, unterstützen die Unternehmen mit ihren nationalen und internationalen Kontakten und stellen ihr Branchen-Know-how zur Verfügung.

JOBBÖRSE 

Die mobile JOBBÖRSE finden Sie unter jobboerse.mobil.arbeitsagentur.de/



DIENSTLEISTUNGEN DER FACHDIENSTE UNTERTÜTZEN BERATUNGS- UND VERMITTLUNGSFACHKRÄFTE

Ärztlicher Dienst: Gutachten sind Grundlage für Integrationsstrategien

Der Ärztliche Dienst der BA unterstützt mit seinen Dienstleistungen die Fachkräfte aus dem Beratungs-, Vermittlungs-, Leistungs- oder Rehabilitationsbereich der Arbeitsagenturen und der gemeinsamen Einrichtungen. Auf der Basis seiner ärztlichen Gutachten werden unter anderem Entscheidungen über erforderliche Maßnahmen für die Kundinnen und Kunden der BA zur Feststellung der Erwerbsfähigkeit und zur Integration in den Arbeitsmarkt getroffen. Die ärztlichen Stellungnahmen sind eine wichtige Grundlage beim Profiling, bei der Erarbeitung und Vereinbarung von Integrationsstrategien, beim Fallmanagement und bei der Integrations- und Hilfeplanung. 2012 hat der Ärztliche Dienst zu rund 481.000 Kundinnen und Kunden Begutachtungen bzw. Beratungen durchgeführt, davon ca. die Hälfte in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Darüber hinaus war der Ärztliche Dienst auch personal- und betriebsärztlich tätig.

Berufspsychologischer Service: Kompetenzfeststellung macht Stärken sichtbar

Der Berufspsychologische Service bietet den Vermittlungsfachkräften passgenaue Dienstleistungen zur Unterstützung der täglichen Arbeit mit den Kundinnen und Kunden an. 2012 wurden rund 250.000 Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise begutachtet und beraten. In etwa 60.000 Fällen haben die Jobcenter den Berufspsychologischen Service direkt beauftragt.

Vier neue Dienstleistungen zur Kompetenzfeststellung stellen die überfachlichen Kompetenzen in den Mittelpunkt und helfen, die Stärken und Talente der Kundinnen und Kunden sichtbar zu machen: Ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung von Verhalten im Berufsleben bietet den Kundinnen und Kunden einen Kompetenzüberblick sowie die Möglichkeit zur Selbstreflexion ihrer Stärken. Ein Test zur Erfassung der Auffassungsgabe liefert eine Aussage zur intellektuellen Leistungsfähigkeit, so dass passende Qualifizierungen ausgewählt werden können. Die Begutachtung der Leistungsorientierung hilft, motivationale Ressourcen zu erkennen. Bei der Bearbeitung von Assessment-Center-Übungen zeigen die Kundinnen und Kunden ihre sozial-kommunikativen Stärken. Seit Januar 2012 wurden parallel in den Agenturen für Arbeit und 204 Jobcentern die neuen Dienstleistungen eingeführt. Damit konnten Ende 2012 über 21.000 Vermittlungsfachkräfte beider Rechtskreise die Kompetenzdienstleistungen nutzen. 2013 wird die Einführung in weiteren interessierten Jobcentern fortgeführt.

Technischer Beratungsdienst: Berät in Fragen rund um die Arbeitsplatzgestaltung

Im Mittelpunkt der Arbeit des Technischen Beratungsdienstes der BA stehen die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Sicherstellung der Mobilität sowie die Qualitätssicherung von Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung behinderter Menschen. Darüber hinaus sind die Technischen Beraterinnen und Berater an der Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen beteiligt und beraten Fach- und Führungskräfte von Arbeitsagenturen und Jobcentern in technischen, ergonomischen und arbeitswissenschaftlichen Fragen zur Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Als Sicherheitsingenieurinnen und Sicherheitsingenieure beraten die überwiegend im Außendienst tätigen Technischen Beraterinnen und Berater ferner die Arbeitsschutzverantwortlichen der jeweiligen Dienststellen. 2012 wurden vom Technischen Beratungsdienst 15.000 Aufträge bearbeitet. Im Rahmen der Dienstleistung „Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen“ bezogen sich rund 81 Prozent der Aufträge auf die Erhaltung (Prävention) und 14 Prozent auf die Erlangung von Arbeitsplätzen (Integration). Etwa 5 Prozent betrafen die berufliche Ersteingliederung. Die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen wurden in 26.500 Stunden zu Fragen der Arbeitssicherheit beraten. Das Qualitätsmanagementsystem des Technischen Beratungsdienstes ist nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert und dient einer kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse und Dienstleistungen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit im Rahmen dieser international anerkannten Norm.

CHANCENGLEICHHEIT

ARBEITSMARKTSITUATION VON FRAUEN IST GEPRÄGT VON FAMILIÄREN RAHMENBEDINGUNGEN

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern unterscheidet sich in einigen wesentlichen Punkten. So sehen sich Frauen häufiger mit familiären Rahmenbedingungen konfrontiert, die eine Beteiligung am Erwerbsleben erschweren. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Herausforderung, vor der Frauen öfter stehen als Männer. In der Folge nehmen Frauen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben seltener als Männer am Erwerbsleben teil, arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit oder gehen nur einem Minijob nach: Vier von fünf Teilzeitbeschäftigten und zwei von drei ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten sind weiblich. Auch bei alleinerziehenden Arbeitslosen sowie bei Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern sind Frauen weit in der Überzahl.

Die Situation von Männern auf dem Arbeitsmarkt ist hingegen stärker von konjunkturellen Schwankungen geprägt als die von Frauen, weil Männer häufiger in konjunkturreagiblen Branchen tätig sind. Sie unterliegen einem höheren Risiko, aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit überzugehen, haben allerdings auch höhere Chancen, Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wieder zu beenden.

Nach einer für Männer günstigeren Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2011 profitierten Frauen und Männer in gleichem Umfang vom Beschäftigungsaufbau 2012. Insbesondere das Beschäftigungswachstum im Gesundheits- und Sozialwesen wurde weitgehend von Frauen getragen, aber auch in anderen Dienstleistungsbereichen wie dem Handel oder im Büro- und Sekretariatsbereich hat die Beschäftigung von Frauen zugelegt. Der Beschäftigungsaufbau der Männer geht zu einem Drittel auf das Verarbeitende Gewerbe zurück. Aber auch im Dienstleistungsbereich sind deutliche Zuwächse erkennbar.

Die Arbeitslosigkeit hat sich bei Frauen wie Männern 2012 im Jahresdurchschnitt günstig entwickelt. Der Rückgang fiel bei Frauen jedoch etwas stärker aus als bei Männern. Im Jahresverlauf gab es aufgrund der schwächeren Konjunktur und des geringeren Einsatzes des Gründungszuschusses bei Männern deutlich stärkere Anstiege der Arbeitslosigkeit.

POTENZIALE DER FRAUEN NUTZEN - FACHKRÄFTEBEDARF DECKEN

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein wichtiges Element zur Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Arbeitsagenturen und Jobcentern haben mit ihren Aktivitäten wie Informationsveranstaltungen oder Seminaren dazu beigetragen, arbeitsmarktferne, qualifizierte Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“ zu aktivieren und möglichst qualifikationsadäquat ins Erwerbsleben zu integrieren.



Durch die gemeinsamen Aktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt mit den Vermittlungsfachkräften sollen im Rahmen der Umsetzung des Handlungsfeldes „Erhöhung der Erwerbspartizipation und des Arbeitszeitvolumens von Frauen“ der Vorstandsinitiative „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ mehr Frauen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einmünden. Vor allem im Gesundheitswesen, in der Altenpflege und im Erziehungsbereich konnten Impulse gesetzt werden. Positive Nebeneffekte ergeben sich damit auch hinsichtlich der Erhöhung des Beitragsvolumens in der Sozialversicherung sowie der Reduzierung einer drohenden Altersarmut besonders bei Frauen.

MINT FÜR JUNGE FRAUEN: BERUFSEINSTIEG MIT PERSPEKTIVE

Berufswahlentscheidungen von jungen Frauen und Männern sind in vielen Fällen immer noch stark geprägt von gesellschaftlich verankerten Rollenbildern. Eine gendergerechte Berufsberatung und -orientierung hat das Ziel, diese stereotypen Rollenzuweisungen aufzubrechen. Um mehr Frauen für Tätigkeiten rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT-Berufe) zu gewinnen, veranstalten die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zusammen mit der Berufsberatung Aktionstage, Vortragsreihen oder Messen und bieten darüber hinaus spezifische MINT-Aktionen, wie z.B. ein MINT-Café, an. Außerdem sollen Angebote wie beispielsweise die Girls' Day-Akademie in Baden-Württemberg und die bundesweite „Ich-bin-gut“-Kampagne der BA zur Erhöhung des Frauenanteils bei den MINT-Berufen beitragen.

PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG

Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“, das die BA seit 2009 in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchführt, ist im März 2012 in seine zweite Phase gegangen. Schwerpunktthemen sind die Einbeziehung des Partners, die Sensibilisierung für die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen sowie spezielle Maßnahmen für Akademikerinnen. Bereits vor Projektabschluss hat der Verwaltungsrat beschlossen, die erfolgreichen Ansätze aus der ersten Phase in ein bundesweites Maßnahmenangebot der BA zu überführen. Das Konzept zeichnet sich durch eine innovative Kofinanzierungsstruktur aus, die eine Einbindung von Angeboten auf der Ebene der Länder und Kommunen vorsieht. Erste Ausschreibungen sind bereits erfolgt. Seit Januar 2013 stehen erste Maßnahmen zur Verfügung; eine Ausweitung ist für das dritte Quartal geplant.



ALLEINERZIEHENDE: FLEXIBLE BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN ERSCHLIESSEN

Im September 2010 hat die BA in Absprache mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende zu einem ihrer sechs geschäftspolitischen Schwerpunkte in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II erklärt. Dieser Schwerpunkt wurde auch 2012 nachhaltig verfolgt.

Besondere Beachtung fand dabei die Ansprache und Beratung von Arbeitgebern. Durch Informationskampagnen und gezielte Beratungen – etwa über die Potenziale von Alleinerziehenden als Fachkräfte, über die besonderen Herausforderungen, denen sie bei der Kinderbetreuung gegenüberstehen, über flexible Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung – konnte die Akzeptanz für Alleinerziehende bei Arbeitgebern erhöht werden.

Bei den Alleinerziehenden lag das Augenmerk auf deren spezifischen Bedarfen und der flankierenden Unterstützung mit geeigneten Maßnahme- und Qualifizierungsangeboten, vor allem aber auf der Unterstützung bei der Suche nach einer existenzsichernden, sozialversicherungspflichtigen und dauerhaften Berufstätigkeit. Mit einer frühzeitigen, schon während der Elternzeit beginnenden kontinuierlichen Begleitung der Alleinerziehenden konnten Integrationsprozesse wesentlich früher angestoßen werden.

Alleinerziehende sind bei der Integration in den Arbeitsmarkt auf viel Flexibilität angewiesen. Die intensive Netzwerkarbeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern zielt darauf ab, diese Flexibilität zu erhöhen, indem z.B. Tagesmütter und Tagesväter sowie Erzieherinnen und Erzieher qualifiziert werden und das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen verbessert wird. Die vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Modellprogramme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ und „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ leisten einen wichtigen Beitrag für gute Netzwerkarbeit, die für eine erfolgreiche Integration von Alleinerziehenden hilfreich ist.

ÄLTERE FRAUEN: MOTIVIERT IN DER LETZTEN AKTIVEN ARBEITSPHASE

Frauen über 50 Jahre sind nach wie vor seltener erwerbstätig als Männer in derselben Altersgruppe, denn ihre Biografien – vor allem in Westdeutschland – sind oftmals noch geprägt von traditionellen Familien- und Lebensverlaufsmustern. Zur Vermeidung von Altersarmut ist jedoch eine Erwerbstätigkeit auch im Alter ab 50 Jahren von großer Bedeutung.

Auch die Unternehmen denken um und setzen vermehrt auf Frauen über 50, denn sie stehen den Jüngeren bei Produktivität und Leistungsvermögen keineswegs nach. Insbesondere ältere Frauen mit ihren vielfältigen Lebens- und Berufserfahrungen und damit verbundenen Stärken können wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beitragen. Des Weiteren verfügen sie über eine hohe Sozialkompetenz und sind positiv motiviert, wenn sie eine Chance zum Wiedereinstieg in das Erwerbsleben bekommen.

Aufgrund der Struktur der arbeitslosen Frauen in Ostdeutschland mit geringen Anteilen an Berufsrückkehrerinnen, aber einem hohen Anteil von älteren arbeitslosen Frauen haben die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Sachsen und Sachsen-Anhalt spezielle Arbeits- und Informationsunterlagen in Form von „Werkzeugkoffern“ für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte entwickelt, die auch in den westdeutschen Regionen zum Einsatz kommen. Damit sollen die Schlüsselkompetenzen älterer Frauen sowohl für die Kundinnen selbst als auch für potenzielle Arbeitgeber transparenter werden. Durch diese optimierte Beratung und Vermittlung von älteren Frauen wird bei Arbeitgebern die Akzeptanz für die Beschäftigung von älteren, erwerbsgeneigten Frauen und somit die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt erhöht.

FRAUEN GEHEN IN FÜHRUNG UND GEBEN UNTERNEHMEN NEUE IMPULSE

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Frauen und Männer bedeutet nicht nur horizontale Gleichstellung, sondern auch Chancengleichheit in Bezug auf Führungspositionen. Bei den Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen gibt es ebenso Nachholbedarf wie bei der Beteiligung von Frauen an existenzsichernder Erwerbsarbeit. Daher bieten die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zum Thema „Berufliche Weiterentwicklung“ vielfältige Informationsveranstaltungen an, wobei es vorrangig um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere geht. Außerdem wird das kooperative Zusammenwirken aller regionalen Akteure in Form von Netzwerken durch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aktiv unterstützt, um die Potenziale von erwerbsgeneigten und führungsinteressierten Frauen besser in den Fokus zu rücken.



FÖRDERUNG²

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verfolgen das Ziel, Arbeitslose in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu integrieren. Um eine möglichst dauerhafte Beschäftigung zu sichern, sollen Beschäftigungschancen erweitert und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder verbessert werden. Die Investition in Beschäftigungsfähigkeit legt den Grundstein zur Entfaltung präventiver Wirkung gegen Arbeitslosigkeit, gleichzeitig kann ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden.

2012 befanden sich jahresdurchschnittlich 826.000 Kundinnen und Kunden (Frauenanteil: 42 Prozent) der Arbeitsagenturen oder gemeinsamen Einrichtungen in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme. 485.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 41 Prozent) wurden aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gefördert, 341.000 (Frauenanteil: 44 Prozent) haben an Maßnahmen teilgenommen, die aus Mitteln der Grundsicherung für Arbeitsuchende getragen wurden. Im gleichen Zeitraum begannen 826.000 Kundinnen und Kunden (Frauenanteil: 44 Prozent) aus der Arbeitslosenversicherung und 1,05 Millionen Kundinnen und Kunden (Frauenanteil: 41 Prozent) aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme. Für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wurden 2012 8,98 Milliarden Euro aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung und 2,57 Milliarden Euro aus Mitteln der steuerfinanzierten Grundsicherung für Arbeitsuchende ausgegeben.

Weitere Informationen zu Statistiken zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden Sie unter statistik.arbeitsagentur.de
 → Statistik nach Themen
 → Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen



INSTRUMENTENREFORM: MEHR HANDLUNGSFREIHEIT VOR ORT

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt, das am 1. April 2012 in Kraft getreten ist, wurden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zusammengefasst und flexibler gestaltet. Die Vermittlungsfachkräfte vor Ort haben so größere Handlungsspielräume für eine am individuellen Bedarf der Kundinnen und Kunden ausgerichtete Förderung erhalten. Durch die höhere Flexibilität und Individualität des Instrumenteneinsatzes kann der Weg für Arbeitsuchende in Beschäftigung beschleunigt werden.

So können z.B. für Kundinnen und Kunden der Grundsicherung für Arbeitsuchende Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung mit Arbeitsgelegenheiten kombiniert werden. Kundinnen und Kunden mit komplexen Problemlagen können dadurch stufenweise an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt und integriert werden. Neben Instrumenten, die eine schnelle und flexible Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglichen, stehen auch Eingliederungsleistungen zur Verfügung, die zum Ziel haben, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitsuchenden zu verbessern, sie an den Arbeitsmarkt heranzuführen und damit längerfristig ihre Chancen auf berufliche Integration zu erhöhen. Dies kommt insbesondere Kundinnen und Kunden mit geringen formalen Qualifikationen zugute.

ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMME DEFINIEREN SCHWERPUNKTE

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme werden von den gemeinsamen Einrichtungen entwickelt, um die Chancen des Arbeitsmarkts mit allen verfügbaren – auch kommunalen – Förderungsmöglichkeiten für die Leistungsberechtigten gezielt nutzen zu können. Arbeitsagentur und Stadt bzw. Landkreis stimmen sich ab, in welchen Bereichen sie Schwerpunkte bei ihren Eingliederungsleistungen setzen und welche Ziele sie erreichen wollen. An der Erstellung der Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme sind beide Träger (Arbeitsagentur und Städte bzw. Landkreise) sowie die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beteiligt.

² Die Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in der Form der gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da nur hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen. Vgl. auch Seite 59 im Anhang.

VERMITTLUNGSBUDGET: UNTERSTÜTZUNG BEI BESCHÄFTIGUNGSaufNAHME

Die Agenturen für Arbeit und die gemeinsamen Einrichtungen haben die individuelle Förderfreiheit des Vermittlungsbudgets genutzt und die Förderleistung unbürokratisch und bedarfsgerecht eingesetzt. 2012 wurden Kundinnen und Kunden in der Arbeitslosenversicherung in 732.000 Fällen (Frauenanteil: 54 Prozent) und in der Grundsicherung für Arbeitsuchende in 866.000 Fällen (Frauenanteil: 46 Prozent) bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder betrieblichen Ausbildung unterstützt. Das Fördervolumen 2012 belief sich in der Arbeitslosenversicherung auf 74,70 Millionen Euro und in der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf 113,15 Millionen Euro.

AKTIVIERUNG UND BERUFLICHE EINGLIEDERUNG

Durch die Teilnahme an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung werden Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose entsprechend ihrer individuellen Bedarfe bei der beruflichen Eingliederung unterstützt. Die Maßnahmen können von einem Träger oder aber auch von einem Arbeitgeber bzw. Träger der privaten Arbeitsvermittlung durchgeführt werden. Durch die Gesetzesänderung wurden zwei Zugangswege – durch Zuweisung bzw. mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein – in die Maßnahmen eröffnet, die von einem Träger bzw. Arbeitgeber durchgeführt werden.

2012 gab es 362.000 Maßnahmeneintritte von Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung (Frauenanteil: 46 Prozent), darunter 181.000 Eintritte in Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (Frauenanteil: 40 Prozent). Kundinnen und Kunden der Grundsicherung für Arbeitsuchende haben in 524.000 Fällen (Frauenanteil: 42 Prozent) eine Aktivierungsmaßnahme begonnen. In 141.000 Fällen wurde diese Maßnahme in einem Betrieb (Frauenanteil: 39 Prozent) durchgeführt. Die Ausgaben betragen 119,06 Millionen Euro aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung und 400,32 Millionen Euro in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS: UNTERSTÜTZUNG BEI BESCHÄFTIGUNGSaufNAHME

Arbeitgeber können Eingliederungszuschüsse erhalten, wenn sie Personen beschäftigen, deren Vermittlung erschwert ist, wie z.B. Menschen mit Behinderungen oder ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für diese zeitlich befristeten Lohnkostenzuschüsse wurden 2012 in der Arbeitslosenversicherung 66.000 und in der Grundsicherung für Arbeitsuchende 64.000 Fälle (Frauenanteil: 42 bzw. 36 Prozent) gefördert. Dafür wurden 2012 aus dem BA-Haushalt 308,81 Millionen Euro und aus dem Haushalt der Grundsicherung für Arbeitsuchende 263,16 Millionen Euro ausgegeben.





FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGKEIT

Arbeitslose können bei der Existenzgründung durch den Gründungszuschuss (Arbeitslosenversicherung) bzw. das Einstiegsgeld (Grundsicherung für Arbeitsuchende) unterstützt werden. Der Gründungszuschuss wurde mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt im Dezember 2011 von einer Pflichtleistung in eine Ermessensleistung umgewandelt. Seither war der Einsatz dieses Instruments stark rückläufig. 2012 haben 21.000 Personen (Frauenanteil: 40 Prozent) eine mit dem Gründungszuschuss geförderte selbständige Tätigkeit aufgenommen. Die Ausgaben beliefen sich auf 890,11 Millionen Euro. Mit dem Einstiegsgeld wurden 2012 7.000 Kundinnen und Kunden der gemeinsamen Einrichtungen (Frauenanteil: 41 Prozent) gefördert. 2012 wurden für das Einstiegsgeld 13,90 Millionen Euro ausgegeben.

ALTERSTEILZEIT LÄUFT AUS

Die Förderung der Altersteilzeit durch die BA läuft aus und kann nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen hat. 2012 wurden rund 46.000 Anträge auf Anerkennung der Fördervoraussetzungen bewilligt (Frauenanteil: 39 Prozent). Die BA hat 2012 die Altersteilzeitarbeit mit 1,32 Milliarden Euro gefördert. Ab 2013 werden der Bestand der Personen in geförderter Altersteilzeit und damit einhergehend die Förderausgaben stetig zurückgehen.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN: TEILHABE FÖRDERN

Ersteingliederung erleichtert Berufseinstieg

Der Schwerpunkt der Aufgabe der BA als Rehabilitationsträger liegt überwiegend in der erstmaligen Eingliederung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Behinderungen in das Erwerbsleben. Von den jährlich rund 66.000 (Frauenanteil: 41 Prozent) in die Betreuung übernommenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind zwei Drittel dem Bereich der Ersteingliederung zuzuordnen. Diese Aufgabe wird auch für Jugendliche, die ansonsten in der Grundsicherung für Arbeitsuchende betreut werden, vom Versicherungssystem finanziert.

Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen wurden im Jahresdurchschnitt insgesamt 25.000 Personen (Frauenanteil: 41 Prozent) gefördert. Es handelt sich hierbei um Menschen mit Behinderung, die aufgrund ihres Leistungsvermögens nicht oder noch nicht für eine Tätigkeit unter den Anforderungen des Arbeitsmarkts in Frage kommen. Durch eine offensive Umsetzung der „Unterstützten Beschäftigung“ gewährleistet die Arbeitslosenversicherung, dass diese Personen auch außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen eine berufliche Perspektive haben. 2012 wurden 3.000 Personen (Frauenanteil: 37 Prozent) gefördert.

Der finanzielle Einsatz der BA bei Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung bewegt sich seit mehreren Jahren auf unverändert hohem Niveau. Inklusive der besonderen Förderung schwerbehinderter Menschen wurden insgesamt 2,49 Milliarden Euro für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben investiert. Die Ausgaben der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung betragen 2,36 Milliarden Euro, die Reha-Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende lagen bei 126,89 Millionen Euro.

Kooperation „Initiative Inklusion“ und Nationaler Aktionsplan

Für behinderte Jugendliche ist eine an den Erfordernissen des Arbeitsmarkts orientierte Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahme die wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige berufliche Eingliederung. Eine frühzeitige und marktgerechte Berufsorientierung stellt für die Beratung zur Berufswahlentscheidung die ausschlaggebenden Weichen. Die BA engagiert sich – neben den eigenen Aktivitäten bei der Berufsorientierung – zusätzlich als Partner der Länder im Handlungsfeld „Berufsorientierung“ der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Initiative Inklusion zur Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Sie unterstützt und berät die Länder bei der fachlichen Konzeption und Gestaltung der Maßnahmen.

Die Unternehmen haben in den letzten Jahren bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen zunehmend auch Jugendlichen, die vor ein paar Jahren noch nicht zum Zuge gekommen wären, eine Chance gegeben. Außerdem wird aufgrund der demografischen Entwicklung mittelfristig die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze weiter sinken. Dadurch verbessern sich für Jugendliche mit Behinderung perspektivisch die Chancen für eine betriebliche Ausbildung. Um die Potenziale dieser jungen Menschen stärker zu nutzen und gleichzeitig Ängste und Vorbehalte vor der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung abzubauen, wurde erstmals für den Ausbildungsbeginn 2012 mit der Maßnahme „Begleitete betriebliche Ausbildung“ die Möglichkeit geboten, Auszubildende mit Behinderung und ihre Ausbildungsbetriebe durch Bildungsträger während einer betrieblichen Ausbildung bedarfsgerecht und intensiv zu unterstützen.

Um jungen Menschen mit Behinderung einen Berufsabschluss zu ermöglichen, bietet die BA ein weites Spektrum an Förderstrukturen und -möglichkeiten. Vorrangig werden betriebliche Ausbildungen – gegebenenfalls mit Ausbildungszuschüssen oder durch ausbildungsbegleitende Hilfen – unterstützt. Bei Bildungsträgern werden außerbetriebliche Maßnahmen gefördert. Bislang überwiegt die integrative, das heißt trägergestützte außerbetriebliche Form der Durchführung. Die BA dringt bei der (Weiter-)Entwicklung ihrer Förderangebote auf eine stärkere Einbindung von Betrieben bzw. auf eine Ausweitung betrieblicher Phasen und fordert von den Bildungsanbietern, ihre Unterstützungsleistungen stärker als bisher auf die Betriebe auszurichten. Die ausschließliche Qualifizierung bei Bildungsträgern – ohne betriebliche Phasen – soll zukünftig die Ausnahme sein. Diese betriebsorientierte Ausrichtung wird im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ausdrücklich als Maßnahme zum Erreichen eines inklusiven Bildungs- und Arbeitsmarktangebots bestätigt.



QUALIFIZIERUNG: EIN BEITRAG ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

PRÄVENTIONSGEDANKE PRÄGT QUALIFIZIERUNG JUGENDLICHER

Vor dem Hintergrund eines erhöhten Fachkräftebedarfs und in Anbetracht der demografischen Entwicklung spielen die Maßnahmen der BA beim Übergang von der Schule in den Beruf eine wichtige Rolle. Damit dieser Übergang in eine berufliche Ausbildung nach dem Schulabschluss möglichst nahtlos gelingt, legt die BA einen besonderen Akzent auf präventive Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler.

So wurde 2012 die Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen der modellhaften Erprobung an rund 1.000 Schulen weitergeführt. Auch die Maßnahmen im Rahmen des Sonderprogramms des Bundes zur Förderung weiterer Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter wurden fortgeführt und ausgebaut. Die vertiefte Berufsorientierung der Arbeitslosenversicherung, die von Dritten – insbesondere den Ländern – kofinanziert wird, wurde auf hohem Niveau fortgesetzt. Hierfür wurden 2012 insgesamt 59,21 Millionen Euro aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung eingesetzt.

Trotz insgesamt besserer Chancen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle haben viele – insbesondere leistungsschwächere – Jugendliche weiterhin Probleme am Übergang von der Schule in die Ausbildung. Die Maßnahmen der BA zur Vorbereitung und Unterstützung einer Berufsausbildung tragen dazu bei, jungen Menschen zu einer beruflichen Qualifikation zu verhelfen, die nach Beendigung der Schule ohne weitere Hilfen eine Ausbildung nicht beginnen oder erfolgreich absolvieren können. Die Ausgaben für außerbetriebliche Berufsausbildungen beliefen sich im Haushalt der Arbeitslosenversicherung 2012 auf 400,86 Millionen Euro und für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Jugendliche beider Rechtskreise auf 360,02 Millionen Euro. Im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende betragen die Ausgaben für außerbetriebliche Berufsausbildungen 216,64 Millionen Euro.

Die Initiative „Anstoß für ein neues Leben“ der Sepp-Herberger-Stiftung finden Sie unter www.sepp-herberger.de
→ Resozialisierung



INITIATIVE „ANSTOSS FÜR EIN NEUES LEBEN“

Im Rahmen der Kooperation zwischen dem Deutschen Fußball Bund und der BA wird die Initiative „Anstoß für ein neues Leben“ der Sepp-Herberger-Stiftung unterstützt. Ziel der Initiative ist es, straffällig gewordene Jugendliche zwischen 16 und 24 Jahren wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Den Teilnehmern stehen Angebote aus den Kategorien Sport, Soziales und Arbeit und Beruf zur Verfügung, um sich auf das Leben nach der Haft vorzubereiten. Kontinuierlich betreut und angeleitet werden sie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haftanstalten, der BA, der Landesfußballverbände und weiterer Projektpartner.



BERUFLICHE WEITERBILDUNG: MEHR BERUFSABSCHLÜSSE

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. 2012 begannen in 135.000 Fällen Kundinnen und Kunden (Frauenanteil: 48 Prozent) der Arbeitslosenversicherung eine berufliche Weiterbildung. Im Jahresdurchschnitt wurden 65.000 Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gefördert (Frauenanteil: 51 Prozent), davon 33.000 mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (Frauenanteil: 50 Prozent).

In 131.000 Fällen (Frauenanteil: 44 Prozent) wurden Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch eine berufliche Weiterbildung neu gefördert. Im Durchschnitt befanden sich in der Grundsicherung für Arbeitsuchende 54.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Frauenanteil: 51 Prozent) in einer Bildungsmaßnahme, davon 19.000 (Frauenanteil: 53 Prozent) mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erwerben.

Im vergangenen Jahr wurden in der Arbeitslosenversicherung für Weiterbildung rund 673,57 Millionen Euro aus dem Eingliederungstitel ausgegeben. Hinzu kommen rund 771,28 Millionen Euro für die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung. 2012 ergibt sich damit für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung eine Summe von rund 1,44 Milliarden Euro an Gesamtausgabemitteln in der Arbeitslosenversicherung. Die Gesamtausgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende betragen 571,62 Millionen Euro.

Die Investition in berufliche Bildung zahlt sich aus: Die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme verbessert nachweislich die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Gegenüber vergleichbaren Arbeitslosen, die keine Weiterbildungsmaßnahme absolviert haben, sind sie ein halbes Jahr nach Beendigung der Maßnahme häufiger in Beschäftigung.

GESUNDHEIT, ERZIEHUNG UND PFLEGE: WEITERBILDUNG IN ZUKUNFTSBERUFEN

Angesichts eines großen – und steigenden – Bedarfs an Fachkräften in den Gesundheits-, Erziehungs- und Pflegeberufen unterstützt die BA die Anstrengungen der Bundesregierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs in diesen Berufsfeldern. Um insbesondere die im Inland verfügbaren Potenziale noch besser zu nutzen, fördert die BA zum einen Weiterbildungen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses für Menschen mit einschlägiger beruflicher Vorerfahrung. Zum anderen werden Personen gefördert, die sich in diesen Feldern beruflich neu orientieren wollen.

Mit der BA-Initiative „Qualifizierung von Altenpfleger/innen und Erzieher/innen“ sollen geeignete Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und der gemeinsamen Einrichtungen für eine Weiterbildung gewonnen werden. Seit Januar 2012 konnten rund 4.000 Personen eine Qualifizierung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger und rund 1.000 Menschen eine Qualifizierung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher im Rahmen der beruflichen Weiterbildung mit Unterstützung der BA beginnen.

Für Personen, die bereits in der Altenpflege oder der Kindererziehung gearbeitet haben, bietet die geplante „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ der BA die Möglichkeit, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben. Bei der Zulassung zur Ausbildung und Abschlussprüfung kommt den Ländern eine besondere Rolle zu. Auch bei der Qualifizierung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher sind unterschiedliche länderspezifische Regelungen zu beachten. Die Regionaldirektionen der BA stehen mit allen Bundesländern im Dialog, um den künftigen Fachkräftebedarf zu quantifizieren, die Rahmenbedingungen (Zertifizierung, Finanzierung, Verkürzungsregelungen, Erhöhung des Angebots) zu verbessern und die Ausweitung der Schulungskapazitäten zu erreichen.

KOOPERATIONSPROJEKT MIT DIPLOMATISCHEN UND KONSULARISCHEN VERTRETUNGEN

Die BA und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben im November 2012 mit den Botschaften und Generalkonsulaten der Russischen Föderation, der Türkei, Italiens, Griechenlands, Kroatiens und Serbiens eine enge Zusammenarbeit vereinbart. Dabei werden junge Menschen mit ausländischen Wurzeln und deren Eltern noch intensiver bei der Ausbildungssuche unterstützt. Gleichzeitig sollen Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund stärker als in der Vergangenheit für die duale Ausbildung und den Ausbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gewonnen werden. In das Projekt werden auch Migrantenorganisationen einbezogen.



PROGRAMM „WEGEBAU“: QUALIFIZIERUNG VON BESCHÄFTIGTEN

Intention des Programms „WeGebAU“ ist es, die Weiterbildung von älteren und geringqualifizierten Beschäftigten insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen zu intensivieren. 2012 wurden 18.000 Personen (Frauenanteil: 45 Prozent) gefördert. Davon erhielten Unternehmen für 7.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Frauenanteil: 46 Prozent) einen Arbeitsentgeltzuschuss. Für WeGebAU wurden 2012 aus dem BA-Haushalt 115,34 Millionen Euro aufgewendet.

INITIATIVE ZUR FLANKIERUNG DES STRUKTURWANDELS ERHÖHT CHANCEN FÜR GERINGQUALIFIZIERTE

Die berufliche Weiterbildungsförderung im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ ermöglicht Geringqualifizierten den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifikationen. Dadurch werden die Arbeitsmarktchancen Arbeitsloser mit geringem Qualifikationsniveau verbessert. Gleichzeitig wird dem steigenden Fachkräftebedarf Rechnung getragen. 2012 gab es 27.000 Eintritte in Förderungen (Frauenanteil: 49 Prozent). 2012 wurden aus dem Haushalt der Arbeitslosenversicherung 267,14 Millionen Euro für IFlaS eingesetzt.

MIT TEILQUALIFIZIERUNG SCHRITTWEISE ZUM BERUFSABSCHLUSS

Das Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für geringqualifizierte Arbeitslose“ richtet sich insbesondere an langzeitarbeitslose Menschen. An 13 Standorten werden ihnen in überschaubaren Qualifizierungseinheiten die erforderlichen Kenntnisse vermittelt, die schrittweise zu anerkannten Berufsabschlüssen führen. Die kürzeren Module ermöglichen insbesondere Kundinnen und Kunden der Grundsicherung für Arbeitsuchende einen schnellen Einstieg und eine bedarfsgerechte Qualifizierung, die ihre Chancen auf den Arbeitsmarkt erhöht und es ihnen ermöglicht, wieder am allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS / EUROPÄISCHER GLOBALISIERUNGSFONDS

Im abgelaufenen Geschäftsjahr förderte die BA in 5.000 Fällen Weiterbildungsaktivitäten von Bezieherinnen und Beziehern von (Transfer-)Kurzarbeitergeld während der Ausfallzeit (Frauenanteil: 19 Prozent). Aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds wurden dafür 3,93 Millionen Euro eingesetzt.

Durch den Europäischen Globalisierungsfonds wurden 2012 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Druckmaschinenherstellers sowie kleinerer und mittlerer Automobilzulieferer gefördert. Für 3.000 entlassene Personen (Frauenanteil: 11 Prozent) wurde durch die Europäische Union ein Betrag von 16,70 Millionen Euro bewilligt.

QUALIFIZIERUNGSBERATUNG FÜR UNTERNEHMEN BIETET UNTERSTÜTZUNG BEI PERSONALARBEIT

Eine professionelle betriebliche Personalarbeit ist für Unternehmen ein wichtiger Baustein zur Sicherung ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Eine strategische Personalplanung und -entwicklung stellt jedoch vor allem kleine und mittlere Unternehmen vor große Herausforderungen, da ihnen dafür häufig die Ressourcen und das notwendige Know-how fehlen. Mit ihrer gezielten und vermittlungsorientierten Qualifizierungsberatung werden die Arbeitgeber-Services der BA ab Mitte 2013 aufbauend auf bisherigen Strukturen am Markt kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen der Arbeitsmarktberatung individuelle Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung der Personalarbeit verstärkt anbieten.

GELDLLEISTUNGEN

LEISTUNGEN DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Arbeitslosengeld: Versicherungsleistung bei Arbeitslosigkeit

Das Arbeitslosengeld wird als Versicherungsleistung unter bestimmten Voraussetzungen bei Arbeitslosigkeit gezahlt. Für Arbeitslosengeld und Teilarbeitslosengeld (einschließlich Erstattungen an ausländische Versicherungsträger) hat die BA 2012 13,82 Milliarden Euro aufgewendet. In diesem Betrag sind 2,36 Milliarden Euro für Krankenversicherungsbeiträge, 3,11 Milliarden Euro für Rentenversicherungsbeiträge und 0,30 Milliarden Euro für Pflegeversicherungsbeiträge enthalten.

Wenn sich Kundinnen und Kunden der Arbeitslosenversicherung „versicherungswidrig“ verhalten, treten Sperrzeiten ein. Währenddessen wird das Arbeitslosengeld nicht ausgezahlt und die Anspruchsdauer vermindert sich um die Tage der Sperrzeit; bei zwölfwöchiger Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe mindestens um ein Viertel der Anspruchsdauer. 2012 sind insgesamt rund 735.000 Sperrzeiten festgestellt worden, davon zwei Drittel wegen Meldeversäumnissen oder einer verspäteten Arbeitsuchendmeldung. 2012 erlosch in rund 8.000 Fällen der Anspruch auf Leistungen, weil Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben war.

Kurzarbeitergeld erhält Arbeitsplätze

Das Kurzarbeitergeld trägt als teilweiser Lohnersatz zum Erhalt von Arbeitsplätzen bei. Bei sich verschlechternder Konjunktur können durch die Inanspruchnahme des Kurzarbeitergelds den Beschäftigten die Arbeitsplätze und den Betrieben ihre eingearbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten werden. 2012 betragen die Ausgaben für konjunkturelle Kurzarbeit 215,41 Millionen Euro, darunter 191,73 Millionen Euro für konjunkturelles Kurzarbeitergeld und 23,68 Millionen Euro für die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Das Saison-Kurzarbeitergeld dient der Weiterbeschäftigung von Arbeitskräften in der Bauwirtschaft bei wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit. 2012 wurde Saison-Kurzarbeitergeld bei wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall in den Monaten Januar bis März für 326.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt. Für das beitragsfinanzierte Saison-Kurzarbeitergeld wurden 2012 insgesamt 289,24 Millionen Euro einschließlich der hälftigen oder vollen Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge aufgewendet. Die umlagefinanzierten Ausgaben für Mehraufwands-Wintergeld, Zuschuss-Wintergeld und Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber betragen 323,90 Millionen Euro.

Insolvenzgeld sichert Löhne und Gehälter

Die Insolvenzausfallversicherung sichert die noch ausstehenden Löhne und Gehälter der Beschäftigten. Das Insolvenzgeld wird in Höhe der Nettoentgelte unter Berücksichtigung einer monatlichen Bruttoleistungsbemessungsgrenze gewährt. Darüber hinaus entrichtet die BA die auf den genannten Zeitraum entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle. Die Ausgaben für Insolvenzgeld betragen 2012 insgesamt 981,85 Millionen Euro. Durch die gesetzliche Festschreibung auf 0,15 Prozent – also die Entkopplung des Umlagesatzes von der wirtschaftlichen Entwicklung – wird künftig eine stetige Finanzierung der Leistung gewährleistet.

Antragspflichtversicherung

Seit dem 1. Februar 2006 besteht für Pflegepersonen, selbständig Tätige und Auslandsbeschäftigte (außerhalb der EU) die Möglichkeit der Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Zeiten der Antragspflichtversicherung sind anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld. Insgesamt wurden 31.100 Anträge auf Antragspflichtversicherung gestellt, von denen 2.100 abgelehnt wurden. Die Beitragseinnahmen beliefen sich auf 111,07 Millionen Euro.

LEISTUNGEN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

Breites Leistungsspektrum für Bürgerinnen und Bürger

Hilfebedürftige Bürgerinnen und Bürger werden bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts mit einem breiten Spektrum von laufenden und einmaligen Leistungen unterstützt.

Leistungsberechtigte erhalten als laufende Leistungen:

- Arbeitslosengeld II für erwerbsfähige bzw. Sozialgeld für nicht erwerbsfähige Personen und Kinder in einer Bedarfsgemeinschaft (Leistungen für den Regelbedarf, individuelle Sonderbedarfe sowie kommunale Leistungen für Unterkunft und Heizung),
- Beiträge und Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung,
- Leistungen für Auszubildende,
- kommunale Leistungen für Bildung und Teilhabe.

Als einmalige Leistungen sind unter anderem möglich:

- kommunale Leistungen für Wohnungserstausstattungen, Erstaussstattungen für Bekleidung, bei Schwangerschaft und Geburt,
- Leistungen für die Anschaffung und Reparatur von orthopädischen Schuhen sowie die Miete und Reparatur von therapeutischen Geräten.

Leistungen für Unterkunft machen Großteil der Ausgaben aus

2012 wurden für die einmaligen und laufenden Leistungen insgesamt rund 25,11 Milliarden Euro ausgezahlt. Den größten Anteil hieran haben die Leistungen für Unterkunft und Heizung mit 10,19 Milliarden Euro, dicht gefolgt von den Leistungen für den Regelbedarf, bei denen sich der Auszahlungsbetrag auf rund 9,97 Milliarden Euro belief.

Zügige Bearbeitung wird von Kundinnen und Kunden geschätzt

2012 wurden mehr als 19 Millionen Leistungsbescheide versandt. Hierbei handelt es sich vorwiegend um (Weiter-)Bewilligungsbescheide sowie Änderungs- und Erstattungsbescheide. Erstanträge von Kundinnen und Kunden wurden durchschnittlich in 7,1 Arbeitstagen bearbeitet. Im Rahmen einer Kundenbefragung wurde die zügige Bearbeitung der Leistungsanträge bestätigt: Von 61.000 befragten Leistungsberechtigten gaben 68 Prozent die Schulnote 1 oder 2.

Gute Konjunktur ermöglicht mehr Arbeitsangebote

Die überwiegend günstige konjunkturelle Lage war 2012 nicht nur bei den ausgezahlten Leistungen spürbar. Die Anzahl der neu festgestellten Sanktionen, die bei Fehlverhalten oder Terminversäumnissen eintreten, erreichten 2012 mit knapp über einer Million den höchsten Wert seit 2005. Das liegt vor allem daran, dass den Kundinnen und Kunden der gemeinsamen Einrichtungen verstärkt Arbeitsangebote unterbreitet werden konnten und sie in diesem Zusammenhang auch häufiger zu Beratungsgesprächen eingeladen wurden. Die Hauptgründe für Sanktionen waren dementsprechend Meldeversäumnisse mit rund 68 Prozent (691.000), nicht ausreichende Eigenbemühungen um eine Arbeitsstelle und Arbeitsablehnungen. Zusammengenommen machten die drei Gründe gut 96 Prozent aller Sanktionen aus.

Die Sanktionsquote von 3,7 Prozent bei allen Leistungsberechtigten zeigt aber auch, dass die Grundsätze des Förderns und Forderns von der weit überwiegenden Mehrheit der Leistungsberechtigten akzeptiert werden und dass die Jobcenter verantwortungsbewusst mit dem Instrumentarium umgehen. Sanktionen erfolgen immer reaktiv auf eine Pflichtverletzung bei dem Bemühen um die Eingliederung der Leistungsberechtigten. Sie stellen aber kein handlungsleitendes Element für die Arbeit der Jobcenter dar.

Innovative Produkte erleichtern die Leistungsgewährung

Die BA unterstützt die gemeinsamen Einrichtungen im Bereich der Leistungsgewährung mit der Bereitstellung neuer Produkte. Hierzu gehören u.a. der Zugriff auf das Programm „eSolution“ der Deutschen Rentenversicherung zur Feststellung der Versicherungsnummer leistungsberechtigter Personen, modellierte Geschäftsprozesse oder ein Empfehlungspaket zum Aufbau und Führen einer Leistungsakte. Für Kundinnen und Kunden gibt es im Internet für das Arbeitslosengeld II in mehreren Sprachübersetzungen eine Ausfüllhilfe für den Leistungsantrag sowie Erläuterungen zum Bewilligungsbescheid.

Bekämpfung des Leistungsmissbrauchs

Die wichtigste Erkenntnisquelle für die Feststellung von Leistungsmissbrauch ist der automatisierte Datenabgleich mit anderen Sozialversicherungsträgern und der Steuerverwaltung. 2012 wurde in über 100.000 Fällen eine Überzahlung festgestellt. Die Schadenshöhe (ohne verbuchte Rückzahlungen) belief sich auf rund 51,60 Millionen Euro.

KINDERGELD UND KINDERZUSCHLAG: DIENSTLEISTUNGEN FÜR FAMILIEN

Die Familienkasse der BA betreut 86 Prozent oder 8,80 Millionen aller Kindergeldberechtigten im Bundesgebiet. Bis Ende 2012 wurden 33,21 Milliarden Euro Kindergeld und 371,44 Millionen Euro Kinderzuschlag an die Berechtigten ausgezahlt.

Mit dem Steuervereinfachungsgesetz wurden zum 1. Januar 2012 die Anspruchsvoraussetzungen neu geregelt. Danach können volljährige Kinder im Rahmen der Höchstaltersgrenzen grundsätzlich bis zum Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums unabhängig von ihrem Einkommen berücksichtigt werden. Nach dem Berufs- oder Studienabschluss kommt eine Berücksichtigung bis längstens zur Vollendung des 25. Lebensjahres in Betracht, sofern keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, die einen Kindergeldbezug ausschließt. Durch den Wegfall der bisher geltenden Einkommensgrenzen wurde zudem der Kreis der Berechtigten erweitert. 2012 stand für die Familienkasse die Prüfung aller 3,19 Millionen Kindergeldfälle auf das Vorliegen der neuen Anspruchsvoraussetzung im Vordergrund.



Die Familienkasse konnte sich auch 2012 als engagierter Dienstleister für Familienleistungen beweisen. 97 Prozent aller Kundinnen und Kunden beurteilten den Service ihrer Familienkasse im Vergleich mit anderen Behörden mindestens mit gleich gut oder besser und vergaben die Note 1,9. Die Dienstleistungen der Familienkasse für ihre Kundinnen und Kunden sollen weiter verbessert werden. Dafür werden seit Mitte 2012 grundlegende Veränderungen der Organisationsstruktur vorbereitet, die 2013 umgesetzt werden sollen.

ZIELE, TRANSPARENZ UND NETZWERKE

ZIELE UND ZIELERREICHUNG DER BA

„Führen über Ziele“ ist der zentrale Grundsatz der Steuerung des operativen Geschäfts der BA, die sich an den Kernelementen Wirkung und Wirtschaftlichkeit, Transparenz und dezentrale Verantwortung orientiert. Die geschäftspolitischen Ziele der BA leiten sich aus dem gesetzlichen Auftrag ab, der in den Sozialgesetzbüchern zur Arbeitslosenversicherung und zur Grundsicherung für Arbeitsuchende definiert ist. Arbeitslosigkeit soll im besten Fall vermieden werden oder so kurz wie möglich andauern, Langzeitarbeitslosigkeit oder Hilfebedürftigkeit sollen möglichst gar nicht erst entstehen.

Diese Ziele werden in Form von Kennzahlen quantifiziert und unter Beteiligung aller Ebenen der Organisation in Zielvereinbarungen für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt. Auf der Grundlage von Soll-Ist-Vergleichen hat die BA einen systematischen Prozess etabliert, in dem in regelmäßigen Performancedialogen ein partnerschaftlicher Austausch über den Grad der Zielerreichung stattfindet und Maßnahmen zur Verbesserung der Ergebnisse erörtert werden.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG: SCHWÄCHERE KONJUNKTUR ERSCHWERT INTEGRATIONEN

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele in der Arbeitslosenversicherung der BA wurden 2012 fortgeschrieben. Die Ziele „Beratung und Integration nachhaltig verbessern“, „Wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten“ und „Hohe Kundenzufriedenheit erzielen“ bildeten die operative „Klammer“ zwischen den einzelnen Strategischen Geschäftsfeldern: dem Arbeitsmarkt, dem Ausbildungsmarkt, der beruflichen Integration von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sowie der Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden mit den Dienstleistungen der Arbeitsagenturen.

Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts für arbeitslose Menschen nahm im Laufe des Jahres zusehends ab, so dass sich die Besetzungsprozesse verlangsamten und die Kundenzugänge anstiegen. Dieses zunehmend schwierigere Arbeitsmarktumfeld erschwerte es den Agenturen, die zur Zielerreichung notwendige Anzahl von Integrationen und erfolgreich besetzten Stellen zu erreichen bzw. zu steigern.

Auch wenn es in vielen Fällen gelungen ist, Arbeitslose in den Arbeitsmarkt einzugliedern, stellten die integrationsorientierten Kennzahlen bei der Zielerreichung 2012 die größten Herausforderungen dar. Die Verhinderung von Arbeitslosigkeit als sozialpolitisch wesentliches Ziel wird durch den Indikator „Integrationsgrad Job-to-Job“ gemessen. Er bildet ab, wie gut es gelingt, Kundinnen und Kunden, deren Beschäftigungsverhältnis beendet wurde, nahtlos in eine neue Beschäftigung zu bringen. 2012 gelang dies nur in jedem siebten Fall. Damit blieb das Ergebnis deutlich hinter der Erwartung, ein Fünftel der Kundinnen und Kunden vor Eintritt der Arbeitslosigkeit einzugliedern, zurück.

Ist Arbeitslosigkeit jedoch eingetreten, gilt es, möglichst viele Kundinnen und Kunden zeitnah und nachhaltig in eine neue Beschäftigung zu integrieren. Dies gelang 2012 nur in etwas mehr als vier von zehn Fällen. Obwohl im Vergleich zum Vorjahr von den Unternehmen mehr offene Stellen gemeldet wurden, fiel es zunehmend schwerer, diese zeitnah zu besetzen. Dieses Ergebnis wird im Zielsystem über den Indikator „Anzahl erfolgreich besetzte Stellen“ abgebildet.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeitsdauer war uneinheitlich. Bei Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern blieb die Arbeitslosigkeitsdauer nahezu unverändert. Nichtleistungsempfängerinnen und Nichtleistungsempfänger waren 2012 bis zur Integration rund 20 Tage kürzer arbeitslos als 2011. Die abgeschlossene Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit von Nichtleistungsempfängerinnen und Nichtleistungsempfängern soll die Markterschließung dieser Kundengruppe und die Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials abbilden.

Die Ergebnisse beim Berufseinstieg junger Menschen konnten 2012 gegenüber dem Vorjahr erneut gesteigert werden. Sowohl bei der Einmündungsquote, als auch bei der Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen wurden die Ziele erreicht. 2012 schalteten im Vorjahresvergleich mehr junge Menschen die Arbeitsagenturen bei ihrer Suche nach einer Lehrstelle ein. Ebenso nahmen deutlich mehr Arbeitgeber die Dienstleistungen der Arbeitsagenturen bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen in Anspruch.

Im strategischen Geschäftsfeld „Berufliche Rehabilitation“ lag der Schwerpunkt auf der frühzeitigen Beratung und Integration von Absolventinnen und Absolventen von Maßnahmen. Die Hälfte der integrierbaren Rehabilitandinnen und Rehabilitanden konnte innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Hauptmaßnahme im Rehabilitationsverfahren eine Beschäftigung aufnehmen.

Im engen Zusammenhang mit den geschäftspolitischen Zielen der BA wurden die Kundenbefragungen als ein Instrument zur Messung von Kundenorientierung und Kundenzufriedenheit entwickelt. 2012 haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Leistung der Arbeitsagenturen im Durchschnitt mit der Schulnote 2,2 und die Arbeitgeber mit Note 2,1 bewertet.



GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE: EINHEITLICHE KENNZAHLEN FÜR ALLE JOBCENTER

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde im Zuge der Neuorganisation für alle Jobcenter – zugelassene kommunale Träger und gemeinsame Einrichtungen – eine neue gemeinsame Datenbasis für die Zwecke des öffentlichen Vergleichs der Leistungsfähigkeit sowie als Datengrundlage für die Zielvereinbarungen definiert.

Die Steuerungsziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurden leicht verändert, entsprechen jedoch im Wesentlichen den Zielen der Vorjahre, nämlich „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“, „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“. Da sich die Konjunktur im Jahresverlauf schlechter entwickelte, als noch in der Planungsphase angenommen, gestaltete sich auch die Umsetzung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende erkennbar schwieriger. Insbesondere bei den Leistungen zum Lebensunterhalt und der Integrationsquote spiegelt sich dies wider. Die Hilfebedürftigkeit – ausgedrückt durch die Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt – ist zwar im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, die positive Entwicklung hat sich jedoch über das gesamte Jahr leicht abgeschwächt. Dies lag vor allem daran, dass nicht mehr so viele Personen in eine abhängige Beschäftigung oder eine Ausbildung integriert wurden. Eine Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt gelang bei 25,7 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Dieser Wert liegt flächendeckend sowohl unter dem vereinbarten Zielwert als auch unter dem Vorjahresniveau. Der Rückgang ist in den süddeutschen Regionen stärker ausgeprägt als in den norddeutschen, in Westdeutschland stärker als in Ostdeutschland.

Die Zahl der Langzeitleistungsbezieherinnen und Langzeitleistungsbezieher – also erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die sich von 24 Monaten mindestens 21 Monate im Leistungsbezug befinden – ging 2012 zurück. Mit jahresdurchschnittlich 2,30 Millionen Personen im Langzeitbezug ist der Bestand gegenüber dem Vorjahr um 3,3 Prozent gesunken. Das Jahresziel wurde somit erreicht. Dennoch stellt die rückläufige Entwicklung der Integrationen in den Arbeitsmarkt ein Risiko für die weitere Reduzierung des Bestands der Langzeitleistungsbezieherinnen und Langzeitleistungsbezieher im kommenden Jahr dar. Die Stabilisierung der Zahl der Integrationen und der weitere Abbau des Langzeitbezugs werden deshalb 2013 zum zentralen Handlungsfeld.

KOMMUNIKATION UND TRANSPARENZ

KUNDENBEFRAGUNGEN LIEFERN HINWEISE FÜR VERBESSERUNGEN

Das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen befragt regelmäßig sowohl Kundinnen und Kunden als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA. 2012 wurden über 500.000 Personen online, per Telefon oder Printbogen interviewt, viele Millionen Einzeldaten ausgewertet, analysiert und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich im Intranet publiziert. Kernprojekte waren die regelmäßigen repräsentativen Kundenbefragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Arbeitgebern in den Agenturen für Arbeit und den gemeinsamen Einrichtungen. Daneben wurden Erhebungen zur Qualität interner und externer Bildungsmaßnahmen, zum Gesundheitsmanagement und das jährliche Führungskräfte-Feedback durchgeführt. Darüber hinaus wurde die Qualität der Zusammenarbeit mit dem Internen Service oder den Fachdiensten der BA evaluiert. Unterstützt werden ferner Pilotprojekte wie die Großkundenbetreuung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung oder die Kompetenzdiagnostik für Kundenprofile des Berufspsychologischen Services.

KUNDENREAKTIONSMANAGEMENT BEANTWORTET BREITES SPEKTRUM VON ANLIEGEN

Im Kundenreaktionsmanagement der BA gingen 2012 insgesamt rund 102.000 Anliegen ein. Die Zahl der Anliegen ist im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken. Nahezu unverändert war das Verhältnis zwischen Beschwerden (rund 71 Prozent der Anliegen) und lobenden Äußerungen (rund 22 Prozent). Etwa 31 Prozent der Beschwerden konnte abgeholfen werden.

Das Spektrum der Anliegen ist breit: Es reichte von Beschwerden über die Bearbeitungsdauer von Arbeitslosengeldanträgen oder die Dienstleistungsqualität der Service-Center über Rückmeldungen zum individuellen Verhalten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis hin zum Vermittlungsbudget oder der Bearbeitung von Kindergeldanträgen.

„KONTAKTPLUS“: ONLINEANGEBOTE KUNDENORIENTIERT AUSWEITEN

Drei Viertel der Kundinnen und Kunden der BA nutzen regelmäßig das Internet und wünschen sich neben den traditionellen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme auch innovative Zugangswege, um die Dienstleistungen der BA in Anspruch nehmen zu können. Mit dem Projekt KontaktPlus werden die vorhandenen Online-Angebote benutzerfreundlich gestaltet. Im Rahmen der technischen Möglichkeiten soll der Zugang zu möglichst allen Dienstleistungen der BA offen stehen, um den Wünschen der Kundinnen und Kunden entgegenzukommen und gleichzeitig eine hohe Wirtschaftlichkeit der Dienstleistungsprozesse zu gewährleisten.

PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Fragestellungen und Themen rund um den Arbeitsmarkt stehen unverändert im Fokus der Medien. Die BA erreicht – rein technisch betrachtet – mit ihren selbst initiierten oder auf Anfrage von Redaktionen entstandenen Berichten jeden Tag 300 Millionen Bürgerinnen und Bürger.

Ein trauriger Anlass für eine bundesweite und über mehrere Tage anhaltende Berichterstattung war die Messerattacke im Jobcenter Neuss, bei der eine Kollegin getötet wurde. Besonders erschreckend in diesem Zusammenhang waren zahlreiche unangemessene Kommentare in Online-Medien, die Tat und Täter entschuldigen wollten oder gar zur Nachahmung aufriefen. Gegen diejenigen Verfasser, die eindeutig identifiziert werden konnten, ist Strafanzeige wegen verschiedener Tatbestände ergangen.

Das Marketing der BA hat sich 2012 organisatorisch und inhaltlich neu aufgestellt und vor allem die Kampagne „Ich bin gut“ erfolgreich weiterentwickelt. Diese hat erstmals auch über das soziale Netzwerk „facebook“ die junge Zielgruppe angesprochen. Fast 70.000 gewonnene „Fans“ in nur wenigen Wochen zeigen, wie wichtig dieses Medium bei Jugendlichen ist. Diese Kampagne wurde im Oktober 2012 mit dem Deutschen PR-Preis – dem renommiertesten deutschen Preis für Public Relations – in der Kategorie „Verbände und Öffentliche Institutionen“ ausgezeichnet.

DAS IAB - DIE „DENKFABRIK“ DER BA



Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat mit einer Vielzahl von Aktivitäten dafür gesorgt, dass relevante Forschungsergebnisse mit Arbeitsmarktbezug einer breiten Fachöffentlichkeit vermittelt und in der Beratung von Politik und Verantwortlichen für die Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik nutzbar gemacht wurden. Außer Fachvorträgen und Veranstaltungen gehörten dazu die auf Politik und Praxis ausgerichteten Publikationsreihen „IAB-Kurzbericht“ und „IAB-Forum“.

Das IAB hat 2012 seine Stellung und Sichtbarkeit in der nationalen und internationalen Forschungslandschaft weiter ausgebaut. Schwerpunkte des Forschungsprogramms lagen auf der Untersuchung der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen und der Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Diese beiden Themen werden neben anderen Forschungsergebnissen ausführlich im „Handbuch Arbeitsmarkt 2013“ behandelt, das im Oktober 2012 der Fachöffentlichkeit vorgestellt wurde.

Die Folgen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt standen im Mittelpunkt der beiden Ausgaben des Magazins „IAB-Forum“. Sie wurden außerdem bei der jährlichen Tagung „Wissenschaft trifft Praxis“, die das IAB gemeinsam mit der Zentrale der BA ausrichtet, sowie bei den „Nürnberger Gesprächen“ aufgegriffen, die das IAB mit der Stadt Nürnberg organisiert. Weitere Kernthemen der Institutsarbeit waren die Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente, Aspekte der Arbeitnehmerfreizügigkeit, die Auswirkungen von Mindestlöhnen sowie regionale Ungleichheiten.



Weitere Informationen zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der BA erhalten Sie unter www.arbeitsagentur.de
→ Presse



Weitere Informationen zum IAB erhalten Sie unter www.iab.de



STATISTIK LIEFERT AKTUELLE UND BELASTBARE DATEN

Die BA stellt mit der amtlichen Statistik zum Arbeitsmarkt und zur Grundsicherung für Arbeitsuchende eine leistungsfähige informationelle Infrastruktur zur Verfügung. Öffentlichkeit, Wissenschaft, Politik und am Arbeitsmarkt agierende Institutionen erhalten aktuelle und belastbare Daten über die wirtschaftliche und soziale Lage in allen Regionen.

Der Statistik der BA liegen die Qualitätsstandards zugrunde, die im „Verhaltenskodex Europäische Statistik“ festgelegt sind. Dazu gehören fachliche Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, solide Methodik, Aktualität, Vergleichbarkeit, Klarheit und allgemeine Zugänglichkeit. Glaubwürdigkeit verlangt differenzierte Konzepte, z.B. zur Beurteilung, wie die Zahlen zur registrierten Arbeitslosigkeit durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente beeinflusst werden. Die Statistik zur Unterbeschäftigung ermöglicht jedem Nutzer dazu monatlich und für alle Regionen eigenständige Analysen.

2012 wurde das Statistik-Internetportal überarbeitet. Grafiken und Daten zu den einzelnen Themen und die Übersicht „Arbeitsmarkt interaktiv“ erhöhen die Benutzerfreundlichkeit. Um auch unterwegs eine schnelle Information über die aktuelle Entwicklung am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wurde eine „App“ entwickelt, die Karten und Arbeitsmarktbarometer mit elf Kennzahlen für alle Agenturbezirke, Länder und Kreise auf Smartphones und Tablet-PCs darstellt.

Weitere Informationen zur Statistik der BA erhalten Sie unter statistik.arbeitsagentur.de



NETZWERKARBEIT REGIONAL, NATIONAL UND INTERNATIONAL

Das Arbeiten in Netzwerken ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der BA auf den lokalen Arbeitsmärkten ebenso wie in den Bundesländern, auf Bundesebene oder im internationalen Kontext. Der lebendige Austausch in den Netzwerken, die Kommunikation nach innen und außen sowie der (selbst-)kritische Dialog über die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele geben Anregungen zur Weiterentwicklung und Leistungssteigerung.

Netzwerkarbeit der BA reicht von regelmäßigen Arbeitstreffen mit den Bundesländern, den kommunalen Spitzenverbänden oder Bundesministerien bis zum Austausch mit den Wohlfahrtsverbänden und Bildungsträgern. Darüber hinaus gibt es die gesetzlich normierte Gremienarbeit wie den Bund-Länder-Ausschuss, die Kooperationsausschüsse, Trägerversammlungen und örtliche Beiräte. Die gemeinsame Arbeit mit den vielfältigen Netzwerkpartnern der Zentrale der BA auf Bundesebene wird ergänzt durch entsprechende Aktivitäten der Regionaldirektionen auf Landesebene sowie der Agenturen und Jobcenter auf lokaler Ebene. Die Zusammenarbeit aller Akteure fördert die vernetzte Arbeit und den Austausch von Erfahrungen und guten Beispielen, damit Kundinnen und Kunden bestmöglich unterstützt werden können. Auch in migrationsspezifischen Netzwerken ist die BA vertreten: Die beiden alternierenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats, Annelie Buntenbach und Peter Clever, sowie der BA-Vorstand Grundsicherung, Heinrich Alt, sind Mitglied des Integrationsbeirates der Bundesregierung. Im bundesweit aufgestellten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ ist die BA strategischer Partner.

ARBEITSMARKTMONITOR: FACHKRÄFTERADAR WEITERENTWICKELT

2012 hat der Arbeitsmarktmonitor als Informations- und Interaktionsplattform seine positive Entwicklung fortgesetzt. Die Nutzerzahlen erlebten eine konstante Steigerung bis auf einen Wert von 12.500 zum Ende des Jahres. Neben der laufenden Aktualisierung der bereitgestellten Daten zu Branchenentwicklungen und Regionalstrukturen wurde der Fachkräftenradar ständig weiterentwickelt. Informationen aus dem Fachkräftenradar werden auch an die Plattform www.fachkraefte-offensive.de geliefert. Durch die Bereitstellung von Eurostat-Daten für die an Deutschland angrenzenden Nachbarregionen wurde die Möglichkeit der Analyse der regionalen Arbeitsmarktstrukturen insbesondere für die Grenzregionen verbessert. Hier können auch regionale Projekte kofinanziert werden.

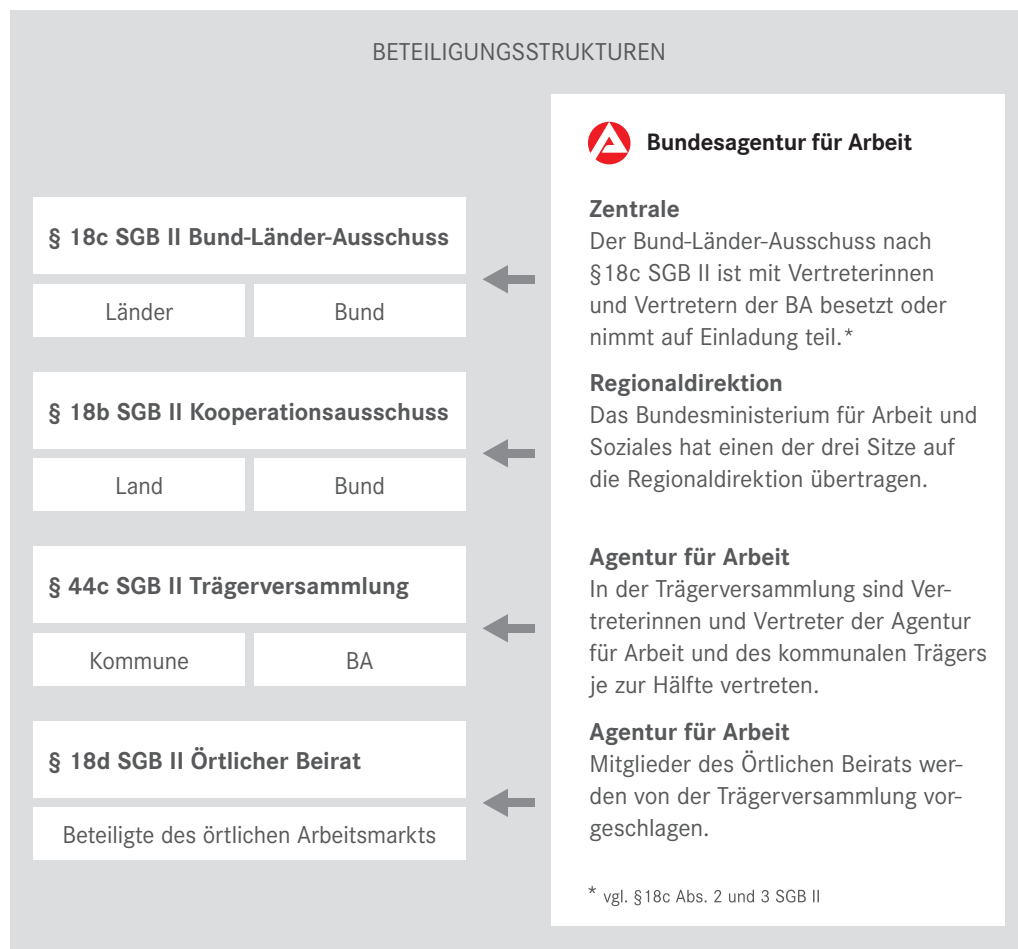
Der Schwerpunkt der Weiterentwicklung lag auf der besseren Abbildung und Unterstützung regionaler Netzwerkarbeit zur Arbeitsmarktpolitik, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung. Zum Jahresende verzeichnete der Arbeitsmarktmonitor knapp 700 regionale Netzwerke aus dem gesamten Bundesgebiet. Gleichzeitig wurde die Öffnung des Informationsbereiches der Plattform für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vollzogen. Mit diesem Schritt gewinnt der Arbeitsmarktmonitor als Informations- und Planungsinstrument sowohl für die Beschäftigten der BA als auch für die Gesamtheit der Nutzer an Bedeutung. Für die Zukunft ist neben der ständigen Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebots des Arbeitsmarktmonitors geplant, die Nutzung mit Smartphones und Tablet-PCs zu erleichtern.



ZUSAMMENARBEIT IN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

In 306 gemeinsamen Einrichtungen aus Arbeitsagenturen und kommunalen Trägern stimmen die Landkreise bzw. kreisfreien Städte und die Arbeitsagenturen in der Trägerversammlung das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm untereinander ab. Damit wird gewährleistet, dass die Interessen des jeweiligen Trägers gewahrt werden und auch lokale Besonderheiten Berücksichtigung finden. Die Partner verständigen sich über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten. Ferner stellt die Trägerversammlung einheitliche Grundsätze der Qualifizierungsplanung und Personalentwicklung auf und stimmt diese mit den Personalentwicklungskonzepten der Träger ab.

Der örtliche Beirat bildet als unabhängiges, sachkompetentes Gremium die Schnittstelle zwischen der öffentlichen Verwaltung in den Jobcentern und der Umsetzung und Erbringung der erforderlichen Maßnahmen durch die Arbeitsmarktdienstleister. Er berät die Jobcenter und die verantwortlichen Träger und gibt z.B. Impulse zu marktgerechten Qualifizierungen. Mit Expertenwissen sorgt er für eine externe Sicht der Dinge. Im Beirat können Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Kammern, berufsständischen Organisationen, Träger der freien Wohlfahrtspflege und auch Kirchen vertreten sein.



Auf Landesebene hat der Gesetzgeber 16 Kooperationsausschüsse bestehend aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem jeweiligen Bundesland für die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in der Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene gestellt. Die Kooperationsausschüsse haben neben einer Beratungsfunktion auch konkrete Entscheidungskompetenzen insbesondere bei Konflikten über Weisungszuständigkeiten in den gemeinsamen Einrichtungen. Darüber hinaus nehmen sie übergreifende Aufgaben zur Koordinierung, Abstimmung und Schwerpunktsetzung auf Landesebene wahr.

Auf Bundesebene ist der Bund-Länder-Ausschuss eingerichtet worden, um die zentralen Fragen der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Aufsicht, des Kennzahlenvergleichs und der zu erhebenden Daten zu beobachten, zu beraten sowie die gesetzlich geforderten Zielvereinbarungen zu erörtern. Neben Bund und Ländern nehmen die Kommunalen Spitzenverbände und die BA am Bund-Länder-Ausschuss teil.

HAUPTSTADTVERTRETUNG: IM DIALOG MIT DER BERLINER POLITIK

Die Hauptstadtvertretung repräsentiert und vertritt die Geschäftspolitik der BA im politischen Berlin gegenüber Abgeordneten des Bundestags, dem Bundesrat, dem Kanzleramt, Ministerien und Botschaften. Zu ihren Aufgaben gehört u.a. die Information des Vorstands und der Führungskräfte zu wichtigen Gesetzesvorhaben und Entwicklungen in der Arbeitsmarktpolitik. Die Hauptstadtvertretung ist darüber hinaus Ansprechpartner für Journalistinnen und Journalisten der Parlamentsredaktionen und unterstützt dadurch die Pressestelle in der Zentrale. 2012 richtete die Hauptstadtvertretung einen gut besuchten Parlamentarischen Abend des Verwaltungsrats der BA zu aktuellen Arbeitsmarktthemen aus, u.a. mit dem Themenschwerpunkt des Arbeitsmarktmonitors. Mit Führungskräften der BA wurden Seminare zur Kommunikation im politischen Umfeld durchgeführt. Auch die unterstützende Vorbereitung der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, an welcher der Vorstand jährlich teilnimmt, gehörte zum Aufgabenspektrum.

EUROPAVERTRETUNG: DIE BA IN BRÜSSEL

Die Arbeit der Europavertretung der BA in Brüssel war 2012 von der Frage der Staatsschuldenkrise und ihrer Auswirkungen auf die europäischen Arbeitsmärkte geprägt. Die sich in vielen EU-Staaten verschlechternde Arbeitsmarktsituation hat zu intensiven Aktivitäten sowohl von Seiten der Europäischen Kommission wie auch im europäischen Netzwerk der Leiterinnen und Leiter der öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister geführt. Die Europavertretung hat diese Prozesse aktiv begleitet, indem sie die Kriseninterventionsinstrumente und -prozesse der BA erläutert hat. Bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit stand die Rolle der BA im System der dualen Berufsausbildung im Mittelpunkt des Interesses. Die Begleitung der Reform des EURES-Netzwerkes für die Verbesserung der innereuropäischen Mobilität von Arbeitskräften war ein weiterer Arbeitsschwerpunkt der Europavertretung. Vorstand und Verwaltungsrat der BA haben außerdem eine Sitzung in Brüssel genutzt, um mit hochrangigen EU-Vertretern über die aktuelle Situation zu diskutieren.

INTERNATIONALE BEZIEHUNGEN: IMPULSE UND WISSENSTRANSFER

Der Austausch mit Arbeitsverwaltungen und Arbeitsmarktakteuren anderer Länder trägt zur Reflexion des eigenen Handelns und zur Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Initiativen der BA bei. 2012 wurden vorrangig Impulse für die Integration von Jugendlichen und Älteren aufgenommen. Außerdem wurden weitere Benchmarks zur nachhaltigen Beschäftigung und zur Umsetzung von Maßnahmen für die Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen erarbeitet. Die BA ist für viele Arbeitsmarktorganisationen ein Vorbild für eine innovative Produktentwicklung, einen gelungenen Dialog mit den Sozialpartnern sowie für Effektivität. Die von der BA entwickelten Kennzahlen stoßen auf großes Interesse bei Partnerverwaltungen, die sich massiven Einsparungen gegenüber sehen. Hierzu wurden mit Unterstützung von Jobcentern und Arbeitsagenturen einige Workshops und Austausche durchgeführt. So wurde 2012 die Basis für eine intensive Unterstützung der griechischen Arbeitsverwaltung gelegt und die Zusammenarbeit mit den türkischen Partnern im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften intensiviert.

ORGANISATION UND INNOVATION

Die Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit, die Erhöhung der Kundenzufriedenheit und die Steigerung der Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wesentliche Ziele der BA und Antrieb zur stetigen Weiterentwicklung.

Die BA hat als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt in den letzten beiden Jahrzehnten einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der gesamtgesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen geleistet. In der nächsten Dekade einer zunehmend volatilen Welt stellen sich nun andere komplexe Aufgaben, die erfolgreich nur in enger Kooperation und guter Absprache mit zahlreichen Partnern auf der Landes- und der lokalen Ebene wahrgenommen werden können. Die BA hat auf diese Herausforderungen zum einen mit einer umfassenden Organisationsreform reagiert, zum anderen hat sie sich mit „BA 2020“ ein Entwicklungsprogramm für kommende Jahre gegeben. Grundpfeiler der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der BA sind gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen. Technische Innovationen, effiziente Einkaufsprozesse und eine verlässliche Informationstechnik unterstützen sie bei ihrer Arbeit mit den Kundinnen und Kunden.

INTERNE WEITERENTWICKLUNG

NEUORGANISATION DER ARBEITSAGENTUREN: DIE BA BLEIBT VOR ORT

Im Rahmen der Neuorganisation der BA wurde die regionale Gliederung der Agenturbezirke an die Grenzen der Landkreise und kreisfreien Städte angepasst. Landräte und Bürgermeister, aber auch die Jobcenter, haben künftig nur noch eine Arbeitsagentur als Ansprechpartner. Dies erhöht die Transparenz und sichert das Fundament für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit vor Ort. Damit die Agenturen für Arbeit auch in Zukunft kundennahe Dienstleistungen vor Ort erbringen können, waren bei der Neuabgrenzung Mindestgrößen einzuhalten. Wenige kleinere Agenturen für Arbeit wurden zusammengeführt. Die Gesamtzahl der Agenturen für Arbeit reduzierte sich von 176 auf 156. Entsprechend der Komplexität der Umstellung erfolgte die Neuorganisation der Agenturen für Arbeit ab Mitte 2012 bis Anfang 2013 zu drei Zeitpunkten.

Der Neuzuschnitt der Agenturgrenzen hat jedoch keine Auswirkung auf die Zahl der Standorte: Die Agenturen für Arbeit bleiben bundesweit an fast 1.100 Standorten in allen Regionen Deutschlands vertreten. Für die Kundinnen und Kunden bleiben ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die persönliche Beratung vor Ort erhalten: Die kundennahen Dienstleistungen wie Beratung, Vermittlung und der Antragservice für das Arbeitslosengeld befinden sich unverändert in den Organisationseinheiten vor Ort, die Wege für die Kundinnen und Kunden bleiben kurz.

Dagegen werden die sachbearbeitenden Aufgaben ohne direkten Kundenkontakt – wie z.B. die Berechnung und Bewilligung von Trägerleistungen oder Eingliederungszuschüssen – organisatorisch ausgelagert und in 40 Operativen Services führungstechnisch gebündelt. In den Operativen Services werden fachlich spezialisierte Teams die vielfältigen und komplexen sachbearbeitenden Aufgaben wahrnehmen. Dadurch werden Arbeitsabläufe optimiert und die Qualität der Sachbearbeitung erhöht. In den bisherigen Strukturen wurden in der Regel von wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oftmals zu viele Aufgabengebiete abgedeckt. Die Flächeneinführung der Operativen Services soll Anfang Mai 2013 erfolgen.

Die zentrale Funktion der Regionaldirektionen liegt zukünftig in der Steigerung der Leistungs- und Reaktionsfähigkeit (Gesamtperformance) und schließt die Gesamtverantwortung für das operative Geschäft in ihrem Bezirk ein. Hierfür wurde eine hohe Flexibilität in den Organisationsstrukturen geschaffen, indem die Regionaldirektionen eigenverantwortlich ihre Binnenorganisation ausgestalten sowie den Einsatz ihres Personalbudgets festlegen können. Die Regionaldirektionen richteten zur Verbesserung der Zusammenarbeit Beiräte auf Ebene der Bundesländer ein. Die Beiräte sollen insbesondere die Diskussionen von Sozialpartnern und der öffentlichen Hand intensivieren sowie die Netzwerkarbeit und gemeinsame Initiativen befördern.

ELEKTRONISCHE AKTE LÖST PAPIERAKTE AB

Die elektronische Akte (eAkte) ist das digitale Abbild der heutigen Papierakte. Alle Dokumente werden gerichtsverwertbar und revisionssicher gespeichert. Die eingehende und ausgehende Post wird weitgehend automatisiert und in elektronischer Form der Kundenakte zugeordnet. Voraussetzung hierfür ist das Digitalisieren des Schriftguts, Bestandsakten werden anlassbezogen eingescannt. Das Volumen ist eine große logistische Herausforderung: Allein das tägliche Postaufkommen beträgt 260.000 Dokumente, jährlich gehen 62 Millionen Schriftstücke per Post ein. 22 Millionen aktive Kundenakten werden geführt, und 39.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit dem System.

Die eAkte ist Ausgangspunkt für den Aufbau einer modernen und leistungsfähigen Organisation, insbesondere der Bündelung von Aufgaben der Leistungsgewährung. Sie bereitet den Weg in das papierlose Büro für den gesamten Bereich der Arbeitslosenversicherung vor. Die eAkte ist durch die ortsunabhängig verfügbaren Akteninhalte eine wesentliche Voraussetzung für die Einführung der Operativen Services. Die mit der eAkte direkt nach Posteingang oder Bearbeitung verfügbaren Dokumente bewirken bessere und schnellere Auskünfte durch die Service-Center, so dass die Kundenanliegen unmittelbarer und umfassender bedient werden können und im Ergebnis die Kundenzufriedenheit steigt.

Mit der Einführung der eAkte in der Arbeitslosenversicherung nimmt die BA eine Vorreiterrolle innerhalb der Bundesverwaltung ein. Eine annähernd vergleichbar große Umstellung von Papierakten auf die elektronische Aktenführung hat europaweit bislang nicht stattgefunden. Die elektronische Akte der BA ist damit das größte E-Government-Projekt europaweit und das größte Aktendigitalisierungsprojekt weltweit.

„EPULS“ VERZAHNT LEISTUNGSVERFAHREN UND ELEKTRONISCHE AKTE

Mit dem „Programm zur elektronisch unterstützten Leistungserbringung SGB II (ePuls)“ setzt die BA ihre E-Government-Strategie in der Grundsicherung für Arbeitsuchende fort. Unter dem Dach von ePuls werden zukünftig das Leistungsverfahren ALLEGRO mit der elektronischen Akte und ihren Bestandteilen (Dokumentenmanagementsystem, Digitalisierung von Schriftgut und Langzeitarchiv) eng miteinander verzahnt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat der Weiterentwicklung des bereits bestehenden eAkte-Basisdienstes und der Pilotierung der elektronischen Akte in ausgewählten gemeinsamen Einrichtungen zugestimmt. Damit unterstützt die BA den Aufbau zukunftsorientierter, moderner und leistungsfähiger Verwaltungsstrukturen in den gemeinsamen Einrichtungen und deren weitere Professionalisierung bei der Leistungserbringung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

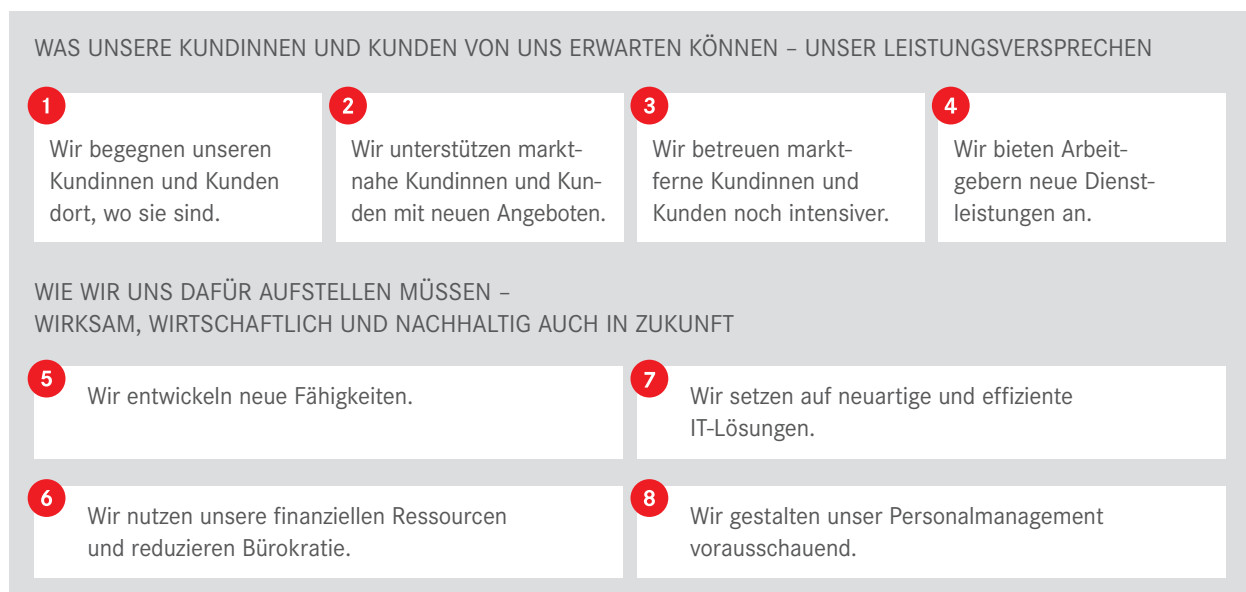
„BA 2020“ FORMULIERT ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVE DER BA BIS 2020

Unter dem Titel „BA 2020 - Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft“ haben der Vorstand und der Verwaltungsrat der BA ein Positionspapier erarbeitet, das einen Entwicklungsweg der BA für die kommenden Jahre aufzeigt. Nachdem die BA sich in den letzten zehn Jahren in drei Reformphasen – Führbarkeit, Operative Leistung und Innovation – einschneidend verändert hat, geht es nun darum, die Organisation der BA kontinuierlich weiterzuentwickeln, die Leistungsfähigkeit der BA zu verbessern und dabei die globalen Trends auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Sechs Megatrends prägen die großen Linien des Wandels, welche die BA zu aktivem gestaltenden Handeln auffordern:

1. Leben und Arbeit werden mobiler, flexibler und volatil.
2. Der demografische Wandel wird spürbar.
3. Die Märkte werden internationaler.
4. Die Wissens- und Informationsgesellschaft entwickelt sich rasant.
5. Teilhabechancen sind zunehmend ungleich verteilt.
6. Öffentliche Finanzen bleiben knapp.

Die Antworten, welche die BA gefunden hat, gelten für die Arbeitslosenversicherung und für den von ihr zu verantwortenden Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit ihren jeweiligen Besonderheiten gleichermaßen, da sich die BA in der Verantwortung für den gesamten Arbeitsmarkt sieht. Aus den sechs Megatrends und den dazugehörigen Thesen leitet die BA mit ihrem Positionspapier „BA 2020“ Aufgaben ab, die sie in den kommenden Jahren acht Handlungsfeldern zuordnen und verfolgen wird. Die Handlungsfelder 1 bis 4 enthalten das Leistungsversprechen gegenüber unseren Kundinnen und Kunden. Die Handlungsfelder 5 bis 8 beschreiben, welche Aspekte die BA in Bezug auf die Personal- und Kompetenzentwicklung sowie die Verbesserung ihrer Ressourcen beachten muss:



Auf der Grundlage der acht Handlungsfelder wird das konkrete Programm der BA bis 2020 erstellt und mit Hilfe eines strategischen Programmmanagements umgesetzt. Dabei werden die Prämissen der Strategie regelmäßig an den Realitäten gespiegelt, so dass die BA gegebenenfalls flexibel reagieren kann, wenn besondere bisher noch nicht gesehene Umstände eintreten sollten.

SICHERUNG UND STEIGERUNG VON QUALITÄT

DIE BA: EINE LERNENDE ORGANISATION

Die BA hat den Anspruch, die Qualität ihrer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen stetig zu verbessern. Nach der erfolgreichen Erprobung in Projekten hat sie 2012 über die bestehenden Einzelansätze hinaus ein Gesamtsystem „Kontinuierliche Verbesserung“ etabliert.

Für alle Regionaldirektionen und für die Stützpunkte der „Internen Beratung SGB II“ wurden Trainerinnen und Trainer für Kontinuierliche Verbesserung ausgebildet. Die Regionaldirektionen haben damit begonnen, in ihren Regionen Moderatorinnen und Moderatoren für die Arbeitsagenturen zu qualifizieren sowie Workshops zur Prozessverbesserung anzubieten und durchzuführen. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende übernimmt die Interne Beratung SGB II diese Aufgabe. Parallel dazu erprobten die beiden Arbeitsagenturen Trier und Augsburg die Selbstbewertung nach dem europäischen Qualitätsmanagementmodell Common Assessment Framework (CAF).

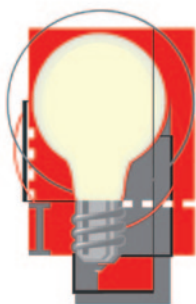
Um die Kontinuierliche Verbesserung vor Ort zu verstetigen, sind für 2013 neben der Ausweitung der dezentralen Aktivitäten weitere Qualifizierungsmaßnahmen und eine Erprobung der CAF-Selbstbewertung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende geplant.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG IN TRIER

Erste Erfolge bei der Verbesserung der Qualität ihrer Dienstleistungen konnten die Agentur für Arbeit und das Jobcenter in Trier (Stadt) erzielen: So konnte beispielsweise der Prozess der Stellenbesetzung und der Integration von Arbeitsuchenden optimiert werden. Arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler erarbeiteten nach systematischer Analyse ihrer jeweiligen Vorgehensweise u.a. einheitliche Standards, nach denen sie relevante Informationen zu den Anforderungen einer Stelle und zum Bewerberprofil erheben. In der Folge hat sich die Suchdauer verringert, die Trefferquote sowie die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sind gestiegen.



CREATIV IDEENMANAGEMENT: „IDEENBOX“ VEREINFACHT VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE



Das betriebliche Vorschlagswesen „creativ Ideenmanagement“ ist ein bewährtes Element der Kontinuierlichen Verbesserung in der BA. Damit werden das Wissen und die Ideen der Beschäftigten nutzbar gemacht, um die Aufgabenerledigung in allen Organisationseinheiten zu verbessern. Dies zu fördern, ist ein Grundgedanke des Leitbildes der BA.

Seit April 2012 finden alle Beschäftigten eine „Ideenbox“ auf ihrem PC-Desktop. Sie vereinfacht die Eingabe von Verbesserungsvorschlägen und macht den Bearbeitungsstand jeder Idee transparent. Zudem gibt die Ideenbox Auskunft über eingereichte Vorschläge und bietet Anregungen für neue Ideen. Die Erwartungen an das Tool haben sich erfüllt: Die Zahl der monatlichen creativ-Vorschläge hat von 2.200 im Jahr 2011 auf 3.600 zugenommen. Der durch das Vorschlagswesen für die BA erzielte Nutzen liegt beispielsweise im Bereich des Umweltschutzes, der Arbeitssicherheit sowie in der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit.

„INTERNE BERATUNG SGB II“ STÄRKT DIE DEZENTRALE FÜHRUNGSKOMPETENZ

Die Interne Beratung SGB II hat als unternehmerisch geführtes Cost Center im öffentlichen Auftrag eine hohe Akzeptanz bei ihren Kundinnen und Kunden – den Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen – erreicht. Der Einkauf der Beratungsleistung durch die Geschäftsführungen aus ihren dezentralen Verwaltungskostenbudgets erfordert eine intensive Kosten-Nutzen-Abwägung und fördert die nachhaltige Umsetzung der Beratungskonzepte. Mit ihrer methodischen und fachlichen Spezialisierung entwickeln die Beratungsteams unter Einbeziehung von Fach- und Führungskräften des beratenen Jobcenters maßgeschneiderte lokale Lösungen für ihre Auftraggeber. 2012 wurden von der Internen Beratung SGB II 93 Jobcenter beraten. Mittlerweile wird die Interne Beratung SGB II nicht mehr nur zur Fach- und Prozessberatung herangezogen, sondern zum gesamten Themenspektrum der lokalen Gestaltungsspielräume der gemeinsamen Einrichtungen beauftragt. Nach im Vorjahr 52 Prozent hat sie 2012 ca. 61 Prozent ihrer Kosten decken können und einen Umsatz von ca. 4,25 Millionen Euro erzielt (Vorjahr 3,59 Millionen Euro).

INTERNE REVISION ZEIGT VERBESSERUNGSPOTENZIALE AUF

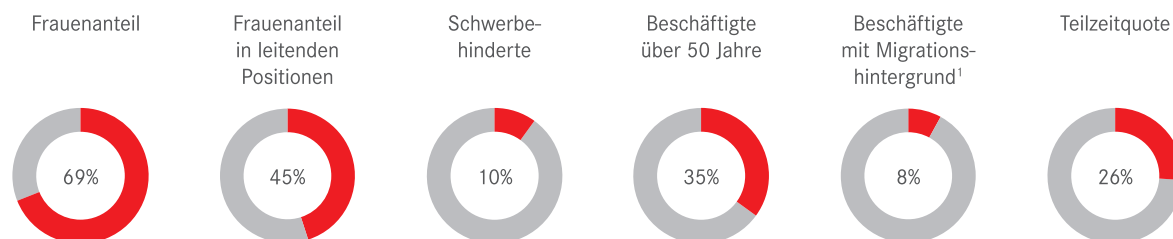
Die Interne Revision übt eine unabhängige, objektive Prüfungs- und Beratungsfunktion aus. Im Verständnis einer guten Unternehmensführung werden regelmäßig alle Teilbereiche der BA auf der Grundlage international anerkannter Revisionsstandards geprüft. Das Management wird in der effektiven Ausübung seiner Verantwortung in den jeweiligen strategischen Geschäftsfeldern unterstützt. Revisionsberichte analysieren die Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit von Geschäftsprozessen und informieren den Vorstand und den Verwaltungsrat über Optimierungsbedarfe. Das operative Management sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, anhand von konkreten Empfehlungen Verbesserungspotenziale in der täglichen Arbeit zu erkennen und zu nutzen. Die Interne Revision begleitet daneben interne Projekte, um auf mögliche Risiken, die sich für die BA ergeben können, frühzeitig hinzuweisen. Zum Aufgabengebiet der Internen Revision gehören auch die Prävention und die Bekämpfung von Korruption und sonstigen dolosen Handlungen.

PERSONALPOLITIK DER BA FÖRdert BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

VORAUSSCHAUENDE PERSONALPOLITIK

Die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht im Vordergrund der Personalpolitik der BA. Eine vorausschauende Personalplanung berücksichtigt sowohl die Alterung als auch die unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten. In diesem Zusammenhang hat auch die Erschließung der Potenziale von Frauen, insbesondere in Leitungs- und Führungsfunktionen, weiterhin einen hohen Stellenwert. Das im 3. Gleichstellungsplan der BA definierte strategische Rahmenprogramm wurde 2012 an die aktuellen Entwicklungen angepasst und aktualisiert. Die BA befindet sich derzeit mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 45,5 Prozent (Stand 30. Juni 2012) auf einem guten Weg, die angestrebte Erhöhung auf 46,2 Prozent bis Ende 2013 zu erreichen.

Wichtige Kennzahlen aus dem Personalbereich



¹ Die Daten basieren auf freiwilligen Angaben im Rahmen einer internen Mitarbeiterbefragung.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, ERP-Personal

Das ganzheitliche Personalmanagement und die lebensphasenorientierte Personalpolitik der BA erfuhr hohe Anerkennung auf Bundesebene: Im Rahmen des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“ wurde der BA die fachliche Leitung der Projektgruppe „Demografiesensibles Personalmanagement in der Bundesverwaltung“ übertragen. Gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern wurden in der Projektgruppe Empfehlungen zur Gestaltung eines demografiesensiblen Personalmanagements und ein Leitfaden zur Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik entwickelt. Die BA hat außerdem am Zukunftsdialog der Bundeskanzlerin mitgewirkt und ist in Arbeitsgruppen im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung aktiv. Die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Integration der Bundesregierung unterstützt die BA mit verschiedenen Projekten und Initiativen auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber und treibt die interkulturelle Öffnung voran.

Stellen für Dauerkräfte und Beschäftigungsmöglichkeiten für befristete Kräfte bei der BA

	Insgesamt	Arbeitslosen- versicherung ¹ und Interner Service sowie Dienstleistung Grundsicherung	Grundsicherung ² ohne Dienstleistung Grundsicherung	Familienkasse
Zusammen	108.536,0	60.677,5	44.017,5	3.841,0
davon Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	77.060,0	41.789,5	31.955,5	3.315,0
Beamteninnen und Beamte	18.938,5	12.465,5	6.079,0	394,0
Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag	8.617,5	2.502,5	5.983,0	132,0
Nachwuchskräfte ³	3.920,0	3.920,0		
davon Auszubildende	2.790,0	2.790,0		
Studierende	1.010,0	1.010,0		
Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker	120,0	120,0		

¹ Agenturen für Arbeit, Regionaldirektionen, besondere Dienststellen und Zentrale einschließlich Interner Service und Dienstleistung Grundsicherung; ohne überörtlich wahrzunehmende Verwaltungsaufgaben (üKo).

² gemeinsame Einrichtungen sowie überörtlich wahrzunehmende Verwaltungsaufgaben (ohne Dienstleistung Grundsicherung).

³ Nachwuchskräfte werden nur in der Arbeitslosenversicherung ausgewiesen. Allerdings werden diese auch für die Familienkasse und den Rechtskreis Grundsicherung ausgebildet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Haushaltsplan des Haushaltsjahres 2012

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Im Juni 2012 hat die BA eine anonymisierte Online-Befragung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt. Befragt wurden alle Beschäftigten im Geschäftsbereich der Arbeitslosenversicherung; rund 24.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt.

Als wesentliche Erkenntnisse konnten dabei unter anderem Stärken in der Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen untereinander, im wahrgenommenen Gemeinwohlbeitrag und in der Arbeitsplatzausstattung festgestellt werden. Die geringen Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung lassen zudem auf eine erfolgreiche Inklusion schließen. Als Handlungsfelder für die weitere Entwicklung sind beispielsweise die gesundheitsorientierte Führung oder die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität zu nennen.

Die Auswertung der Ergebnisse wird eingebettet in ein personalpolitisches Handlungsprogramm zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, das z.B. auch die Gesundheitsquote einbezieht, um künftige Handlungsfelder zu identifizieren. Anschließend werden konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die die örtlichen Besonderheiten berücksichtigen.

QUALIFIZIERUNG IST ERFOLGSFAKTOR DER PERSONALENTWICKLUNG

Kernziel der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA ist es, notwendige Kompetenzen bedarfsorientiert und zeitnah zu vermitteln. Insgesamt haben BA-Beschäftigte 2012 an rund 300.000 Tagen an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Damit bewegen sich die Qualifizierungsaktivitäten weiterhin auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Nach dem Abschluss bundesweiter Großprojekte hat sich der Schwerpunkt in der Arbeitslosenversicherung stärker hin zur individuellen Qualifizierung entwickelt. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende standen die Schulungen rund um die Beratungskonzeption SGB II im Vordergrund der Qualifizierungsaktivitäten.

ALLEINERZIEHENDE AUSZUBILDENDE MIT MIGRATIONS HinterGRUND IN ESSEN

Um ihnen bei der BA eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, wurden gezielt Alleinerziehende mit Migrationshintergrund gesucht und angesprochen. Die BA möchte mit diesem Pilotprojekt eine Vorbildfunktion übernehmen und zur Sensibilisierung anderer Unternehmen beitragen. Im Rahmen des Pilotprojektes wird auf die besondere Situation der Auszubildenden eingegangen. Sie können beispielsweise zeitlich flexibel arbeiten, und es besteht die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Außerdem wird den Auszubildenden Unterstützung über den professionellen „Organisationservice Kinderbetreuung und Pflege“ angeboten. Zusätzlich sind spezielle Qualifizierungsmaßnahmen oder – soweit erforderlich – eine gesonderte Förderung der Sprachkompetenz möglich.



AUSBILDUNG UND STUDIUM BEI DER BA

Startschuss für neuen Ausbildungsberuf

Seit September 2012 bildet die BA den neuen Beruf „Fachangestellte/r für Arbeitsmarktdienstleistungen“ aus. Im Mittelpunkt steht dabei die handlungsorientierte Entwicklung von Kompetenzen im Gegensatz zur reinen Wissensvermittlung. Damit wird die neue Ausbildung der sich ständig wandelnden Arbeitswelt und den Veränderungen der Aufgabenstellungen der BA gerecht. In der Folge wurde der betriebliche Ausbildungsplan in Form eines Ausbildungshandbuchs grundlegend überarbeitet und das Ausbildungspersonal mit Blick auf die künftigen Herausforderungen umfassend qualifiziert.

Hochschule der BA weiterhin staatlich anerkannt

Nach der erneuten Akkreditierung ihrer Bachelor-Studiengänge 2011 hat die Hochschule der BA 2012 auch die Systemakkreditierung erfolgreich durchlaufen. Diese war Grundlage für die Verlängerung der staatlichen Anerkennung durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg.

KOOPERATION MIT DER BUNDESWEHR

Die BA und die Bundeswehr arbeiten seit 2010 bzw. 2011 im Rahmen zweier Kooperationsvereinbarungen zu den Themen der Personalgewinnung, der Personalvermittlung und dem Personaltransfer eng zusammen. Dadurch werden die Personalgewinnungsprozesse der Bundeswehr unterstützt und die Fachkräftenachfrage der Unternehmen bestmöglich bedient, da die Soldatinnen und Soldaten über wertvolle berufliche Qualifikationen, Erfahrungen und insbesondere über wesentliche persönliche Kompetenzen verfügen. Im Kooperationsfeld Personaltransfer helfen ganzheitliche Lösungsansätze unter Mitwirkung aller relevanten Netzwerkpartner sowohl die personellen, aber auch die strukturellen und ökonomischen Folgen für die von den Standortschließungen betroffenen Regionen zu bewältigen.



NEUE ELEMENTE „FÜHRUNGSBEGLEITUNG UND FÜHRUNGSSIMULATION“

Unter dem Titel „Führung erlebbar machen“ hat die Führungsakademie der BA 2012 zwei neue Entwicklungsmaßnahmen für die gesamte Führungsmannschaft einer Agentur für Arbeit oder eines Jobcenters ein- und durchgeführt. „Führungsbegleitung“ und „Führungssimulation“ zielen darauf ab, die beteiligten Führungskräfte in ihrer Selbst- und Teamreflexion zu fördern. Sie sollen bewusster und gezielter in ihrem jeweiligen Führungshandeln werden und damit die Führungsqualität und -leistung und die Zusammenarbeit im Führungsteam verbessern. Die beteiligten Führungskräfte erhalten nicht nur eine persönliche Rückmeldung in Vier-Augen-Gesprächen, sondern auch ein konsolidiertes Feedback zur Zusammenarbeit und Führungsleistung sowie konkrete Empfehlungen. Daraus entwickeln sie einen Maßnahmenplan, der ein halbes Jahr später gemeinsam in einem Workshop vertieft wird.

NEUREGELUNG FÜR OBERSTE FÜHRUNGSKRÄFTE ZUR WEITEREN FLEXIBILISIERUNG DER LEITUNGSSTRUKTUREN DER BA

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt ist das Dienstrecht der BA erneut weiterentwickelt worden. Zur weiteren Flexibilisierung der Leitungsstrukturen der BA sind Regelungen zum Anstellungsverhältnis oberster Führungskräfte eingeführt worden: Das strategische Führungspersonal der BA wird künftig vorrangig in einem auf höchstens fünf Jahre befristeten Anstellungsverhältnis beschäftigt. Dadurch wird ein regelmäßiger Personalaustausch zwischen den Leitungsebenen innerhalb der BA sowie zwischen der BA und anderen Arbeitgebern möglich. Die vom Verwaltungsrat eingesetzte Arbeitsgruppe Personal ist vor Begründung eines Anstellungsverhältnisses zu beteiligen. Das Letztentscheidungsrecht des Verwaltungsrats bleibt davon unberührt.

HAUSHALT UND EINKAUF

109 MILLIARDEN EURO GESAMTAUSGABEN LEISTEN BEITRAG ZUR SOZIALEN SICHERHEIT IN DEUTSCHLAND

Die BA leistet mit den ihr übertragenen Aufgaben einen großen Beitrag zur sozialen Sicherheit in Deutschland. So wurden im gesamten Jahr 2012 rund 108,86 Milliarden Euro durch die BA ausgezahlt. Mit rund 34,84 Milliarden Euro stellt der Versicherungshaushalt noch vor dem steuerlichen Kindergeld (33,10 Milliarden Euro) die größte Ausgabeposition dar, gefolgt von der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit 32,35 Milliarden Euro. Insgesamt hat die BA 2012 rund 200 Millionen Zahlungsvorgänge abgewickelt.

ROBUSTER ARBEITSMARKT STÜTZT DEN HAUSHALT DER ARBEITSLÖSENVERSICHERUNG

Nach dem kräftigen Wirtschaftswachstum im Vorjahr hat sich die deutsche Konjunktur beeinflusst durch die europäische Schuldenkrise 2012 abgeschwächt. Der Arbeitsmarkt zeigte sich dennoch robust, so dass die BA zum Ende des Haushaltsjahres einen Überschuss in Höhe von 2,59 Milliarden Euro erzielen konnte. Somit ist es erstmals seit der vergangenen Finanz- und Wirtschaftskrise wieder gelungen, eine moderate Rücklage aufzubauen.

Der Haushaltsplan 2012 sah für 2012 nur ein leichtes Finanzierungsplus von 0,55 Milliarden Euro vor. Zur Verbesserung des Finanzergebnisses führten vor allem geringere Ausgaben, insbesondere im Bereich der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung. Die grundsätzlich gute Arbeitsmarktlage 2012 führte dazu, dass vielfach Arbeitslose ohne Förderung vermittelt werden konnten. Insgesamt wurden mit 34,84 Milliarden Euro rund 2,93 Milliarden Euro weniger verausgabt als im Haushaltsplan vorgesehen.

Die gesamten Einnahmen beliefen sich auf rund 37,43 Milliarden Euro, die Planungen im Haushalt wurden somit um 0,34 Milliarden Euro unterschritten. Dies ist fast ausschließlich darauf zurückzuführen, dass weniger Dienstleistungen durch die Grundsicherungsstellen in Anspruch genommen wurden. Demzufolge wurden rund 0,61 Milliarden Euro weniger Verwaltungskosten abgerechnet und vom Bund erstattet. Die Beitragseinnahmen, die mit rund 71 Prozent die größte Einnahmeposition bilden, beliefen sich auf 26,57 Milliarden Euro, rund 0,23 Milliarden Euro mehr als geplant.



SEPA-EINFÜHRUNG IN DER BA SCHREITET VORAN

Durch die SEPA-Verordnung (Single Euro Payments Area, Einheitlicher Euro-Zahlungsverkehrsraum) werden die Teilnehmerländer von der EU verpflichtet, ihren Zahlungsverkehr – also Überweisungen und Lastschriften – bis zum 31. Januar 2014 auf das einheitliche SEPA-Format umzustellen, das die bisherigen Bankleitzahlen und Kontonummern ablöst. Um eine koordinierte Umstellung aller betroffenen Verfahren in der BA zu gewährleisten, wurde das SEPA-Projekt initiiert. Im Dezember 2012 wurde das IT-Verfahren zur Abwicklung der Kindergeldzahlungen umgestellt, so dass ab Anfang des Jahres 2013 bereits mehr als die Hälfte aller Auszahlungsvorgänge im SEPA-Format erfolgen.

Überweisungen sind bis Dezember 2013 parallel im jetzigen und im SEPA-Format zugelassen. Ende August 2013 sollen alle technischen Voraussetzungen für den SEPA-Zahlungsverkehr erfüllt sein. Zur Konvertierung der vorhandenen Daten bedient sich die BA einer Lösung der Sparkassen, die von der Bundesbank empfohlen wird. Datenschutz und Datensicherheit sind jeweils gewährleistet.

EINKAUFSVOLUMEN STEIGT DURCH NEUE IT-PROJEKTE

Das Gesamteinkaufsvolumen für Güter und Dienstleistungen der Infrastruktur und Informationstechnik und der Regionalen Einkaufszentren für Arbeitsmarktdienstleistungen belief sich 2012 auf 2,57 Milliarden Euro.

Im Bereich Infrastruktur und Informationstechnik betrug das Einkaufsvolumen 1,16 Milliarden Euro bei 1.701 erteilten Aufträgen. Der überwiegende Anteil des Einkaufsvolumens wurde europaweit wettbewerblich vergeben und in Rahmenverträgen gebündelt. Die deutliche Steigerung beim Einkaufsvolumen und der Anzahl europaweiter wettbewerblicher Vergabeverfahren gegenüber 2011 ist vorrangig auf die Vergabe neuer IT-Projekte, bedeutender Einrichtungsprojekte wie die Neukonzeption der Berufsinformationszentren und die Weiterführung bereits bestehender großer Dienstleistungsverträge zurückzuführen.

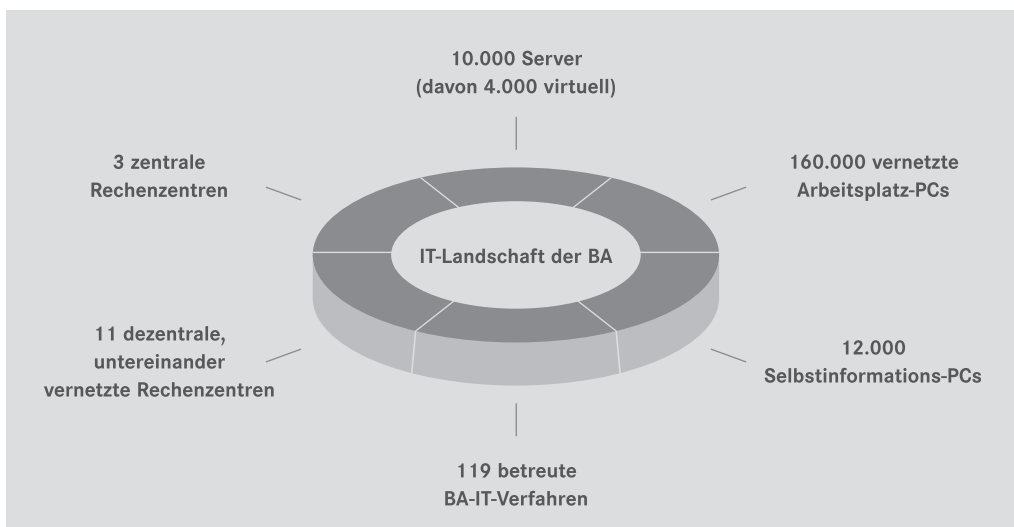
Zur weiteren Unterstützung der elektronischen Einkaufsprozesse, wurde das im letzten Jahr aufgesetzte Projekt Einkaufsressourcenmanagement 2012 für den Zentraleinkauf fortgeführt. Die Produktivsetzung des Kernstücks dieses Projekts, eines elektronischen Vertragsmanagementsystems ist für das zweite Quartal 2013 geplant. Auf den Einkauf von Arbeitsmarktdienstleistungen entfielen rund 1,41 Milliarden Euro; der Anteil in der Arbeitslosenversicherung betrug rund 61 Prozent. Es wurden insgesamt 5.732 neue Verträge für Arbeitsmarktdienstleistungen mit Maßnahmenbeginn 2012 abgeschlossen.

Die BA legt besonderen Wert auf die Maßnahmenqualität und damit erreichbare Integrationserfolge. Um zukünftig bei der Auswahl geeigneter Anbieter von Arbeitsmarktdienstleistungen auch deren bisherige Erfolge stärker gewichten zu können, ist eine Änderung des Vergaberechts erforderlich. Die BA befürwortet entsprechende Bemühungen.

INFORMATIONSTECHNIK

WEITERENTWICKLUNG DER IT-LANDSCHAFT: MEHR SERVICEORIENTIERUNG

Die BA betreibt eine der größten IT-Systemlandschaften Deutschlands. Für die Aufgabenerledigung der BA ist eine leistungsfähige IT-Unterstützung erforderlich. Insbesondere die Zuverlässigkeit der angebotenen IT-Dienstleistungen ist neben Größe und Komplexität eine besondere Herausforderung. So werden pro Monat acht Millionen Postsendungen und 36 Millionen E-Mails versandt und 17 Millionen Überweisungen angewiesen.



Die Neuorganisation der BA hat umfangreiche Anpassungen auch der IT-Verfahren und IT-Zuständigkeiten mit sich gebracht. So wurden etwa die Bearbeitungszuständigkeiten der Agenturen neu geregelt. Diese bildet ein von der IT entwickelter zentraler Dienst ab, der außerdem einen weiteren wichtigen Schritt zum Umbau der IT-Landschaft in Richtung Serviceorientierung darstellt. Außerdem konnten die notwendigen Anpassungen der IT-Verfahren termingerecht bereitgestellt werden.

BETEILIGUNG DER LÄNDER UND KOMMUNEN AN DER IT-ENTWICKLUNG

Die BA stellt für die gemeinsamen Einrichtungen die zentralen IT-Verfahren zur Verfügung und unterstützt damit eine einheitliche und effiziente lokale Erledigung der Aufgaben in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Entsprechend der Beteiligung der kommunalen Träger an den gemeinsamen Einrichtungen entwickelt die BA die IT-Verfahren auch für die kommunalen Aufgaben. Um die kommunalen Träger und die aufsichtführenden Länder an der Entwicklung der zentralen IT für die Grundsicherung zu beteiligen, wurde unter dem Dach des Bund-Länder-Ausschusses die Arbeitsgruppe „Zentrale IT SGB II“ eingerichtet. In dieser Arbeitsgruppe werden kommunale Änderungsanliegen konkretisiert und strukturiert an die BA herangetragen.



GREEN IT

Mit der „Green-IT-Strategie 2013“ unterstützt das IT-Systemhaus der BA die Green-IT-Initiative des Bundes. Diese hat zum Ziel, bis 2013 den durch den IT-Betrieb verursachten Energieverbrauch der Bundesverwaltung im Vergleich zu 2009 um 40 Prozent zu reduzieren. In der BA wurde der IT-Gesamtjahresverbrauch in den Rechenzentren, IT-Räumen und den IT-Arbeitsplätzen bisher – bezogen auf den Basiswert aus dem Jahr 2009 in Höhe von 208 Gigawattstunden – um 38 Prozent oder 80 Gigawattstunden (Stand September 2012) reduziert.

Zu den 2012 umgesetzten Handlungsfeldern der Green-IT-Strategie 2013 zählte insbesondere die dezentrale Rechenzentrumskonsolidierung. Alte Hardware wurde ausgetauscht und die Zahl der dezentralen Server reduziert. Außerdem wurden 930 Klimaanlage und 200 Anlagen zur Sicherung der unterbrechungsfreien Stromversorgung abgeschaltet. Mit dem Umstieg auf Voice-over-IP-Telefonie konnten die für die Telefonie bisher genutzten 1.600 Telekommunikationsanlagen und 3.100 Sprachserver außer Betrieb genommen werden. Weitere Verbrauchsreduzierungen erfolgten durch Servervirtualisierung, die Reduzierung des Verbrauchs in den zentralen Rechenzentren – z.B. durch den Einsatz von direkter freier Kühlung – und den Austausch von IT-Arbeitsplatzgeräten.

Auf der Grundlage der bisher erreichten Ergebnisse und der noch zu erzielenden Energieeinsparung bis Ende 2013 wird die IT der BA, auch über 2013 hinaus, die Energieeinsparung als ein zentrales Ziel vorantreiben. Deshalb wurde die Green-IT-Strategie weiterentwickelt, um das erreichte Niveau des IT-Gesamtenergieverbrauchs bis 2020 zu sichern und weitere Einsparungspotenziale zu erschließen. Für die Erfolge bei der Konsolidierung der dezentralen Rechenzentren wurde die BA im November mit dem „Green IT Best Practice Award 2012“ ausgezeichnet.



E-GOVERNMENT

Die E-Government-Strategie unterstützt mit der Bereitstellung von Dienstleistungen über das Internet die Umsetzung der BA-Strategie 2020. Mit der Erweiterung ihrer Online-Angebote will sich die BA an das veränderte Nutzungsverhalten ihrer Kundinnen und Kunden anpassen. Der Ausbau personalisierter E-Services und durchgängiger automatisierter Prozesse bis hin zur eAkte unterstützt die Umsetzung einer weitgehend papierlosen Verwaltungslandschaft. Zur Unterstützung des E-Government-Ausbaus hat die BA 2012 die Bereitstellung von E-Government-Basisdiensten weiter fokussiert.

Mit dem Aufbau des neuen E-Government-Portals wurde der zentrale Zugang unter **www.arbeitsagentur.de** zu allen Online-Angeboten der BA für 2013 vorbereitet. Die Gestaltung soll dem Portal einen modernen und attraktiven Charakter verleihen. Seit 2011 wurde der Dienst zur einheitlichen Anmeldung der Internetanwenderinnen und -anwender für die Online-Angebote der BA für den neuen Personalausweis erweitert. Damit können die Bürgerinnen und Bürger an neuen medienbruchfreien Prozessen der BA teilhaben.

In einem Kooperationsprojekt mit dem Bundesministerium des Innern wurde analysiert, welche Rahmenbedingungen und Anforderungen bei der Einführung von De-Mail zur sicheren und vertraulichen Kommunikation im Internet in der BA bereits existieren. Insgesamt bereitet sich die BA sowohl fachlich als auch technisch auf die neuen Herausforderungen vor und richtet damit den Ausbau ihrer E-Government-Strategie auf das geplante E-Government-Gesetz aus.

ANHANG

CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT

Eine gute Unternehmensführung, größere Effizienz und Transparenz sind für staatliche Unternehmen und Organisationen genauso wichtig wie für private. Deshalb muss sich auch die Führung dieser Unternehmen und Organisationen an der Weiterentwicklung moderner Governance-Strukturen orientieren. Das Bundesministerium der Finanzen als das für die Beteiligungspolitik des Bundes verantwortliche Ministerium hat einen Kodex guter Unternehmensführung des Bundes (Public Corporate Governance Kodex) erarbeitet. Ein Vorbild sind die positiven Erfahrungen mit dem vorrangig an börsennotierte Unternehmen gerichteten „Deutschen Corporate Governance Kodex“. Die BA hat den Public Corporate Governance Kodex als Grundlage genommen, um über ihre Governance-Strukturen zu informieren. Der Corporate-Governance-Bericht der Bundesagentur erscheint im dritten Jahr.

1. PRÄAMBEL

In Anlehnung an den Public Corporate Governance Kodex des Bundes legt die BA einen Corporate-Governance-Bericht für das Geschäftsjahr 2012 vor. Ziel dieses Berichtes ist es, die Unternehmensführung und -überwachung transparent und nachvollziehbar zu machen.

Vorstand und Verwaltungsrat der BA erklären entsprechend Ziffer 6.1 des Public Corporate Governance Kodex des Bundes, dass dessen Empfehlungen grundsätzlich entsprochen wurde und wird. Abweichungen beruhen auf dem Umstand, dass gesetzliche Regelungen Vorrang vor dem Public Corporate Governance Kodex haben.

Die konsequente Trennung von Verantwortung für das operative Geschäft durch die Geschäftsführung und der Kontrolle und Beratung durch die Selbstverwaltung ist gesetzlich verankert. So leitet der Vorstand die BA und führt deren Geschäfte. Er vertritt die BA gerichtlich und außergerichtlich. Die Geschäftsordnung des Vorstands unterliegt dem Zustimmungsvorbehalt des Verwaltungsrats.

2. VORSTAND

Der Vorstand der Bundesagentur leitet die Bundesagentur und führt deren Geschäfte. Er besteht aus einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern (§ 381 SGB III). Der Vorsitzende des Vorstands bestimmt die Richtlinien der laufenden Geschäftsführung unter Berücksichtigung der vom Vorstand mit Zustimmung des Verwaltungsrats aufgestellten oder mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vereinbarten Ziele. Er überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Vorstands und die Einhaltung der Eckpunkte der laufenden Geschäftsführung. Hierzu lässt er sich von den Vorstandsmitgliedern und von Führungskräften berichten. Jedes Vorstandsmitglied ist für die ihm zugeordneten Geschäftsbereiche zuständig, nimmt die damit verbundenen Aufgaben innerhalb der Geschäftsführungsrichtlinien selbständig wahr und vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen. In der Wahrnehmung dieser Aufgaben sind alle Vorstandsmitglieder gleichberechtigt. Die Leitung der BA erfolgt durch den Vorstand als Kollegialorgan. Der Vorsitzende des Vorstands vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen.

Eine Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) hat die BA für die Vorstandsmitglieder nicht abgeschlossen. Kredite an Mitglieder des Vorstands oder des Verwaltungsrats wurden nicht gewährt.

Der Vorstand hat im Rahmen der Corporate Governance für die BA ein institutionalisiertes Risikomanagement aufgebaut. Ziel ist die regelmäßige Information des Vorstands über eingetretene und mögliche Risiken in der Zukunft. Diese Kenntnis ermöglicht eine (präventive) Maßnahmenplanung zur Sicherung der Organisation. Es wird halbjährlich ein vertraulicher Bericht über die Risiken in der BA erstellt und vom Vorstandsvorsitzenden dem Präsidium des Verwaltungsrats vorgelegt. Die Verantwortung für die Identifikation von und Maßnahmenplanung bei Risiken obliegt in dem Risikomanagementsystem, entsprechend dem beschriebenen Führungsgedanken, weiterhin den Geschäftsbereichen.

Die Prävention und Bekämpfung korruptiver und sonstiger doloser Handlungen ist als Teil der Aufgabenwahrnehmung der Internen Revision dem Vorstand unmittelbar zugeordnet. Die BA ist Mitglied bei Transparency International.

Die Mitglieder des Vorstands werden auf Vorschlag des Verwaltungsrats von der Bundesregierung benannt und vom Bundespräsidenten ernannt. Die Mitglieder des Vorstands stehen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. Die Amtszeit der Mitglieder des Vorstands beträgt fünf Jahre. Mehrere Amtszeiten sind zulässig (§ 382 SGB III).

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands beruht auf vertraglichen Grundlagen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland vereinbart hat (§ 382 Abs. 6 SGB III).

3. VERWALTUNGSRAT

3.1. Aufgaben und Organisation

Der Verwaltungsrat überwacht den Vorstand und die Verwaltung und berät in allen aktuellen Fragen des Arbeitsmarktes (§§ 371, 373 SGB III). Er stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan fest (§ 71a SGB IV). Die strategische Ausrichtung und die geschäftspolitischen Ziele der BA unterliegen der Zustimmung des Verwaltungsrats.

Der Verwaltungsrat besteht aus 21 Mitgliedern. Er setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammen. Jede der drei Gruppen kann bis zu fünf Stellvertreter benennen. Eine Stellvertretung ist nur bei Abwesenheit des Mitglieds zulässig. Vertreter der öffentlichen Körperschaften können dem Verwaltungsrat nicht vorsitzen.

Gemäß § 14 seiner Geschäftsordnung hat der Verwaltungsrat seit November 2004 zwei Ausschüsse gebildet, die entsprechend der Aufgabenverteilung Themen für den Verwaltungsrat vorberaten:

- Ausschuss I, der sich mit strategischen Entscheidungen, Haushalts- und Fragen der Selbstverwaltung beschäftigt und
- Ausschuss II, der Fragen der Arbeitsmarktpolitik, der Arbeitsmarktforschung und der Geldleistungen behandelt.

Beide Ausschüsse beschäftigen sich themenbezogen mit den Prüfberichten der Internen Revision und des Bundesrechnungshofs und nehmen so die Rolle eines Prüfungsausschusses wahr.

Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und zeitnahen Zusammenarbeit mit dem Vorstand hat der Verwaltungsrat ein Präsidium (Artikel 6 Absatz 5 der Satzung der Bundesagentur für Arbeit) gebildet.

Beschlüsse sind dem Verwaltungsrat vorbehalten - d.h. die Ausschüsse und das Präsidium des Verwaltungsrats können nicht an Stelle des gesamten Plenums entscheiden. Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse überprüfen die Qualität und Effizienz ihrer Tätigkeit.

3.2. Berufungsverfahren

Die Berufung erfolgt bei Mitgliedern des Verwaltungsrats durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (§ 377 SGB III). Die berufende Stelle hat Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe in den Gruppen zu berücksichtigen. Arbeitnehmer und Beamte der Bundesagentur können nicht Mitglieder des Verwaltungsrats sein (§ 378 SGB III).

Vorschlagsberechtigt sind für die Gruppe der Arbeitnehmer die Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben sowie ihre Verbände, für die Gruppe der Arbeitgeber die Arbeitgeberverbände, die Tarifverträge abgeschlossen haben sowie ihre Vereinigungen, die für die Vertretung von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinteressen wesentliche Bedeutung haben. Vorschlagsberechtigt für die Mitglieder der Gruppe der öffentlichen Körperschaften im Verwaltungsrat sind die Bundesregierung für drei Mitglieder, der Bundesrat für drei Mitglieder und die Spitzenvereinigung der kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften für ein Mitglied (§ 379 SGB III). Die Amtsdauer der Mitglieder des Verwaltungsrats beträgt sechs Jahre (§ 375 SGB III).

Die Berufenen haben das Ehrenamt unter Beachtung von Gesetz und sonstigem Recht objektiv und unparteiisch auszuüben. Sie sind an Weisungen der entsendenden Stellen nicht gebunden. Interessenkollisionen in Bezug auf das Ehrenamt sind zu vermeiden. Der Verwaltungsrat empfiehlt grundsätzlich, dass das Mitglied seine Bedenken offenlegt, sollte es sich in einem Interessenskonflikt sehen oder seine Befangenheit im Hinblick auf die anstehende Beratung befürchten.

Mit Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden keine Dienstleistungs- und Werkverträge abgeschlossen.

4. VERGÜTUNG

4.1. Vergütung des Vorstands

Während des abgelaufenen Jahres wurden die Geschäfte der BA durch Herrn Frank-J. Weise (Vorstandsvorsitzender), Herrn Heinrich Alt (Vorstandsmitglied) und Herrn Raimund Becker (Vorstandsmitglied) geführt. Die an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlten Bezüge beliefen sich im Jahr 2012 insgesamt auf rund 793.000 Euro.

4.2. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten keine Vergütung. Die Bundesagentur erstattet den Mitgliedern und den Stellvertretern ihre baren Auslagen und gewährt eine Entschädigung in Höhe von 26 € pro Sitzungstag (§ 376 SGB III).

5. RECHNUNGSPRÜFUNG

Für die Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans, sowie die sonstige Haushaltswirtschaft der Bundesagentur für Arbeit, gelten die Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung sinngemäß. Die allgemeinen Grundsätze der Haushaltswirtschaft des Bundes sind zu beachten (§ 77a SGB IV). Die Jahresrechnung der BA wird durch den Bundesrechnungshof geprüft.

STATISTISCHE INFORMATIONEN

Statistische Daten zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie zu den Geldleistungen (z.B. Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II, Kurzarbeitergeld) liegen erst mit Zeitverzögerung vor und werden am aktuellen Rand hochgerechnet. Hilfsweise wurde für diesen Bericht auf gleitende Jahressummen oder Jahresdurchschnitte zurückgegriffen.

Für die Darstellung der Eintritte in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik wurden hochgerechnete Ergebnisse verwendet. Für einige Instrumente (u.a. WeGebAU, IFlaS, Förderung der Teilhabe) und Detailinformationen (z.B. Frauenanteil) wurde auf gleitende Jahreswerte der Monate Oktober 2011 bis September 2012 zurückgegriffen. Förderdaten aus dem Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden nur für Jobcenter in der Form der gemeinsamen Einrichtungen berichtet, da hier auch entsprechende Haushaltsdaten vorliegen.

Für die Daten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger wurden hochgerechnete Ergebnisse für das Jahr 2012 genutzt. Dabei wurden für einige Detailinformationen (z.B. Frauenanteil) für den Bereich der Arbeitslosenversicherung gleitende Jahreswerte der Monate November 2011 bis Oktober 2012 und für den Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gleitende Jahreswerte der Monate September 2011 bis August 2012 genutzt.

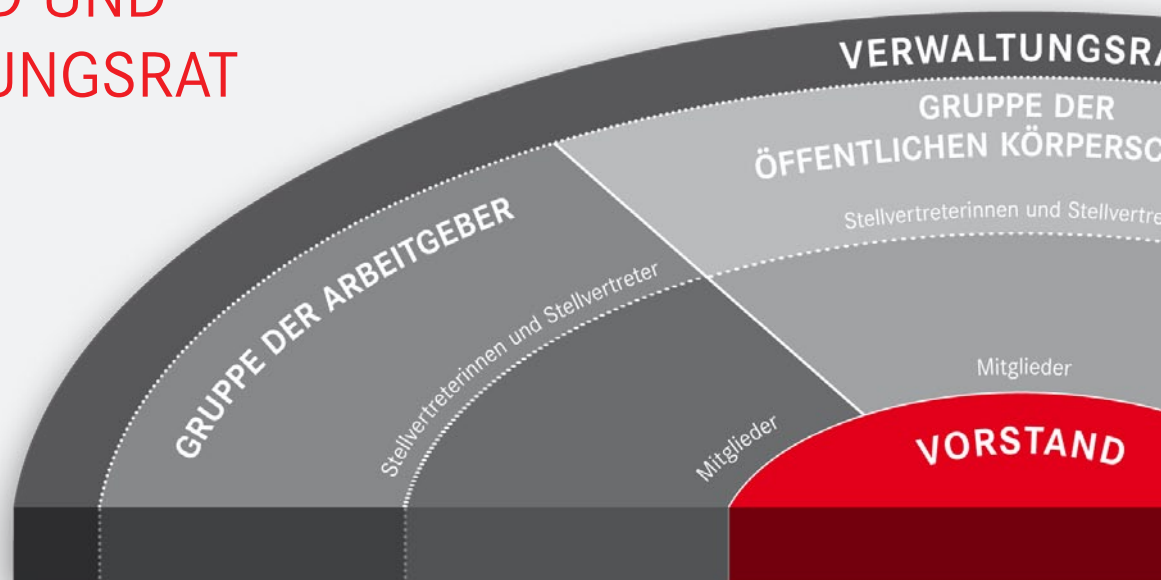
Die Angaben der investierten Mittel spiegeln ausschließlich das Fördergeschehen in den Agenturen für Arbeit bzw. in den Jobcentern (gemeinsamen Einrichtungen) wider und beziehen sich auf das Gesamtjahr 2012.

Die Daten der Arbeitslosigkeit bilden jeweils das Gesamtjahr 2012 ab.

Die Gesamtdaten zur Förderung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente werden ohne Einmalleistungen abgebildet.

Im vorliegenden Geschäftsbericht nicht aufgeführte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und weitere Daten zum Arbeitsmarkt sowie zur Grundsicherung für Arbeitsuchende können Sie im Internetangebot der Statistik der BA unter statistik.arbeitsagentur.de nachlesen.

VORSTAND UND VERWALTUNGSRAT



Frank-J. Weise
Vorsitzender des Vorstands

Heinrich Alt
Mitglied des Vorstands

Raimund Becker
Mitglied des Vorstands

Vorstand



Bertram Brossardt
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e.V.

Peter Clever
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

Gerhard Handke
Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

Ingrid Hofmann
Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister

Walter Huber
Siemens AG

Holger Schwannecke
Zentralverband des Deutschen
Handwerks

Gabriele Sons
Arbeitgeberverbände der Metall- und
Elektro-Industrie (Gesamtmittel e.V.)

Valerie Holsboer
Bundesverband der System-
gastronomie e.V. Arbeitgeberver-
einigung Nahrung und Genuss e.V.

Dr. Lutz Mackebrandt
Bundesverband der freien Berufe

Christina Ramb
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Gabriele M. Walther
Allianz Deutscher Produzenten –
Film & Fernsehen e.V.

Alexander Wilhelm
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

Lothar Gretsch
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Energie und Verkehr
des Saarlandes

Dr. Alexander Groß
Bundesministerium für Wirtschaft
und Technologie

Kornelia Hugg
Bundesministerium für Bildung
und Forschung

Barbara Loth
Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen des
Landes Berlin

Dr. Elisabeth Neifer-Porsch
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Prof. Eberhard Trumpp
Landkreistag
Baden-Württemberg

Nikolaus Voss
Ministerium für Arbeit, Gleich-
stellung und Soziales des Landes
Mecklenburg-Vorpommern



Dr. Thomas Gerhardt
Bundesministerium
der Finanzen

Verena Göppert
Deutscher Städtetag

Dr. Oliver Liersch
Niedersächsisches Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Dr. Wilhelm Schäffer
Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen

Christiane Voß-Gundlach
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Dr. Wilhelm Adamy
Deutscher Gewerkschaftsbund

Egbert Biermann
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

Annelie Buntenbach
Deutscher Gewerkschaftsbund

Isolde Kunkel-Weber
Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft ver.di

Michaela Rosenberger
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-
Gaststätten

Dietmar Schäfers
Industriegewerkschaft Bauen-
Agrar-Umwelt

Dr. Hans-Jürgen Urban
Industriegewerkschaft Metall

Elke Hannack
Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft ver.di

Dr. Stefanie Janczyk
Industriegewerkschaft Metall

Stefan Körzell
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Hessen-Thüringen

Dr. Stephanie Odenwald
Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft

Uwe Polkaehn
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord

Verwaltungsrat



WICHTIGE EREIGNISSE IM GESCHÄFTSJAHR 2012

17. FEBRUAR

Zustimmung des Verwaltungsrats zur bundesweiten Einführung des Basisdienstes eAkte

01. MÄRZ

Anpassung der Internen Services in Sachsen-Anhalt/Thüringen an die Strukturen der späteren Operativen Services

16. MÄRZ

Verwaltungsrat erlässt Änderungsanordnung zur Einstiegsqualifizierungsförderung

16. MÄRZ

Verwaltungsrat erlässt Änderungsanordnung zur Berufsvorbereitungs-Vermittlungspauschale

23. MÄRZ

Beschluss des Vorstands zur Neuorganisation der Familienkasse

24. UND 25. APRIL

Fachtagung „Gemeinsam erfolgreich“, Erster Tag der gemeinsamen Einrichtungen in Berlin

15. JUNI

Wahl von Peter Clever zum Vorsitzenden und Annelie Buntenbach zur stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats

22. JUNI

„KURSNET“ und das „BERUFE-Universum“ auf www.planet-beruf.de erhalten den COMENIUS-Preis

01. JULI

Beginn der Pilotierung der Operativen Services in Sachsen-Anhalt/Thüringen; Gebietsanpassungen in 83 Agenturen für Arbeit an die Kreisgrenzen; Anpassung weiterer Interner Services an die Strukturen der späteren Operativen Services im gesamten Bundesgebiet

13. JULI

Beschluss des Verwaltungsrats zu den Geschäftspolitischen Zielen 2013 der BA im Bereich Arbeitslosenversicherung

13. JULI

Verwaltungsrat erlässt die Anordnung zur Förderung von Jugendwohnheimen

01. OKTOBER

Gebietsanpassungen in 79 Agenturen für Arbeit an die Kreisgrenzen

10. OKTOBER

www.planet-beruf.de erhält die GIGA-Maus 2012 als bestes Programm zum Nachschlagen in der Kategorie „Kinder ab 10 Jahre“

26. OKTOBER

Deutscher PR-Preis in der Kategorie „Verbände und Öffentliche Institutionen“

26. OKTOBER

Herausgabe einer App über die Statistik der BA

09. NOVEMBER

Entlastung des Vorstands der BA für das Haushaltsjahr 2011 durch den Verwaltungsrat

09. NOVEMBER

Feststellung des Haushalts der BA für das Jahr 2013 durch den Verwaltungsrat

09. NOVEMBER

Zustimmung des Verwaltungsrats zum Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung zwischen BA und Bundesregierung zur Durchführung des Sonderprogramms zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“

09. NOVEMBER

Der Verwaltungsrat der BA nimmt die endgültige Version des Strategiepapiers „BA 2020“ zur Kenntnis

26. NOVEMBER

Green IT Best Practice Award 2012 in der Kategorie „Energieeffiziente IT-Systeme“

12. DEZEMBER

Genehmigung des Haushalts der BA für das Jahr 2013 durch die Bundesregierung

13. DEZEMBER

Verwaltungsrat nimmt die Genehmigung des Haushalts der BA 2013 durch die Bundesregierung zur Kenntnis

13. DEZEMBER

Einwilligung des Verwaltungsrats in überplanmäßige Ausgaben beim Insolvenzgeld in Höhe von 369 Millionen Euro

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

Vorstand

März 2013

Der Geschäftsbericht steht hier als Download zur Verfügung:

www.arbeitsagentur.de

→ Veröffentlichungen

→ Geschäftsberichte

→ Geschäftsbericht 2012





DIENTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

**Förderung der
beruflichen Weiterbildung**
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

Sie interessieren sich für eine berufliche Weiterbildung. Dieses Merkblatt informiert Sie über Fragen rund um die Förderung Ihrer beruflichen Weiterbildung durch die Agenturen für Arbeit/Jobcenter.

Bitte lesen Sie das Merkblatt in Ihrem eigenen Interesse zur Vermeidung von Nachteilen sorgfältig durch.

Das Merkblatt kann leider nicht auf jede Einzelheit eingehen.

Sollten Sie daher noch Fragen haben, auf die Sie hier keine Antwort finden, oder sollten Sie weitere Informationen wünschen, erteilen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der für Ihren Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit/Jobcenter gerne nähere Auskunft.

Selbstverständlich können Sie in Ihrer Agentur für Arbeit/Ihrem Jobcenter auch die für die Entscheidung über Ihren Leistungsanspruch maßgebenden Vorschriften einsehen.

Hinweise darauf, welche Merkblätter über weitere Dienste und Leistungen Ihrer Agentur für Arbeit/Jobcenter informieren, finden Sie am Ende dieses Merkblattes.

Im **Internet** finden Sie unter *www.arbeitsagentur.de* nicht nur die **Merkblätter**, sondern auch die folgenden im Zusammenhang mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung verwendeten **Vordrucke**:

- Fragebogen zur Förderung der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme
- Nebeneinkommensbescheinigung
- Bescheinigung über Arbeitgeber-/Trägerleistungen
- Arbeitsbescheinigung
- berufliche Weiterbildung-Veränderungsmitteilung

Selbstverständlich erhalten Sie die Vordrucke auch bei Ihrer Agentur für Arbeit/Jobcenter.

Inhalt

Kapitel	Seite
Vorwort	3
Auf einen Blick. Punkte, die Sie sich merken sollten.	6
1. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Ihre berufliche Weiterbildung gefördert werden kann?	8
1.1 Notwendigkeit	8
1.2 Beratung	8
1.3 Bildungsgutschein	9
1.4 Zulassung des Trägers und der Maßnahme	9
1.5 Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses	10
2. Wie finden Sie den passenden Lehrgang?	11
3. Welche Leistungen werden in welcher Höhe übernommen?	14
3.1 Weiterbildungskosten	14
3.1.1 Lehrgangskosten	14
3.1.2 Fahrkosten	15
3.1.3 Auswärtige Unterbringung	16
3.1.4 Kinderbetreuungskosten	16
3.2 Leistungen zum Lebensunterhalt	16
4. Anrechnung von Einkommen	18
4.1 Anrechnung von Nebeneinkommen	18
4.2 Anrechnung von Leistungen	18
5. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung	20
5.1 Kranken-/Pflegeversicherung	20
5.2 Rentenversicherung	20
5.3 Unfallversicherung	21

Kapitel	Seite
6. Zuständigkeit	22
7. Bescheid	23
8. Widerspruch gegen Entscheidungen	24
9. Auszahlung der Leistungen	25
9.1 Auszahlungsverfahren	25
9.2 Zahlungstermine	26
9.3 Erste Zahlung	27
10. Auskunfts-, Mitwirkungs- und Erstattungs- pflichten	29
10.1 Auskunftspflicht	29
10.2 Mitwirkungspflicht	29
10.3 Erstattungspflicht	31
11. Datenschutz	33
12. Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	34
13. Internet-Center der Agentur für Arbeit	35
14. Stichwortverzeichnis	36

Auf einen Blick.

Punkte, die Sie sich merken sollten.

- Dieses Merkblatt soll zwei Kundengruppen informieren, nämlich sowohl Kundinnen und Kunden, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden können, als auch erwerbsfähige Leistungsberechtigte, deren Förderung von einem Jobcenter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) erbracht wird.
- Als Kundin/Kunde, der nach dem SGB II gefördert werden kann, beachten Sie deshalb bitte: Jobcenter sind gemeinsame Einrichtungen von kommunalen Trägern und Agenturen oder kommunale Träger alleine. Immer, wenn im Text „Agentur für Arbeit“ steht, ist also in Ihrem Fall das Jobcenter gemeint. Wenn im Text nur von „Arbeitslosengeld“ die Rede ist, ist **ausschließlich** das Arbeitslosengeld nach dem SGB III gemeint, nicht das Arbeitslosengeld II nach dem SGB II.

Besondere Regelungen, die für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II gelten, sind (unterstrichen) gekennzeichnet.

- Leistungen können nur dann bewilligt werden, wenn Sie sich vor Beginn der Teilnahme durch die Agentur für Arbeit haben beraten lassen und die Agentur für Arbeit das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt hat (Bildungsgutschein). Suchen Sie also im eigenen Interesse die Agentur für Arbeit rechtzeitig auf. Sie gehen ein Risiko ein, wenn Sie Ihren Arbeitsplatz kündigen, bevor Sie die Möglichkeit einer Förderung bei der Agentur für Arbeit zweifelsfrei geklärt haben.
- Zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen ist die Agentur für Arbeit berechtigt, weitere Auskunft einzuholen bzw. Ermittlungen anzustellen. Hierzu kann unter Umständen auch die Veranlassung ärztlicher oder psychologischer Untersuchungen gehören.
- Die Entscheidung über die Förderung gibt Ihnen Ihre Agentur für Arbeit schriftlich bekannt. Näheres hierzu unter **Nr. 7**.

- Die Leistungen erhalten Sie nur dann kostenfrei, wenn Sie sie auf ein Konto bei einem inländischen Geldinstitut überweisen lassen oder wenn Sie nachweisen, dass Ihnen die Einrichtung eines Kontos bei einem Geldinstitut ohne eigenes Verschulden nicht möglich ist. Näheres zur Auszahlung bei **Nr. 9.1**.
- Arbeitslosengeld wird Ihnen monatlich nachträglich, Weiterbildungskosten (vor allem also Kinderbetreuungs- und Fahrkosten) werden monatlich im Voraus gezahlt.
Die Regelleistungen nach dem SGB II – Arbeitslosengeld II – werden weiterhin monatlich im Voraus überwiesen.
- Während des Bezuges von Arbeitslosengeld/Arbeitslosengeld II sind Sie grundsätzlich kranken-, pflege-, renten- und unfallversichert. Näheres zur Versicherungspflicht und zur Leistungsfortzahlung im Krankheitsfall finden Sie unter **Nr. 5** bzw. **im Merkblatt 1 beziehungsweise Merkblatt Grundsicherung für Arbeit-suchende**.
- Eine eventuelle Arbeitsunfähigkeit müssen Sie sofort der Agentur für Arbeit melden. Melden Sie der Agentur für Arbeit auch alle Änderungen, die Ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld und Weiterbildungskosten beeinflussen. Näheres hierzu bei **Nr. 10**.
- Bewahren Sie alle von der Agentur für Arbeit erhaltenen Nachweise und Unterlagen sorgfältig auf.
- Sollten Sie nach dem Abschluss der Maßnahme nicht weiter arbeitslos sein, müssen Sie dies Ihrer Agentur für Arbeit unverzüglich mitteilen.
- Ein bei Beginn der Maßnahme bestehender Anspruch auf Arbeitslosengeld mindert sich um jeweils einen Tag für jeweils zwei Tage, für die ein Anspruch auf Arbeitslosengeld während der Weiterbildung erfüllt worden ist. Durch diese Minderung darf jedoch ein Mindestanspruch von 30 Tagen nicht unterschritten werden.
- Sollten Sie in Ihrem persönlichen Umfeld Gründe erkennen, die Sie hindern können, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, dann wenden Sie sich bitte an Ihre persönliche Ansprechpartnerin/Ihren persönlichen Ansprechpartner.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Ihre berufl. Weiterbildung gefördert werden kann?

1.1

Notwendigkeit der Weiterbildung wegen Qualifikationsdefiziten

Die Förderung einer beruflichen Weiterbildung soll Ihre Vermittlungschancen deutlich verbessern. Berücksichtigt werden sollen dabei Ihre eigenen Fähigkeiten, insbesondere der bisherige berufliche Werdegang und Vorkenntnisse, aber auch persönliche Voraussetzungen wie Eignung. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren entscheidet die Agentur für Arbeit nach Beratung, inwieweit der Abbau von Qualifikationsdefiziten zur beruflichen Eingliederung führen kann. Hierbei kommt der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und Ihrer Mobilitätsbereitschaft eine hohe Bedeutung zu. Ziel ist es, dass Sie nach Abschluss der Weiterbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden können.

1.2

Beratung

Zur Feststellung, ob für Sie eine Weiterbildung wegen eines Qualifikationsdefizits notwendig ist, ist es unbedingt erforderlich, dass möglichst frühzeitig eine Beratung durch die Agentur für Arbeit erfolgt. Vereinbaren Sie dazu einen Termin mit Ihrer Agentur für Arbeit.

Im Rahmen dieser Beratung werden Ihre Fragen in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung unter Berücksichtigung der in Punkt 1.1 aufgeführten Faktoren besprochen und das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung geklärt. Nicht immer reicht ein Beratungsgespräch zur Prüfung der Eignungsvoraussetzungen aus. Deshalb kann unter Umständen auch die Veranlassung ärztlicher oder psychologischer Untersuchungen erforderlich sein.

1.3 Bildungsgutschein

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, erhalten Sie einen Bildungsgutschein, mit dem Ihnen die Übernahme der Weiterbildungskosten und ggf. die Weiterzahlung des Arbeitslosengeldes zugesichert wird.

Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Innerhalb der Gültigkeitsdauer des Bildungsgutscheines können Sie eine dem Bildungsgutschein entsprechende zugelassene Maßnahme auswählen.

Die für den ausgewählten Träger bestimmte Ausfertigung des Bildungsgutscheins, mit der der Träger Ihre Aufnahme in die Maßnahme bestätigt, muss innerhalb des Gültigkeitszeitraumes und vor dem Beginn Ihrer Teilnahme bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden.

Damit Ihnen die zustehenden Leistungen zeitnah bewilligt werden können, sollten Sie die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig vor Beginn der Teilnahme bei Ihrer Agentur für Arbeit einreichen.

1.4 Zulassung des Trägers und der Maßnahme

Der Maßnahmeträger und die angestrebte Maßnahme müssen für die Weiterbildungsförderung von einer akkreditierten fachkundigen Stelle vor Beginn zugelassen worden sein.

Hierüber informiert Sie der Bildungsträger oder die Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURSNET.

1.5 Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses

Ebenso werden Sie gefördert, wenn Sie nachträglich einen Hauptschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss erwerben, weil Sie einen entsprechenden Schulabschluss noch nicht haben. Die Förderung des Hauptschulabschlusses erfolgt in der Regel in Kombination mit einer zuvor individuell festgelegten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme. Vor Beginn der Teilnahme an einer derartigen Weiterbildung muss im Rahmen einer Beratung (Punkt 1.2) die Notwendigkeit der Weiterbildung (Punkt 1.1) festgestellt worden sein. Eine erfolgreiche Teilnahme an Maßnahmen, die den Erwerb des Hauptschulabschlusses beinhalten, muss von Ihnen erwartet werden können.

Die Ausführungen zum Bildungsgutschein (Punkt 1.3) und zur Zulassung des Trägers und der Maßnahme (Punkt 1.4) gelten entsprechend.

Wie finden Sie den passenden Lehrgang?

Sie haben von Ihrer Agentur für Arbeit einen Bildungsgutschein erhalten. Darin sind das Bildungsziel und die Qualifizierungsinhalte festgehalten, mit deren Hilfe Ihre Eingliederungschancen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend verbessert werden sollen. Es liegt nun an Ihnen, den für Sie passenden Lehrgang bei einem Veranstalter Ihrer Wahl auszuwählen! Damit Sie die richtige Auswahl treffen können, stehen Ihnen vielfältige Informationsmöglichkeiten zur Verfügung:

- Zentrales Informationsmedium ist **KURSNET**, das führende Portal für Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Es informiert bundesweit, tagesaktuell, schnell und kostenlos über mehr als 500.000 Angebote von ca. 17.500 Bildungsanbietern. **KURSNET** bietet einen detaillierten Überblick zu den Angeboten des beruflichen Bildungsmarktes. Ob Sie sich für Kurzlehrgänge oder staatlich geregelte Fortbildungen interessieren – hier erfahren Sie alles Wissenswerte zu den einzelnen Veranstaltungen. Die Informationen in **KURSNET** basieren auf Angaben der Bildungsanbieter.

Sie können **KURSNET** über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de oder direkt über <http://www.kursnet.arbeitsagentur.de> im Internet aufrufen. Sofern Sie über keinen eigenen Internetanschluss verfügen, steht Ihnen **KURSNET** im Berufsinformationszentrum Ihrer Agentur für Arbeit zur Verfügung!

Die Datenbank enthält ferner Informationen darüber, ob das Bildungsangebot zur Förderung mit Bildungsgutschein zugelassen ist.

- In Tageszeitungen und Fachzeitschriften veröffentlichen Bildungsträger in der Regel ihre Lehrgangangebote meistens mittwochs und samstags.
- Informationen erhalten Sie auch bei allen Bildungsträgern direkt.

Worauf Sie achten sollten:

- **Bevor** Sie sich zu einem Lehrgang anmelden, vergewissern Sie sich bitte beim Bildungsträger, ob der von Ihnen ausgewählte Lehrgang **nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) zugelassen** ist und mit dem im Bildungsgutschein festgelegten Bildungsziel/mit den

Qualifizierungsinhalten übereinstimmt. Nur für diese Lehrgänge können Sie Ihren Bildungsgutschein einlösen. Im Zweifelsfall sprechen Sie bitte mit Ihrer Agentur für Arbeit.

Der Eintritt in die Weiterbildung und die Vorlage des Bildungsgutscheines muss innerhalb des Gültigkeitszeitraumes erfolgen. Ansonsten verfällt der Bildungsgutschein.

Bemühen Sie sich daher so schnell wie möglich um einen geeigneten Lehrgangsort. Je früher Sie mit der beruflichen Weiterbildung beginnen, desto eher können Sie auch Ihre Arbeitslosigkeit beenden.

- Der Bildungsgutschein bietet Ihnen die Möglichkeit, einen Lehrgang in der Regel im Tagespendelbereich Ihres Wohnortes auszuwählen.

Der Tagespendelbereich ist die Region, die im Rahmen der zumutbaren Pendelzeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist. Bei einer täglichen Unterrichtszeit von mehr als sechs Stunden sind für die Hin- und Rückfahrt insgesamt bis zu zweieinhalb Stunden zumutbar. Liegt die tägliche Unterrichtszeit unter sechs Stunden, verringert sich die zumutbare Pendelzeit auf insgesamt zwei Stunden.

- Sollte im Einzelfall der von Ihnen ausgesuchte Lehrgang nicht innerhalb der Gültigkeitsdauer Ihres Bildungsgutscheines beginnen oder sollten Sie keinen geeigneten Lehrgang finden, dann wenden Sie sich bitte umgehend an Ihre Agentur für Arbeit.
- Um Weiterbildungsinteressierte bei der Entscheidung für eine fachlich geeignete und qualitativ gute berufliche Weiterbildungsmaßnahme zu unterstützen, hält das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) eine Prüfliste bereit. Sie kann und soll kein mündliches Beratungsgespräch ersetzen und wendet sich hauptsächlich an jene, die sich bereits grundsätzlich darüber informiert haben, welche Art von Weiterbildung für sie in Frage kommt (www.bibb.de/de/checkliste.htm).

- Fragen Sie beim Bildungsträger, wie viele Teilnehmer/-innen nach dem Besuch des zuletzt durchgeführten Lehrgangs eine Arbeit gefunden haben.
- Erkundigen Sie sich beim Bildungsträger, wie er Sie bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle unterstützt.
- Lassen Sie sich vom Bildungsträger die Räumlichkeiten und die technische Ausstattung zeigen.
- Viele Bildungsträger bieten die Möglichkeit zu einer kostenlosen „Schnupperstunde“ an oder einen „Tag der offenen Tür“. Fragen Sie danach.
- Oft ist während eines Lehrgangs ein Praktikum vorgesehen. Bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz sollten Sie selbst mit aktiv werden. Ihre Initiative ist oft der erste Schritt zum neuen Arbeitsplatz.

Welche Leistungen werden in welcher Höhe übernommen?

3.1

Weiterbildungskosten

Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für eine notwendige Eignungsfeststellung,
- Fahrkosten,
- Kosten für eine erforderliche auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

Übernimmt ein Dritter (z.B. der Arbeitgeber) teilweise oder ganz die Kosten der Maßnahme (z.B. Lehrgangskosten), werden nur noch die Kosten von der Agentur für Arbeit übernommen, die nach Abzug der von dem Dritten gezahlten Beträge übrig bleiben.

3.1.1

Lehrgangskosten

Als Lehrgangskosten können Lehrgangsgebühren einschließlich der Kosten für erforderliche Lernmittel, Arbeitskleidung, Prüfungsstücke und der Prüfungsgebühren für gesetzlich geregelte oder allgemein anerkannte Zwischen- und Abschlussprüfungen übernommen werden, soweit es sich um notwendige Kosten handelt. Arbeitskleidung und Lernmittel, die Sie während der Maßnahme benötigen, werden Ihnen grundsätzlich vom Träger der Maßnahme zur Verfügung gestellt.

3.1.2

Fahrkosten

Fahrkosten können übernommen werden

- für Fahrten zwischen Wohnung und Bildungsstätte (Pendelfahrten),
- bei einer erforderlichen auswärtigen Unterbringung für die An- und Abreise und für eine monatliche Familienheimfahrt oder anstelle der Familienheimfahrt für eine monatliche Fahrt einer oder eines Angehörigen zum Aufenthaltsort der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Fahrkosten werden in Höhe des Betrages erstattet, der bei Benutzung des zweckmäßigsten regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels in der niedrigsten Klasse entsteht. Bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel wird eine Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 des Bundesreisekostengesetzes gezahlt, die 0,20 Euro je gefahrenem Kilometer beträgt.

Für die die An- und Abreise bei einer erforderlichen auswärtigen Unterbringung sowie für eine monatliche Familienheimfahrt werden bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel die Kosten für das zweckmäßigste regelmäßig verkehrende in der niedrigsten Klasse erstattet. Bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel wird für die An- und Abreise sowie für eine monatliche Familienheimfahrt eine Wegstreckenentschädigung von 0,20 Euro für jeden gefahrenen Kilometer zwischen dem Ort Ihres Hausstandes und dem Ort der Weiterbildung gezahlt. Für die Anreise, die Abreise und die monatliche Familienheimfahrt wird bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel jeweils ein Höchstbetrag von 130 Euro zugrunde gelegt.

Monatliche Kosten für Pendelfahrten können nur bis zur Höhe von 476,00 Euro übernommen werden.

Zu den Fahrkosten werden Ihre Kilometerangaben von der Agentur für Arbeit mit einem Internet-Routenplaner überprüft. Es beschleunigt die Bearbeitung, wenn Sie einen Ausdruck der Entfernungsberechnung beifügen.

3.1.3

Auswärtige Unterbringung

Bei einer erforderlichen auswärtigen Unterbringung können folgende Leistungen gezahlt werden:

- Für die Unterbringung je Tag ein Betrag in Höhe von 31,00 EUR, je Kalendermonat jedoch höchstens ein Betrag von 340,00 EUR.
- Für die Verpflegung je Tag ein Betrag in Höhe von 18,00 EUR, je Kalendermonat jedoch höchstens ein Betrag von 136,00 EUR.

3.1.4

Kinderbetreuungskosten

Kosten für die Betreuung von aufsichtsbedürftigen Kindern der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers können in Höhe von 130,00 EUR monatlich je Kind übernommen werden, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer solche Kosten während der Teilnahme an der Maßnahme entstehen. Als aufsichtsbedürftig gelten in der Regel Kinder, die noch nicht 15 Jahre alt sind.

Für die Angaben zu den Kinderbetreuungskosten ist der Vordruck „Fragebogen zur Förderung der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme“ zu verwenden.

3.2

Leistungen zum Lebensunterhalt

Arbeitslosengeld

Für die Zeit einer geförderten Weiterbildung wird Arbeitslosengeld gezahlt, so lange die Anspruchsvoraussetzungen für Arbeitslosengeld vorliegen.

Die Regelungen für das Arbeitslosengeld gelten unverändert auch während der Weiterbildung.

Ausführliche Informationen zum Arbeitslosengeld finden Sie im Merkblatt 1 für Arbeitslosengeld, das Ihre Agentur für Arbeit für Sie bereithält.

Während der geförderten Weiterbildung mindert sich die Anspruchsdauer für jeweils zwei Tage des Bezuges von Arbeitslosengeld nur um jeweils einen Tag.

Beispiel:

Während der Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung vom 01.06. bis 30.09. (vier Monate) wird Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung gezahlt.

Die Anspruchsdauer mindert sich im Verhältnis 2 zu 1, so dass sich wegen des Leistungsbezuges von vier Monaten eine Minderung der Anspruchsdauer um zwei Monate ergibt.

Eine Minderung der Anspruchsdauer unterbleibt ganz, wenn bereits zu Beginn der Weiterbildung die Anspruchsdauer 30 Tage oder weniger beträgt. Wird durch die Minderung während der Weiterbildung eine Anspruchsdauer von 30 Tagen erreicht, unterbleibt eine weitere Minderung der Anspruchsdauer.

So ist sichergestellt, dass Sie nach Ende der Weiterbildung bei ggf. weiterhin vorliegender Arbeitslosigkeit noch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für mindestens 30 weitere Tage – wenn Sie zu Beginn der Weiterbildung nur noch einen Restanspruch von weniger als 30 Tagen hatten, höchstens diesen Restanspruch – geltend machen können.

Für die Zeit einer geförderten Weiterbildung werden die Leistungen zur Grundsicherung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte weitergezahlt, solange die Voraussetzungen für diese Leistungen vorliegen. Ausführliche Informationen erhalten Sie von Ihrem Träger der Grundsicherung und aus dem Merkblatt „Grundsicherung für Arbeitsuchende“, das Ihr Jobcenter für Sie bereithält.

4.1

Anrechnung von Nebeneinkommen

Üben Sie während der Maßnahme eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit bzw. Beschäftigung aus, wird das hieraus erzielte Nebeneinkommen auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

Näheres zur Anrechnung von Nebeneinkommen können Sie dem Merkblatt 1 und einem speziellen Faltblatt entnehmen, das Ihre Agentur für Arbeit für Sie bereit halten. Diese Merkblätter und der Vordruck „Nebeneinkommensbescheinigung“ sind im Internet abrufbar unter www.arbeitsagentur.de.

Für das Arbeitslosengeld II gelten abweichende Anrechnungsvorschriften, die Sie dem Merkblatt „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ entnehmen können.

4.2

Anrechnung von Leistungen

Erhalten Sie als Bezieher von Arbeitslosengeld Arbeitsentgelt, Vergütungen oder andere für Ihren Lebensunterhalt bestimmte Zuwendungen von Ihrem Arbeitgeber oder dem Träger der Maßnahme **wegen der Teilnahme an der Maßnahme** oder aufgrund eines früheren oder bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (auch ohne dafür eine Arbeitsleistung zu erbringen), gilt Folgendes:

Nach Abzug der Steuern und der Beitragsanteile zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung und eines Freibetrages von 400,- Euro monatlich wird die Leistung auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

Beispiel:

Wegen der Teilnahme an einer Weiterbildung erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber eine monatliche Vergütung von 500,- Euro netto. Nach Abzug des Freibetrages von 400,- Euro monatlich werden 100,- Euro monatlich auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

Der Vordruck „Arbeitgeberleistungen“ ist auch im Internet abrufbar unter www.arbeitsagentur.de.

Für die Zuwendungen, wie sie im ersten Absatz beschrieben sind, gilt auf dem Gebiet des Arbeitslosengelds II Abweichendes: Die Zuwendungen sind bei der Berechnung des Arbeitslosengelds II als Einkommen zu berücksichtigen. Wegen weiterer Einzelheiten wenden Sie sich bitte an Ihre persönliche Ansprechpartnerin/Ihren persönlichen Ansprechpartner.

Die Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

5.1

Kranken-/Pflegeversicherung

Während Sie Arbeitslosengeld/Arbeitslosengeld II beziehen, sind Sie grundsätzlich in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung pflichtversichert. Beziehen Sie Arbeitslosengeld II, dann gilt dies nicht, wenn Sie vorrangig familienversichert werden können. Die Kranken- und Pflegeversicherung wird von der Krankenkasse durchgeführt, bei der Sie vor der geförderten Weiterbildung versichert waren. Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für Pflichtversicherte werden in voller Höhe von der Agentur für Arbeit bzw. dem Träger der Grundsicherung getragen.

Nähere Informationen hierzu finden Sie im Merkblatt 1 beziehungsweise Merkblatt „Grundsicherung für Arbeit-suchende“

Beziehen Sie keine Leistungen, sind Sie durch den Leistungsträger nicht kranken- und pflegeversichert. In diesen Fällen wenden Sie sich bitte an die zuletzt zuständige Krankenkasse.

5.2

Rentenversicherung

Beziehen Sie Arbeitslosengeld, dann sind Sie grundsätzlich pflichtversichert in der gesetzlichen Rentenversicherung. Ihre Agentur für Arbeit zahlt für die Zeit Ihres Bezuges von Arbeitslosengeld **Pflichtbeiträge** an den Rentenversicherungsträger. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Merkblatt 1.

5.3 Unfallversicherung

Als **Teilnehmerin/Teilnehmer** an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung sind Sie während der festgesetzten Zeiten der praktischen und theoretischen Unterweisung einschließlich des Weges von Ihrer Wohnung zur Schulungsstätte und zurück gegen Unfall versichert. Träger der Unfallversicherung ist in diesen Fällen die **Berufsgenossenschaft**, bei der der Träger der beruflichen Bildungsmaßnahme (Bildungsstätte, Betrieb usw.) Mitglied ist. Die Unfallanzeige ist an die demnach zuständige Berufsgenossenschaft zu übersenden, nicht an die Agentur für Arbeit oder den Träger der Grundsicherung.

Als **Bezieherin/Bezieher** von Arbeitslosengeld/Arbeitslosengeld II sind Sie auch dann gegen Unfall versichert, wenn Sie auf besondere Aufforderung hin die Agentur für Arbeit/das Jobcenter oder andere Stellen aufsuchen (z.B. zur ärztlichen Untersuchung). Einen Unfall müssen Sie in Ihrem eigenen Interesse sofort Ihrer **Agentur für Arbeit/Ihrem Jobcenter** anzeigen, da in diesem Fall nicht die Berufsgenossenschaft des Trägers, sondern die Unfallkasse des Bundes der Unfallversicherungsträger ist.

Beantragen Sie die Leistungen bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit. Das ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk Sie Ihren Wohnsitz haben. Dort erhalten Sie alle erforderlichen Unterlagen.

Helfen Sie mit, die zügige Entscheidung über Ihre Leistungen zu erleichtern, indem Sie die Vordrucke sorgfältig ausfüllen und vor Beginn der Maßnahme wieder einreichen. Bitte denken Sie daran: das richtige und vollständige Ausfüllen der Vordrucke liegt in Ihrem Interesse. Es vermeidet zeitraubende Rückfragen. Bitte fügen Sie sämtliche für die Entscheidung erforderlichen Unterlagen bei.

Sie können die Unterlagen persönlich abgeben, durch einen Beauftragten abgeben lassen oder durch die Post zusenden. Bei einer persönlichen Abgabe können etwaige Zweifel sofort geklärt werden.

„Zusatzblätter“ erhalten Sie, wenn die Agentur für Arbeit für die Entscheidung weitere Angaben braucht (z.B. zu Sonderfällen der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung während des Leistungsbezuges).

Die Agentur für Arbeit vertraut auf die Richtigkeit Ihrer Angaben. Es kann aber notwendig sein, dass sie für eine bestimmte Entscheidung einen Sachverhalt aufklären muss und Angaben nachzuprüfen hat. Sie kann also Ermittlungen anstellen, die zur Prüfung der Leistungsvoraussetzungen erforderlich sind. Hierzu gehört z.B. auch das Recht, die Antragstellerin/den Antragsteller ärztlich oder psychologisch untersuchen zu lassen.

Ein Teil Ihrer persönlichen Daten wird – wenn Ihnen die Formulare in der Agentur für Arbeit ausgehändigt werden – bereits für Sie auf das Formular gedruckt. Überprüfen Sie alle Daten vor der Abgabe der Unterlagen noch einmal gründlich. Vielleicht haben sich inzwischen auch Änderungen, z.B. durch einen Umzug, ergeben.

Die Entscheidung über von Ihnen beantragte Leistungen teilt Ihnen die Agentur für Arbeit mit einem schriftlichen Bescheid mit. Die Bewilligung von Arbeitslosengeld und Weiterbildungskosten erfolgt voneinander getrennt. Dadurch erhalten Sie von der Agentur für Arbeit in der Regel mehrere Bescheide.

Einen schriftlichen Bescheid erhalten Sie auch,

- wenn Ihrem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang entsprochen werden kann,
- wenn die Höhe des Arbeitslosengeldes oder der Weiterbildungskosten geändert wird,
- wenn die Zahlung der Leistungen ganz eingestellt werden muss

oder

- wenn Sie Leistungen zu Unrecht erhalten und zurück zu zahlen haben.

Sollten Sie mit einem schriftlichen Bescheid der Agentur für Arbeit nicht einverstanden sein, können Sie dagegen Widerspruch einlegen. Der Widerspruch bewirkt, dass die Entscheidung der Agentur für Arbeit nochmals überprüft wird.

Wenn Sie Widerspruch einlegen wollen, müssen Sie dies innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung tun. Der Widerspruch muss bei der Agentur für Arbeit, die den Bescheid erlassen hat, schriftlich eingelegt oder dort persönlich zur Niederschrift erklärt werden.

Der Widerspruch gegen Bescheide des Jobcenters ist dort einzulegen.

Kann Ihrem Widerspruch nicht oder nicht in vollem Umfang abgeholfen werden, so erhalten Sie einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den Sie Klage erheben können. Bei welchem Gericht, innerhalb welcher Frist und in welcher Form die Klage zu erheben ist, können Sie der Rechtsbehelfsbelehrung entnehmen, die mit dem Widerspruchsbescheid erteilt wird.

Im Falle einer Klage muss die Agentur für Arbeit dem Sozialgericht die vollständigen Leistungsunterlagen übersenden. Ärztliche und psychologische Gutachten in diesen Leistungsunterlagen werden von der Übersendung nur dann ausgenommen, wenn Sie der Übersendung dieser Unterlagen ausdrücklich widersprochen haben.

9.1 Auszahlungsverfahren

Arbeitslosengeld sowie die Beträge, die die Agentur für Arbeit an Weiterbildungskosten übernimmt, erhalten Sie nur dann kostenfrei, wenn Sie diese Geldleistungen auf ein inländisches Konto bei einem Geldinstitut überweisen lassen oder wenn Sie nachweisen, dass Ihnen die Einrichtung eines inländischen Kontos bei einem Geldinstitut ohne eigenes Verschulden nicht möglich ist. Wenn Sie noch kein Konto bei einem Geldinstitut haben, liegt es in Ihrem Interesse, sich ein inländisches Girokonto sofort einzurichten.

Als Zahlungsempfängerin/Zahlungsempfänger müssen Sie mit der Kontoinhaberin/dem Kontoinhaber identisch sein. Dies kann durch die zusätzliche Aufnahme Ihres Namens bei einem bereits bestehenden Konto (bei dem jeweiligen Kreditinstitut zu beantragen) oder durch Einrichtung eines eigenen Kontos (ggf. auf Guthabenbasis) erfolgen.

Lassen Sie sich die Geldleistung nicht auf ein inländisches Girokonto überweisen und können Sie nicht nachweisen, dass Ihnen ohne eigenes Verschulden die Einrichtung eines Kontos versagt wurde, wird Ihnen die Geldleistung durch die Deutsche Post unter Abzug der dadurch verursachten Kosten gezahlt.

Die Übermittlung der Geldleistung durch die Deutsche Post (Briefträger) erfolgt durch Zustellung einer Zahlungsanweisung zur Verrechnung (ZzV). Diese können Sie innerhalb eines Monats bei Ihrem Geldinstitut zur Gutschrift einreichen oder bei jeder Auszahlungsstelle der Deutschen Post oder der Deutschen Postbank zur Barauszahlung einlösen.

Die ZzV wird Ihnen kostenfrei (ohne Entgeltabzug) zugesandt, wenn Sie nachgewiesen haben, dass Ihnen die Einrichtung eines Kontos ohne eigenes Verschulden versagt wurde. Andernfalls wird bei jeder ZzV ein Grundentgelt in Höhe von zur Zeit 2,10 EUR vom Anspruch einbehalten. Lassen Sie sich den Betrag der ZzV bei einer Auszahlungsstelle der Deutschen Post oder der Deutschen Postbank auszahlen, wird zusätzlich ein betragsabhängiges Entgelt einbehalten, das zur Zeit wie folgt gestaffelt ist:

bei Beträgen

bis 50,00 EUR: 3,50 EUR

von mehr als 50,00 EUR bis 250,00 EUR: 4,00 EUR

von mehr als 250,00 EUR bis 500,00 EUR: 5,00 EUR

von mehr als 500,00 EUR bis 1.000,00 EUR: 6,00 EUR

von mehr als 1.000,00 EUR bis 1.500,00 EUR: 7,50 EUR

Ein betragsabhängiges Entgelt ist nicht zu entrichten, wenn Sie die ZzV einem Geldinstitut zur Kontogutschrift einreichen. Die von der Agentur für Arbeit überwiesenen oder übermittelten Geldleistungen werden auf der Gutschriftsanzeige für Ihr Konto oder der Zahlungsanweisung zur Verrechnung verschlüsselt angegeben, und zwar jeweils mit einer vierstelligen Kennziffer. Diese Kennziffer finden Sie in Ihrem entsprechenden Bewilligungsbescheid wieder. Haben Sie bereits vor der Teilnahme Arbeitslosengeld bezogen, ändert sich die Kennziffer für die Dauer der Teilnahme.

Ihre Ansprüche auf laufende Geldleistungen können übertragen, verpfändet und wie Arbeitseinkommen gepfändet werden. Bitte beachten Sie, dass sich die gesetzlichen Regelungen zum Pfändungsschutz von Bankkonten geändert haben. Die frühere Regelung, dass eine Ihnen zustehende Leistung auf dem Konto Ihres Geldinstitutes erst nach 14 Kalendertagen nach der Gutschrift gepfändet werden kann, wurde zum 31.12.2011 aufgehoben. Pfändungsschutz kann aber nach wie vor dadurch sichergestellt werden, dass Sie bei Ihrer Bank oder Sparkasse ein Pfändungsschutzkonto im Sinne des § 850k Zivilprozessordnung einrichten und die Überweisung der Leistung auf dieses Konto veranlassen. In diesem Fall sind Sie innerhalb der für das Pfändungsschutzkonto festgelegten Grenzen vor Pfändung geschützt.

9.2 Zahlungstermine

Arbeitslosengeld wird Ihnen regelmäßig monatlich nachträglich, Arbeitslosengeld II monatlich im Voraus ausgezahlt. Die Leistungen zu den Kosten der Maßnahme (z.B. Lehrgangskosten) werden im Regelfall unmittelbar an den Träger der Maßnahme ausgezahlt. Bei einer Auszahlung an Sie erhalten Sie die Lehrgangskosten ggf. zusammen mit weiteren Weiterbildungskosten (z.B. Fahrkosten) monatlich im Voraus.

Der Zeitraum, für den die Überweisung gilt, wird auf der Gutschriftsanzeige für Ihr Konto oder der Zahlungsanweisung zur Verrechnung angegeben. Würde hierbei allerdings im Einzelfall nur ein Betrag von bis zu 10,00 EUR anfallen, erfolgt die Überweisung erst, wenn der Betrag von 10,00 EUR überschritten ist.

Lediglich wenn dadurch schon über sechs Monate lang keine Zahlung erfolgt ist, wird im Allgemeinen auch ein geringerer Betrag als 10,00 EUR überwiesen. Die Überweisung der Leistung ist nur dann noch weiter hinauszuschieben, wenn sie nicht auf ein Konto erfolgt und unter Berücksichtigung der daraufhin von Ihnen zu tragenden Kosten der Übermittlung der Leistung (2,10 EUR) immer noch kein zahlbarer Betrag von der insgesamt fälligen Leistung verbleibt.

9.3 Erste Zahlung

Wann Sie voraussichtlich die erste Überweisung erwarten können, erfahren Sie, wenn Sie Ihre Unterlagen bei der Agentur für Arbeit abgeben.

Falls eine abschließende Entscheidung noch nicht möglich ist, kann Ihnen ein Vorschuss gezahlt werden, wenn Ihr Leistungsanspruch dem Grunde nach besteht und zur Feststellung seiner Höhe voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist. Sollte noch nicht abschließend feststehen, ob Sie einen Leistungsanspruch haben, kann auch eine vorläufige Entscheidung getroffen werden, wenn zur abschließenden Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen voraussichtlich noch längere Zeit erforderlich ist, die Anspruchsvoraussetzungen jedoch mit hinreichender Wahrscheinlichkeit bereits vorliegen und Sie die Umstände, die einer sofortigen abschließenden Entscheidung entgegenstehen, nicht zu vertreten haben.

Die Agentur für Arbeit wird von sich aus – ohne besonderen Antrag – prüfen, ob Ihnen ein Vorschuss gezahlt oder eine vorläufige Entscheidung getroffen werden kann.

Vorschüsse oder auf Grund einer vorläufigen Entscheidung gezahlte Leistungen sind von Ihnen dann zu erstatten, wenn sich später herausstellen sollte, dass sie Ihnen

nicht zustanden oder die Ihnen tatsächlich zustehenden Leistungen übersteigen.

Haben Sie Fragen zur Überweisung und in Ihrer Leistungsangelegenheit, so wenden Sie sich bitte nur an Ihre Agentur für Arbeit, weil nur dort Ihre Leistungsunterlagen geführt werden. Nur so ist gewährleistet, dass Ihr Anliegen so schnell wie möglich erledigt werden kann.

Andere Stellen der Bundesagentur für Arbeit (insbesondere die Zentrale und das IT-Systemhaus in Nürnberg) müssen derartige an sie gerichtete Anfragen und Mitteilungen Ihrer Agentur für Arbeit übersenden. Die dadurch entstehenden Verzögerungen wären sicherlich nicht in Ihrem Sinne.

Auskunfts-, Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

10.1

Auskunftspflichten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert werden oder gefördert worden sind, sind verpflichtet,

1. der Agentur für Arbeit oder dem Träger der Maßnahme auf Verlangen Auskunft über den Eingliederungserfolg der Maßnahme sowie alle weiteren Auskünfte zu erteilen, die zu einer Qualitätsprüfung benötigt werden, und
2. eine Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens durch den Träger zuzulassen.

10.2

Mitwirkungspflichten

Bereits wenn Sie die Leistung beantragt haben und während der Zahlung müssen Sie alle Tatsachen angeben, die im Antrag abgefragt werden, also für die Bewilligung erheblich sind. Es kann auch notwendig werden, dass Sie der Erteilung von Auskünften durch Dritte zustimmen, Beweismittel (Urkunden, Nachweise) benennen oder vorlegen, persönlich vorsprechen oder sich untersuchen lassen. Wenn Sie solchen Mitwirkungspflichten nicht nachkommen, kann die Leistung ganz oder teilweise versagt beziehungsweise abgesenkt oder entzogen werden.

Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, Ihrer Agentur für Arbeit unaufgefordert und unverzüglich (erforderlichenfalls telefonisch) alle Änderungen mitzuteilen, die für die Beurteilung Ihres Leistungsanspruchs von Bedeutung sein können. Die Verpflichtung besteht auch dann, wenn über Ihren Antrag noch nicht entschieden ist.

Für den Fall, dass Sie nicht am Unterricht teilnehmen (Fehlzeiten), nimmt Ihr Maßnahmeträger die Mitteilung entgegen.

Mitteilungen an andere Stellen (z.B. an die Krankenkasse) genügen nicht. Ob eine Änderung für Ihren Leistungsanspruch von Bedeutung ist, entscheidet die Agentur für Arbeit. Unterrichten Sie diese deshalb auch in Zweifelsfällen.

Insbesondere müssen Sie die Agentur für Arbeit sofort informieren, wenn Sie

- aus einem früheren Arbeitsverhältnis noch Arbeitsentgelt oder eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen haben,
- Einkommen aus einer unselbstständigen oder selbstständigen Tätigkeit erzielen, die Sie neben der Teilnahme an der Maßnahme ausüben (Mitteilung des Arbeitgebers an die Krankenkasse reicht nicht aus), unabhängig von der Höhe des Entgelts, dem zeitlichen Umfang und der Dauer der Tätigkeit,
- von Ihrem Arbeitgeber oder Maßnahmeträger wegen der Teilnahme an einer Maßnahme oder aufgrund eines früheren oder bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Ausübung einer Beschäftigung Leistungen erhalten oder zu beanspruchen haben, und zwar für die Zeit Ihrer Teilnahme,
- arbeitsunfähig erkranken und wenn Sie wieder arbeitsfähig sind; falls Ihr Maßnahmeträger die Mitteilung nicht entgegen nimmt,
- Mutterschaftsgeld oder ähnliche Leistungen, Renten aller Art, Übergangsgeld aufgrund eines Gesetzes oder Leistungen Dritter zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung entweder beantragt haben oder beanspruchen können oder erhalten,
- Ihren ersten Wohnsitz (bisherige Wohnung) aufgeben und Leistungen für Unterkunft und Verpflegung erhalten,
- Ihre Wohnung verlegen und sich dadurch Ihre Anschrift ändert oder sich Ihre Bankverbindung/Bankleitzahl/Kontonummer bzw. BIC/IAN ändert,
- die Teilnahme an einer Maßnahme oder an einem einzelnen Abschnitt nicht beginnen bzw. vorzeitig beenden, abrechnen oder unterbrechen (hierzu zählen auch tageweise Unterbrechungen) oder wenn der letzte Unterrichtstag/Prüfungstag nicht mit dem ursprünglich festgelegten Datum übereinstimmt,
- Ihre Steuerklasse ändern oder Sie mit Ihrer Ehegattin/Ihrem Ehegatten das Faktorverfahren wählen oder sich eine Änderung des Faktor ergeben,
- von Ihrer Ehegattin/Ihrem Ehegatten, Ihrer Lebenspartnerin/Ihrem Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft dauernd getrennt leben oder Sie beide nicht mehr unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind,

- oder Ihrer Ehegattin/Ihrem Ehegatten, Ihrer Lebenspartnerin/Ihrem Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft mindestens ein Kind im Sinne des Einkommensteuerrechts haben und deshalb den erhöhten Leistungssatz erhalten, die Voraussetzungen hierfür aber entfallen sind (z.B. Kind vollendet das 18. Lebensjahr),
- zum Wehr- oder Zivildienst oder zu einer Wehrübung einberufen werden,
- versicherungspflichtiges Wertguthaben für Zeiten einer Freistellung von der Beschäftigung entnehmen (§§ 7 ff SGB IV),
- andere Fahrstrecken zurücklegen oder andere Verkehrsmittel benutzen,
- für Kinder keine Kosten für die Kinderbetreuung mehr haben,
- Leistungen zu den Weiterbildungskosten von Ihrem Arbeitgeber oder von anderen Stellen erhalten.

Die Mitteilungspflicht besteht auch während der Ferienzeit, während eines Widerspruchs- oder Klageverfahrens, in dem es um den Leistungsanspruch geht, und nach dem Ende eines Leistungsbezugs für solche Änderungen, die (rückwirkend) den Anspruch auf die Leistung beeinflussen können.

Können Sie nicht beurteilen, welche Änderungen sich auf den Leistungsbezug auswirken, so teilen Sie bitte **alle** Änderungen unverzüglich mit, die gegenüber Ihren früheren Angaben in den Anträgen eingetreten sind.

10.3 Erstattungspflicht

Wer zu Unrecht Leistungen erhalten hat, muss sie zurückzahlen, soweit die den Leistungszahlungen zugrunde liegende Bewilligung zurückgenommen bzw. aufgehoben wird oder Leistungen ohne Bewilligung gezahlt werden. Erstattungspflicht besteht dabei in dem Umfang, in dem die Rücknahme bzw. Aufhebung der Bewilligung erfolgt. Zusätzlich zu der erhaltenen Leistung sind die von der Agentur für Arbeit darauf entrichteten Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu ersetzen.

Eine Leistungsbewilligung ist rückwirkend zurückzunehmen bzw. aufzuheben, wenn die bewilligten Leistungen der oder dem Betroffenen rechtmäßig nicht zustanden und sie oder er insbesondere

- vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche oder unvollständige Angaben gemacht bzw. eine Änderung seiner Verhältnisse nicht rechtzeitig mitgeteilt hat,
- gewusst hat oder leicht erkennen konnte, dass sie oder er keinen Leistungsanspruch oder einen geringeren als in der bewilligten Höhe hatte,
- Einkommen erzielt hat, das zum Wegfall oder zur Minderung des Anspruchs geführt haben würde.

Das gilt auch dann, wenn die Leistungen im Voraus gezahlt und von der Leistungsempfängerin oder dem Leistungsempfänger bereits verbraucht worden sind.

Die entsprechende Aufhebung einer Leistungsbewilligung ist auch dann zulässig, wenn gewährte Leistungen nicht bzw. nicht mehr ihrem Zweck gemäß verwendet werden oder eine mit der Leistungsbewilligung verbundene Auflage nicht bzw. nicht fristgemäß erfüllt wird.

Bitte achten Sie auf die Richtigkeit und Vollständigkeit Ihrer Angaben und teilen Sie Änderungen umgehend Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit mit. Die Befolgung dieser Mitwirkungspflichten liegt auch in Ihrem Interesse.

Sollten Sie falsche bzw. unvollständige Angaben machen oder Änderungen nicht unverzüglich bzw. überhaupt nicht mitteilen, müssen Sie nicht nur mit der Erstattung der zu Unrecht erhaltenen Leistungen rechnen, sondern Sie setzen sich auch der Gefahr eines Ordnungswidrigkeiten- oder gar Strafverfahrens aus. Leistungsmissbrauch wird u.a. mit modernen Methoden der elektronischen Datenverarbeitung aufgedeckt und nachdrücklich verfolgt und geahndet, um die Gemeinschaft der Beitrags- und Steuerzahler zu schützen. Die Agentur für Arbeit arbeitet hierbei mit der Zollverwaltung und anderen Behörden zusammen.

Das Sozialgesetzbuch schützt Sie insbesondere vor einer unzulässigen Erhebung und Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten. Diese dürfen nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn eine Rechtsvorschrift das zulässt oder Sie zugestimmt haben. Die Agentur für Arbeit benötigt Ihre Daten, um Ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Weiterbildungskosten feststellen und Ihnen entsprechende Leistungen zahlen zu können. Ihre Mitwirkungspflicht ergibt sich aus den §§ 60 ff. Sozialgesetzbuch Erstes Buch (SGB I).

Wenn Sie Leistungen beantragt haben, werden die erforderlichen persönlichen Daten in Dateien/Akten erfasst und gespeichert. Diese leistungsbegründenden Unterlagen werden spätestens 5 Jahre nach Abschluss des Leistungsverfahrens gelöscht, automatisch gespeicherte Dateien teilweise bereits nach 4 Jahren. Über Daten, die in manuell oder automatisiert geführten Dateien gespeichert oder in Akten enthalten sind, können Sie Auskunft verlangen, sie berichtigen oder in den vom Gesetz genannten Fällen auch sperren oder löschen lassen.

Ihre persönlichen Daten werden im erforderlichen Umfang auch zur Erfüllung anderer Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit und der Agenturen für Arbeit nach dem Sozialgesetzbuch genutzt. An Stellen außerhalb der Bundesagentur für Arbeit (z.B. an Krankenkassen, Rentenversicherungsträger oder andere Behörden) werden Ihre persönlichen Daten nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Sozialgesetzbuch zugelassen ist. Ärztliche und psychologische Gutachten sind von der Übersendung ausgenommen, wenn Sie der Übermittlung ausdrücklich widersprochen haben.

Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben
2. sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt haben,
3. der Betrieb, dem sie angehören, weniger als 250 Beschäftigte hat,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem Sie angehören, durchgeführt wird,
5. Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen und
6. der Träger und die Maßnahme für die berufliche Weiterbildungsförderung zugelassen sind.

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können bei beruflicher Weiterbildung durch die volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Zusätzlich zu den vorgenannten Voraussetzungen (Nummern 2 bis 6) muss

- der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten tragen und
- die Maßnahme vor dem 31. Dezember 2014 beginnen.

Bei beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer damit einverstanden sind.

Personen oder Institutionen, die sich über Fördermöglichkeiten informieren wollen, können das Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit im Internet-Center der Agentur für Arbeit abrufen; auch andere Internet-Stellen- und Bewerberbörsen sind dort zugänglich.

Der Internet-Zugang wird an PC-Arbeitsplätzen ermöglicht. Arbeitslose, die nicht wissen, wie man das Internet nutzt, können durch die Agentur für Arbeit gefördert werden, um entsprechende Kenntnisse zu erwerben.

Alle bisherigen Informationsplätze in der Agentur für Arbeit werden in den nächsten beiden Jahren durch Internet-PC ersetzt. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt mit ihrem neuen Angebot die Aktivitäten der Bundesregierung zur Nutzung und Verbreitung der neuen Informations- und Kommunikationsmedien.

Bitte beachten Sie:

Die von Ihnen eingereichten Papierunterlagen werden nach Überführung in eine elektronische Form und nach einer Aufbewahrungszeit von 6 Wochen vernichtet. Sollten Sie Ihre Original-Unterlagen wieder benötigen, teilen Sie dies bitte rechtzeitig schriftlich mit.

Stichwort	Text-Nummer
Abgabe der Unterlagen	6
Änderungen	10.2
Anforderungen an Maßnahmen	1.4, 2
Anrechnung von Einkommen	4
Antragstellung vor Beginn	1.2
Arbeitskleidung	3.1.1
Arbeitslosengeld	3.2
Arbeitslosengeld II	3.2
Arbeitsunfähigkeit	10.2
Auskunftspflicht	10.1
Auswärtige Unterbringung	3.1.3
Auswahl der Maßnahme	2
Auszahlungsverfahren	9.1
Beginn der Zahlung	9.2
Bekanntgabe der Entscheidung	7
Beratung	1.2
Beschäftigte Arbeitnehmer	12
Bescheid über die Bewilligung	7
Bewilligungsbescheid	7
Bildungsgutschein	1.3
Bildungsträger	2
Bundesinstitut für Berufsbildung	2
Darlehen	3.1
Datenschutz	11
Erstattungspflicht	10.3
Erste Zahlung	9.3
Fahrkosten	3.1.2
Förderungsvoraussetzungen	1
Geldübermittlung	9.1
Gültigkeitsdauer	1.3
Höhe der Leistungen	3
Höhe der Weiterbildungskosten	3.1
Information	2
Internet	13
Kinderbetreuungskosten	3.1.4
KURSNET	2
Konto	9.1
Krankenkasse	5.1

Krankenversicherung	5.1
Lehrgangsgebühren	3.1.1
Lehrgangskosten	3.1.1
Leistungen des Arbeitgebers	4.2
Leistungen Dritter	3.1
Leistungsmissbrauch	10.3
Lernmittel	3.1.1
Mitteilungspflicht	10.2
Mitwirkungspflicht	10.2
Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses	1.5
Nebeneinkommen	4.1
Notwendigkeit der Maßnahme	1.1
Passender Lehrgang	2
Pfändung der Leistungen	9.1
Pflegeversicherung	5.1
Prüfungsgebühren	3.1.1
Prüfungsstücke	3.1.1
Rechtsbehelf	8
Rentenversicherung	5.2
Rückforderung	10.3
Rückzahlungspflicht	10.3
Steuerklassenwechsel	10.2
Tagespendelbereich	2
Träger	1.4
Überweisung	9.1
Unfallversicherung	5.3
Unterbringungskosten	3.1.3
Veränderungsmitteilung	10.2
Verpflegungskosten	3.1.3
Vorläufige Entscheidung	9.3
Vorschuss	9.3
Weiterbildungskosten	3.1
Widerspruch	8
Zahlungstermine	9.2
Zulassung	1.4, 2
Zuständige Agentur für Arbeit	6

Folgende weitere Merkblätter informieren Sie über die Dienste und Leistungen Ihrer Agentur für Arbeit:

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmer
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
- Merkblatt 8c – Transferleistungen/
Transferkurzarbeitergeld
- Merkblatt 8d – Saison-Kurzarbeitergeld
- Merkblatt 9 – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/
Strukturanpassungsmaßnahmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Förderung der Teilhabe am
Arbeitsleben
- Merkblatt 14 – Gleitender Übergang in den Ruhestand
– Hinweise für Arbeitgeber und
Arbeitnehmer
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungs-
entschädigungen
- Merkblatt 18 – Familie und Frau im Arbeitsförderungs-
recht
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere
Arbeitnehmer
- Merkblatt 20 – Arbeitslosengeld und Auslands-
beschäftigung
- Merkblatt SGB II – Arbeitslosengeld II/Sozialgeld
- Merkblatt SGB II – Vermittlungsunterstützende Leistungen

Aktuelle Informationen über Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit finden Sie auch im **Internet** unter **www.arbeitsagentur.de**

Ihre Agentur für Arbeit erreichen Sie über die Servicrufnummer **01801 555 111** (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise max. 42 ct/min) spätestens bis zum 31.05.2013. Ab 01.06.2013 gilt eine neue Servicrufnummer, die rechtzeitig bekannt gegeben wird. Die neue Rufnummer wird auch unter **www.arbeitsagentur.de** ▲ **Partner vor Ort** veröffentlicht.

Sie erreichen uns Montag - Freitag von 8:00 bis 18:00 Uhr.

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Marketing
Januar 2013

www.arbeitsagentur.de

Herstellung

Variograph Druck- & Vertriebs GmbH

Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



Brücke in die
Berufsausbildung



**Bundesagentur
für Arbeit**

EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG

Hinweis:

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein von der Wirtschaft im Rahmen des Ausbildungspaktes entwickeltes Angebot, das jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen als Brücke in die Berufsausbildung dient.

Mit einer Übergangsquote in betriebliche Berufsausbildung von über 60 Prozent haben sich diese Qualifizierungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren als ein erfolgreiches Instrument zur beruflichen Integration junger Menschen und zur Stabilisierung und Ausweitung betrieblicher Berufsausbildung erwiesen.

Die betriebliche EQ beinhaltet ein betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten. Eine Übernahme in Ausbildung sollte vom Unternehmen angestrebt werden.

Vorteile für Unternehmen

Sie lernen künftige Auszubildende und deren Leistungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis kennen. Sie haben die Möglichkeit, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer praxisnah zur Ausbildung hinzuführen.

Wenn Sie bisher nicht oder nicht mehr ausgebildet haben, können Sie mit EQ den (Wieder-) Einstieg in die Ausbildung erproben. Eine Substitution von Ausbildung durch EQ darf aber nicht stattfinden.

Inhaltliche Gestaltung

EQ dient der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Inhalte orientieren sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe (§ 4 BBiG, § 25 HwO und dem AltPflG). Beispiele finden Sie auf den Internetseiten der Kammern.

Zielgruppen

- Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September im Anschluss an die bundesweiten Nachvermittlungsaktionen von Kammern und Agentur für Arbeit keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.
- Ausbildungsuchende, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen.
- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungsuchende
- Bewerberinnen und Bewerber über 25 Jahre sowie Personen mit Fachhoch- oder Hochschulreife können nur in begründeten Ausnahmefällen gefördert werden. Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, können nicht in einer EQ gefördert werden.

Beginn der Förderung

Die Förderung beginnt frühestens ab 1. Oktober im Zusammenhang mit der Pakt-Nachvermittlung. Ein vorzeitiger Beginn der Maßnahme ab 1. August ist für Bewerber aus früheren Schulentlassjahren - sog. „Altbewerber“ -, lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte, sowie noch nicht voll ausbildungsreife junge Menschen möglich.

Vertragsverhältnis

Mit dem Praktikanten wird ein EQ-Vertrag mit Vergütungspflicht nach § 26 BBiG abgeschlossen. Der Arbeitgeber trägt die Sach- und Personalkosten der EQ sowie den Beitrag an die Berufsgenossenschaft.



Vergütung

Die Vergütung wird zwischen dem Betrieb und dem EQ-Teilnehmer vereinbart. Tarifliche Vereinbarungen müssen beachtet werden. Die Agentur für Arbeit oder das jeweilige Jobcenter erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag einen Zuschuss zur EQ-Vergütung bis zur Höhe von 216 Euro monatlich (Stand 08/2010).

Sozialversicherung

EQ ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Hierzu erhält der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit oder dem jeweiligen Jobcenter einen pauschalierten Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dieser Betrag wird jährlich neu berechnet. Für die Dauer des individuellen Förderzeitraums bleibt dieser Betrag konstant.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Teilnehmer können im Bedarfsfall ausbildungsbegleitende Hilfen gewährt werden.



Berufsschule

Falls für die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer Berufsschulpflicht besteht, muss sie erfüllt werden. Hierbei ist der Besuch einer Fachklasse anzustreben, da dies die Übernahmemöglichkeiten in eine Ausbildung erheblich verbessert. Die Förderung wird auch für Zeiten des Berufsschulunterrichts gezahlt.

Betriebliches Zeugnis und Kammer-Zertifikat

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Ende des Praktikums eine Bescheinigung über die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten (betriebliches Zeugnis) auszustellen. Die jeweilige zuständige Stelle (Kammer) stellt auf Antrag des Unternehmens oder des Teilnehmers auf der Basis des betrieblichen Zeugnisses ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an EQ aus. Dieses bildet die Grundlage für eine mögliche Verkürzung einer anschließenden Ausbildung nach § 8 BBiG oder § 27b HwO.

EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG

Checkliste für Betriebe.

So bereiten Sie eine Einstiegsqualifizierung vor.

- Legen Sie zuerst Praktikumsinhalte, Dauer, Vergütung und Auswahlkriterien für die Teilnehmer fest.
- Melden Sie dann das offene Angebot an Ihre Kammer und an Ihre Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter. Diese geben Ihnen Auskunft über eine vorläufige Förderzusage.
- Falls Ihre EQ-Interessenten noch nicht als Bewerber gemeldet sind, bitten Sie sie, sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter zu melden, damit geprüft werden kann, ob die Teilnehmer förderfähig sind.
- Klären Sie, ob die EQ-Teilnehmer berufsschulpflichtig sind und melden Sie sie gegebenenfalls bei der Berufsschule an - nach Möglichkeit in einer Fachklasse.
- Stimmen Sie mit der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter ab, ob ausbildungsbegleitende Hilfen erforderlich sind und gefördert werden können.
- Schließen Sie vor Beginn der Maßnahme mit den Teilnehmern einen EQ-Vertrag. Musterverträge erhalten Sie direkt bei Ihrer Kammer oder im Internet. Eine Kopie des EQ-Vertrages leiten Sie bitte an Ihre Kammer weiter.
- Stellen Sie den Antrag auf einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung **vor** Beginn des Praktikums bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter. Fügen Sie eine Kopie des EQ-Vertrages bei.
- Anschließend erfolgt die Anmeldung des EQ-Teilnehmers bei der Krankenkasse und der Berufsgenossenschaft. Die Bestätigung über die Anmeldung zur Sozialversicherung reichen Sie bitte spätestens drei Monate nach Beginn der EQ bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter ein.



Weiterer Ablauf der Einstiegsqualifizierung

- Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter erstattet den Zuschuss monatlich nachträglich.
- Während der EQ prüfen Sie, ob die Teilnehmer für eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen in Frage kommen. Falls eine Übernahme in Ausbildung nicht in Frage kommt, sollten alle Beteiligten zeitnah informiert werden, damit anderweitige Vermittlungsbemühungen eingeleitet werden können.
- Im Falle einer Übernahme in Ausbildung klären Sie mit der Kammer die Frage einer möglichen Anrechnung der EQ auf die Ausbildungszeit.
- Zum Abschluss der EQ stellen Sie dem Praktikanten bzw. der Praktikantin ein Zeugnis aus, in dem Sie die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten bescheinigen.
- In Absprache mit dem EQ-Teilnehmer reichen Sie das Zeugnis bei der Kammer ein und beantragen ein Zertifikat über die erfolgreich absolvierte EQ.
- Bitte übermitteln Sie spätestens zwei Monate nach Beendigung der EQ die Nachweise über die Höhe der ausbezahlten Vergütungen sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sowie eine Kopie des von Ihnen ausgestellten Zeugnisses an Ihre Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.

Sowohl Ihre Kammer als auch Ihre Agentur für Arbeit oder das Jobcenter berät Sie gerne bei allen Fragen rund um die Einstiegsqualifizierung.

Weitere Informationen finden Sie im **Internet** unter:

www.arbeitsagentur.de

www.freie-berufe.de

www.pakt-fuer-ausbildung.de

www.dihk.de → Ausbildungspakt

www.zdh.de → Bildung → Ausbildungspakt

Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit
Marketing
September 2013

www.arbeitsagentur.de

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft
The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Deeke, Axel; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris

Working Paper

Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen
des ESF-BA-Programms: Wirkungsanalyse auf der Grundlage von
Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen

IAB-Forschungsbericht, No. 2009,1

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Deeke, Axel; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris (2009) :
Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms:
Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und
Vergleichsgruppen, IAB-Forschungsbericht, No. 2009,1

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/43145>

Nutzungsbedingungen:

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche,
räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts
beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen
der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu
vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die
erste Nutzung einverstanden erklärt.

Terms of use:

*The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use
the selected work free of charge, territorially unrestricted and
within the time limit of the term of the property rights according
to the terms specified at*

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
*By the first use of the selected work the user agrees and
declares to comply with these terms of use.*

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 1/2009

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

Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms

Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen
von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen

Axel Deeke
Ralph Cramer
Reiner Gilberg
Doris Hess
unter Mitarbeit von
Meike Baas

Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms

Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen
von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen

Axel Deeke (IAB)

Ralph Cramer (infas)

Reiner Gilberg (infas)

Doris Hess (infas)

unter Mitarbeit von Meike Baas (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.

Zusammenfassung

Von Anfang 2000 bis zum Herbst 2008 wurde die SGB-III-Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen (FbW) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ergänzt. Von 116.000 Förderfällen entfielen rund 80 Prozent auf die Jahre 2000 bis 2002. Für die Teilnehmer/innen dieser drei Jahre wird in diesem Bericht eine Wirkungsanalyse vorgestellt. Erfolgsmaßstab nach der Teilnahme ist erstens die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt und zweitens der Übergang in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Als Vergleichsgruppen werden arbeitslose Nichtteilnehmer/innen herangezogen sowie Teilnehmer/innen ohne ergänzende ESF-Hilfen. Soweit möglich wurden dabei auch getrennte Analysen für Subgruppen durchgeführt (West/Ost, Nichtleistungsbezieher/innen des SGB III, Männer/Frauen und in einem Exkurs gesondert Migranten mit und ohne zusätzliche Sprachförderung).

Empirische Grundlage sind die Längsschnittdaten aus repräsentativen Panel-Befragungen (2003/2004 und 2006) der ESF-geförderten Teilnehmer/innen und der Vergleichsgruppen, wobei die Stichproben der Vergleichspersonen mit einem exakten Vormatching mit Prozessdaten gezogen wurden. Durchgängig wurden für die Analysen ereignisanalytische Verfahren angewendet (nur zum Teil auch Propensity Score Matching, mit dem nur Statuswahrscheinlichkeiten, aber keine Übergangswahrscheinlichkeiten ermittelt werden können). Zunächst wurden die Übergangsraten für den maximalen Beobachtungszeitraum von sechs Jahren verglichen (Kaplan-Meier-Schätzer). Anschließend wurde der Teilnahmeeffekt modellbasiert bei Kontrolle weiterer Einflussfaktoren (u. a. personelle Merkmale, regionale und Maßnahmeheterogenität, Arbeitsuchverhalten) geschätzt (Cox-Regression).

Weil die Analyse im Unterschied zu den ersten Untersuchungen der Begleitforschung jetzt mit den Längsschnittdaten aus den Befragungen und mit differenzierteren Analyseverfahren erfolgen konnte, sind die bisher vorläufigen Befunde nun überholt. Anders als zuvor kann hier als übergreifendes Ergebnis ein eindeutig positiver Befund zum individuellen Nutzen der ergänzenden ESF-Förderung festgehalten werden. Im Vergleich zu nichtteilnehmenden Arbeitslosen waren die ESF-geförderten Teilnehmer/innen (insbesondere in Westdeutschland und die Nichtleistungsbezieher/innen) in mittlerer und längerer Frist betrachtet auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher. Auch im Vergleich zur beruflichen Weiterbildung ohne ESF-Unterstützung sprechen die Befunde für eine positive Bilanz.

Dieser Bericht ist im Rahmen der vom IAB durchgeführten Begleitforschung zum ESF-BA-Programm entstanden. Die Begleitforschung erfolgt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt.

Abstract

The promotion of further vocational training for unemployed persons according to SGB III was supplemented by the European Social Fund (ESF) from the beginning of 2000 to autumn 2008. 80 per cent of the total of 116,000 promoted cases are allocated to the years 2000 to 2002. An impact analysis is presented in this report covering the population participating in these years. Outcomes subsequent to participation are measured, firstly, by the fact whether participants entered into employment at all and, secondly, by transition into non-subsidized employment liable to social security. Unemployed non-participants and participants without additional ESF-funding serve as comparison groups. Separate analyses were run for sub-groups where possible (West/East Germans, non-recipients of benefits according to SGB III, male/female participants and, in an excursus, migrants with and without additional language courses).

The analysis is empirically based on the longitudinal data from representative panel surveys of ESF-funded participants and comparison groups whose samples were drawn on the basis of exact pre-matching with process-produced data. The method of event history analysis was applied throughout the study (partly supplemented by propensity score matching, which, however, can estimate status probabilities but not probabilities of transition). First of all, transition rates for the overall observation period of six years were compared (Kaplan-Meier estimator). In the following the effect of participation was estimated in a Cox regression, taking into account further explanatory factors (such as personal characteristics, regional and program-related heterogeneity, job-seekers' behaviour).

Since, other than earlier studies, this analysis was conducted with longitudinal survey data using more elaborate methods, the results of preliminary findings are obsolete now. In contrast to earlier findings, a clearly positive effect of supplementary ESF-funding on individual benefits can be found. Compared to unemployed non-participants, participants supported by the ESF were more successful on the labour market in the medium and long run (especially participants in West Germany and the group of non-recipients of statutory benefits). With reference to further vocational training without ESF-funding, the results point to positive outcomes as well.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
Abstract.....	4
1 Einleitung.....	15
1.1 ESF-geförderte berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen – Untersuchungsgegenstand, Fragestellung und analytisches Konzept.....	15
1.2 Wirkungsanalyse – mikroanalytisch vergleichende Fragestellung und methodisches Vorgehen.....	19
2 Datengrundlagen.....	24
3 ESF-geförderte Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung.....	27
3.1 Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept.....	27
3.2 Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?.....	28
3.2.1 Matchinganalyse.....	28
3.2.2 Übergangsraten im Vergleich.....	32
3.2.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit.....	41
3.3 Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?.....	50
3.3.1 Matchinganalyse.....	50
3.3.2 Übergangsraten im Vergleich.....	53
3.3.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	62
3.4 Zusammenfassung.....	70
4 ESF-geförderte Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu nichtteilnehmenden Arbeitslosen aus dem Bestand zum Zeitpunkt des Maßnahmeeintritts.....	74
4.1 Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept.....	74
4.2 Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?.....	76
4.2.1 Matchinganalyse.....	76
4.2.2 Übergangsraten im Vergleich.....	80
4.2.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit.....	86
4.3 Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?.....	93
4.3.1 Matchinganalyse.....	93
4.3.2 Übergangsraten im Vergleich.....	97
4.3.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	102
4.4 Zusammenfassung.....	108
5 Exkurs: Migranten in Weiterbildung mit und ohne Vermittlung berufsbe- zogener Deutschkenntnisse sowie arbeitslose Migranten im Vergleich.....	111
5.1 Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept.....	111

5.2	Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?	113
5.2.1	Übergangsraten im Vergleich	113
5.2.2	Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit	115
5.3	Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?	118
5.3.1	Übergangsraten im Vergleich	118
5.3.2	Einflussfaktoren auf den Übergang in ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	119
5.4	Zusammenfassung	121
6	ESF-geförderte Teilnehmer/innen nach ihrer beruflichen Weiterbildung im Vergleich zu Zugängen in Arbeitslosigkeit von zuvor Beschäftigten	123
6.1	Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept	123
6.2	Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?	124
6.2.1	Übergangsraten im Vergleich	125
6.2.2	Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit	137
6.3	Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?	146
6.3.1	Übergangsraten im Vergleich	146
6.3.2	Einflussfaktoren auf den Übergang in ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	158
6.4	Zusammenfassung	166
7	Zusammenfassung	168
	Literatur	177
	Anhang	179
A.1	Deskription der Datengrundlagen (Stichproben der Befragungen) und Modellvariablen der Cox-Regressionen	180
A.2	Statistisches Matching und ereignisanalytische Verfahren	193

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2-1	Synopse Erhebungsdesign	26
Tabelle 3-1	Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt mit und ohne Abbrecher (Cox-Regression)	43
Tabelle 3-2	Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen (Cox-Regression)	46
Tabelle 3-3	Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen jeweils ohne Abbrecher (Cox-Regression)	48
Tabelle 3-4	Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit und ohne Abbrecher (Cox-Regression)	63
Tabelle 3-5	Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen (Cox-Regression).....	66
Tabelle 3-6	Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen jeweils ohne Abbrecher (Cox-Regression) .	68
Tabelle 4-1	Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression).....	87
Tabelle 4-2	Ohne Abbrecher: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression).....	90
Tabelle 4-3	Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslose (Cox-Regression ohne Zerlegung der Zeitachse)	91
Tabelle 4-4	Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression).....	103
Tabelle 4-5	Ohne Abbrecher: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression).....	105
Tabelle 4-6	Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslose (Cox-Regression ohne Zerlegung der Zeitachse).....	107

Tabelle 5-1	Fallzahlen in der ersten Erhebungswelle für die Bildung von Analysegruppen.....	113
Tabelle 5-2	Migranten: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression).....	116
Tabelle 5-3	Migranten: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression)	119
Tabelle 6-1	Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten (Cox-Regression).....	138
Tabelle 6-2	Keine Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten (Cox-Regression).....	141
Tabelle 6-3	Nur wenn Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten (Cox-Regression).....	142
Tabelle 6-4	Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen (inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit wechselten) und Zugangsarbeitslose (Cox-Regression)	144
Tabelle 6-5	Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten (Cox-Regression)	159
Tabelle 6-6	Keine Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten (Cox-Regression)	161
Tabelle 6-7	Nur wenn Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten (Cox-Regression)	163

Tabelle 6-8	Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen (inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten) und Zugangsarbeitslose (Cox-Regression)	164
Tabelle A-1	Zielgruppe 1: ESF-FbW-Teilnehmende: Soll-Ist-Vergleich – Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale	180
Tabelle A-2	Zielgruppe 2: SGB-III-FbW-Teilnehmende: Soll-Ist Vergleich – Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale	181
Tabelle A-3	Zielgruppe 3: Bestandsarbeitslose: Soll-Ist-Vergleich – Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale	182
Tabelle A-4	Zielgruppe 4: Zugangsarbeitslose: Soll-Ist-Vergleich – Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale	183
Tabelle A-5	Deskription der Modellvariablen 1/7	184
Überblick	Strategietypen und Arbeitsmarktcluster:.....	186
Tabelle A-6	Deskription der Modellvariablen 2/7	187
Tabelle A-7	Deskription der Modellvariablen 3/7	188
Tabelle A-8	Deskription der Modellvariablen 4/7	189
Tabelle A-9	Deskription der Modellvariablen 5/7	190
Tabelle A-10	Deskription der Modellvariablen 6/7.....	191
Tabelle A-11	Deskription der Modellvariablen 7/7.....	192
Tabelle A-12	Propensity Score Schätzung für ESF-FbW-Teilnehmende vs. SGB-III-FbW-Teilnehmende	197
Tabelle A-13	Propensity Score Schätzung für ESF-FbW-Teilnehmende vs. Bestandsarbeitslose	198
Tabelle A-14	Balancing Test bei ESF-FbW-Teilnehmende vs. SGB-III-FbW-Teilnehmende	201
Tabelle A-15	Balancing Test bei ESF-FbW-Teilnehmende vs. Bestandsarbeitslose	202

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 3-1 Gesamt: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	30
Abbildung 3-2 Alte Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	30
Abbildung 3-3 Neue Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	31
Abbildung 3-4 Gesamt, ohne Abbrecher: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	31
Abbildung 3-5 Nichtleistungsbezieher: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	32
Abbildung 3-6 Gesamt: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	33
Abbildung 3-7 Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	34
Abbildung 3-8 Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	35
Abbildung 3-9 Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	36
Abbildung 3-10 Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	37
Abbildung 3-11 Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	38
Abbildung 3-12 Nur ESF-Teilnehmende: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	39
Abbildung 3-13 Nur ESF-FbW mit Modul: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	40
Abbildung 3-14 Nur ESF-FbW ohne Modul: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	41
Abbildung 3-15 Gesamt: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	51
Abbildung 3-16 Alte Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	52
Abbildung 3-17 Neue Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	52
Abbildung 3-18 Gesamt, ohne Abbrecher: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	53
Abbildung 3-19 Nichtleistungsbezieher: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	53
Abbildung 3-20 Gesamt: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	54
Abbildung 3-21 Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	55

Abbildung 3-22 Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	56
Abbildung 3-23 Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	57
Abbildung 3-24 Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	58
Abbildung 3-25 Nichtleistungsbezieher/innen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	59
Abbildung 3-26 Nur ESF-Teilnehmende: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	60
Abbildung 3-27 Nur ESF-FbW mit Modul: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	61
Abbildung 3-28 Nur ESF-FbW ohne Modul: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	62
Abbildung 4-1 Gesamt: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	78
Abbildung 4-2 Alte Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	78
Abbildung 4-3 Neue Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	79
Abbildung 4-4 Nichtleistungsbezieher: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	80
Abbildung 4-5 Gesamt: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	81
Abbildung 4-6 Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	82
Abbildung 4-7 Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	83
Abbildung 4-8 Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	84
Abbildung 4-9 Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	85
Abbildung 4-10 Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt	86
Abbildung 4-11 Gesamt: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	94
Abbildung 4-12 Alte Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	95
Abbildung 4-13 Neue Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	96
Abbildung 4-14 Nichtleistungsbezieher: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	96
Abbildung 4-15 Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	97

Abbildung 4-16 Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	98
Abbildung 4-17 Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	99
Abbildung 4-18 Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	100
Abbildung 4-19 Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	101
Abbildung 4-20 Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	102
Abbildung 5-1 Migranten: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.....	114
Abbildung 5-2 Migranten: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	118
Abbildung 6-1 Gesamt: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	126
Abbildung 6-2 Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)....	127
Abbildung 6-3 Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)....	128
Abbildung 6-4 Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	129
Abbildung 6-5 Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	130
Abbildung 6-6 Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)....	131
Abbildung 6-7 Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	132
Abbildung 6-8 Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	133
Abbildung 6-9 Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	134
Abbildung 6-10 Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	135

Abbildung 6-11 Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)	136
Abbildung 6-12 Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten).....	137
Abbildung 6-13 Gesamt: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	147
Abbildung 6-14 Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)	148
Abbildung 6-15 Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)	149
Abbildung 6-16 Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	150
Abbildung 6-17 Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	151
Abbildung 6-18 Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	152
Abbildung 6-19 Gesamt: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	153
Abbildung 6-20 Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)	154
Abbildung 6-21 Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	155
Abbildung 6-22 Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	156

Abbildung 6-23 Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten).....	157
Abbildung 6-24 Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)	158
Abbildung A-1 Verteilung der Wahrscheinlichkeiten für eine ESF-FbW-Teilnahme: ESF-FbW-Teilnehmende vs. SGB-III-FbW-Teilnehmende	199
Abbildung A-2 Verteilung der Wahrscheinlichkeiten für eine ESF-FbW-Teilnahme: ESF-FbW-Teilnehmende vs. Bestandsarbeitslose	200

1 Einleitung

1.1 ESF-geförderte berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen – Untersuchungsgegenstand, Fragestellung und analytisches Konzept

Die aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem Sozialgesetzbuch III wurde von 2000 bis zum Herbst 2008 mit dem so genannten ESF-BA-Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ergänzt.¹ Das Programm setzte bei verschiedenen Lücken der gesetzlichen Arbeitsförderung an. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung wurde erstens denjenigen Arbeitslosen eine Teilnahme erleichtert, die keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt haben („Nichtleistungsbezieher/innen“). Neben den individuellen Teilnahmekosten (Maßnahmekosten, Fahrtkosten usw.) aus SGB-III-Mitteln konnten sie ein ESF-Unterhaltsgeld erhalten. Zweitens konnte bis Ende 2002 in Verbindung mit der Weiterbildung für alle Maßnahmeteilnehmer/innen eine ergänzende Teilnahme an zusätzlichen ESF-Modulen mit berufsbezogener Allgemeinbildung ermöglicht werden (z. B. Deutschkenntnisse, Mathematik, Fremdsprachen und auch Auslandspraktika), deren Finanzierung im SGB III nicht vorgesehen war. Die Modulförderung wurde gestrichen, weil sie aus Sicht des zuständigen Bundesarbeitsministeriums und der BA aufgrund der Einführung des Bildungsgutscheins ab 2003 nicht mehr umsetzbar schien.

Mit diesem Förderansatz sollte das ESF-BA-Programm den Wirkungsbereich der gesetzlichen Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen (FbW) ausweiten, indem zusätzliche Personengruppen einbezogen werden (Nichtleistungsbezieher/innen). Zugleich sollte der Wirkungsgrad der Förderung mit den ergänzenden Maßnahmebausteinen für spezifische Zielgruppen erhöht werden (z. B. durch die Vermittlung von Deutschkenntnissen an Migranten oder Mathematik für Ältere). Darüber hinaus zielte der ESF auf einen institutionellen Effekt. Im Sinne der übergeordneten ESF-Ziele ging es auch darum, Lernprozesse der nationalen Arbeitsmarktpolitik zu initiieren, also die Übernahme erfolgreicher ESF-Ansätze in die nationale Regelförderung anzuregen.

In quantitativer Hinsicht hatte das Programm den Wirkungsbereich der Regelförderung von beruflicher Weiterbildung nur in relativ geringem Umfang erweitert. Von den insgesamt rund 2 Millionen Eintritten in FbW nach dem SGB III der Jahre 2000 bis 2006 wurden lediglich 5 Prozent, also rund 100.000 mit ergänzenden ESF-Leistungen unterstützt. Mit den 93.000 Fällen entfiel die überwiegende Mehrzahl dieser ESF-FbW auf die ersten drei Jahre der Programmlaufzeit, also 2000 bis 2002.

Unter dem Aspekt der qualitativen Ergänzung betrachtet, also einer Erhöhung des Wirkungsgrades der gesetzlichen Förderung, wären zunächst grundsätzlich drei mögliche, arbeitsmarktpolitisch mehr oder weniger intendierte Wirkungszusammenhänge der Förderung beruflicher Weiterbildung zu beachten. Erstens kann mit der

¹ Zum Programm und seiner Umsetzung vgl. Deeke u. a. 2004, Deeke 2005.

FbW die Beschäftigungsfähigkeit arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen erhalten oder erhöht werden. Die intendierte Wirkung – Sicherung eines bestehenden oder Einmündung in ein neues Beschäftigungsverhältnis(es) – ist jedoch davon abhängig, dass das qualifizierte Angebot auf eine entsprechende betriebliche Nachfrage trifft. Zweitens kann die Weiterbildungsförderung mit regionaler strukturpolitischer Zielsetzung erfolgen. In diesem Fall ist sie z. B. ein arbeitsmarktpolitischer Beitrag im regionalen Standortwettbewerb um Betriebsansiedlungen, mit dem interessierten Unternehmen das gewünschte „Humankapital“ bereitgestellt wird. Drittens schließlich kann berufliche Weiterbildung zum wirtschaftlichen und technologischen Strukturwandel beitragen. Schon aufgrund des im Vergleich zur gesetzlichen Regelförderung relativ kleinen Umfangs der ergänzenden ESF-Förderung, aber vor allem wegen der spezifischen Zielsetzung des ESF, konzentriert sich die Evaluation der ESF-Förderung beruflicher Weiterbildung auf den Aspekt der Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen.

Gegenstand der hier vorgelegten Untersuchung sind deshalb die Wirkungen der individuellen ESF-Förderung. Es geht also um den Nutzen der Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt für die Geförderten.

- Im Mittelpunkt steht die Frage, ob sich die Beschäftigungschancen der ESF-Geförderten aufgrund ihrer Weiterbildung erhöht haben. Die Antwort setzt einen Vergleich mit der kontrafaktischen Situation ihrer Nichtteilnahme voraus. Weil dies praktisch nicht möglich ist, werden hier wie üblich Nichtteilnehmer mit möglichst ähnlichen Merkmalen als Vergleichsgruppe herangezogen.
- Daneben interessiert, ob sich die ESF-Förderung als ergänzende Förderung „gelohnt“ hat, also den aus ESF-Sicht anzustrebenden added value („Europäischer Mehrwert“) erbracht hat. Hierzu lautet die Frage: Hätten die ESF-Geförderten den gleichen, einen geringeren oder einen größeren Arbeitsmarkterfolg gehabt, wenn sie ohne die ergänzende ESF-Förderung (also ohne ESF-Uhg und/oder ohne ESF-Modul) im Rahmen der gesetzlichen Regelförderung teilgenommen hätten? Auch hier setzt die Beantwortung voraus, dass eine Vergleichsgruppe mit möglichst ähnlichen Merkmalen betrachtet wird – hier aus dem Kreis der Teilnehmenden an FbW ohne ESF-Ergänzung.

Zunächst ist wichtig, welcher Indikator als Erfolgsmaßstab gewählt wird. Üblicherweise werden der Übergang und der anschließende Verbleib der Teilnehmer/innen in abhängige oder selbständige Erwerbstätigkeit als Zielgrößen herangezogen. Auch in der hier vorgelegten Untersuchung wird so vorgegangen. Im Unterschied zu anderen Untersuchungen soll hier jedoch explizit berücksichtigt werden, dass eine eindeutige kausale Zurechnung des so gemessenen Erfolgs auf die Teilnahme an der Weiterbildung in aller Regel kaum möglich ist. Der entscheidende Grund dafür ist, dass die FbW nur mittelbar auf den Übergang und Verbleib in Erwerbstätigkeit zielen kann, denn der angestrebte Erfolg ist marktvermittelt, d. h. abhängig von der betrieblichen Nachfrageseite.

Wie bei jeder angebotsorientierten Arbeitsförderung bleibt auch bei der FbW unvermeidbar ungewiss, ob die teilnehmenden Arbeitslosen mit ihrer erworbenen Qualifikation anschließend auf eine entsprechende betriebliche Nachfrage treffen. Dies wird mit dem Begriff der „Beschäftigungsfähigkeit“ als Ziel des ESF und des SGB III (so z. B. SGB III § 1 Abs. 2 Nr. 3) durchaus zutreffend charakterisiert (Deeke/Kruppe 2003). Als unmittelbares Förderziel ist „nur“ die Erhaltung und Steigerung einer Voraussetzung von Beschäftigung („Fähigkeit“) formuliert, nicht dagegen die Förderung von Beschäftigung selber. Deren Realisierung kann aufgrund der vorauszusetzenden betrieblichen Nachfrage nicht allein der Förderung der Weiterbildung zugeordnet werden. Sie ist vielmehr abhängig vom nachfolgenden Allokationsprozess auf dem Arbeitsmarkt.

Deshalb wird hier „Beschäftigungsfähigkeit“ als Erfolgsmaßstab herangezogen. Im Folgenden wird gezeigt, dass damit gleichwohl der Übergang in Erwerbstätigkeit nach der Teilnahme als Zielgröße der Untersuchung genutzt werden kann. Der „förderpolitische“ Begriff der Beschäftigungsfähigkeit muss dazu aber erst noch analytisch so konkretisiert und für die empirische Untersuchung operationalisiert werden, dass die marktvermittelte Kausalität des Wirkungszusammenhangs der Förderung beruflicher Weiterbildung berücksichtigt werden kann.²

Mit dem Begriff der individuellen Beschäftigungsfähigkeit scheint es zunächst nahe liegend, Beschäftigungsfähigkeit als eine Eigenschaft von Personen zu verstehen, die deshalb (allein) an ihnen zu messen wäre. Stattdessen wird hier in Anlehnung an Gazier (1999) Beschäftigungsfähigkeit als ein „interaktives Konstrukt“ begriffen. Als analytischer Begriff verbindet das Konstrukt die individuelle Ebene personeller Eigenschaften (einschließlich Orientierungen und Verhalten) mit der kollektiv regulierten und in Verhandlungen zwischen Angebot und Nachfrage ausgetragenen Ebene des Marktprozesses. „Interaktive Beschäftigungsfähigkeit“ bezeichnet demnach die „relative Fähigkeit einer Person, vor dem Hintergrund der Interaktion zwischen persönlichen Merkmalen und dem Arbeitsmarkt eine sinnvolle Beschäftigung zu finden“ (Gazier 1999: 50).³

Die Operationalisierung als Erfolgsmaßstab für FbW wird hier orientiert am dreistufigen Prozess (1) der Auswahl und Entscheidung für eine Teilnahme, (2) der Weiterbildung selber und (3) des Übergangs in eine der neuen Qualifikation entsprechenden Erwerbstätigkeit. Dabei wird deutlich, dass die Umsetzung dieses analytischen

² Hier wird nicht generell von beruflicher Weiterbildung, sondern spezifischer von ihrer Förderung gesprochen, weil berufliche Weiterbildung selber auch anderen als nur relativ kurzfristigen arbeitsmarktpolitischen Zielen dienen kann - z. B. selbstreferentielle Bildung (Meier 1998) oder lebenslanges Lernen (Bolder/Hendrich 2000).

³ Dieses analytische Konzept motivierte für das hier berichtete Projekt der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Deeke 2000). Für die Zwecke der Befragung von Teilnehmern und Vergleichsgruppen wurde es später zunächst in Deeke/Kruppe (2003) konkretisiert, dann in Deeke/Kruppe (2006) noch einmal vorgestellt, aber noch nicht empirisch umgesetzt.

Konzepts erstens Konsequenzen für die Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen einer Kausalanalyse hat, und dies zweitens mit einigen empirischen Erhebungs- und Datenproblemen verbunden ist.

(1) Die ESF-Förderung der Weiterbildung setzt wie die gesetzliche Regelförderung voraus, dass die Teilnahme individuell notwendig und arbeitsmarktlich zweckmäßig ist (§§ 77 und 85 SGB III). Dabei geht es um die Selbst- und Fremdselektion im Zugang in eine Maßnahme einschließlich der Antizipation entsprechender betrieblicher Nachfrage nach der Weiterbildung. Teilnahmeinteressierte, Vermittler und Bildungsträger haben als Voraussetzung ihrer positiven Teilnahme- und Förderentscheidung zwei Hypothesen: erstens die Annahme, dass das Weiterbildungsziel eines erfolgreichen Abschlusses der Teilnahme erreichbar ist, zweitens die Annahme, dass dies wiederum den Übergang von der vorherigen Arbeitslosigkeit in neue Beschäftigung ermöglicht. Die Beschäftigungsfähigkeit wird vorerst nur prognostiziert.

(2) In der zweiten Stufe ist das unmittelbare Förderziel erreicht (oder verfehlt). Als Indikator kann der mit Zertifikat als Arbeitsmarktausweis bestätigte erfolgreiche Abschluss der Maßnahmeteilnahme dienen. Der Erfolg der Teilnahme ist die zertifizierte, aber noch hypothetische, weil erst noch zu realisierende Beschäftigungsfähigkeit. Die Wahrscheinlichkeit dieser mittelbar intendierten Wirkung der Teilnahme dürfte dabei u. a. abhängen von der Arbeitssuche und den Vermittlungsbemühungen noch während der Teilnahme einschließlich etwa betrieblicher Praktika in der Maßnahme. Anders formuliert: die zertifizierte Beschäftigungsfähigkeit garantiert nicht unbedingt eine hohe Beschäftigungswahrscheinlichkeit.

(3) Mit dem Übergang in ein der Weiterbildung qualitativ entsprechendes und nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis wäre im dritten Schritt die intendierte Wirkung der Förderung erreicht. Erfolgsmaßstab für die Teilnahme an der Weiterbildung ist nun die damit realisierte Beschäftigungsfähigkeit. Der Beschäftigungserfolg kann jedoch nicht allein auf die Weiterbildung zurückgeführt werden. Im Vergleich von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden ist zwar eventuell ein statistischer Kausalzusammenhang der Weiterbildung mit einer positiven oder negativen Ausprägung des Erfolgsindikators ermittelbar. Aber tatsächlich handelt es sich um einen empirisch multiplen Kausalzusammenhang, weil die Beschäftigung marktvermittelt ist.

Damit ist eine empirische Lücke wohl aller einschlägigen Wirkungsanalysen angesprochen, die auch hier nicht gefüllt werden kann.⁴ Erforderlich wären Daten zum Interaktionsprozess zwischen den arbeitssuchenden Weiterbildungsteilnehmenden sowie Nichtteilnehmenden und einstellungsinteressierten oder ablehnenden Betrieben einschließlich eventuell beteiligter Vermittlung. Hilfsweise kann die regionale Arbeitsmarktsituation einbezogen und ggf. versucht werden, mit einer Befragung z. B. Daten zur Arbeitssuche und Stellenfindung zu erheben, die in den Prozessdaten

⁴ Wenn Beschäftigungsfähigkeit dagegen ausschließlich als individuelle Eigenschaft von Personen begriffen wird, besteht dieses empirisch-analytische Problem nicht.

der BA nicht enthalten sind. Lösbar ist dieses empirische Problem in der Regel nicht. Umso wichtiger ist es, dem in der methodischen Konzeptionierung der Analyse und der Interpretation ihrer Ergebnisse so weit pragmatisch möglich Rechnung zu tragen.

1.2 Wirkungsanalyse – mikroanalytisch vergleichende Fragestellung und methodisches Vorgehen

Im Zentrum mikroanalytischer Wirkungsuntersuchungen zum arbeitsmarktpolitischen Instrumenteneinsatz steht die Frage, was aus den Teilnehmenden an einer Maßnahme auf dem Arbeitsmarkt geworden wäre, wenn sie nicht teilgenommen hätten. Im Spektrum der multiplen Ziele der Förderung und mit Bezug auf die Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt zielt die Analyse auf den interessierenden kausalen Zusammenhang zwischen der Teilnahme und dem anschließenden weiteren Erwerbsverlauf. Für die Evaluation der zum SGB III ergänzenden ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen folgt daraus – wie oben bereits angesprochen – erstens die Frage, was aus den Teilnehmenden geworden wäre, wenn sie ohne zusätzliche ESF-Unterstützung an der Weiterbildung teilgenommen hätten, zweitens die Frage, welchen weiteren Erwerbsverlauf sie gehabt hätten, wenn sie nicht an einer Weiterbildung teilgenommen hätten. Zur Beantwortung beider Fragen sind Vergleichsgruppen mit möglichst ähnlichen Merkmalen erforderlich, um im quasi-experimentellen Vergleich des durchschnittlichen Arbeitsmarkterfolgs der Gruppe der Teilnehmenden und der Vergleichsgruppe den Wirkungseffekt der ESF-Förderung bzw. der Teilnahme abschätzen zu können. Darin geht der hier gewählte Vergleichsgruppenansatz über die gängige Gegenüberstellung von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden hinaus.

Zur Beantwortung der Frage nach dem added value der ergänzenden ESF-Förderung wird eine Vergleichsgruppe von Personen herangezogen, die ebenfalls an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Sie unterscheiden sich von den ESF-geförderten Personen darin, dass sie entweder (bezogen auf Teilnehmer an den ergänzenden ESF-Modulen) in einer Maßnahme ohne Modul waren, oder (bezogen auf die Gruppe der Nichtleistungsbezieher unter den ESF-Geförderten, die ein ESF-Unterhaltsgeld erhielten) weder vom ESF noch aus dem SGB III eine Leistung zum Lebensunterhalt erhalten haben, also unter dieser erschwerten Bedingung teilgenommen haben.

Welchen Arbeitsmarkterfolg hätten die ESF-Geförderten gehabt, wenn sie nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen hätten? Dazu werden zwei unterschiedliche Gruppen von nichtteilnehmenden Arbeitslosen herangezogen.

Zunächst folgt die Untersuchung dem gewohnten Ansatz eines quasi-experimentellen Designs zur statistischen Kontrolle des interessierenden Übergangs in Beschäftigung mithilfe einer Vergleichsgruppe von Bestandsarbeitslosen (unmittelbar vor dem Eintritt in die Weiterbildung), die nicht teilgenommen haben und weiterhin auf dem Arbeitsmarkt waren. Für die Teilnehmenden kann angenommen werden, dass

sie ihre Weiterbildungsmaßnahme nicht abbrechen wollen und deshalb während der Teilnahme weniger (intensiv) nach Arbeit suchen als wenn sie nicht in der Maßnahme wären. Weiterhin kann unterstellt werden, dass sie von den für die Teilnahme verantwortlichen Vermittlern in der Regel wohl keine Aufforderung zu einem Abbruch (etwa in Form eines Vermittlungsvorschlags) erhalten. Deshalb ist zu erwarten, dass die nichtteilnehmenden Bestandsarbeitslosen zumindest kurzfristig betrachtet auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher sind als die Weiterbildungsteilnehmer (Lock-in-Effekt der Maßnahmeteilnahme).

Im Rahmen des hier verfolgten analytischen Konzepts von Beschäftigungsfähigkeit erscheint die mit der Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen implizierte Definition der Teilnahmezeit als verschenkte Suchzeit jedoch nicht unproblematisch. Teilnehmer, die die angestrebte berufliche Qualifikation erwerben wollen bzw. für die eine erfolgreiche Weiterbildung notwendig erscheint, sind grundsätzlich im Nachteil, denn sie hätten stattdessen die Zeit für ihre Arbeitsuche nutzen können. Aus einer arbeitsmarktpolitischen Sicht, in der eine möglichst schnelle Wiedereingliederung Arbeitsloser unabhängig von der Beschäftigungsqualität oberstes Ziel ist, müsste letztlich jede (Vollzeit-)Weiterbildung kontraproduktiv erscheinen oder müssten die Maßnahmen als „Warteschleifen“ so konzipiert werden, dass das Bildungsziel nachrangig ist.

Deshalb wird hier mit einer weiteren Vergleichsgruppe von nichtteilnehmenden Arbeitslosen die Wettbewerbssituation der ESF-geförderten Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt nach dem erfolgreichen Abschluss, also auf Grundlage ihrer zertifizierten Beschäftigungsfähigkeit „simuliert“. Diese Vergleichsgruppe besteht aus Personen, die zum Austrittszeitpunkt der erfolgreichen Weiterbildungsteilnehmer (Startzeitpunkt eventueller Anschlussarbeitslosigkeit) aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung austraten und arbeitslos wurden. Sie haben mit den ESF-Absolventen gemeinsam, dass sie zuvor nicht arbeitslos waren, unterscheiden sich also darin, dass sie sich nicht unmittelbar vor dem Zugang in Arbeitslosigkeit weitergebildet hatten. Im Mittelpunkt des Interesses steht dann die Frage nach der Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Anschluss an die Weiterbildung, mit der die Wettbewerbsstärke im Verhältnis zu anderen Arbeitslosen ohne Weiterbildung erhöht werden sollte.

In allen folgenden Vergleichsgruppenanalysen werden zwei abhängige Variablen nacheinander als Zielgrößen herangezogen. Dies ist erstens eine Erwerbstätigkeit nach der Maßnahmeteilnahme bzw. der Personen aus den nichtteilnehmenden Vergleichsgruppen in Alternative zu registrierter oder auch nur faktischer, d. h. nicht gemeldeter Arbeitslosigkeit. Eingeschlossen ist darin das gesamte mögliche Spektrum von selbständiger Erwerbstätigkeit bis hin zu geringfügiger Beschäftigung. Auch geförderte Erwerbstätigkeit (z. B. bei einer Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit oder in einer ABM) ist hier nicht ausgeschlossen. Somit geht es allein um die Frage, ob eine Erwerbstätigkeit nach Arbeitslosigkeit bzw. nach einer Weiterbildungsmaßnahme vorliegt, und noch nicht darum, welche Qualität diese hat. Die Frage nach

der Qualität wird mit der zweiten Zielgröße aufgegriffen. Dies ist eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, also eine ungeforderte abhängige Erwerbstätigkeit mit zeitlichen und finanziellen Mindeststandards und Beitragszahlungen u. a. auch zur Arbeitslosenversicherung.⁵

Um die Fragestellungen valide beantworten zu können, ist es erforderlich, unterschiedliche Analyseverfahren anzuwenden. Daher wurde auf verschiedene mikroanalytische Verfahren zurückgegriffen, um Selektivitäten bei den Ergebnissen zu vermeiden. Zur besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse werden im Folgenden die Analyseverfahren kurz erläutert. Die Schritte der jeweiligen Verfahren sind im Anhang ausführlicher dokumentiert.

Wesentlich ist, dass sich nur im Rahmen eines Vergleichgruppenansatzes die Wirkungen von Maßnahmen adäquat analysieren lassen. Ein verbreitetes Verfahren der Vergleichsgruppenanalyse bildet das so genannte „statistische Matching“, bei dem der durchschnittliche Teilnahmeeffekt für die Programtteilnehmenden (Average Treatment Effect on the Treated, ATT) geschätzt wird.

Das Ziel der Matchingmethode ist es, die zu erwartende nicht beobachtbare Situation der Nichtteilnahme von Teilnehmenden (= kontrafaktische Situation) mit einer Vergleichsgruppe zu simulieren. Der Effekt einer Maßnahme, der Treatment-Effekt, lässt sich dann beschreiben als Differenz zwischen dem erzielten Wert des Teilnehmenden und des Nichtteilnehmenden.

In der vorliegenden Wirkungsanalyse wurde zur Bestimmung einer geeigneten Vergleichsgruppe ein zweistufiges Matchingverfahren angewandt. In einem ersten Schritt wurde für die Auswahl der zu befragenden Personen anhand der vorliegenden Geschäftsdaten beim IAB für jede der drei Vergleichsgruppen ein exaktes Matching anhand weniger zur Verfügung stehender Variablen (vgl. Kap. 2) durchgeführt (Vormatching).

Im zweiten Schritt wurde mit einem durch die Befragung deutlich erweiterten Variablenpektrum für jede Vergleichsgruppe ein zweites Matching durchgeführt (vgl. Anhang). Da hierbei eine Vielzahl von Merkmalen für das Matching Anwendung fand, um die Selektion in die jeweilige Maßnahme möglichst umfassend abzubilden und um die Annahme der bedingten Unabhängigkeit nicht zu verletzen, erfolgte zunächst die Schätzung eines „Propensity Scores“ mithilfe einer logistischen Regression. Der „Propensity Score“ enthält die (transformierte) Teilnahmewahrscheinlichkeit für die Gruppe der Teilnehmenden und die jeweilige Vergleichsgruppe. Für diesen zweiten Schritt war die gesamte Erwerbsbiographie für das Matching verfügbar, sodass auch erwerbsbiographische Informationen für die Schätzung des Propensity

⁵ Bei der gegebenen Datenlage kann weder mit den Befragungsdaten noch mit den administrativen Daten der BA beantwortet werden, ob es sich um eine den Weiterbildungsinhalten entsprechende Beschäftigung handelt. Dem Aspekt der Nachhaltigkeit kann mit den vorliegenden Daten jedoch nachgegangen werden (vgl. Baas/Deeke 2008).

Scores verwendet werden konnten. Die Konditionierung auf die Erwerbsbiographie diente dabei dem Ziel, die Unterschiede zwischen Teilnehmer- und Kontrollgruppe vor dem Beginn des Treatments zu kontrollieren.

Grundsätzlich bietet das Matchingverfahren über die Berechnung von Differenzen zwischen Vergleichs- und Teilnehmergruppe in den Ergebnisgrößen konsistente Schätzer für den durchschnittlichen Maßnahmeeffekt, dies allerdings nicht als Übergangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung, sondern nur als Statuswahrscheinlichkeit von Beschäftigung. Bei der vorliegenden Untersuchung tritt jedoch das Problem auf, dass der Beobachtungszeitraum reduziert wird, da die Zahl der für das Matching zur Verfügung stehenden Fälle mit der zeitlichen Ausdehnung des Beobachtungszeitraums deutlich abnimmt. Deshalb wurden die Matchinganalysen auf einen Beobachtungszeitraum von 24 Monaten begrenzt.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, dass die beiden Erfolgskriterien „Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt“ und „Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ bis zum Zeitpunkt der Befragung einer Person möglicherweise noch nicht eingetreten sind, gleichwohl aber noch eintreten können. Der Abstand zwischen Maßnahmeeintritt bzw. –austritt und letzter Befragung definiert also den maximalen Beobachtungszeitraum für eine Person. Demzufolge handelt sich um rechtszensierte Daten, d. h. die beiden definierten Erfolgskriterien sind zum Zeitpunkt der Erhebung unter Umständen rechtszensiert.

Bei der Berechnung des ATT im Rahmen der Matchinganalyse können Zensierungen allerdings nicht berücksichtigt werden, weshalb die Begrenzung des Beobachtungszeitraums notwendig ist. Würde man Beobachtungen aufgrund von Zensierungen bei der Analyse vernachlässigen, bestünde allerdings die Gefahr einer verzerrten Schätzung des Maßnahmeeffekts.

Neben diesen zeitlichen Zensierungen treten bei der vorliegenden Untersuchung zudem Zensierungen aufgrund konkurrierender Risiken auf. So ist es für die Ermittlung des reinen, um die Effekte anderer Weiterbildungsmaßnahmen bereinigten Treatmenteffekts notwendig, bei den Teilnehmenden Übergänge in weitere Weiterbildungsmaßnahmen ab dem Zeitpunkt des Übergangs in diese andere Maßnahme zu zensieren. Nur so ist es möglich, Unterschiede zwischen Teilnehmenden und der jeweiligen Vergleichsgruppe auch auf die ESF-geförderte Weiterbildungsmaßnahme zu beziehen. Andernfalls könnten die Unterschiede auch auf andere im Beobachtungszeitraum durchgeführte Maßnahmen oder die Kombination von Maßnahmen zurückzuführen sein. Ebenfalls erforderlich ist es, Nichtteilnehmende, die zu einem späteren Zeitpunkt während des Beobachtungszeitraums in eine (weitere) Weiterbildungsmaßnahme wechseln, ab diesem Übergangszeitpunkt zu zensieren. Andernfalls bestünde die Vergleichsgruppe nicht ausschließlich aus Nichtteilnehmenden. Diese Zensierungen konnten nur auf Basis der Befragungsdaten durchgeführt werden.

Im Gegensatz zu den Matchingverfahren können im Rahmen von Verweildauermodellen bzw. ereignisanalytischen Verfahren solche rechtszensierten Daten adäquat berücksichtigt werden. Inwieweit sich aus der jeweils mit diesen Verfahren geschätzten Verbleibs- bzw. Überlebensfunktion der Anteil der erfolgreichen Fälle präzise schätzen lässt, hängt wesentlich auch von den im Beobachtungszeitraum tatsächlich beobachteten abgeschlossenen Fällen und mithin von den Zensierungsmustern ab. Die notwendige Maßnahmezensierung hat insbesondere bei langen Beobachtungszeiträumen, die weit über die Verweildauern in der Maßnahme hinausgehen, zur Folge, dass der Anteil der erfolgreichen Übergänge am Ende des Beobachtungszeitraums im Vergleich zur Vergleichsgruppe unterschätzt werden kann. Folgen auf die zu untersuchende ESF-Weiterbildungsteilnahme häufig weitere Weiterbildungsmaßnahmen und erst im Anschluss an diese Übergänge in die Zielzustände, werden diese Fälle als zensierte Fälle und nicht als erfolgreiche Übergänge gewertet.

Neben den grundsätzlichen Überlegungen zu den Differenzschätzern der Matchinganalyse ist zu berücksichtigen, dass die ausschließliche Betrachtung von reinen Differenzschätzern auch eine Reduktion der Auswertungen auf eine reine Punktschätzung bedeutet. Die Prozessvariablen werden nach diesen Verfahren lediglich statistisch als Matchkriterium kontrolliert. Über die Wirkung dieser Prozessmerkmale sagen die Differenzschätzer zunächst nichts aus, d. h. eine kausalanalytische Betrachtung ist mithilfe der Matchinganalyse letztlich nicht möglich. Auf der Basis der Befragungsdaten ist aber eine differenziertere Analyse der Wirkungen der ESF-Weiterbildungsmaßnahmen möglich, bei der zum einen die im Matching noch unzureichend berücksichtigte Heterogenität mithilfe der Befragungsdaten besser kontrolliert werden kann und zum anderen eine Betrachtung im Zeitverlauf erfolgt, was dem Prozesscharakter der Weiterbildungsmaßnahmen und ihrer Wirkungen entspricht.

Diese Auswertungen können mit regressionsanalytischen Verfahren, insbesondere ereignisanalytischen Methoden durchgeführt werden. Die ereignisanalytische Modellierung hat gegenüber der Zeitpunkt Betrachtung der Differenzschätzer den Vorteil, dass der Eintritt des Ereignisses im Zeitverlauf modelliert wird und dabei explizit der Prozessverlauf mit berücksichtigt wird. Die über das Vormatching gebildeten Vergleichsgruppen bieten auch bei diesen Verfahren eine hervorragende Vergleichsbasis für die Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmenden. Die für das Matching verwendeten Merkmale müssen in den Modellen theoretisch nicht berücksichtigt werden (können aber mit modelliert werden), was die Zahl der zu schätzenden Parameter ggf. erheblich verringern kann. Insgesamt erlauben regressionsanalytische Ansätze eine differenziertere Analyse der Maßnahmewirkungen.

Für die vorliegende Untersuchung wurden zum einen mittels des Produkt-Limit-Schätzers (Kaplan-Meier-Schätzer) Übergangsraten getrennt nach verschiedenen Merkmalen berechnet. Zum anderen wurden semiparametrische Proportional-Hazards-Modelle (Cox-Regressionen) geschätzt.

Der Produkt-Limit-Schätzer ist ein eher deskriptives Verfahren, bei dem die kumulierten Übergangsraten vergleichend gegenübergestellt werden. Die strukturelle Gleichheit von Treatment- und Vergleichsgruppe wird hierbei ausschließlich über das Vormatching bei der Stichprobenziehung hergestellt. Über die beim Vormatching verwendeten Merkmale hinaus lassen sich keine weiteren Merkmale kontrollieren. Da aber unbeobachtete Heterogenität Zusammenhänge vortäuschen oder überdecken kann, zeigen die Ergebnisse dieser Auswertungen zunächst die beobachteten Verläufe hinsichtlich des Übergangs in den jeweiligen Zielzustand von Treatment- und Vergleichsgruppe über die Zeit auf.

Die kausal orientierte Analyse unter Kontrolle weiterer aus der Befragung gewonnener Merkmale liefern die Übergangsratenmodelle. Gegenüber der Matchinganalyse müssen bei diesem regressionsanalytischen Ansatz zwar etwas restriktivere Modellannahmen getroffen werden, die berechneten bedingten Hazardraten sind aber von der Dauer des Beobachtungszeitraums unabhängig.

2 Datengrundlagen

Für die Wirkungsanalyse ist eine Längsschnittbeobachtung von Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen erforderlich, die Aufschluss gibt über den Verlauf der Erwerbsbiographie. Erst eine Längsschnittbeobachtung auf Basis von Personendaten eröffnet die Möglichkeit, die Fragen zu beantworten, welche Effekte durch die Teilnahme an einer Maßnahme erzielt werden, welche Faktoren die Wiedereingliederung in eine Erwerbstätigkeit erleichtern und welche eventuell keine Wirkung zeigen.

Grundsätzlich bieten die Prozessdaten der BA die Möglichkeit zur Längsschnittbeobachtung. Das IAB hat dazu in den vergangenen Jahren diese Daten zu Forschungsdaten aufbereitet und der Forschung bereitgestellt. Für Wirkungsanalysen wurde – nicht zuletzt auch mit Unterstützung der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm – zunächst eine so genannte Maßnahme-Teilnehmer-Grunddatei (MTG) aufgebaut, die dann mit den Individualdaten aus der Bewerberangebotsdatei (BewA) der BA verknüpft wurde. Weitere Datenaufbereitungen folgten bis hin zur Verknüpfung der Maßnahme-Teilnehmer-Grunddatei mit der Beschäftigtenhistorik und Leistungshistorik in der Datei zu den so genannten Integrierten Erwerbsbiographien (IEB).

Für die hier berichtete Untersuchung standen zunächst nur erste Aufbereitungen der Prozessdaten der BA mit der MTG und ihrer Verknüpfung mit der BewA zur Verfügung. Entscheidend dafür, dass für die Evaluation der ergänzenden Förderung beruflicher Weiterbildung aus dem ESF-BA-Programm eigene Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen geplant und durchgeführt wurden, war jedoch ein anderer Grund. Einige interessierende Merkmale und Sachverhalte sind in den Prozessdaten der BA und damit auch in den Forschungsdaten des IAB nicht abgebildet. Dies betrifft vor allem erstens solche Daten, die zur Erfassung der personellen Heterogenität und Maßnahmeheterogenität inhaltlich wichtig sind, aber in

der Regel ohne Zusatzerhebungen bei Wirkungsanalysen nicht berücksichtigt werden können (z. B. Maßeinhalte, Trägereigenschaften, individueller Haushaltskontext). Zweitens geht es um Daten, die zwar in der wissenschaftlichen Diskussion über arbeitsmarktpolitische mikroanalytische Studien einen inhaltlich wichtigen Stellenwert haben, aber nur mit Befragungen generiert werden können und deshalb in vielen Untersuchungen fehlen (z. B. Aktivität und Wege der Arbeitsuche während der Maßnahmeteilnahme, subjektive Bewertung von Veränderungen in der Erwerbssituation infolge bzw. ohne Teilnahme an einer Maßnahme).

In der Zeit von Ende 2003 bis Mai 2004 wurde eine bundesweite schriftlich-postalische Befragung von Personen durchgeführt, die zwischen Anfang 2000 und Ende 2002 im Rahmen des ESF-BA-Programms eine berufliche Weiterbildung begonnen und beendet hatten. In jedem zweiten Arbeitsamtsbezirk wurde eine Vollerhebung bei den ESF-Teilnehmenden durchgeführt. Zugleich wurden auf der Grundlage des in Kapitel 1.2 skizzierten Vergleichsgruppenkonzepts in diesen Regionen Personen befragt, die zeitgleich an einer SGB III-Maßnahme der beruflichen Weiterbildung ohne ergänzende ESF-Unterstützung teilgenommen hatten, sowie arbeitslose Nichtteilnehmende zur Zeit des Eintritts der ESF-geförderten Personen und Personen, die zum Zeitpunkt des Austritts der ESF-Geförderten aus ihrer Maßnahme aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit übergegangen waren.

Die Stichproben zu den Vergleichsgruppen wurden mithilfe von Prozessdaten im Rahmen eines exakten Vormatching gezogen.⁶ Herangezogen wurden folgende Variablen:

- Geschlecht,
- Altersgruppe in 4 Kategorien,
- Eintrittsquartal ESF-Geförderte und Bestandsarbeitslose,
- Eintrittshalbjahr ESF-Geförderte und SGB III-Teilnehmer/innen ,
- Austrittsquartal ESF-Geförderte und Zugangsarbeitslose aus Beschäftigung,
- Meldestatus (arbeitslos ja/nein),
- kategorisierte Dauer der Arbeitslosigkeit,
- Bezug von Lohnersatzleistungen des SGB III (Arbeitslosengeld/-hilfe ja/nein),
- Agentur für Arbeit des Wohnorts.

Die Erstbefragung erfolgte vom Herbst 2003 bis Frühjahr 2004 schriftlich-postalisch und wurde durch eine telefonische Befragung der Nonrespondents aus den Zielgruppen der Bestandsarbeitslosen und Zugangsarbeitslosen ergänzt (vgl. Tabelle 2-1). Von Ende 2005 bis zum Frühjahr 2006 wurden dann alle Personen, die in der Erstbefragung geantwortet hatten, nun mit einem computergestützten CATI-Inter-

⁶ Vgl. dazu ausführlicher Deeke/Kruppe (2006: 405 ff.).

view noch einmal befragt. Damit sollte insbesondere der zwischenzeitliche Erwerbsverlauf in Form eines retrospektiven Längsschnitts ermittelt werden.⁷

Tabelle 2-1
Synopse Erhebungsdesign

	Erstbefragung	Wiederholungsbefragung
Erhebungszeitpunkt:	30. Oktober 2003 bis 5. Mai 2004	12. Dezember 2005 bis 13. März 2006
Erhebungsmethode:	schriftlich-postalische Befragung mit zwei schriftlichen Mahnaktionen, CATI-Erhebung vom 8. bis 28. April 2004 bei Nonrespondents der Arbeitslosen.	CATI-Befragung bei realisierten Fällen der Erstbefragung.
Stichprobe realisiert:	ESF-TN: n = 12.663 SGB III-TN: n = 13.473 Bestandsalo: n = 6.440 Zugangsalo: n = 5.641	n= 6.273 n= 7.360 n= 3.409 n= 3.226
Vorstudie:	Pretest bei n=50 Fällen	Pretest bei n=27 Fällen

Nähere Angaben zu den eher geringen Abweichungen relevanter soziodemographischer Merkmale von Bruttostichproben und realisierten Stichprobe finden sich hier im Anhang. Multivariate Selektivitätsanalysen zur Ausschöpfung der Bruttostichproben ergaben, dass es trotz systematischer, aber geringer Ausfälle nicht zu dramatischen Verzerrungen in den Verteilungen der Merkmale gekommen war. Insbesondere gab es keinen vollständigen und auch keinen annähernd vollständigen Ausfall einer bestimmten Gruppe. Hervorzuheben ist zudem, dass sich in allen Befragtengruppen ein sehr ähnliches Muster bei den Ausfällen (primär nach Alter und Schulbildung) sowohl bei der Realisierungswahrscheinlichkeit in der ersten Erhebungswelle als auch bei der Panelmortalität zeigte (infas 2006: 59).

Für die Wirkungsanalyse wurden anschließend die Daten des ersten Messzeitpunkts – die ursprünglich als Querschnitt erhoben wurden – in einen Längsschnitt datensatz überführt und mit dem retrospektiven Längsschnitt des zweiten Messzeitpunkts verknüpft. Damit ergaben sich folgende Zahlen zu den im Längsschnitt auswertbaren Personen:

- ESF-Teilnehmende: 11.346
- SGB III-Teilnehmende: 11.997
- Bestandsarbeitslose: 4.706
- Zugangsarbeitslose: 3.060

Für das zweistufige Vorgehen in den nachfolgenden Analysen gibt es mit diesen Daten zwei Beobachtungszeiträume. Die Matchinganalysen (ESF-Teilnehmende im Vergleich zu SGB III-Teilnehmenden sowie Bestandsarbeitslosen) werden hier auf

⁷ Vgl. dazu ausführlich infas (2006).

einen Zeitraum von 24 Monaten ab Maßnahmeeintritt begrenzt.⁸ Mit den Ereignisanalysen lassen sich dagegen die Vorteile des Längsschnittdatensatzes nutzen, weil nun Zensierungen berücksichtigt werden können. Damit ergibt sich für diese Analysen ein maximaler Beobachtungszeitraum von sechs Jahren (zeitlicher Abstand zwischen den ersten Eintritten und den letzten Antworten in der Zweitbefragung). Neben den kurz- und mittelfristigen Effekten können damit auch längerfristige Wirkungen der (Nicht-)Teilnahme an der ESF-geförderten beruflichen Weiterbildung ermittelt werden. Auf dieser Grundlage werden - wie im Kapitel 1.2 bereits erläutert - in einem ersten Schritt Überlebensfunktionen geschätzt und nicht parametrische Übergangsraten ermittelt. In einem zweiten Schritt werden dann zur Ermittlung des kausalen Effekts der ESF-Förderung Modelle unter Einbeziehung weiterer, aus analytischer Sicht relevanter Variablen geschätzt (Cox-Regressionen). Angaben zu den Variablen und den Anteilen ihrer Ausprägungen in der ESF-Gruppe und den Vergleichsgruppen können hier dem Anhang entnommen werden.

3 ESF-geförderte Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung

3.1 Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept

Wie in der Einleitung dargelegt, sind mit der ESF-Förderung zusätzliche Wirkungseffekte gegenüber der alleinigen gesetzlichen FbW intendiert. Um zu ermitteln, ob es einen entsprechenden added value gegeben hat, soll nun die Frage beantwortet werden, ob die ESF-Geförderten den gleichen oder einen anderen Arbeitsmarkt(miss)erfolg gehabt hätten, wenn sie ohne ESF-Unterstützung an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hätten.

Dazu wurde eine Vergleichsgruppe von Teilnehmer/innen an allein SGB-III-geförderter Weiterbildung mit möglichst ähnlichen Merkmalen in den gleichen Regionen und zu gleichen Eintrittszeitpunkten wie die ESF-geförderten Teilnehmer/innen gebildet und befragt. Aufgrund dieses Zuschnitts handelt es sich nicht um eine repräsentative Stichprobe für die gesetzliche Regelförderung beruflicher Weiterbildung insgesamt. Der Vergleich impliziert eine Analyse der gesetzlichen FbW nur insoweit, wie in ihr den ESF-Geförderten ähnliche Personen teilnehmen, die eine ergänzende Förderung aus dem ESF-BA-Programm hätten bekommen können, aber nicht erhalten haben. Dabei handelt es sich um zwei Untergruppen.

Die erste Subgruppe ist im Vergleich zu den ESF-Teilnehmer/innen mit ergänzendem ESF-Modul darin definiert, dass sie in Verbindung mit ihrer Weiterbildungsmaßnahme kein ergänzendes ESF-Modul hatte. Dies können Personen sein, die

⁸ Deeke und Kruppe (2006) hatten bei einer ersten Auswertung der vielfältigen Daten aus der Erstbefragung sowie weiterer Prozessdaten das Matching für einen Zeitraum von 48 Monaten durchgeführt, dies aber mit einem zum Teil dramatischen Schwund bei den Fallzahlen bezahlt.

neben den Maßnahmekosten aus dem SGB III auch ein SGB-III-Unterhaltsgeld bezogen haben, oder auch Personen, die als so genannte Nichtleistungsbezieher nur Anspruch auf die Maßnahmekosten hatten und kein ESF-Unterhaltsgeld erhielten. Für die Modulgruppe soll die Frage beantwortet werden, welchen Arbeitsmarkterfolg sie gehabt hätte, wenn sie ohne das ergänzende ESF-Modul an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hätte.

Die zweite Subgruppe betrifft den Vergleich von ESF-Teilnehmer/innen ohne ESF-Modul. Bei den Vergleichspersonen aus der gesetzlichen Regelförderung ohne ESF-Unterstützung handelt es sich ausschließlich um Nichtleistungsbezieher, die weder aus dem ESF noch nach dem SGB III Unterhaltsgeld bezogen hatten. In diesem Punkt kann unbeobachtete Heterogenität zumindest beim statistischen Matching nicht ausgeschlossen werden. Die Teilnahme ohne Unterhaltsgeld kann eine erschwerende, aber in Kauf genommene Voraussetzung für die Weiterbildung gewesen sein, oder es gab keine entsprechenden Einkommensprobleme (z. B. aufgrund des Partnereinkommens oder weil Sozialhilfe bezogen wurde). Deshalb ist die spezifische Frage für diese ESF-Geförderten, ob sie nach der Weiterbildungsmaßnahme auf dem Arbeitsmarkt mindestens so erfolgreich war wie die Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung.

Im Rahmen der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm hatten Deeke und Kruppe bereits eine erste Wirkungsanalyse der ESF-FbW im Vergleich zur gesetzlichen Regelförderung ohne ESF-Ergänzung vorgelegt (Deeke/Kruppe 2006). Sie beschränkten sich auf eine Matchinganalyse mit einem Beobachtungszeitraum von vier Jahren mithilfe der Prozessdaten und der Befragungsdaten aus der Erstbefragung Ende 2003 bis Anfang 2004. Dabei waren die Fallzahlen vor allem wegen der in vielfältigen Ausprägungen eingebrachten, d. h. analytisch noch unzureichend aufbereiteten Variablen für die Schätzung des Propensity Scores sehr klein. Als Ergebnis wurde festgestellt, dass es keine signifikanten Unterschiede in der Beschäftigungswahrscheinlichkeit der ESF-Gruppe und der SGB-III-Gruppe gibt.

Weil die Längsschnittdaten der Befragungen noch nicht vorlagen, war dieser Befund noch vorläufig. Nun kann die Matchinganalyse auf verbesserter Datengrundlage noch einmal durchgeführt werden, und es kann zudem jetzt mit ereignisanalytischen Verfahren die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit bzw. ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für einen Beobachtungszeitraum von bis zu sechs Jahren geschätzt werden.

3.2 Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?

3.2.1 Matchinganalyse

Die Matchinganalyse vergleicht den Erwerbsstatus der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in einem Zeitraum von 24 Monaten vom Beginn der Maßnahme mit dem Erwerbsstatus von FbW-Teilnehmer/innen ohne ESF-Förderung im selben Zeitraum (zur Methode und Güte des Matchings vgl. Kap. 2 und Anhang).

Für jeden Monat seit dem Eintritt in die Maßnahme wird festgestellt, ob eine Erwerbstätigkeit (gleich welcher Art) vorlag oder nicht. Aus der Differenz der Anteile in Erwerbstätigkeit (als Schätzer für die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein) zwischen Teilnehmergruppe und Vergleichsgruppe ergibt sich der durchschnittliche Effekt (Average Treatment Effect on the Treated, ATT) der Maßnahme zu jedem betrachteten Zeitpunkt (Monat).

Wesentlich bei der Interpretation des ATT ist allerdings, dass Zensierungen bei der Berechnung nicht berücksichtigt werden. Insbesondere wird nicht berücksichtigt, ob ein ESF-Teilnehmender bzw. ein SGB-III-Maßnahmeteilnehmender an einer weiteren beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat. Dies bedeutet, dass eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt auch die Folge einer später durchgeführten Weiterbildung sein kann. Ein ursächlicher Zusammenhang mit der ESF-geförderten Weiterbildung lässt sich dadurch nicht sicherstellen.

Im Folgenden werden die ATT für die Gesamtgruppe mit und ohne Abbrecher sowie getrennt nach alten und neuen Bundesländern und gesondert für die Gruppe der Nichtleistungsbezieher dargestellt.⁹

Abbildung 3-1 zeigt die geschätzte Förderwirkung bei einer ESF-Weiterbildungsteilnahme als in Prozentpunkten gemessene Differenz des Anteils einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt zwischen den Teilnehmenden im Vergleich zu den zum Eintrittszeitpunkt der ESF-Geförderten allein mit SGB III-Förderung eingetretenen Personen. Da die SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen als Referenzgruppe dienen, ist der Anteil dieser Gruppe, die nach Maßnahmebeginn erwerbstätig war, für jeden Monat als Nulllinie normiert dargestellt, unabhängig von einer möglichen Veränderung zum Vormonat. Dem gegenübergestellt ist die als Kurve abgebildete monatsweise Differenz des Anteils Erwerbstätiger unter den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Zu dieser Differenz ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall¹⁰ abgebildet.

In den Abbildungen 3-1 bis 3-5 wird deutlich, dass sich im Zeitraum von 24 Monaten ab dem Maßnahmebeginn zu keinem Zeitpunkt Unterschiede im Anteil der Erwerbstätigen im allgemeinen Arbeitsmarkt zwischen den allein SGB-III-geförderten und den ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen beobachten lassen. Dies gilt nicht nur für die Gesamtbetrachtung, sondern auch für alle im Folgenden dargestellten Untergruppen. Die Kurvenverläufe in den alten und neuen Bundesländern, ohne Abbrecher, und bei den Nichtleistungsbeziehern unterscheiden sich nur geringfügig.

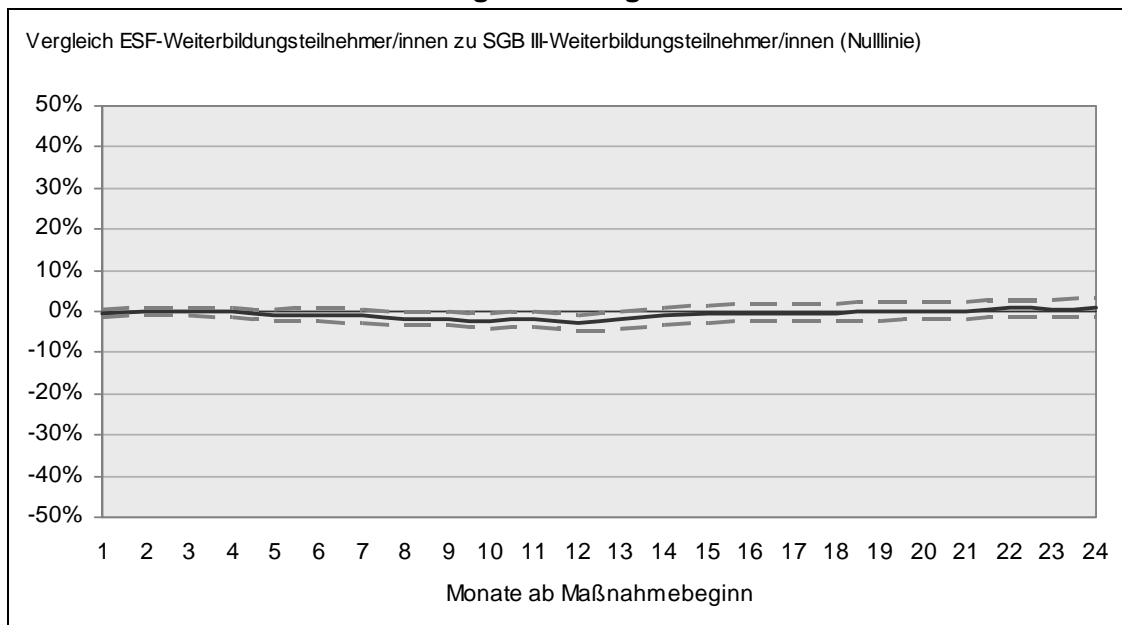
Die Matchinganalyse ergibt also, dass die ESF-Geförderten den gleichen Arbeitsmarkt(miss)erfolg gehabt hätten, wenn sie ohne ESF-Unterstützung an einer Maß-

⁹ Zu den in der Schätzung des propensity score verwendeten Variablen und den Ergebnissen des Mittelwertvergleichs vor und nach dem Matching vgl. die Tabellen im Anhang.

¹⁰ Die Standardfehler geben nicht die durch das Matching verursachte Stichprobenvariabilität wieder und stellen somit nur eine Näherung dar.

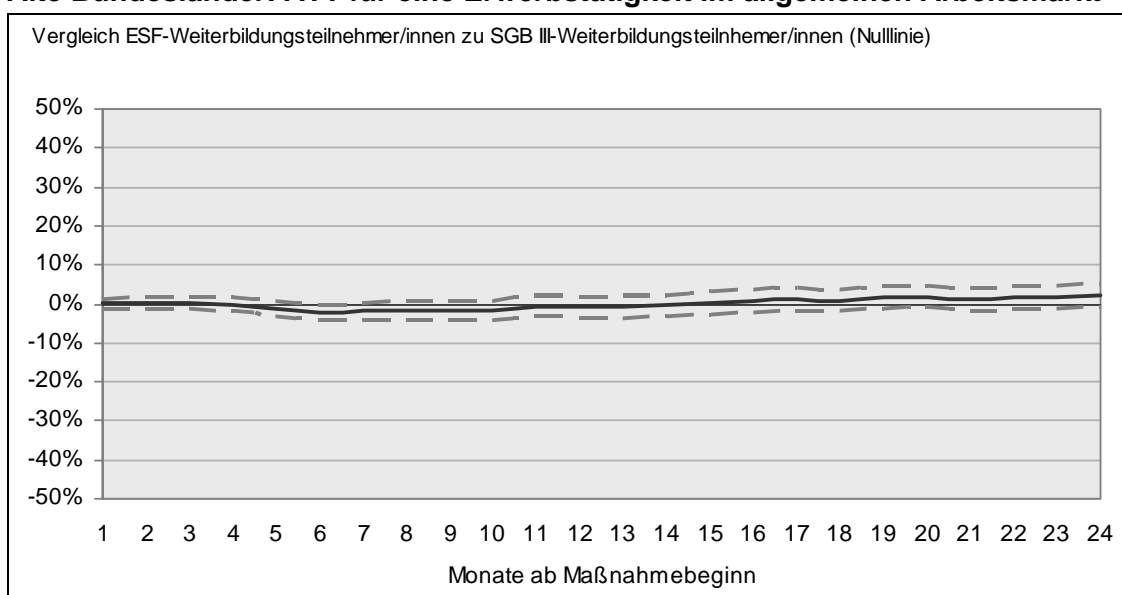
nahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hätten. Soweit unter den ESF-geförderten Teilnehmer/innen Arbeitslose sind, die als Nichtleistungsbezieher des SGB III ohne das ESF-Unterhaltsgeld nicht teilgenommen hätten, kann als Ergebnis festgehalten werden, dass ihre Einbeziehung in die FbW als zusätzliche Personen- gruppe erfolgreich war, denn sie hatten im Durchschnitt den gleichen Erfolg wie die anderen Weiterbildungsteilnehmer/innen.

Abbildung 3-1
Gesamt: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.869, On Support: 9.869;
 SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 10.504
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

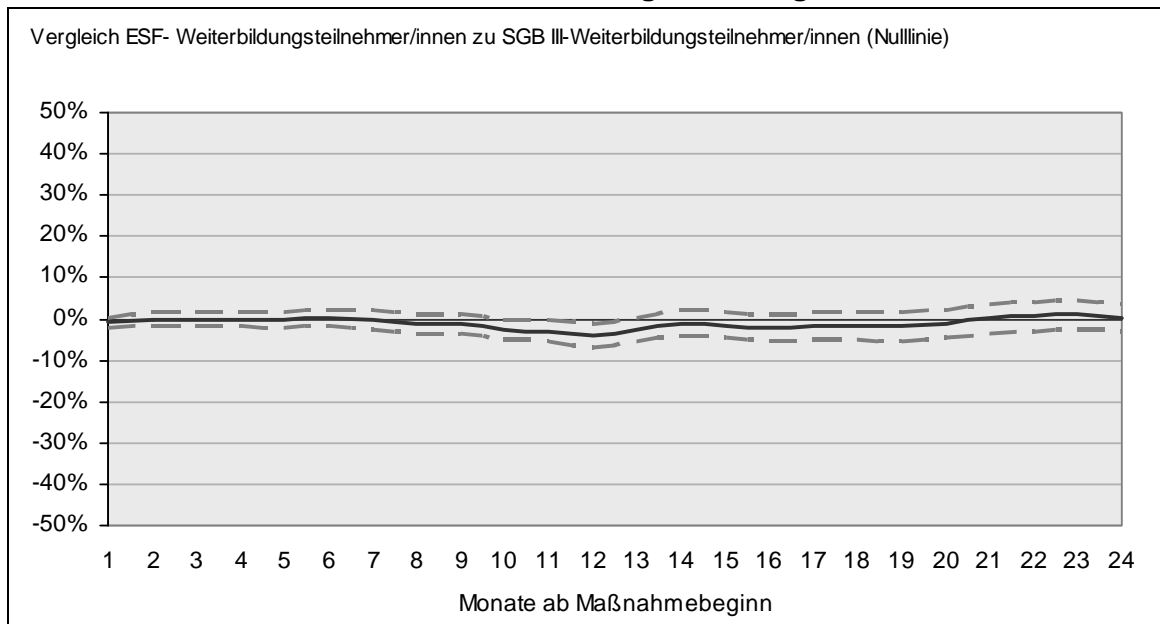
Abbildung 3-2
Alte Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.645, On Support: 4.640;
 SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.543
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-3

Neue Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



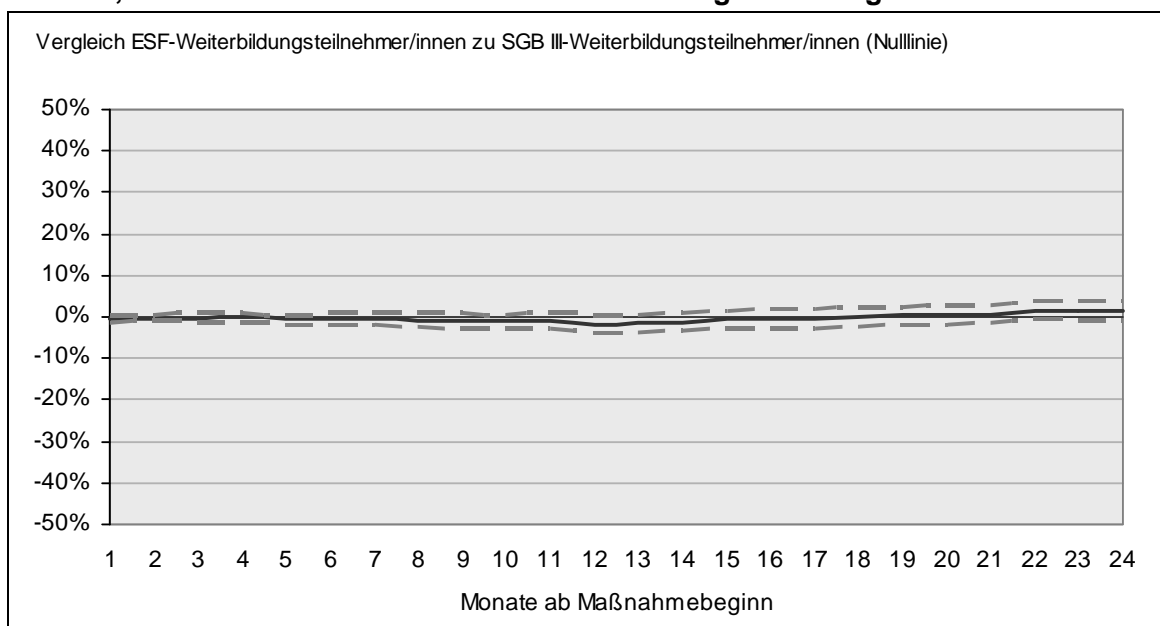
Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.224, On Support: 5.222;

SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.961

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-4

Gesamt, ohne Abbrecher: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



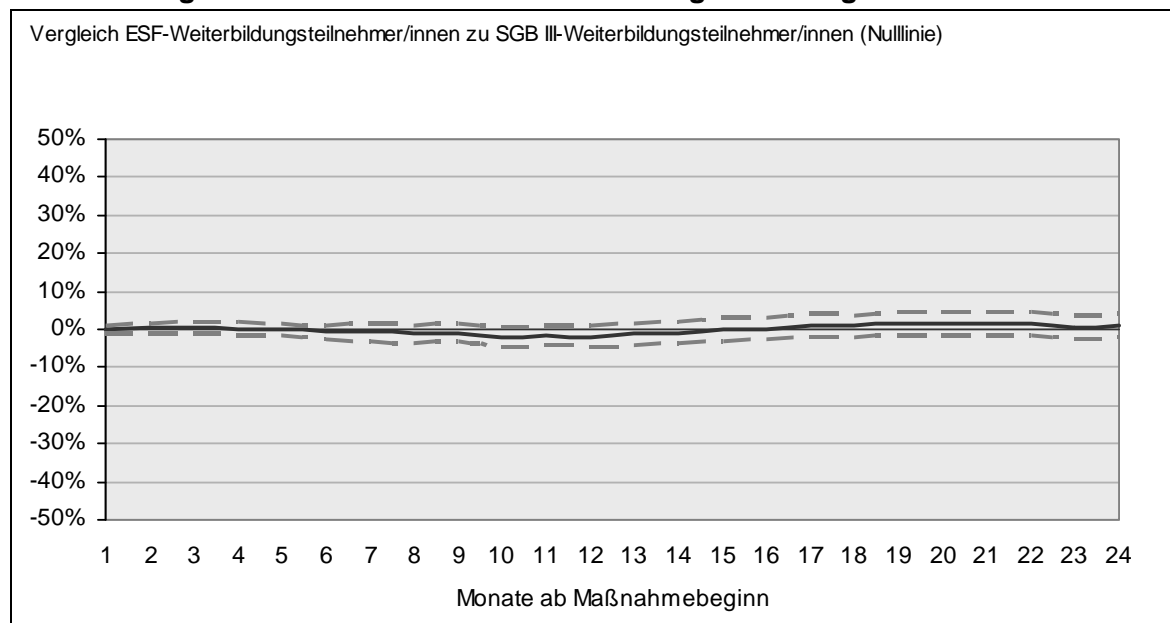
Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 8.590, On Support: 8.565;

SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.152

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-5

Nichtleistungsbezieher: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.518, On Support: 5.516;

SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.136

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

3.2.2 Übergangsraten im Vergleich

Im Folgenden werden nicht parametrische Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit-Schätzer) für den Übergang aus einer ESF-geförderten Weiterbildung bzw. aus einer SGB-III-Weiterbildung ohne ergänzende ESF-Förderung in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet. Bei dieser Betrachtung werden zwei Zensierungsarten berücksichtigt: zum einen zeitliche Zensierungen für alle Fälle, bei denen das Ereignis bis zum Ende des Beobachtungszeitraums noch nicht eingetreten ist, aber noch eintreten könnte, zum anderen Zensierungen aufgrund von weiteren Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen, d. h. Zensierungen aufgrund von sogenannten konkurrierenden Risiken (Maßnahmenzensierungen).

Bei dem folgenden Vergleich der mittels Produkt-Limit-Schätzer ermittelten Übergangsraten wird die strukturelle Gleichheit der beiden Gruppen nur über das Vor-matching kontrolliert. Eine Kontrolle aufgrund eines zweiten Matchings findet ebenso wenig statt wie eine modellbasierte Kontrolle weiterer Merkmale (vgl. dazu aber Kap. 3.2.3).

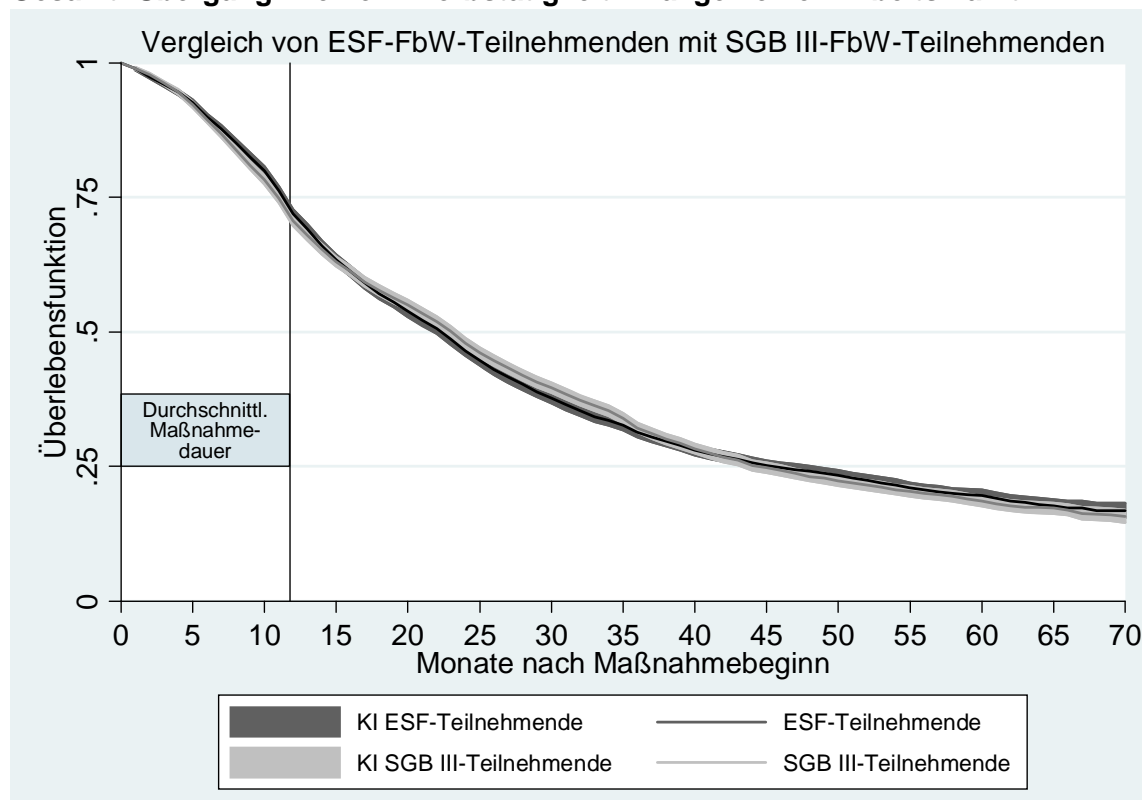
Betrachtet wird der erste Übergang in den Zielzustand „Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt“. Anders als beim ATT, bei dem keine Statuswechsel, sondern nur der monatliche Status berücksichtigt wird, erfolgt hier eine Betrachtung des ersten Übergangs in eine Erwerbstätigkeit unabhängig davon, wie lange diese dauert (Nachhaltigkeit) und auch unabhängig davon, ob dieser Beschäftigung eine weitere folgte oder nicht.

In den folgenden Abbildungen werden die mittels Produkt-Limit-Schätzer geschätzten Überlebensfunktionen dargestellt, d. h. die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Nichterwerbstätigkeit für beide Gruppen sowie das zugehörige 95-Prozent-Konfidenzintervall.¹¹

Zusätzlich ist die durchschnittliche Maßnahmedauer über beide Gruppen als vertikale Linie abgebildet. Die nach den Gruppen getrennte durchschnittliche Dauer der Maßnahme ist unter den Abbildungen wiedergegeben. Zudem ist unterhalb jeder Abbildung die Inzidenzrate beider Gruppen dargestellt.¹²

Abbildung 3-6

Gesamt: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,719$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 11.303, Ereignisse: 7.940; SGB-III-FbW-TN: 11.945, Ereignisse: 8.571

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,6 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,029; SGB-III-FbW-TN: 0,029

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

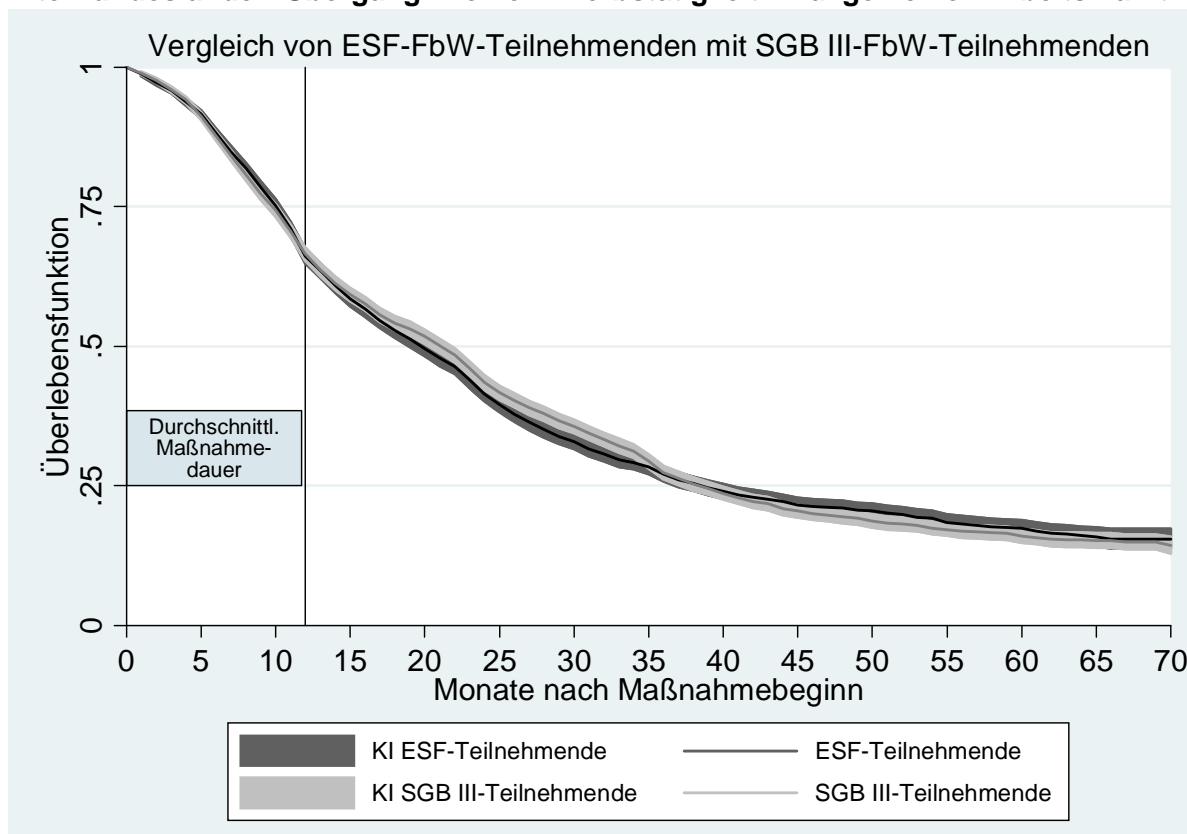
¹¹ Die Standardfehler zur Berechnung der Konfidenzintervalle geben nicht die mit dem Vor-matching verursachte Stichprobenvariabilität wieder, sie stellen nur eine Näherung dar.

¹² Die monatliche Inzidenzrate kann als mittlere monatliche Rate aufgefasst werden und stellt die geschätzte monatliche Übergangsrate pro Zeitintervall (Monate) dar. Sie ergibt sich aus der Zahl der Fälle dividiert durch die Personenmonate, wobei die Personenmonate der Summe der beobachteten Monate über alle Personen entsprechen. Unter beobachteten Monaten sind in diesem Zusammenhang die Monate einer Person zu verstehen, die diese Person der Risikomenge angehört.

Wie in der Matchinganalyse ergeben sich auch bei dieser Betrachtung keine wesentlichen Unterschiede zwischen ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Die Übergangsraten zeigen über den betrachteten Zeitraum von 70 Monaten ab Maßnahmebeginn einen nahezu identischen Verlauf, was sich auch an den Inzidenzraten (beide Gruppen jeweils 0,029) ablesen lässt.

Die getrennte Betrachtung von alten und neuen Bundesländern ergibt ebenfalls einen in den beiden Regionen jeweils nahezu gleichen Verlauf der Übergangsraten von ESF-FbW-Teilnehmenden und SGB-III-FbW-Teilnehmenden. Allerdings bewegen sich die Übergangsraten der ESF-Gruppe- und der SGB-III-Gruppe in den alten Bundesländern auf einem insgesamt höheren Niveau als in den neuen Bundesländern. So ist die Inzidenzrate in den alten Bundesländern in beiden Gruppen mit 0,033 deutlich höher als in den neuen Bundesländern mit jeweils 0,026.

Abbildung 3-7
Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,527$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 5.448, Ereignisse: 3.972; SGB-III-FbW-TN: 6.369, Ereignisse: 4.780

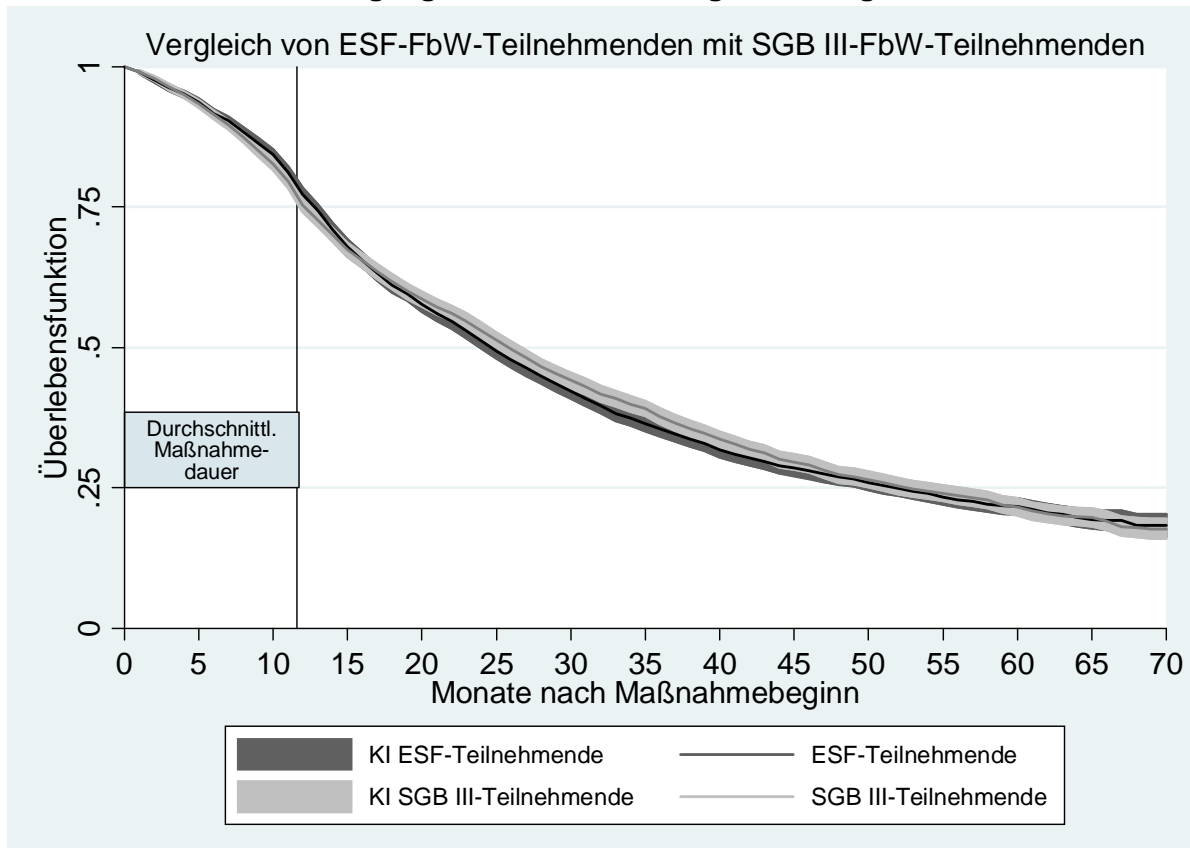
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,3 Monate; SGB-III-TN: 12,6 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,033; SGB-III-FbW-TN: 0,033

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-8

Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,289$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 5.851, Ereignisse: 3.965; SGB-III-FbW-TN: 5.571, Ereignisse: 3.789

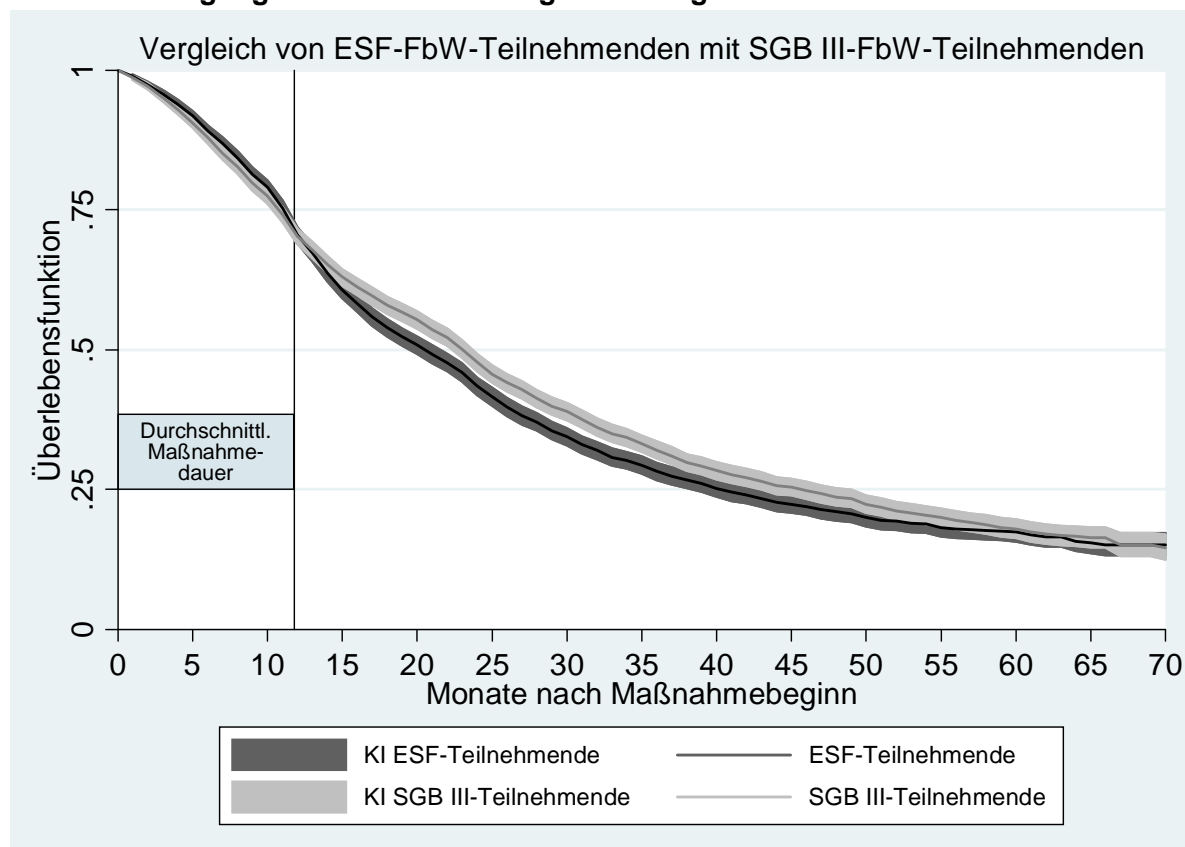
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,8 Monate; SGB-III-TN: 11,4 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,026; SGB-III-FbW-TN: 0,026

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-9

Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,002$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 4.242, Ereignisse: 3.058; SGB-III-FbW-TN: 4.459, Ereignisse: 3.160

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,6 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,032; SGB-III-FbW-TN: 0,029

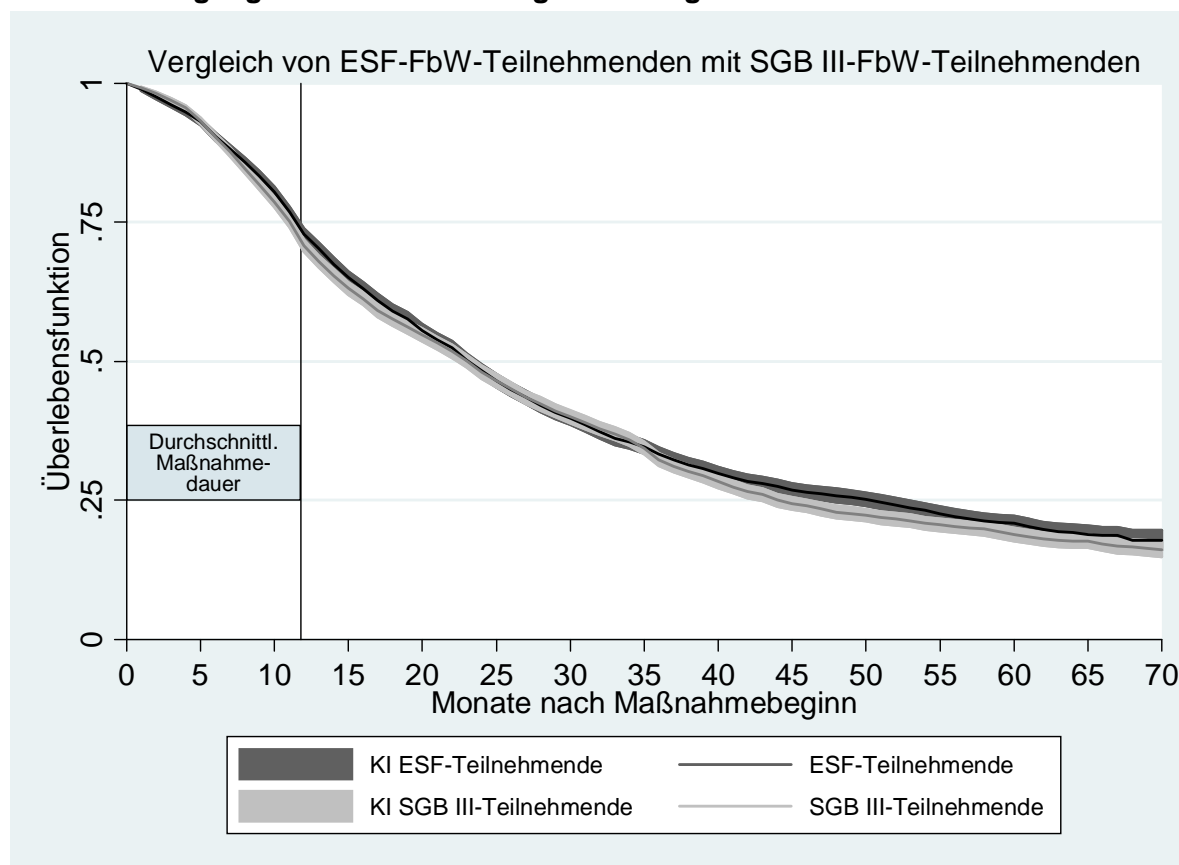
Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Bei der Trennung nach Männern und Frauen ergeben sich geringe Unterschiede zwischen ESF-FbW-Teilnehmenden und SGB-III-FbW-Teilnehmenden. Es fällt auf, dass die Übergangsrate der männlichen ESF-Teilnehmer statistisch signifikant höher ist als die Übergangsrate der männlichen SGB III-Teilnehmer. Männer profitieren also von einer ergänzenden ESF-FbW mehr als Männer mit einer alleinigen SGB III-Förderung (Inzidenzraten: ESF-FbW-TN: 0,032, SGB-III-FbW-TN: 0,029).

Bei den Frauen zeigt sich dieser Unterschied nicht. Im Gegenteil, die SGB-III-FbW-Teilnehmerinnen weisen sogar eine etwas höhere Übergangsrate auf als die ESF-FbW-Teilnehmerinnen (Inzidenzraten: ESF-FbW-TN: 0,028, SGB-III-FbW-TN: 0,029). Während bei den Übergangsrates der SGB III-Teilnehmenden kein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht, ist die Übergangsrate der Männer bei den ESF-Teilnehmenden höher als bei den Frauen.

Abbildung 3-10

Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,059$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 7.061, Ereignisse: 4.882; SGB-III-FbW-TN: 7.486, Ereignisse: 5.411

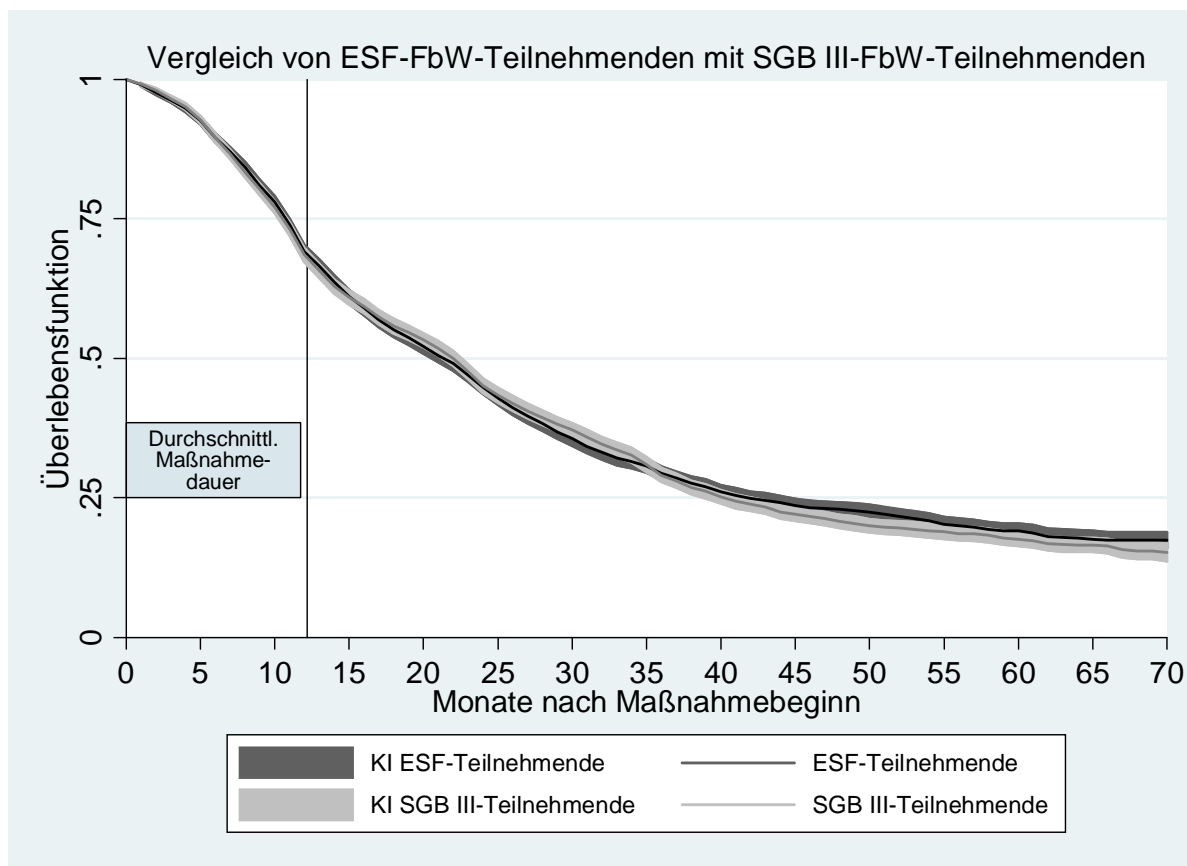
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,5 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,028; SGB-III-FbW-TN: 0,029

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Bei den Nichtleistungsbeziehern ergibt sich kein Unterschied zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Diejenigen, die ohne das ESF-Unterhaltsgeld womöglich nicht teilgenommen hätten, hatten demnach den gleichen Erfolg wie diejenigen, die ohne ESF-Unterstützung und auch ohne eine SGB-III-Leistung zum Lebensunterhalt an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Allerdings muss hierbei noch unterschieden werden zwischen den ESF-Teilnehmer/innen ohne Modul, bei denen es sich ausschließlich um Nichtleistungsbezieher/innen handelt, und den Modulteilnehmenden, unter denen sich sowohl Nichtleistungsbezieher als auch Bezieher von Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB III befinden (in der Zeit der mit dem Modul ergänzten Maßnahme, nicht während des Moduls).

Abbildung 3-11
Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen
Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,629$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 6.392, Ereignisse: 4.587; SGB-III-FbW-TN: 5.848, Ereignisse: 4.364

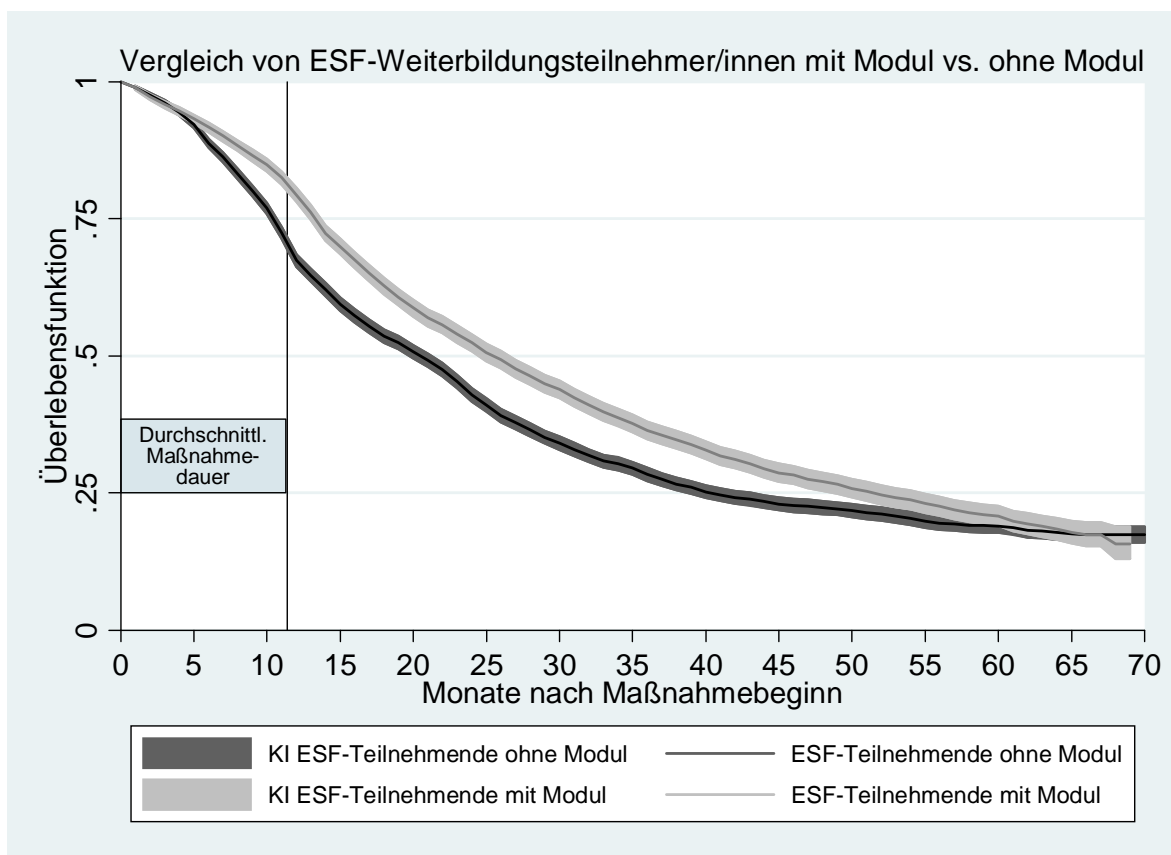
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,8 Monate; SGB-III-TN: 12,6 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,031; SGB-III-FbW-TN: 0,031

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Die Gruppe der ESF-Geförderten mit Modul überlappt sich zum Teil mit der Gruppe der Nichtleistungsbezieher. Bevor nun die ESF-Geförderten mit Modul und ohne Modul jeweils mit den SGB-III-FbW-Teilnehmer/innen, die definitionsgemäß kein Modul hatten, verglichen werden, erfolgt zunächst ein Vergleich der Überlebensraten von ESF-Teilnehmenden mit Modul und ESF-Teilnehmenden ohne Modul.

Abbildung 3-12
Nur ESF-Teilnehmende: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen
Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: mit Modul: 4.307, Ereignisse: 2.848; ohne Modul: 6.996, Ereignisse: 5.092

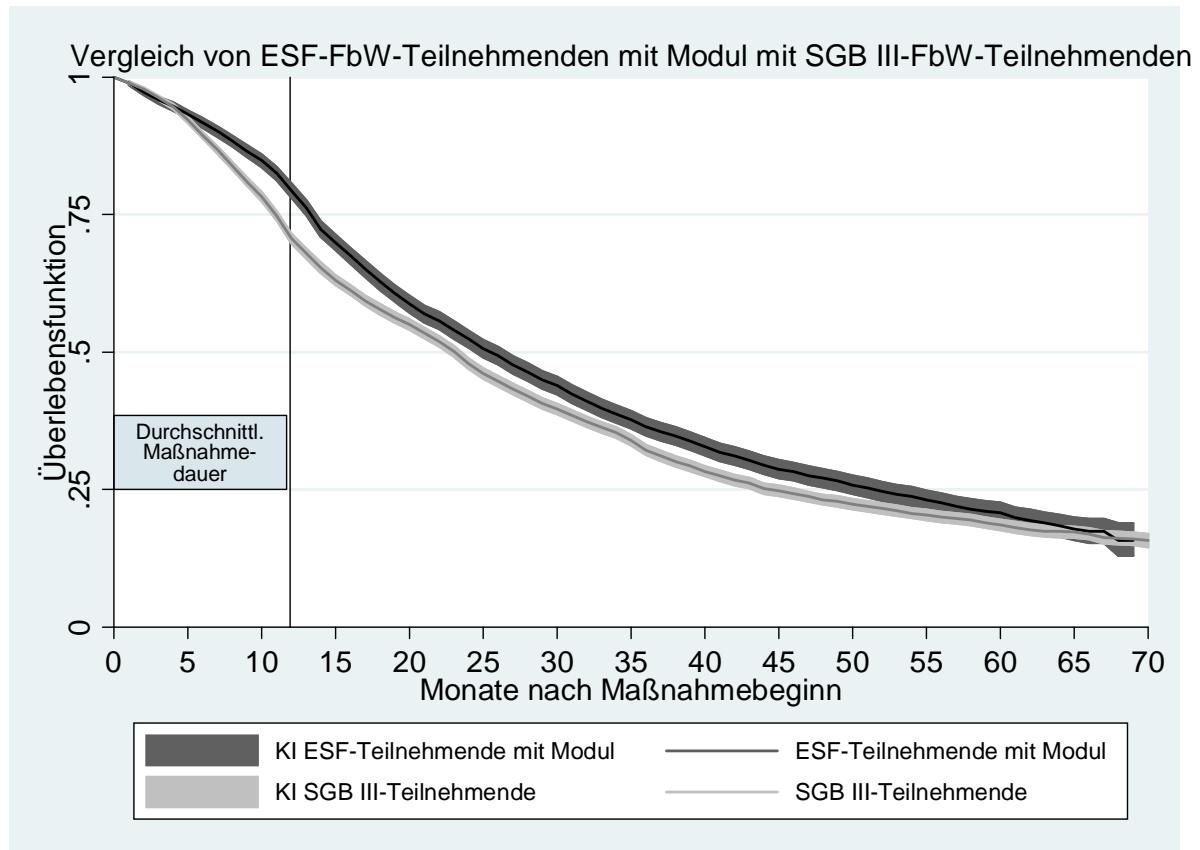
Durchschnittliche Maßnahmedauer: mit Modul: 11,3 Monate; ohne Modul: 11,7 Monate

Inzidenzrate: mit Modul: 0,026; ohne Modul: 0,032

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Der Vergleich von ESF-FbW-Teilnehmenden mit und ohne Modul ergibt deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Die Übergangsrate von ESF-Teilnehmenden ohne Modul ist signifikant höher als die der ESF-Teilnehmenden mit Modul. Allerdings kreuzen sich die Kurven zum Ende der Beobachtungszeit (60 Monate nach Maßnahmebeginn). Die Kurve der Teilnehmer/innen ohne Modul wird jetzt flacher, d. h. die ESF-Teilnehmenden mit Modul haben ab etwa 45 Monaten nach Maßnahmebeginn eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit. Inwiefern dies eine Folge der zum Ende des Beobachtungszeitraums geringeren Fallzahl ist, und wie sich der Verlauf über einen längeren Beobachtungszeitraum darstellt, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht beantworten.

Abbildung 3-13
Nur ESF-FbW mit Modul: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen
Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-FbW-TN mit Modul: 4.307, Ereignisse: 2.848;

SGB-III-FbW-TN: 11.945, Ereignisse: 8.571

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN mit Modul: 11,3 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

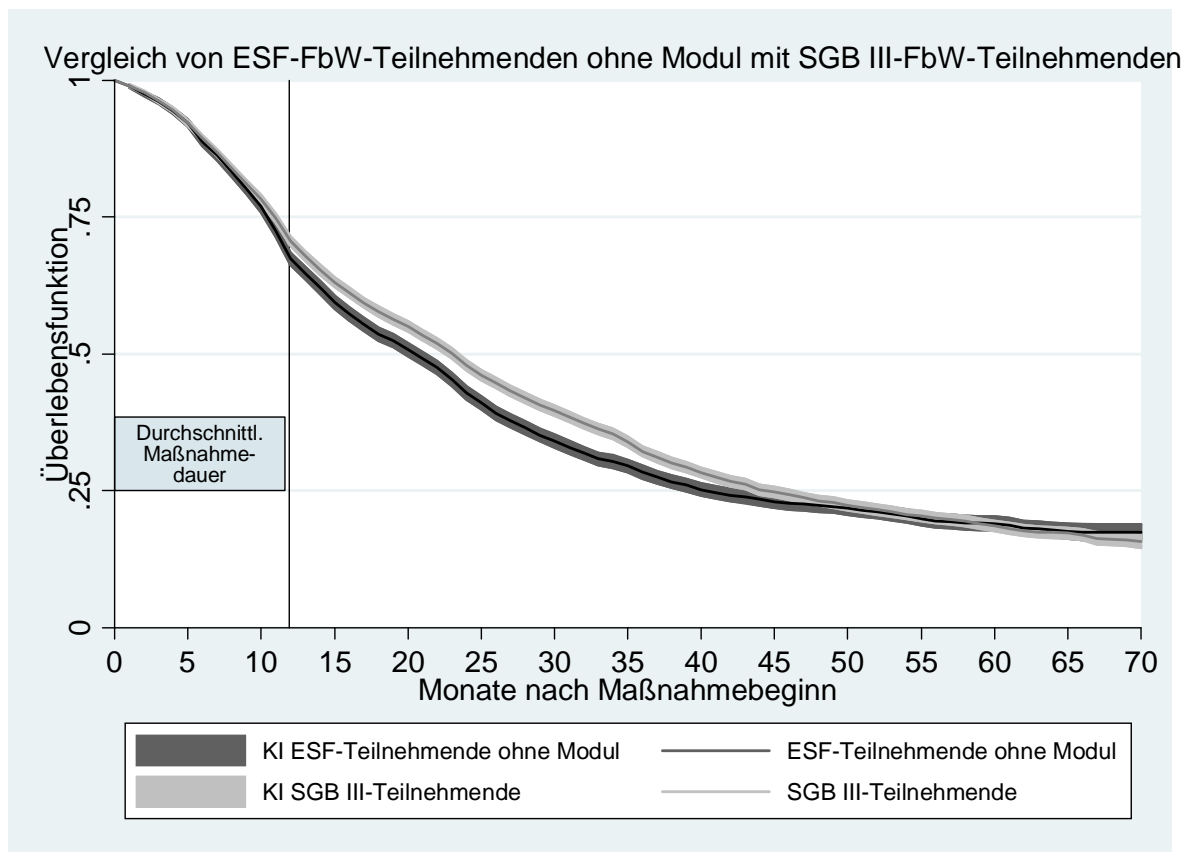
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,026; SGB-III-FbW-TN: 0,029

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Der jeweilige Vergleich der ESF-Teilnehmenden mit ESF-Modul und der ESF-geförderten Nichtleistungsbezieher/innen ohne ESF-Modul mit den SGB-III-FbW-Teilnehmenden ergibt ein sehr unterschiedliches Bild. Während die ESF-FbW-Teilnehmenden mit zusätzlichem ESF-Modul eine statistisch signifikant geringere Übergangsrates aufweisen als die SGB-III-FbW-Teilnehmenden (Abb. 3-13), zeigt sich bei den ESF-FbW-Teilnehmenden ohne Modul eine statistisch signifikant höhere Übergangsrates im Vergleich zu den SGB-III-FbW-Teilnehmenden (Abb. 3-14). Hierbei ist allerdings auch darauf hinzuweisen, dass die Übergangsrates dieser ESF-Subgruppe von Nichtleistungsbezieher/innen ab etwa dem Ende der Maßnahme höher ist, aber etwa 35 Monate nach dem Maßnahmebeginn wieder geringer wird als die Übergangsrates der SGB-III-Teilnehmer/innen. Etwa zwei Jahre nach Beginn der Maßnahme kreuzen sich die Kurven und verlaufen bis zum Ende des Beobachtungszeitraums parallel, d. h. nach etwa zwei Jahren lassen sich keine Unterschiede mehr beobachten.

Abbildung 3-14

Nur ESF-FbW ohne Modul: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-FbW-TN mit Modul: 6.996, Ereignisse: 5.092;

SGB-III-FbW-TN: 11.945, Ereignisse: 8.571

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN mit Modul: 11,7 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,032; SGB-III-FbW-TN: 0,029

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

3.2.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit

In der folgenden Modellierung der Übergangswahrscheinlichkeit in einem semiparametrischen Proportional-Hazards-Modell für stetige Zeit (semiparametrische Cox-Regression) wird die strukturelle Gleichheit der Vergleichsgruppe der ausschließlich SGB III-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen zur Gruppe der ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen über das Ergebnis des Vormatching und nun zusätzlich modellbasiert über die Kontrolle weiterer relevanter Merkmale hergestellt. Bei dieser Form der Modellierung werden zudem die oben erläuterten Zensierungen berücksichtigt. Dies bedeutet, dass gegenüber der Matchinganalyse zwar etwas

restriktivere Modellannahmen getroffen werden, andererseits aber die berechneten bedingten Hazardraten von der Dauer der Beobachtungsperiode unabhängig sind¹³.

Mit den Analysen werden zwei Ziele verfolgt: Erstens ermöglicht die modellbasierte Kontrolle weiterer relevanter Merkmale aus der Befragung eine Einschätzung der kausalen Relevanz der Teilnahme selber, also die Ermittlung eines Nettoeffekts auf der Grundlage einer Kontrolle beobachteter Heterogenität der ESF-Gruppe und Vergleichsgruppe. Zweitens können auf diese Weise Faktoren identifiziert werden, die neben der ESF-Förderung für den Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt relevant sind. Hierbei ist mithilfe gruppenspezifischer Cox-Regressionen insbesondere der Vergleich der beeinflussenden Faktoren zwischen der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und der Vergleichsgruppe der SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen wichtig, da so potentiell jeweils unterschiedliche Einflussfaktoren ermittelt werden können. Unter dem Aspekt der Heterogenität von Weiterbildungsmaßnahmen ist hier vor allem interessant, dass es mit dieser Form der Modellierung möglich ist, maßnahmespezifische Merkmale (mit/ohne Praktikum, Umschulung ja/nein), die Art des Trägers etc. in das Modell aufzunehmen.

Zunächst wurden Gesamtmodelle mit ESF-Gruppe und SGB-III-Gruppe berechnet, und zwar erstens einschließlich Abbrecher und zweitens ohne Abbrecher (Tabelle 3-1). Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die Übergangsraten von ESF-Weiterbildungsteilnehmenden und SGB III-Weiterbildungsteilnehmenden nicht unterscheiden. Die Teilnahmevariable hat in beiden Modellen ein nicht signifikantes Hazard Ratio von 1,01.

¹³ Diese restriktiveren Modellannahmen führen im vorliegenden Modell dazu, dass die kategorisierte Maßnahmedauer nicht in das Modell aufgenommen werden konnte. Die Frage, ob lange oder kurze Maßnahmen langfristig erfolgreicher sind, d. h. unterschiedliche Übergangsraten aufweisen, ist mit dem gewählten Design (Startzeit „Maßnahmebeginn“) nicht möglich. Die Aufnahme einer kategorisierten Maßnahmedauer führt zu einer Verletzung der Proportionalitätsannahme, d. h. die Veränderungen der Übergangsraten über die Zeit sind in den drei Gruppen unterschiedlich und nicht proportional. In einem solchen Fall liefert eine nach den Maßnahmedauerkategorien stratifizierte Schätzung validere Ergebnisse. Die Verletzung der Proportionalitätsannahme bei der Maßnahmedauer ist allerdings offenbar nicht so gravierend, dass eine Stratifizierung zwingend notwendig wäre. Die Schätzer eines stratifizierten Modells unterscheiden sich nur geringfügig von den Schätzern eines Modells ohne Stratifizierung. Insofern werden die Ergebnisse der Modelle ohne Stratifizierung dargestellt, wobei die Maßnahmedauer als intervallskalierte Kontrollvariable aufgenommen wurde. Der nahezu durchgängig negative Effekt besagt im Grundsatz, dass im Beobachtungszeitraum der negative Effekt aufgrund des längeren Verweilens in der Maßnahme nicht ausgeglichen wird.

Tabelle 3-1
Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt mit und ohne Abbrecher (Cox-Regression)

	Gesamt inkl. Abbrecher		ohne Abbrecher	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,01	0,72	1,01	0,76
SGB III-Weiterbildungsteilnehmende	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,10	0,01	1,10	0,02
Cluster Ic	1,35	0,00	1,34	0,00
Cluster IIa	1,25	0,00	1,27	0,00
Cluster IIb	1,40	0,00	1,40	0,00
Cluster IIIa	1,56	0,00	1,54	0,00
Cluster IIIb	1,48	0,00	1,50	0,00
Cluster IIIc	1,49	0,00	1,51	0,00
Cluster IV	1,54	0,00	1,57	0,00
Cluster Va	1,39	0,00	1,34	0,00
Cluster Vb	1,66	0,00	1,70	0,00
Cluster Vc	1,52	0,00	1,56	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,84	0,00	0,83	0,00
13 bis 18 Monate	0,67	0,00	0,65	0,00
19 bis 24 Monate	0,60	0,00	0,61	0,00
24 Monate und länger	0,50	0,00	0,50	0,00
fehlende Angabe	0,98	0,37	0,98	0,37
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,94	0,00	0,93	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,89	0,00	0,88	0,00
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,94	0,10	0,95	0,23
35 bis unter 50 Jahre	0,83	0,00	0,83	0,00
50 Jahre und älter	0,60	0,00	0,59	0,00
Eintrittshalbjahr				
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	0,96	0,11	0,95	0,05
Halbjahr 1 2001	0,94	0,02	0,94	0,05
Halbjahr 2 2001	0,95	0,16	0,94	0,08
Halbjahr 1 2002	0,96	0,20	0,95	0,11
Halbjahr 2 2002	1,02	0,72	1,05	0,41
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,22	0,00	1,22	0,00
(Fach-)Hochschule	1,27	0,00	1,27	0,00
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,12	0,00	1,13	0,00
Fachangestellte	1,03	0,19	1,04	0,18
Beamte	1,12	0,09	1,04	0,56
Azubis	1,12	0,04	1,16	0,02
selbständig	1,13	0,00	1,19	0,00
noch nie erwerbstätig	0,97	0,41	0,97	0,43
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,97	0,00	0,97	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,63	0,00	0,67	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,86	0,00	0,86	0,00
Ausländer/in	0,76	0,00	0,77	0,00

	Gesamt inkl. Abbrecher		ohne Abbrecher	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,10	0,00	1,10	0,00
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,93	0,02	0,95	0,16
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,05	0,10	1,03	0,35
Abitur/EOS Klasse 12	1,15	0,00	1,10	0,01
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,01	0,58	1,00	0,99
Umschulungsmaßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,92	0,01	0,95	0,10
Initiative für Maßnahmeteilnahme				
Fremdinitiative	Referenz		Referenz	
Eigeninitiative	1,11	0,00	1,13	0,00
Praktikum				
kein Praktikum	Referenz		Referenz	
Praktikum	1,10	0,00	1,13	0,00
Maßnahmeträger				
kein wirtschaftnaher Träger	Referenz		Referenz	
wirtschaftsnaher Träger	1,00	0,83	1,02	0,51
Zertifikat				
kein Zertifikat	Referenz		Referenz	
Kammerzeugnis	1,21	0,00	1,20	0,00
Zeugnis der Einrichtung	1,08	0,00	1,09	0,00
Vermittlungsvorschlag während Maßnahme von AA oder ARGE				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,30	0,00	1,29	0,00
aktive Arbeitsuche während Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,97	0,36	0,89	0,00
Dauer der Maßnahme (Monate)	0,96	0,00	0,95	0,00
Anzahl Fälle	17.471		15.444	
Anzahl Ereignisse	12.904		11.423	
Log-Likelihood Nullmodell	-117721,91		-102728,60	
Log-Likelihood volles Modell	-116247,57		-101408,78	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Die Effekte der einzelnen Merkmale des Modells gelten hier sowohl für die Gruppe der Teilnehmer als auch für die Vergleichsgruppe. Es ergeben sich erwartbare personenbezogene Effekte. So nimmt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, mit steigendem Alter und der Dauer der Nichterwerbstätigkeit die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Frauen, gesundheitlich Beeinträchtigte, Spätaussiedler/innen und Ausländer/innen haben statistisch signifikant geringere Chancen eines Übergangs, während sich eine bessere berufliche oder schulische Bildung und Kinder positiv auf die Übergangsraten auswirken. Es zeigt sich aber auch, dass die regionale Arbeitsmarktlage die Übergangswahrscheinlichkeiten deutlich beeinflusst. In den Regionen mit besseren Arbeitsmarktbedingungen sind die Chancen eines Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich höher.

Hinsichtlich der Maßnahmheterogenität zeigt sich, dass ein Praktikum die Übergangswahrscheinlichkeit erhöht, während bei Umschulungsmaßnahmen die Chancen eines Übergangs eher geringer sind. Die Art des Maßnahmeträgers hat keinen Effekt auf den Übergang. Ebenfalls positiv wirkt sich der Erhalt eines Zertifikats aus, wobei ein Kammerzeugnis die Übergangsrates stärker positiv beeinflusst als ein Zeugnis der Einrichtung. Mit zunehmender Dauer der Maßnahme sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Positiv auf die Übergangschancen wirkt sich zudem aus, wenn die Initiative für die Maßnahmeteilnahme vom Teilnehmenden selbst ausgegangen ist. Die Eigeninitiative erhöht also den Maßnahmeerfolg. Ebenfalls deutlich positiv wirkt sich ein Vermittlungsvorschlag seitens der ARGE oder der Arbeitsagentur aus. Der in beiden Modellen signifikant negative Effekt des vorherigen Leistungsbezugs aus dem SGB III belegt zudem, dass die ESF-Zielgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit hat.

Die Modellergebnisse ohne die Abbrecher der Maßnahme unterscheiden sich nur unwesentlich von den Modellergebnissen einschließlich der Abbrecher. Einzig bei der aktiven Arbeitsmarktsuche während der Maßnahme ergibt sich ein Unterschied. In der Gruppe ohne Abbrecher hat die aktive Arbeitsuche während der Maßnahme einen statistisch signifikant negativen Effekt. Dieser Effekt tritt bei der Betrachtung inklusive der Abbrecher nicht auf. Die bis zum Ende der Maßnahme Teilnehmenden haben rational gehandelt, indem sie schon während der Maßnahme aktiv gesucht haben, aber als Bedingung ihrer Erwerbschance ihre Teilnahme erst noch erfolgreich abschließen wollten. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich in dieser Gruppe auch einige Personen befinden, die während der Teilnahme zugunsten einer möglichst schnellen Arbeitsaufnahme bei Verzicht auf einen Maßnahmeabschluss aktiv gesucht haben und dabei erfolglos geblieben sind.

Einen Einblick in möglicherweise unterschiedlich wirkende Einflussfaktoren in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und der Gruppe der SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen erbringt die Gegenüberstellung der jeweils für die beiden Gruppen getrennt geschätzten Modelle. Hierbei wird zum einen die Gesamtgruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen betrachtet, wobei die Variable ESF-Modul eingeführt wird, um den Effekt einer Teilnahme an ergänzenden ESF-Weiterbildungsbausteinen herauszupartialisieren. Zum anderen wird die Untergruppe der ESF-Teilnehmenden mit ergänzenden ESF-Modulen getrennt betrachtet. Die Gegenüberstellung dieser drei Gruppen erfolgt zudem zunächst für die Gesamtgruppe (Tabelle 3-2) und anschließend ohne Berücksichtigung der Abbrecher (Tabelle 3-3).

Tabelle 3-2

**Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt
getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul
und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen (Cox-Regression)**

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Modul						
mit Modul	0,83	0,00	---	---	---	---
ohne Modul	Referenz		---	---	---	---
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,14	0,02	1,15	0,06	1,08	0,14
Cluster Ic	1,23	0,01	1,14	0,31	1,42	0,00
Cluster IIa	1,23	0,00	1,32	0,10	1,22	0,00
Cluster IIb	1,30	0,00	1,28	0,02	1,51	0,00
Cluster IIIa	1,45	0,00	1,64	0,40	1,58	0,00
Cluster IIIb	1,45	0,00	1,40	0,04	1,52	0,00
Cluster IIIc	1,43	0,00	1,53	0,00	1,52	0,00
Cluster IV	1,44	0,00	1,11	0,79	1,61	0,00
Cluster Va	1,11	0,45	---	---	1,53	0,00
Cluster Vb	1,50	0,00	1,38	0,03	1,78	0,00
Cluster Vc	1,58	0,00	1,88	0,01	1,50	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,82	0,00	0,84	0,00	0,86	0,00
13 bis 18 Monate	0,64	0,00	0,64	0,00	0,70	0,00
19 bis 24 Monate	0,61	0,00	0,59	0,00	0,61	0,00
24 Monate und länger	0,50	0,00	0,57	0,00	0,50	0,00
fehlende Angabe	0,94	0,08	0,86	0,02	1,01	0,69
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,93	0,01	0,84	0,00	0,95	0,11
Leistungsbezug vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,05	0,81	0,00	0,92	0,00
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,00	0,98	0,87	0,13	0,89	0,02
35 bis unter 50 Jahre	0,83	0,00	0,75	0,00	0,82	0,00
50 Jahre und älter	0,63	0,00	0,58	0,00	0,57	0,00
Eintrittshalbjahr						
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	0,93	0,09	0,96	0,58	0,98	0,68
Halbjahr 1 2001	0,95	0,17	1,09	0,28	0,94	0,08
Halbjahr 2 2001	0,95	0,34	1,03	0,74	0,96	0,38
Halbjahr 1 2002	0,91	0,06	1,19	0,04	1,02	0,59
Halbjahr 2 2002	1,17	0,07	1,34	0,03	0,96	0,61
beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,25	0,00	1,19	0,09	1,20	0,00
(Fach-)Hochschule	1,29	0,00	1,10	0,41	1,25	0,00
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,05	0,33	1,08	0,29	1,18	0,00
Fachangestellte	1,02	0,60	1,07	0,26	1,06	0,12
Beamte	1,23	0,01	1,69	0,01	0,72	0,05
Azubis	1,03	0,72	1,14	0,40	1,22	0,02
selbständig	1,11	0,05	1,13	0,26	1,07	0,26
noch nie erwerbstätig	0,98	0,64	0,91	0,40	0,84	0,02
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,96	0,00	0,94	0,00	0,98	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,62	0,00	0,64	0,00	0,64	0,00

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Spätaussiedler/Ausländer Deutsche ohne Aussiedler Spätaussiedler/in Ausländer/in	Referenz 0,86 0,75	0,00 0,00	Referenz 0,76 0,67	0,01 0,00	Referenz 0,85 0,78	0,00 0,00
Kinder nein ja	Referenz 1,10	0,00	Referenz 1,13	0,02	Referenz 1,12	0,00
Sozialhilfe vorher nein ja	Referenz 0,91	0,01	Referenz 0,94	0,54	Referenz 0,94	0,26
höchster Schulabschluss ohne, Volks-/Hauptschule Realschule/POS Klasse 10 Abitur/EOS Klasse 12	Referenz 1,00 1,14	0,99 0,02	Referenz 1,01 1,23	0,88 0,03	Referenz 1,10 1,13	0,01 0,01
Zusammenleben mit Partner nein ja	Referenz 1,01	0,70	Referenz 1,00	0,97	Referenz 1,01	0,65
Umschulungsmaßnahme nein ja	Referenz 0,89	0,01	Referenz 0,78	0,00	Referenz 0,97	0,45
Initiative für Maßnahmeteilnahme Fremdinitiative Eigeninitiative	Referenz 1,11	0,00	Referenz 1,13	0,01	Referenz 1,12	0,00
Praktikum kein Praktikum Praktikum	Referenz 1,12	0,00	Referenz 1,07	0,26	Referenz 1,08	0,01
Maßnahmeträger kein wirtschaftnaher Träger wirtschaftnaher Träger	Referenz 0,97	0,30	Referenz 0,98	0,77	Referenz 1,01	0,68
Zertifikat kein Zertifikat Kammerzeugnis Zeugnis der Einrichtung	Referenz 1,17 1,07	0,00 0,04	Referenz 1,16 0,96	0,03 0,36	Referenz 1,22 1,09	0,00 0,00
Vermittlungsvorschlag während Maßnahme von AA oder ARGE nein ja	Referenz 1,42	0,00	Referenz 1,50	0,00	Referenz 1,21	0,00
aktive Arbeitsuche während Maß- nahme nein ja	Referenz 1,01	0,76	Referenz 0,98	0,82	Referenz 0,94	0,13
Dauer der Maßnahme (Monate)	0,96	0,00	0,96	0,00	0,96	0,00
Anzahl Fälle	8.456		3.267		9.015	
Anzahl Ereignisse	6.236		2.285		6.668	
Log-Likelihood Nullmodell	-52383,943		-16993,920		-56408,873	
Log-Likelihood volles Modell	-51609,519		-16729,883		-55642,265	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Es finden sich nahezu keine Unterschiede im Einfluss relevanter Merkmale auf die Übergangswahrscheinlichkeit zwischen den ESF-Teilnehmenden insgesamt und den nur SGB-III-Geförderten (Tabelle 3-2). Nennenswerte Abweichungen ergeben sich lediglich für Umschulungsmaßnahmen, die nur bei den ESF-Teilnehmenden, nicht aber bei den SGB III-Teilnehmenden mit einer geringeren Übergangswahrscheinlichkeit als andere Maßnahmentearten verbunden sind. Daneben scheinen Vermittlungsvorschläge seitens der Arbeitsagentur oder der ARGE bei den ESF-Teilnehmenden die Übergangswahrscheinlichkeit stärker zu erhöhen als bei den SGB-III-Teilnehmenden. Eine aktive Arbeitsuche während der Teilnahme hat dage-

gen offenbar keinen signifikanten Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit.

Etwas größere Unterschiede zeigen sich im Blick auf die ESF-Modulteilnehmer/innen. Zunächst ergibt das ESF-Gesamtmodell, dass die Übergangswahrscheinlichkeit mit einem ergänzenden ESF-Modul geringer ist als ohne ein solches Modul. Daneben fällt auf, dass die negativen Effekte bei den Frauen, Spätaussiedler/innen, Ausländer/innen und auch beim Alter stärker sind als in der Gesamtgruppe der ESF-Teilnehmenden sowie den SGB-III-Teilnehmenden. Bei den ESF-Teilnehmenden mit ergänzendem ESF-Modul schlagen also einige „vermittlungshemmende“ Faktoren stärker negativ zu Buche. Zudem führen offenbar Umschulungsmaßnahmen mit ergänzendem ESF-Modul wenn überhaupt, dann später in eine Erwerbstätigkeit als Umschulungen generell.

Tabelle 3-3
Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen jeweils ohne Abbrecher (Cox-Regression)

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Modul						
mit Modul	0,81	0,00	---	---	---	---
ohne Modul	Referenz		---	---	---	---
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,16	0,01	1,19	0,03	1,06	0,33
Cluster Ic	1,24	0,01	1,08	0,59	1,41	0,00
Cluster IIa	1,25	0,00	1,40	0,05	1,25	0,00
Cluster IIb	1,34	0,00	1,25	0,06	1,49	0,00
Cluster IIIa	1,51	0,00	2,25	0,27	1,49	0,00
Cluster IIIb	1,55	0,00	1,71	0,00	1,50	0,00
Cluster IIIc	1,48	0,00	1,72	0,00	1,53	0,00
Cluster IV	1,58	0,00	0,98	0,95	1,55	0,00
Cluster Va	1,12	0,45	---	---	1,44	0,00
Cluster Vb	1,58	0,00	1,80	0,00	1,79	0,00
Cluster Vc	1,61	0,00	2,04	0,01	1,53	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,83	0,00	0,85	0,01	0,85	0,00
13 bis 18 Monate	0,62	0,00	0,61	0,00	0,67	0,00
19 bis 24 Monate	0,60	0,00	0,55	0,00	0,62	0,00
24 Monate und länger	0,49	0,00	0,57	0,00	0,50	0,00
fehlende Angabe	0,95	0,12	0,90	0,11	1,00	0,93
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,90	0,00	0,81	0,00	0,96	0,16
Leistungsbezug vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,07	0,83	0,00	0,90	0,00
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,02	0,77	0,86	0,13	0,90	0,05
35 bis unter 50 Jahre	0,85	0,01	0,76	0,01	0,82	0,00
50 Jahre und älter	0,64	0,00	0,56	0,00	0,55	0,00

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III- Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Eintrittshalbjahr						
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	0,96	0,27	1,01	0,95	0,95	0,18
Halbjahr 1 2001	0,97	0,51	1,13	0,13	0,93	0,07
Halbjahr 2 2001	0,96	0,43	1,07	0,51	0,94	0,19
Halbjahr 1 2002	0,94	0,23	1,31	0,00	0,99	0,77
Halbjahr 2 2002	1,33	0,00	1,76	0,00	0,94	0,46
beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,24	0,00	1,22	0,07	1,21	0,00
(Fach-)Hochschule	1,27	0,00	1,07	0,56	1,26	0,00
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,05	0,33	1,11	0,18	1,20	0,00
Fachangestellte	1,02	0,66	1,07	0,32	1,06	0,09
Beamte	1,14	0,14	1,92	0,00	0,66	0,02
Azubis	1,06	0,54	1,09	0,62	1,27	0,01
selbständig	1,18	0,00	1,22	0,09	1,10	0,15
noch nie erwerbstätig	0,97	0,58	0,88	0,31	0,85	0,03
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,96	0,00	0,94	0,00	0,98	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,65	0,00	0,66	0,00	0,68	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,87	0,00	0,78	0,03	0,83	0,00
Ausländer/in	0,76	0,00	0,66	0,00	0,82	0,00
Kinder						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,10	0,01	1,11	0,07	1,13	0,00
Sozialhilfe vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,12	0,98	0,84	0,95	0,40
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,99	0,90	1,02	0,84	1,08	0,06
Abitur/EOS Klasse 12	1,11	0,07	1,24	0,04	1,08	0,11
Zusammenleben mit Partner						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,00	0,95	1,05	0,41	1,00	0,96
Umschulungsmaßnahme						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,90	0,02	0,57	0,00	1,04	0,47
Initiative für Maßnahmeteilnahme						
Fremdinitiative	Referenz		Referenz		Referenz	
Eigeninitiative	1,11	0,00	1,10	0,04	1,16	0,00
Praktikum						
kein Praktikum	Referenz		Referenz		Referenz	
Praktikum	1,19	0,00	0,96	0,52	1,09	0,01
Maßnahmeträger						
kein wirtschaftnaher Träger	Referenz		Referenz		Referenz	
wirtschaftnaher Träger	0,98	0,60	0,98	0,72	1,03	0,36
Zertifikat						
kein Zertifikat	Referenz		Referenz		Referenz	
Kammerzeugnis	1,17	0,00	1,07	0,30	1,19	0,00
Zeugnis der Einrichtung	1,10	0,01	1,02	0,76	1,07	0,05
Vermittlungsvorschlag während Maßnahme von AA oder ARGE						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,37	0,00	1,38	0,00	1,22	0,00

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III- Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
aktive Arbeitsuche während Maßnahme						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,91	0,03	0,81	0,02	0,87	0,00
Dauer der Maßnahme (Monate)	0,95	0,00	1,00	0,12	0,95	0,00
Anzahl Fälle	7.483		2.968		7.961	
Anzahl Ereignisse	5.527		2.055		5.896	
Log-Likelihood Nullmodell	-45704,116		-15071,552		-49118,338	
Log-Likelihood volles Modell	-45015,161		-14853,512		-48418,061	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Die Modelle ohne Abbrecher replizieren im Wesentlichen die Ergebnisse der Modelle mit den Abbrechern. Unterschiedlich ist hier insbesondere der Effekt der aktiven Arbeitsuche, der sich in allen drei betrachteten Gruppen wohl deshalb negativ auf die Übergangswahrscheinlichkeit auswirkt, weil zwar aktiv gesucht wird, aber nur für einen Übergang in Erwerbstätigkeit nach Maßnahmeende. Auffällig ist weiterhin, dass die Übergangswahrscheinlichkeit von Umschulungsmaßnahmen bei den ESF-Teilnehmenden mit Modul ohne Berücksichtigung der Abbrecher besonders niedrig ist. Die Dauer der Maßnahme beeinflusst dagegen die Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Modulteilnehmer/innen nicht.

3.3 Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?

Mit den gleichen Methoden, den gleichen Einschränkungen und den gleichen Gruppen wie im vorangehenden Kapitel wird nun die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bzw. der Übergang in Beschäftigung als Erfolgsmaßstab der ESF-geförderten Weiterbildungsteilnahme betrachtet. Im Verhältnis zu einer Erwerbstätigkeit überhaupt wird der Zielzustand nun eingegrenzt auf eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

3.3.1 Matchinganalyse

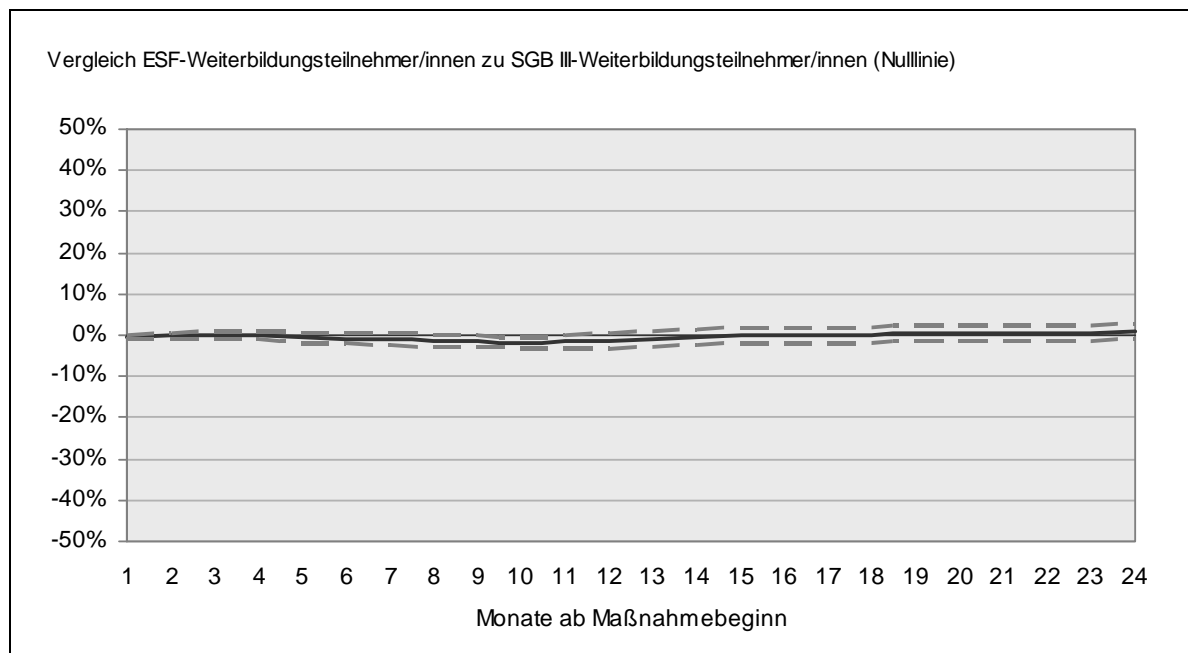
In der folgenden Matchinganalyse wird analog zum vorigen Teilkapitel die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in einem Zeitraum von 24 Monaten vom Beginn der Maßnahme an im Unterschied zur Vergleichsgruppe der SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen zum gleichen Eintrittszeitpunkt geschätzt. Für jeden Monat seit dem Eintritt in die ESF-geförderte Weiterbildung (ESF-Gruppe) bzw. eine Teilnahme ohne ESF-Förderung (SGB-III-Gruppe) wird nunmehr festgestellt, ob eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorlag oder nicht. Aus der Differenz der Anteile in einer solchen Beschäftigung zwischen der ESF-Gruppe und der Vergleichsgruppe ohne ESF-Unterstützung ergibt sich der durchschnittliche Effekt (Average Treatment Effect, ATT) der ESF-Förderung auf diesen Erwerbsstatus zu jedem betrachteten Zeitpunkt (Monat). Es werden wieder die ATT für die Gesamtgruppe mit und ohne Abbrecher,

getrennt nach alten und neuen Bundesländern sowie gesondert für die Gruppe der Nichtleistungsbezieher/innen vorgestellt.

In den Abbildungen 3-15 bis 3-19 wird, wie schon in der Analyse zur Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt, deutlich, dass sich im Beobachtungszeitraum von zwei Jahren ab Maßnahmeeintritt zu keinem Zeitpunkt Unterschiede im Anteil ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zwischen den allein SGB-III-geförderten und den ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen beobachten lassen. Dies gilt für die Gesamtbetrachtung und für alle betrachteten Untergruppen gleichermaßen.

Zusammenfassend kann als Ergebnis der Matchinganalyse demnach festgehalten werden, dass die ESF-geförderten Teilnehmer/innen an einer beruflichen Weiterbildung den gleichen Arbeitsmarkt(miss)erfolg, hier definiert als ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, hatten, wie die ihnen in den personellen und leistungsrechtlichen Merkmalen ähnlichen Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung in den gleichen Arbeitsmarktregionen.

Abbildung 3-15
Gesamt: ATT für eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

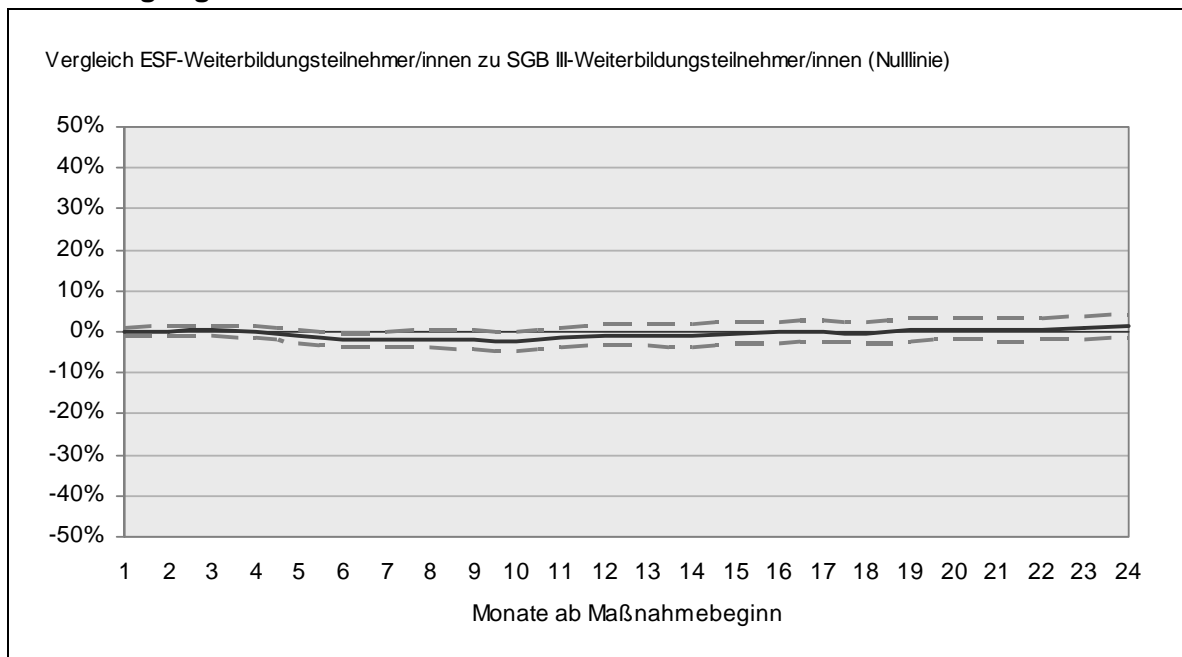


Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.869, On Support: 9.869;

SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 10.504

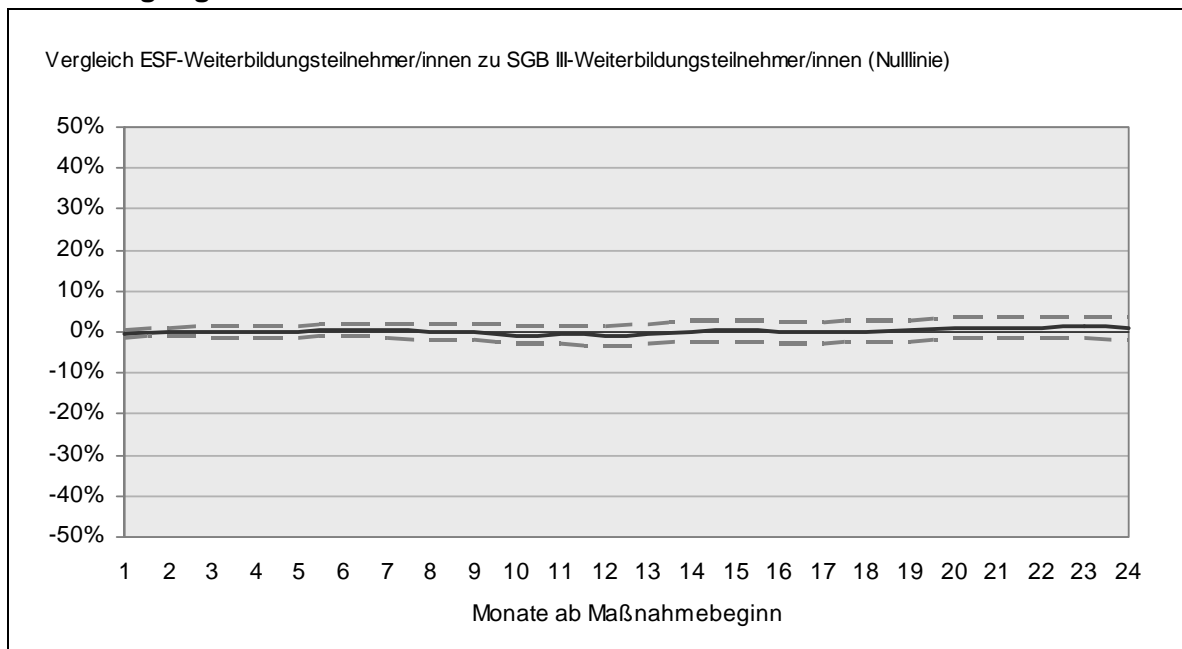
Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-16
Alte Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



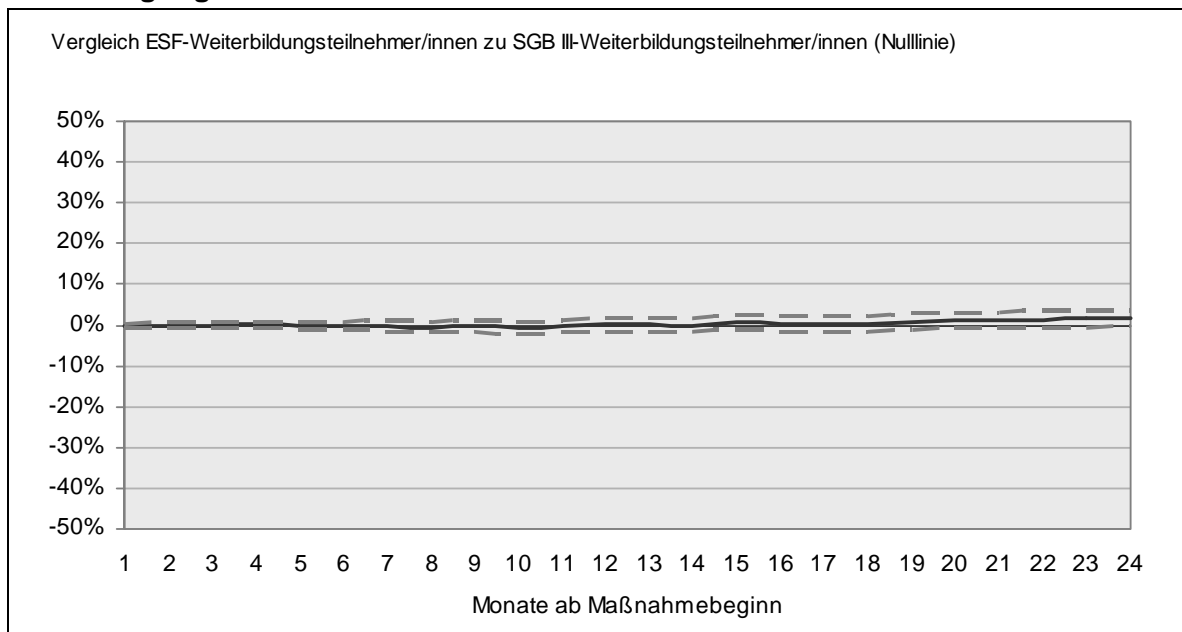
Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.645, On Support: 4.640;
 SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.543
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-17
Neue Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



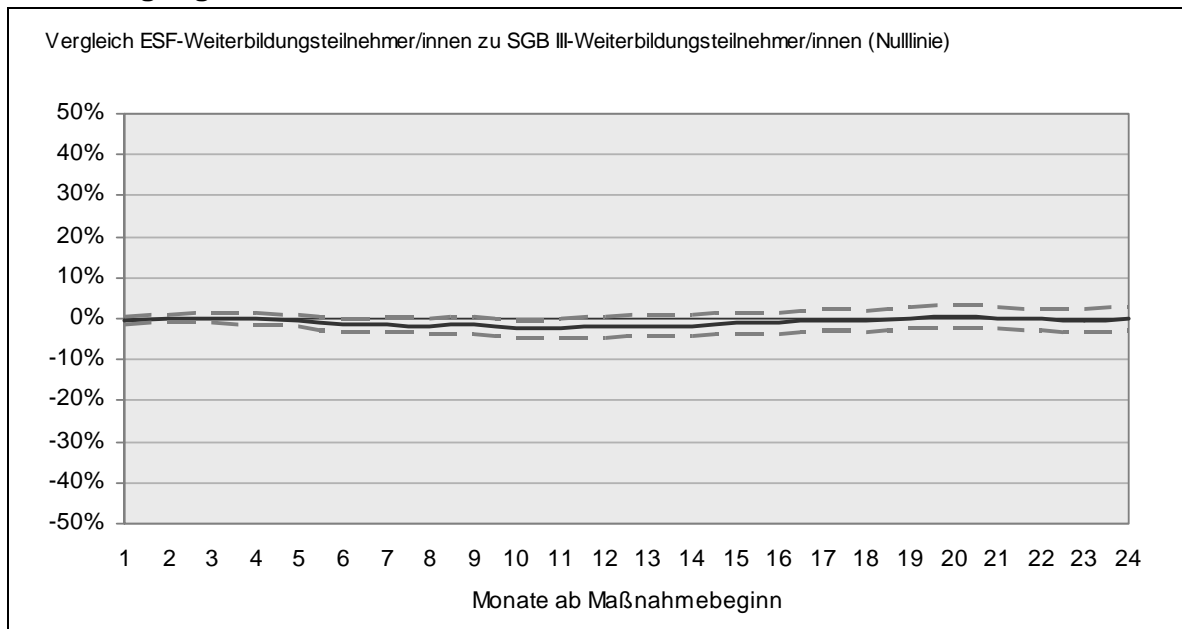
Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.224, On Support: 5.222;
 SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.961
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-18
Gesamt, ohne Abbrecher: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 8.590, On Support: 8.565;
 SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.152
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-19
Nichtleistungsbezieher: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.518, On Support: 5.516;
 SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.136
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

3.3.2 Übergangsraten im Vergleich

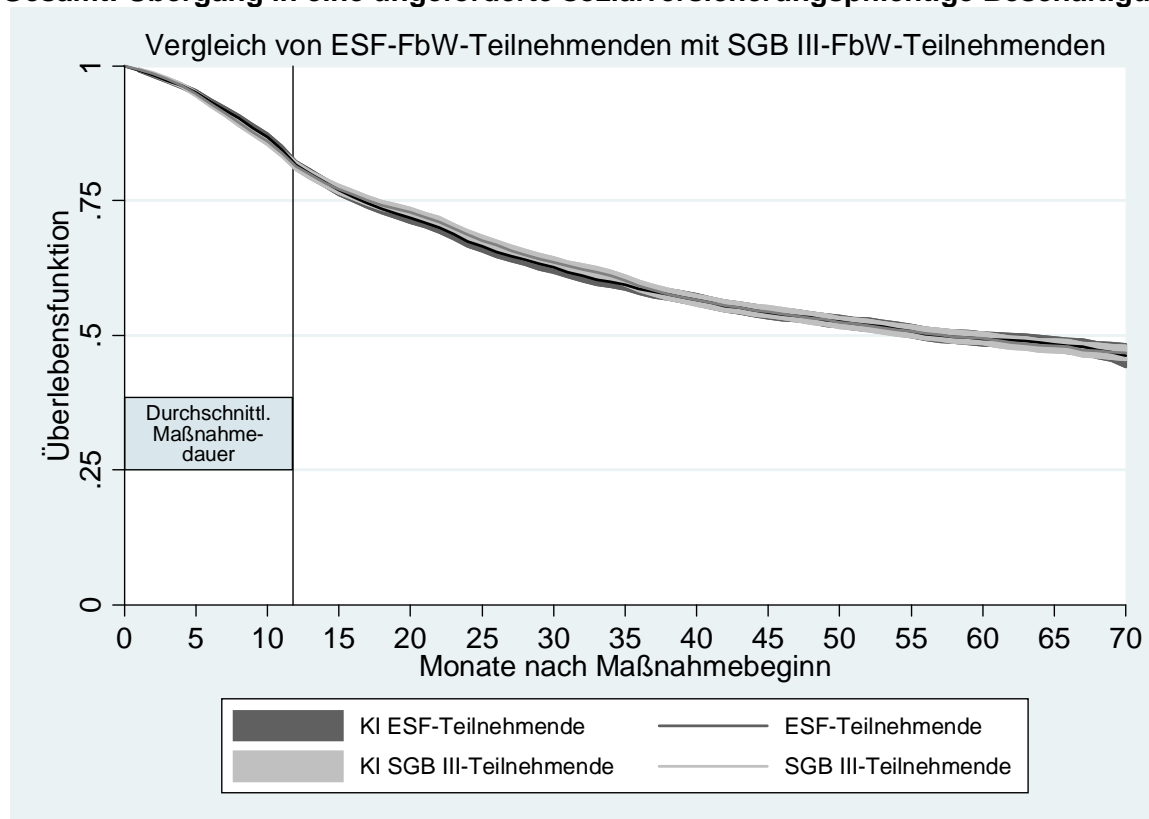
Nun werden die Ergebnisse zu den nicht parametrischen Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit-Schätzer) für den Übergang aus einer aus-

schließlich SGB-III-geförderten Weiterbildungsmaßnahme bzw. einer ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahme in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unter Berücksichtigung von zeitlichen und Maßnahmezensurierungen vorgestellt. Betrachtet wird der erste Übergang. In den Abbildungen sind die Kurven der mittels Produkt-Limit-Schätzer geschätzten Überlebensfunktionen dargestellt sowie das zugehörige 95-Prozent-Konfidenzintervall.¹⁴ Die vertikale Linie bildet wieder die durchschnittliche Maßnahmedauer über beide Gruppen ab. Die nach den Gruppen getrennte durchschnittliche Maßnahmedauer und die Inzidenzrate beider Gruppen sind unter den Abbildungen wiedergegeben.

Aus allen folgenden Abbildungen kann abgelesen werden, dass sich die Übergangsraten in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vergleich mit den Übergangsraten in eine Erwerbstätigkeit überhaupt erwartungsgemäß auf einem insgesamt deutlich niedrigeren Niveau bewegen. Im Beobachtungszeitraum finden sowohl in der ESF-Gruppe als auch in der SGB-III-Gruppe wesentlich weniger Übergänge in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt.

Abbildung 3-20

Gesamt: Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,668$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 11.288, Ereignisse: 4.911; SGB-III-FbW-TN: 11.930, Ereignisse: 5.287

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,6 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

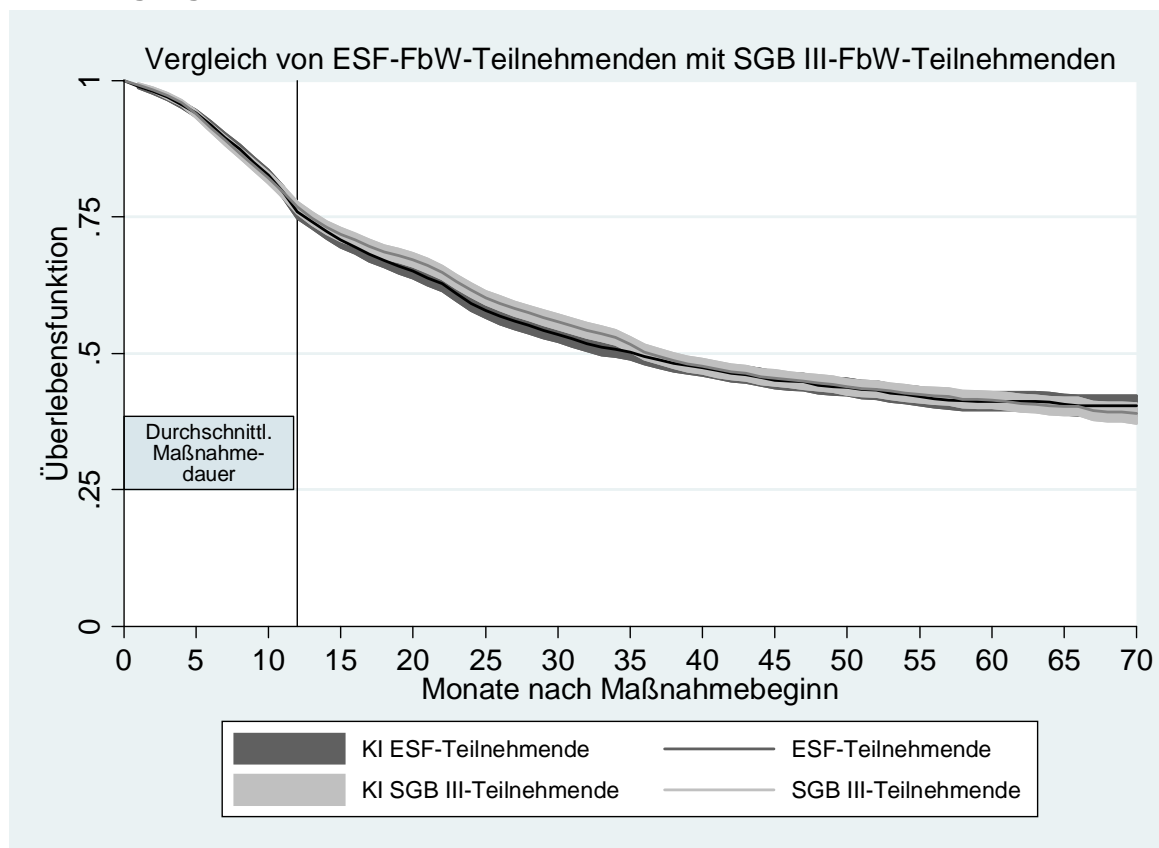
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,014; SGB-III-FbW-TN: 0,013

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

¹⁴ Auch hier geben die Standardfehler zur Berechnung der Konfidenzintervalle nicht die durch das Vormatching verursachte Stichprobenvariabilität wieder, sie stellen somit nur eine Näherung dar.

Auch bei der nun spezifizierten Zielgröße zeigen die Übergangsraten über den betrachteten Zeitraum von 70 Monaten ab Maßnahmebeginn einen nahezu identischen Verlauf. Wesentliche Unterschiede zwischen ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen lassen sich also auch für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht feststellen. Dementsprechend unterscheiden sich auch die Inzidenzraten nur wenig (ESF-FbW-TN: 0,014; SGB-III-FbW-TN: 0,013).

Abbildung 3-21
Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,328$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 5.440, Ereignisse: 2.790; SGB-III-FbW-TN: 6.360, Ereignisse: 3.324

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,3 Monate; SGB-III-TN: 12,6 Monate

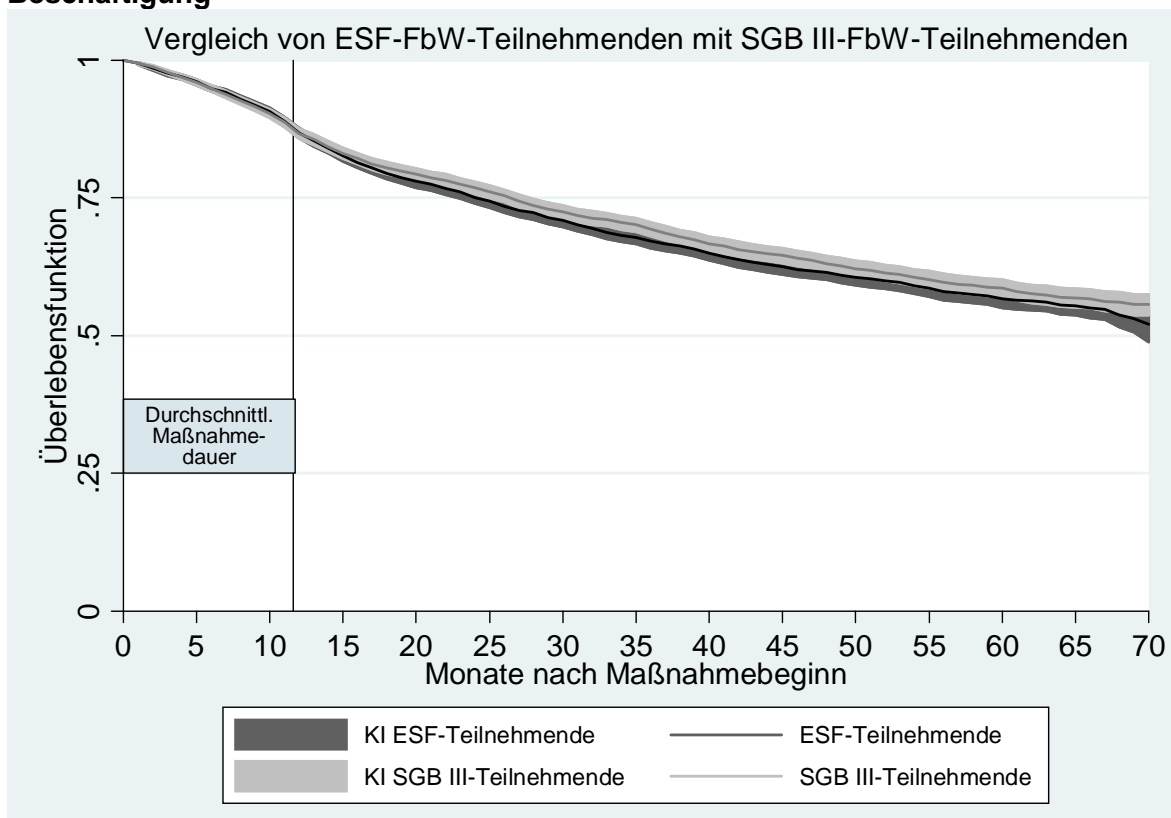
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,018; SGB-III-FbW-TN: 0,017

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Wie bereits bei der Betrachtung des Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt ergibt sich nun auch bei der Differenzierung zwischen den alten und neuen Bundesländern zum Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein in den beiden Regionen jeweils nahezu identischer Verlauf der Übergangsraten von ESF-FbW-Teilnehmenden und SGB-III-FbW-Teilnehmenden. Die Übergangsraten der ESF-Gruppe- und der Vergleichsgruppe bewegen sich dabei in den alten Bundesländern wiederum auf einem insgesamt höheren Niveau als in den neuen Bundesländern. Die Inzidenzrate in den alten Bundesländern ist mit 0,018 bzw. 0,017 erheblich höher als in den neuen Bundesländern mit 0,010 bzw. 0,009.

Abbildung 3-22

Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,056$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 5.844, Ereignisse: 2.120; SGB-III-FbW-TN: 5.565, Ereignisse: 1.962

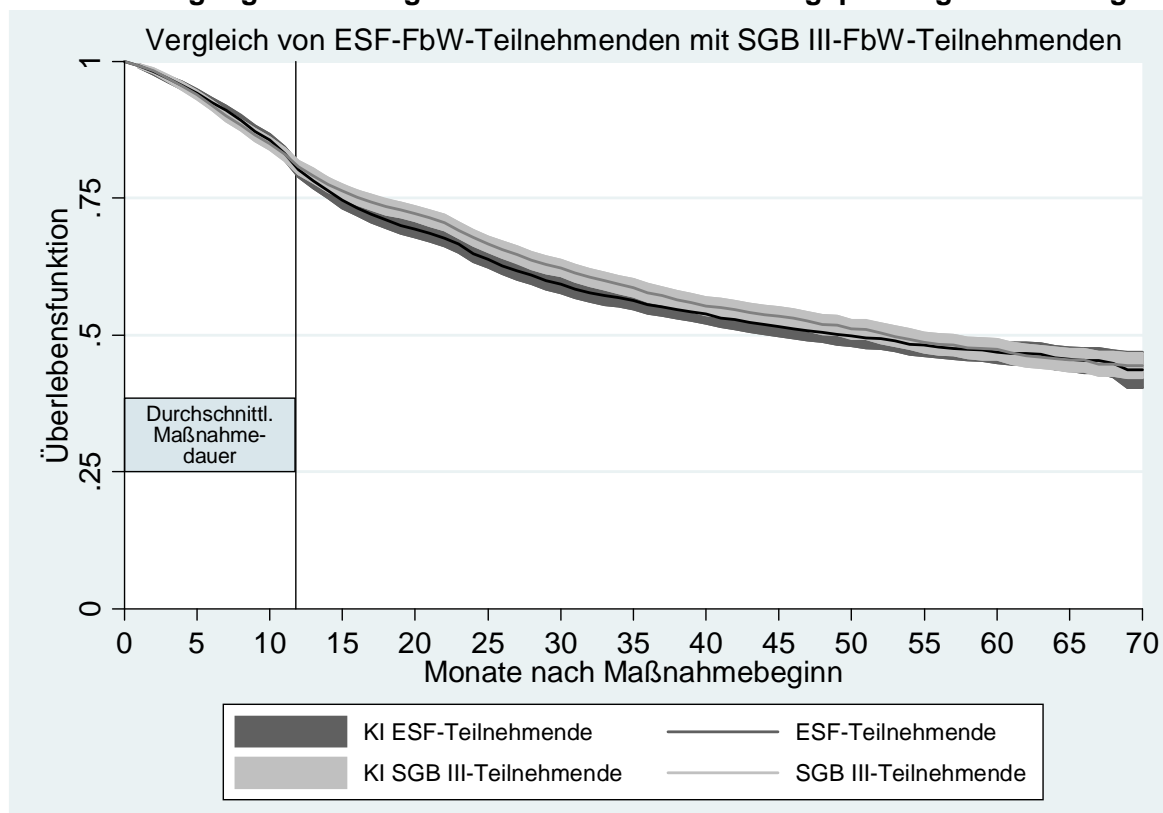
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,8 Monate; SGB-III-TN: 11,4 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,010; SGB-III-FbW-TN: 0,009

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-23

Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,113$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 4.237, Ereignisse: 1.931; SGB-III-FbW-TN: 4.456, Ereignisse: 2.007

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,6 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

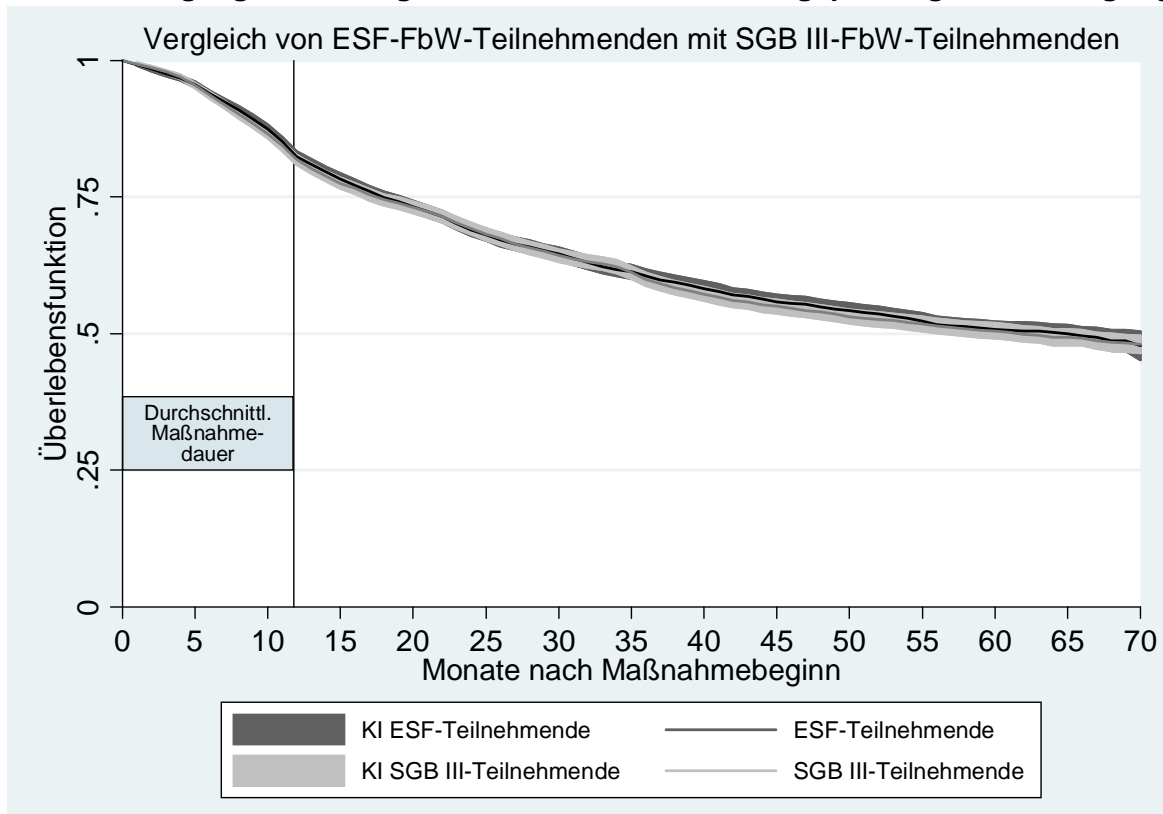
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,015; SGB-III-FbW-TN: 0,014

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Die nach Geschlecht getrennten Überlebensfunktionen zeigen nur geringfügige Unterschiede zwischen ESF-FbW-Teilnehmenden und SGB-III-FbW-Teilnehmenden. Sowohl bei den SGB-III-Teilnehmenden als auch bei den ESF-Teilnehmenden ist die Übergangsrate der Männer etwas höher als die der Frauen. Im Unterschied zum Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt profitieren Männer von einer ESF-geförderten Teilnahme nicht mehr als von einer allein SGB-III-geförderten Teilnahme. Die Inzidenzraten unterscheiden sich mit 0,015 (ESF-FbW-TN) und 0,014 (SGB-III-FbW-TN) nur minimal. Bei den Frauen lässt sich kein Unterschied zwischen SGB-III-Teilnehmerinnen und ESF-Teilnehmerinnen feststellen (Inzidenzraten beider Gruppen: 0,013).

Abbildung 3-24

Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,491$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 7.051, Ereignisse: 2.980; SGB-III-FbW-TN: 7.474, Ereignisse: 3.280

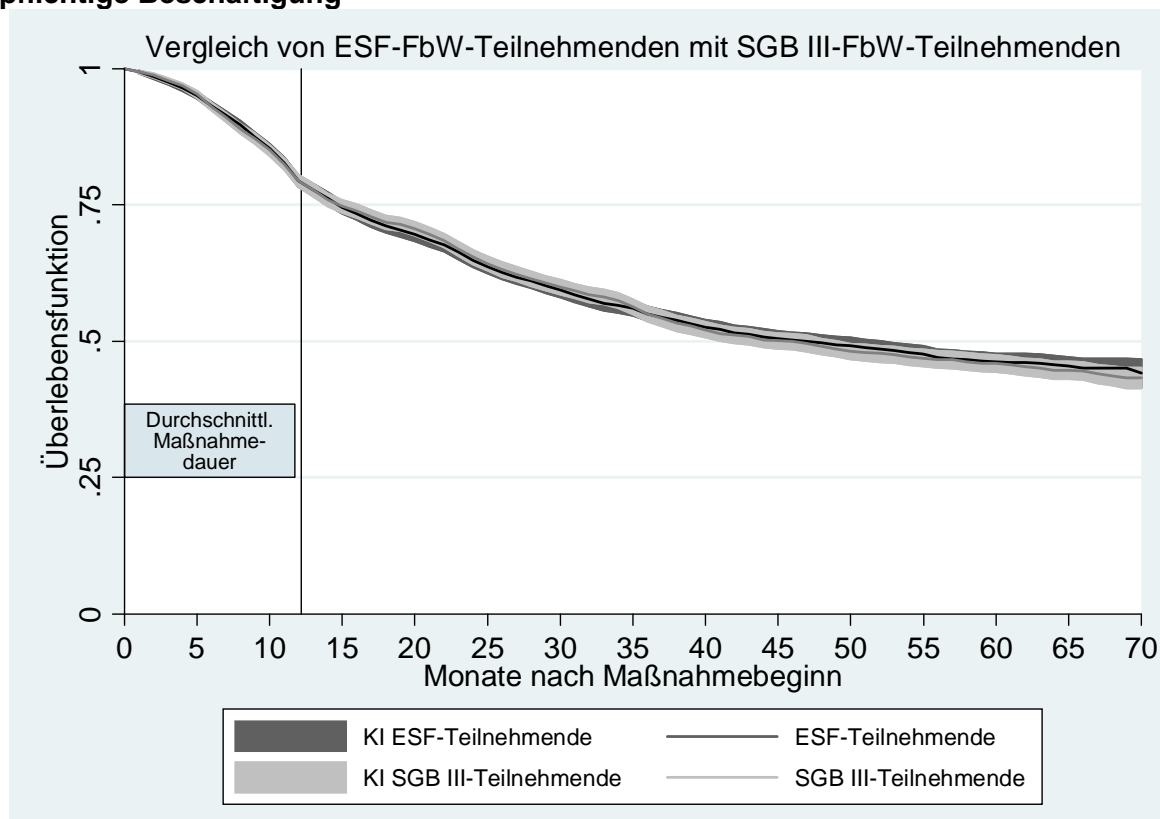
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,5 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,013; SGB-III-FbW-TN: 0,013

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Bei den Nichtleistungsbeziehern ergibt sich auch im Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kein Unterschied zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Dazu werden im Folgenden noch die ESF-Teilnehmer/innen ohne ESF-Modul gesondert betrachtet, also eine Teilgruppe der ESF-geförderten Nichtleistungsbezieher/innen insgesamt.

Abbildung 3-25
Nichtleistungsbezieher/innen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,873$

Fallzahl: ESF-FbW-TN: 6.383, Ereignisse: 2.987; SGB-III-FbW-TN: 5.838, Ereignisse: 2.836

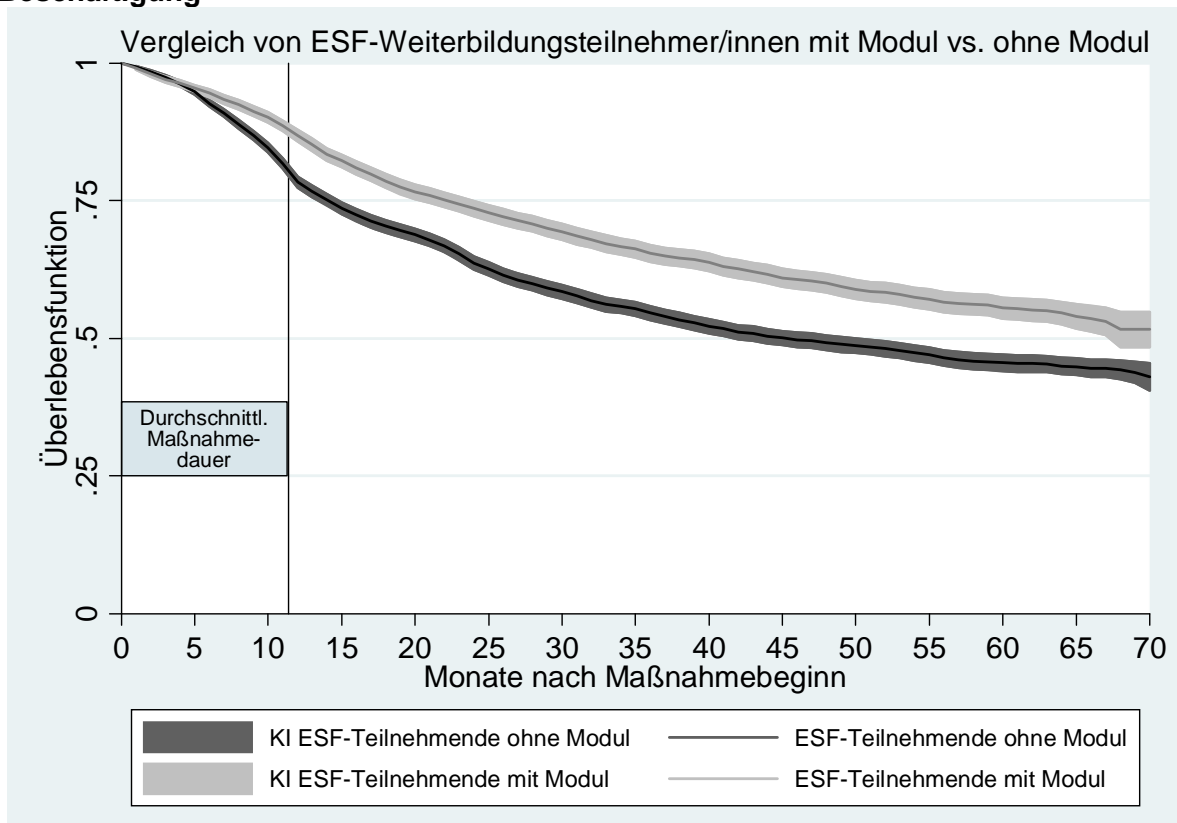
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN: 11,8 Monate; SGB-III-TN: 12,6 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,015; SGB-III-FbW-TN: 0,015

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 3-26

Nur ESF-Teilnehmende: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: mit Modul: 4.303, Ereignisse: 1.585; ohne Modul: 6.985, Ereignisse: 3.326

Durchschnittliche Maßnahmedauer: mit Modul: 11,3 Monate; ohne Modul: 11,7 Monate

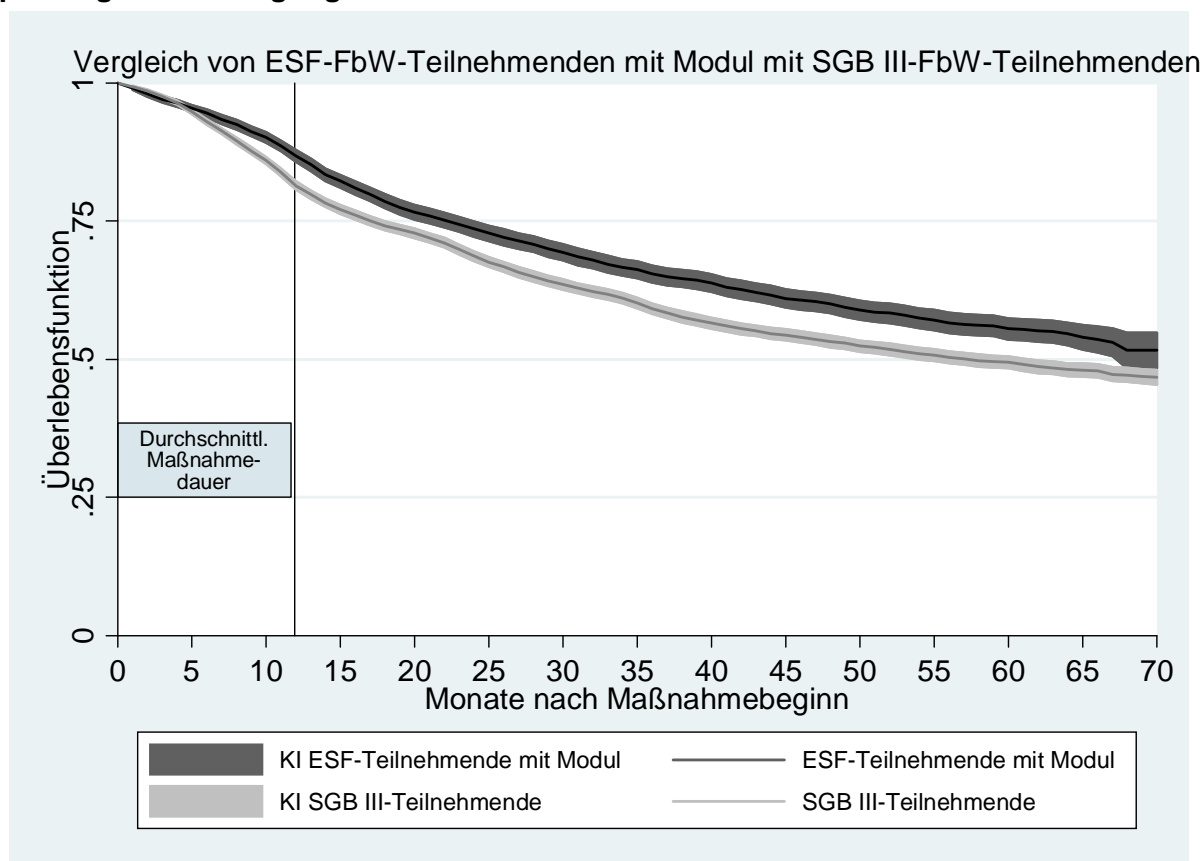
Inzidenzrate: mit Modul: 0,011; ohne Modul: 0,015

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Vor dem getrennten Vergleich der ESF-Gruppen mit bzw. ohne Modul mit den SGB-III-FbW-Teilnehmenden werden auch hier zunächst die Überlebensraten von ESF-Teilnehmenden mit Modul und ESF-Teilnehmenden ohne Modul gegenübergestellt. Damit ergeben sich nun auch bei der Betrachtung des Übergangs in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Die Übergangsrates von ESF-Teilnehmenden ohne Modul liegt auch jetzt deutlich über der Übergangsrates der ESF-Teilnehmenden mit Modul. Im Gegensatz zu den Überlebenskurven beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt kreuzen sich die Kurven zum Ende der Beobachtungszeit allerdings nicht. Vielmehr verlaufen die Kurven bis zum Ende der Beobachtungszeit nahezu parallel. Die Übergangsrates der ESF-Teilnehmenden mit Modul bleibt also über die gesamte Zeit signifikant geringer als die Rate der ESF-Teilnehmenden ohne Modul.

Abbildung 3-27

Nur ESF-FbW mit Modul: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungs-
pflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-FbW-TN mit Modul: 4.303, Ereignisse: 1.585; SGB-III-FbW-TN: 11.930, Ereignisse: 5.287

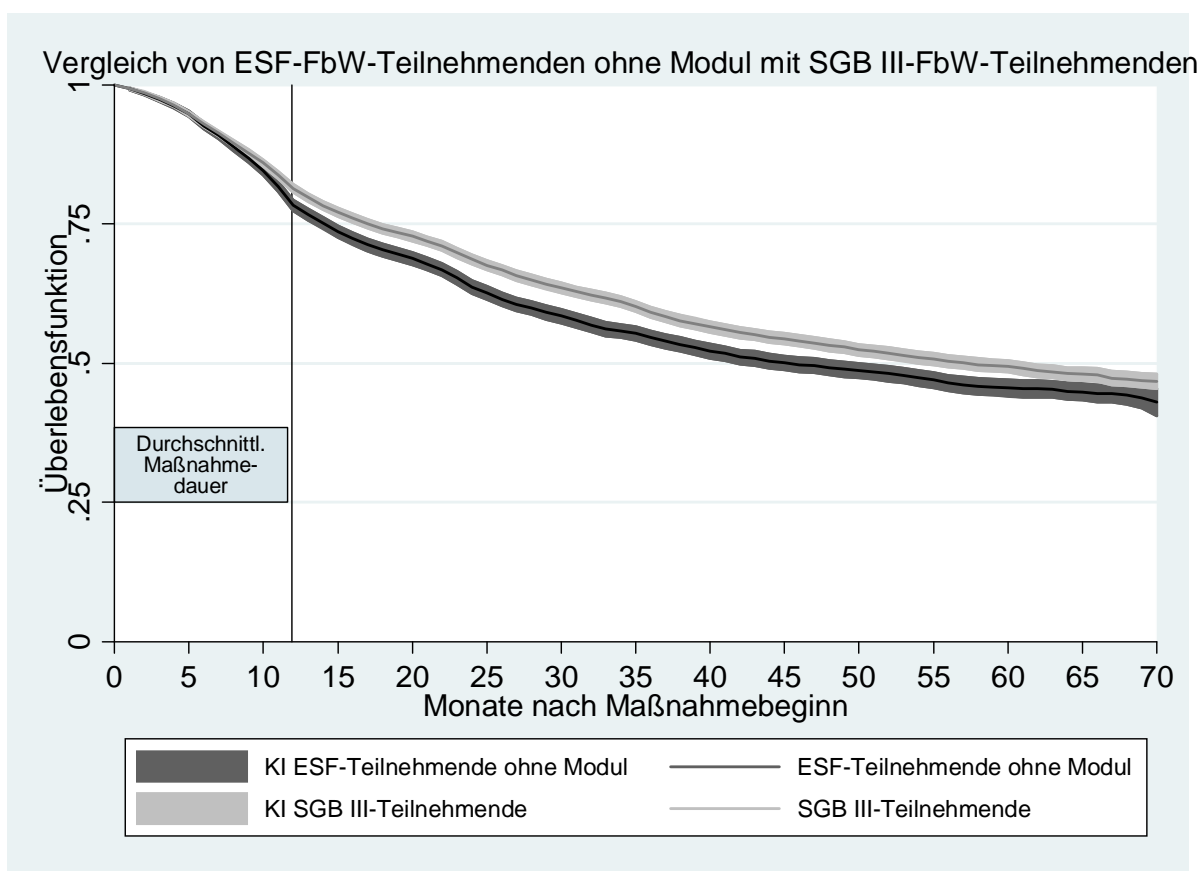
Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN mit Modul: 11,3 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,011; SGB-III-FbW-TN: 0,013

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Aufgrund der Unterschiede zwischen den Übergangsraten der ESF-Geförderten mit und ohne Modul überrascht nicht, dass der getrennte Vergleich der ESF-Teilnehmenden mit ESF-Modul und der ESF-Gruppe ohne ESF-Modul, also dieser Teilgruppe von Nichtleistungsbezieher/innen, mit den SGB-III-FbW-Teilnehmenden für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein gegensätzliches Ergebnis hat. Während die ESF-Teilnehmenden mit zusätzlichem ESF-Modul eine statistisch signifikant geringere Übergangsrate aufweisen als die SGB-III-FbW-Teilnehmenden, zeigt sich bei den ESF-Teilnehmenden ohne Modul eine statistisch signifikant höhere Übergangsrate im Vergleich zu den SGB-III-FbW-Teilnehmenden. Diese Unterschiede bleiben im Wesentlichen jeweils über den gesamten Untersuchungszeitraum bestehen.

Abbildung 3-28
Nur ESF-FbW ohne Modul: Übergang in eine ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-FbW-TN mit Modul: 6.985, Ereignisse: 3.326; SGB-III-FbW-TN: 11.930, Ereignisse: 5.287

Durchschnittliche Maßnahmedauer: ESF-FbW-TN mit Modul: 11,7 Monate; SGB-III-TN: 12,0 Monate

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,015; SGB-III-FbW-TN: 0,013

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

3.3.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Folgenden werden wiederum die Ergebnisse semiparametrischer Proportional-Hazards-Modelle für stetige Zeit präsentiert. Auch bei dem Übergang in eine ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist es möglich, maßnahmespezifische Merkmale (Praktikum, Umschulung), die Art des Trägers etc. in das Modell aufzunehmen, d. h. die Maßnahmheterogenität zu kontrollieren und näher zu betrachten.

Tabelle 3-4
Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit und ohne Abbrecher (Cox-Regression)

	Gesamt inkl. Abbrecher		ohne Abbrecher	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,03	0,22	1,04	0,13
SGB III-Weiterbildungsteilnehmende	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,16	0,00	1,15	0,01
Cluster Ic	1,68	0,00	1,71	0,00
Cluster IIa	1,59	0,00	1,62	0,00
Cluster IIb	1,98	0,00	2,02	0,00
Cluster IIIa	1,89	0,00	1,91	0,00
Cluster IIIb	2,02	0,00	2,03	0,00
Cluster IIIc	1,94	0,00	1,98	0,00
Cluster IV	2,62	0,00	2,74	0,00
Cluster Va	1,78	0,00	1,67	0,00
Cluster Vb	2,47	0,00	2,57	0,00
Cluster Vc	1,86	0,00	1,87	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,82	0,00	0,81	0,00
13 bis 18 Monate	0,62	0,00	0,61	0,00
19 bis 24 Monate	0,54	0,00	0,53	0,00
24 Monate und länger	0,54	0,00	0,55	0,00
fehlende Angabe	0,96	0,23	0,98	0,45
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,91	0,00	0,90	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,89	0,00	0,87	0,00
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,96	0,33	0,97	0,49
35 bis unter 50 Jahre	0,77	0,00	0,78	0,00
50 Jahre und älter	0,41	0,00	0,41	0,00
Eintrittshalbjahr				
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	0,97	0,36	0,97	0,36
Halbjahr 1 2001	0,95	0,10	0,95	0,17
Halbjahr 2 2001	0,94	0,16	0,95	0,23
Halbjahr 1 2002	0,88	0,00	0,87	0,00
Halbjahr 2 2002	0,95	0,48	1,02	0,75
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,19	0,00	1,18	0,00
(Fach-)Hochschule	1,17	0,00	1,14	0,01
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,09	0,03	1,09	0,04
Fachangestellte	1,00	0,94	0,99	0,76
Beamte	1,04	0,59	0,97	0,75
Azubis	0,95	0,51	0,96	0,66
selbständig	0,96	0,36	0,99	0,90
noch nie erwerbstätig	1,05	0,27	1,02	0,66
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,98	0,00	0,98	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,55	0,00	0,58	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,89	0,00	0,92	0,04
Ausländer/in	0,81	0,00	0,83	0,00

	Gesamt inkl. Abbrecher		ohne Abbrecher	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,02	0,53	1,02	0,56
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,83	0,00	0,83	0,00
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,08	0,03	1,09	0,03
Abitur/EOS Klasse 12	1,18	0,00	1,16	0,00
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,01	0,70	1,00	0,95
Umschulungsmaßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,01	0,76	1,01	0,75
Initiative für Maßnahmeteilnahme				
Fremdinitiative	Referenz		Referenz	
Eigeninitiative	1,07	0,00	1,08	0,00
Praktikum				
kein Praktikum	Referenz		Referenz	
Praktikum	1,00	0,97	1,07	0,02
Maßnahmeträger				
kein wirtschaftnaher Träger	Referenz		Referenz	
wirtschaftnaher Träger	0,98	0,40	1,01	0,84
Zertifikat				
kein Zertifikat	Referenz		Referenz	
Kammerzeugnis	1,32	0,00	1,37	0,00
Zeugnis der Einrichtung	1,12	0,00	1,19	0,00
Vermittlungsvorschlag während Maßnahme von AA oder ARGE				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,12	0,01	1,11	0,02
aktive Arbeitsuche während Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,11	0,01	1,04	0,33
Dauer der Maßnahme (Monate)	0,97	0,00	0,97	0,00
Anzahl Fälle	17.461		15.435	
Anzahl Ereignisse	8.087		7.039	
Log-Likelihood Nullmodell	-75730,076		-65035,917	
Log-Likelihood volles Modell	-74582,498		-64038,662	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Auch für den Erfolgsmaßstab einer ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ergibt sich kein Unterschied in der Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Weiterbildungsteilnehmenden und der SGB-III-Weiterbildungsteilnehmenden. Die hier primär interessierende Variable zur Unterscheidung dieser zwei Gruppen liegt im Modell mit Abbrechern und auch im Modell ohne Abbrecher dicht bei 1 und ist darin nicht signifikant.

Die Effekte der einzelnen Merkmale gelten in diesen Gesamtmodellen sowohl für die Gruppe der Teilnehmer als auch für die Vergleichsgruppe. Dabei ergeben sich im Wesentlichen die gleichen personenbezogenen Effekte wie schon bei der Schätzung der Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit gleich welcher Art. So nimmt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, mit steigendem Alter und der Dauer der vorherigen Nichterwerbstätigkeit auch die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in

eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab. Ebenso wie beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt haben Frauen, gesundheitlich Beeinträchtigte, Spätaussiedler/innen, Ausländer/innen und vorherige Sozialhilfeempfänger/innen eine statistisch signifikant geringere Chance eines Übergangs in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, während sich eine bessere berufliche oder schulische Bildung positiv auf die Übergangsrates auswirkt. Und auch jetzt ist die Übergangswahrscheinlichkeit der Nichtleistungsbezieher/innen signifikant höher als die der Gruppe mit Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt gemäß dem SGB III. Sehr deutlich wird die Übergangswahrscheinlichkeit von der Heterogenität der regionalen Arbeitsmärkte beeinflusst.

Anders als in der Analyse der Übergänge in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt, ergeben die Modelle zum Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung keinen positiven Effekt eines Praktikums (nur im Modell mit Abbrechern) und auch keinen negativen Effekt einer Umschulungsmaßnahme im Vergleich zu anderen Varianten der beruflichen Weiterbildung. Die Art des Maßnahmeträgers hat nach wie vor keinen Effekt. Der Erhalt eines Zertifikats wirkt sich positiv auf die Übergangsrates aus, wobei ein Kammerzeugnis die Übergangswahrscheinlichkeit stärker positiv beeinflusst als ein Zeugnis der Einrichtung. Mit zunehmender Dauer der Maßnahme geht aufgrund des bindenden Teilnahmeeffekts (Lock-in-Effekt) die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Beobachtungszeitraum geringfügig zurück.

Positiv auf die Übergangschancen wirkt sich darüber hinaus aus, wenn die Initiative für die Maßnahmeteilnahme vom Teilnehmenden selbst ausgegangen ist. Die Eigeninitiative erhöht also den Maßnahmeerfolg auch gemessen am Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ebenfalls positiv wirkt sich ein Vermittlungsvorschlag seitens der ARGE oder der Arbeitsagentur aus. Eine aktive Arbeitsuche während der Maßnahme hat wie zu erwarten nur im Modell mit den Abbrechern einen signifikant positiven Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit.

Die Gegenüberstellung der jeweils für beide Gruppen getrennt geschätzten Modelle dient erneut der Identifizierung möglicherweise unterschiedlich wirkender Einflussfaktoren in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und der Gruppe der SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Die ESF-Gruppe wird erstens insgesamt in einem Modell geschätzt und zweitens in einem gesonderten Modell eingegrenzt auf die Untergruppe der Modulteilnehmer/innen. Insgesamt werden also drei Modelle nebeneinander gestellt und dies wiederum zum einen einschließlich Abbrecher (Tabelle 3-5) und zum anderen ohne Abbrecher (Tabelle 3-6).

Tabelle 3-5

Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen (Cox-Regression)

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Modul						
mit Modul	0,82	0,00	---	---	---	---
ohne Modul	Referenz		---	---	---	---
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,08	0,26	0,99	0,91	1,28	0,00
Cluster Ic	1,29	0,01	1,34	0,08	2,10	0,00
Cluster IIa	1,29	0,00	0,57	0,04	1,90	0,00
Cluster IIb	1,68	0,00	1,23	0,14	2,36	0,00
Cluster IIIa	1,41	0,00	2,65	0,18	2,30	0,00
Cluster IIIb	1,85	0,00	1,47	0,06	2,24	0,00
Cluster IIIc	1,75	0,00	1,42	0,02	2,15	0,00
Cluster IV	2,06	0,00	1,83	0,20	3,15	0,00
Cluster Va	1,21	0,28	---	---	2,24	0,00
Cluster Vb	2,13	0,00	1,87	0,00	2,79	0,00
Cluster Vc	1,63	0,00	1,04	0,90	2,11	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,78	0,00	0,78	0,00	0,86	0,00
13 bis 18 Monate	0,61	0,00	0,53	0,00	0,63	0,00
19 bis 24 Monate	0,59	0,00	0,60	0,01	0,51	0,00
24 Monate und länger	0,51	0,00	0,44	0,00	0,56	0,00
fehlende Angabe	0,95	0,20	0,81	0,01	0,98	0,59
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,92	0,02	0,84	0,01	0,91	0,01
Leistungsbezug vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,11	0,72	0,00	0,91	0,01
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,00	1,00	0,92	0,48	0,92	0,16
35 bis unter 50 Jahre	0,78	0,00	0,69	0,00	0,78	0,00
50 Jahre und älter	0,42	0,00	0,37	0,00	0,41	0,00
Eintrittshalbjahr						
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	0,93	0,12	1,05	0,68	1,02	0,66
Halbjahr 1 2001	0,94	0,21	1,08	0,45	0,96	0,42
Halbjahr 2 2001	0,90	0,09	1,03	0,80	0,99	0,81
Halbjahr 1 2002	0,83	0,00	1,02	0,88	0,96	0,48
Halbjahr 2 2002	1,11	0,35	1,39	0,06	0,89	0,22
beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,23	0,00	1,08	0,56	1,15	0,01
(Fach-)Hochschule	1,22	0,00	1,06	0,66	1,11	0,13
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,10	0,14	1,01	0,90	1,10	0,07
Fachangestellte	1,01	0,79	0,98	0,77	1,01	0,77
Beamte	1,12	0,23	1,51	0,07	0,77	0,17
Azubis	0,88	0,21	0,92	0,68	1,03	0,79
selbständig	0,96	0,58	0,87	0,38	0,90	0,16
noch nie erwerbstätig	1,06	0,33	0,94	0,67	0,94	0,50
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,97	0,00	0,96	0,00	0,98	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,54	0,00	0,56	0,00	0,54	0,00

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Spätaussiedler/Ausländer Deutsche ohne Aussiedler Spätaussiedler/in Ausländer/in	Referenz 0,91 0,80	0,08 0,00	Referenz 0,82 0,53	0,12 0,00	Referenz 0,86 0,84	0,02 0,01
Kinder nein ja	Referenz 0,99	0,83	Referenz 1,05	0,46	Referenz 1,06	0,13
Sozialhilfe vorher nein ja	Referenz 0,79	0,00	Referenz 0,84	0,15	Referenz 0,90	0,13
höchster Schulabschluss ohne, Volks-/Hauptschule Realschule/POS Klasse 10 Abitur/EOS Klasse 12	Referenz 0,98 1,11	0,74 0,11	Referenz 0,96 1,16	0,71 0,23	Referenz 1,17 1,19	0,00 0,00
Zusammenleben mit Partner nein ja	Referenz 0,98	0,66	Referenz 0,94	0,41	Referenz 1,04	0,31
Umschulungsmaßnahme nein ja	Referenz 1,01	0,91	Referenz 0,82	0,08	Referenz 1,02	0,72
Initiative für Maßnahmeteilnahme Fremdinitiative Eigeninitiative	Referenz 1,07	0,03	Referenz 1,07	0,28	Referenz 1,06	0,05
Praktikum kein Praktikum Praktikum	Referenz 0,99	0,87	Referenz 0,85	0,04	Referenz 1,00	1,00
Maßnahmeträger kein wirtschaftnaher Träger wirtschaftnaher Träger	Referenz 0,94	0,13	Referenz 0,97	0,74	Referenz 1,01	0,87
Zertifikat kein Zertifikat Kammerzeugnis Zeugnis der Einrichtung	Referenz 1,25 1,11	0,00 0,01	Referenz 1,26 1,00	0,01 1,00	Referenz 1,36 1,11	0,00 0,01
Vermittlungsvorschlag während Maßnahme von AA oder ARGE nein ja	Referenz 1,14	0,03	Referenz 1,18	0,11	Referenz 1,09	0,13
aktive Arbeitssuche während Maß- nahme nein ja	Referenz 1,20	0,00	Referenz 1,20	0,10	Referenz 1,03	0,59
Dauer der Maßnahme (Monate)	0,97	0,00	0,97	0,00	0,97	0,00
Anzahl Fälle	8.450		3.265		9.011	
Anzahl Ereignisse	3.914		1.284		4.173	
Log-Likelihood Nullmodell	-33803,422		-9881,586		-36328,021	
Log-Likelihood volles Modell	-33189,776		-9681,334		-35741,980	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Wie in den entsprechenden Modellen zu den Übergängen in Erwerbstätigkeit überhaupt zeigen sich nur wenige relevante Unterschiede im Vergleich des Gesamtmodells für die ESF-Gruppe mit dem Modell für die SGB-III-Gruppe. Ein nennenswerter Unterschied ergibt sich bei den Vermittlungsvorschlägen der Arbeitsagentur oder der ARGE, die für die ESF-geförderten Teilnehmer/innen die Übergangswahrscheinlichkeit stärker erhöhen als bei den SGB-III-Teilnehmenden. Daneben hat die aktive Arbeitssuche während der Maßnahme – anders als im entsprechenden Modell zum Übergang in Erwerbstätigkeit gleich welcher Art – nun bei den ESF-Teilnehmenden einen statistisch signifikant positiven Effekt auf den Übergang in eine ungeforderte

sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, nach wie vor jedoch nicht für die Übergangswahrscheinlichkeit der allein SGB-III-geförderten Teilnehmer/innen.

Dagegen weicht die Einflussstärke einiger Variablen im Vergleich des ESF-Gesamtmodells mit dem Modell nur für die Modulteilnehmer/innen wie schon in den Modellen zu den Übergängen in Erwerbstätigkeit insgesamt voneinander ab. Zunächst kann aber festgehalten werden, dass die Übergangswahrscheinlichkeit der Modulteilnehmer/innen generell geringer ist als die der ESF-Geförderten ohne Modul (vgl. das ESF-Gesamtmodul). Bei Letzteren handelt es sich ausschließlich um Nichtleistungsbezieher/innen. Aber auch die Nichtleistungsbezieher/innen unter den ESF-Modulteilnehmer/innen haben eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit als die ESF-Geförderten mit gesetzlichem Anspruch auf Leistungen zum Lebensunterhalt (vgl. Modulmodell).

Für die Modulteilnehmer/innen kann weiterhin festgehalten werden, dass ihre Übergangswahrscheinlichkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wie schon beim Übergang in Erwerbstätigkeit überhaupt im Vergleich mit der ESF-Gruppe insgesamt stärker negativ beeinflusst wird bei den Frauen, Personen mit Zuwanderungshintergrund und durch ein höheres Alter. Der im Verhältnis zu anderen Maßnahmenteilen negative Effekt einer Umschulung ist nun nicht mehr signifikant. Bei den ESF-Teilnehmenden mit ergänzendem Modul führen Praktika statistisch signifikant seltener in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und zur Frage eines Zertifikats ist ein signifikant positiver Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit nur noch für das Kammerzeugnis erkennbar.

Die Modellergebnisse ohne Maßnahmeabbrecher (Tabelle 3-6) ergeben keine größeren Abweichungen von den Modellen mit den Abbrechern. Deutlich abweichend ist hier lediglich der jetzt statistisch negative Effekt der Umschulungsmaßnahmen im Unterschied zu anderen Maßnahmenteilen für die ESF-Modulteilnehmer/innen. Der negative Effekt bei den Praktika ist nun statistisch nicht mehr signifikant, und ohne die Abbrecher hat die Dauer der Maßnahme keinen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Teilnehmenden mit ergänzendem ESF-Modul.

Tabelle 3-6
Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-FbW-Teilnehmende gesamt, ESF-FbW-Teilnehmende mit Modul und SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen jeweils ohne Abbrecher (Cox-Regression)

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Modul						
mit Modul	0,77	0,00	---	---	---	---
ohne Modul	Referenz		---	---	---	---
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,09	0,28	0,95	0,66	1,25	0,01
Cluster Ic	1,35	0,01	1,27	0,18	2,06	0,00
Cluster IIa	1,30	0,01	0,55	0,04	1,95	0,00

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Cluster IIb	1,74	0,00	1,28	0,10	2,39	0,00
Cluster IIIa	1,48	0,00	2,98	0,29	2,23	0,00
Cluster IIIb	1,92	0,00	1,63	0,02	2,20	0,00
Cluster IIIc	1,83	0,00	1,63	0,00	2,17	0,00
Cluster IV	2,31	0,00	1,62	0,36	3,13	0,00
Cluster Va	1,15	0,45	---	---	2,06	0,00
Cluster Vb	2,26	0,00	2,29	0,00	2,85	0,00
Cluster Vc	1,67	0,00	0,92	0,83	2,11	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,78	0,00	0,78	0,00	0,85	0,00
13 bis 18 Monate	0,61	0,00	0,53	0,00	0,62	0,00
19 bis 24 Monate	0,55	0,00	0,54	0,01	0,51	0,00
24 Monate und länger	0,54	0,00	0,49	0,00	0,56	0,00
fehlende Angabe	0,97	0,46	0,88	0,13	0,98	0,68
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,90	0,01	0,81	0,00	0,90	0,01
Leistungsbezug vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,14	0,75	0,00	0,89	0,00
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,02	0,76	0,96	0,75	0,92	0,25
35 bis unter 50 Jahre	0,79	0,00	0,73	0,02	0,78	0,00
50 Jahre und älter	0,42	0,00	0,37	0,00	0,42	0,00
Eintrittshalbjahr						
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	0,96	0,40	1,09	0,47	0,99	0,89
Halbjahr 1 2001	0,97	0,51	1,10	0,37	0,96	0,37
Halbjahr 2 2001	0,92	0,21	1,06	0,67	0,99	0,83
Halbjahr 1 2002	0,84	0,01	1,13	0,33	0,93	0,20
Halbjahr 2 2002	1,31	0,02	1,56	0,02	0,91	0,37
beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,21	0,00	1,02	0,91	1,16	0,01
(Fach-)Hochschule	1,17	0,01	0,99	0,94	1,08	0,30
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,08	0,25	1,03	0,79	1,11	0,07
Fachangestellte	1,01	0,91	0,98	0,78	0,99	0,91
Beamte	1,02	0,83	1,54	0,08	0,74	0,17
Azubis	0,90	0,36	0,96	0,86	1,02	0,87
selbständig	0,99	0,94	0,99	0,95	0,93	0,34
noch nie erwerbstätig	1,02	0,71	0,99	0,94	0,92	0,39
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,97	0,00	0,96	0,00	0,98	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,57	0,00	0,57	0,00	0,58	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,96	0,43	0,90	0,45	0,84	0,01
Ausländer/in	0,85	0,01	0,56	0,00	0,84	0,02
Kinder						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,99	0,82	1,06	0,47	1,07	0,11
Sozialhilfe vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,79	0,00	0,83	0,16	0,90	0,15
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,01	0,92	1,03	0,80	1,17	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,11	0,17	1,17	0,27	1,17	0,01

	ESF-Teilnehmende gesamt		ESF-Teilnehmende mit ESF-Modul		SGB-III-Teilnehmende	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Zusammenleben mit Partner						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,98	0,68	0,97	0,72	1,01	0,81
Umschulungsmaßnahme						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,00	0,98	0,65	0,00	1,04	0,54
Initiative für Maßnahmeteilnahme						
Fremdinitiative	Referenz		Referenz		Referenz	
Eigeninitiative	1,07	0,06	1,05	0,46	1,09	0,02
Praktikum						
kein Praktikum	Referenz		Referenz		Referenz	
Praktikum	1,09	0,07	0,89	0,15	1,05	0,21
Maßnahmeträger						
kein wirtschaftsnaher Träger	Referenz		Referenz		Referenz	
wirtschaftsnaher Träger	0,96	0,37	0,98	0,81	1,04	0,38
Zertifikat						
kein Zertifikat	Referenz		Referenz		Referenz	
Kammerzeugnis	1,29	0,00	1,28	0,01	1,42	0,00
Zeugnis der Einrichtung	1,18	0,00	1,12	0,12	1,19	0,00
Vermittlungsvorschlag während Maßnahme von AA oder ARGE						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,18	0,01	1,10	0,41	1,05	0,39
aktive Arbeitsuche während Maß- nahme						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,14	0,02	1,05	0,70	0,96	0,48
Dauer der Maßnahme (Monate)	0,97	0,00	1,00	0,30	0,97	0,00
Anzahl Fälle	7.478		2.966		7.957	
Anzahl Ereignisse	3.409		1.105		3.630	
Log-Likelihood Nullmodell	-29021,515		-8398,198		-31141,339	
Log-Likelihood volles Modell	-28485,148		-8234,474		-30629,389	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

3.4 Zusammenfassung

Das ESF-BA-Programm beinhaltete keine eigenständige arbeitsmarktpolitische Förderung, sondern ergänzte die gesetzliche Arbeitsförderung in jedem einzelnen Förderfall. Das Wirkungspotential der SGB-III-Förderung sollte verstärkt werden. Für die Evaluation der ergänzenden ESF-Förderung stellte sich damit die Frage nach dem aus ESF-Sicht so genannten „europäischen Mehrwert“, d. h. nach dem Zusatznutzen (added value) des ESF im Vergleich mit der entsprechenden nationalen Arbeitsförderung ohne zusätzliche Unterstützung aus dem ESF.

Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen ergänzte das ESF-BA-Programm die gesetzliche FbW mit zwei Förderansätzen, die auch kombinierbar waren. Erstens konnte an Arbeitslose, die keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt haben, während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ein ESF-Unterhaltsgeld gezahlt werden. Damit sollte diesen so genannten Nichtleistungsbezieher/innen eine Teilnahme ermöglicht werden, zu der sie ansonsten nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen in der Lage gewesen wären. Die Kofinanzierung aus dem SGB III erfolgte mit der Zahlung der Maßnahmekosten. Zweitens konnte ein zusätzlicher Maßnahmebaustein gefördert werden,

der im Rahmen der gesetzlichen FbW nicht vorgesehen war. Das ESF-Modul sollte zum einen die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme überhaupt erst ermöglichen (z. B. mit der Vermittlung von Deutschkenntnissen an Migranten oder von Mathematikkenntnissen an Ältere) oder zum anderen die angezielte Beschäftigungsfähigkeit zusätzlich befördern (Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen, Auslandspraktika). Während der Modulzeit wurden vom ESF die dafür anfallenden Maßnahmekosten übernommen und ein ESF-Unterhaltsgeld gezahlt. Die Kofinanzierung erfolgte bei SGB-III-Leistungsbeziehern mit dem damaligen gesetzlichen Unterhaltsgeld und mit den Maßnahmekosten, bei den Nichtleistungsbeziehern nur mit den SGB-III-Maßnahmekosten während der mit dem Modul ergänzten regulären Weiterbildungsmaßnahme.

Zur Beantwortung der Frage nach dem added value der ergänzenden ESF-Förderung wurde eine Vergleichsgruppe von Teilnehmer/innen an einer Weiterbildungsmaßnahme gebildet und befragt, die ohne ergänzende ESF-Förderung nur Leistungen nach dem SGB III bezogen hatten. Bei der Ziehung der Stichprobe wurde mit einem Vormatching mit Prozessdaten der BA gesichert, dass es sich um Personen mit zu den ESF-Teilnehmer/innen ähnlichen Merkmalen in den gleichen Arbeitsmarktregionen und mit gleichen Eintrittszeitpunkten in eine Maßnahme handelt. Damit wurden zwei sich überlappende Subgruppen gebildet: erstens zum Vergleich mit den ESF-Teilnehmer/innen ohne Modul eine Gruppe der Nichtleistungsbezieher/innen des SGB III ohne ergänzende ESF-Förderung (weder ESF-Unterhaltsgeld noch Modul) und zweitens zum Vergleich mit den ESF-Modulteilnehmer/innen eine Gruppe von Teilnehmer/innen, die ebenfalls keine ESF-Leistung bezogen hatten, d. h. entweder nur Maßnahmekosten aus dem SGB III oder als SGB-III-Leistungsbezieher auch das gesetzliche Unterhaltsgeld. Bezogen auf die Modulteilnehmer war dann die vergleichende Frage, ob sie den gleichen oder anderen Arbeitserfolg hatten wie die SGB III-Teilnehmer/innen ohne ESF-Modul. Und bezogen auf die Gruppe der vom ESF geförderten Nichtleistungsbezieher/innen war die Frage, ob sie nach der Weiterbildung ebenso erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt waren wie ihnen ähnliche Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung.

Für die vergleichende Wirkungsanalyse wurden nacheinander zwei unterschiedliche Zielgrößen als Erfolgsmaßstab gewählt. Als erste Zielgröße wurde die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt herangezogen. Dabei kann es sich um eine abhängige oder eine selbständige Erwerbstätigkeit handeln, und dies wiederum gefördert oder ungefördert. Bei einer abhängigen Erwerbstätigkeit wurde neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch eine geringfügige Beschäftigung zugelassen. Als zweite Zielgröße wurde dann eingegrenzter eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewählt. Dieser Erfolgsmaßstab ist qualitativ anspruchsvoller. Wie sich dann bestätigte, war daher zu erwarten, dass dieser Zielzustand sowohl von der ESF-Gruppe als auch von der SGB-III-Gruppe später bzw. zu geringeren Anteilen erreicht wird als eine unspezifizierte Erwerbstätigkeit.

In einem ersten Schritt wurde für einen Beobachtungszeitraum von 24 Monaten eine Matchinganalyse durchgeführt. Für die Schätzung des Propensity Scores wurden neben den Variablen aus dem Vormatching weitere personelle, erwerbsbiographische und leistungsrechtliche Merkmale aus den Befragungsdaten einschließlich einer Variable zur Identifizierung von Umschülern einbezogen. Für den Vergleich von Treatment- und Vergleichsgruppe wurde für jeden Monat ab Maßnahmeeintritt die Wahrscheinlichkeit des Erwerbsstatus geschätzt (Status, nicht Übergang). Im Ergebnis zeigte sich für beide Zielzustände, dass es zu keinem Zeitpunkt Unterschiede zwischen den ESF-Geförderten und den allein gemäß dem SGB III geförderten Personen gab. Dieser Befund gilt für die ESF-Gruppe und SGB-III-Gruppe insgesamt wie auch in nach West- und Ostdeutschland getrennten Analysen sowie für die Subgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen.

Als Zwischenergebnis konnte deshalb festgehalten werden, dass die ESF-Geförderten den gleichen Arbeitsmarkterfolg gehabt hätten, wenn sie an einer Weiterbildungsmaßnahme ohne ESF-Unterstützung teilgenommen hätten. Soweit unter den ESF-geförderten Teilnehmer/innen Arbeitslose waren, die als Nichtleistungsbezieher/innen des SGB III ohne das ESF-Unterhaltsgeld nicht teilgenommen hätten, bedeutet der Befund, dass ihre Einbeziehung als zusätzliche Personengruppe in die FbW erfolgreich war, denn sie hatten im Durchschnitt den gleichen Erfolg wie die anderen Weiterbildungsteilnehmer/innen.

In einem zweiten Schritt wurden mittels des nichtparametrischen Produkt-Limit-Schätzers die Überlebensfunktionen geschätzt und damit die Übergangsraten in Erwerbstätigkeit überhaupt und in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verglichen. Anders als in der Matchinganalyse mit ihrer Schätzung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit pro Monat wurde nun die Zeit bis zu einem ersten Übergang in den interessierenden Zielzustand in den Blick genommen. Zensierungen konnten jetzt berücksichtigt werden. Der maximale Beobachtungszeitraum umfasste nun rund sechs Jahre ab Maßnahmeeintritt.

Die Ergebnisse des Matchings wurden im Vergleich der Übergangsraten für beide Erfolgsmaßstäbe weitgehend bestätigt. Abgesehen von geringfügigen Unterschieden jeweils bei den Männern und den Frauen zeigten sich keine relevanten Unterschiede zwischen den ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Teilnehmer/innen ohne zusätzliche Unterstützung aus dem ESF. Dies gilt für das Bundesgebiet insgesamt und auch jeweils für die alten und die neuen Bundesländer sowie für die Subgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen. Weil die Analyse jetzt auch im Vergleich von Teilnehmer/innen mit ESF-Modul und ohne ESF-Modul ausdifferenziert werden konnte, gab es allerdings einen interessanten neuen Befund. Die Übergangsrate der ESF-Teilnehmenden ohne ESF-Modul ist signifikant höher als die Übergangsrate der Teilnehmer/innen mit ESF-Modul. Auch im Vergleich mit den allein nach dem SGB-III-Geförderten schneidet diese Gruppe der vom ESF geförderten Nichtleistungsbezieher/innen besser ab, während im Vergleich der Übergangsraten der Modulteilnehmer mit der SGB-III-Gruppe die nicht vom ESF Geför-

dernten zumindest in den ersten zwei Jahren nach Maßnahmeeintritt zu höherem Anteil bzw. schneller eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergehen.

In einem dritten Schritt wurde schließlich mit semiparametrischen Cox-Regressionen die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit bzw. in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschätzt. Die Modelle erlauben eine kausal orientierte Analyse, weil mit ihnen der Einfluss der ESF-Förderung isoliert, d. h. bei Kontrolle weiterer Variablen, also noch anderer Einflussfaktoren auf die Übergangswahrscheinlichkeit ermittelt werden kann. Dazu wurden neben den Variablen aus dem sequentiellen Matching nun zusätzlich Informationen zur Heterogenität der Maßnahmen und der regionalen Arbeitsmärkte, zu personellen und erwerbsbiographischen Aspekten und schließlich auch zur Intensität der Arbeitsuche während der Teilnahme (aktive Suche ja/nein) sowie zur Arbeitsvermittlung einbezogen.

Es wurde zunächst zur Ermittlung des Effekts der zusätzlichen ESF-Förderung ein Gesamtmodell geschätzt, dabei zum einen mit Abbrechern und zum anderen ohne Abbrecher. Dabei bestätigte sich noch einmal das Ergebnis aus den vorangehenden Untersuchungsschritten. D. h. die ergänzende ESF-Förderung hatte weder einen signifikant positiven noch einen signifikant negativen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit generell bzw. in abhängige Beschäftigung. Stattdessen sind andere Einflussfaktoren relevant, wie z. B. die regionalen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt und, wie zu erwarten, personelle Merkmale wie etwa das Alter. Daneben haben einzelne Merkmale der Maßnahmheterogenität die erwarteten positiven Effekte (Praktikum, Kammerzeugnis). Und es wird noch einmal der Befund erhärtet, dass die Nichtleistungsbezieher/innen unter den ESF-Geförderten eine signifikant höhere Übergangswahrscheinlichkeit aufweisen als die Leistungsbezieher/innen des SGB III. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Personen aus dieser ESF-Gruppe in der Regel auf eigene Initiative in eine Weiterbildungsmaßnahme eintreten, nicht erst aufgrund eines Vorschlags des Arbeitsvermittlers oder gar mit Sanktionsdrohung. Dementsprechend hat die Variable zur eigeninitiativen Teilnahme im Modell einen signifikant positiven Einfluss.

Aufgrund der deskriptiven Ergebnisse zu den Übergangsraten im Vergleich von Teilnehmer/innen mit und ohne ESF-Modul wurden weitere Cox-Modelle gerechnet. Der Vergleich zwischen dem Modell nur für die ESF-Modulteilnehmer/innen mit dem Modell zu allen ESF-Geförderten einerseits und andererseits mit dem Modell allein der SGB-III-Gruppe sollte klären helfen, warum die Modulteilnehmer/innen wie gezeigt geringere Übergangsraten aufweisen. Nun wurde erkennbar, dass die negativen Effekte vermittlungsschwerender Merkmale (z. B. höheres Alter, Migrantenstatus) in der Modulgruppe besonders stark ausgeprägt sind. Vermutlich haben es relativ viele Personen aus dieser Gruppe ohnehin auf dem Arbeitsmarkt schwerer, was durch das zusätzliche Modul nicht durchgängig kompensiert werden kann.

Schließlich bleibt an dieser Stelle aus der Vielzahl der einzelnen Befunde als zuletzt zu berichtendes Ergebnis ein Resultat des Vergleichs der verschiedenen Modelle jeweils mit und ohne Abbrecher. Während eine aktive Arbeitsuche in den Modellen einschließlich Abbrecher entweder ohne Effekt ist oder einen signifikant positiven Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit hat, hat sie in den Modellen ohne Abbrecher zum Teil keinen oder einen signifikant negativen Effekt. Demnach kann gefolgert werden, dass die Teilnehmer/innen während der laufenden Maßnahme durchaus aktiv nach Arbeit suchen. Dabei ist es rational, wenn dies mit dem Ziel geschieht, erst nach Ende der Maßnahme in Arbeit zu wechseln (abgesehen von den an einem Abbruch Interessierten). Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass sich unter den bis zum Ende Teilnehmenden auch solche Personen befinden, die abbrechen wollten, aber während der Laufzeit der Maßnahme und auch danach nur wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten.

4 ESF-geförderte Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu nichtteilnehmenden Arbeitslosen aus dem Bestand zum Zeitpunkt des Maßnahmeintritts

4.1 Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Vergleichs von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden vorgestellt. Die Vergleichsgruppe der in ihren Merkmalen den ESF-Geförderten möglichst ähnlichen Nichtteilnehmenden besteht aus Personen, die zum Zeitpunkt des Maßnahmeintritts der ESF-Teilnehmer¹⁵ in den gleichen Regionen zuvor vergleichbar lang arbeitslos waren und nicht in eine Maßnahme gewechselt sind. Spätere Eintritte in Weiterbildung waren zugelassen. Diese sind in der Matchinganalyse nicht ausgeschlossen, werden aber in den anschließenden Ereignisanalysen als zensierte Fälle berücksichtigt.

Im Zentrum steht nun die Frage, was aus den ESF-Geförderten auf dem Arbeitsmarkt geworden wäre, wenn sie nicht an dieser Weiterbildung teilgenommen hätten. Damit reiht sich die hier vorgestellte Untersuchung in die mittlerweile vielen mikroanalytischen Studien zur Ermittlung des so genannten Nettoeffekts der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen ein.

In früheren Untersuchungen war die Datengrundlage noch unsicher und die empirische Vielfalt der Maßnahmen konnte noch nicht angemessen berücksichtigt werden (Fitzenberger/Speckesser 2000; Hujer/Wellner 2000). Später wurde dann erstens die Heterogenität der Weiterbildungsmaßnahmen differenzierter in den Blick ge-

¹⁵ Für die arbeitslosen Nichtteilnehmenden musste ein hypothetisches Eintrittsdatum bestimmt werden, da ja kein zeitlicher Bezug zu einem Maßnahmeintritt vorliegt. Dazu wurde jeweils das Eintrittsdatum eines ESF-Teilnehmenden allen Nichtteilnehmenden zugespielt, die Ausprägungen der Variablen für das exakte Matching (Vormatching) berechnet und geprüft, ob ein exakter Match vorlag. Falls ja, wurde der Nichtteilnehmende ausgewählt, andernfalls wurde das nächste Eintrittsdatum zugespielt und erneut geprüft.

nommen (z. B. Fitzenberger/Speckesser 2004). Zweitens wurden nun nicht mehr nur kurzfristige Effekte analysiert, sondern es konnten nun auf verbesserter Datengrundlage auch längerfristige Wirkungen der FbW untersucht werden (Biewen u. a. 2006).

So zeigten Lechner u. a. für einen Zeitraum bis zu acht Jahren, dass insbesondere länger andauernde Maßnahmeteilnahmen (z. B. Umschulungen) durchaus mit positiven Beschäftigungseffekten verbunden sein können (Lechner/Miquel/Wunsch 2005a und 2005b). Ihnen zufolge war die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden aus den Jahren 1993 und 1994 im Vergleich zur Nicht-Teilnahme zwar zunächst geringer (Lock-In-Effekt), aber nach acht Jahren 10 bis 15 Prozentpunkte höher. Dieser Befund galt allerdings nur für Westdeutschland und für ostdeutsche Frauen, nicht dagegen für ostdeutsche Männer, weil die zahlreiche Teilnahme an einer Weiterbildung in Bauberufen auf einen späteren Beschäftigungseinbruch im Bausektor traf. Fitzenberger u. a. ermittelten für westdeutsche Arbeitslosenkohorten der achtziger und neunziger Jahre ebenfalls kurzfristige negative Lock-in-Effekte der Weiterbildungsteilnahme sowie mittel- und langfristig signifikante positive Effekte (Fitzenberger/Osikominu/Völter 2006). Hujer u. a. kamen dagegen für ostdeutsche Arbeitslose von 1999 zu dem Ergebnis, dass die berufliche Weiterbildung sowohl kurzfristig als auch längerfristig betrachtet keine positiven Effekte hatte (Hujer/Thomsen, Zeiss 2004). Im Rahmen der Hartz-Evaluation ergab die Wirkungsanalyse zur FbW, dass nach anfänglichen Lock-In-Effekten längerfristig betrachtet positive Beschäftigungseffekte zu verzeichnen sind (IZA/DIW/infas 2006: 96 ff.; Schneider/Uhlendorff 2006).

Im Rahmen der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm hatten Deeke und Kruppe bereits ein erste Wirkungsanalyse der ESF-FbW der Jahre 2000 bis 2002 im Vergleich zur Nicht-Teilnahme an Weiterbildung vorgelegt (Deeke/Kruppe 2006). Hinzugezogen wurden dazu neben den Prozessdaten auch Befragungsdaten. Weil die Panelerhebung 2006 gerade erst durchgeführt und noch nicht aufbereitet war, konnten sie allerdings nur die Daten aus der Erstbefragung nutzen, die das Projekt 2003 bis Frühjahr 2004 durchgeführt hatte (vgl. hier Kap. 2, Tabelle 2-1). Daher stand kein Längsschnittdatensatz für ereignisanalytische Verfahren zur Verfügung. Sie beschränkten sich deshalb auf eine Matchinganalyse, wobei die Entscheidung für einen Beobachtungszeitraum von vier Jahren zur Folge hatte, dass die Fallzahlen sehr klein waren. Bezogen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit ergab diese Analyse, dass nach einem zunächst schwach ausgeprägten Lock-In-Effekt zwar die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden steigt, aber erst spät das Niveau der Nichtteilnehmenden erreicht, wobei die geringen Unterschiede zwischen den Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden relativ durchgehend nicht signifikant sind.

Weil nun der aufbereitete Längsschnittdatensatz der Befragungen verwendet wird, besteht die Hoffnung, abweichend vom methodisch und inhaltlich unbefriedigenden Ergebnis der ersten Analyse aus 2006 nun zu eindeutigeren und gesicherteren Be-

funden zu kommen. Um die hinreichende Fallzahl für die Matchinganalyse zu haben, wird jetzt der Beobachtungszeitraum auf zwei Jahre verkürzt. Mit den anschließenden ereignisanalytischen Methoden besteht aber nun die Möglichkeit zur Ermittlung längerfristiger Wirkungen für einen Zeitraum von maximal sechs Jahren.

Dazu kann erwartet werden, dass zumindest in der ersten Zeit nach dem Startzeitpunkt unter den Nichtteilnehmenden relativ mehr Übergänge in Erwerbstätigkeit zu verzeichnen sind als unter den Weiterbildungsteilnehmern. Dieser Lock-in-Effekt wird üblicherweise darauf zurückgeführt, dass die Teilnehmenden in der Maßnahmezeit nicht oder weniger intensiv nach Arbeit suchen als die nichtteilnehmenden Arbeitslosen. Unter dem Aspekt der Herstellung oder Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit als Ziel der Weiterbildung betrachtet, erscheint dieses Verhalten durchaus rational (vgl. Kap. 1.1), hat aber zur Folge, dass positive Effekte der Weiterbildung vermutlich, wenn überhaupt, dann erst einige Zeit nach Maßnahmeende erwartet werden können.

Aus diesem Grund soll hier ein eventueller Lock-in-Effekt in der ereignisanalytischen Modellierung mit einer für die Zeit der Maßnahmeteilnahme und die Zeit danach getrennten Schätzung berücksichtigt werden. Darüber hinaus besteht jetzt die Chance, der mit der Feststellung dieses Effekts üblicherweise verbundenen Annahme empirisch nachzugehen, er könne durch eine verminderte Suchintensität während der Teilnahme erklärt werden. In den Befragungen wurde die Suchintensität während und nach der Teilnahme erhoben. Daneben wurde nach Vermittlungsvorschlägen durch die Arbeitsagentur bzw. ARGE gefragt. Beides kann jetzt in den ereignisanalytischen Kausalmodellen in Form von Kovariablen aufgenommen werden.

4.2 Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?

4.2.1 Matchinganalyse

Die Matchinganalyse vergleicht den Erwerbsstatus der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in einem Zeitraum von 24 Monaten vom Beginn der Maßnahme mit dem Erwerbsstatus der Bestandsarbeitslosen im entsprechenden Zeitraum ab dem fiktiven Eintrittszeitpunkt (zur Methode und Güte des Matchings vgl. Kap. 1.2 und die entsprechenden Tabellen im Anhang).

Für jeden Monat seit dem Eintritt in die Maßnahme (Teilnehmergruppe) bzw. dem fiktiven Eintrittsdatum (Vergleichsgruppe) wird festgestellt, ob eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt vorlag oder nicht (abhängig beschäftigt oder selbständig, gefördert oder ungefördert vgl. zur Definition Kap. 1.2). Aus der Differenz der Anteile in Erwerbstätigkeit (als Schätzer für die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein) zwischen Teilnehmergruppe und Vergleichsgruppe ergibt sich der durchschnittliche Effekt (Average Treatment Effect, ATT) der Maßnahme zu jedem betrachteten Zeitpunkt (Monat).

Wesentlich bei der Interpretation des ATT ist dabei allerdings, dass bei der Berechnung Zensierungen nicht berücksichtigt werden. Insbesondere wird nicht berücksichtigt, ob ein Teilnehmer an einer weiteren beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat bzw. ob ein Nichtteilnehmer nach dem fiktiven Eintrittsdatum an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat. Dies bedeutet, dass eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt auch die Folge einer später durchgeführten Weiterbildung sein kann. Ein ursächlicher Zusammenhang mit der ESF-geförderten Weiterbildung lässt sich dadurch nicht eindeutig identifizieren.

Im Folgenden werden die ATT zunächst für die Gesamtgruppe, dann getrennt nach alten und neuen Bundesländern sowie gesondert für die Gruppe der Nichtleistungsbezieher dargestellt.¹⁶

Abbildung 4-1 zeigt die geschätzte Förderwirkung (Average Treatment Effect of the Treated, ATT) bei einer ESF-Weiterbildungsteilnahme als in Prozentpunkten gemessene Differenz des Anteils einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt zwischen den Teilnehmenden im Vergleich zu den zum Eintrittszeitpunkt der ESF-Geförderten im Bestand der Arbeitslosen. Da die Bestandsarbeitslosen als Referenzgruppe dienen, ist der Anteil dieser Gruppe, die nach (fiktivem) Maßnahmebeginn erwerbstätig war, für jeden Monat als Nulllinie normiert dargestellt, unabhängig von einer möglichen Veränderung zum Vormonat. Dem gegenübergestellt ist die als Kurve abgebildete monatsweise Differenz des Anteils Erwerbstätiger unter den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Zu dieser Differenz ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall¹⁷ abgebildet.

Es zeigt sich, dass die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen eine im Durchschnitt deutlich geringere Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit aufweisen als die Bestandsarbeitslosen. Über den betrachteten Zeitraum von 24 Monaten ist allerdings deutlich erkennbar, dass sich diese Wahrscheinlichkeit immer weiter angleicht. Hier zeigt sich sehr deutlich der so genannte Lock-in-Effekt. Die Differenz ist insbesondere in den ersten rund zehn Monaten relativ hoch mit bis zu 30 Prozentpunkten. Danach wird die Differenz zwischen den beiden Gruppen allerdings kontinuierlich geringer. Nach 24 Monaten haben die Teilnehmenden nahezu das Niveau der Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen erreicht.

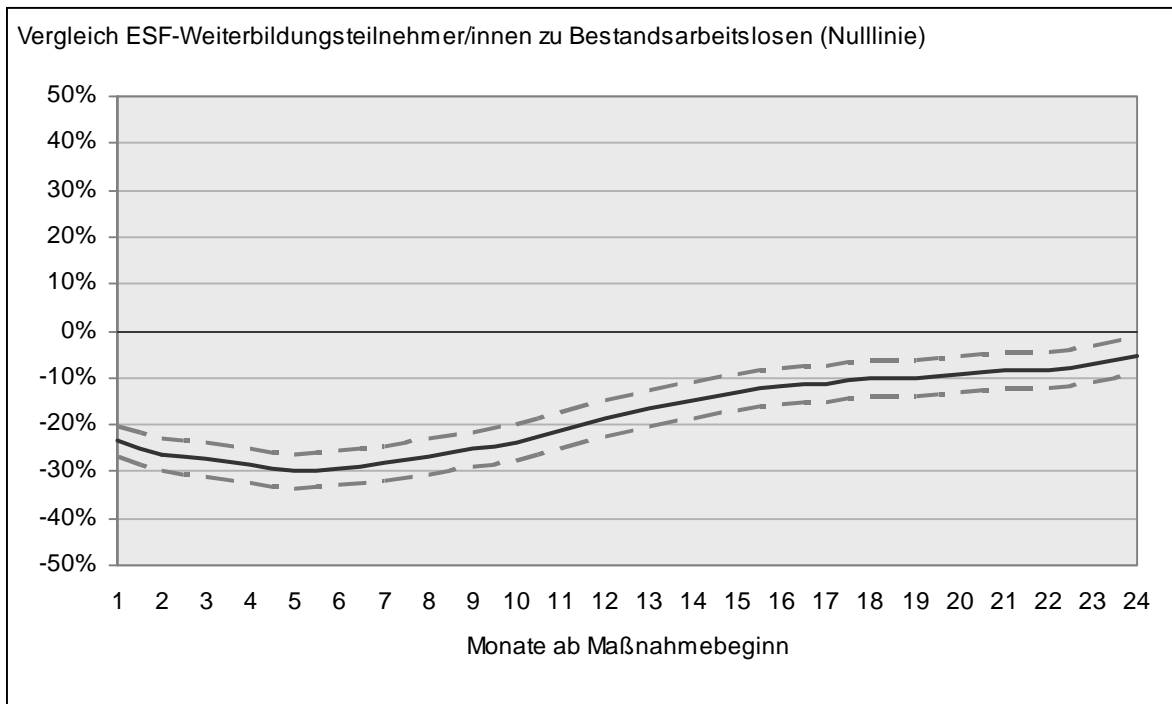
Der Vergleich in den alten Bundesländern (Abbildung 4-2) ergibt ein sehr ähnliches Bild wie der Gesamtvergleich. In den alten Bundesländern wird die Differenz zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Bestandsarbeitslosen allerdings in kürzerer Zeit geringer, sodass nach 24 Monaten kein Unterschied mehr zwischen den beiden Gruppen besteht.

¹⁶ Zu den in der Schätzung des propensity score verwendeten Variablen und den Ergebnissen des Mittelwertvergleichs vor und nach dem Matching vgl. die Tabellen im Anhang.

¹⁷ Die Standardfehler geben nicht die durch das Matching verursachte Stichprobenvariabilität wieder und stellen somit nur eine Näherung dar.

Abbildung 4-1

Gesamt: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt

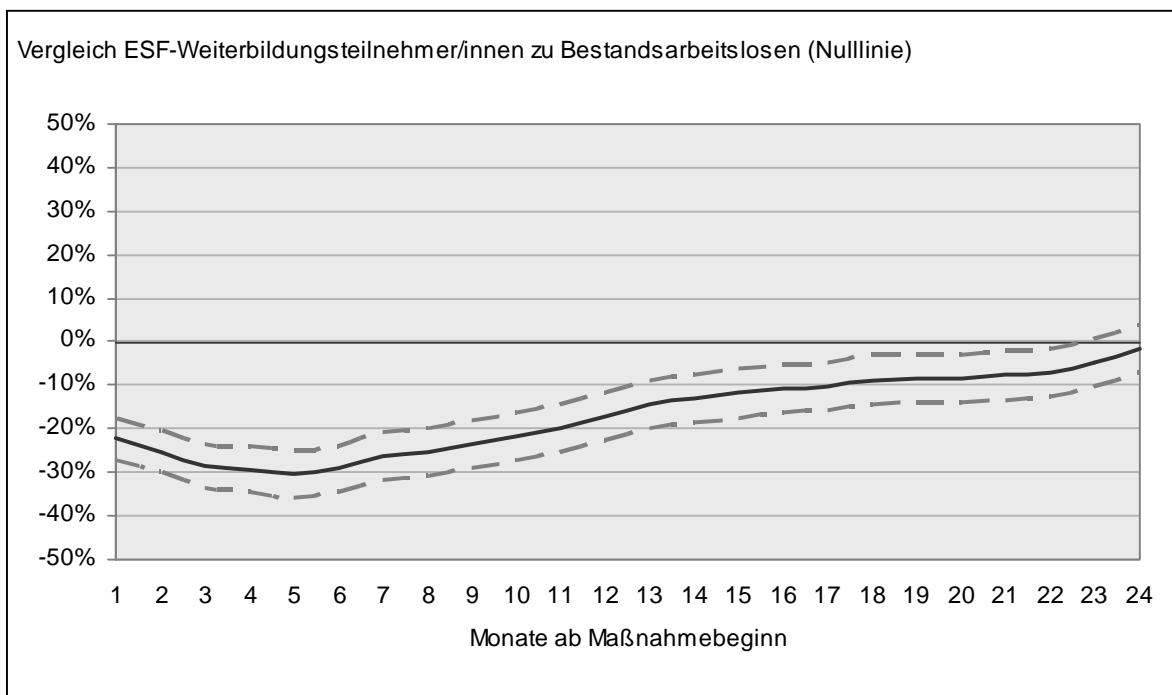


Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.869, On Support: 9.854; Bestandsarbeitslose: 3.698

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 4-2

Alte Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt

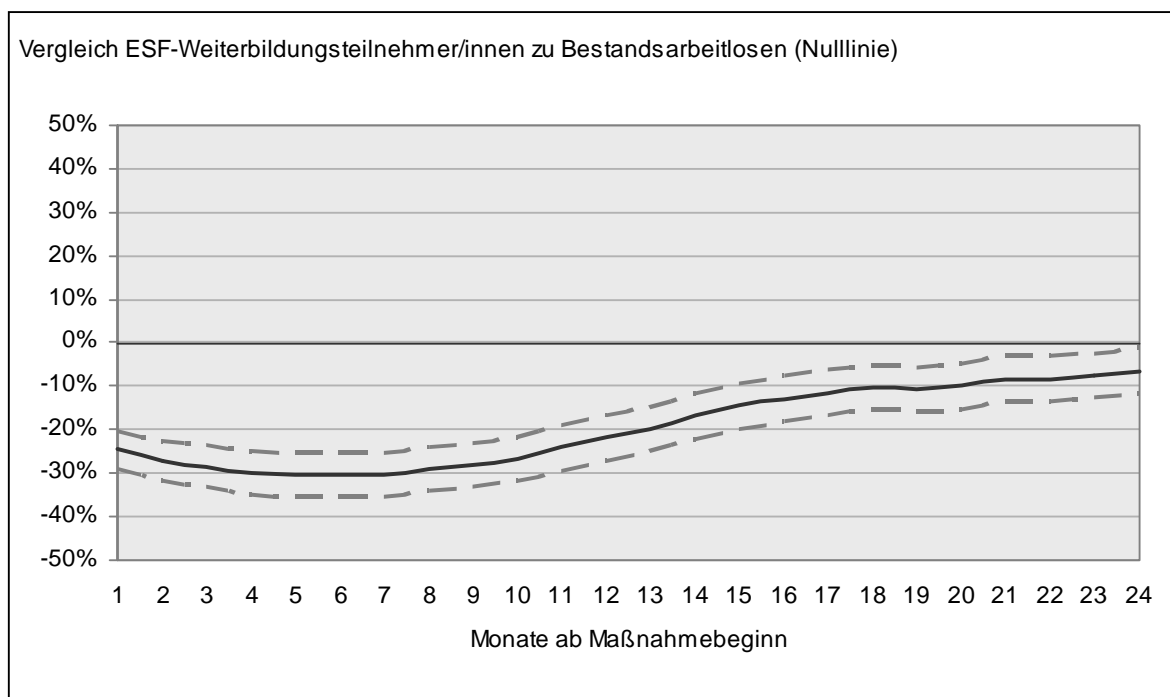


Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.645, On Support: 4.608; Bestandsarbeitslose: 1.672

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

In den neuen Bundesländern (Abbildung 4-3) ergibt sich ebenfalls ein sehr ähnliches Bild, allerdings ist hier die Differenz der Anteile der Erwerbstätigen der beiden Gruppen über die gesamten 24 Monate größer. Die Abnahme der Differenz nach dem Lock-in-Effekt ist in den neuen Bundesländern insgesamt geringer, sodass auch nach 24 Monaten die Teilnehmenden weiterhin einen geringeren Anteil Erwerbstätiger aufweisen als die Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen.

Abbildung 4-3
Neue Bundesländer: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt

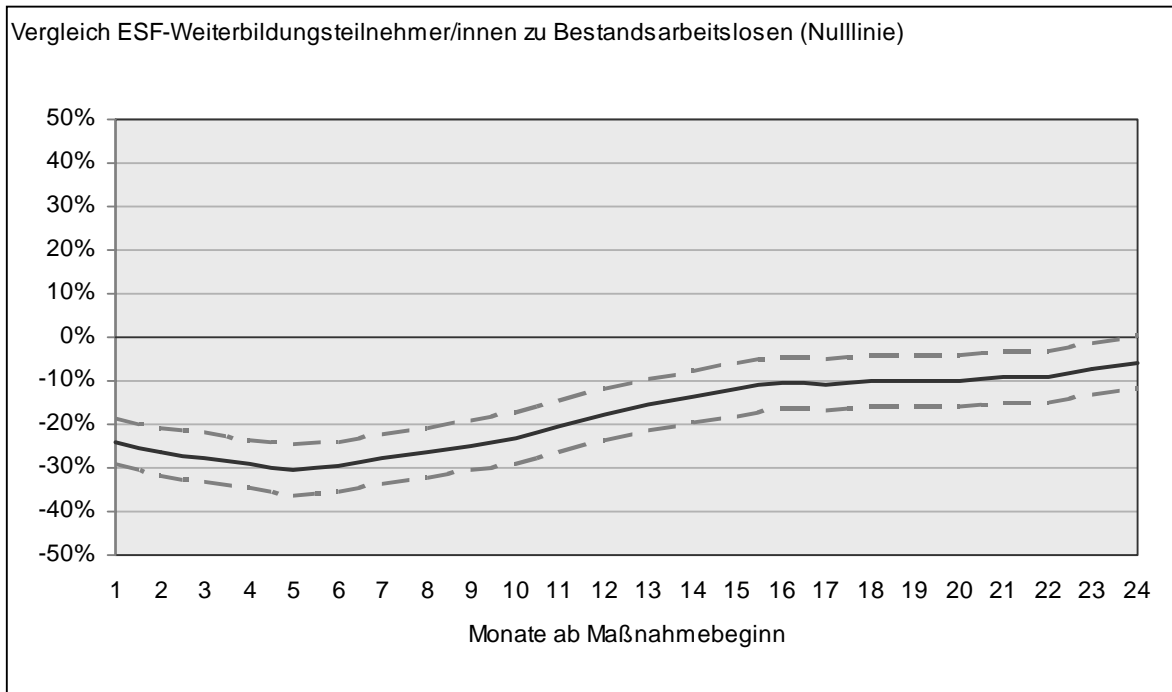


Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.224, On Support: 5.213; Bestandsarbeitslose: 2.026
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Bei den Nichtleistungsbeziehern ergibt sich ein ähnliches Bild wie beim Vergleich der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen mit den Bestandsarbeitslosen in den neuen Bundesländern. Auch bei den Nichtleistungsbeziehern nimmt die Differenz der Anteile der Erwerbstätigen über den betrachteten Zeitraum langsamer ab als bei der Gesamtheit.

Abbildung 4-4

Nichtleistungsbezieher: ATT für eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.518, On Support: 5.503; Bestandsarbeitslose: 1.040

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

4.2.2 Übergangsraten im Vergleich

Im Folgenden werden nichtparametrische Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit Schätzer) für den Übergang aus Arbeitslosigkeit bzw. einer ESF-geförderten Weiterbildung in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet. Bei dieser Betrachtung werden zwei Zensierungsarten berücksichtigt. Zum einen zeitliche Zensierungen für alle Fälle, bei denen das Ereignis bis zum Ende des Beobachtungszeitraums noch nicht eingetreten ist, aber noch eintreten könnte. Zum anderen Zensierungen aufgrund von (weiteren) Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen, d. h. Zensierungen aufgrund von konkurrierenden Risiken (Maßnahmezensierungen).

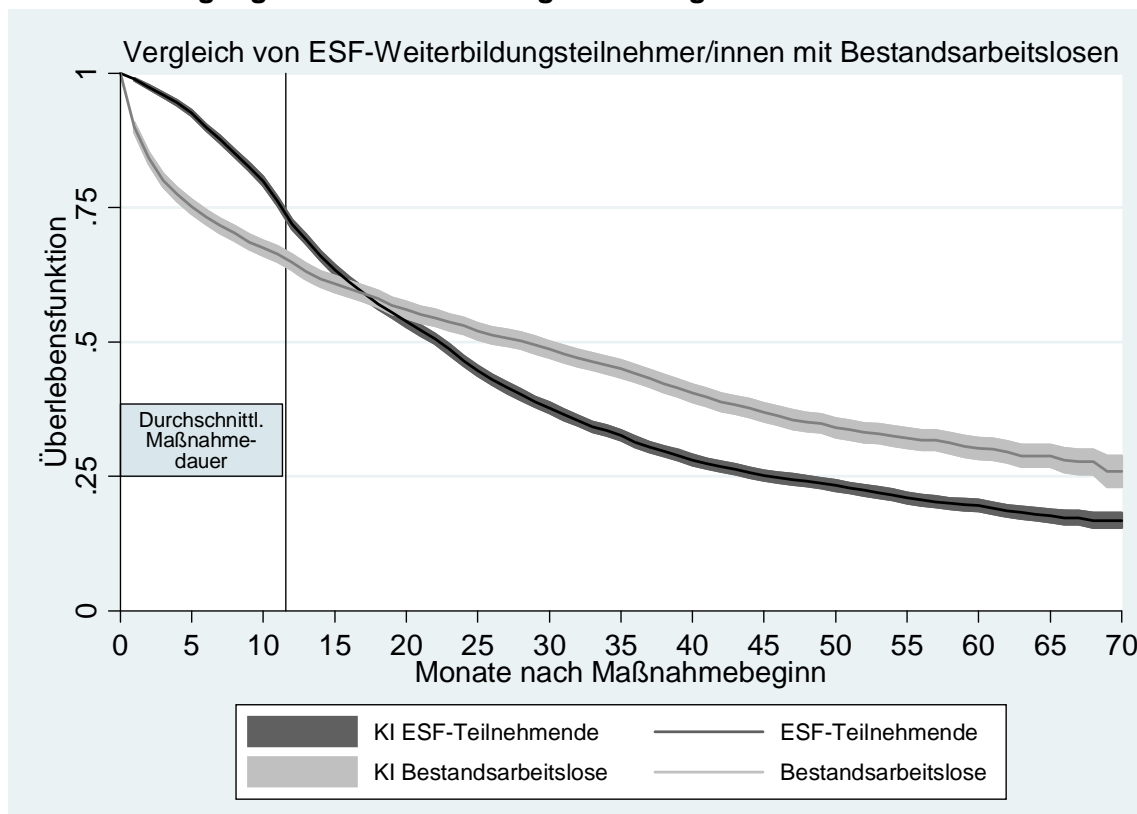
Bei dem folgenden Vergleich der mittels Produkt-Limit-Schätzer ermittelten Übergangsraten wird die strukturelle Gleichheit der beiden Gruppen nur über das Vormatching kontrolliert. Eine Kontrolle aufgrund eines zweiten Matchings findet ebenso wenig statt wie eine modellbasierte Kontrolle weiterer Merkmale (vgl. dazu aber 4.2.3).

Betrachtet wird der erste Übergang in den Zielzustand „Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt“. Anders als beim ATT, bei dem ja keine Statuswechsel, sondern nur der monatliche Status berücksichtigt wird, erfolgt hier eine Betrachtung des ersten Übergangs in eine Erwerbstätigkeit unabhängig davon, wie lange diese dauert (Nachhaltigkeit) und auch unabhängig davon, ob dieser Beschäftigung eine weitere folgte oder nicht.

In den folgenden Abbildungen werden die mittels Produkt-Limit-Schätzer geschätzten Überlebensfunktionen dargestellt, d. h. die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Nichterwerbstätigkeit für beide Gruppen sowie das zugehörige 95-Prozent-Konfidenzintervall¹⁸. Zusätzlich ist die durchschnittliche Maßnahmedauer für die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen als vertikale Linie abgebildet.

Abbildung 4-5

Gesamt: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 11.303, Ereignisse: 7.940;

Bestandsarbeitslose: 4.660, Ereignisse: 2.613

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,029; Bestandsarbeitslose: 0,025

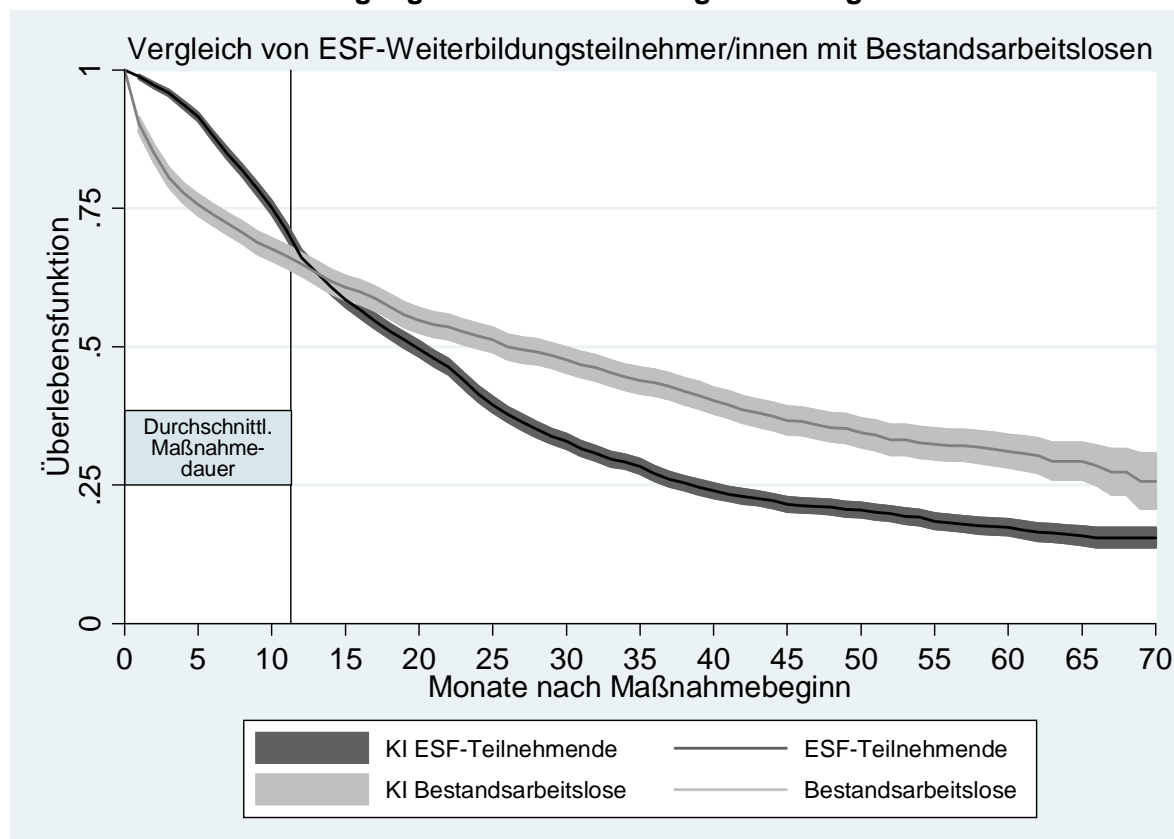
Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Deutlich sichtbar ist, dass zunächst die Übergangsrate bei den Bestandsarbeitslosen höher ist (Lock-in-Effekt). Später weisen jedoch die ESF-Teilnehmenden eine deutlich höhere Übergangsrate in eine Erwerbstätigkeit auf. Nach etwa 16 Monaten kreuzen sich die Kurven, d. h. ab diesem Zeitpunkt ist die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit für die ESF-Teilnehmer/innen höher. Entsprechend ist auch die Inzidenzrate (die durchschnittliche monatliche Übergangswahrscheinlichkeit) bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen mit 0,029 höher als bei den Bestandsarbeitslosen (0,025). Der Log-Rank-Test, der auf Gleichheit der Überlebensfunktionen getestet, ergibt einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen.

¹⁸ Auch hier geben die Standardfehler zur Berechnung der Konfidenzintervalle nicht die durch das Vormatching verursachte Stichprobenvariabilität wieder, sie stellen somit nur eine Näherung dar.

Betrachtet man nur den Verlauf der Überlebensfunktionen in den alten Bundesländern (Abbildung 4-6), so zeigt sich eine noch etwas stärker abfallende Kurve bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Hier schneiden sich die Kurven bereits früher, d. h. die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen erreichen bereits nach etwa 13 bis 14 Monaten das Niveau der Bestandsarbeitslosen. Die Inzidenzrate für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in den alten Bundesländern liegt demzufolge mit 0,033 noch höher als im gesamten Bundesgebiet. Für die Bestandsarbeitslosen in den alten Bundesländern ist sie mit 0,026 etwa genauso hoch wie im gesamten Bundesgebiet.

Abbildung 4-6
Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.448, Ereignisse: 3.972;

Bestandsarbeitslose: 2.154, Ereignisse: 1.193

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,033; Bestandsarbeitslose: 0,026

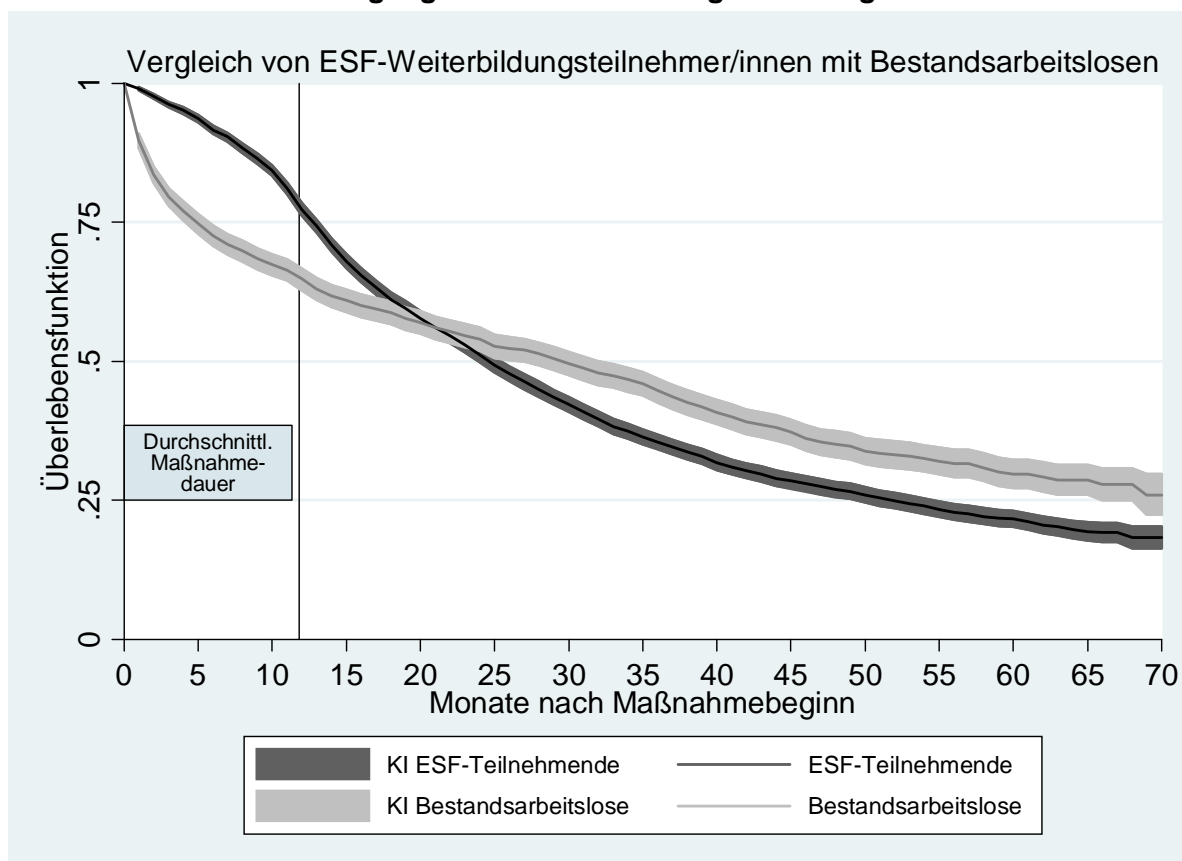
Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Im Gegensatz dazu ergibt sich demzufolge in den neuen Bundesländern (Abbildung 4-7) ein weniger ausgeprägter Unterschied zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Bestandsarbeitslosen. Zudem schneiden sich die Kurven erst nach etwa 20 Monaten, d. h. in den neuen Bundesländern dauert es länger, bis die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen das Niveau der Übergangswahrscheinlichkeit der Bestandsarbeitslosen erreicht haben. Die Inzidenzraten liegen mit 0,026 bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und 0,025 bei den Bestandsarbeitslosen

nur wenig auseinander. Der Log-Rank-Test weist hier keinen statistisch signifikanten Unterschied aus.

Abbildung 4-7

Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,074$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.851, Ereignisse: 3.965;

Bestandsarbeitslose: 2.503, Ereignisse: 1.417

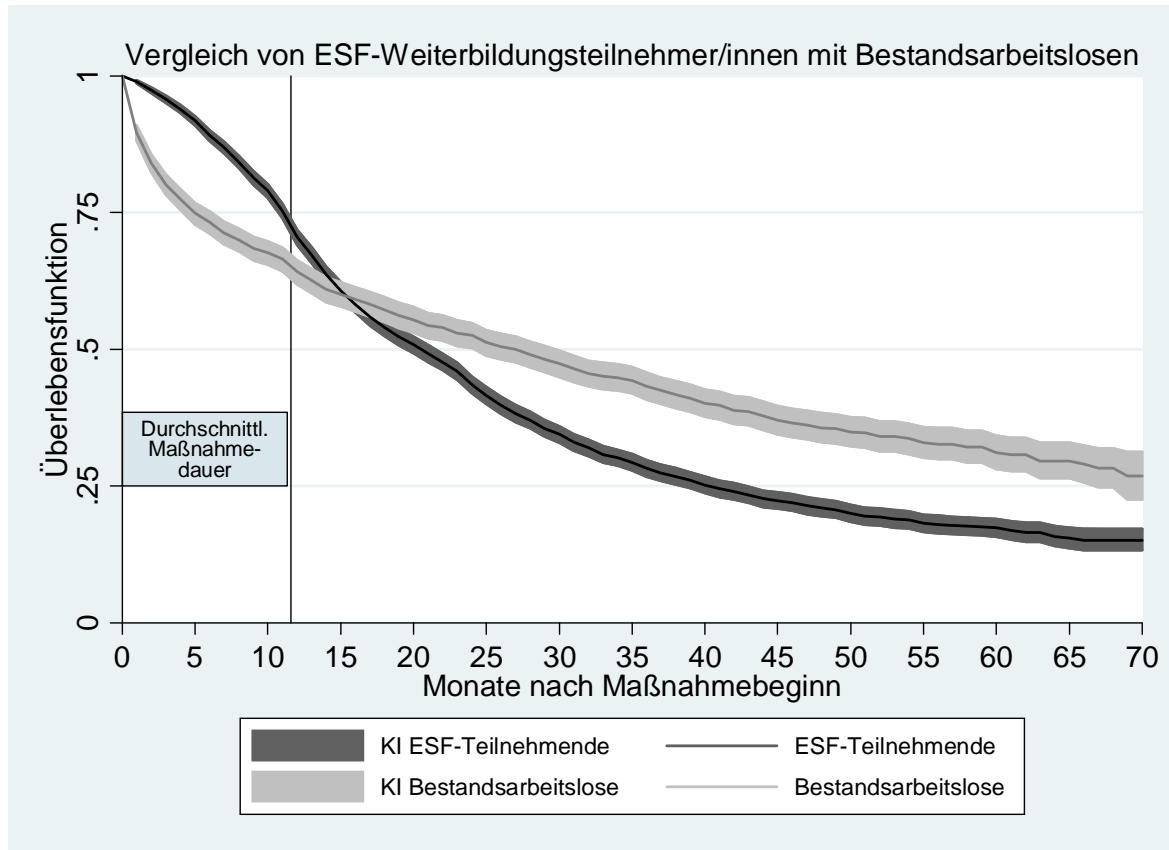
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,026; Bestandsarbeitslose: 0,025

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Der Vergleich der Überlebensfunktionen von ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslosen bei den Männern (Abbildung 4-8) und bei den Frauen (Abbildung 4-9) erbringt keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei den Männern ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen ein wenig größer als bei den Frauen, bei denen auch die ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen das Niveau der Bestandsarbeitslosen etwas später erreichen. Dementsprechend ist die Differenz der Inzidenzraten von ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslosen bei den Männern größer als bei den Frauen (Männer: ESF-Teilnehmende: 0,032, Bestandsarbeitslose: 0,025; Frauen: ESF-Teilnehmende 0,028, Bestandsarbeitslose 0,025).

Abbildung 4-8

Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

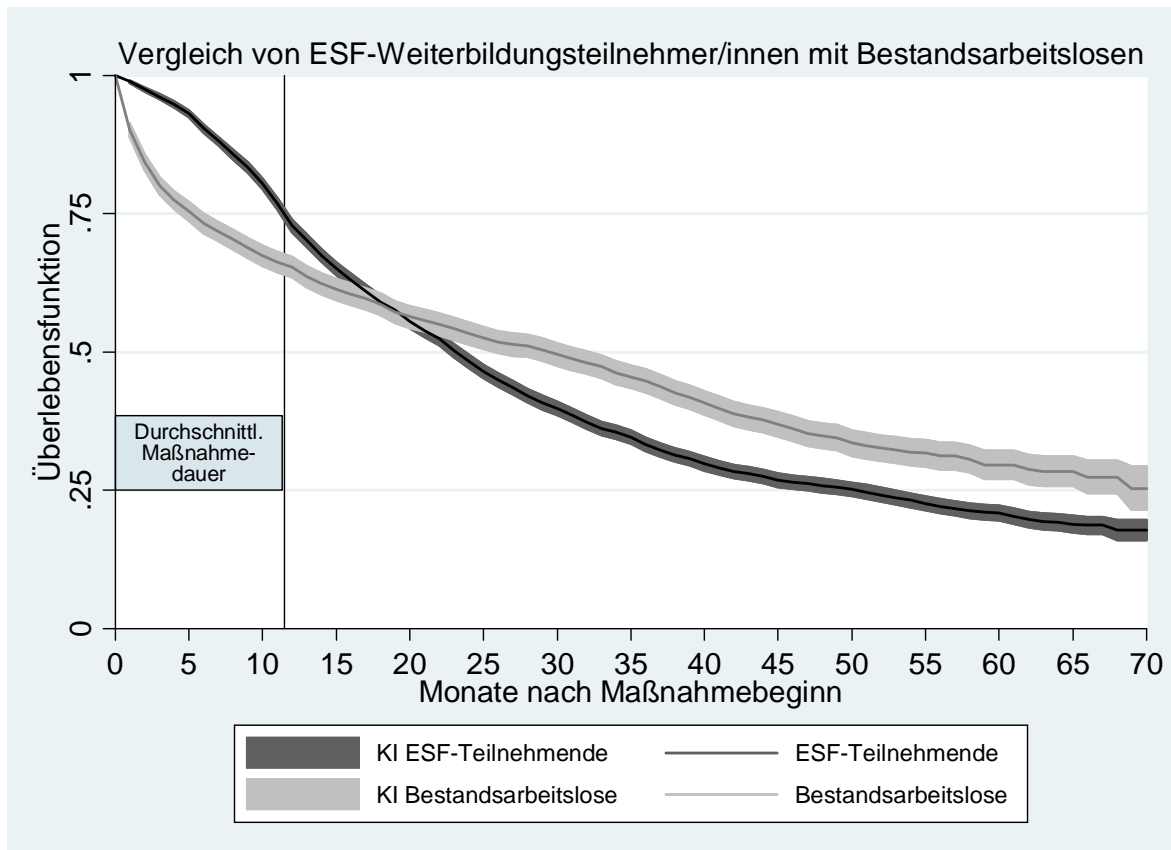
Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer: 4.242, Ereignisse: 3.058;

Bestandsarbeitslose: 1.934, Ereignisse: 1.089

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,032; Bestandsarbeitslose: 0,025

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 4-9
Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,001$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen: 7.061, Ereignisse: 4.882;

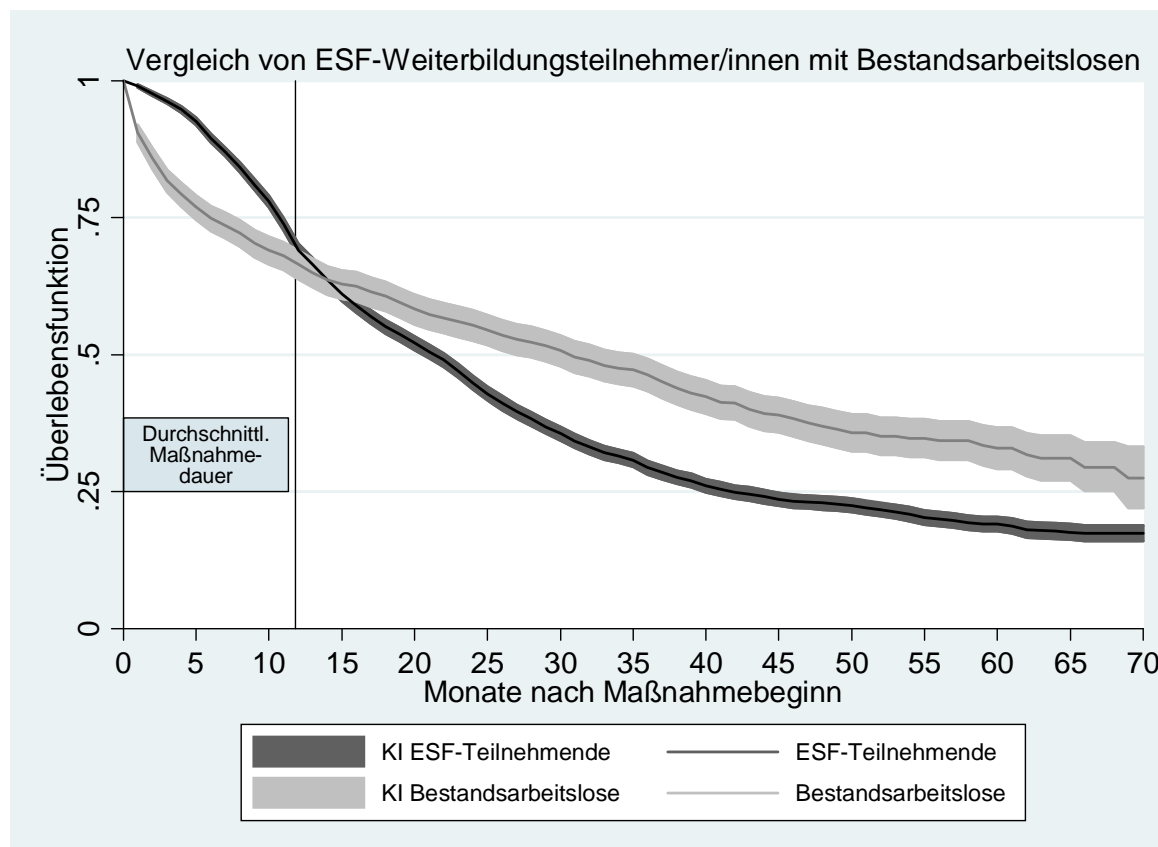
Bestandsarbeitslose: 2.726, Ereignisse: 1.524

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,028; Bestandsarbeitslose: 0,025

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Bei den Nichtleistungsbeziehern (Abbildung 4-10) ergibt sich eine größere Differenz zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Bestandsarbeitslosen. Dies ist allerdings auch darauf zurückzuführen, dass die Übergangswahrscheinlichkeit der Nichtleistungsbezieher in der Gruppe der Bestandsarbeitslosen vergleichsweise gering ist. Die Inzidenzrate ist mit 0,024 etwas niedriger als die Inzidenzrate aller Bestandsarbeitslosen. Demgegenüber ist die Inzidenzrate der Nichtleistungsbezieher in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen mit 0,031 höher als bei allen ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen.

Abbildung 4-10
Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen
Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 6.392, Ereignisse: 4.587;

Bestandsarbeitslose: 1.390, Ereignisse: 737

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,031; Bestandsarbeitslose: 0,024

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

4.2.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit

In der folgenden Modellierung der Übergangswahrscheinlichkeit in einem semiparametrischen Proportional-Hazards-Modell für stetige Zeit (semiparametrische Cox-Regression) wird die strukturelle Gleichheit der Vergleichsgruppe zur Gruppe der Teilnehmenden wieder über das Ergebnis des Vormatchings und nun zusätzlich modellbasiert über die Kontrolle weiterer relevanter Merkmale hergestellt. Bei dieser Form der Modellierung werden zudem die Zensierungen berücksichtigt. Dies bedeutet, dass gegenüber der Matchinganalyse zwar etwas restriktivere Modellannahmen getroffen werden, andererseits aber die berechneten bedingten Hazardraten von der Dauer der Beobachtungsperiode unabhängig sind.

Mit den Analysen werden zwei Ziele verfolgt: (1) die modellbasierte zusätzliche Kontrolle weiterer relevanter Merkmale aus der Befragung zur Ermittlung eines Nettoeffekts für die Maßnahmeteilnahme, d. h. zur Minimierung unbeobachteter Heterogenität; (2) die Identifizierung der Faktoren, die für den Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt relevant sind. Hierbei ist insbesondere der Ver-

gleich der beeinflussenden Faktoren zwischen der Treatmentgruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und der Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen wichtig, da so potentiell jeweils unterschiedliche Einflussfaktoren ermittelt werden können.

Um den bereits beschriebenen Lock-In-Effekt in der Modellierung zu berücksichtigen, wurde für den Vergleich der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen mit den Bestandsarbeitslosen ein sog. piecewise Modell berechnet, d. h. die Zeitachse wurde zerlegt und ein Episodensplitting durchgeführt. Die Zerlegung der Zeitachse wurde anhand der durchschnittlichen Maßnahmedauer durchgeführt. Da die durchschnittliche Maßnahmedauer etwa zwölf Monate betrug, wurden nach dem Episodensplitting getrennte Modelle für die ersten zwölf Monate seit Beginn der Maßnahme (bzw. dem Vergleichszeitraum bei den Bestandsarbeitslosen) und für die Zeit von 13 Monaten nach Beginn der Maßnahme bis zum Ende des Beobachtungszeitraums geschätzt.

Zusätzlich zu den Gesamtmodellen wurden getrennte Modelle ohne Berücksichtigung der Abbrecher der ESF-Weiterbildungsmaßnahme berechnet. Tabelle 4-1 präsentiert zunächst die Modellergebnisse inklusive der Abbrecher der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen.

Tabelle 4-1
Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,63	0,00	1,94	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,12	0,09	1,07	0,20
Cluster Ic	1,69	0,00	1,11	0,23
Cluster IIa	1,14	0,14	1,24	0,00
Cluster IIb	1,42	0,00	1,13	0,08
Cluster IIIa	1,57	0,00	1,29	0,02
Cluster IIIb	1,64	0,00	1,33	0,00
Cluster IIIc	1,48	0,00	1,21	0,01
Cluster IV	1,54	0,00	1,39	0,02
Cluster Va	1,65	0,00	1,00	0,98
Cluster Vb	2,06	0,00	1,17	0,08
Cluster Vc	1,64	0,00	1,27	0,05
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,70	0,00	0,93	0,09
13 bis 18 Monate	0,52	0,00	0,75	0,00
19 bis 24 Monate	0,63	0,00	0,66	0,00
24 Monate und länger	0,49	0,00	0,57	0,00
fehlende Angabe	0,73	0,00	0,95	0,19
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,97	0,44	0,91	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,81	0,00	0,97	0,38

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,99	0,86	0,93	0,19
35 bis unter 50 Jahre	0,88	0,06	0,85	0,01
50 Jahre und älter	0,76	0,00	0,60	0,00
Eintritts Quartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,05	0,62	0,90	0,15
Quartal 3 2000	0,94	0,50	0,85	0,03
Quartal 4 2000	1,03	0,72	0,85	0,04
Quartal 1 2001	1,05	0,59	0,98	0,80
Quartal 2 2001	1,07	0,43	1,02	0,82
Quartal 3 2001	1,12	0,24	0,93	0,38
Quartal 4 2001	1,20	0,07	1,11	0,27
Quartal 1 2002	1,04	0,64	1,05	0,55
Quartal 2 2002	1,11	0,30	1,15	0,13
Quartal 3 2002	1,18	0,16	1,03	0,82
Quartal 4 2002	1,39	0,06	1,82	0,01
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,69	0,00	1,13	0,01
(Fach-)Hochschule	1,91	0,00	1,16	0,00
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,13	0,04	0,96	0,48
Fachangestellte	1,07	0,16	0,98	0,65
Beamte	1,30	0,01	1,15	0,16
Azubis	1,22	0,03	1,01	0,90
selbständig	1,21	0,00	0,97	0,63
noch nie erwerbstätig	1,09	0,19	0,95	0,40
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,97	0,00	0,96	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,68	0,00	0,63	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,85	0,01	0,88	0,01
Ausländer/in	0,71	0,00	0,72	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,98	0,54	1,14	0,00
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,85	0,00	1,02	0,59
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,96	0,41	1,20	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,00	0,96	1,40	0,00
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,02	0,53	1,01	0,86
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,96	0,48	1,43	0,00
Anzahl Fälle	13.003		8.714	
Anzahl Ereignisse	3.971		4.931	
Log-Likelihood Nullmodell	-36930,760		-41818,604	
Log-Likelihood volles Modell	-36459,753		-41316,984	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Im Zeitraum der ersten zwölf Monate nach Beginn der Maßnahme zeigt sich erwartungsgemäß der Lock-in-Effekt in einer geringeren Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Maßnahmeteilnehmenden (Hazard Ratio 0,63 entsprechend einer $1/0,63 = 1,59$ -fach geringeren Übergangsrate). Im Zeitraum nach zwölf Monaten ändert sich der Effekt der ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahme, es zeigt sich der Maßnahmeeffekt. Nun ergibt sich eine nahezu doppelte (Hazard Ratio: 1,94) Übergangswahrscheinlichkeit im Beobachtungszeitraum.

Die Effekte der einzelnen Merkmale des Modells gelten in dieser Form der Betrachtung (Teilnehmergruppe und Vergleichsgruppe in einem Modell) für beide Gruppen. Hierbei ergeben sich bekannte personenbezogene Effekte, beispielsweise der Arbeitslosigkeitsdauer. Es zeigt sich aber auch, dass die regionale Arbeitsmarktlage in beiden betrachteten Zeiträumen bedeutsam ist. Allerdings ist der Effekt der regionalen Heterogenität im Zeitraum nach zwölf Monaten schwächer.

Interessant sind zudem die Unterschiede zwischen den beiden Zeiträumen. So zeigt sich, dass das Geschlecht, das Alter, das Vorhandensein von Kindern und der Schulabschluss nach einem Jahr an Bedeutung gewinnen. Insbesondere wird der Effekt einer aktiven Arbeitsuche bedeutsamer. Im Zeitraum ab zwölf Monaten ist die Übergangswahrscheinlichkeit bei aktiver Suche im Vergleich zu den ersten zwölf Monaten signifikant und deutlich höher (Hazard Ratio 1,43). Demgegenüber verlieren Merkmale aus der Zeit vor Maßnahmeintritt wie der Leistungsbezug oder der Erhalt von Sozialhilfe und auch der berufliche Abschluss an Bedeutung.

Die Modellergebnisse ohne die Abbrecher der ESF-Weiterbildungsmaßnahme (Tabelle 4-2) ergeben im Wesentlichen das gleiche Bild wie die Modellergebnisse inklusive der Abbrecher. Auffällig ist allerdings, dass die Effekte der ESF-Weiterbildungsteilnahme in beiden Zeiträumen jetzt ausgeprägter sind. Während sich im Zeitraum bis zwölf Monate der negative Effekt der Teilnahme an einer Maßnahme im Vergleich zum Modell mit Abbrechern verstärkt (Hazard Ratio 0,55), erhöht sich im Zeitraum nach zwölf Monaten der positive Effekt (Hazard Ratio 2,05). Die Abbrecher gehen also offenbar bereits während der Laufzeit der Maßnahme in eine Beschäftigung über. Dies belegt auch der Effekt der aktiven Arbeitsuche. Ohne die Abbrecher wird der Effekt statistisch signifikant negativ in den ersten zwölf Monaten ab (fiktivem) Maßnahmebeginn, während der Effekt im Zeitraum nach zwölf Monaten ab (fiktiver) Maßnahmeteilnahme etwas schwächer wird, gleichwohl aber weiterhin statistisch signifikant positiv bleibt. Indirekt ist daraus ablesbar, dass diejenigen Teilnehmenden, die ihre Maßnahme „durchstehen“, zwar durchaus während ihrer Teilnahme aktiv suchen, dies aber mit dem Ziel einer Erwerbstätigkeit erst nach Maßnahmeende.

Tabelle 4-2
Ohne Abbrecher: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,55	0,00	2,05	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,13	0,11	1,09	0,12
Cluster Ic	1,69	0,00	1,14	0,14
Cluster IIa	1,14	0,18	1,25	0,00
Cluster IIb	1,41	0,00	1,16	0,03
Cluster IIIa	1,63	0,00	1,31	0,01
Cluster IIIb	1,67	0,00	1,34	0,00
Cluster IIIc	1,50	0,00	1,25	0,00
Cluster IV	1,66	0,00	1,44	0,01
Cluster Va	1,70	0,00	0,97	0,84
Cluster Vb	2,14	0,00	1,20	0,04
Cluster Vc	1,57	0,00	1,27	0,05
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,70	0,00	0,93	0,09
13 bis 18 Monate	0,51	0,00	0,72	0,00
19 bis 24 Monate	0,61	0,00	0,66	0,00
24 Monate und länger	0,48	0,00	0,56	0,00
fehlende Angabe	0,72	0,00	0,95	0,18
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,95	0,21	0,92	0,01
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,79	0,00	0,96	0,31
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,06	0,41	0,93	0,22
35 bis unter 50 Jahre	0,95	0,48	0,85	0,01
50 Jahre und älter	0,79	0,01	0,59	0,00
Eintrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,03	0,76	0,92	0,27
Quartal 3 2000	0,97	0,72	0,88	0,08
Quartal 4 2000	1,05	0,64	0,89	0,14
Quartal 1 2001	1,05	0,59	1,01	0,88
Quartal 2 2001	1,10	0,31	1,07	0,40
Quartal 3 2001	1,11	0,31	0,95	0,55
Quartal 4 2001	1,15	0,19	1,16	0,11
Quartal 1 2002	1,08	0,46	1,10	0,24
Quartal 2 2002	1,11	0,33	1,19	0,06
Quartal 3 2002	1,22	0,10	1,14	0,34
Quartal 4 2002	1,50	0,03	1,76	0,02
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,74	0,00	1,13	0,01
(Fach-)Hochschule	1,87	0,00	1,19	0,00
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,12	0,08	0,97	0,56
Fachangestellte	1,05	0,34	0,98	0,58
Beamte	1,17	0,18	1,11	0,32
Azubis	1,26	0,02	1,02	0,84
selbständig	1,30	0,00	1,04	0,54
noch nie erwerbstätig	1,09	0,27	0,95	0,37
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,98	0,00	0,96	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,69	0,00	0,67	0,00

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,93	0,24	0,87	0,01
Ausländer/in	0,79	0,00	0,72	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,97	0,47	1,12	0,00
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,85	0,01	1,04	0,39
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,98	0,74	1,18	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,02	0,77	1,35	0,00
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,03	0,45	1,00	0,94
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,86	0,02	1,26	0,00
Anzahl Fälle	11.772		8.074	
Anzahl Ereignisse	3.386		4.663	
Log-Likelihood Nullmodell	-31183,604		-39170,900	
Log-Likelihood volles Modell	-30727,114		-38669,289	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Einen Einblick in möglicherweise unterschiedlich wirkende Einflussfaktoren in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und in der Gruppe der Bestandsarbeitslosen erbringt die Gegenüberstellung der jeweils für die beiden Gruppen getrennt geschätzten Modelle (Tabelle 4-3).

Tabelle 4-3

Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslose (Cox-Regression ohne Zerlegung der Zeitachse)

	ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen		Bestandsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,12	0,03	1,07	0,46
Cluster Ic	1,32	0,00	1,44	0,01
Cluster IIa	1,27	0,00	1,03	0,82
Cluster IIb	1,27	0,00	1,25	0,04
Cluster IIIa	1,51	0,00	1,25	0,15
Cluster IIIb	1,61	0,00	1,12	0,47
Cluster IIIc	1,42	0,00	1,05	0,65
Cluster IV	1,57	0,00	1,09	0,70
Cluster Va	1,29	0,05	1,41	0,08
Cluster Vb	1,66	0,00	1,37	0,01
Cluster Vc	1,55	0,00	1,19	0,35
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,83	0,00	0,87	0,08
13 bis 18 Monate	0,66	0,00	0,68	0,01
19 bis 24 Monate	0,65	0,00	0,64	0,03
24 Monate und länger	0,53	0,00	0,56	0,00
fehlende Angabe	0,92	0,01	0,68	0,00
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,94	0,02	0,96	0,40

	ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen		Bestandsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,88	0,00	0,95	0,42
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,96	0,40	1,00	0,96
35 bis unter 50 Jahre	0,87	0,01	0,89	0,20
50 Jahre und älter	0,72	0,00	0,60	0,00
Eintritts Quartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	0,95	0,39	1,01	0,97
Quartal 3 2000	0,88	0,04	0,94	0,62
Quartal 4 2000	0,93	0,25	0,95	0,69
Quartal 1 2001	0,95	0,46	1,27	0,05
Quartal 2 2001	1,02	0,80	1,19	0,17
Quartal 3 2001	0,98	0,77	1,20	0,19
Quartal 4 2001	1,13	0,13	1,22	0,14
Quartal 1 2002	0,99	0,85	1,23	0,10
Quartal 2 2002	1,02	0,78	1,43	0,01
Quartal 3 2002	1,18	0,10	1,09	0,59
Quartal 4 2002	1,49	0,03	1,64	0,04
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,35	0,00	1,31	0,00
(Fach-)Hochschule	1,45	0,00	1,50	0,00
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,07	0,17	0,98	0,78
Fachangestellte	1,05	0,20	0,97	0,62
Beamte	1,25	0,00	1,07	0,77
Azubis	1,10	0,21	1,08	0,53
selbständig	1,09	0,06	0,91	0,47
noch nie erwerbstätig	1,01	0,77	1,07	0,59
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,97	0,00	0,94	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,64	0,00	0,72	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,85	0,00	0,83	0,09
Ausländer/in	0,69	0,00	0,77	0,03
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,05	0,09	1,07	0,25
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,09	1,01	0,94
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,97	0,55	1,21	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,08	0,11	1,27	0,00
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,00	0,96	1,06	0,29
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,14	0,02	1,27	0,01
Anzahl Fälle	9.587		3.416	
Anzahl Ereignisse	6.929		1.973	
Log-Likelihood Nullmodell	-59140,617		-14917,191	
Log-Likelihood volles Modell	-58659,869		-14737,810	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Über den gesamten Beobachtungszeitraum ab (fiktivem) Beginn der Maßnahme betrachtet, ergeben sich im Vergleich von ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslosen nur relativ wenig Unterschiede in den Einflussfaktoren.

Bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen sind die regionalen Unterschiede des Arbeitsmarkts erkennbar wirksamer als bei den Bestandsarbeitslosen. Für diese Gruppe ist die Übergangswahrscheinlichkeit in den günstigeren Arbeitsmarktregionen deutlich höher. Zudem ist der negative Effekt des Merkmals „Leistungsbezug“ (vor der Teilnahme) bei den ESF-Teilnehmer/innen signifikant im Unterschied zu den Bestandsarbeitslosen. Demnach ist die wichtige ESF-Zielgruppe der Nichtleistungsbezieher nach einer Weiterbildungsteilnahme erfolgreicher als ohne Teilnahme und auch erfolgreicher als die Leistungsbezieher mit oder ohne Teilnahme. 50-jährige und ältere ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen haben zwar eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit als die Jüngeren, diese ist bei den Teilnehmenden aber weniger stark ausgeprägt als bei den Bestandsarbeitslosen. Auch die Dauer der Nichterwerbstätigkeit vor dem (fiktivem) Maßnahmeeintritt, ergibt bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen einen weniger negativ ausgeprägten Effekt, während sich die gesundheitlichen Beeinträchtigungen stärker negativ auswirken. Im Gegensatz zu den Bestandsarbeitslosen hat der Schulabschluss bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen keinen signifikanten Effekt, ist also bei diesen für die Übergangswahrscheinlichkeit statistisch nicht relevant. Über den gesamten Zeitraum betrachtet, ergibt sich schließlich für die aktive Arbeitsuche bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen ein positiver Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit, allerdings weniger ausgeprägt als bei den Bestandsarbeitslosen.

4.3 Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?

Mit den gleichen Methoden wie im vorangehenden Kapitel wird im Folgenden als Zielzustand der Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betrachtet. Im Vergleich zum vorigen Kapitel wird also nun der Zielzustand stärker eingegrenzt von einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt auf eine ungeförderte abhängige Erwerbstätigkeit.

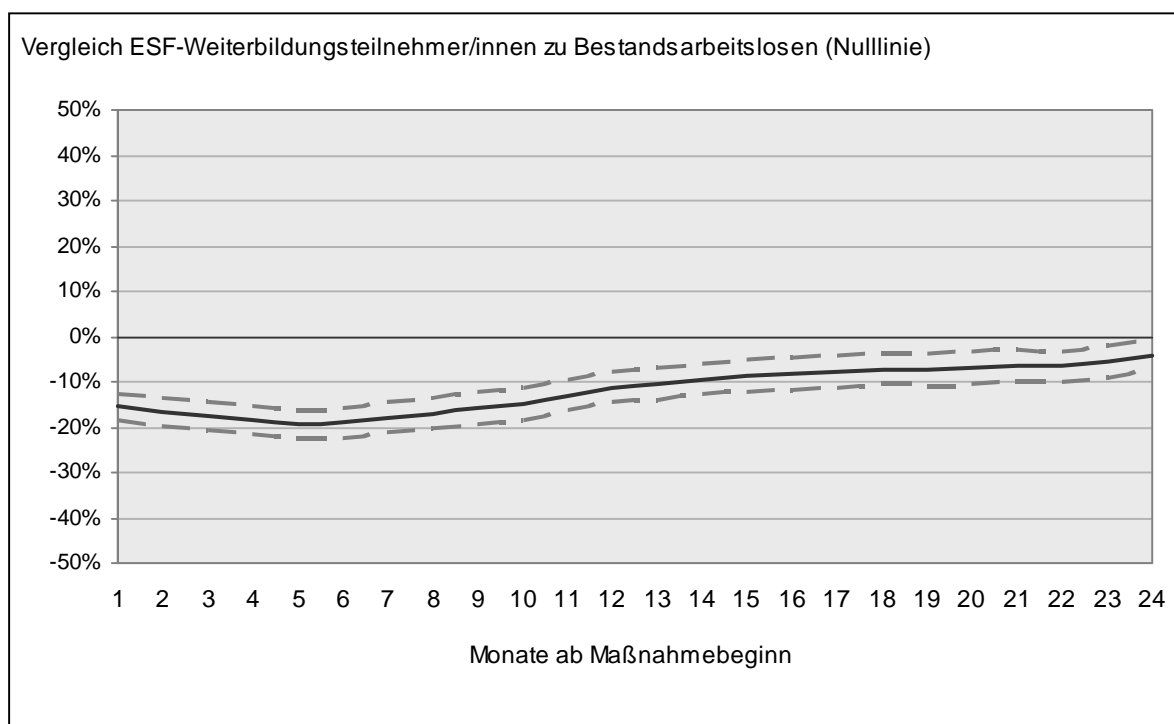
4.3.1 Matchinganalyse

Die folgende Matchinganalyse vergleicht analog zum vorigen Kapitel den Erwerbsstatus der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in einem Zeitraum von 24 Monaten vom Beginn der Maßnahme mit dem Erwerbsstatus der Bestandsarbeitslosen im entsprechenden Zeitraum ab dem fiktiven Eintrittszeitpunkt. Für jeden Monat seit dem Eintritt in die Maßnahme (Teilnehmergruppe) bzw. dem fiktiven Eintrittsdatum (Vergleichsgruppe) wird nunmehr festgestellt, ob eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorlag oder nicht. Aus der Differenz der Anteile in einer solchen Beschäftigung zwischen Teilnehmergruppe und Vergleichsgruppe ergibt sich der durchschnittliche Effekt (Average Treatment Effect, ATT) der Maßnahme für diesen Zielzustand zu jedem betrachteten Zeitpunkt (Monat).

Im Folgenden werden wieder die ATT zunächst für die Gesamtgruppe, dann getrennt nach alten und neuen Bundesländern sowie gesondert für die Gruppe der Nichtleistungsbezieher dargestellt.¹⁹

Es zeigt sich, dass die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen auch im Hinblick auf eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine im Durchschnitt deutlich geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen als die Bestandsarbeitslosen. Das Muster ist über den betrachteten Zeitraum von 24 Monaten ähnlich dem bei der Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Prozentanteile in einer ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gleichen sich zunehmend an. Allerdings verläuft die Kurve insgesamt flacher, die maximale Differenz liegt etwa ein halbes Jahr nach dem Maßnahmebeginn bei rund 20 Prozentpunkten. Danach wird die Differenz zwischen den beiden Gruppen kontinuierlich geringer, 24 Monaten nach dem Maßnahmebeginn haben die Teilnehmenden nahezu das Niveau der Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen erreicht.

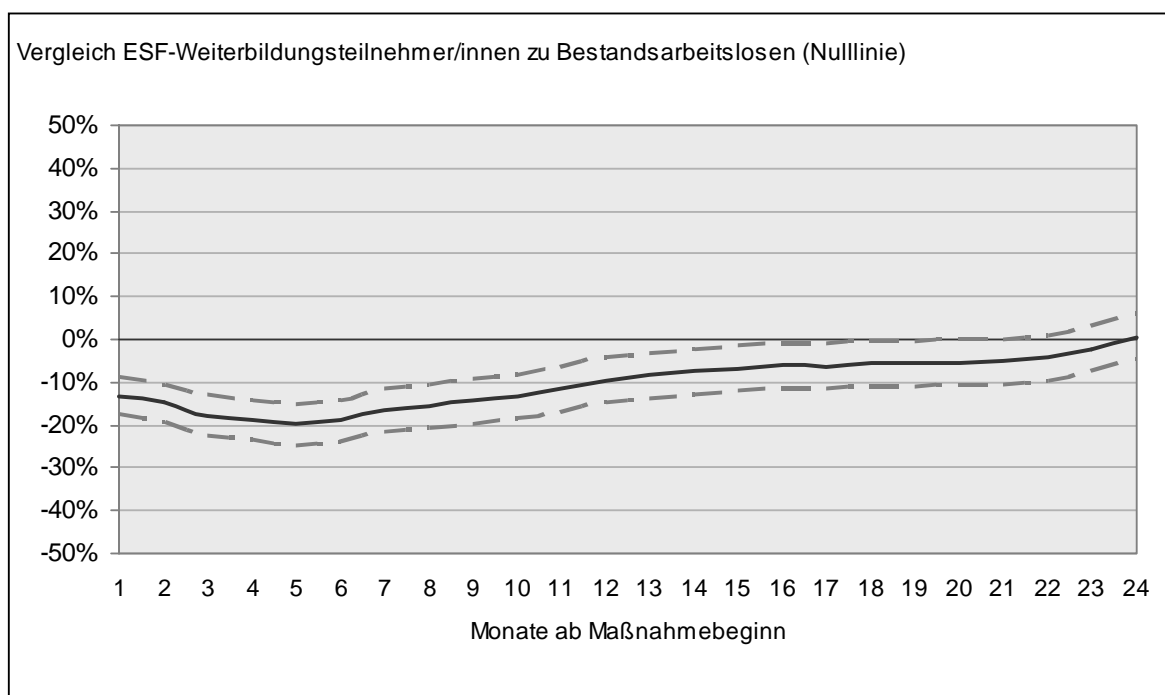
Abbildung 4-11
Gesamt: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.869, On Support: 9.854; Bestandsarbeitslose: 3.698
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

¹⁹ Zu den in der Schätzung des propensity score verwendeten Variablen und den Ergebnissen des Mittelwertvergleichs vor und nach dem Matching vgl. die Tabellen im Anhang.

Abbildung 4-12
Alte Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.645, On Support: 4.608; Bestandsarbeitslose: 1.672
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

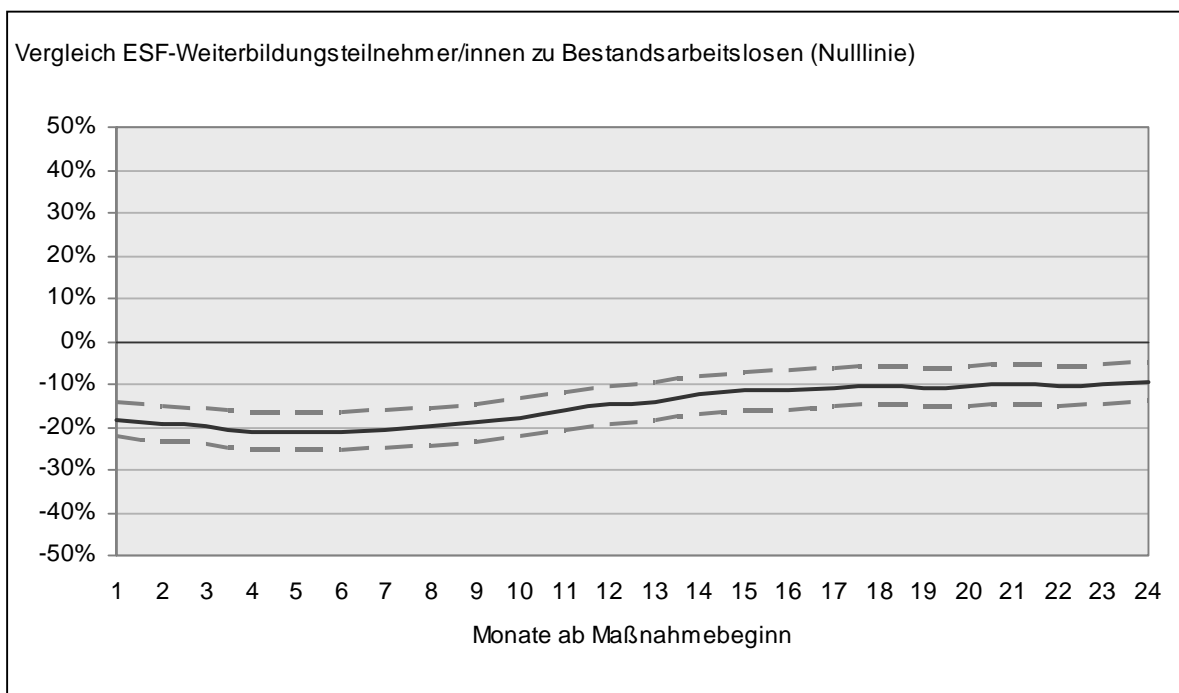
Sowohl in den alten (Abbildung 4-12) als auch in den neuen Bundesländern (Abbildung 4-13) ergibt sich für die ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein ähnliches Muster wie für die Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Allerdings sind die prozentualen Differenzen jeweils geringer.

Wie auch beim Gesamtvergleich wird die Differenz in den alten Bundesländern zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Bestandsarbeitslosen mit zunehmender Dauer geringer. Die Abnahme der Differenz nach dem Lock-in-Effekt erfolgt allerdings in vergleichsweise kurzer Zeit, sodass nach 24 Monaten kein Unterschied mehr zwischen den beiden Gruppen besteht.

In den neuen Bundesländern ist die Abnahme der Differenz nach dem Lock-in-Effekt geringer, sodass auch 24 Monaten nach Maßnahmebeginn die Teilnehmenden weiterhin einen geringeren Anteil in einer ungeforderten abhängigen Erwerbstätigkeit aufweisen als die Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen.

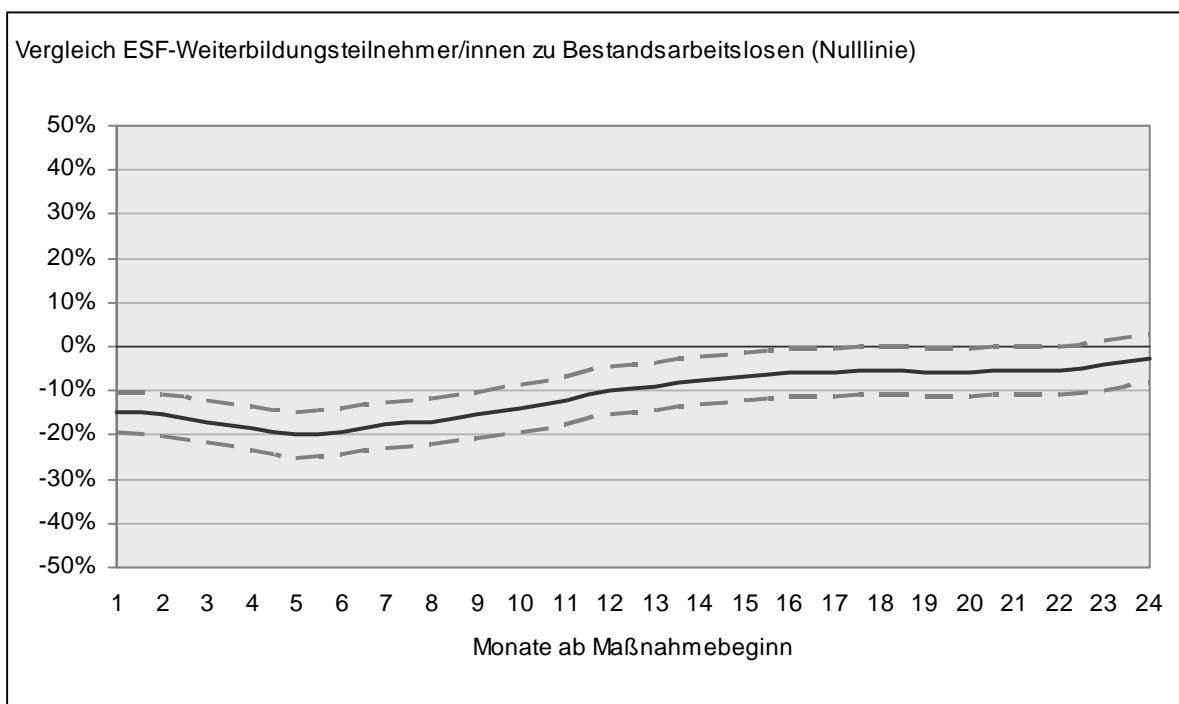
Bei den Nichtleistungsbeziehern (Abbildung 4-14) wiederholt sich bei der ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ebenfalls das Verlaufsmuster zur Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch hier ergibt sich aber ebenfalls eine geringere maximale Differenz von rd. 20 Prozentpunkten. Die Differenz der Anteile nimmt über den betrachteten Zeitraum deutlich ab, sodass 24 Monaten nach dem Maßnahmebeginn kein Unterschied mehr zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden kann.

Abbildung 4-13
Neue Bundesländer: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.224, On Support: 5.213; Bestandsarbeitslose: 2.026
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 4-14
Nichtleistungsbezieher: ATT für eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

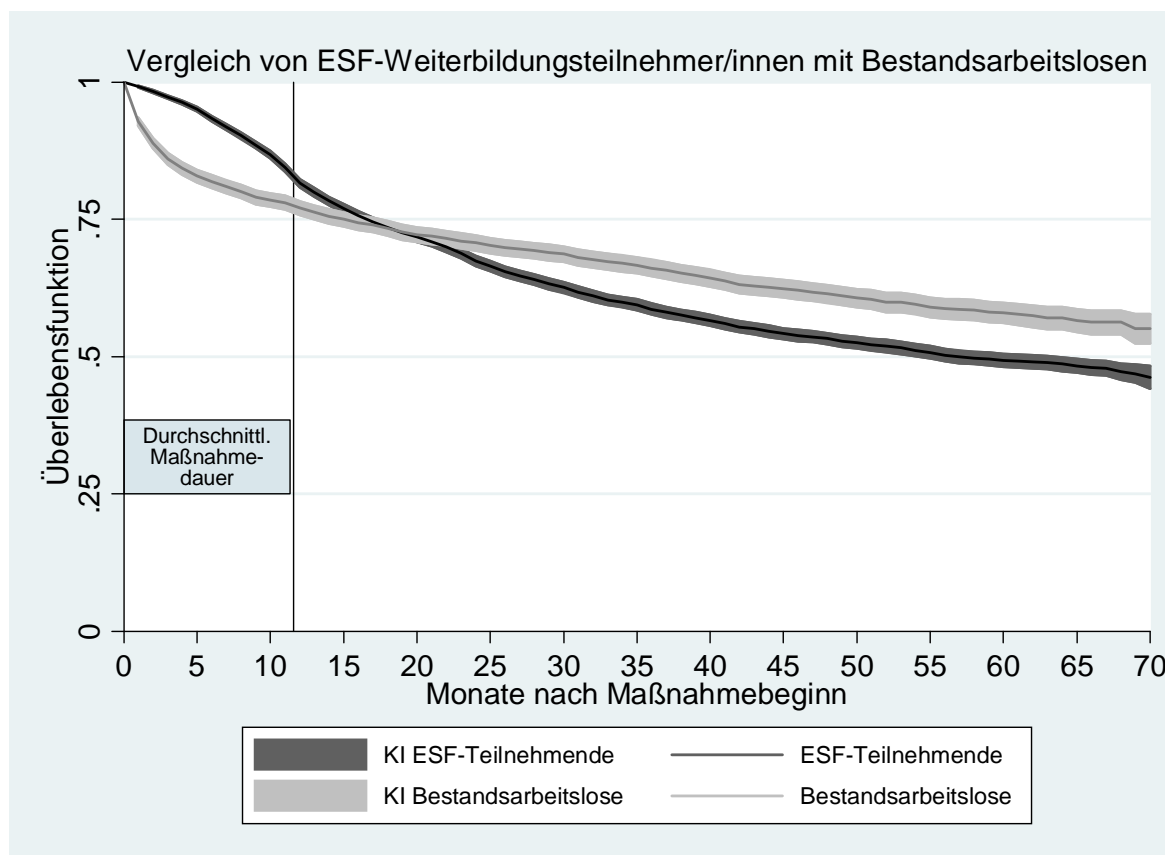


Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.518, On Support: 5.503; Bestandsarbeitslose: 1.040
 Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

4.3.2 Übergangsraten im Vergleich

Im Folgenden werden nichtparametrische Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit Schätzer) für den Übergang aus Arbeitslosigkeit bzw. einer ESF-geförderten Maßnahme in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unter Berücksichtigung von zeitlichen und Maßnahmezensurierungen geschätzt. Betrachtet wird der erste Übergang in den genannten Zielzustand.

Abbildung 4-15
Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 11.288, Ereignisse: 4.911;

Bestandsarbeitslose: 4.639, Ereignisse: 1.596

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,014; Bestandsarbeitslose: 0,012

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

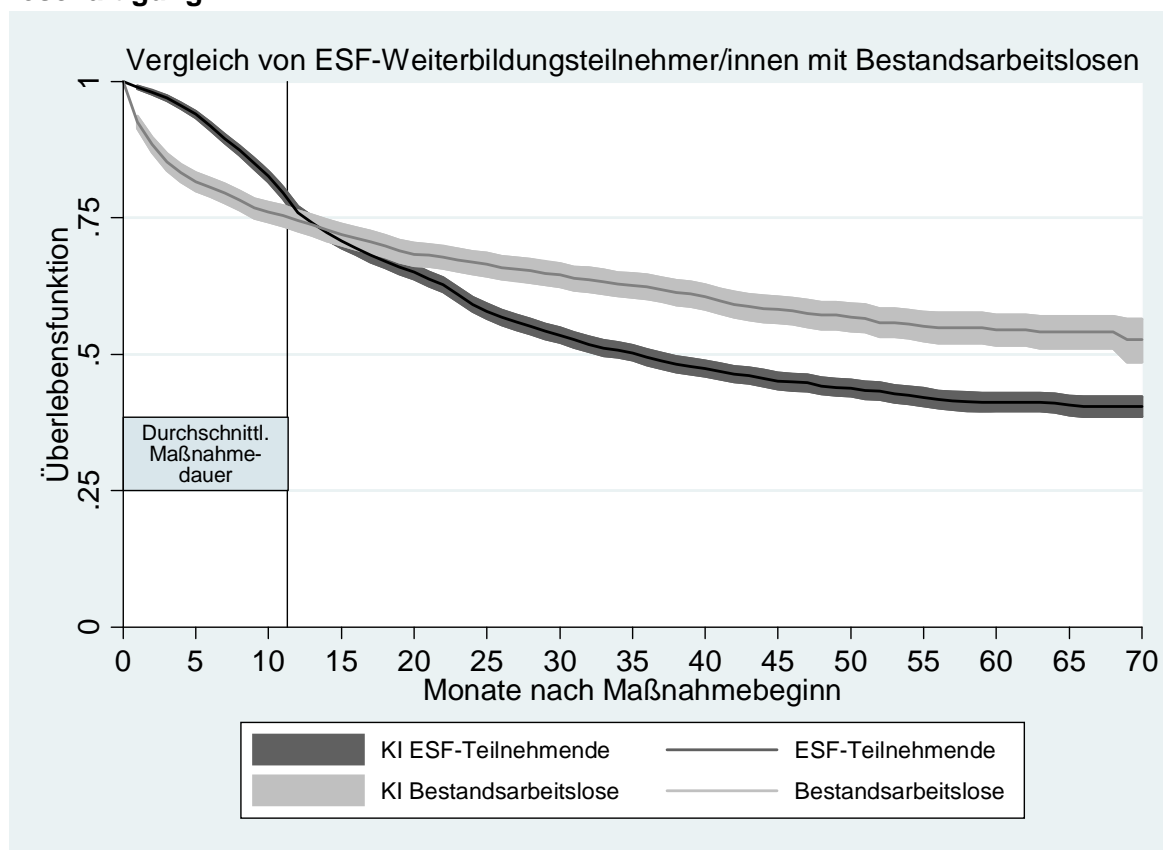
Im Vergleich zu den Übergangsraten in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt bewegen sich die Übergangsraten in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erwartungsgemäß auf einem insgesamt deutlich niedrigeren Niveau, d. h. im Beobachtungszeitraum finden sowohl in der Treatmentgruppe als auch in der Vergleichsgruppe wesentlich weniger Übergänge in eine solche Beschäftigung statt.

Deutlich wird aber auch hier, dass zunächst die Übergangsraten bei den Bestandsarbeitslosen höher ist (Lock-in-Effekt). Im weiteren Verlauf weisen jedoch die ESF-Teilnehmenden eine deutlich höhere Übergangsraten in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Nach etwa 16 Monaten kreuzen sich die

Kurven, d. h. ab diesem Zeitpunkt ist die Wahrscheinlichkeit einer ungeforderten abhängigen Erwerbstätigkeit für die ESF-Teilnehmer/innen höher. Die Inzidenzrate ist dementsprechend bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen mit 0,014 höher als bei den Bestandsarbeitslosen (0,012). Der Log-Rank-Test ergibt einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen.

In den alten Bundesländern (Abbildung 4-16) zeigt sich erneut eine stärker abfallende Kurve bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Hier schneiden sich die Kurven auch etwas früher, d. h. die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen erreichen bereits nach etwa 13-14 Monaten das Niveau der Bestandsarbeitslosen. Mit 0,018 liegt die Inzidenzrate für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in den alten Bundesländern demgemäß auch höher als im gesamten Bundesgebiet. Für die Bestandsarbeitslosen in den alten Bundesländern ist die Inzidenzrate mit 0,014 genauso hoch wie im gesamten Bundesgebiet.

Abbildung 4-16
Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.440, Ereignisse: 2.790;

Bestandsarbeitslose: 2.141, Ereignisse: 801

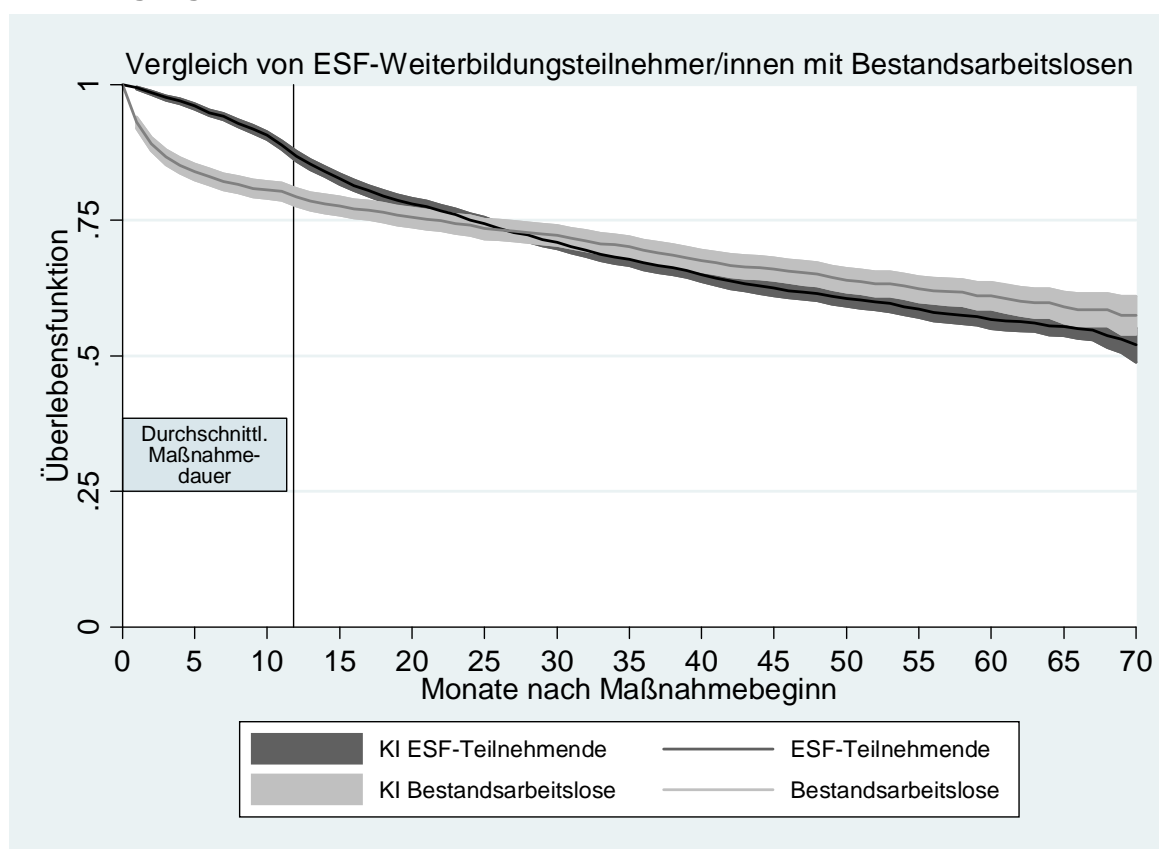
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,018; Bestandsarbeitslose: 0,014

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Im Gegensatz zu den alten Bundesländern ergibt sich in den neuen Bundesländern (Abbildung 4-17) ein anderes Bild, das sich auch vom Vergleich der Übergangsraten in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt unterscheidet. Bei der Betrachtung

tung der Übergangsraten in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kreuzen sich die Kurven erst nach etwa 27 Monaten, d. h. in den neuen Bundesländern dauert es vergleichsweise lange, bis die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen das Niveau der Übergangswahrscheinlichkeit der Bestandsarbeitslosen erreicht haben. Zudem sind die Übergangsraten der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in den neuen Bundesländern ab diesem Zeitpunkt nur unwesentlich höher als die der Bestandsarbeitslosen. Die Inzidenzraten sind folglich mit 0,010 sowohl bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen als auch bei den Bestandsarbeitslosen identisch. Der Log-Rank-Test weist hier keinen statistisch signifikanten Unterschied aus.

Abbildung 4-17
Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,977$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.844, Ereignisse: 2120;

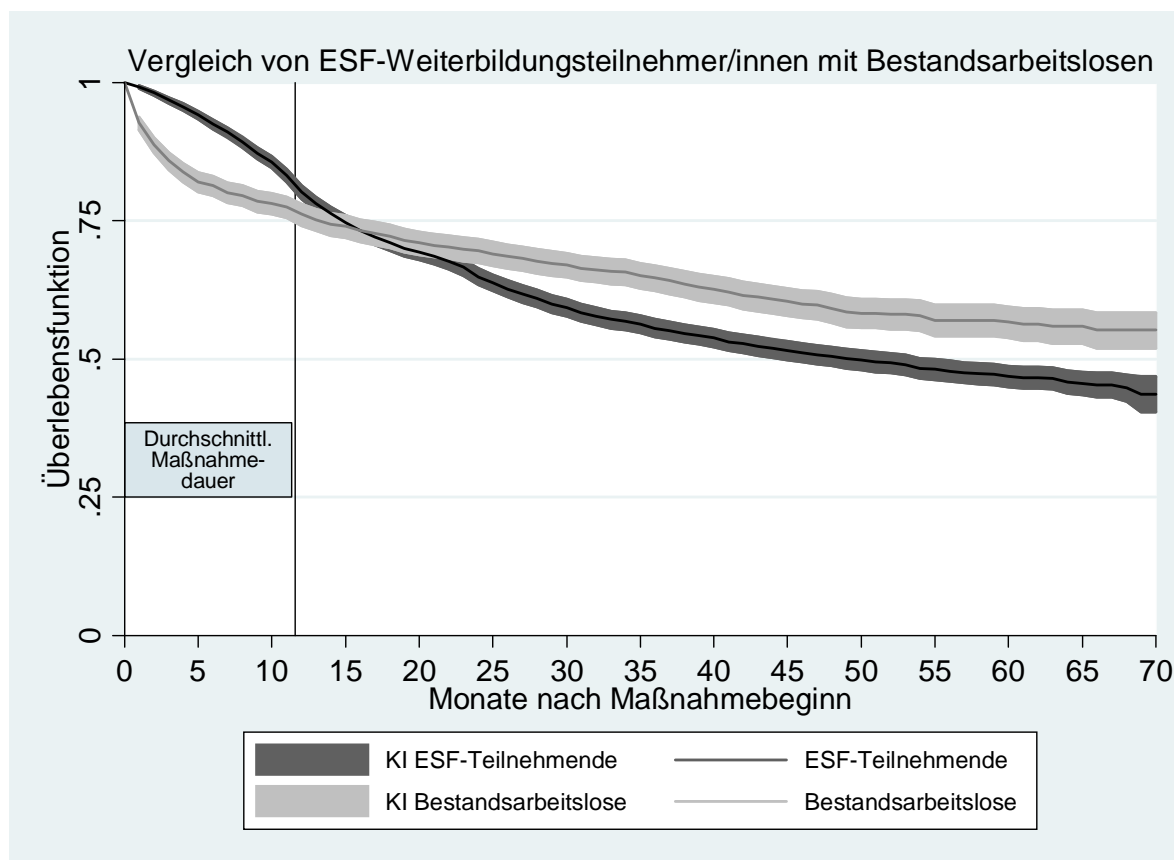
Bestandsarbeitslose: 2.495, Ereignisse: 793

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,010; Bestandsarbeitslose: 0,010

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 4-18

Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer: 4.237, Ereignisse: 1.931;

Bestandsarbeitslose: 1.924, Ereignisse: 691

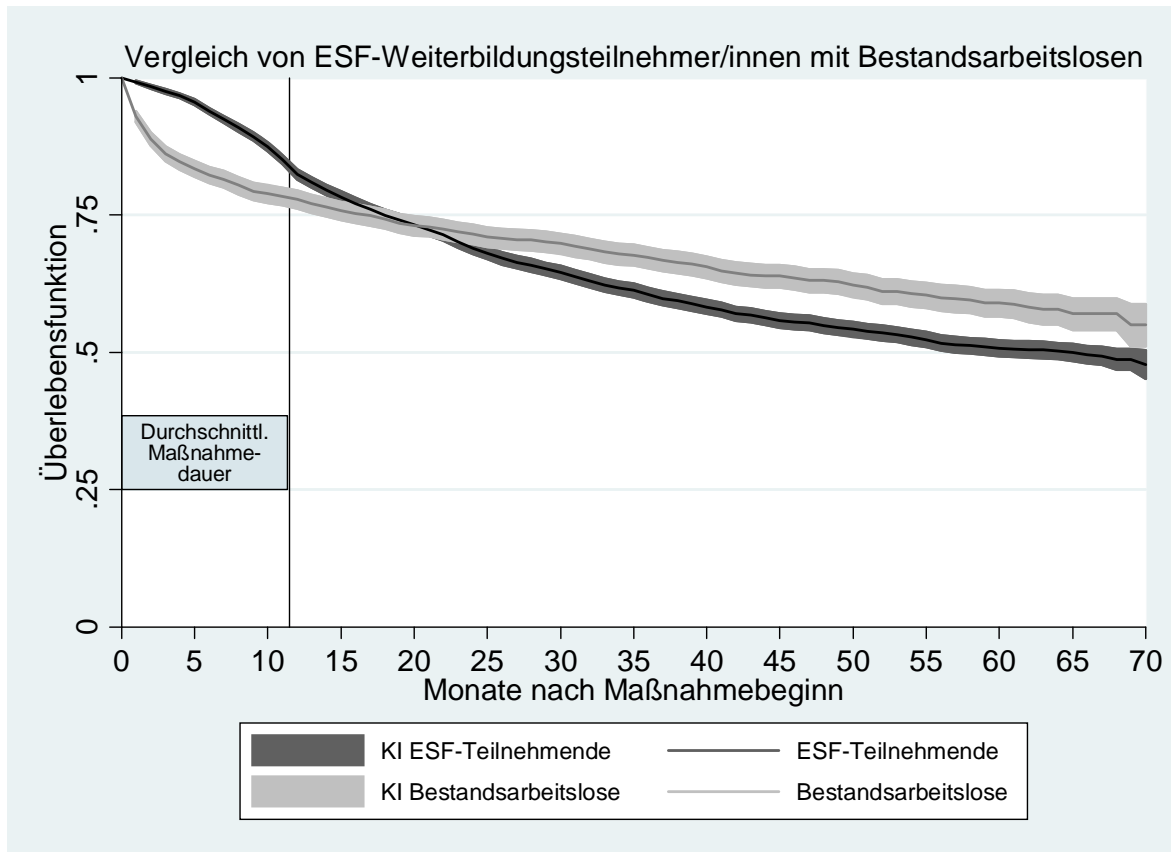
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,015; Bestandsarbeitslose: 0,013

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Der Vergleich der Überlebensfunktionen von ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslosen bei den Männern (Abbildung 4-18) und bei den Frauen (Abbildung 4-19) erbringt auch bei der Betrachtung des Übergangs in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei den Frauen erreichen die ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen das Niveau der Bestandsarbeitslosen etwas später als die Teilnehmer bei den Männern. Zudem ist das Niveau der Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für die Treatment- und die Vergleichsgruppe bei den Frauen etwas niedriger als bei den Männern. Der Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist aber bei Männern und Frauen gleich, was sich auch in den Inzidenzraten widerspiegelt (Männer: ESF-Teilnehmende: 0,015, Bestandsarbeitslose: 0,013; Frauen: ESF-Teilnehmende 0,013, Bestandsarbeitslose 0,011).

Abbildung 4-19

Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,003$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen: 7.051, Ereignisse: 2.980;

Bestandsarbeitslose: 2.715, Ereignisse: 905

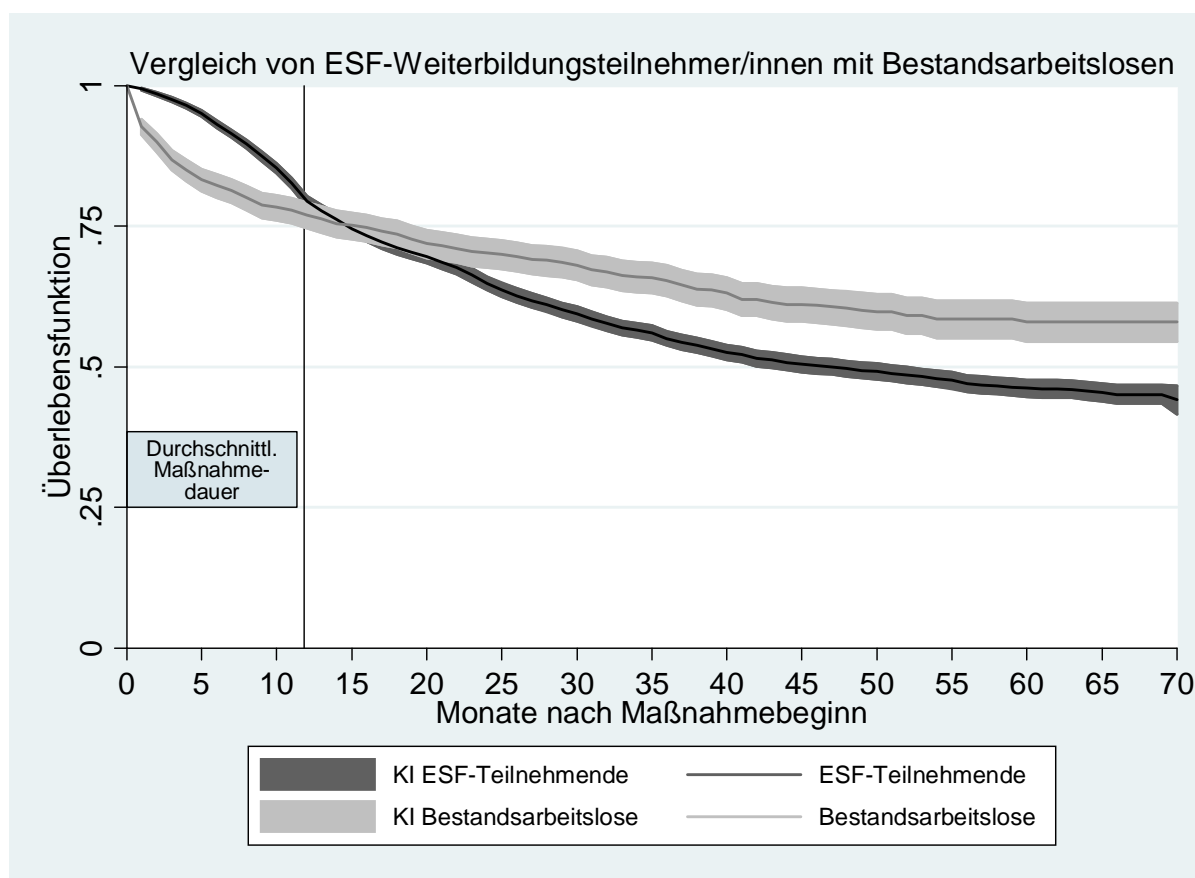
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,013; Bestandsarbeitslose: 0,011

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Bei den Nichtleistungsbeziehern (Abbildung 4-20) ergibt sich eine geringfügig größere Differenz zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Bestandsarbeitslosen, was darauf zurückzuführen ist, dass die Übergangsrate der Nichtleistungsbezieher in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen höher ist als bei allen ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Die Inzidenzrate liegt entsprechend bei 0,015. Demgegenüber ist die Inzidenzrate der Nichtleistungsbezieher in der Vergleichsgruppe mit 0,012 etwa gleich groß wie die Inzidenzrate aller Bestandsarbeitslosen.

Abbildung 4-20

Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 6.383, Ereignisse: 2.987;

Bestandsarbeitslose: 1.386, Ereignisse: 472

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,015; Bestandsarbeitslose: 0,012

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

4.3.3 Einflussfaktoren auf den Übergang in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Folgenden werden erneut die Ergebnisse semiparametrischer Proportional-Hazards-Modelle für stetige Zeit präsentiert. Auch für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurde die Zeitachse anhand der durchschnittlichen Maßnahmedauer zerlegt und ein Episodensplitting durchgeführt. Zudem wurden auch hier getrennte Modelle ohne Berücksichtigung der Abbrecher der ESF-Weiterbildungsmaßnahme berechnet. Tabelle 4-4 präsentiert zunächst die Modellergebnisse inklusive der Abbrecher der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen.

Tabelle 4-4

Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,69	0,00	1,93	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,12	0,23	1,05	0,55
Cluster Ic	1,64	0,00	1,25	0,05
Cluster IIa	1,17	0,18	1,41	0,00
Cluster IIb	1,87	0,00	1,52	0,00
Cluster IIIa	1,52	0,00	1,56	0,00
Cluster IIIb	2,01	0,00	1,89	0,00
Cluster IIIc	1,66	0,00	1,60	0,00
Cluster IV	2,24	0,00	2,20	0,00
Cluster Va	1,62	0,01	1,41	0,07
Cluster Vb	2,69	0,00	1,73	0,00
Cluster Vc	1,99	0,00	1,37	0,04
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,58	0,00	0,95	0,31
13 bis 18 Monate	0,43	0,00	0,72	0,00
19 bis 24 Monate	0,45	0,00	0,70	0,01
24 Monate und länger	0,41	0,00	0,60	0,00
fehlende Angabe	0,74	0,00	1,03	0,62
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,92	0,05	0,89	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,81	0,00	0,92	0,05
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,07	0,36	0,89	0,09
35 bis unter 50 Jahre	0,86	0,07	0,72	0,00
50 Jahre und älter	0,55	0,00	0,34	0,00
Eintrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,06	0,60	0,88	0,16
Quartal 3 2000	1,02	0,87	0,83	0,04
Quartal 4 2000	1,03	0,83	0,81	0,03
Quartal 1 2001	1,03	0,79	0,90	0,27
Quartal 2 2001	1,08	0,48	0,95	0,58
Quartal 3 2001	1,09	0,50	0,75	0,01
Quartal 4 2001	1,18	0,18	1,03	0,77
Quartal 1 2002	0,94	0,60	0,88	0,22
Quartal 2 2002	1,04	0,73	1,03	0,80
Quartal 3 2002	1,02	0,88	1,07	0,65
Quartal 4 2002	1,21	0,40	1,92	0,01
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,91	0,00	1,01	0,90
(Fach-)Hochschule	2,13	0,00	0,94	0,39
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelehrte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,16	0,05	1,05	0,50
Fachangestellte	1,05	0,40	0,94	0,28
Beamte	1,24	0,07	1,10	0,43
Azubis	1,15	0,21	0,90	0,35
selbständig	1,12	0,18	0,83	0,02
noch nie erwerbstätig	1,18	0,04	1,03	0,65
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,98	0,00	0,96	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,60	0,00	0,52	0,00

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,76	0,00	0,94	0,27
Ausländer/in	0,68	0,00	0,78	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,92	0,09	1,09	0,06
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,75	0,00	0,88	0,03
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,92	0,23	1,19	0,01
Abitur/EOS Klasse 12	1,01	0,94	1,40	0,00
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,00	0,99	1,06	0,24
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,16	0,07	1,50	0,00
Anzahl Fälle	12.993		10.065	
Anzahl Ereignisse	2.596		2.941	
Log-Likelihood Nullmodell	-24293,833		-25909,513	
Log-Likelihood volles Modell	-23787,436		-25454,138	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Auch beim Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zeigt sich erwartungsgemäß im Zeitraum der ersten zwölf Monate nach Beginn der Maßnahme der Lock-in-Effekt in einer geringeren Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Teilnehmenden. Im Zeitraum nach zwölf Monaten ändert sich der Effekt der ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahme, es zeigt sich der Maßnahmeeffekt. Nun ergibt sich eine nahezu doppelte Übergangswahrscheinlichkeit im Beobachtungszeitraum.

Die personenbezogenen und regionalen Effekte wie auch die Unterschiede der Effekte zwischen den beiden Zeiträumen entsprechen im Wesentlichen den bereits beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt beschriebenen Befunden. Auch hier wird der Effekt einer aktiven Arbeitsuche im Zeitraum ab zwölf Monaten bedeutsamer, die Übergangswahrscheinlichkeit bei aktiver Suche ist im Vergleich zu den ersten zwölf Monaten statistisch signifikant und deutlich höher (Hazard Ratio 1,50).

Bei den Modellergebnissen ohne die Abbrecher der ESF-Weiterbildungsmaßnahme (Tabelle 4-5) ergeben sich auch beim Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in beiden Zeiträumen stärker ausgeprägte Effekte der ESF-Weiterbildungsteilnahme. Während sich im Zeitraum bis zwölf Monate der negative Effekt der Teilnahme an einer Maßnahme im Vergleich zum Modell mit Abbrechern verstärkt (Hazard Ratio 0,59), erhöht sich im Zeitraum nach zwölf Monaten der positive Effekt (Hazard Ratio 2,00). Die Abbrecher gehen also offenbar bereits während der Laufzeit der Maßnahme in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung über. Dies belegt auch der Effekt der aktiven Arbeitsuche. Ohne die Abbrecher wird der Effekt in den ersten zwölf Monaten ab (fiktivem) Maßnahme-

beginn kleiner, während der Effekt im Zeitraum nach zwölf Monaten ab (fiktiver) Maßnahmeteilnahme zwar etwas schwächer wird, gleichwohl aber weiterhin statistisch signifikant positiv bleibt. Indirekt lässt sich daraus der bereits beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt abgeleitete Befund nun auch für die ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestätigen. Diejenigen Teilnehmenden, die ihre Maßnahme „durchstehen“, suchen zwar durchaus während ihrer Teilnahme aktiv nach einer ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, dies aber mit dem Ziel einer solchen Beschäftigung erst nach Maßnahmeende.

Tabelle 4-5

Ohne Abbrecher: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,59	0,00	2,00	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,09	0,42	1,06	0,49
Cluster Ic	1,64	0,00	1,29	0,03
Cluster IIa	1,14	0,31	1,41	0,00
Cluster IIb	1,86	0,00	1,56	0,00
Cluster IIIa	1,60	0,00	1,61	0,00
Cluster IIIb	1,98	0,00	1,88	0,00
Cluster IIIc	1,68	0,00	1,66	0,00
Cluster IV	2,50	0,00	2,23	0,00
Cluster Va	1,55	0,03	1,36	0,12
Cluster Vb	2,82	0,00	1,77	0,00
Cluster Vc	1,86	0,00	1,44	0,02
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,54	0,00	0,95	0,30
13 bis 18 Monate	0,43	0,00	0,70	0,00
19 bis 24 Monate	0,43	0,00	0,67	0,01
24 Monate und länger	0,45	0,00	0,61	0,00
fehlende Angabe	0,75	0,00	1,03	0,60
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,89	0,02	0,89	0,01
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,80	0,00	0,91	0,04
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 3 Jahre	1,15	0,09	0,89	0,11
35 bis unter 50 Jahre	0,92	0,38	0,72	0,00
50 Jahre und älter	0,56	0,00	0,35	0,00
Eintrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,00	0,98	0,88	0,16
Quartal 3 2000	1,02	0,85	0,85	0,08
Quartal 4 2000	1,00	0,98	0,84	0,08
Quartal 1 2001	0,98	0,83	0,93	0,43
Quartal 2 2001	1,08	0,53	0,98	0,81
Quartal 3 2001	1,08	0,53	0,75	0,01
Quartal 4 2001	1,14	0,32	1,05	0,67
Quartal 1 2002	0,94	0,61	0,90	0,32
Quartal 2 2002	0,99	0,91	1,03	0,79
Quartal 3 2002	1,04	0,79	1,10	0,58
Quartal 4 2002	1,25	0,33	1,93	0,01

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,96	0,00	0,99	0,85
(Fach-)Hochschule	2,07	0,00	0,95	0,42
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,13	0,13	1,04	0,58
Fachangestellte	1,02	0,75	0,92	0,16
Beamte	1,11	0,44	1,04	0,75
Azubis	1,20	0,12	0,91	0,41
selbständig	1,19	0,05	0,84	0,03
noch nie erwerbstätig	1,17	0,08	1,00	0,94
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,98	0,01	0,96	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,59	0,00	0,56	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,84	0,03	0,96	0,48
Ausländer/in	0,76	0,00	0,80	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,92	0,10	1,07	0,18
Sozialhilfe vorher				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,73	0,00	0,88	0,04
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,96	0,57	1,21	0,01
Abitur/EOS Klasse 12	1,02	0,78	1,41	0,00
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,03	0,57	1,05	0,32
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,06	0,52	1,38	0,00
Anzahl Fälle	11.763		9.263	
Anzahl Ereignisse	2.175		2.771	
Log-Likelihood Nullmodell	-20151,694		-24190,616	
Log-Likelihood volles Modell	-19689,033		-23749,377	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Unterschiedlich wirkende Einflussfaktoren auf die Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und in der Gruppe der Bestandsarbeitslosen lassen sich erneut aus der Gegenüberstellung der jeweils für die beiden Gruppen getrennt geschätzten Modelle ableiten (Tabelle 4-6).

Über den gesamten Beobachtungszeitraum ab (fiktivem) Beginn der Maßnahme betrachtet, ergeben sich auch bei diesem Vergleich von ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslosen nur wenig relevante Unterschiede in den Einflussfaktoren. So sind bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen die regionalen Unterschiede des Arbeitsmarkts deutlich wirksamer als bei den Bestandsarbeitslosen. Für diese Gruppe ist die Übergangswahrscheinlichkeit in den günstigeren Arbeitsmarktregionen deutlich höher. Ein relevanter Unterschied im Effekt des Merkmals „Leistungsbezug“ vor (fiktivem) Maßnahmeeintritt lässt sich bei dem Übergang

in eine ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht beobachten. Interessant ist allerdings der Effekt der aktiven Arbeitsuche. Ergab der Vergleich der Einflussfaktoren auf die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt einen bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen geringeren positiven Effekt der aktiven Arbeitsuche, so zeigt sich bei der Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, dass der Effekt der aktiven Arbeitsuche bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen stärker ausgeprägt ist. Eine aktive Arbeitsuche unter ansonsten gleichen Bedingungen erhöht also bei ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen die Übergangsrate in eine ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stärker als bei Bestandsarbeitslosen.

Tabelle 4-6
Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Bestandsarbeitslose (Cox-Regression ohne Zerlegung der Zeitachse)

	ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen		Bestandsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,09	0,20	1,06	0,65
Cluster Ic	1,45	0,00	1,34	0,09
Cluster IIa	1,34	0,00	1,23	0,18
Cluster IIb	1,68	0,00	1,71	0,00
Cluster IIIa	1,57	0,00	1,52	0,03
Cluster IIIb	2,11	0,00	1,51	0,03
Cluster IIIc	1,75	0,00	1,26	0,12
Cluster IV	2,31	0,00	1,81	0,02
Cluster Va	1,43	0,03	1,69	0,03
Cluster Vb	2,35	0,00	1,93	0,00
Cluster Vc	1,71	0,00	1,68	0,03
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,79	0,00	0,72	0,00
13 bis 18 Monate	0,60	0,00	0,53	0,00
19 bis 24 Monate	0,61	0,00	0,45	0,02
24 Monate und länger	0,52	0,00	0,51	0,02
fehlende Angabe	0,95	0,15	0,71	0,00
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,91	0,01	0,90	0,12
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,86	0,00	0,87	0,07
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,96	0,52	1,10	0,40
35 bis unter 50 Jahre	0,77	0,00	0,89	0,29
50 Jahre und älter	0,44	0,00	0,40	0,00
Eintrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	0,97	0,74	0,87	0,39
Quartal 3 2000	0,92	0,29	0,85	0,29
Quartal 4 2000	0,92	0,32	0,79	0,16
Quartal 1 2001	0,91	0,26	1,14	0,41
Quartal 2 2001	1,01	0,94	1,04	0,82
Quartal 3 2001	0,86	0,11	1,03	0,86
Quartal 4 2001	1,05	0,59	1,20	0,28
Quartal 1 2002	0,83	0,04	1,10	0,55
Quartal 2 2002	0,97	0,78	1,19	0,28

	ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen		Bestandsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Quartal 3 2002	1,02	0,88	1,07	0,74
Quartal 4 2002	1,53	0,05	1,28	0,41
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,28	0,00	1,41	0,00
(Fach-)Hochschule	1,32	0,00	1,43	0,01
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,13	0,04	1,00	1,00
Fachangestellte	1,06	0,19	0,79	0,01
Beamte	1,22	0,02	1,02	0,94
Azubis	0,98	0,80	1,05	0,74
selbständig	1,00	0,94	0,77	0,11
noch nie erwerbstätig	1,12	0,05	1,08	0,61
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,98	0,00	0,92	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,57	0,00	0,57	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,87	0,00	0,69	0,01
Ausländer/in	0,72	0,00	0,73	0,03
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,00	0,90	1,00	0,99
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,83	0,00	0,71	0,04
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,94	0,24	1,26	0,01
Abitur/EOS Klasse 12	1,07	0,25	1,35	0,01
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,99	0,76	1,19	0,02
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,35	0,00	1,24	0,05
Anzahl Fälle	9.580		5.769	
Anzahl Ereignisse	4.323		1.214	
Log-Likelihood Nullmodell	-37893,916		-9417,944	
Log-Likelihood volles Modell	-37329,433		-9216,3287	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

4.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde der Arbeitsmarkt(miss)erfolg der ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Vergleich mit Nichtteilnehmenden untersucht, die zum Zeitpunkt des Maßnahmeeintritts der Teilnehmenden arbeitslos gemeldet waren (Bestandsarbeitslose). Aufgrund des Vormatching bei der Ziehung der Stichproben für die Befragungen sind die Bestandsarbeitslosen in einigen personellen Merkmalen sowie in der Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit und der Zugehörigkeit zu den regionalen Arbeitsmärkten vergleichbar mit den ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen.

Im Anschluss an die einschlägige Forschung konnte erwartet werden, dass die ESF-Teilnehmer/innen im Vergleich zu den nichtteilnehmenden Arbeitslosen zumin-

dest in der ersten Zeit nach Maßnahmebeginn aufgrund ihres Interesses an einem (möglichst zertifizierten) Teilnahmeerfolg weniger oder nicht nach Arbeit suchen (abgesehen von an Abbruch Interessierten). Sie verbleiben deshalb in der Maßnahme (Lock-in-Effekt, d. h. bindender Teilnahmeeffekt), während nichtteilnehmende Arbeitslose aufgrund aktiver Arbeitssuche bereits in dieser Zeit, also frühzeitiger in Erwerbstätigkeit übergehen (können). Die Frage ist dann, ob in mittel- und langfristiger Betrachtung die bis zum Maßnahmeende erfolgreich Teilnehmenden die „verlorene Suchzeit“ aufholen und aufgrund ihrer neuen Qualifikation womöglich letztlich erfolgreicher sind. Wäre dies so, dann könnte man schlussfolgern, dass die ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zur Nichtteilnahme zu einer Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und damit der Erwerbschancen beigetragen hat.

Wie im Vergleich der ESF-Geförderten mit Teilnehmer/innen ohne ergänzende ESF-Unterstützung wurden auch hier zwei Zielgrößen als Erfolgsmaßstab herangezogen. Erstens wurde die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit generell betrachtet, also neben ungeförderter und geförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auch selbständige oder geringfügige Erwerbstätigkeit. Zweitens wurde mit dem Übergang in eine ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein qualitativ anspruchsvollerer Erfolgsmaßstab gewählt. Damit war zu erwarten, dass dieser Zielzustand insgesamt später bzw. zu geringeren Anteilen erreicht wird als eine Erwerbstätigkeit überhaupt. Dies bestätigte sich dann in allen einzelnen Untersuchungsschritten.

Zunächst wurde mit einem Beobachtungszeitraum von 24 Monaten eine Matchinganalyse für alle Personen sowie getrennt nach alten und neuen Bundesländern und für die Subgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen durchgeführt. Für die Schätzung des Propensity Scores wurden die Variablen aus dem exakten Vormatching einbezogen sowie weitere personelle, erwerbsbiographische und leistungsrechtliche Merkmale aus den Befragungsdaten. In der Analyse wurde dann die Wahrscheinlichkeit des Erwerbsstatus (nicht des Übergangs) für jeden Monat des Beobachtungszeitraums ab Maßnahmeintritt geschätzt. Wie erwartet, erreicht die ESF-Gruppe erst relativ spät gegen Ende des zweijährigen Zeitraums ungefähr das Beschäftigungsniveau der zu Beginn arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen. Dies gilt sowohl für den Zielzustand einer unspezifischen Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich Selbständigkeit als auch, etwas weniger stark ausgeprägt, für den spezifischen Status einer ungeförderter sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Diese Befunde gelten sowohl für das Bundesgebiet insgesamt als auch jeweils für die alten und die neuen Bundesländer sowie für die Subgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen unter den ESF-Geförderten und Bestandsarbeitslosen.

In einem zweiten Schritt wurden Übergangsraten für den Übergang aus bzw. nach einer ESF-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit generell sowie in ungeförderter, sozialversicherungspflichtige Beschäf-

tigung mit einem nichtparametrischen Verfahren geschätzt. Im Unterschied zur Matchinganalyse mit ihrer Schätzung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit pro Monat wurde nun die Zeit bis zum ersten Übergang in den Blick genommen, und es konnten die Zensierungen (z. B. eine spätere Weiterbildungsteilnahme von Bestandsarbeitslosen) berücksichtigt werden. Der Beobachtungszeitraum umfasste jetzt maximal sechs Jahre. Aufgrund des langen Zeitraums war anzunehmen, dass sich der bindende Teilnahmeeffekt (Lock-in-Effekt) mittelfristig abschwächt.

Wie erwartet, zeigt sich für die Zeit der durchschnittlichen Maßnahmedauer und wenige Monate danach der Teilnahmeeffekt in einer deutlich höheren Übergangsrate der Bestandsarbeitslosen. Danach kreuzen sich die Kurven der Überlebensfunktion, die Übergangsrate der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen ist höher. Dieser Befund gilt für das Bundesgebiet insgesamt sowie die alten Bundesländer, dagegen schwächer für die neuen Bundesländer, daneben für Männer und weniger ausgeprägt auch für Frauen und für die Nichtleistungsbezieher/innen. Das Ergebnis gilt ebenfalls für den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wenn auch dabei mit insgesamt späteren Übergängen auf am Ende etwas niedrigerem Niveau. Lediglich für Ostdeutschland gibt es einen abweichenden Befund. Die ostdeutschen ESF-Teilnehmenden erreichen erst sehr spät (27 Monate) das Niveau der Übergangswahrscheinlichkeit der Bestandsarbeitslosen, und danach sind ihre Übergangsraten nur geringfügig höher (nicht signifikant) als die Raten der Bestandsarbeitslosen.

Im dritten Schritt wurde mit semiparametrischen Cox-Modellen der Frage zu kausalen Zusammenhängen der Übergangsraten nachgegangen. Zusätzlich zur Weiterbildungsteilnahme bzw. -nichtteilnahme wurden auf der Grundlage der Befragungsdaten weitere Variablen einbezogen. Neben den personellen, erwerbsbiographischen und leistungsrechtlichen Merkmalen aus der Matchinganalyse waren dies die durch Cluster indizierte regionale Heterogenität sowie das Suchverhalten der ESF-Teilnehmenden während und nach der Teilnahme bzw. das Suchverhalten der Bestandsarbeitslosen („aktive Arbeitsuche“ ja/nein). Für beide Zielzustände wurde zunächst bezogen auf die durchschnittliche Maßnahmedauer von zwölf Monaten ein Episodensplitting durchgeführt und anschließend wurden getrennte Modelle für die ersten zwölf Monate und für die Zeit nach zwölf Monaten geschätzt.

Für den Übergang in Erwerbstätigkeit überhaupt wie für den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gab es für die Frage nach der Relevanz der Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an der Weiterbildung ein eindeutiges Ergebnis. In den Modellen für die Zeit von zwölf Monaten ab Maßnahmebeginn hat die Teilnahme einen deutlichen, signifikant negativen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit. In den Modellen für die Zeit nach zwölf Monaten hat die Teilnahme dagegen einen signifikant positiven Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit generell wie auf den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Im Gesamtmodell und bestätigt durch ähnliche Effekte in getrennten Modellen für die zwei Gruppen zeigten sich unabhängig vom Einfluss der Weiterbildung die bekannten positiven bzw. negativen Einflüsse diverser personeller und erwerbsbiographischer Merkmale. Entsprechendes gilt auch für den Effekt der regionalen Heterogenität auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Interessant sind schließlich die Befunde zur Relevanz aktiver Arbeitsuche. In den Modellen für die Zeit der durchschnittlichen Maßnahmedauer hat eine aktive Arbeitsuche keinen signifikanten Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit, wohl aber in der Zeit danach, insbesondere beim Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Während der Teilnahme wird zwar durchaus aktiv gesucht, von den Teilnehmenden (mit Ausnahme der Abbrecher) aber offenkundig mit dem Ziel einer Arbeitsaufnahme erst nach Abschluss der Weiterbildung.

5 Exkurs: Migranten in Weiterbildung mit und ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse sowie arbeitslose Migranten im Vergleich

5.1 Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept

Von Programmbeginn an zählten u. a. auch Arbeitslose mit Migrationshintergrund zu den ESF-Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung, wenn sie etwa aufgrund von Sprachbarrieren von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht waren.²⁰ Bis Ende 2002 konnte die Vermittlung von Deutschkenntnissen z. B. zusätzlich im Rahmen eines ESF-Moduls „mit berufsbezogenem allgemein bildenden Inhalt“ erfolgen. Und im Herbst 2004 wurden gesonderte Maßnahmen zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse an Arbeitslose mit Migrationshintergrund eingeführt.

Zu den berufsbezogenen Sprachkursen hat die Begleitforschung bisher Analysen zum Verbleib in Arbeitslosigkeit oder Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein halbes Jahr nach der Teilnahme vorgelegt (Deeke 2007; Schweigard 2008). Als Ergebnis wurde festgestellt, dass relativ wenige der Teilnehmenden hinterher in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergegangen waren, die Mehrheit weiterhin arbeitslos war. Zur Erklärung wurde darauf hingewiesen, dass die Mehrzahl der Teilnehmenden über keine (anerkannte) Berufsausbildung verfügte. Daraus wurde als Fazit gefolgert, dass die berufsbezogene Sprachförderung im Deutschen zwar eine notwendige, in vielen Fällen aber keine hinreichende Bedingung für den Wiedereintritt in Beschäftigung ist. Empfohlen wurde für Geringqualifizierte eine Verbindung der Sprachkurse mit einer beruflichen Qualifizierung, wie sie z. B. bis 2002 im Rahmen des ESF-BA-Programms mit einem ESF-Modul in Verbindung mit FbW möglich war (Deeke 2007).

²⁰ Vgl. dazu die Durchführungsanweisungen der BA zum § 2 (förderbarer Personenkreis) der ESF-BA-Richtlinien des BMAS, der von Programmbeginn Anfang 2000 bis zum Herbst 2004 galt.

Eine Wirkungsanalyse der Förderung berufsbezogener Sprachkompetenz im Deutschen war bisher nicht möglich. Diese steht vor dem Problem, dass in den Prozessdaten der BA das Sprachstandniveau von Personen mit Migrationshintergrund nicht erfasst ist. Deshalb kann keine Vergleichsgruppe von Nichtteilnehmenden gebildet werden, die auch in dieser Hinsicht den Teilnehmenden ähnlich sind. Zudem ist der Migrantenstatus allein mit der Staatsangehörigkeit erfasst und Arbeitslose mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung („zweite Generation“), sind in den Datenbanken der BA nicht identifizierbar.

Aus diesen Gründen wird hier die Chance genutzt, mit den Befragungsdaten zu den ESF-FbW und den Vergleichsgruppen den interessierenden Einfluss der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten zu untersuchen. Dazu können folgende Angaben herangezogen werden:

- **Migrantenstatus:** Gefragt wurde, ob die befragte Person Spätaussiedler oder Ausländer ist, und wenn ja, seit wann sie in Deutschland lebt oder ob sie in Deutschland geboren wurde. Für die Analyse wird hier die Antwort „Spätaussiedler“ bzw. „Ausländer“ genutzt.
- **Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse:** Weil aus den Förderdaten der BA nicht hervorgeht, ob bei einer Teilnahme am oben erwähnten ESF-Modul mit allgemein bildendem Inhalt auch tatsächlich berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt wurden (oder ob - so die anderen Möglichkeiten - z. B. nur Mathematikkenntnisse oder EDV-Kenntnisse), wurden unabhängig von einer Modulteilnahme alle Teilnehmer gefragt, ob in ihrer Maßnahme u. a. auch berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt wurden. Dies bejahten nicht nur einige Modulteilnehmer, sondern auch ESF-Teilnehmer ohne Modul und Teilnehmer aus der Vergleichsgruppe mit beruflicher Weiterbildung ohne ESF-Unterstützung.
- **Sprachstandniveau:** Alle Befragten wurden mit einer vierstufigen Skala gebeten, ihre Deutschkenntnisse im Sprechen und Schreiben zum Antwortzeitpunkt, bei den Teilnehmenden also nach der Maßnahme, selber einzuschätzen. Herangezogen werden hier die Antworten aus der Erstbefragung zum Sprechen in der Dichotomisierung von „sehr gut“ gegen den Rest.

Tabelle 5-1**Fallzahlen in der ersten Erhebungswelle für die Bildung von Analysegruppen**

	ESF-FbW Teilnehmende	SGB-III-FbW Teilnehmende	Bestands- arbeitslose
Migrantenstatus			
- Spätaussiedler	2.315	1.130	374
- Ausländer	1.610	945	407
- Spätaussiedler oder Ausländer	45	23	19
Gesamt Migranten	3.970	2.098	800
Davon:			
Selbsteinschätzung Sprachkompetenz			
- sehr gut	570	484	159
- gut	2.002	1.050	345
- einigermaßen	1.184	503	228
- eher schlecht	178	43	53
- fehlend	36	18	15
Vermittlung berufsbezogene Deutschkenntnisse			
- ja	1.558	638	---

Aufgrund der Fallzahlen wird hier auf ein statistisches Matching verzichtet. Ohnehin steht die Frage nach kausalen Zusammenhängen im Vordergrund des Interesses. Dazu wurden fünf Gruppen gebildet, für welche die Überlebensraten geschätzt und die dann gleichzeitig in ein Kausalmodell aufgenommen wurden:

1. Migranten unter den ESF-FbW-Teilnehmern mit der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse in ihrer Maßnahme
2. Migranten unter den ESF-FbW-Teilnehmern ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse in ihrer Maßnahme
3. Migranten unter den SGB-III-FbW-Teilnehmern ohne ESF-Unterstützung und mit der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse in ihrer Maßnahme
4. Migranten unter den SGB-III-FbW-Teilnehmern ohne ESF-Unterstützung und ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse in ihrer Maßnahme
5. Migranten unter den arbeitslosen Nichtteilnehmern zum Zeitpunkt des Maßnahmeeintritts („Bestandsarbeitslose“).

Weil alle fünf Gruppen im Kausalmodell simultan berücksichtigt werden, kann vergleichend auch unabhängig von der Vermittlung von Deutschkenntnissen nach der Relevanz der beruflichen Weiterbildung für den Arbeitsmarkterfolg gefragt und dabei zudem der Stellenwert der Deutschkenntnisse neben der beruflichen Weiterbildung statistisch kontrolliert werden.

5.2 Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?

5.2.1 Übergangsraten im Vergleich

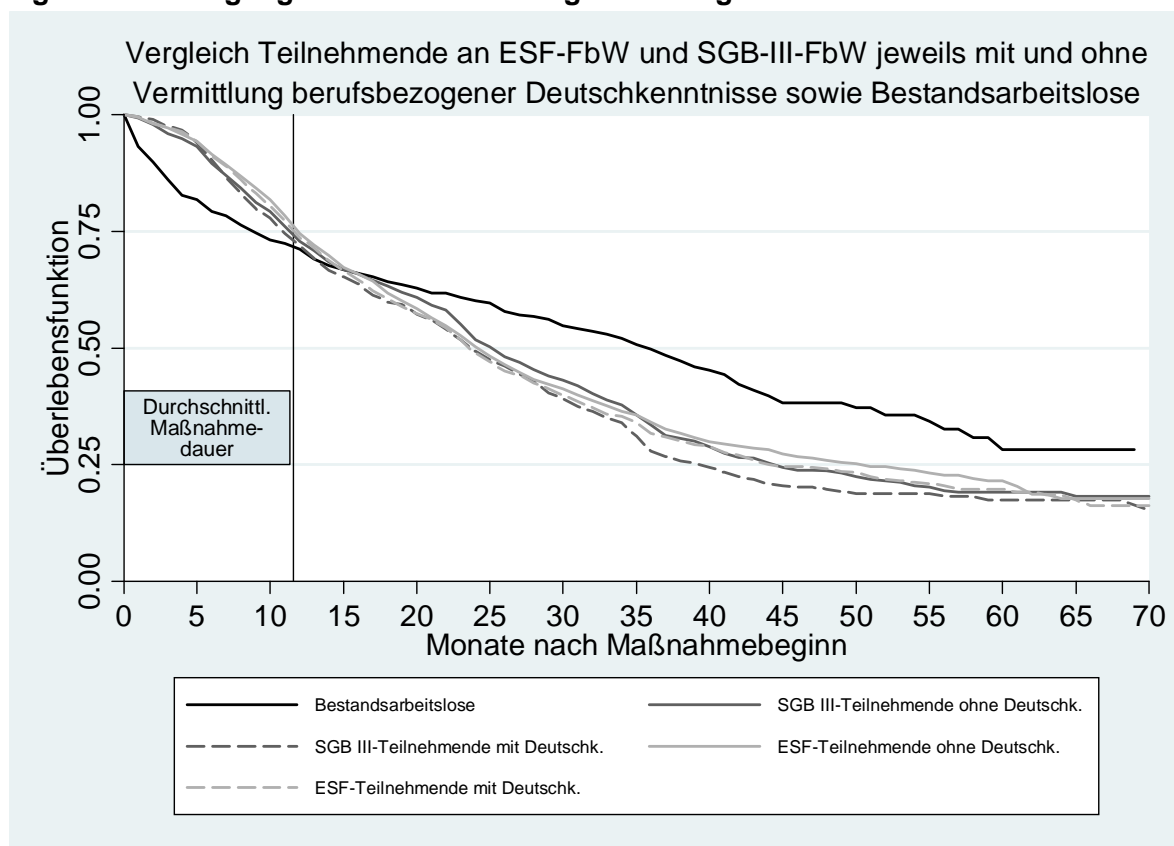
In den in Abbildung 5-1 dargestellten nichtparametrischen Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit Schätzer) für den Übergang aus Arbeitslosigkeit, aus einer ESF-FbW bzw. einer SGB-III-FbW in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen

Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von zeitlichen Zensierungen und Maßnahmezensierungen wird wie bei der Analyse aller ESF-FbW-Teilnehmenden im Vergleich mit allen Bestandsarbeitslosen (Kap. 4) der erste Übergang in den genannten Zielzustand betrachtet.

Abgebildet ist die durchschnittliche Maßnahmedauer, die allerdings zwischen den Gruppen variiert:

- SGB-III-FbW ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 13,8 Monate.
- SGB-III-FbW mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 14,7 Monate.
- ESF-FbW ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 12,4 Monate.
- ESF-FbW mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 11,1 Monate.

Abbildung 5-1
Migranten: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt



Log-Rank-Test: $p=0,000$

Fallzahl: Bestandsarbeitslose: 545, Ereignisse: 271

SGB-III-FbW ohne berufsbezogene Deutschkenntnisse: 1.053, Ereignisse: 737

SGB-III-FbW mit berufsbezogenen Deutschkenntnissen: 635, Ereignisse: 457

ESF-FbW ohne berufsbezogene Deutschkenntnisse: 1.563, Ereignisse: 1.039

ESF-FbW mit berufsbezogenen Deutschkenntnissen: 1.551, Ereignisse: 1.024

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Festhalten lässt sich zunächst, dass auch bei den Migranten nach dem Lock-in-Effekt eine abgeschlossene Weiterbildungsteilnahme die Übergangsrate in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich erhöht. Zudem ist erkennbar,

dass die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse einen (schwachen) zusätzlichen positiven Effekt hat und zwar sowohl bei den SGB III- als auch bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Dies zeigen auch die Inzidenzraten:

- Bestandsarbeitslose: 0,022
- SGB-III-FbW-TN ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,027
- SGB-III-FbW-TN mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,029
- ESF-FbW-TN ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,027
- ESF-FbW-TN mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,028

Im Vergleich zur Gesamtheit aller Weiterbildungsteilnehmer/innen ebenso wie im Vergleich zur Gesamtheit aller Bestandsarbeitslosen sind die Inzidenzraten bei den Migranten in allen Gruppen niedriger (vgl. Kap. 4.2.2). Dies bedeutet, dass die Migranten generell mehr Zeit brauchen, um in eine Erwerbstätigkeit übergehen zu können.

5.2.2 Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit

In den folgenden Modellen (Cox-Regressionen) werden die gerade betrachteten Übergangsraten bzw. die dazu gebildeten Gruppen jetzt zur Treatment-Kategorisierung mit der Trennung der Weiterbildungsmaßnahmen sowie nach der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse verwendet. Gegenüber den Modellen im Kapitel 4 wird zusätzlich als unabhängige Variable die in der Erstbefragung ermittelte Sprachkompetenz nach der Maßnahmeteilnahme bzw. zum entsprechenden Befragungszeitpunkt der Bestandsarbeitslosen in das Modell aufgenommen. Dabei wird zwischen der Selbsteinschätzung sehr guter Deutschkenntnisse gegenüber „nur“ guten oder schlechteren Deutschkenntnissen dichotomisiert.

Bei der letzten beruflichen Tätigkeit fällt die Kategorie „Beamte“ weg, da diese bei den Migranten nicht besetzt ist. Aufgrund der geringen Fallzahl wird das Eintrittshalbjahr und nicht das Eintrittsquartal zur Kontrolle saisonaler und periodenspezifischer Effekte verwendet. Zudem wird die Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit in nur zwei Kategorien betrachtet: „bis zwölf Monate“ und „13 Monate und länger“ (Langzeitarbeitslosigkeit).

Wegen des Lock-in-Effekts erfolgt erneut eine getrennte Betrachtung der Zeitperioden vor und nach zwölf Monaten.

Tabelle 5-2

Migranten: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Teilnehmende/Arbeitslose				
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
SGB-III-FbW ohne berufsbez. Deutschk.	0,71	0,01	1,63	0,00
SGB-III-FbW mit berufsbez. Deutschk.	0,69	0,01	1,95	0,00
ESF-FbW ohne berufsbez. Deutschk.	0,76	0,02	1,80	0,00
ESF-FbW mit berufsbez. Deutschk.	0,78	0,03	2,03	0,00
Selbsteinschätzung Sprachkompetenz				
keine sehr guten Deutschkenntnisse	Referenz		Referenz	
sehr gute Deutschkenntnisse	1,27	0,00	1,30	0,00
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,33	0,24	0,96	0,78
Cluster Ic	1,23	0,64	1,00	1,00
Cluster IIa	1,53	0,09	0,96	0,83
Cluster IIb	1,53	0,08	0,94	0,72
Cluster IIIa	1,96	0,01	1,40	0,08
Cluster IIIb	2,00	0,01	1,08	0,70
Cluster IIIc	1,96	0,01	1,03	0,87
Cluster IV	1,56	0,13	1,05	0,80
Cluster Va	3,07	0,00	0,61	0,10
Cluster Vb	2,39	0,00	0,95	0,79
Cluster Vc	1,64	0,09	0,95	0,79
Dauer Arbeitslosigkeit (gruppiert)				
bis 12 Monate	Referenz		Referenz	
13 Monate und länger	0,67	0,00	0,80	0,01
fehlende Angabe	0,75	0,00	1,02	0,75
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,87	0,04	0,83	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,33	1,00	0,97
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,86	0,25	0,87	0,17
35 bis unter 50 Jahre	1,04	0,77	0,81	0,04
50 Jahre und älter	1,04	0,83	0,51	0,00
Eintrittshalbjahr				
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	1,03	0,75	0,90	0,12
Halbjahr 1 2001	1,00	1,00	0,98	0,81
Halbjahr 2 2001	1,14	0,23	0,93	0,46
Halbjahr 1 2002	1,19	0,09	1,08	0,43
Halbjahr 2 2002	1,47	0,01	1,17	0,37
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,38	0,00	1,10	0,19
(Fach-)Hochschule	1,02	0,89	1,22	0,02
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,20	0,07	0,97	0,71
Fachangestellte	1,01	0,94	1,00	0,99
Beamte	-----		----	
Azubis	0,96	0,85	1,03	0,85
selbständig	1,00	0,99	0,78	0,04
noch nie erwerbstätig	0,80	0,12	0,89	0,24
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,94	0,00	0,98	0,01
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,80	0,06	0,72	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,10	0,21	1,13	0,06

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,88	0,08	1,00	0,95
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,93	0,45	1,19	0,05
Abitur/EOS Klasse 12	0,96	0,74	1,11	0,30
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,99	0,86	0,95	0,46
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,24	0,07	1,14	0,14
Anzahl Fälle	4.046		2.898	
Anzahl Ereignisse	1.085		1.674	
Log-Likelihood Nullmodell	-8854,096		-12287,542	
Log-Likelihood volles Modell	-8757,591		-12197,068	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Im Zeitraum der ersten zwölf Monate nach Beginn der Maßnahme zeigt sich auch bei den Migranten erwartungsgemäß der Lock-in-Effekt. Im Vergleich zu den Arbeitslosen haben die vier unterschiedlichen Teilnahmegruppen eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit.

Im Zeitraum nach zwölf Monaten zeigt sich bei den Migranten ein sehr deutlicher positiver Maßnahmeeffekt für alle vier Teilnehmergruppen. Die Teilnehmenden mit zusätzlicher Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse erreichen dabei die höchsten Übergangsraten. Ergänzend zum reinen Maßnahmeeffekt hat also die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse sowohl bei den SGB-III- als auch bei den ESF-Weiterbildungsmaßnahmen einen positiv verstärkenden Effekt. Daneben erhöht in beiden Zeiträumen eine sehr gute Sprachkompetenz die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die erheblichen regionalen Unterschiede im ersten Zeitraum lassen sich im zweiten Zeitraum nicht mehr beobachten. Unter günstigen Arbeitsmarktbedingungen haben Migranten offenbar eine Chance, frühzeitig (während der Maßnahmeteilnahme, also nach einem Abbruch) in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Nach einem längeren Zeitraum bzw. im Anschluss an die abgeschlossene Maßnahmeteilnahme spielen die generellen Arbeitsmarktbedingungen bei den Migranten keine Rolle mehr.

Zudem ergeben sich weitere Unterschiede zwischen den beiden Zeiträumen. Die personenbezogenen Merkmale Geschlecht, Alter und gesundheitliche Beeinträchtigungen werden im zweiten Zeitraum relevant bzw. die Effekte werden im Zeitraum ab zwölf Monaten stärker. Demgegenüber verliert die Dauer der vorherigen Nichterwerbstätigkeit im zweiten Zeitraum an Bedeutung.

Die aktive Arbeitsuche hat bei Migranten im Zeitraum bis zu zwölf Monaten nur eine relativ schwache, nach zwölf Monaten dagegen keine statistisch signifikante Bedeutung für den Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.

5.3 Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?

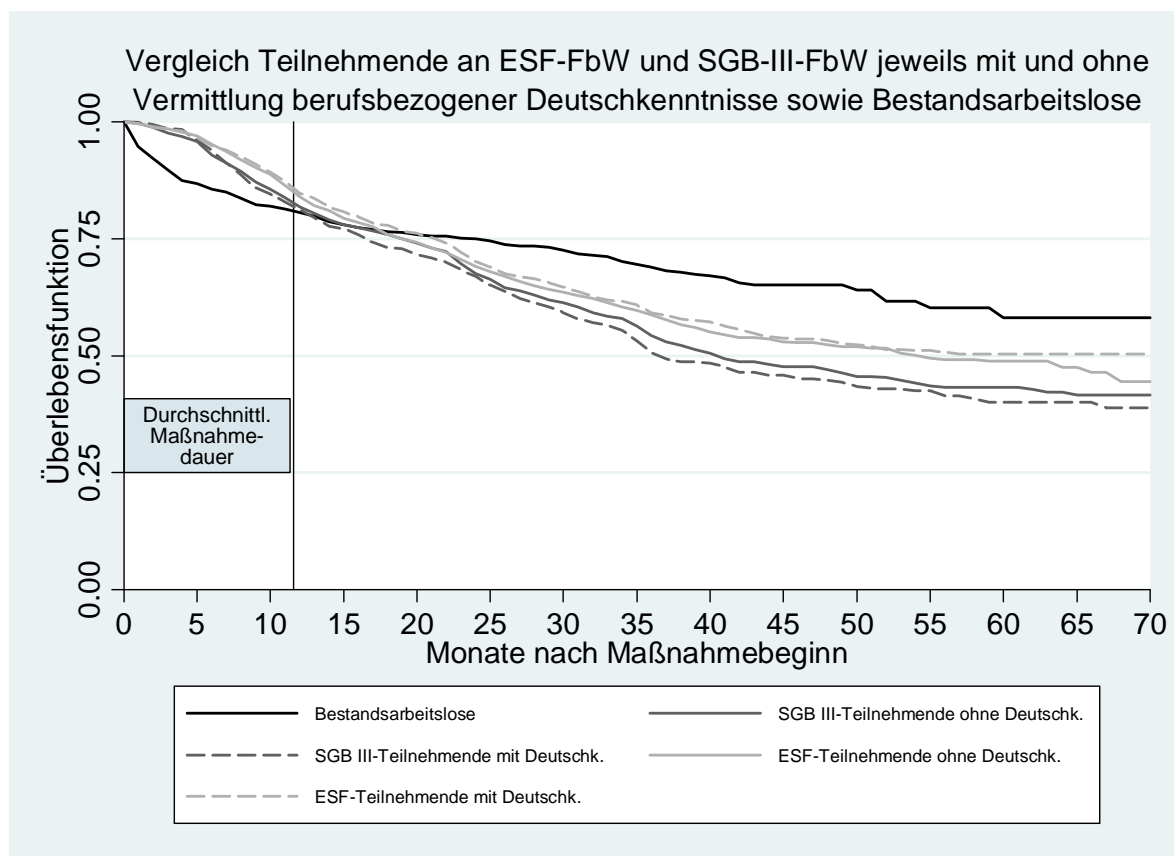
Im Folgenden werden die Migranten aus den Gruppen der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen, der SGB-III-Weiterbildungsteilnehmer/innen und der Bestandsarbeitslosen mit den gleichen Analyseschritten wie im vorangehenden Kapitel betrachtet – nun aber hinsichtlich des Übergangs in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Zielzustand wird also jetzt stärker eingegrenzt, d. h. von einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt auf ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Besonderes Augenmerk wird dabei ebenfalls auf die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse gelegt.

5.3.1 Übergangsraten im Vergleich

Auch für den Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lässt sich zunächst festhalten, dass eine abgeschlossene Weiterbildungsteilnahme die Übergangsraten der Migranten (nach dem Lock-in-Effekt) deutlich erhöht.

Abbildung 5-2

Migranten: Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Log-Rank Test: $p=0,000$

Fallzahl: Bestandsarbeitslose: 544, Ereignisse: 165

SGB-III-FbW ohne berufsbezogene Deutschkenntnisse: 1.052, Ereignisse: 513

SGB-III-FbW mit berufsbezogenen Deutschkenntnissen: 634, Ereignisse: 319

ESF-FbW ohne berufsbezogene Deutschkenntnisse: 1.560, Ereignisse: 661

ESF-FbW mit berufsbezogenen Deutschkenntnissen: 1.550, Ereignisse: 623

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Erkennbar ist allerdings auch, dass anders als bei den oben betrachteten Übergängen in generelle Erwerbstätigkeit nun die Übergangsraten der SGB-III-Teilnehmenden höher sind als bei den ESF-Teilnehmenden. Zudem wirkt sich die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse für die SGB III-Teilnehmenden, nicht jedoch für die ESF-Teilnehmenden, positiv verstärkend auf die Übergangsraten aus, was auch an den Inzidenzraten erkennbar ist:

- Bestandsarbeitslose: 0,011
- SGB-III-FbW-TN ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,015
- SGB-III-FbW-TN mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,016
- ESF-FbW-TN ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,014
- ESF-FbW-TN mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse: 0,013

Im Vergleich zur Gesamtheit aller Bestandsarbeitslosen sind die Inzidenzraten für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den Migranten niedriger. Bei den ESF-FbW-Teilnehmer/innen gibt es keinen Unterschied zwischen der Gesamtheit und den Migranten, während die Inzidenzraten der SGB-III-FbW-Teilnehmer/innen bei den Migranten im Vergleich zur Gesamtheit aller SGB-III-FbW-Teilnehmer/innen höher sind.

5.3.2 Einflussfaktoren auf den Übergang in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Analog der Modellierung des Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wird in der folgenden Tabelle das Ergebnis der Modellierung des Übergangs in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dargestellt.

Tabelle 5-3

Migranten: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Teilnehmende/ Arbeitslose				
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
SGB-III-FbW ohne berufsbez. Deutschk.	0,70	0,02	2,12	0,00
SGB-III-FbW mit berufsbez. Deutschk.	0,74	0,07	2,54	0,00
ESF-FbW-TN ohne berufsbez. Deutschk.	0,75	0,06	2,26	0,00
ESF-FbW-TN mit berufsbez. Deutschk.	0,72	0,03	2,31	0,00
Selbsteinschätzung Sprachkompetenz				
keine sehr guten Deutschkenntnisse	Referenz		Referenz	
sehr gute Deutschkenntnisse	1,39	0,00	1,40	0,00
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	2,44	0,04	0,94	0,77
Cluster Ic	3,06	0,07	1,21	0,65
Cluster IIa	2,81	0,02	1,24	0,33
Cluster IIb	3,24	0,01	1,25	0,30
Cluster IIIa	2,96	0,02	1,72	0,02
Cluster IIIb	3,65	0,00	1,36	0,21
Cluster IIIc	3,64	0,00	1,31	0,22
Cluster IV	3,99	0,00	1,93	0,01
Cluster Va	6,48	0,00	1,00	0,99

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Cluster Vb	6,12	0,00	1,30	0,26
Cluster Vc	3,47	0,01	1,15	0,59
Dauer Arbeitslosigkeit (gruppiert)				
bis 12 Monate	Referenz		Referenz	
13 Monate und länger	0,67	0,01	0,77	0,02
fehlende Angabe	0,70	0,00	1,15	0,06
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,76	0,00	0,81	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,74	0,00	0,96	0,54
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,97	0,83	0,94	0,63
35 bis unter 50 Jahre	1,06	0,71	0,78	0,06
50 Jahre und älter	1,06	0,79	0,44	0,00
Eintrittshalbjahr				
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	1,11	0,42	0,94	0,45
Halbjahr 1 2001	1,09	0,49	0,93	0,43
Halbjahr 2 2001	1,26	0,10	0,97	0,76
Halbjahr 1 2002	1,09	0,55	0,90	0,37
Halbjahr 2 2002	1,35	0,13	1,02	0,94
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,46	0,00	1,07	0,44
(Fach-)Hochschule	0,97	0,81	1,06	0,55
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,11	0,44	0,95	0,64
Fachangestellte	1,10	0,36	0,90	0,19
Beamte	-----		----	
Azubis	0,80	0,45	0,93	0,73
selbständig	1,00	1,00	0,76	0,08
noch nie erwerbstätig	0,92	0,62	0,92	0,50
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,92	0,00	0,99	0,29
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,74	0,05	0,65	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,06	0,53	1,03	0,68
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,80	0,02	0,94	0,42
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,90	0,37	1,18	0,12
Abitur/EOS Klasse 12	0,87	0,32	1,10	0,41
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,00	1,00	1,05	0,58
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,41	0,03	1,00	0,99
Anzahl Fälle	4.041		3.286	
Anzahl Ereignisse	688		1.107	
Log-Likelihood Nullmodell	-5649.607		-8467.144	
Log-Likelihood volles Modell	-5554.390		-8369.528	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: p < 0,05

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Im Zeitraum der ersten zwölf Monate nach Beginn der Maßnahme zeigt sich für die Migranten auch beim Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Lock-in-Effekt. Während der Laufzeit der Maßnahmen ist die

Übergangswahrscheinlichkeit der SGB-III- und der ESF-Teilnehmenden sowohl mit als auch ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse geringer als die Übergangswahrscheinlichkeit der nichtteilnehmenden Bestandsarbeitslosen.

Im Zeitraum nach zwölf Monaten zeigt sich jedoch bei den Migranten für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein sehr deutlicher positiver Maßnahmeeffekt für alle Teilnehmer/innen an einer Weiterbildungsmaßnahme. Der Effekt ist noch stärker als beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch hier erreichen die Teilnehmenden mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse die höchsten Übergangsraten, wobei der zusätzliche positive Effekt der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse bei den SGB-III-Teilnehmenden größer ist als bei den ESF-Teilnehmenden. Daneben erhöht eine sehr gute Sprachkompetenz in beiden Zeiträumen die Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich.

Wie beim Übergang in generelle Erwerbstätigkeit zeigen sich auch beim Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung regionale Unterschiede. In den ersten zwölf Monaten, also während der durchschnittlichen Maßnahmedauer, sind diese Unterschiede sehr groß, während sie in der Zeit nach zwölf Monaten nahezu verschwinden. Günstige Arbeitsmarktbedingungen erhöhen demnach die Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Übergangs (auch noch vor regulärem Maßnahmeende) in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Zudem ist ein deutlicher Befund, dass die aktive Arbeitsuche bei den Migrant/innen nur in den ersten zwölf Monaten einen statistisch signifikanten positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt. Im Zeitraum ab zwölf Monaten verändert eine aktive Arbeitsuche die Übergangsrate nicht.

5.4 Zusammenfassung

Im Herbst 2004 wurde die Förderung von dreimonatigen Kursen zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse an Arbeitslose mit Migrationshintergrund neu in das ESF-BA-Programm aufgenommen. Untersuchungen der Begleitforschung (mit den Prozessdaten der BA) ergaben, dass die Sprachförderung zwar eine notwendige, häufig aber wegen zu geringer oder fehlender beruflicher Qualifikation nicht hinreichende Bedingung für einen Wiedereintritt in Beschäftigung ist. Mit den hier berichteten Befragungsergebnissen bestand nun für die Migranten (Ausländer und Spätaussiedler) unter den Weiterbildungsteilnehmer/innen mit und ohne ESF-Unterstützung sowie den Arbeitslosen aus der Zeit von 2000 bis 2002 die Möglichkeit, dem Stellenwert einer beruflichen Weiterbildung und ergänzenden Sprachförderung für ihre Arbeitsmarktchancen nachzugehen.

Für die Analyse wurden neben der Gruppe der Migranten unter den Bestandsarbeitslosen (vgl. Kap. 4) vier Migrantengruppen von Weiterbildungsteilnehmer/innen gebildet: jeweils eine Gruppe von ESF-Geförderten mit und ohne zusätzlicher Ver-

mittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse (in einem ESF-Modul oder in der Weiterbildungsmaßnahme selber) sowie entsprechend zwei Gruppen von nur aus dem SGB-III geförderten Teilnehmer/innen ebenfalls mit und ohne zusätzlicher Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse (in der Weiterbildungsmaßnahme). Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen wurde auf eine Matchinganalyse verzichtet. Stattdessen wurden alle vier Teilnehmergruppen sowie die arbeitslosen Migranten ohne Teilnahme gleichzeitig in eine Schätzung der Übergangsraten einbezogen und anschließend simultan in den Modellen zur Ermittlung der kausalen Relevanz der unterschiedlichen Varianten der Weiterbildung im Kontrast zur Nichtteilnahme berücksichtigt (Cox-Regressionen).

Die Kurven zu den Überlebensfunktionen verlaufen bei allen Migrantengruppen flacher als die entsprechenden Kurven der jeweiligen Gesamtheit der Gruppen, also einschließlich der Deutschen (vgl. Kap. 3 und 4). Ihre Übergangsraten in Erwerbstätigkeit generell und in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind entsprechend niedriger. Migranten brauchen mehr Zeit, d. h. sie haben schlechtere Arbeitsmarktchancen als Inländer.

Ebenfalls für beide Zielzustände gilt, dass die arbeitslosen Migranten nach ihrer zunächst höheren Übergangsrate in der Weiterbildungszeit der Teilnehmenden im Vergleich zu den vier Teilnehmergruppen schlechter abschneiden. Gleich, ob nur SGB-III-gefördert oder zusätzlich auch mit ESF-Mitteln: Alle Weiterbildungsteilnehmer/innen weisen in der Zeit nach Maßnahmeabschluss signifikant höhere Übergangsraten auf als die arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen. Zudem wird dieser Effekt zusätzlich noch verstärkt durch eine ergänzende Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse.

In den Kausalmodellen zur Schätzung des Einflusses der Varianten der Weiterbildungsteilnahme mit und ohne Sprachförderung im Verhältnis zur Nichtteilnahme bestätigt sich der Befund – wiederum gleichermaßen für beide Zielzustände. Wie im Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs aller ESF-Geförderten mit den Bestandsarbeitslosen (Kap. 4) wurde hier bei den Migrantengruppen ein Episodensplitting mit Bezug auf die durchschnittliche Maßnahmedauer durchgeführt, um den Teilnahmeeffekt (Lock-in-Effekt) vom Maßnahmeeffekt (durch den Abschluss zertifizierter Beschäftigungsfähigkeit) abgrenzen zu können. Im Modell für die Zeit der ersten zwölf Monate nach Maßnahmebeginn zeigt sich, wie zu erwarten, für alle Teilnahmegruppen im Verhältnis zur Nichtteilnahme ein signifikant negativer Einfluss der Weiterbildung auf die Übergangswahrscheinlichkeit. Für die Zeit nach zwölf Monaten ergibt sich jedoch bei allen vier Weiterbildungsgruppen ein signifikant positiver Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit und noch stärker auf die Übergangswahrscheinlichkeit in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dabei ist wiederum der positive Einfluss der ESF- und auch der allein SGB-III-geförderten Teilnahme mit einer zusätzlichen Vermittlung von Deutschkenntnissen noch stärker als der Effekt einer Weiterbildungsteilnahme ohne diese ergänzende Sprachförderung.

Neben der Teilnahme haben die verschiedenen personellen, erwerbsbiographischen und arbeitsmarktlichen Merkmale die zu erwartenden Effekte. Zudem zeigt sich mit der hier zusätzlichen Variable zu den Deutschkenntnissen (erfragte Selbsteinschätzung nach der Teilnahme bzw. zum Befragungszeitpunkt), dass „sehr gute Deutschkenntnisse“ einen eigenständigen positiven Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben. Abweichend von den Befunden in den Modellen mit allen Befragten in den Kapiteln 3 und 4 ergibt sich nun in den Migrantenmodellen für beide Zielzustände, dass eine aktive Arbeitsuche in den ersten zwölf Monaten einen signifikant positiven Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit hat. Im Modell für die Zeit nach zwölf Monaten ist der Effekt der aktiven Arbeitsuche auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit ebenfalls positiv (bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung neutral), aber nicht mehr signifikant.

6 ESF-geförderte Teilnehmer/innen nach ihrer beruflichen Weiterbildung im Vergleich zu Zugängen in Arbeitslosigkeit von zuvor Beschäftigten

6.1 Fragestellung und Vergleichsgruppenkonzept

Als zweite Vergleichsgruppe arbeitsloser Nichtteilnehmer werden nun Personen herangezogen, die zum Zeitpunkt des Maßnahmeaustritts der ESF-Teilnehmer in den gleichen Regionen aus einem Beschäftigungsverhältnis in Arbeitslosigkeit gewechselt sind und mit den ESF-Geförderten möglichst ähnliche Merkmale haben. Dies ist zweifellos ein unkonventioneller Ansatz, der deshalb ausführlicher begründet und erläutert werden soll.

Wie einleitend bereits angesprochen (vgl. Kap. 1.1), sind hier folgende Überlegungen leitend. Die ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung zielt auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der geförderten Arbeitslosen. Damit soll ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. Darauf bezogen interessiert nun nicht mehr die zu Maßnahmebeginn prognostizierte Beschäftigungsfähigkeit, sondern der spezifische Effekt der mit erfolgreichem Maßnahmeabschluss erfolgten Zertifizierung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Teilnehmer treten damit auf den Arbeitsmarkt u. a. in Konkurrenz mit solchen Personen, die zur gleichen Zeit als Zugänge in Arbeitslosigkeit auf den Arbeitsmarkt getreten sind. Im Vergleich der ESF-Geförderten ab der Zeit ihres Austritts mit diesen Zugängen aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit soll der Wettbewerb zwischen ihnen simuliert werden.

Zunächst kann der Vergleich durchaus so definiert werden, dass ein statistisches Matching möglich scheint. Darin ginge es um die Frage, was aus denjenigen, die beim Neuzugang in den Arbeitsmarkt ein Zertifikat über ihre frisch erworbene bzw. verbesserte Beschäftigungsfähigkeit erhalten haben, geworden wäre, wenn sie ohne ein solches Zertifikat in Arbeitslosigkeit gewechselt wären. Zwar kommen die Einen aus der Weiterbildung und die Anderen aus Beschäftigung. Formal gemeinsam ist ihnen aber, dass sie beide zum hier interessierenden Zeitpunkt nicht aus

Arbeitslosigkeit gekommen sind. Allerdings wäre in einem derartigen Matchingansatz die zentrale Bedingung nicht erfüllt, dass beide Gruppen die gleichen Chancen haben, die als Treatment interpretierbare Zuweisung eines Zertifikats zu erhalten. Dies ist grundsätzlich nur den Weiterbildungsteilnehmern möglich. Deshalb wird an dieser Stelle keine Matchinganalyse vorgestellt.²¹

Ereignisanalytische Methoden sind jedoch anwendbar. So lassen sich die Überlebensraten beider Gruppen vergleichen, und es kann ein Kausalmodell der Übergänge in Erwerbstätigkeit bzw. ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschätzt werden.

Da als Treatment der Erhalt eines Zertifikats betrachtet wird, erfolgt die vergleichende Betrachtung ohne die Abbrecher der ESF-Weiterbildungsmaßnahme. Zudem sind bei der Vergleichsgruppe die Zugangsarbeitslosen ausgeschlossen, die nach ihren Angaben in der Befragung vor Beendigung der Beschäftigung eine berufsbegleitende Weiterbildung gemacht hatten.

Bei der Ergebnisinterpretation muss aber noch ein weiteres Problem beachtet werden. Aufgrund der Stichprobenziehung aus den Datenbanken der BA ergibt sich für die Gruppe der Zugänge auf den Arbeitsmarkt aus Beschäftigung, dass nur Zugänge in Arbeitslosigkeit berücksichtigt sind. So genannte Job-to-Job-Wechsler ohne zwischenzeitliche Arbeitslos- oder Arbeitsuchendmeldung sind in den Datenbanken der BA nicht registriert und daher nicht in der Stichprobe. Deshalb müssten aus der Gruppe der ESF-Geförderten ebenfalls diejenigen ausgeklammert werden, die aus der Maßnahme direkt in Erwerbstätigkeit gewechselt sind. Damit würde jedoch ein eventueller positiver Maßnahmeeffekt unterschätzt, denn es würden erfolgreiche ESF-Geförderte aus der vergleichenden Analyse ausgeschlossen. Würden dagegen die sofortigen Übergänge aus der ESF-Weiterbildung nicht ausgeklammert, dann würde der Maßnahmeeffekt voraussichtlich eher überschätzt, weil mögliche sofortige Übergänge aus Beschäftigung in neue Erwerbstätigkeit stichprobenbedingt nicht vorkommen können. Aus diesem Grund werden im Folgenden beide Varianten vorgestellt und in ihren Ergebnissen diskutiert.

6.2 Erwerbstätigkeit nach der Weiterbildung?

In diesem Kapitel werden ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen nach dem Ende der abgeschlossenen Maßnahme mit Zugängen aus einer Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit zum Austrittszeitpunkt der ESF-Geförderten zunächst hinsichtlich des Zielzustands einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt verglichen. Als Treat-

²¹ Gleichwohl wurde eine solche Schätzung durchgeführt. Sie ergab, dass die ESF-Geförderten nach ihrer Teilnahme nicht schlechter auf dem Arbeitsmarkt abschneiden als ihre aus Beschäftigung kommenden arbeitslosen Konkurrenten. Eine kausale Interpretation ist wegen der Verletzung der erwähnten methodischen Grundbedingung nicht zulässig. Der „Befund“ kann aber mit aller Vorsicht als deskriptiver Hinweis darauf dienen, dass die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung zumindest nicht geschadet, womöglich die Beschäftigungschancen sogar, wie intendiert, verbessert hat.

ment wird in dieser Betrachtung also der erfolgreiche Abschluss der Maßnahme (das Zertifikat) betrachtet. Kontrastiert wird dieses Treatment gegenüber Arbeitslosen, die zum Zeitpunkt der Maßnahmeteilnahme der Teilnehmenden erwerbstätig waren und zum gleichen Zeitpunkt wie die Teilnehmenden nach der Teilnahme daraus ausschieden und auf den Arbeitsmarkt traten.

6.2.1 Übergangsraten im Vergleich

Im Folgenden werden nichtparametrische Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit Schätzer) für den Übergang nach dem Abschluss einer ESF-geförderten Weiterbildung bzw. nach einer zum gleichen Zeitraum beginnenden Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet. Die strukturelle Gleichheit der beiden Gruppen wird dabei ausschließlich über das Vormatching kontrolliert. Eine Kontrolle aufgrund eines zweiten Matchings findet ebenso wenig statt wie eine modellbasierte Kontrolle weiterer Merkmale (vgl. dazu aber 6.2.2).

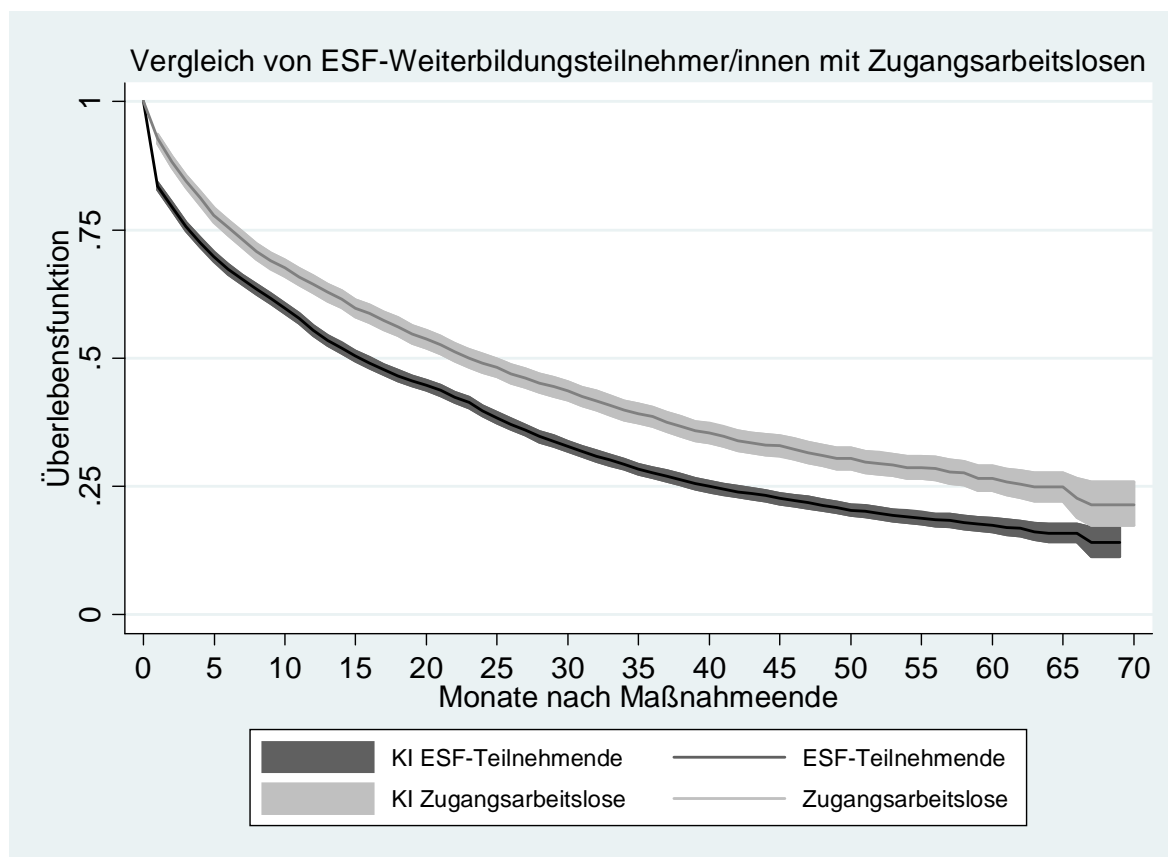
Betrachtet wird der erste Übergang in den Zielzustand „Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt“. Anders als in der Matchinganalyse, bei der keine Statuswechsel, sondern nur der monatliche Status berücksichtigt wird, erfolgt hier eine Betrachtung des ersten Übergangs in eine Erwerbstätigkeit, und dies unabhängig davon, wie lange diese dauert (Nachhaltigkeit) und auch unabhängig davon, ob dieser Beschäftigung eine weitere folgte oder nicht.

In den folgenden Abbildungen werden die mittels Produkt-Limit-Schätzer geschätzten Überlebensfunktionen dargestellt, d. h. die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Arbeitslosigkeit für beide Gruppen sowie das zugehörige 95-Prozent-Konfidenzintervall. Zunächst erfolgt die Darstellung der Ergebnisse unter Einschluss der Weiterbildungsteilnehmer/innen, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse unter Ausschluss dieser Gruppe dargestellt.

Die Inzidenzraten zwischen den beiden Gruppen unterscheiden sich deutlich: ESF-Weiterbildungsteilnehmende: 0,039, Zugangsarbeitslose: 0,028. Im Vergleich aller ESF-Teilnehmenden mit allen Zugangsarbeitslosen ergeben sich dementsprechend deutlich höhere Übergangsraten der ESF-Teilnehmenden. Es ist allerdings auch sichtbar, dass die höhere Übergangsrate auf die Übergänge sofort nach dem Ende der Maßnahme (die ersten ein bis zwei Monate nach Maßnahmeende) zurückzuführen ist. Danach verlaufen die Kurven nahezu parallel, d. h. die Übergangsraten sind ab dann in etwa gleich.

Abbildung 6-1

Gesamt: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.715, Ereignisse: 6.742;

Zugangsarbeitslose: 3.371, Ereignisse: 1.954

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,039; Zugangsarbeitslose: 0,028

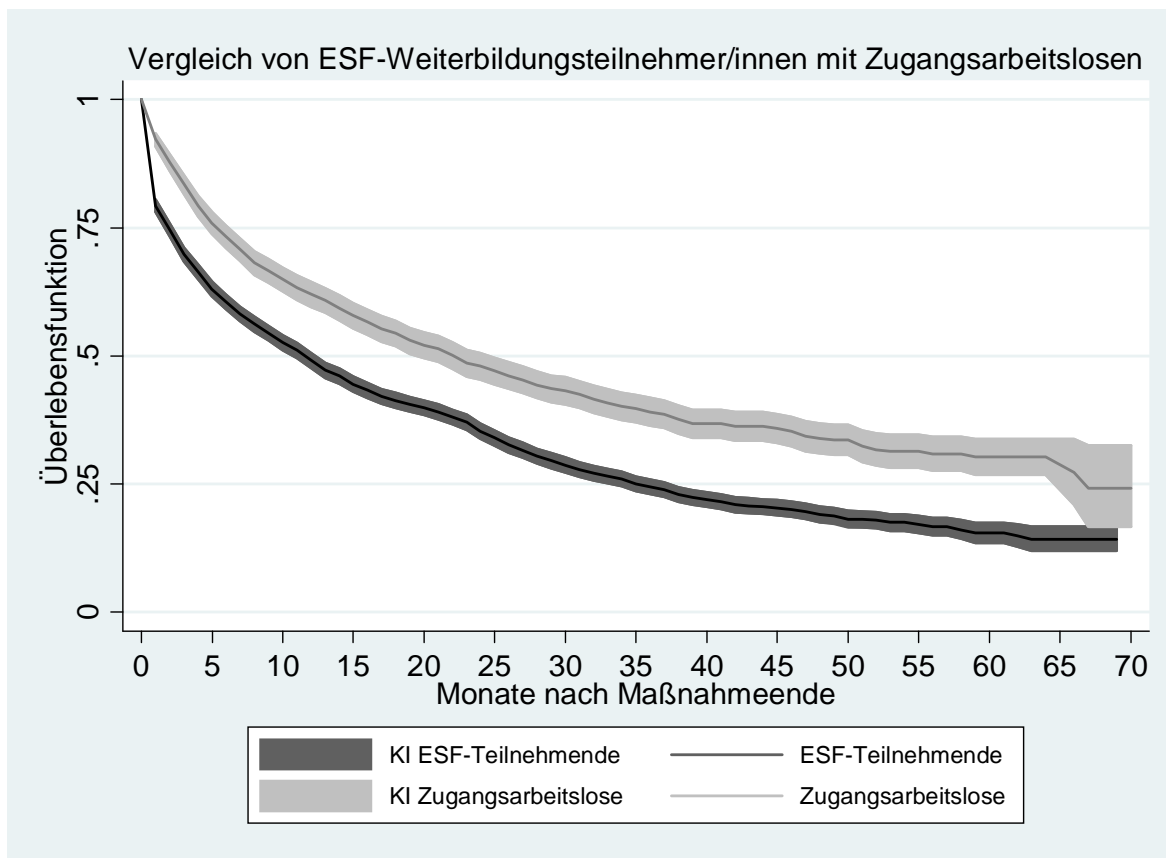
Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

In den alten Bundesländern ist der Unterschied der Inzidenzraten zwischen den beiden Gruppen noch größer als im gesamten Bundesgebiet: ESF-Weiterbildungsteilnehmende: 0,046, Zugangsarbeitslose: 0,029. Dementsprechend zeigt sich ein größerer Unterschied bei den Übergangsraten zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Zugangsarbeitslosen. Allerdings ist auch dieser größere Unterschied in den höheren Übergangsraten in den ersten beiden Monaten nach Maßnahmeende begründet.

In den neuen Bundesländern ist der Unterschied der Inzidenzraten zwischen den beiden Gruppen deutlich geringer als im gesamten Bundesgebiet: ESF-Weiterbildungsteilnehmende: 0,034, Zugangsarbeitslose: 0,028. In den neuen Bundesländern sind also die Unterschiede der Übergangsraten zwischen den beiden Gruppen über die gesamte Zeit betrachtet sehr viel geringer, gleichwohl sind diese Differenzen statistisch signifikant. Auch in den neuen Bundesländern ist das bessere Abschneiden der ESF-Teilnehmenden auf die ersten beiden Monate nach dem Ende der Maßnahme zurückzuführen.

Abbildung 6-2

Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.644, Ereignisse: 3.346;

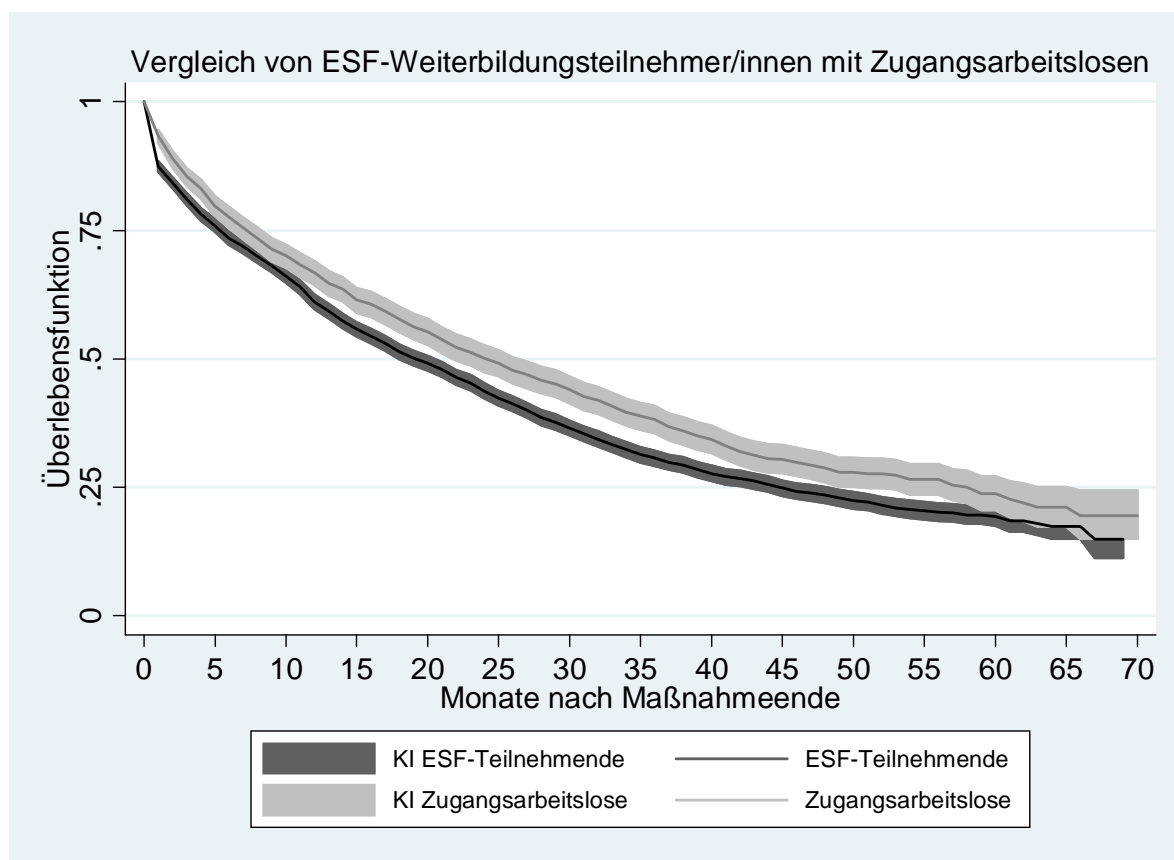
Zugangsarbeitslose: 1.663, Ereignisse: 937

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,046; Zugangsarbeitslose: 0,029

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 6-3

Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.070, Ereignisse: 3.395;

Zugangsarbeitslose: 1.707, Ereignisse: 1.017

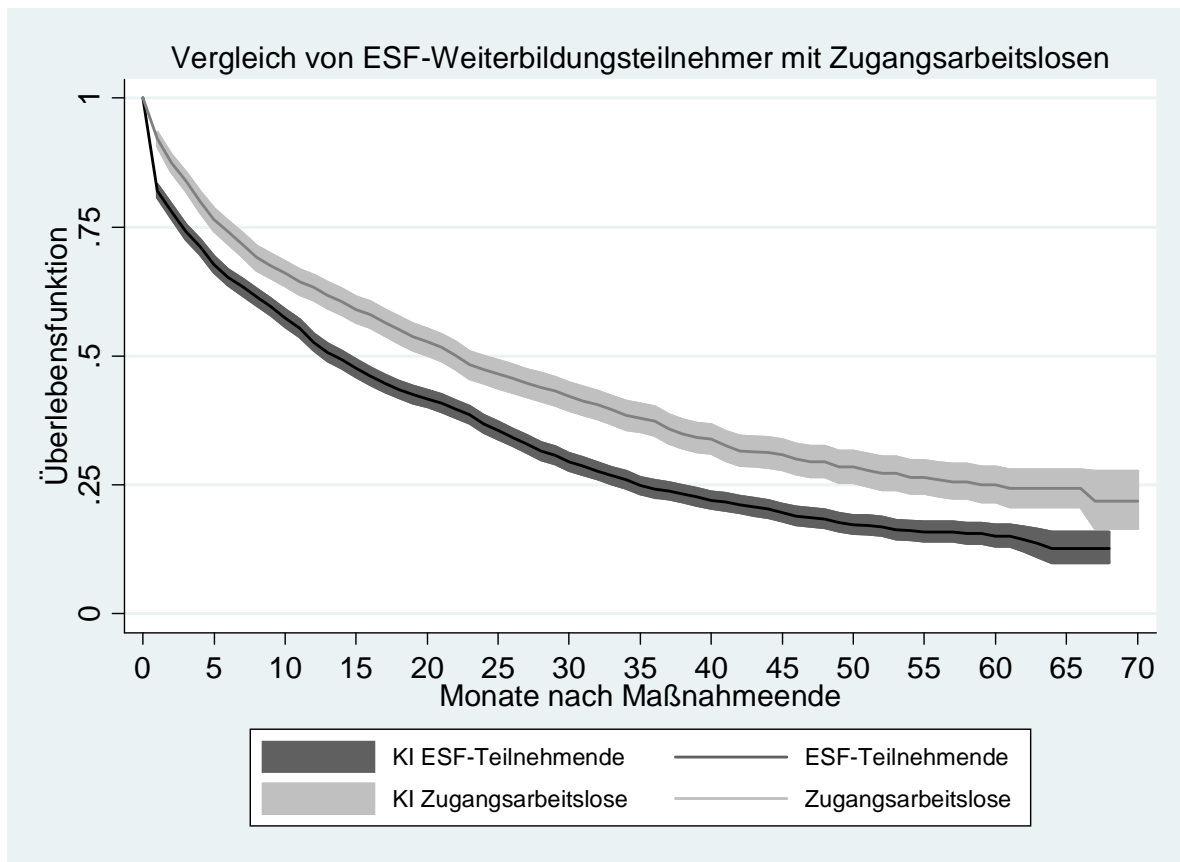
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,034; Zugangsarbeitslose: 0,028

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Betrachtet man die Differenzen der Übergangsraten zwischen ESF-Teilnehmenden und Zugangsarbeitslosen getrennt für Männer und Frauen (Abbildung 6-4 und Abbildung 6-5), so zeigt sich, dass die Übergangsraten der ESF-Teilnehmenden bei beiden Geschlechtern höher sind als die der Zugangsarbeitslosen. Allerdings sind die Inzidenzraten bei den Männern sowohl bei den ESF-Teilnehmenden als auch bei den Zugangsarbeitslosen höher als bei den Frauen (Inzidenzraten Männer: ESF-Teilnehmende: 0,043, Zugangsarbeitslose: 0,030, Inzidenzraten Frauen: ESF-Teilnehmende: 0,037, Zugangsarbeitslose: 0,027). Männer und Frauen profitieren also gleichermaßen von einer abgeschlossenen ESF-Weiterbildungsteilnahme, die Frauen allerdings auf einem etwas niedrigeren Niveau. Für beide Geschlechter gilt jedoch ebenfalls, dass die Unterschiede zu einem wesentlichen Teil auf die ersten zwei Monate nach dem Ende der Maßnahme zurückzuführen sind.

Abbildung 6-4

Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechseln)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer: 3.616, Ereignisse: 2.583;

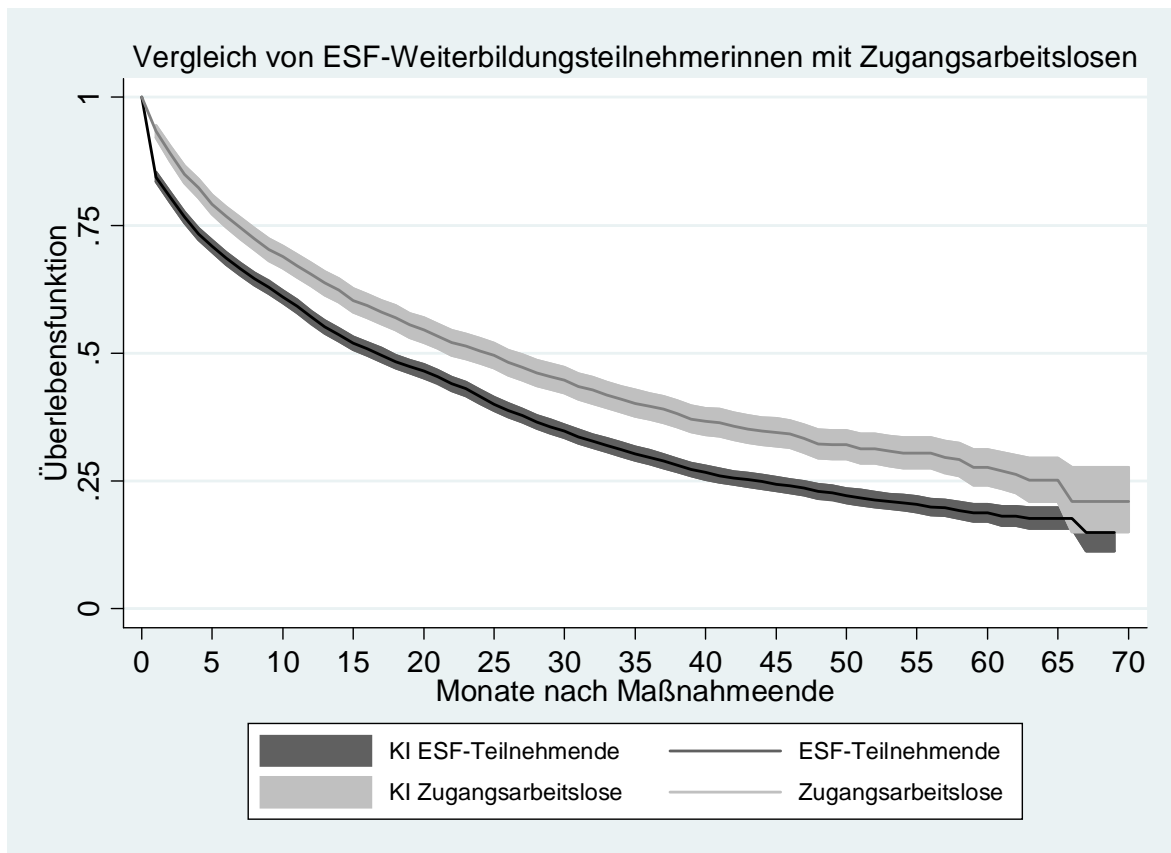
Zugangsarbeitslose: 1.556, Ereignisse: 918

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,043; Zugangsarbeitslose: 0,030

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 6-5

Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechseln)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen: 6.099, Ereignisse: 4.159;

Zugangsarbeitslose: 1.815, Ereignisse: 1.036

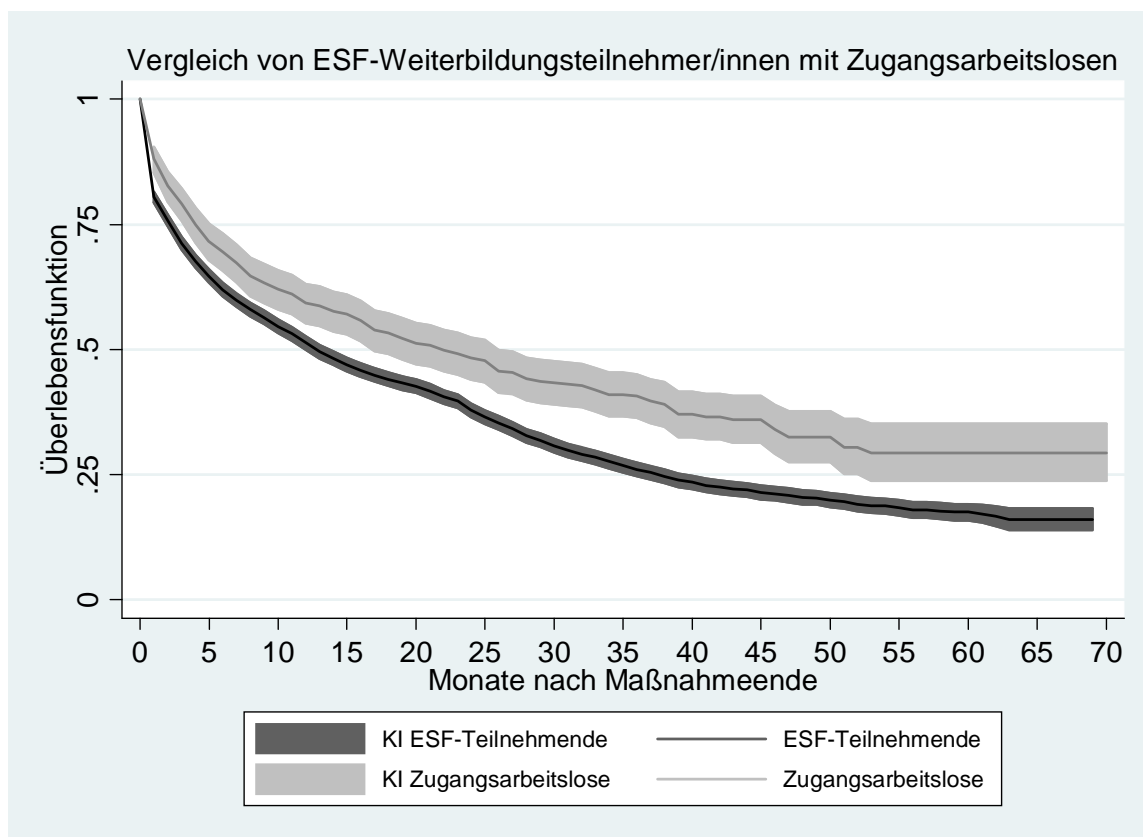
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,037; Zugangsarbeitslose: 0,027

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Auch bei den Nichtleistungsbeziehern (Abbildung 6-6) ist die Inzidenzrate der ESF-Teilnehmenden sehr viel höher als die Inzidenzrate der Zugangsarbeitslosen: ESF-Teilnehmende: 0,043, Zugangsarbeitslose: 0,030. Das vergleichsweise breite Konfidenzintervall bei der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen ist auf die in dieser Gruppe geringe Zahl der Nichtleistungsbezieher zurückzuführen.

Abbildung 6-6

Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.492, Ereignisse: 3.897;

Zugangsarbeitslose: 624, Ereignisse: 349

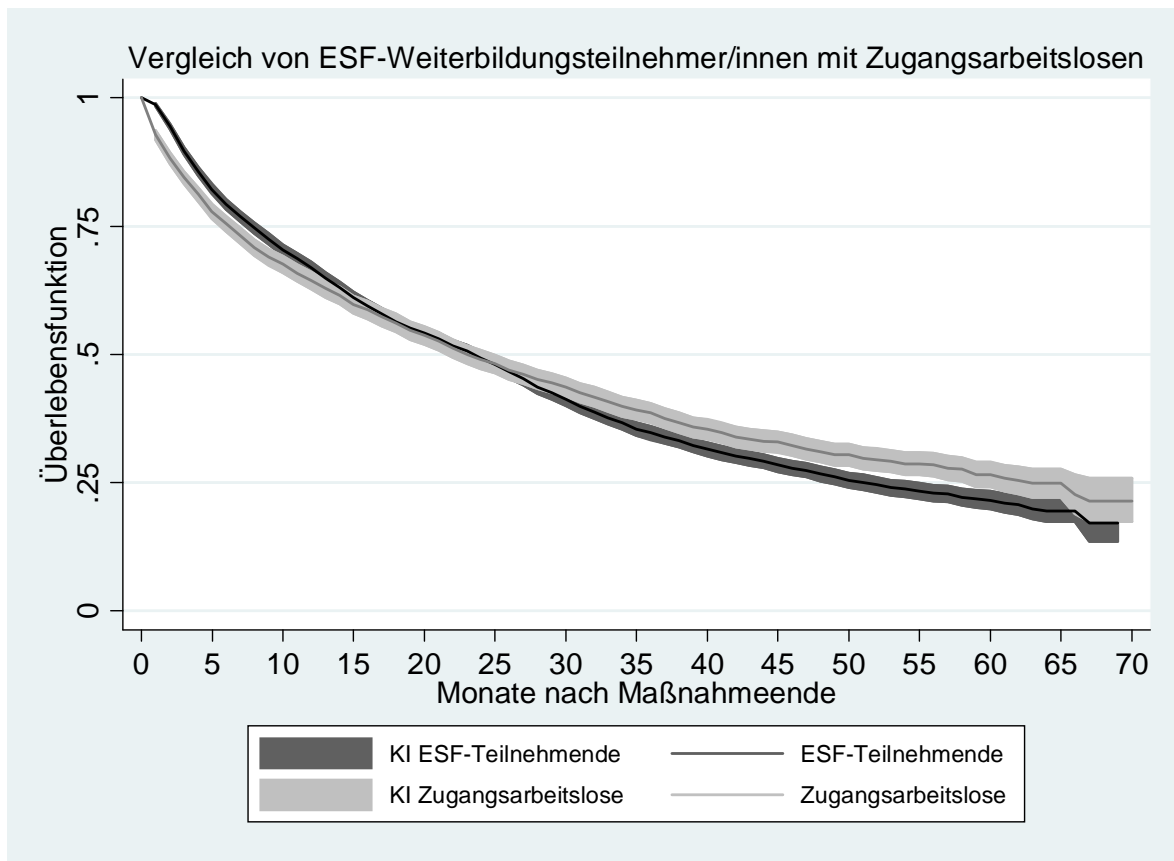
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,043; Zugangsarbeitslose: 0,030

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

In den folgenden Abbildungen sind die Ergebnisse des Vergleichs unter Ausschluss der ESF-Teilnehmenden, die sofort nach dem Ende der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt haben, dargestellt. Bei allen Vergleichen wird nun wie erwartet deutlich, dass die erheblich höheren Übergangsraten der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen in der Gesamtbetrachtung und in allen Subgruppen zu einem wesentlichen Teil auf den Übergängen sofort nach dem Ende der Maßnahme beruhen. Einzig bei dem Vergleich von ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Zugangsarbeitslosen in den alten Bundesländern ergeben sich auch bei der restriktiven Betrachtung ohne direkte Übergänge in Erwerbstätigkeit statistisch signifikante Unterschiede zugunsten der ESF-Teilnehmenden.

Abbildung 6-7

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,420$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 7.250, Ereignisse: 4.487;

Zugangsarbeitslose: 3.371, Ereignisse: 1.954

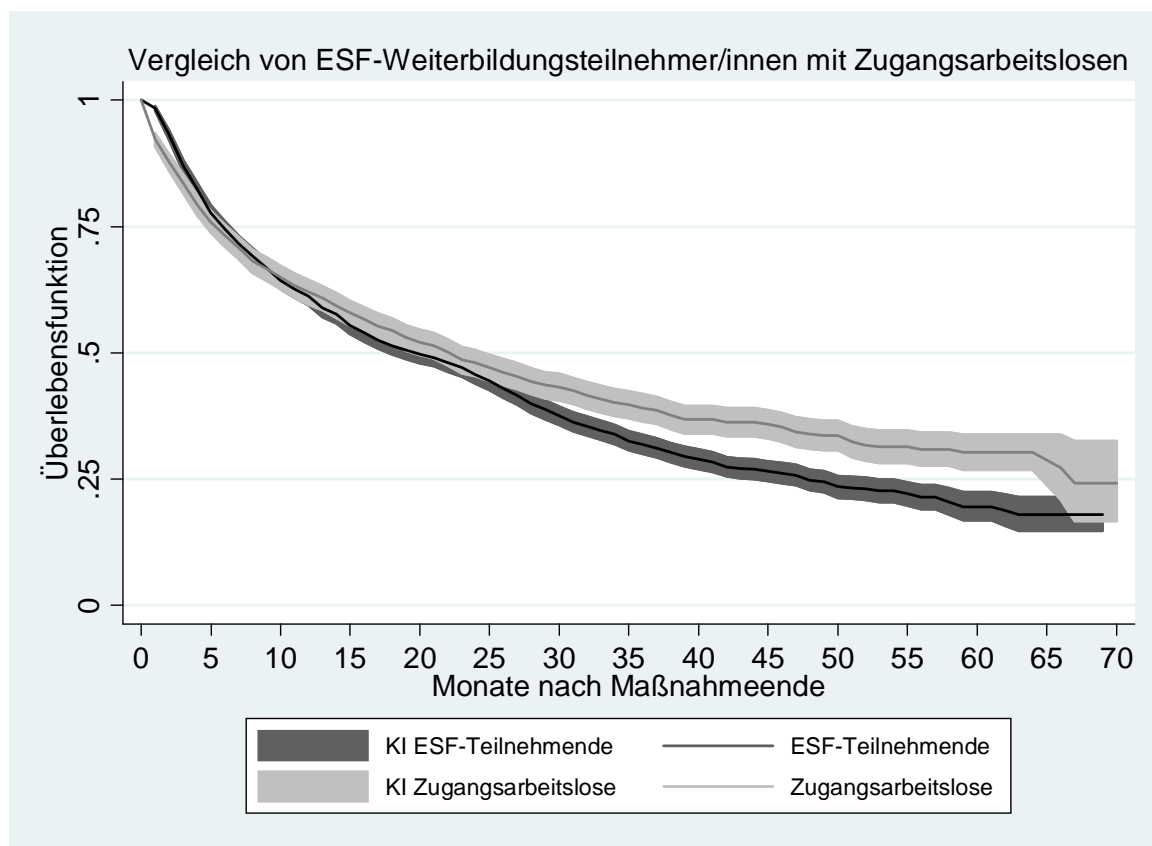
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,029; Zugangsarbeitslose: 0,028

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Der Gesamtvergleich ohne die Teilnehmenden mit direktem Übergang in Erwerbstätigkeit ergibt zunächst geringere Übergangsraten. Die erfolgreiche Gruppe der ESF-Geförderten, die sofort aus der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselte, ist nun nicht mehr berücksichtigt. Da aber die Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Teilnehmenden nach der anfänglich geringeren Übergangsraten etwas höher ist, kreuzen sich die Kurven nach etwa zwei Jahren. Über die gesamte Beobachtungszeit betrachtet ergeben sich allerdings nur sehr geringe Unterschiede, die zudem nicht signifikant sind. Dennoch führt die mittel- und langfristig etwas höhere Übergangsraten der ESF-Teilnehmenden über den gesamten Beobachtungszeitraum zu einer im Mittel etwas höheren Inzidenzrate (ESF-Teilnehmende: 0,029, Zugangsarbeitslose: 0,028).

Abbildung 6-8

Alte Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,003$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 3.213, Ereignisse: 2.044;

Zugangsarbeitslose: 1.663, Ereignisse: 937

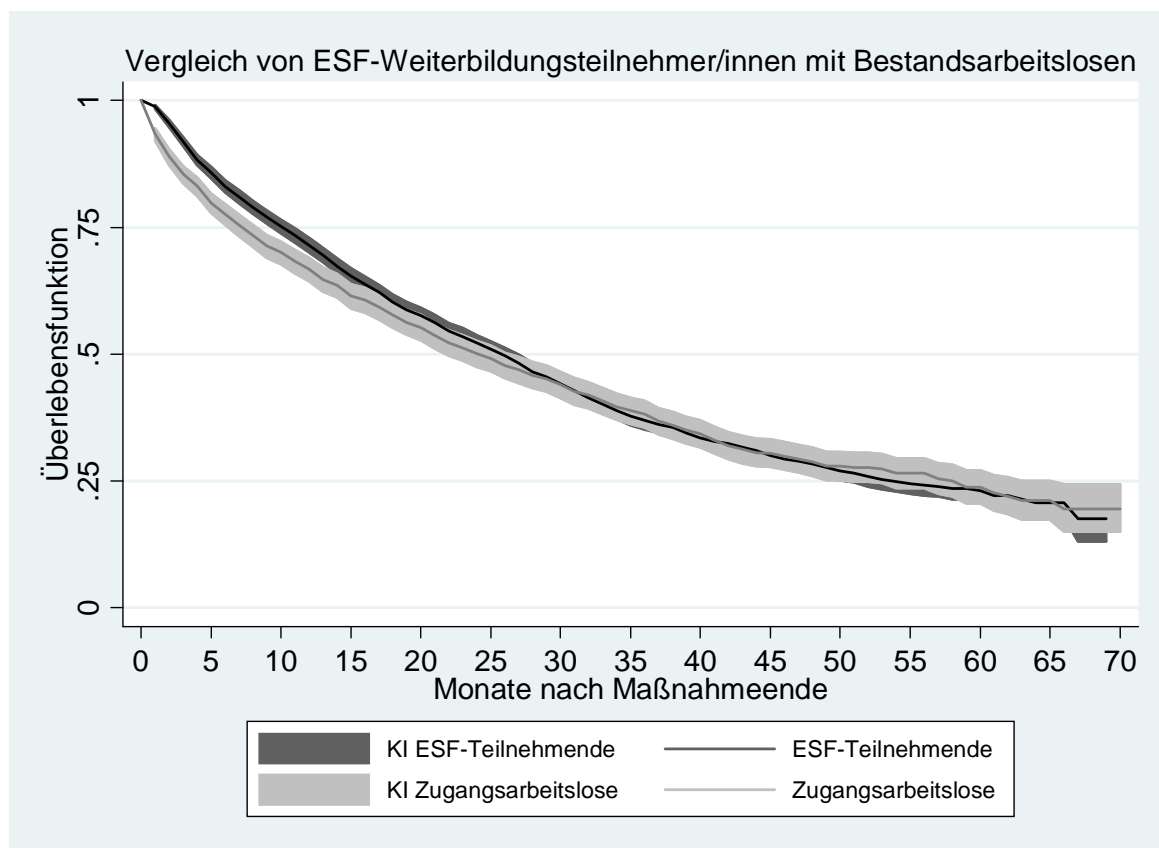
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,033; Zugangsarbeitslose: 0,029

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

In den alten Bundesländern zeigen sich auch bei der eingegrenzten Schätzung ohne die ESF-Teilnehmenden, die ohne Zwischenarbeitslosigkeit sofort nach der Maßnahmeteilnahme erwerbstätig wurden, weiterhin statistisch signifikant höhere Übergangsraten bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vergleich zu den Zugangsarbeitslosen. Über den gesamten Zeitraum betrachtet ist die Übergangsrate zwar zunächst geringer, dann aber so viel höher, dass sich die Kurven vergleichsweise frühzeitig kreuzen. Zum Ende des Beobachtungszeitraums ist die Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Teilnehmenden dann sichtbar höher. Dementsprechend ergibt sich auch eine höhere Inzidenzrate: ESF-Teilnehmende: 0,033, Zugangsarbeitslose: 0,029. Offenbar sind die ESF-Teilnehmenden im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt in den alten Bundesländern im Vergleich zu den ihnen ansonsten ähnlichen Zugangsarbeitslosen aus Beschäftigung durchaus erfolgreich.

Abbildung 6-9

Neue Bundesländer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,141$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.037, Ereignisse: 2.443;

Zugangsarbeitslose: 1.707, Ereignisse: 1.017

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,027; Zugangsarbeitslose: 0,028

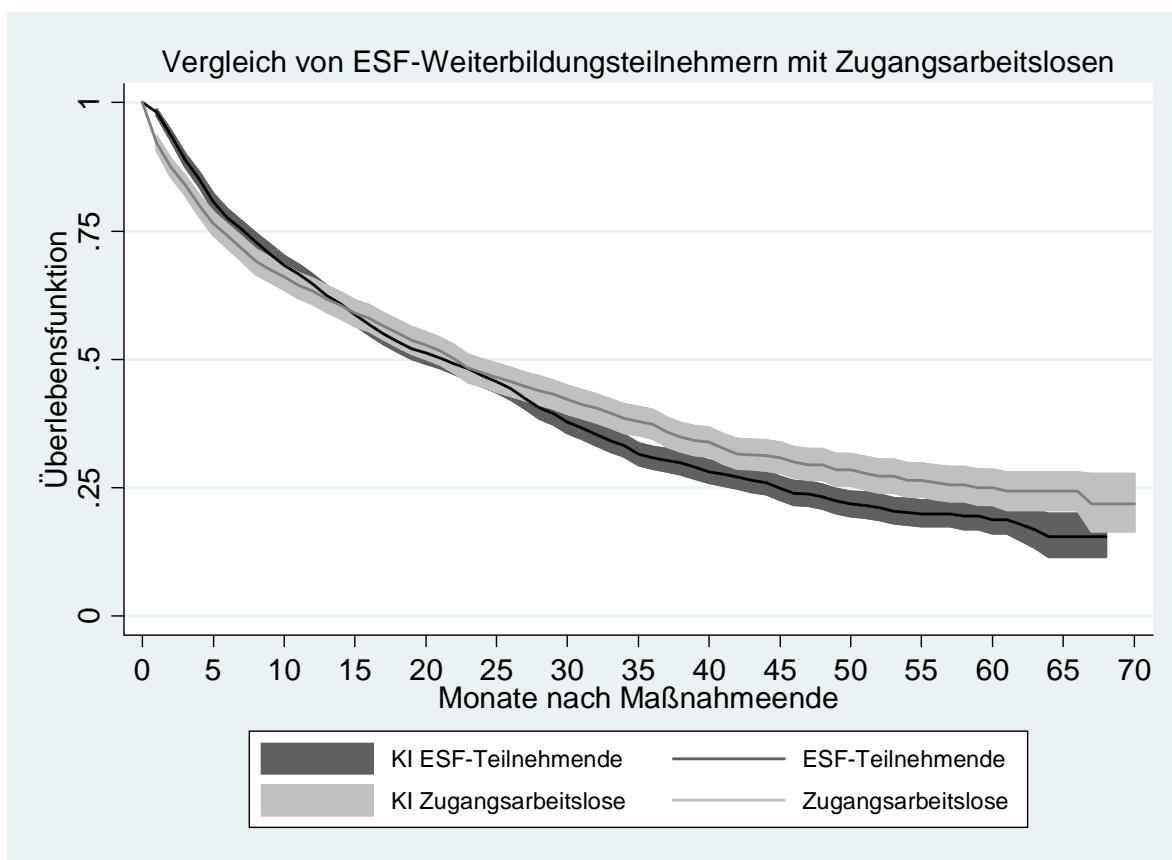
Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Für die neuen Bundesländern zeigt die Betrachtung ohne die ESF-Teilnehmenden, die sofort nach der Maßnahme erwerbstätig wurden, für die ESF-Geförderten zunächst eine geringere Übergangsrate als für die Zugangsarbeitslosen. Danach ist zwar die Übergangsrate der ESF-Teilnehmenden etwas höher als die der Zugangsarbeitslosen, allerdings nur so viel höher, dass bis zum Ende des Beobachtungszeitraums das Niveau der Zugangsarbeitslosen nur erreicht und beibehalten wird. Die Inzidenzraten der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen sind hier sogar geringfügig höher als die der ESF-Teilnehmenden: ESF-Teilnehmende: 0,027, Zugangsarbeitslose: 0,028. Insgesamt sind diese Ergebnisse jedoch statistisch nicht signifikant.

Bei Männern (Abbildung 6-10) und Frauen (Abbildung 6-11) zeigt der Vergleich erneut ein ähnliches Muster, wobei die Befunde nun statistisch nicht signifikant sind. Bei beiden Geschlechtern ist die Übergangsrate der ESF-Weiterbildungsteilnehmenden ohne diejenigen, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit wechselten zunächst geringer als die Rate der Zugangsarbeitslosen. Über den ge-

samtigen Beobachtungszeitraum betrachtet ist die Übergangsrate aber sowohl bei den ESF-Teilnehmern als auch bei den ESF-Teilnehmerinnen höher, die dargestellten Kurven kreuzen sich entsprechend. Allerdings zeigt sich dieses Muster bei den Männern etwas stärker als bei den Frauen. Zudem ist das Niveau der Übergangsrate sowohl bei den ESF-Teilnehmenden als auch bei den Zugangsarbeitslosen bei den Männern höher als bei den Frauen, wie auch die Inzidenzraten belegen: Männer: ESF-Teilnehmende: 0,032, Zugangsarbeitslose: 0,030, Frauen: ESF-Teilnehmende: 0,028, Zugangsarbeitslose: 0,027.

Abbildung 6-10
Männer: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,143$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer: 2.584, Ereignisse: 1.649;

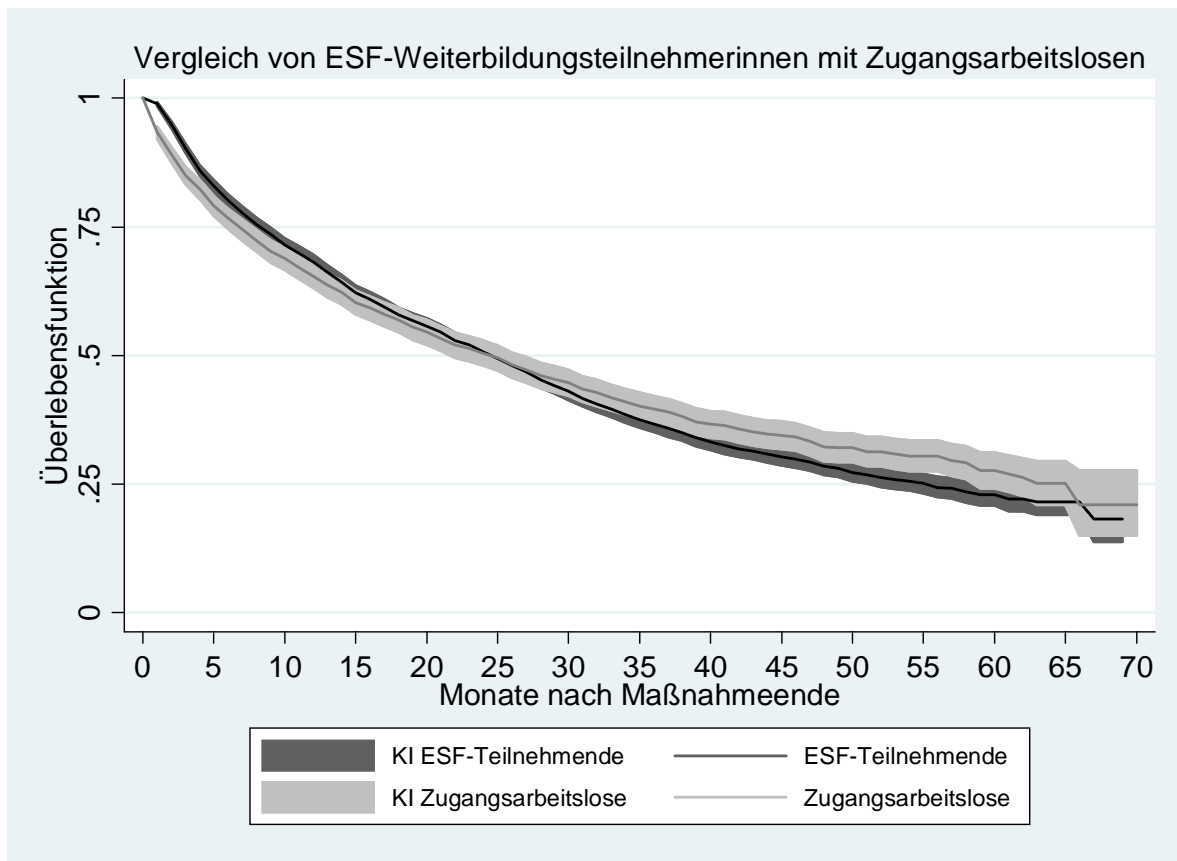
Zugangsarbeitslose: 1.556, Ereignisse: 918

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,032; Zugangsarbeitslose: 0,030

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 6-11

Frauen: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,689$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen: 4.666, Ereignisse: 2.838;

Zugangsarbeitslose: 1.815, Ereignisse: 1.036

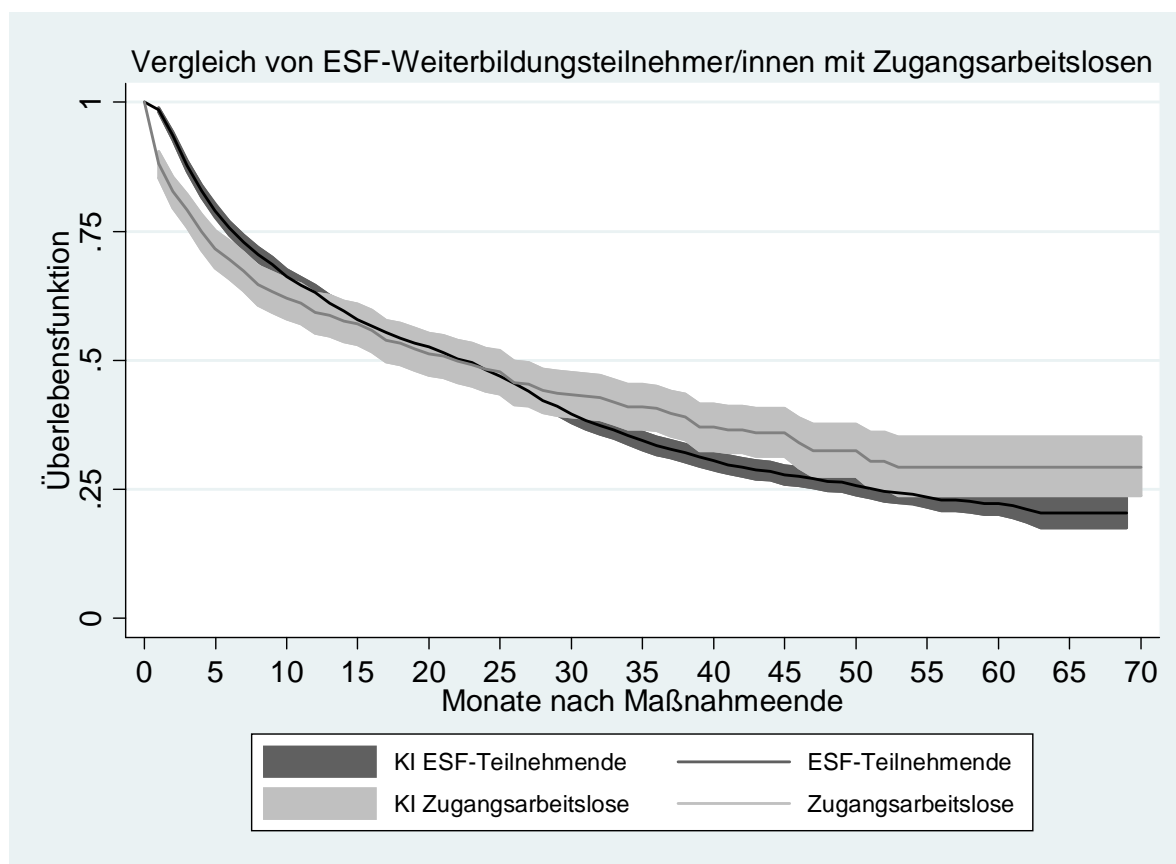
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,028; Zugangsarbeitslose: 0,027

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Auch bei den Nichtleistungsbeziehern (Abbildung 6-12) ergibt sich ohne die ESF-Teilnehmenden, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit wechselten, ein statistisch nicht signifikantes Ergebnis. Zunächst ist die Übergangsrate der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen geringer als bei der Vergleichsgruppe. Anschließend ist die Übergangsrate aber wieder höher, sodass sich die Kurven kreuzen und die Inzidenzrate der ESF-Teilnehmenden etwas höher ist als die der Zugangsarbeitslosen (ESF-Teilnehmende: 0,031, Zugangsarbeitslose: 0,030). Auch hier ergibt sich das vergleichsweise breite Konfidenzintervall bei der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen, das, wie bereits erläutert, auf die in dieser Gruppe geringe Zahl der Nichtleistungsbezieher zurückzuführen ist.

Abbildung 6-12

Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,689$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 3.906, Ereignisse: 2.450;

Zugangsarbeitslose: 624, Ereignisse: 349

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,031; Zugangsarbeitslose: 0,030

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

6.2.2 Einflussfaktoren auf den Übergang in Erwerbstätigkeit

In der folgenden Modellierung der Übergangswahrscheinlichkeit in einem semiparametrischen Proportional-Hazards-Modell für stetige Zeit (semiparametrische Cox-Regression) wird die strukturelle Gleichheit der Vergleichsgruppe zur Gruppe der Teilnehmenden über das Ergebnis des Vormatchings und nun zusätzlich modellbasiert über die Kontrolle weiterer relevanter Merkmale hergestellt. Bei dieser Modellierung werden zudem die Zensierungen berücksichtigt. Dies bedeutet, dass die berechneten bedingten Hazardraten von der Dauer der Beobachtungsperiode unabhängig sind.

Mit den Analysen werden auch bei diesem Vergleich zwei Ziele verfolgt: (1) die modellbasierte zusätzliche Kontrolle weiterer relevanter Merkmale aus der Befragung zur Ermittlung eines Nettoeffekts für das Treatment (Zertifikat), d. h. zur Minimierung unbeobachteter Heterogenität; (2) die Identifizierung der Faktoren, die für den Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt relevant sind. Hierbei ist

insbesondere der Vergleich der beeinflussenden Faktoren zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen wichtig, da so potenziell jeweils unterschiedliche Einflussfaktoren ermittelt werden können.

In den Modellen für den Vergleich der ESF-Teilnehmenden nach der Maßnahme und den Zugängen in Arbeitslosigkeit zum Austrittszeitpunkt der ESF-Geförderten konnte das Merkmal „Zusammenleben mit einem Partner“ nicht aufgenommen werden, da die Information für den Zeitpunkt nach Abschluss der Maßnahme nicht vorliegt. Zudem wurden die Arbeitslosigkeitsdauer und die Dauer vorheriger Nichterwerbstätigkeit nicht mit aufgenommen, weil die Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen definitionsgemäß zum Austrittszeitpunkt der Teilnehmenden an einer ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahme aus einer Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit wechselte.

Als zusätzliche Variable wurde die Frage nach einem Vermittlungsvorschlag seitens der ARGE oder der Arbeitsagentur nach der Maßnahme bzw. nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit bei der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen in das Modell aufgenommen.

Dargestellt wird nebeneinander jeweils das Ergebnis inklusive und exklusive der Personen, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten (Tabelle 6-1). Dargestellt werden zudem die Ergebnisse getrennter Modelle für diejenigen, die sich nicht arbeitslos gemeldet hatten (Tabelle 6-2) und diejenigen, die sich arbeitslos gemeldet hatten (Tabelle 6-3).

Tabelle 6-1
Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten (Cox-Regression)

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,18	0,00	0,91	0,01
Zugangsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,10	0,04	1,12	0,03
Cluster Ic	1,35	0,00	1,34	0,00
Cluster IIa	1,25	0,00	1,24	0,00
Cluster IIb	1,22	0,00	1,21	0,00
Cluster IIIa	1,35	0,00	1,23	0,03
Cluster IIIb	1,43	0,00	1,39	0,00
Cluster IIIc	1,42	0,00	1,36	0,00
Cluster IV	1,61	0,00	1,64	0,00
Cluster Va	1,15	0,22	1,04	0,77
Cluster Vb	1,50	0,00	1,52	0,00
Cluster Vc	1,36	0,00	1,25	0,06
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,88	0,00	0,88	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,88	0,00	0,88	0,00

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,87	0,00	0,81	0,00
35 bis unter 50 Jahre	0,76	0,00	0,71	0,00
50 Jahre und älter	0,51	0,00	0,45	0,00
Eintrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,08	0,66	1,13	0,52
Quartal 3 2000	1,32	0,10	1,40	0,06
Quartal 4 2000	1,32	0,10	1,34	0,10
Quartal 1 2001	1,47	0,02	1,47	0,03
Quartal 2 2001	1,43	0,03	1,49	0,02
Quartal 3 2001	1,46	0,02	1,51	0,02
Quartal 4 2001	1,71	0,00	1,85	0,00
Quartal 1 2002	1,57	0,01	1,62	0,01
Quartal 2 2002	1,68	0,00	1,76	0,00
Quartal 3 2002	1,75	0,00	1,86	0,00
Quartal 4 2002	1,88	0,00	2,18	0,00
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,07	0,12	1,08	0,10
Fachangestellte	1,07	0,06	1,09	0,02
Beamte	1,15	0,09	1,23	0,04
Azubis	1,02	0,82	0,97	0,71
selbständig	1,25	0,00	1,21	0,00
noch nie erwerbstätig	1,01	0,88	0,99	0,83
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,65	0,00	0,63	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,95	0,23	0,87	0,01
Ausländer/in	0,75	0,00	0,71	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,03	0,25	1,04	0,27
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,00	0,99	1,06	0,20
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,17	0,00	1,23	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,33	0,00	1,40	0,00
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,19	0,00	1,21	0,00
(Fach-)Hochschule	1,26	0,00	1,33	0,00
aktive Arbeitsuche nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,95	0,38	1,24	0,00
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,97	0,26	1,00	0,94
Anzahl Fälle	10.695		8.613	
Anzahl Ereignisse	7.302		5.399	
Log-Likelihood Nullmodell	-63319,376		-45630,352	
Log-Likelihood volles Modell	-62862,957		-45266,390	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Während der Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme im Modell einschließlich der sofort nach der Maßnahme erwerbstätigen Teilnehmenden einen statistisch signifikanten positiven Effekt hat, ergibt sich im Modell ohne diese Gruppe ein statistisch signifikanter negativer Effekt. Geht man davon aus, dass der Maßnahmeeffekt im ersten Modell eher überschätzt und im zweiten Modell eher unterschätzt wird, dann kann angenommen werden, dass der Abschluss einer ESF-Weiterbildungsteilnahme keinen bedeutsamen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Dies schließt auch die Annahme ein, dass es keinen relevanten negativen Maßnahmeeffekt gibt. Diesen hätte man vermuten können, weil die ESF-Geförderten als zuvor Arbeitslose bzw. Nichterwerbstätige im Vergleich zu Zugangsarbeitslosen aus Beschäftigung möglicherweise für Personaleinsteller weniger attraktiv sind (statistische Diskriminierung von Maßnahmeteilnehmern).

Die Effekte der einzelnen Merkmale der Modelle gelten in dieser Form der Betrachtung (Teilnehmergruppe und Vergleichsgruppe in einem Modell) für beide Gruppen. Hierbei ergeben sich bekannte personenbezogene Effekte beispielsweise des Alters, der Qualifikation und der gesundheitlichen Beeinträchtigung. Zudem zeigt sich aber auch, dass die regionale Arbeitsmarktlage die Chance zu einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt relativ stark beeinflusst. Diese Effekte unterscheiden sich kaum zwischen den beiden Modellen mit und ohne ESF-Teilnehmende, die sofort in eine Erwerbstätigkeit wechselten.

Eine aktive Arbeitsuche hat nur unter der Bedingung eines nicht sofortigen Wechsels einen relevanten Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit. Dies ist insofern wenig überraschend, als im Falle eines sofortigen Wechsels in eine Erwerbstätigkeit eine aktive Arbeitsuche nach der Maßnahme nicht erforderlich ist. Erfolgt allerdings kein sofortiger Wechsel, dann erhöht eine aktive Arbeitsuche die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Auffällig ist, dass Vermittlungsvorschläge durch die AA oder ARGE keinen (signifikanten) Einfluss auf den Übergang in Erwerbstätigkeit haben.

Werden in das Modell nur diejenigen einbezogen, die sich trotz ihrer faktischen Arbeitslosigkeit nicht arbeitslos gemeldet hatten (Tabelle 6-2), so zeigt sich, dass es sich zum größten Teil um ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen handelt, die sofort nach dem Ende der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten. Dementsprechend ist auch der Effekt der ESF-Weiterbildungsteilnahme im Modell einschließlich dieser Gruppe deutlich größer als im Gesamtmodell. Zudem zeigt sich, dass in der Gruppe derer, die sich nicht arbeitslos gemeldet hatten, die regionalen Effekte des Arbeitsmarkts und die personenbezogenen Merkmale eine sehr viel geringere Bedeutung für den Übergang in eine Erwerbstätigkeit haben. Der Effekt der aktiven Arbeitsuche ist bei den Arbeitslosen, die nicht sofort in eine Erwerbstätigkeit wechseln und sich nicht arbeitslos, sondern nur arbeitsuchend melden, relativ stark. Von Vermittlungsvorschlägen scheint demgegenüber kein (signifikanter) Einfluss auszugehen.

Tabelle 6-2

Keine Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten (Cox-Regression)

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,94	0,00	0,93	0,64
Zugangsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	0,95	0,65	0,90	0,63
Cluster Ic	1,24	0,17	0,84	0,66
Cluster IIa	1,03	0,79	1,11	0,69
Cluster IIb	0,93	0,53	0,98	0,95
Cluster IIIa	1,11	0,50	1,13	0,74
Cluster IIIb	1,01	0,96	1,30	0,34
Cluster IIIc	1,04	0,72	0,98	0,94
Cluster IV	0,98	0,92	0,91	0,79
Cluster Va	0,75	0,15	0,44	0,06
Cluster Vb	0,94	0,62	1,25	0,37
Cluster Vc	0,93	0,63	0,99	0,96
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,96	0,41	0,82	0,06
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,98	0,69	0,82	0,07
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,10	0,32	1,20	0,37
35 bis unter 50 Jahre	1,13	0,22	1,09	0,67
50 Jahre und älter	0,93	0,51	0,61	0,05
Austrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,07	0,89	0,88	0,90
Quartal 3 2000	1,08	0,87	0,66	0,70
Quartal 4 2000	1,28	0,59	0,91	0,93
Quartal 1 2001	1,49	0,38	0,99	0,99
Quartal 2 2001	1,37	0,49	0,90	0,92
Quartal 3 2001	1,45	0,41	1,25	0,83
Quartal 4 2001	1,51	0,36	1,43	0,74
Quartal 1 2002	1,51	0,37	1,18	0,88
Quartal 2 2002	1,52	0,36	0,90	0,92
Quartal 3 2002	1,47	0,40	1,11	0,92
Quartal 4 2002	1,56	0,33	1,31	0,80
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,03	0,71	1,04	0,84
Fachangestellte	1,03	0,61	1,15	0,30
Beamte	0,95	0,67	1,11	0,68
Azubis	1,11	0,46	1,26	0,50
selbständig	1,15	0,08	1,60	0,01
noch nie erwerbstätig	1,02	0,85	0,91	0,62
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,80	0,01	0,52	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	1,05	0,44	0,99	0,93
Ausländer/in	0,84	0,01	0,77	0,07
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,91	0,08	0,85	0,15

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,33	0,93	0,59
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,08	0,33	1,22	0,18
Abitur/EOS Klasse 12	1,09	0,32	1,35	0,08
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,06	0,39	1,10	0,51
(Fach-)Hochschule	1,14	0,09	1,30	0,09
aktive Arbeitsuche nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,06	0,41	1,65	0,01
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,04	0,42	1,11	0,35
Anzahl Fälle		2.695		821
Anzahl Ereignisse		2.235		532
Log-Likelihood Nullmodell		-16379,019		-3243,5709
Log-Likelihood volles Modell		-16315,393		-3183,5168

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Nimmt man in das Modell nur diejenigen auf, die sich nach der ESF-geförderten Weiterbildung bzw. im Vergleichszeitraum bei den Zugangsarbeitslosen arbeitslos gemeldet hatten (Tabelle 6-3), so zeigt sich in der Schätzung einschließlich der nach der Teilnahme sofort Erwerbstätigen kein positiver Effekt einer abgeschlossenen ESF-Weiterbildung. Im Modell ohne diese Gruppe ergibt sich dagegen ein statistisch signifikant negativer Effekt. Bei den kontrollierenden Merkmalen zeigt sich kein wesentlicher Unterschied zum Gesamtmodell. Die aktive Arbeitsuche hat zwar in beiden Modellen einen positiven Effekt. Dieser ist aber nicht sehr stark und statistisch nicht signifikant. Und wiederum haben Vermittlungsvorschläge in Alternative zu keinem Vermittlungsvorschlag keinen (signifikanten) Effekt.

Tabelle 6-3

Nur wenn Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine solche Erwerbstätigkeit wechselten (Cox-Regression)

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,96	0,24	0,91	0,01
Zugangsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,13	0,02	1,13	0,03
Cluster Ic	1,37	0,00	1,38	0,00
Cluster IIa	1,24	0,00	1,23	0,01
Cluster IIb	1,21	0,00	1,22	0,00
Cluster IIIa	1,25	0,02	1,24	0,03
Cluster IIIb	1,37	0,00	1,36	0,00
Cluster IIIc	1,38	0,00	1,38	0,00
Cluster IV	1,71	0,00	1,73	0,00
Cluster Va	1,22	0,19	1,20	0,23

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Cluster Vb	1,50	0,00	1,51	0,00
Cluster Vc	1,19	0,19	1,21	0,17
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,87	0,00	0,88	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,90	0,00	0,89	0,00
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,77	0,00	0,78	0,00
35 bis unter 50 Jahre	0,68	0,00	0,68	0,00
50 Jahre und älter	0,44	0,00	0,44	0,00
Austritts Quartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,12	0,56	1,12	0,56
Quartal 3 2000	1,45	0,05	1,46	0,04
Quartal 4 2000	1,36	0,09	1,36	0,09
Quartal 1 2001	1,49	0,03	1,49	0,03
Quartal 2 2001	1,51	0,02	1,52	0,02
Quartal 3 2001	1,50	0,02	1,50	0,03
Quartal 4 2001	1,86	0,00	1,85	0,00
Quartal 1 2002	1,65	0,01	1,63	0,01
Quartal 2 2002	1,84	0,00	1,84	0,00
Quartal 3 2002	1,96	0,00	1,94	0,00
Quartal 4 2002	2,23	0,00	2,25	0,00
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,08	0,11	1,09	0,08
Fachangestellte	1,09	0,03	1,10	0,03
Beamte	1,27	0,03	1,30	0,02
Azubis	0,97	0,68	0,95	0,54
selbständig	1,16	0,01	1,15	0,03
noch nie erwerbstätig	1,00	0,97	1,00	0,97
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,64	0,00	0,64	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,88	0,02	0,86	0,01
Ausländer/in	0,72	0,00	0,71	0,00
Kinder				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	1,05	0,10	1,05	0,11
Sozialhilfe vorher				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	1,08	0,09	1,08	0,12
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,23	0,00	1,24	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,41	0,00	1,42	0,00
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,23	0,00	1,22	0,00
(Fach-)Hochschule	1,30	0,00	1,32	0,00
aktive Arbeitsuche nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,15	0,09	1,16	0,07
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,00	0,90	1,00	0,96

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Anzahl Fälle	8.000		7.792	
Anzahl Ereignisse	5.067		4.867	
Log-Likelihood Nullmodell	-42450,600		-40649,634	
Log-Likelihood volles Modell	-42121,392		-4032,327	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Einen Einblick in möglicherweise unterschiedlich wirkende Einflussfaktoren nach der Maßnahme in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und in der Gruppe der Zugangsarbeitslosen zum Austrittszeitpunkt der ESF-Geförderten erbringt die Gegenüberstellung der jeweils für die beiden Gruppen getrennt geschätzten Modelle (Tabelle 6-4). Die Gegenüberstellung erfolgt erneut erstens inklusive der Teilnehmenden, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten, und zweitens ohne die Berücksichtigung dieser ESF-Teilnehmenden.

Tabelle 6-4

Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen (inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit wechselten) und Zugangsarbeitslose (Cox-Regression)

	ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen inkl. sofort in ET		ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen ohne sofort in ET		Zugangsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,14	0,02	1,17	0,01	1,04	0,69
Cluster Ic	1,42	0,00	1,42	0,00	1,19	0,28
Cluster IIa	1,32	0,00	1,34	0,00	1,03	0,84
Cluster IIb	1,26	0,00	1,25	0,01	1,14	0,24
Cluster IIIa	1,47	0,00	1,30	0,03	1,10	0,53
Cluster IIIb	1,48	0,00	1,40	0,00	1,33	0,06
Cluster IIIc	1,52	0,00	1,47	0,00	1,16	0,21
Cluster IV	1,76	0,00	1,91	0,00	1,15	0,54
Cluster Va	1,11	0,45	0,83	0,36	1,28	0,23
Cluster Vb	1,59	0,00	1,66	0,00	1,23	0,12
Cluster Vc	1,50	0,00	1,39	0,02	1,02	0,93
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,88	0,00	0,89	0,00	0,87	0,02
Leistungsbezug vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,90	0,00	0,91	0,01	0,86	0,04
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,96	0,43	0,93	0,35	0,67	0,00
35 bis unter 50 Jahre	0,83	0,00	0,79	0,00	0,65	0,00
50 Jahre und älter	0,61	0,00	0,56	0,00	0,33	0,00
Austrittsquartal						
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	0,88	0,67	0,77	0,47	1,40	0,15
Quartal 3 2000	1,02	0,96	0,87	0,71	1,85	0,01
Quartal 4 2000	1,13	0,67	0,99	0,98	1,46	0,07
Quartal 1 2001	1,30	0,37	1,11	0,77	1,54	0,05
Quartal 2 2001	1,24	0,46	1,11	0,77	1,66	0,02
Quartal 3 2001	1,29	0,39	1,17	0,66	1,46	0,08
Quartal 4 2001	1,50	0,17	1,43	0,32	1,87	0,00
Quartal 1 2002	1,42	0,23	1,30	0,46	1,35	0,17

	ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen inkl. sofort in ET		ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen ohne sofort in ET		Zugangsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Quartal 2 2002	1,45	0,20	1,32	0,44	1,93	0,00
Quartal 3 2002	1,51	0,16	1,41	0,35	1,98	0,00
Quartal 4 2002	1,55	0,13	1,60	0,19	2,34	0,00
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,01	0,91	0,98	0,79	1,24	0,01
Fachangestellte	1,01	0,86	1,00	0,93	1,33	0,00
Beamte	1,10	0,26	1,16	0,15	1,31	0,52
Azubis	1,03	0,72	0,98	0,84	0,94	0,66
selbständig	1,22	0,00	1,16	0,03	1,27	0,11
noch nie erwerbstätig	0,99	0,86	0,95	0,46	----	---
gesundheit. Beeinträchtigung						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,69	0,00	0,66	0,00	0,59	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,99	0,90	0,92	0,14	0,69	0,01
Ausländer/in	0,75	0,00	0,71	0,00	0,81	0,10
Kinder						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,03	0,33	1,03	0,37	1,04	0,45
Sozialhilfe vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,01	0,90	1,08	0,11	0,86	0,44
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,08	0,11	1,16	0,02	1,24	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,24	0,00	1,35	0,00	1,28	0,01
beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,15	0,00	1,17	0,01	1,28	0,01
(Fach-)Hochschule	1,22	0,00	1,28	0,00	1,40	0,01
aktive Arbeitsuche nach Maß- nahme						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,83	0,00	1,20	0,09	1,26	0,03
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,97	0,40	1,03	0,38	0,93	0,16
Anzahl Fälle	8.100		6.018		2.595	
Anzahl Ereignisse	5.775		3.872		1.527	
Log-Likelihood Nullmodell	-48431,411		-31316,676		-11102,223	
Log-Likelihood volles Modell	-48143,860		-31085,023		-10930,808	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

In der Gegenüberstellung der ESF-Teilnehmenden und der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen fällt auf, dass es bei den ESF-Teilnehmenden deutliche Unterschiede aufgrund der regionalen Arbeitsmarktlage gibt, die sich bei den Zugangsarbeitslosen nicht beobachten lassen. Bei Letzteren gibt es demgegenüber größere Unterschiede beim Quartal, in dem die Arbeitslosigkeit begonnen hat (zugleich Austrittsquartal aus der ESF-Weiterbildung), als bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen. Das bedeutet, dass bei den Zugangsarbeitslosen offenbar die konjunkturelle Arbeitsmarktlage, und bei den ESF-Teilnehmenden demgegenüber die regionale Arbeitsmarktlage bedeutsam für einen Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt ist.

Ein weiterer Unterschied besteht beim Alter, das bei den Zugangsarbeitslosen sehr viel stärker negativ wirkt. Eine ESF-Weiterbildungsteilnahme kann also offenbar den negativen Effekt eines höheren Alters ein wenig abpuffern. Die letzte berufliche Tätigkeit, der höchste Schulabschluss und der berufliche Abschluss, d. h. allgemein die Qualifikation, unterscheiden sich ebenfalls in der Bedeutung zwischen ESF-Teilnehmenden und Zugangsarbeitslosen. Bei den Zugangsarbeitslosen steigen mit höherer Qualifikation die Chancen einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich stärker als bei Arbeitslosen nach einer ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahme.

Der einzige nennenswerte Unterschied zwischen den beiden ESF-Teilnahmegruppen (inklusive und exklusive sofort in eine Erwerbstätigkeit) findet sich bei der aktiven Arbeitsuche. Im Modell einschließlich der ESF-Teilnehmenden, die sofort in eine Erwerbstätigkeit wechselten, hat die aktive Arbeitsuche einen negativen Effekt. Dies dürfte daran liegen, dass die Untergruppe der sofort erwerbstätig gewordenen ESF-Geförderten nicht mehr aktiv suchen musste. Im Modell ohne diese Gruppe der ESF-Teilnehmenden ergibt sich für die aktive Suche erwartungsgemäß ein positiver Effekt, der allerdings statistisch nicht signifikant ist. Bei den Zugangsarbeitslosen ergibt sich ein statistisch signifikant positiver Effekt in einer ähnlichen Größenordnung.

6.3 Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Weiterbildung?

Mit der gleichen Methode, den gleichen Einschränkungen und den gleichen Treatment- und Vergleichsgruppen wie im vorangehenden Kapitel wird im Folgenden als Zielzustand der Übergang in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betrachtet. Im Vergleich zum vorigen Kapitel wird also nun der Zielzustand stärker eingegrenzt von einer Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich selbständige und geringfügige Erwerbstätigkeit) auf eine ungeförderte abhängige Erwerbstätigkeit (ohne geringfügige Erwerbstätigkeit).

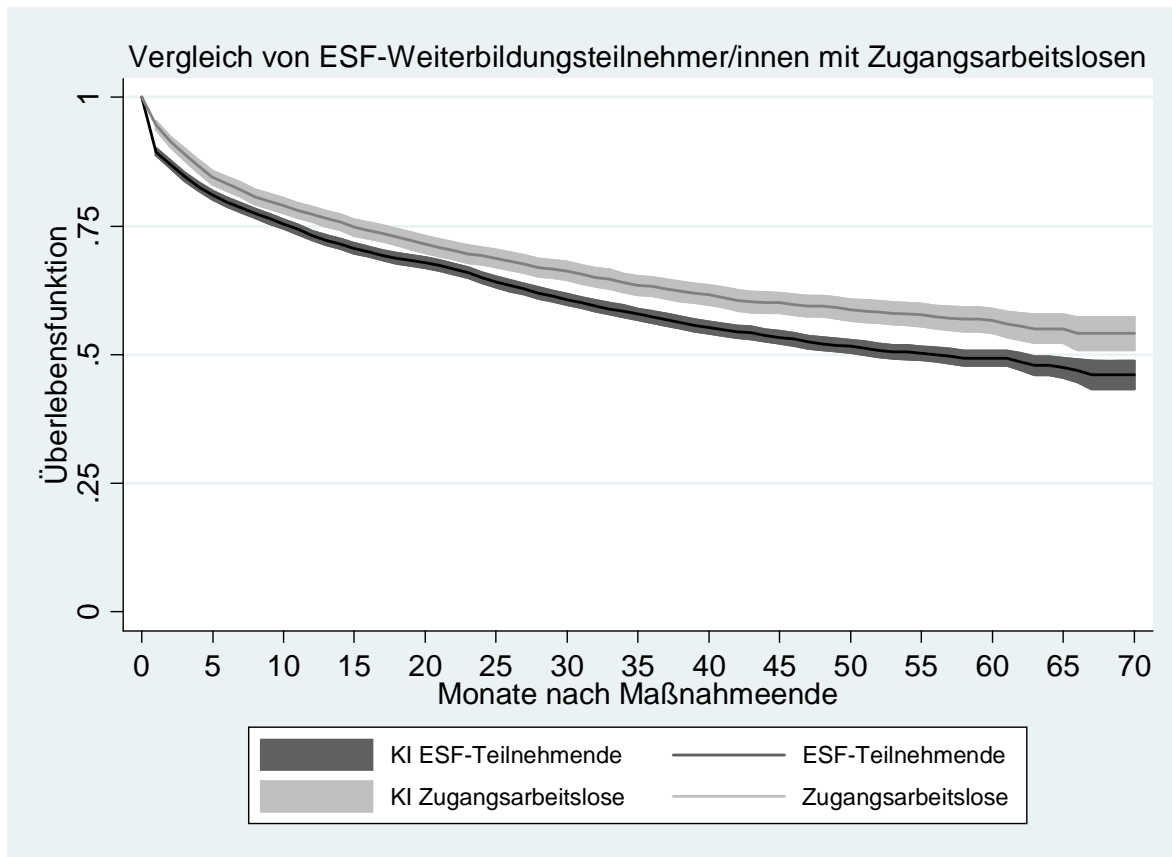
6.3.1 Übergangsraten im Vergleich

Wie im vorausgehenden Kapitel werden im Folgenden nichtparametrische Übergangsraten dargestellt. Betrachtet wird nun der erste Übergang nach dem Abschluss einer ESF-geförderten Maßnahmeteilnahme bzw. nach einer zum gleichen Zeitraum beginnenden Arbeitslosigkeit in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Hierbei werden wieder zunächst die Ergebnisse unter Einschluss der Weiterbildungsteilnehmer/innen berichtet, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse unter Ausschluss dieser Gruppe vorgestellt. Herausgenommen werden also im zweiten Schritt nicht nur Weiterbildungsteilnehmer/innen, die sofort nach der Maßnahme in eine ungeförderte sozialversicherungs-

pflichtige Beschäftigung wechselten, sondern alle, die in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten.²²

Abbildung 6-13

Gesamt: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 9.700, Ereignisse: 4.048;

Zugangsarbeitslose: 3.364, Ereignisse: 1.176

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,016; Zugangsarbeitslose: 0,013

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

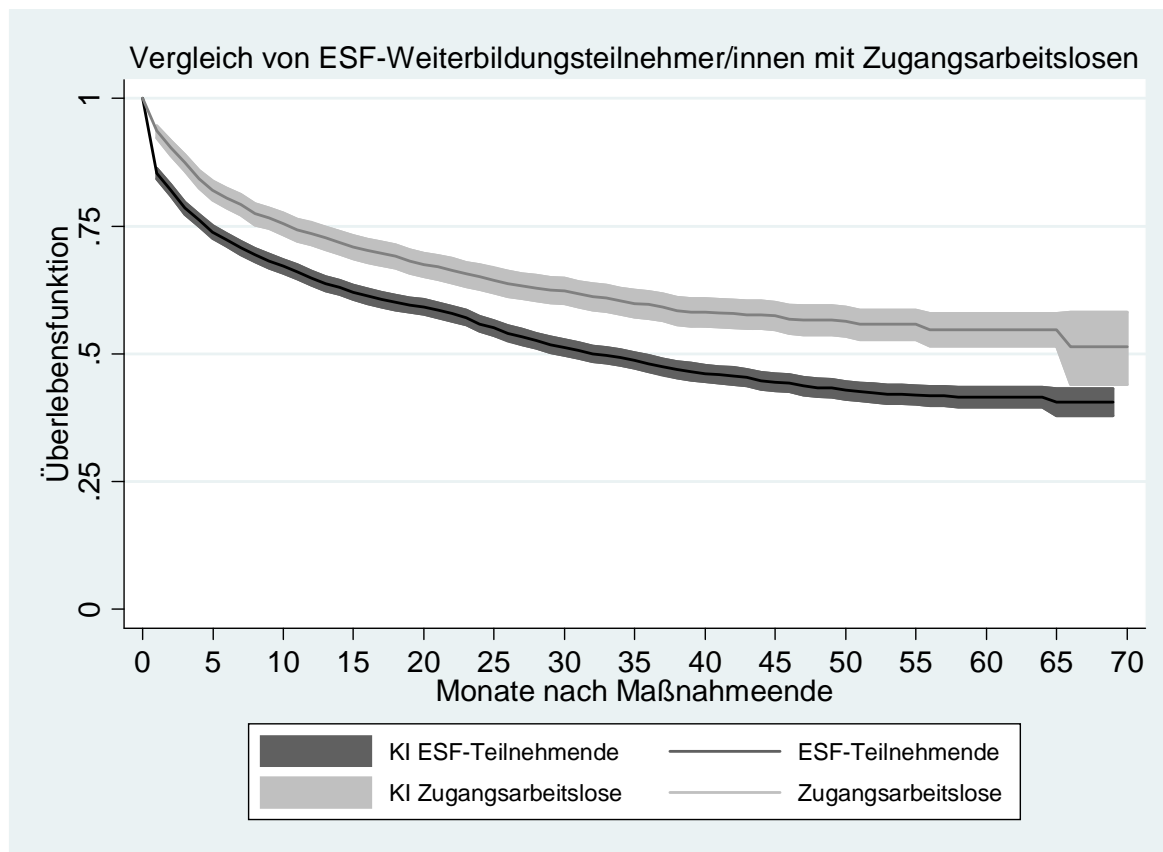
Die Inzidenzraten zwischen den beiden Gruppen unterscheiden sich auch bei der Betrachtung des Übergangs in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Unterschied ist allerdings geringer als beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt: ESF-Weiterbildungsteilnehmende:

²² Der wesentliche Grund für die Herausnahme dieser Gruppe besteht in der Harmonisierung der Treatment- und der Vergleichsgruppe zu Beginn des Prozesses, d. h. zum Beginn der Arbeitslosigkeit nach der Maßnahme (Treatmentgruppe) bzw. nach einer Erwerbstätigkeit (Vergleichsgruppe). Da in der Vergleichsgruppe keine oder nur wenige ggf. schwer identifizierbare Zugangsarbeitslose enthalten sind, die zum Beginn des Beobachtungsprozesses (also bei Zugang in Arbeitslosigkeit) in einer geförderten oder einer nicht-sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit waren, ist es für die Analyse des Übergangs in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zweckmäßig, auch aus der Treatmentgruppe alle Teilnehmenden, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit gleich welcher Art wechselten, herauszunehmen.

0,016, Zugangsarbeitslose: 0,013. Im Vergleich aller ESF-Teilnehmenden mit allen Zugangsarbeitslosen ergeben sich dementsprechend höhere, aber nicht ganz so deutlich wie zuvor abweichende Übergangsraten der ESF-Teilnehmenden. Die Übergangsraten sind wiederum insbesondere in den ersten beiden Monaten nach Abschluss der Maßnahme höher, aber auch im Anschluss daran gehen die Kurven weiter auseinander.

Abbildung 6-14

Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.636, Ereignisse: 2.308;

Zugangsarbeitslose: 1.659, Ereignisse: 622

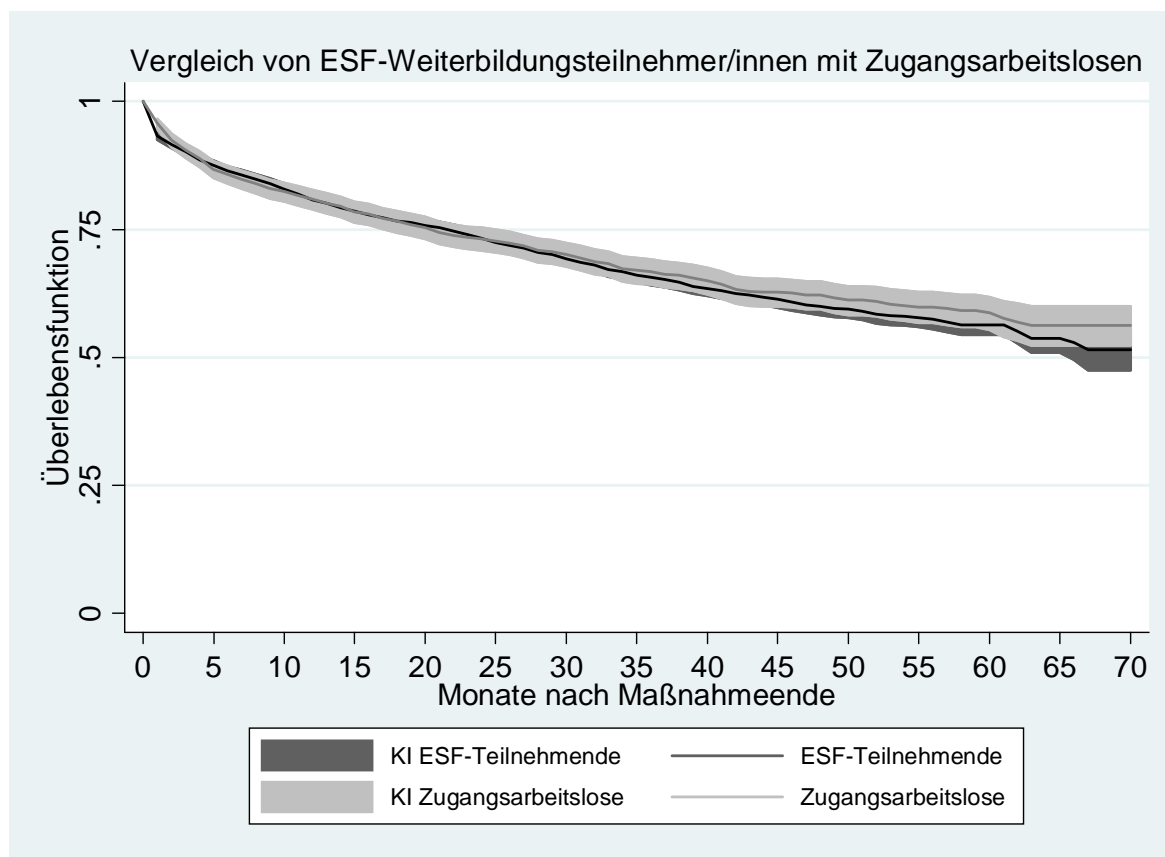
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,023; Zugangsarbeitslose: 0,015

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Wie bei den Übergängen in Erwerbstätigkeit generell ist der Unterschied der Inzidenzraten zwischen den beiden Gruppen in den alten Bundesländern deutlich größer als im gesamten Bundesgebiet: ESF-Weiterbildungsteilnehmende: 0,023, Zugangsarbeitslose: 0,015. Ebenfalls zeigt sich ein größerer Unterschied bei den Übergangsraten zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Zugangsarbeitslosen. Und erneut ist dieser größere Unterschied vor allem mit den höheren Übergangsraten in den ersten beiden Monaten nach Maßnahmeende begründet.

Abbildung 6-15

Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,415$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.063, Ereignisse: 1.739;

Zugangsarbeitslose: 1.704, Ereignisse: 554

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,012; Zugangsarbeitslose: 0,011

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Während bei den Übergängen in Erwerbstätigkeit insgesamt für die neuen Bundesländer noch signifikante Unterschiede feststellbar waren (vgl. oben), lässt sich nun kaum noch ein Unterschied der Inzidenzraten zwischen den beiden Gruppen feststellen: ESF-Weiterbildungsteilnehmende: 0,012, Zugangsarbeitslose: 0,011. In den neuen Bundesländern sind jetzt faktisch keine Unterschiede der Übergangsraten zwischen den beiden Gruppen über die gesamte Zeit betrachtet erkennbar. Einen statistisch signifikanten Unterschied gibt es demgemäß nicht.

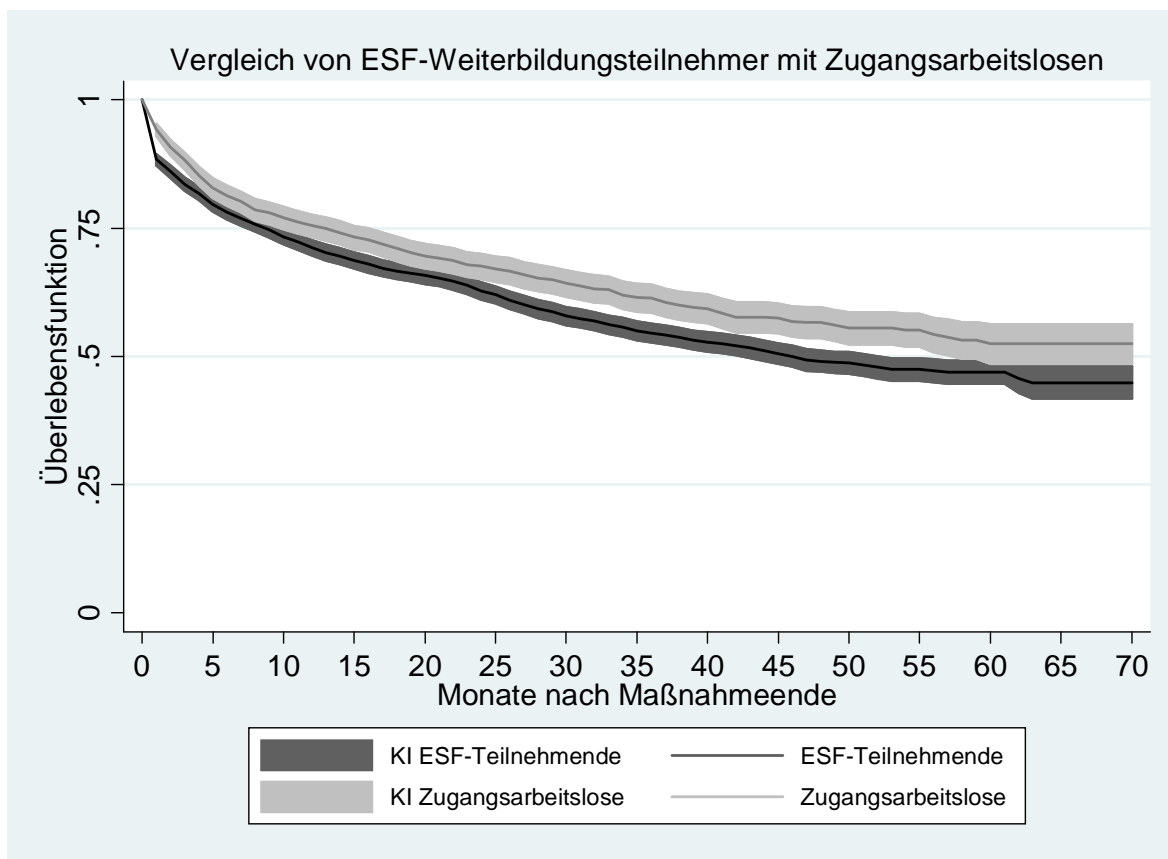
Die geschlechtsspezifische Differenzierung der Übergangsraten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ergibt das gleiche, wenn auch weniger deutlich ausgeprägte Bild wie bei den geschlechtsspezifischen Übergängen in Erwerbstätigkeit generell. Die Unterscheidung zwischen ESF-Teilnehmenden und Zugangsarbeitslosen getrennt für Männer und Frauen (Abbildung 6-16 und Abbildung 6-17), zeigt, dass die Übergangsraten der ESF-Teilnehmenden in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei beiden Geschlechtern höher sind als die der Zugangsarbeitslosen. Und auch jetzt sind die Inzidenzraten bei den Männern so-

wohl bei den ESF-Teilnehmenden als auch bei den Zugangsarbeitslosen höher als bei den Frauen (Inzidenzraten Männer: ESF-Teilnehmer: 0,018, Zugangsarbeitslose: 0,014; Inzidenzraten Frauen: ESF-Teilnehmerinnen: 0,015, Zugangsarbeitslose: 0,012).

Männer und Frauen profitieren also auch im Hinblick auf eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit gleichermaßen von einer abgeschlossenen ESF-Weiterbildungsteilnahme, die Frauen allerdings auf einem etwas niedrigeren Niveau. Für beide Geschlechter sind die Unterschiede zu einem wesentlichen Teil auf die ersten zwei Monate nach dem Ende der Maßnahme zurückzuführen.

Abbildung 6-16

Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: p = 0,000

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer: 3.611, Ereignisse: 1.573;

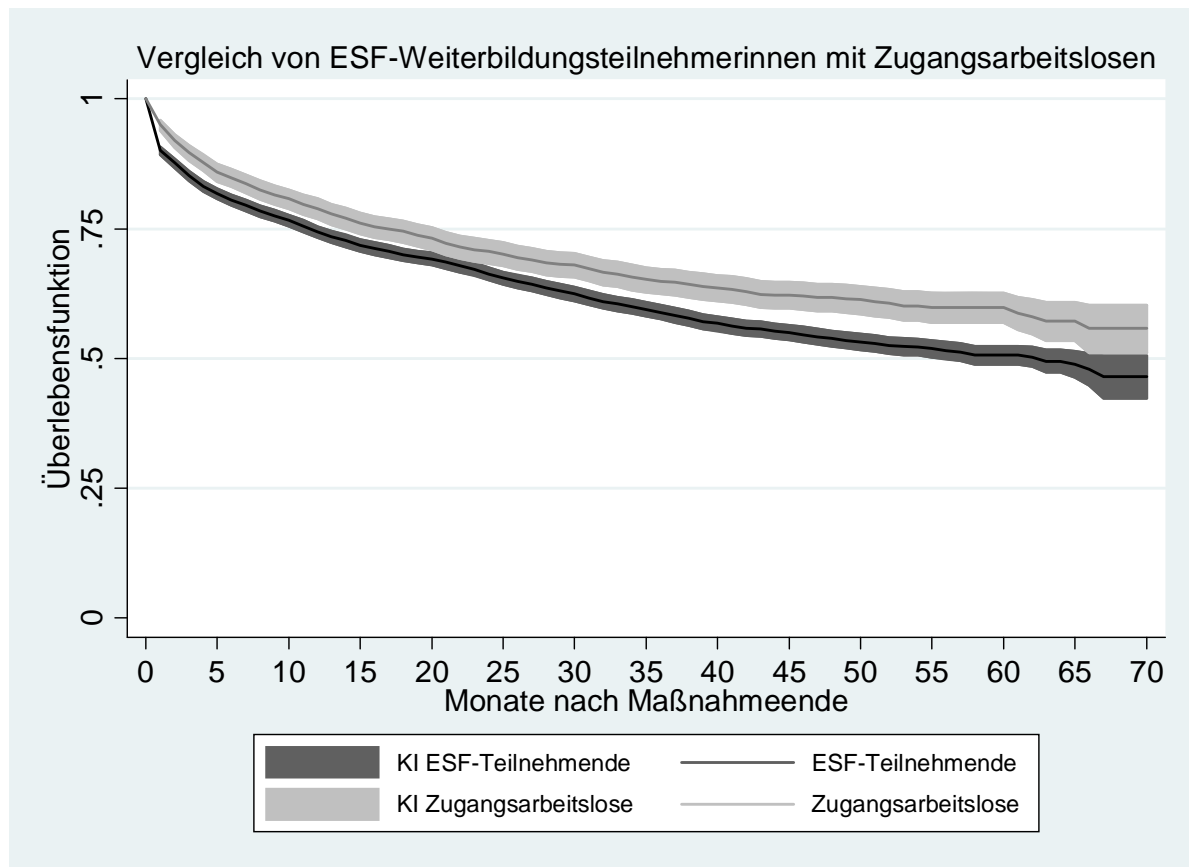
Zugangsarbeitslose: 1.554, Ereignisse: 574

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,018; Zugangsarbeitslose: 0,014

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 6-17

Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen: 6.089, Ereignisse: 2.475;

Zugangsarbeitslose: 1.810, Ereignisse: 602

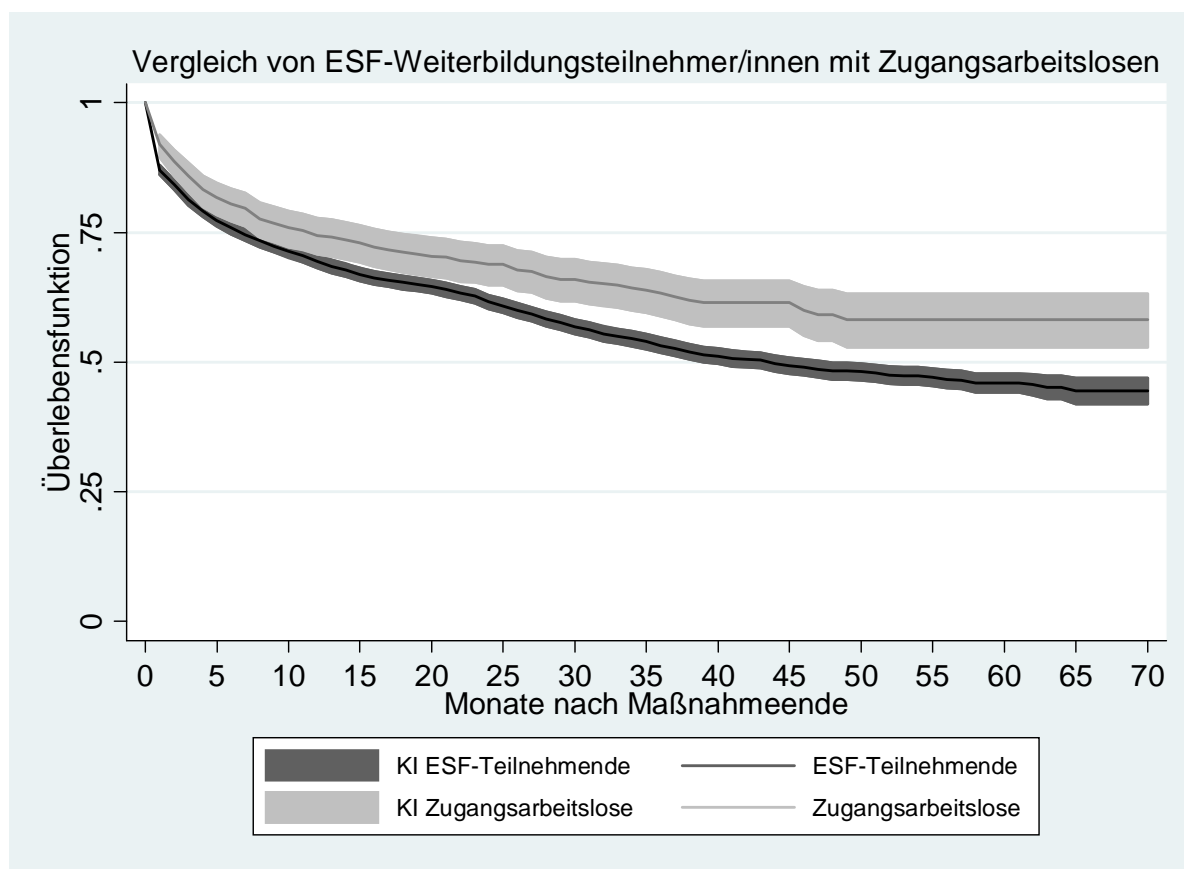
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,015; Zugangsarbeitslose: 0,012

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Und auch bei den Nichtleistungsbeziehern (Abbildung 6-18) ist nun die Inzidenzrate der ESF-Teilnehmenden höher als die der Zugangsarbeitslosen und zugleich dieser Unterschied weniger stark ausgeprägt als beim Zielzustand einer qualitativ unspezifischen Erwerbstätigkeit: ESF-Teilnehmende: 0,019, Zugangsarbeitslose: 0,014. Über den gesamten Zeitraum betrachtet ist die Übergangsrate derjenigen Nichtleistungsbezieher, die eine ESF-Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen haben, höher als die Übergangsrate der Vergleichsgruppe. Allerdings ist das Konfidenzintervall bei der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen relativ breit, weil die Zahl der Nichtleistungsbezieher und die Zahl der Übergänge in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in dieser Gruppe klein ist.

Abbildung 6-18

Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 5.482, Ereignisse: 2.479;

Zugangsarbeitslose: 622, Ereignisse: 211

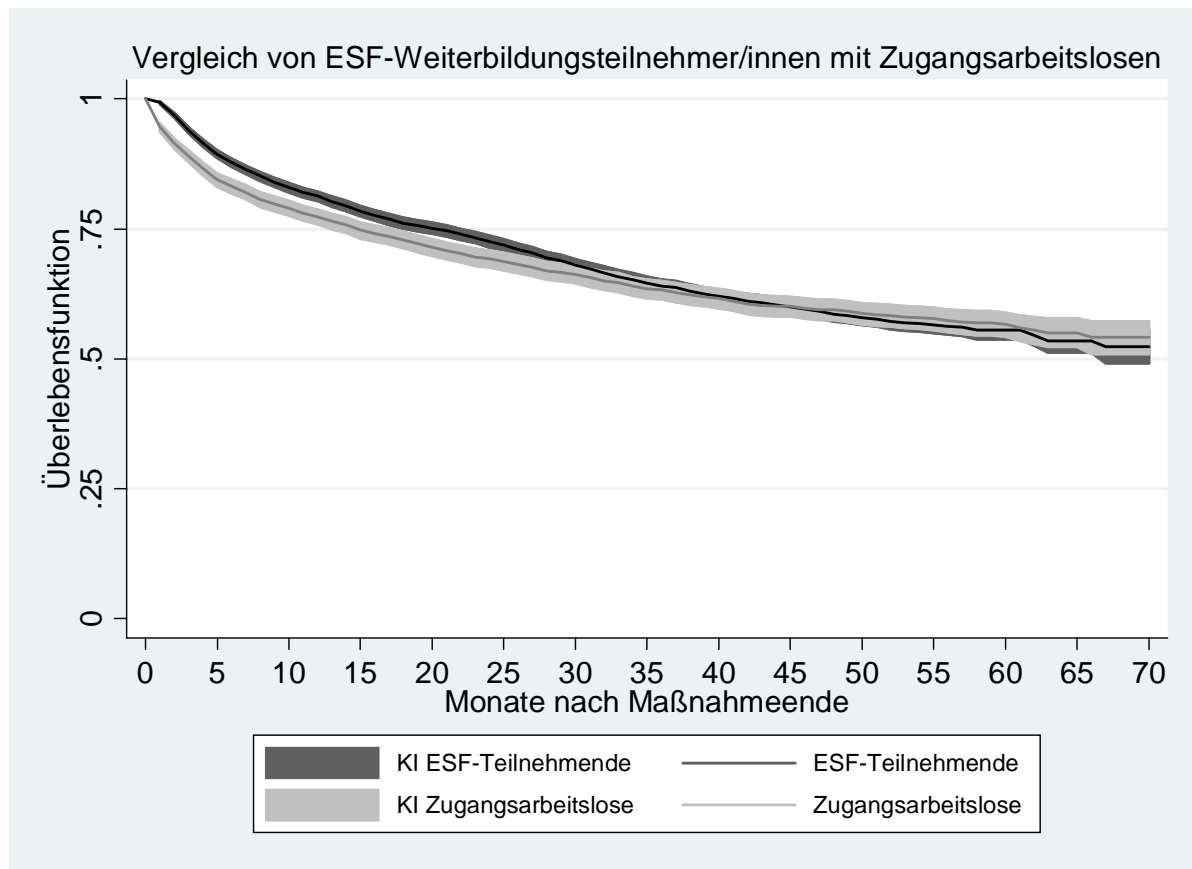
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,019; Zugangsarbeitslose: 0,014

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

In den folgenden Abbildungen sind die Ergebnisse des Vergleichs unter Ausschluss der ESF-Teilnehmenden, die sofort nach dem Ende der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind, dargestellt. Auch für diesen qualitativ anspruchsvolleren Zielzustand wird wie bereits beim Übergang in eine allgemeine Erwerbstätigkeit deutlich, dass die höheren Übergangsraten der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen sowohl in der Gesamtbetrachtung als auch in allen Subgruppen zu einem wesentlichen Teil auf den Übergängen sofort nach dem Ende der Maßnahme beruhen. Nur noch im Vergleich von ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Zugangsarbeitslosen in den alten Bundesländern ergibt sich auch bei der Eingrenzung auf die Teilnehmenden, die nicht sofort in eine Erwerbstätigkeit gewechselt sind, eine höhere Inzidenzrate für die ESF-Geförderten. Allerdings ist dies kein statistisch signifikanter Befund.

Abbildung 6-19

Gesamt: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,029$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 7.241, Ereignisse: 2.512;

Zugangsarbeitslose: 3.364, Ereignisse: 1.176

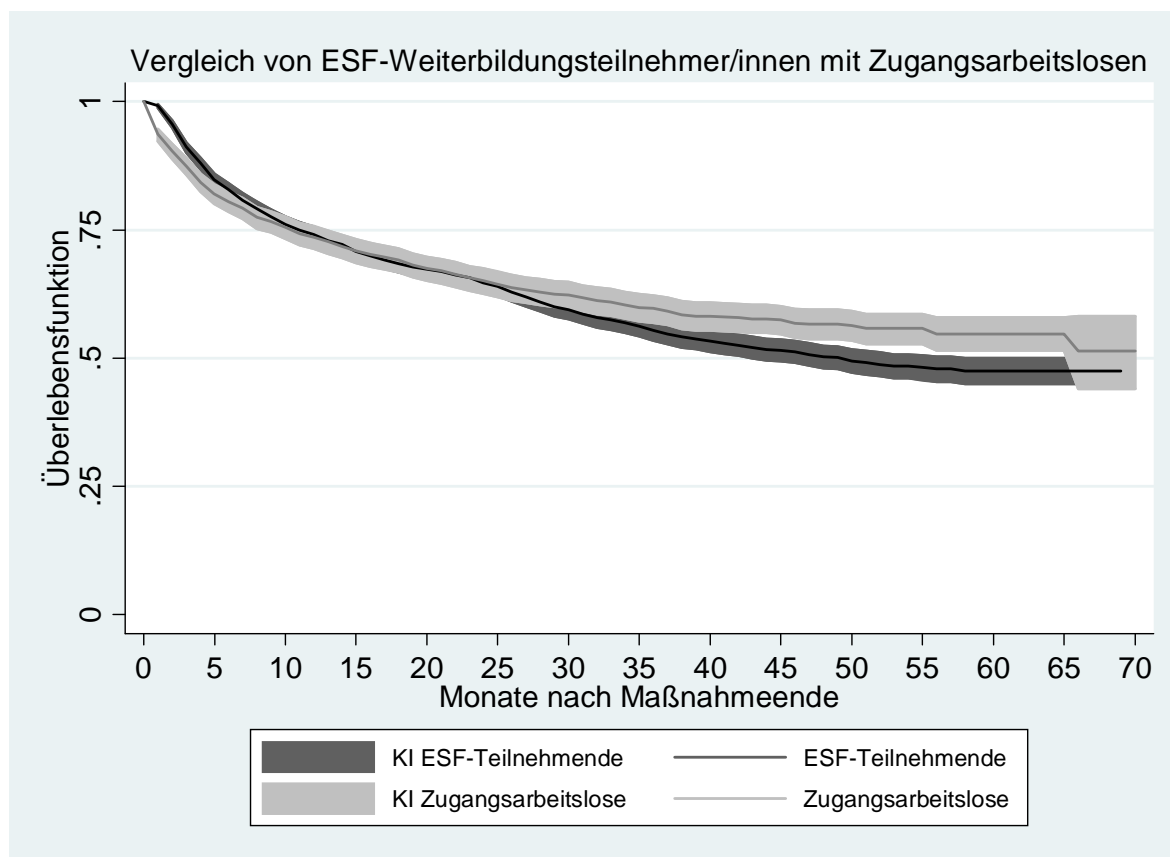
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,012; Zugangsarbeitslose: 0,013

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Der Gesamtvergleich ergibt für die ESF-Geförderten in der ersten Zeit deutlich geringere Übergangsraten – ein Effekt davon, dass nun die erfolgreiche Gruppe, die sofort aus der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt übergang, ausgeschlossen wurde. Weil die Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Teilnehmenden jedoch später ansteigt, kreuzen sich die Kurven, allerdings erst nach etwa vier Jahren. Am Ende der Beobachtungszeit ergibt sich kein Unterschied zwischen der Treatment- und der Vergleichsgruppe. Die nur langfristig wirksame und etwas höhere Übergangsrate der ESF-Teilnehmenden ergibt im Mittel über den gesamten Beobachtungszeitraum – im Unterschied zur entsprechenden Schätzung der Übergänge in Erwerbstätigkeit generell – eine etwas geringere Inzidenzrate (ESF-Teilnehmende: 0,012, Zugangsarbeitslose: 0,013).

Abbildung 6-20

Alte Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,126$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 3.208, Ereignisse: 1.344;

Zugangsarbeitslose: 1.659, Ereignisse: 622

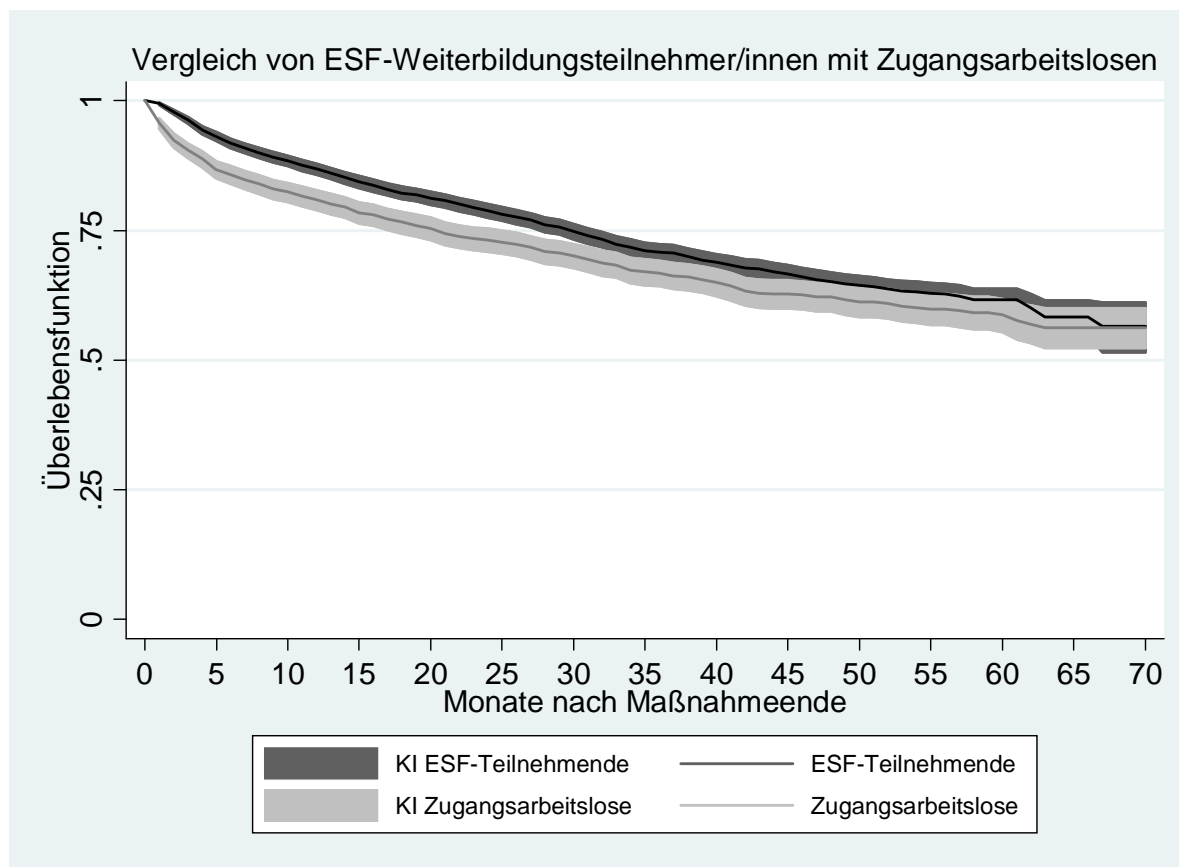
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,017; Zugangsarbeitslose: 0,015

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

In den alten Bundesländern zeigt sich wie schon beim Übergang in allgemeine Erwerbstätigkeit in der Schätzung ohne die ESF-Teilnehmenden, die sofort in eine Erwerbstätigkeit wechselten, eine über den gesamten Zeitraum betrachtet etwas höhere Übergangswahrscheinlichkeit bei den ESF-Teilnehmenden im Vergleich zu den Zugangsarbeitslosen. Zwar ist die Übergangswahrscheinlichkeit zunächst geringer, die Kurven kreuzen sich aber bereits nach etwa einem Jahr. Nach etwa zwei Jahren bis zum Ende der Beobachtungszeit ist die Übergangswahrscheinlichkeit dann bei den ESF-Teilnehmenden höher als bei den Zugangsarbeitslosen. Dementsprechend ergibt sich auch eine etwas höhere Inzidenzrate bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: ESF-Teilnehmende: 0,017, Zugangsarbeitslose: 0,015. Die Unterschiede zwischen den Überlebenskurven sind allerdings statistisch nicht mehr signifikant wie noch bei der entsprechenden Schätzung des Übergangs in Erwerbstätigkeit generell.

Abbildung 6-21

Neue Bundesländer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,000$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 4.033, Ereignisse: 1.168;

Zugangsarbeitslose: 1.704, Ereignisse: 554

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,009; Zugangsarbeitslose: 0,011

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

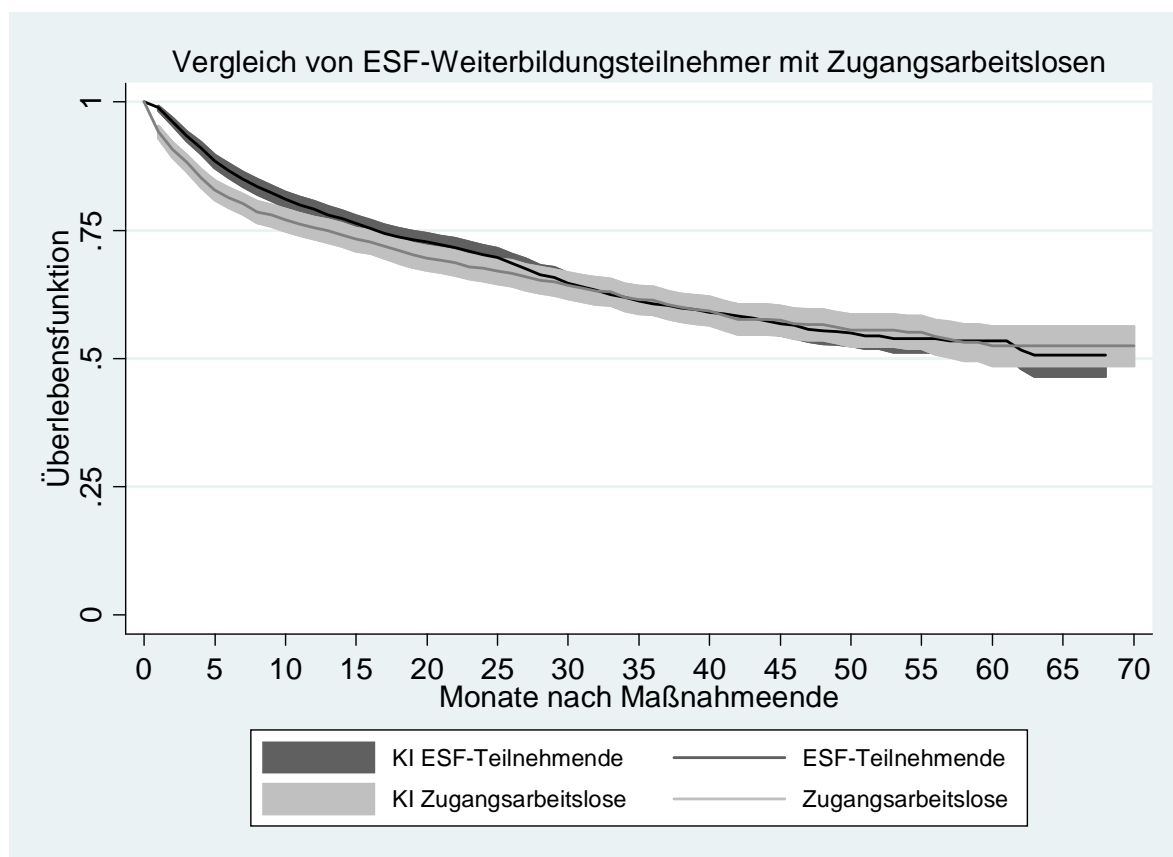
Für die neuen Bundesländer zeigt die Schätzung ohne die sofort erfolgreichen ESF-Teilnehmenden über den gesamten Beobachtungszeitraum eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vergleich zu den Zugangsarbeitslosen. Die Überlebenskurven nähern sich jedoch zunehmend an, sodass sich zum Ende des Beobachtungszeitraums in etwa das gleiche Niveau ergibt. Der Unterschied in den Überlebenskurven ist statistisch signifikant. Die Inzidenzraten der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen sind entsprechend höher als die der ESF-Teilnehmenden: ESF-Teilnehmende: 0,009, Zugangsarbeitslose: 0,011.

Die nach Geschlecht getrennten Schätzungen der Überlebensfunktionen ergibt wie schon bei der entsprechenden Schätzung des Übergangs in allgemeine Erwerbstätigkeit kein signifikantes Ergebnis. Bei beiden Geschlechtern ist die Übergangsrate der ESF-Weiterbildungsteilnehmenden ohne diejenigen, die sofort in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten, zunächst geringer als die Rate der Zugangsarbeitslosen (Abbildung 6-22 und Abbildung 6-23). Über den ge-

samten Beobachtungszeitraum betrachtet ist die Übergangsrate jedoch sowohl bei den ESF-Teilnehmern als auch bei den ESF-Teilnehmerinnen höher, sodass sich die Überlebenskurven kreuzen. Dies erfolgt bei den Kurven der Männer früher als bei den Kurven der Frauen. Dies bedeutet, dass bei den Männern die ESF-Teilnehmer den anfänglichen Abstand nach Maßnahmeende gegenüber den Zugangsarbeitslosen schneller aufholen als dies bei den Frauen der Fall ist. Der Unterschied der Übergangsraten ist demnach bei den Männern größer als bei den Frauen. Zudem ist das Niveau der Übergangsraten der Männer unter den ESF-Teilnehmenden und auch den Zugangsarbeitslosen höher als bei den Frauen. Diese Befunde zeigen sich auch bei den Inzidenzraten, die sich zwischen den männlichen ESF-Teilnehmern und Zugangsarbeitslosen über den gesamten Zeitraum betrachtet nicht unterscheiden, während bei den Frauen die Inzidenzrate der Zugangsarbeitslosen etwas höher ist als die der ESF-Teilnehmerinnen (Inzidenzraten Männer: ESF-Teilnehmer: 0,014, Zugangsarbeitslose: 0,014; Inzidenzraten Frauen: ESF-Teilnehmerinnen: 0,011, Zugangsarbeitslose: 0,012).

Abbildung 6-22

Männer: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,229$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer: 2.579, Ereignisse: 947;

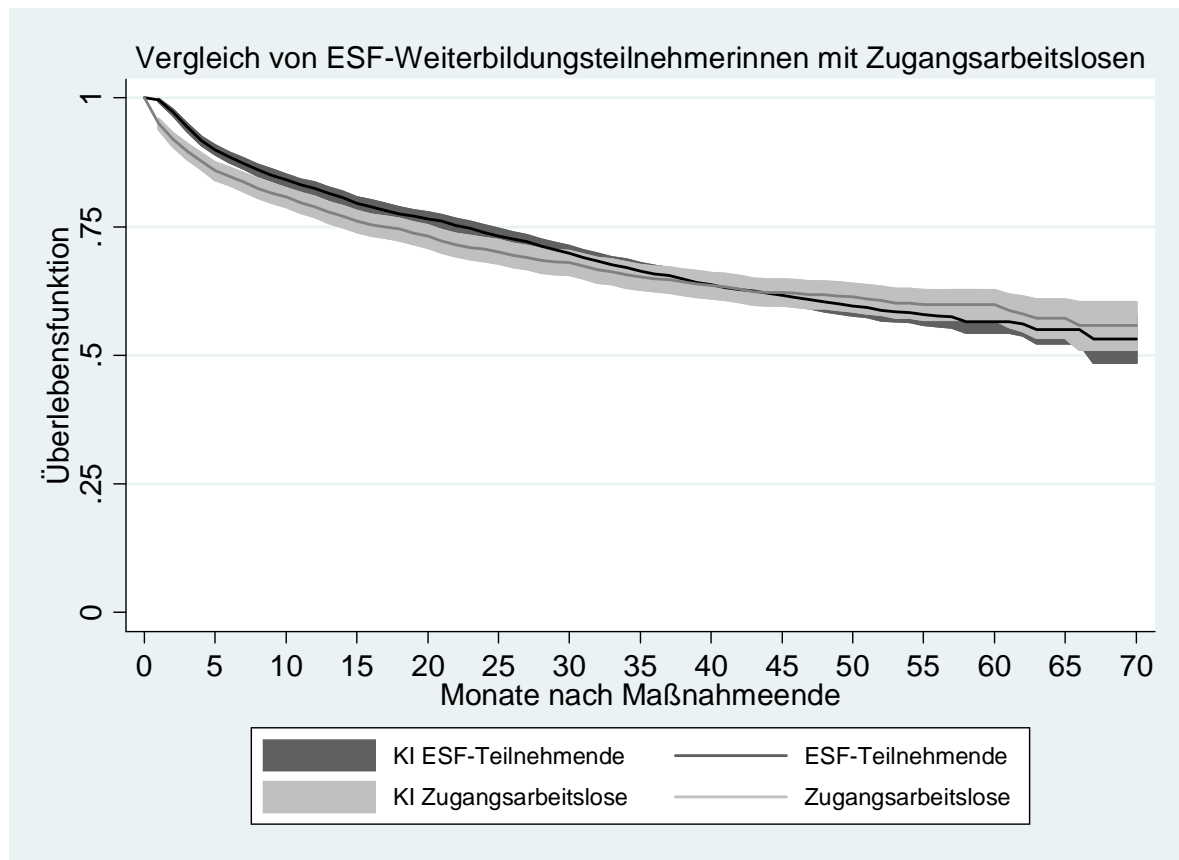
Zugangsarbeitslose: 1.554, Ereignisse: 574

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,014; Zugangsarbeitslose: 0,014

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung 6-23

Frauen: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,226$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmerinnen: 4.662, Ereignisse: 1.565;

Zugangsarbeitslose: 1.810, Ereignisse: 602

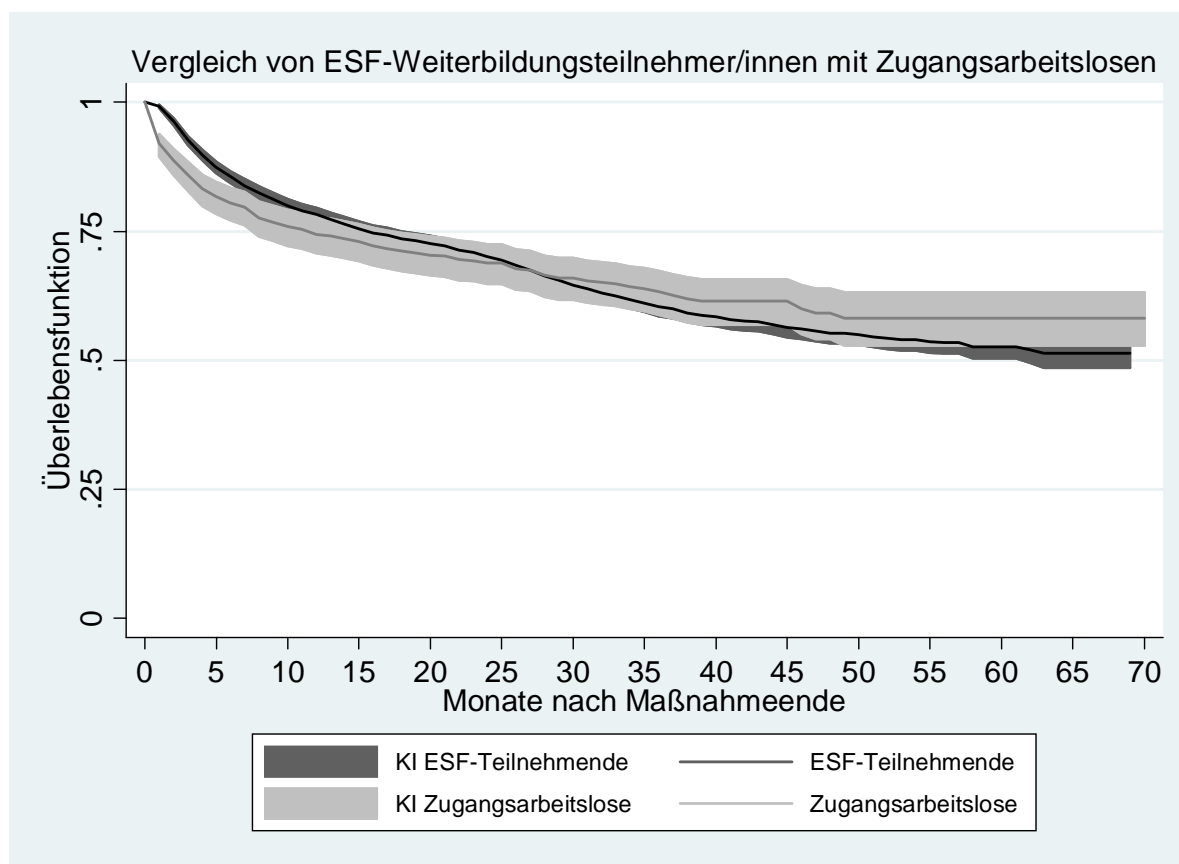
Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,011; Zugangsarbeitslose: 0,012

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Nach wie vor ergibt die Schätzung der Überlebensfunktionen für die Gruppe der Nichtleistungsbezieher (Abbildung 6-24) kein signifikantes Ergebnis. Die Inzidenzraten der ESF-Teilnehmenden und der Zugangsarbeitslosen unterscheiden sich nicht: ESF-Teilnehmende: 0,014, Zugangsarbeitslose: 0,014. Auch bei dieser Gruppe ist die Übergangsrate derjenigen Nichtleistungsbezieher, die eine ESF-Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen haben, in der ersten Zeit niedriger als die Übergangsrate der Vergleichsgruppe. Im weiteren Verlauf ist dann die Übergangsrate der ESF-Teilnehmenden höher, sodass sich die Überlebenskurven nach etwa drei Jahren kreuzen. Wie bereits erläutert, ist das Konfidenzintervall bei der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen relativ breit, weil die Zahl der Nichtleistungsbezieher und die Zahl der Übergänge in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in dieser Gruppe gering ist.

Abbildung 6-24

Nichtleistungsbezieher: Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten)



Log-Rank-Test: $p = 0,226$

Fallzahl: ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen: 3.901, Ereignisse: 1.462;

Zugangsarbeitslose: 622, Ereignisse: 211

Inzidenzrate: ESF-FbW-TN: 0,014; Zugangsarbeitslose: 0,014

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

6.3.2 Einflussfaktoren auf den Übergang in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Folgenden werden wieder Ergebnisse semiparametrischer Proportional-Hazards-Modelle für stetige Zeit präsentiert, nun für den Zielzustand einer ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Auch für diesen Zielzustand werden die Ergebnisse jeweils mit und ohne die sofortigen Übergänge von ESF-Geförderten in Erwerbstätigkeit gegenübergestellt sowie getrennte Modelle für diejenigen, die sich arbeitslos gemeldet hatten, und diejenigen, die sich nicht arbeitslos gemeldet hatten, präsentiert.

Tabelle 6-5

Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten (Cox-Regression)

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,10	0,03	0,87	0,00
Zugangsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,08	0,25	1,05	0,54
Cluster Ic	1,45	0,00	1,39	0,00
Cluster IIa	1,37	0,00	1,36	0,00
Cluster IIb	1,71	0,00	1,62	0,00
Cluster IIIa	1,61	0,00	1,37	0,01
Cluster IIIb	1,96	0,00	1,96	0,00
Cluster IIIc	1,88	0,00	1,76	0,00
Cluster IV	2,37	0,00	2,33	0,00
Cluster Va	1,60	0,00	1,78	0,00
Cluster Vb	2,23	0,00	2,19	0,00
Cluster Vc	1,61	0,00	1,32	0,07
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,86	0,00	0,83	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,87	0,00	0,86	0,00
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,89	0,05	0,79	0,00
35 bis unter 50 Jahre	0,72	0,00	0,64	0,00
50 Jahre und älter	0,37	0,00	0,31	0,00
Austrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,02	0,94	1,11	0,69
Quartal 3 2000	1,38	0,16	1,49	0,11
Quartal 4 2000	1,30	0,23	1,38	0,18
Quartal 1 2001	1,41	0,12	1,47	0,11
Quartal 2 2001	1,22	0,36	1,33	0,23
Quartal 3 2001	1,32	0,21	1,45	0,12
Quartal 4 2001	1,48	0,08	1,61	0,05
Quartal 1 2002	1,43	0,10	1,55	0,07
Quartal 2 2002	1,39	0,13	1,53	0,08
Quartal 3 2002	1,49	0,07	1,55	0,07
Quartal 4 2002	1,58	0,04	1,84	0,01
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,11	0,05	1,12	0,08
Fachangestellte	1,03	0,56	1,04	0,45
Beamte	1,09	0,37	1,18	0,19
Azubis	0,96	0,62	0,87	0,19
selbständig	1,03	0,61	0,97	0,75
noch nie erwerbstätig	1,07	0,25	1,03	0,72
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,56	0,00	0,51	0,00
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,95	0,32	0,94	0,30
Ausländer/in	0,75	0,00	0,73	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,01	0,68	1,01	0,74
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,84	0,00	0,82	0,00

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,24	0,00	1,24	0,00
Abitur/EOS Klasse 12	1,43	0,00	1,45	0,00
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,10	0,07	1,13	0,05
(Fach-)Hochschule	1,11	0,06	1,15	0,04
aktive Arbeitsuche nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,14	0,07	1,51	0,00
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,93	0,02	0,96	0,34
Anzahl Fälle	10.688		8.607	
Anzahl Ereignisse	4.421		3.112	
Log-Likelihood Nullmodell	-39314,605		-26981,562	
Log-Likelihood volles Modell	-38814,025		-26593,721	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Die Ergebnisse unterscheiden sich nur unwesentlich von den Ergebnissen der Modellierung des Übergangs in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Modell einschließlich der sofort Erfolgreichen, weil in eine Erwerbstätigkeit Gewechselt, ergibt einen statistisch signifikant positiven Effekt, im Modell ohne diese Gruppe findet sich dagegen ein statistisch signifikant negativer Effekt. Geht man davon aus, dass der Effekt im ersten Modell eher überschätzt und im zweiten Modell eher unterschätzt wird, so folgt daraus, dass der Abschluss einer ESF-Weiterbildungsteilnahme keinen bedeutsamen – sei es positiven oder negativen – Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat. Obwohl die ESF-Teilnehmer/innen zuvor mehr oder weniger lang arbeitslos, also seit längerer Zeit nicht mehr erwerbstätig waren, schneiden sie nicht schlechter, aber auch nicht besser ab als diejenigen, die vor Eintritt in Arbeitslosigkeit „in Arbeit“ waren.

Für die einzelnen Merkmale ergeben sich erneut die bekannten personenbezogenen Effekte beispielsweise des Alters, der Qualifikation und der gesundheitlichen Beeinträchtigung. Die erheblichen Unterschiede der Hazard Ratios der Arbeitsmarktcluster belegen, dass die regionale Arbeitsmarktlage einen wichtigen Einfluss auf die Chance zu einer ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat. Dabei überrascht nicht, dass sich die regionale Heterogenität für den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stärker auswirkt als – wie oben gezeigt – auf die Chance zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gleich welcher Qualität.

Eine aktive Arbeitsuche hat auch für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur unter der Bedingung eines nicht sofortigen Wechsels einen relevanten positiven Einfluss. Der positive Effekt ist für den Übergang in diese ungeforderte abhängige Erwerbstätigkeit stärker als für den Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Ob es keinen oder mindestens

einen Vermittlungsvorschlag durch die AA oder ARGE gab, scheint dagegen für den Übergang in beide Zielzustände keine Rolle zu spielen.

In der folgenden Tabelle 6-6 sind die Ergebnisse der Modellierung nur für die ESF-Teilnehmenden und die Zugangsarbeitslosen dargestellt, die sich nach der Maßnahme bzw. nach dem Übergang aus einer Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit nicht arbeitslos (ggf. aber arbeitssuchend) gemeldet hatten. Hier ist die Zahl der Übergänge derjenigen ESF-Teilnehmenden, die nicht sofort in Erwerbstätigkeit wechselten, derart gering, dass keine ausreichende Varianz für die Berücksichtigung der Variable „Quartal“ vorhanden war. Deshalb wurde diese Variable aus dem Modell entfernt.

Tabelle 6-6

Keine Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten (Cox-Regression)

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,57	0,01	0,98	0,91
Zugangsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,14	0,35	1,06	0,86
Cluster Ic	1,51	0,04	0,58	0,42
Cluster IIa	1,36	0,06	1,57	0,23
Cluster IIb	1,71	0,00	1,84	0,08
Cluster IIIa	1,67	0,01	1,09	0,88
Cluster IIIb	1,74	0,00	2,63	0,01
Cluster IIIc	1,68	0,00	1,50	0,26
Cluster IV	2,03	0,00	2,11	0,10
Cluster Va	1,05	0,85	1,24	0,69
Cluster Vb	1,79	0,00	2,36	0,02
Cluster Vc	1,52	0,03	1,33	0,49
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,98	0,68	0,98	0,85
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,98	0,73	0,92	0,57
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	1,15	0,21	1,07	0,78
35 bis unter 50 Jahre	0,99	0,97	0,80	0,37
50 Jahre und älter	0,63	0,00	0,44	0,01
Austrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	0,80	0,71	----	----
Quartal 3 2000	0,93	0,91	----	----
Quartal 4 2000	1,01	0,98	----	----
Quartal 1 2001	1,08	0,90	----	----
Quartal 2 2001	0,89	0,85	----	----
Quartal 3 2001	1,04	0,95	----	----
Quartal 4 2001	1,07	0,91	----	----
Quartal 1 2002	1,06	0,92	----	----
Quartal 2 2002	0,98	0,97	----	----
Quartal 3 2002	1,08	0,90	----	----
Quartal 4 2002	1,04	0,94	----	----

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,11	0,31	1,26	0,31
Fachangestellte	1,01	0,86	1,12	0,50
Beamte	0,89	0,41	0,93	0,82
Azubis	1,05	0,79	0,81	0,60
selbständig	1,00	0,98	1,37	0,14
noch nie erwerbstätig	1,05	0,63	0,81	0,34
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,80	0,05	0,54	0,02
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,89	0,15	0,75	0,13
Ausländer/in	0,82	0,02	0,82	0,27
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,90	0,08	0,66	0,00
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,95	0,51	0,90	0,55
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,27	0,02	1,22	0,32
Abitur/EOS Klasse 12	1,35	0,01	1,43	0,11
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,00	0,99	1,04	0,82
(Fach-)Hochschule	1,03	0,75	0,95	0,79
aktive Arbeitsuche nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,17	0,10	2,25	0,00
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,95	0,40	1,03	0,86
Anzahl Fälle	2.693		820	
Anzahl Ereignisse	1.486		318	
Log-Likelihood Nullmodell	-11208,085		-2013,1953	
Log-Likelihood volles Modell	-11121,046		-1955,0615	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: $p < 0,05$

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen, die sich nicht arbeitslos gemeldet haben, handelt es sich zum größten Teil offenbar um solche Teilnehmenden, die sofort nach dem Ende der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit wechselten. Deutlich wird dies daran, dass der Effekt der ESF-Weiterbildungsteilnahme im Modell mit dieser Gruppe wesentlich größer als im Gesamtmodell ist (vgl. Tabelle 6-5). Einen sehr starken Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln, hat eine aktive Arbeitsuche bei den relativ wenigen Arbeitslosen, die nicht sofort in eine Erwerbstätigkeit einmündeten und gleichwohl nicht arbeitslos gemeldet waren.

Das Modell mit den arbeitslos gemeldeten ESF-Teilnehmenden und Zugangsarbeitslosen (Tabelle 6-7) ergibt für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Gegensatz zum Übergang in eine Erwerbstätigkeit gleich welcher Art einen statistisch signifikant positiven Effekt der aktiven

Arbeitsuche, dagegen keinen Effekt von Vermittlungsvorschlägen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die ESF-Teilnehmenden sofort nach der Maßnahme in eine solche Beschäftigung wechselten oder nicht. Der Effekt einer abgeschlossenen ESF-Weiterbildungsteilnahme ist allerdings in beiden Modellen statistisch signifikant negativ.

Tabelle 6-7

Nur wenn Arbeitslosigkeitsmeldung nach der Maßnahme: Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten (Cox-Regression)

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,91	0,05	0,87	0,00
Zugangsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,05	0,52	1,04	0,65
Cluster Ic	1,42	0,00	1,44	0,00
Cluster IIa	1,32	0,00	1,32	0,01
Cluster IIb	1,58	0,00	1,59	0,00
Cluster IIIa	1,42	0,01	1,38	0,01
Cluster IIIb	1,82	0,00	1,86	0,00
Cluster IIIc	1,79	0,00	1,78	0,00
Cluster IV	2,27	0,00	2,29	0,00
Cluster Va	1,98	0,00	1,99	0,00
Cluster Vb	2,13	0,00	2,15	0,00
Cluster Vc	1,29	0,14	1,30	0,14
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,82	0,00	0,82	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,87	0,00	0,86	0,00
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,77	0,00	0,76	0,00
35 bis unter 50 Jahre	0,63	0,00	0,63	0,00
50 Jahre und älter	0,31	0,00	0,30	0,00
Austrittsquartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,07	0,80	1,07	0,79
Quartal 3 2000	1,52	0,09	1,52	0,09
Quartal 4 2000	1,36	0,21	1,34	0,22
Quartal 1 2001	1,45	0,12	1,43	0,14
Quartal 2 2001	1,31	0,26	1,31	0,26
Quartal 3 2001	1,39	0,17	1,41	0,16
Quartal 4 2001	1,59	0,05	1,58	0,06
Quartal 1 2002	1,53	0,07	1,49	0,10
Quartal 2 2002	1,55	0,07	1,53	0,08
Quartal 3 2002	1,58	0,06	1,56	0,06
Quartal 4 2002	1,88	0,01	1,87	0,01
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,10	0,14	1,10	0,13
Fachangestellte	1,04	0,51	1,03	0,55
Beamte	1,29	0,06	1,29	0,06
Azubis	0,89	0,28	0,86	0,19
selbständig	0,94	0,46	0,90	0,24
noch nie erwerbstätig	1,09	0,30	1,08	0,33
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,51	0,00	0,50	0,00

	inkl. sofort in Erwerbstätigkeit		ohne sofort in Erwerbstätigkeit	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Spätaussiedler/Ausländer	Referenz		Referenz	
Deutsche ohne Aussiedler	0,99	0,86	0,96	0,57
Spätaussiedler/in	0,73	0,00	0,71	0,00
Kinder	Referenz		Referenz	
nein	1,07	0,13	1,06	0,16
Sozialhilfe vorher	Referenz		Referenz	
nein	0,83	0,01	0,81	0,00
höchster Schulabschluss	Referenz		Referenz	
ohne, Volks-/Hauptschule	1,24	0,00	1,24	0,00
Realschule/POS Klasse 10	1,44	0,00	1,45	0,00
beruflicher Abschluss	Referenz		Referenz	
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	1,15	0,03	1,15	0,04
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,15	0,07	1,17	0,04
(Fach-)Hochschule				
aktive Arbeitsuche nach Maßnahme	Referenz		Referenz	
nein	1,39	0,00	1,38	0,01
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE	Referenz		Referenz	
nein	0,96	0,31	0,96	0,37
ja				
Anzahl Fälle	7.995		7.787	
Anzahl Ereignisse	2.935		2.794	
Log-Likelihood Nullmodell	-25221,214		-23941,144	
Log-Likelihood volles Modell	-24869,691		-23585,530	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: p < 0,05

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Hinweise auf möglicherweise unterschiedlich wirkende Einflussfaktoren – jetzt auf den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – in der Gruppe der ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und in der Gruppe der Zugangsarbeitslosen zum Austrittszeitpunkt der ESF-Geförderten erbringt wiederum die folgende Gegenüberstellung der jeweils für die beiden Gruppen getrennt geschätzten Modelle (Tabelle 6-8).

Tabelle 6-8

Übergangswahrscheinlichkeit in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getrennt für ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen (inklusive und exklusive Teilnehmende, die sofort nach der Maßnahme in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten) und Zugangsarbeitslose (Cox-Regression)

	ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen inkl. sofort in ET		ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen ohne sofort in ET		Zugangsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Arbeitsmarkt Cluster	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ia	1,14	0,10	1,10	0,29	0,97	0,79
Cluster Ib	1,59	0,00	1,55	0,00	1,12	0,61
Cluster Ic	1,49	0,00	1,51	0,00	1,04	0,81
Cluster IIa	1,82	0,00	1,73	0,00	1,43	0,02
Cluster IIb	1,77	0,00	1,42	0,03	1,26	0,23
Cluster IIIa	2,09	0,00	2,13	0,00	1,64	0,01
Cluster IIIb	2,01	0,00	1,87	0,00	1,57	0,00
Cluster IIIc	2,77	0,00	2,96	0,00	1,47	0,17
Cluster IV	1,40	0,06	1,45	0,12	2,07	0,00
Cluster Va	2,43	0,00	2,48	0,00	1,70	0,00
Cluster Vb	1,77	0,00	1,39	0,07	1,18	0,57
Cluster Vc						

	ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen inkl. sofort in ET		ESF-Weiterbildungs- teilnehmer/innen ohne sofort in ET		Zugangsarbeitslose	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,88	0,00	0,86	0,00	0,82	0,01
Leistungsbezug vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,88	0,00	0,87	0,01	0,92	0,35
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,98	0,78	0,88	0,16	0,65	0,00
35 bis unter 50 Jahre	0,77	0,00	0,67	0,00	0,60	0,00
50 Jahre und älter	0,42	0,00	0,35	0,00	0,25	0,00
Austritts Quartal						
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	0,76	0,45	0,80	0,64	1,22	0,53
Quartal 3 2000	0,90	0,77	0,84	0,70	2,13	0,01
Quartal 4 2000	0,98	0,96	1,01	0,99	1,54	0,14
Quartal 1 2001	1,09	0,82	1,12	0,81	1,57	0,13
Quartal 2 2001	0,94	0,86	1,02	0,97	1,42	0,24
Quartal 3 2001	1,01	0,99	1,10	0,83	1,55	0,14
Quartal 4 2001	1,16	0,67	1,30	0,57	1,56	0,12
Quartal 1 2002	1,11	0,77	1,22	0,67	1,47	0,19
Quartal 2 2002	1,05	0,89	1,14	0,77	1,76	0,05
Quartal 3 2002	1,16	0,69	1,21	0,67	1,63	0,10
Quartal 4 2002	1,16	0,67	1,36	0,50	2,01	0,02
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,05	0,47	1,02	0,78	1,20	0,08
Fachangestellte	0,98	0,72	0,97	0,58	1,19	0,08
Beamte	1,05	0,63	1,09	0,50	1,41	0,46
Azubis	0,97	0,81	0,86	0,29	0,86	0,40
selbständig	1,02	0,77	0,94	0,52	0,98	0,92
noch nie erwerbstätig	1,04	0,52	0,97	0,71	----	----
Gesundheit. Beeinträchtigung						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,60	0,00	0,52	0,00	0,50	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	1,00	0,94	1,01	0,87	0,75	0,10
Ausländer/in	0,76	0,00	0,74	0,00	0,80	0,17
Kinder						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,97	0,45	0,94	0,22	1,17	0,04
Sozialhilfe vorher						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,86	0,00	0,83	0,00	0,49	0,03
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,16	0,03	1,13	0,16	1,28	0,01
Abitur/EOS Klasse 12	1,34	0,00	1,31	0,00	1,38	0,01
beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,05	0,45	1,05	0,51	1,27	0,04
(Fach-)Hochschule	1,07	0,29	1,08	0,31	1,32	0,08
aktive Arbeitsuche nach Maß- nahme						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	1,11	0,20	2,10	0,00	1,18	0,22
Vermittlungsvorschlag nach Maßnahme von AA oder ARGE						
nein	Referenz		Referenz		Referenz	
ja	0,92	0,04	0,99	0,78	0,92	0,20
Anzahl Fälle	8.093		6.012		2.595	
Anzahl Ereignisse	3.488		2.179		933	
Log-Likelihood Nullmodell	-30040,837		-18104,840		-6982,5577	
Log-Likelihood volles Modell	-29659,422		-17824,090		-6840,0626	

Anmerkung: grau unterlegte Zellen: p < 0,05

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abweichend vom Übergang in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt zeigen sich sowohl bei den ESF-Teilnehmenden als auch in der Vergleichsgruppe der Zugangsarbeitslosen von der regionalen Arbeitsmarktlage abhängige und statistisch signifikant stark ausgeprägte Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Unterschiede beim Quartal, in dem die Arbeitslosigkeit begonnen hat (Austrittsquartal aus der ESF-Weiterbildungsmaßnahme), zeigen sich aber erneut nur bei den Zugangsarbeitslosen. Auch für den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist bei den Zugangsarbeitslosen offenbar eher die konjunkturelle Arbeitsmarktlage, bei den ESF-Teilnehmenden dagegen nur die regionale Arbeitsmarktlage bedeutsam für einen Übergang in eine solche Beschäftigung.

Ein weiterer Unterschied zwischen ESF-Teilnehmenden und Zugangsarbeitslosen zeigt sich beim Alter. Eine ESF-Weiterbildungsteilnahme kann offenbar den negativen Effekt eines höheren Alters auf die Chance zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Arbeitslosigkeit, allerdings nur geringfügig, abpuffern. Zusätzlich ergibt der Vergleich nur beim Bezug von Sozialhilfe einen relativ starken negativen Effekt, vor allem bei den Zugangsarbeitslosen. Bei den meisten anderen Merkmalen, insbesondere auch bei der Qualifikation, sind die Unterschiede – abweichend vom Modell zum Übergang in generelle Erwerbstätigkeit - nur gering ausgeprägt.

Eine aktive Arbeitsuche erhöht erheblich die Chancen auf den Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für diejenigen ESF-Teilnehmenden, die nicht sofort nach der Maßnahme in eine solche Beschäftigung wechselten. Für alle anderen Gruppen ist der im Vergleich dazu schwache positive Effekt aktiver Suche dagegen nicht signifikant. Ein Vermittlungsvorschlag nach erfolgreicher ESF-Weiterbildung macht für diejenigen keinen Sinn, die sofort in ein Beschäftigungsverhältnis wechseln. Deshalb dürfte der signifikante Effekt bei der Gruppe einschließlich der sofortigen Wechsler ohne Zwischenarbeitslosigkeit negativ ausgeprägt sein. Die Antwort darauf, warum allerdings auch hier ansonsten kein (signifikanter) positiver Effekt von Vermittlungsvorschlägen der AA oder ARGE festgestellt werden kann, muss einer gesonderten Untersuchung vorbehalten bleiben.

6.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden als Vergleichsgruppe zu den ESF-geförderten Teilnehmer/innen an einer beruflichen Weiterbildung solche arbeitslosen Nichteilnehmer/innen herangezogen, die zum Zeitpunkt des Maßnahmeaustritts der ESF-Teilnehmer/innen in den gleichen Regionen aus einem Beschäftigungsverhältnis in Arbeitslosigkeit gewechselt sind und mit den ESF-Geförderten möglichst ähnliche Merkmale haben. Mit dem Maßnahmeende treten die Teilnehmer/innen auf dem Arbeitsmarkt u. a. in Konkurrenz mit Personen, die zur gleichen Zeit als Arbeitslose neu auf den Arbeitsmarkt getreten sind. Mit dem Vergleich sollte der Wettbewerb zwischen den ESF-Teilnehmer/innen und den Zugangsarbeitslosen simuliert werden. Nun interessierte als Ausgangspunkt der Analyse der spezifische Effekt einer erfolgreichen

Teilnahme an der Weiterbildung, also der zertifizierten Beschäftigungsfähigkeit, und nicht mehr, wie im Vergleich mit den Bestandsarbeitslosen, zunächst der Effekt der zu Beginn erst prognostizierten Beschäftigungsfähigkeit. Weil mit der Weiterbildung die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt gestärkt werden sollte, war zu erwarten, dass die erfolgreichen Teilnehmer/innen mindestens den gleichen Arbeitsmarkterfolg haben wie Neuzugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung.

Auf eine Matchinganalyse wurde verzichtet. Zwar haben beide Gruppen formal betrachtet den Ausgangsstatus „nicht arbeitslos“ gemeinsam. Gleiche Chancen auf den Nutzen von Weiterbildung sind bei diesem Zuschnitt der Vergleichsgruppe aber definitionsgemäß nicht gegeben. Ereignisanalytische Methoden sind jedoch anwendbar. Dazu wurden aus der Gruppe der ESF-Teilnehmer/innen die Abbrecher ausgeschlossen und aus der Gruppe der Zugangsarbeitslosen diejenigen, die ihren Angaben zufolge zuvor in einer berufsbegleitenden Weiterbildung waren. Wichtig ist zudem, dass bedingt durch die Stichprobenziehung dieser Arbeitslosengruppe (einschließlich faktisch arbeitsloser, aber nur arbeitsuchend gemeldeter Personen) aus der Bewerberangebotdatei der BA solche Personen ausgeschlossen waren, die ohne Zwischenarbeitslosigkeit direkt in neue Beschäftigung gelangt sind. Unter den erfolgreichen Teilnehmer/innen sind jedoch nicht wenige Personen, die ebenfalls ohne Zwischenarbeitslosigkeit direkt erwerbstätig wurden bzw. in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergegangen sind. Würde man die letztgenannte Gruppe im Vergleich mit den Zugangsarbeitslosen ausschließen, so würde man den Maßnahmeeffekt wohl unterschätzen. Blieben sie im Vergleich, dann wäre der Effekt eher überschätzt. Deshalb wurden beide Varianten gerechnet.

Zur Frage nach Übergängen in Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wurden zunächst mit den Überlebensfunktionen die Übergangsraten ermittelt. Unter Einbeziehung derjenigen Teilnehmer/innen, die sofort in Erwerbstätigkeit übergangen, zeigt sich, dass die Übergangsraten der ESF-Geförderten deutlich über den Übergangsraten der Zugangsarbeitslosen liegen. Dieser Befund ist für die Gruppen insgesamt signifikant und auch jeweils für die alten und neuen Bundesländer, für die Männer und die Frauen sowie für die Nichtleistungsbezieher/innen. Ebenso deutlich ist, dass es sich dabei um einen spezifischen Effekt der direkten Übergänge aus der Weiterbildung in Erwerbstätigkeit handelt, denn der Unterschied zu den Zugangsarbeitslosen (die keine Chance auf einen direkten Übergang hatten) entsteht in den ersten zwei Monaten und bleibt in der Folgezeit relativ gleich groß. Die Betrachtung der Übergangsraten ohne die direkten Wechsler unter den erfolgreichen Teilnehmer/innen ergibt nur noch für die alten Bundesländer ein signifikantes Ergebnis. Die ESF-Teilnehmer/innen mit Zwischenarbeitslosigkeit weisen signifikant höhere Übergangsraten auf als die Zugangsarbeitslosen. In der ersten Zeit nach der Maßnahme ist die Übergangsrate der Teilnehmer/innen zwar zunächst geringer, übersteigt aber dann die Übergangsrate der Zugangsarbeitslosen deutlich. Offenbar sind die ESF-Teilnehmer/innen nach erfolgreichem Maßnahmeabschluss im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt (nur) in den alten Bundesländern mit den ihnen ansonsten ähnlichen Zugangsarbeitslosen aus Beschäftigung durchaus erfolgreich.

Die entsprechenden Untersuchungsschritte zu den Übergängen in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ergeben ähnliche Befunde. Unter Einbeziehung der sofortigen Übergänge der ESF-Teilnehmer/innen nach Maßnahmeabschluss sind die Übergangsraten der ESF-Geförderten insgesamt und bei den Subgruppen (aber nicht in den neuen Bundesländern) höher als die Übergangsraten der Zugangsarbeitslosen. Auch bei Ausklammerung der sofortigen Wechsler in Beschäftigung bestätigen sich die vorherigen Ergebnisse zu den Übergängen in Erwerbstätigkeit überhaupt. In den alten Bundesländern zeigt sich wieder eine über den gesamten Zeitraum bis zu rund sechs Jahren höhere Übergangsrate der ESF-Teilnehmenden. Im ersten Jahr ist ihre Übergangsrate niedriger als die Rate der Zugangsarbeitslosen, danach ist sie etwas höher als in der Vergleichsgruppe. Allerdings ist dieser Unterschied schwächer ausgeprägt als beim Übergang in Erwerbstätigkeit überhaupt und zudem statistisch nicht signifikant.

Mit semiparametrischen Cox-Modellen wurde dann der Frage nach der kausalen Relevanz der abgeschlossenen Maßnahmeteilnahme für die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Kontrolle weiterer potentieller Einflussfaktoren nachgegangen. Die Ergebnisse sind für beide Zielzustände gleich. In den Modellen einschließlich der sofort in Arbeit wechselnden Teilnehmer/innen hat der Maßnahmeabschluss einen signifikant positiven Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit, in den Modellen ohne diese Subgruppe dagegen einen signifikant negativen Effekt. Geht man davon aus, dass der Effekt in der ersten Modellvariante überschätzt und in der zweiten Variante eher unterschätzt wird, dann kann gefolgert werden, dass der erfolgreiche Abschluss einer Weiterbildungsteilnahme keinen bedeutsamen – sei es positiven oder negativen – Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit hat. Obwohl die ESF-Teilnehmer/innen für ihre Weiterbildung mehr oder weniger lang arbeitslos, also einschließlich der Maßnahmedauer längere Zeit als die Zugangsarbeitslosen nicht mehr erwerbstätig waren, schneiden sie im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt mit Zugangsarbeitslosen in gleicher Zeit nicht schlechter ab. Sie ziehen also in dieser Hinsicht mit denen gleich, die vor Eintritt in Arbeitslosigkeit „in Arbeit“ waren.

7 Zusammenfassung

In der Zeit von Anfang 2000 bis Herbst 2008 wurde die gesetzliche Arbeitsförderung u. a. bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen (FbW) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ergänzt (ESF-BA-Programm). Erstens konnte an Arbeitslose, die keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt hatten, während ihrer Teilnahme an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung ein ESF-Unterhaltsgeld gezahlt werden. Dahinter stand die Annahme, dass ansonsten viele dieser Nichtleistungsbezieher/inner nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen teilnehmen könnten. Aus ESF-Sicht sollten mit dem ESF-Unterhaltsgeld also zusätzliche Personengruppen in die FbW einbezogen werden. Zweitens konnten in Verbindung mit den regulären Maßnahmen zusätzliche Maßnahmebausteine (ESF-Module) finanziert werden. Diese erschienen zwar für die berufliche

Weiterbildung nützlich, konnten aber aufgrund ihrer allgemein bildenden Inhalte (z. B. Vermittlung von berufsrelevanten Fremdsprachenkenntnissen oder von berufsbezogenen Deutschkenntnissen an Migranten) nicht im Rahmen des SGB III gefördert werden.

Das übergeordnete Förderziel des ESF war die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (employability). Dem entsprach die mit dem ESF-BA-Programm ergänzte individuelle Arbeitsförderung im Rahmen des SGB III (§ 1 Abs. 2, Nr. 3). Als damit intendierte Wirkung der (ESF-)FbW kann die Aufnahme einer qualitativ angemessenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung angesehen werden. Ob diese Wirkung auch eintritt, wird aber nicht allein mit der mehr oder weniger guten Qualifizierung, sondern erst über den Markt, d. h. durch die betriebliche Nachfrageseite entschieden. Beschäftigungsfähigkeit erweist sich erst bei ihrer Realisierung in Beschäftigung. In Anlehnung an Gazier wird Beschäftigungsfähigkeit deshalb hier nicht als eine individuelle Eigenschaft von Personen bzw. ihrer Arbeitskraft verstanden, sondern interpretiert als „interaktive Beschäftigungsfähigkeit“, d. h. als „relative Fähigkeit einer Person, vor dem Hintergrund der Interaktion zwischen persönlichen Merkmalen und dem Arbeitsmarkt eine sinnvolle Beschäftigung zu finden.“ (Gazier 1999: 50).

Für die Evaluation der ergänzenden ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung stellte sich daher die Frage, wie das Förderziel „Beschäftigungsfähigkeit“ so operationalisiert werden kann, dass adäquate Indikatoren als Erfolgsmaßstab für die Wirkungsanalyse gewählt werden können. Ausgegangen wurde von einem analytisch dreistufigen Verständnis der „interaktiven Beschäftigungsfähigkeit“. Die Auswahl der Arbeitslosen für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme setzt voraus, dass die Weiterbildung individuell notwendig und aussichtsreich ist. Zentrales Selektionskriterium für den Zugang in eine Maßnahme ist die „prognostizierte Beschäftigungsfähigkeit“. Im Regelfall ist vorgesehen, dass die Teilnahme an einer Weiterbildung bis zum Maßnahmeende andauert, denn bei einem vorzeitigen Austritt würde sich der bis dahin geleistete Aufwand als Fehlinvestition erweisen. Unmittelbares Förderziel ist ein erfolgreicher Abschluss, d. h. die damit „zertifizierte Beschäftigungsfähigkeit“. Diese bleibt jedoch so lange noch hypothetisch, wie sie nicht in einem Beschäftigungsverhältnis eingelöst werden kann. Nach dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis kann die „realisierte Beschäftigungsfähigkeit“ konstatiert werden.

Als Indikatoren für die „realisierte Beschäftigungsfähigkeit“ wurden zwei Zielzustände der Teilnehmer/innen an der ESF-geförderten Weiterbildung herangezogen: (1) eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gleich welcher Qualität, womöglich auch gefördert, und einschließlich selbständiger Erwerbsarbeit, (2) ein ungeförderteres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Weil das Erreichen dieser Zielzustände vom Prozess der interaktiven Realisierung von Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt abhängt, kann bei der Analyse der Wirkung der ESF-Förderung bzw. der Weiterbildung kein striktes Kausalmodell ange-

nommen werden, wie es oft für die Kontrolle unbeobachteter Heterogenität in Matchinganalysen unterstellt wird. Prozessrelevante Verhaltensmerkmale, wie etwa die Art und Intensität der Arbeitsuche, sind in den häufig allein genutzten Prozessdaten der BA bzw. des IAB nicht enthalten. Und vor allem müssten auch nicht individuelle Einflussfaktoren, wie z. B. Intermediäre auf dem Markt und die betriebliche Nachfrageseite, berücksichtigt werden.

Für die Wirkungsanalyse der ESF-geförderten Weiterbildung ist ein quasi-experimentelles Design mit unterschiedlichen Vergleichsgruppen ohne ESF-Förderung erforderlich. Zwar wird unbeobachtete Heterogenität insbesondere des Marktprozesses nach der Teilnahme nicht völlig ausschließbar sein. Aber kausal orientierte Analyseverfahren sind bei geeigneter Datengrundlage möglich und Ergebnisse können als Befunde über mehr oder weniger große Chancen bzw. Risiken in Abhängigkeit von einer (Nicht-)Teilnahme interpretiert werden. Da wo inhaltlich und methodisch sinnvoll, wurden in dieser Studie Matchinganalysen durchgeführt. Durchgängig dagegen wurden die Übergänge in Erwerbstätigkeit überhaupt bzw. anspruchsvoller in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit ereignisanalytischen Verfahren vergleichend untersucht (Schätzung von Überlebensfunktionen und Cox-Regressionen).

Als empirische Grundlage wurden hier Daten aus Befragungen von ESF-geförderten Teilnehmer/innen und Vergleichsgruppen genutzt. Zu den ESF-FbW fand eine Vollerhebung in jedem zweiten AA-Bezirk statt. Befragt wurden Personen die in den Jahren 2000 bis 2002 mit ESF-Unterstützung in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung eingetreten und in dieser Zeit auch wieder ausgetreten waren. Als erste Vergleichsgruppe wurden Personen befragt, die zeitgleich ohne ergänzende ESF-Unterstützung an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten. Damit sollte der so genannte added value des ESF ermittelt werden, d. h. die Frage beantwortet werden, ob die zur SGB III-Förderung ergänzende ESF-Förderung auch einen zusätzlichen Nutzen gebracht hat. Bei der zweiten Vergleichsgruppe handelt es sich um die Gruppe von nichtteilnehmenden Arbeitslosen aus dem Arbeitslosenbestand zur Zeit der Maßnahmeeintritte der ESF-Geförderten Teilnehmer/innen (Bestandsarbeitslose). Spätere Eintritte in Weiterbildung waren zugelassen. Mit dieser Gruppe sollte die üblicherweise im Mittelpunkt von Wirkungsanalysen auf der Mikroebene stehende Frage beantwortet werden, was aus den geförderten Teilnehmer/innen auf dem Arbeitsmarkt geworden wäre, wenn sie nicht teilgenommen hätten. Die dritte Vergleichsgruppe umfasst ebenfalls arbeitslose Nichtteilnehmer/innen, nun aber nicht aus dem Bestand. Vielmehr handelt es sich um Zugangsarbeitslose, d. h. Personen, die zur Zeit des Austritts der ESF-Geförderten aus ihren Maßnahmen ebenfalls auf den Arbeitsmarkt traten, und zwar aus vorheriger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Mit dieser Vergleichsgruppe sollte der Wettbewerb zwischen den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen bei ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt nach Maßnahmeende mit anderen Neuzugängen auf den Arbeitsmarkt simuliert werden. Frage hierzu war, ob die ESF-Geförderten mit ihrer neu erworbenen Qualifikation mit solchen Arbeitslosen erfolgreich konkurrieren können, die nicht oder weniger

aufgrund einer länger andauernden Zeit der Nichterwerbstätigkeit (Maßnahmedauer und vorherige Arbeitslosigkeit) stigmatisiert sind.

Die Stichproben zu den drei Vergleichsgruppen wurden erst nach einem Vormatching mit Individualdaten aus den prozessproduzierten Datenbeständen der BA gezogen. Auf diese Weise sollte eine strukturelle Vergleichbarkeit mit den ESF-Teilnehmer/innen zumindest in einigen personellen Merkmalen sowie bezogen auf die Eintrittszeiten (bei den allein SGB-III-Geförderten und den Bestandsarbeitslosen) bzw. Austrittszeiten der ESF-Teilnehmenden (bei den Zugangsarbeitslosen) und in regionaler Hinsicht hergestellt werden. Die Erstbefragung aller Gruppen erfolgte postalisch-schriftlich in der Zeit von Herbst 2003 bis Frühjahr 2004. Nonrespondents aus den zwei arbeitslosen Vergleichsgruppen wurden zusätzlich telefonisch befragt. Von Ende 2005 bis Frühsommer 2006 wurden dann diejenigen noch einmal zu ihrem zwischenzeitlichen Erwerbsverlauf befragt, die in der Erstbefragung auswertbar geantwortet hatten.

Die Antworten aus der Erst- und Zweitbefragung wurden zu einem Längsschnittdatensatz verknüpft. Mit ihm wurden erstens auf der Grundlage einer Schätzung des Propensity Scores Matchinganalysen mit einem Beobachtungszeitraum von 24 Monaten ab Maßnahmeeintritt durchgeführt (aus methodischen Gründen aber nicht mit der Gruppe der Zugangsarbeitslosen). Im zweiten Schritt wurden dann für einen Beobachtungszeitraum von bis zu sechs Jahren ab Maßnahmeeintritt die Übergangsraten in Erwerbstätigkeit generell sowie in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vergleichend betrachtet. Die in einigen zentralen Merkmalen strukturelle Ähnlichkeit der Vergleichsgruppen mit der ESF-Gruppe wurde dabei nur durch das Vormatching „gesichert“. Drittens schließlich wurden unter Einbeziehung der Variablen aus dem Vormatching sowie weiterer analytisch relevanter Variablen (z. B. zur Arbeitsuche) aus den Befragungen Kausalmodelle (Cox-Regression) gebildet, um den spezifischen Effekt der ESF-Förderung bei Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren auf die Übergangswahrscheinlichkeit ermitteln zu können.

Zuerst wurde mit der Frage nach dem added value der ESF-Förderung der Arbeitsmarkt(miss)erfolg der Teilnehmer/innen an einer beruflichen Weiterbildung, die eine zusätzliche ESF-Unterstützung erhalten hatten (ESF-Unterhaltsgeld und/oder ESF-Modul), mit den Ergebnissen der Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung verglichen. Die Matchinganalysen ergaben, dass zu keinem Zeitpunkt Unterschiede in der Beschäftigungswahrscheinlichkeit der zusätzlich ESF-geförderten und der nur SGB-III-geförderten Teilnehmer/innen bestanden. Dieser Befund gilt für beide Zielzustände, für das Bundesgebiet insgesamt wie auch für nach West- und Ostdeutschland getrennte Analysen sowie für die Subgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen.

Die Betrachtung der nichtparametrisch geschätzten Übergangsraten der ESF-Gruppe im Vergleich mit der SGB-III-Gruppe für einen jetzt bis zu sechsjährigen Beobachtungszeitraum bestätigte weitgehend die Ergebnisse der auf einen Zeitraum von zwei Jahren ab Maßnahmebeginn begrenzten Matchinganalyse. Abgese-

hen von geringfügigen Unterschieden bei den jeweils gesondert betrachteten Männern und Frauen zeigten sich auch jetzt keine relevanten Unterschiede insgesamt und in den Subgruppen. Zusätzlich wurden getrennte Analysen für die ESF-Teilnehmenden mit Modul und ohne Modul durchgeführt. Dabei wurde deutlich, dass die ESF-Teilnehmer/innen ohne Modul (dies waren ausschließlich Nichtleistungsbezieher/innen) schneller in Erwerbstätigkeit bzw. ungeforderte abhängige Beschäftigung übergehen als die Modulteilnehmer/innen. Auch im Vergleich mit Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung schneiden die ESF-geförderten Nichtleistungsbezieher/innen erfolgreicher ab.

Die Schätzung der Übergangswahrscheinlichkeit mit Hilfe von Cox-Regressionen mit und ohne Abbrecher bekräftigte erneut, dass sich die Arbeitsmarktergebnisse der ESF-Gruppe und SGB-III-Gruppe nicht unterscheiden. Die ESF-Förderung hat weder einen signifikant positiven noch einen signifikant negativen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit überhaupt oder in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Stattdessen sind andere Einflussfaktoren relevant: die Heterogenität der regionalen Arbeitsmärkte, personelle Merkmale wie z. B. das Alter und auch Maßnahmemerkmale (positive Effekte eines Praktikums und eines Kammerzeugnisses). Nun wird auch bestätigt, dass der Status „Nichtleistungsbezug“ im Kontrast zu „Leistungsbezug“ einen signifikanten Einfluss unabhängig von der ESF-Förderung indiziert. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass vor allem die Nichtleistungsbezieher/innen eine hohe Motivation zur Weiterbildung haben. Sie bemühen sich häufiger eigeninitiativ um eine Teilnahme (und stehen zugleich wohl weniger im Blick der Arbeitsvermittler), während die Leistungsbezieher/innen unter den Arbeitslosen schon aus finanziellen Gründen die wichtigeren Adressaten der Vermittlungsfachkräfte sind und daher eher eine Aufforderung zur Weiterbildungsteilnahme erhalten. Gesonderte Modelle zur Modulteilnahme schließlich ergaben, dass die Modulteilnehmer/innen wohl deshalb im Vergleich mit anderen Teilnehmer/innen (mit und ohne ESF-Unterstützung) weniger Chancen haben, weil sich unter ihnen eine relativ größere Anzahl an Personen mit vermittlungser-schwerenden Merkmalen befinden (z. B. höheres Alter, Migranten).

Als zusammenfassende Antwort auf die Frage nach dem added value der ergänzenden ESF-Förderung konnte daher festgehalten werden, dass die ESF-Geförderten insgesamt den gleichen Arbeitsmarkterfolg wie die ihnen ähnlichen Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung hatten. Soweit unter den ESF-Teilnehmer/innen Arbeitslose waren, die als Nichtleistungsbezieher/innen des SGB III ohne das ESF-Unterhaltsgeld nicht teilgenommen hätten, bedeutet dieses Ergebnis, dass ihre Einbeziehung in die FbW als zusätzliche Personengruppe erfolgreich war.

Mit dem Vergleich der Beschäftigungswahrscheinlichkeit bzw. der Übergänge in Erwerbstätigkeit, darunter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, der ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen mit ihnen ähnlichen Personen, die zum Zeitpunkt des Maßnahmeeintritts der Teilnehmer/innen arbeitslos waren und nicht in

eine Maßnahme eingetreten sind, sollte die kontrafaktische Frage beantwortet werden, was aus den Teilnehmenden ohne Teilnahme geworden wäre.

Das Ergebnis der Matchinganalyse mit der Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen ist nicht überraschend. Bei beiden Zielzuständen, im Bundesgebiet insgesamt, jeweils in West- und in Ostdeutschland sowie bei der Subgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen erreichen die ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen erst gegen Ende des Beobachtungszeitraums von 24 Monaten das Beschäftigungsniveau der nichtteilnehmenden Bestandsarbeitslosen. Diejenigen, die in eine Maßnahme eingebunden sind, verbleiben darin mehrheitlich bis zum Abschluss (Teilnahmeeffekt bzw. „Lock-in-Effekt“), während bei den Nichtteilnehmenden bereits frühzeitige Wechsel in Beschäftigung zu verzeichnen sind. Bei der anschließenden Analyse der Übergänge im bis zu sechsjährigen Beobachtungszeitraum war dann von Interesse, ob die Teilnehmer/innen später aufholen und womöglich aufgrund ihrer Weiterbildung mittel- und langfristig betrachtet sogar erfolgreicher sind als die Nichtteilnehmenden.

Die Schätzung der Überlebensfunktion erbrachte einen eindeutigen Befund. Zunächst bestätigte sich das Ergebnis der Matchinganalyse. Während der Laufzeit der Maßnahmen sind die Übergangsraten der Bestandsarbeitslosen höher als die Übergangsraten der Teilnehmenden. Danach kreuzen sich jedoch die Kurven der Überlebensfunktionen. Die Übergangsrate der ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen ist in der Zeit nach Maßnahmeende eindeutig höher als die Übergangsrate der nichtteilnehmenden Arbeitslosen. Das Ergebnis gilt bei den Übergängen in Erwerbstätigkeit für das Bundesgebiet insgesamt, für die alten Bundesländer und schwächer auch für die neuen Bundesländer, für die Nichtleistungsbezieher/innen, für die Männer und weniger ausgeprägt auch für die Frauen. Entsprechend sind die Befunde zu den Übergängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, allerdings mit durchgängig späteren Übergängen auf ein am Ende geringeres Niveau. Lediglich für Ostdeutschland gibt es ein abweichendes Ergebnis. Die ostdeutschen ESF-Teilnehmer/innen erreichen erst relativ spät das Niveau der kumulierten Übergangsraten der Bestandsarbeitslosen, und danach sind ihre Übergangsraten nur geringfügig und nicht signifikant höher.

Der Frage nach kausalen Zusammenhängen zwischen der (Nicht-)Teilnahme an der ESF-geförderten Weiterbildung und der Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit überhaupt bzw. in ungeforderte abhängige Beschäftigung wurde mit semiparametrischen Cox-Modellen nachgegangen. Darin wurden neben der Teilnahme in Alternative zur Nichtteilnahme weitere analytisch relevante Merkmale einbezogen. Aufgrund der Befunde aus der Schätzung der Überlebensfunktionen wurden getrennte Modelle gerechnet für die Zeit der durchschnittlichen Maßnahmedauer und für die Zeit danach. Für beide Erfolgsmaßstäbe belegen die Modelle für die Zeit von zwölf Monaten ab Maßnahmebeginn einen deutlichen signifikant negativen Einfluss der Teilnahme an der Weiterbildung. In den Modellen für die Zeit nach zwölf Monaten hat die Teilnahme dagegen einen ebenso deutlichen signifikant positiven Ein-

fluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit generell wie auch in ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Im Gesamtmodell und in jeweils gesonderten Modellen für die ESF-Gruppe und die Gruppe der Bestandsarbeitslosen zeigten sich daneben und unabhängig vom Einfluss der Weiterbildung die bekannten positiven bzw. negativen Effekte diverser personeller und erwerbsbiographischer Merkmale sowie der Einfluss der regionalen Heterogenität auf die Übergangswahrscheinlichkeit. Zur Klärung des bindenden Teilnahmeeffekts konnte dabei die Relevanz aktiver Arbeitsuche während der Teilnahme in Alternative zum bloßen Warten auf einen Vermittlungsvorschlag oder gar der expliziten Auskunft, dass nicht gesucht wird, eingeschätzt werden. In den Modellen für die Zeit der durchschnittlichen Maßnahmedauer hat eine aktive Arbeitsuche keinen signifikanten Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit, wohl aber in der Zeit danach und insbesondere beim Übergang in ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Während der Teilnahme wird demnach – anders als üblicherweise zur Erklärung des Lock-in-Effekts angenommen – aktiv gesucht, dies aber mit Ausnahme der an einem Abbruch Interessierten offenbar durchaus rational mit dem Ziel, erst nach erfolgreichem Abschluss in Arbeit zu wechseln.

Anschließend wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung der spezifischen ESF-Zielgruppe arbeitsloser Migranten/innen gesondert untersucht. Neben dem individuellen Nutzen der FbW mit und ohne Unterstützung des ESF interessierte hier vor allem, ob in Verbindung mit der Weiterbildung berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt wurden, und welchen eventuellen Zusatzeffekt dies für die Arbeitsmarktchancen nach der Weiterbildung hatte. Anlass für diesen Exkurs war, dass nach der Abschaffung der ESF-Module zum Beginn 2003 dann im Herbst 2004 gesonderte Sprachkurse zur Förderung der berufsbezogenen Deutschkompetenz von Migranten in das ESF-BA-Programm aufgenommen wurden. Die Begleitforschung dazu stellte später fest, dass gesonderte Sprachkurse zwar für die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen wichtig, aber aufgrund fehlender beruflicher Qualifikation häufig nicht hinreichend sind. Deshalb wurde hier die Möglichkeit zu einer Untersuchung der Wirkung beruflicher Weiterbildung von Migranten mit und ohne Sprachförderung im Vergleich zu arbeitslosen Nichteilnehmer/innen genutzt.

In den zugrunde liegenden Befragungen wurden alle Teilnehmer/innen an einer Weiterbildung (mit und ohne ESF-Unterstützung) gefragt, ob in ihren Maßnahmen auch berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt wurden. Dies bejahten nicht nur Teilnehmer/innen an einem ESF-Modul (wegen der Heterogenität der Modulhalte nicht alle Modulteilnehmende), sondern auch ESF-geförderte Personen ohne Modul und Teilnehmer/innen ohne zusätzliche ESF-Unterstützung. Deshalb wurden vier Teilnahmegruppen gebildet: Migranten in ESF-FbW mit Sprachförderung, Migranten in FbW mit Sprachförderung ohne ESF-Hilfen, Migranten in ESF-FbW ohne Sprachförderung und Migranten in FbW ohne Sprachförderung und ohne ESF-Unterstützung. Als nichtteilnehmende Vergleichsgruppe wurden Migranten aus der befragten Vergleichsgruppe der Bestandsarbeitslosen herangezogen. Aufgrund der

relativ geringen Fallzahlen wurde auf eine Matchinganalyse verzichtet. Stattdessen wurden alle vier Teilnahmegruppen und die arbeitslosen Migranten ohne Teilnahme in eine Schätzung der Überlebensfunktion einbezogen und anschließend simultan im Modell zur Ermittlung der kausalen Relevanz der unterschiedlichen Varianten der Weiterbildung im Kontrast zur Nichtteilnahme und bei Berücksichtigung weiterer potentieller Einflussfaktoren berücksichtigt.

Die Betrachtung der Übergangsraten ergab zunächst, dass die arbeitslosen Migranten anfänglich schneller in Erwerbstätigkeit bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergehen als die vier Teilnahmegruppen. In der Zeit nach Maßnahmeende weisen jedoch alle Teilnahmegruppen signifikant höhere Übergangsraten auf als die arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen. Dies gilt vor allem für diejenigen – sei es mit oder ohne ESF-Hilfen –, an die im Rahmen ihrer Weiterbildung auch berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt wurden.

Nach einem Episodensplitting wurden getrennte Modelle für die durchschnittliche Maßnahmezeit und die Zeit danach geschätzt. Wie zu erwarten, hat die Teilnahme (aller vier Gruppen) im Modell für die ersten zwölf Monate ab Maßnahmebeginn einen signifikant negativen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit. Im Modell für die Zeit danach ergab sich jedoch bei allen vier Weiterbildungsgruppen ein signifikant positiver Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit überhaupt und noch stärker auf die Übergangswahrscheinlichkeit in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dabei fällt der positive Einfluss einer Verbindung der Weiterbildung mit Sprachförderung stärker aus als der positive Effekt der Weiterbildung ohne Sprachförderung. Daraus folgt erstens, dass die berufliche Weiterbildung im Vergleich zur Nichtteilnahme zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der zuvor arbeitslosen Migranten beiträgt. Zweitens steigen die Chancen zusätzlich, wenn dies mit einer Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse verbunden ist.

Abschließend wurden die Übergänge der ESF-geförderten Teilnehmer/innen in Erwerbstätigkeit überhaupt und in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vergleich mit der Gruppe der Zugangsarbeitslosen aus Beschäftigung zur Zeit des Maßnahmeaustritts der Teilnehmenden untersucht. Aus methodischen Gründen wurde auf eine Matchinganalyse verzichtet. Eine strukturelle Ähnlichkeit der zwei Gruppen war allein mit dem Vormatching annähernd gegeben.

Im Vergleich der Übergangsraten und in der anschließenden modellbasierten Analyse des Effekts der Weiterbildungsteilnahme bei Kontrolle weiterer Einflussfaktoren gab es für beide Zielzustände das gleiche Ergebnis. Im Vergleich mit den Zugangsarbeitslosen schneiden die Weiterbildungsteilnehmer/innen insgesamt weder besser noch schlechter ab. Obwohl die ESF-Teilnehmer/innen längere Zeit nicht erwerbstätig waren, weil zuletzt in der Maßnahme und zuvor mehr oder weniger lang arbeitslos, sind sie im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ebenso erfolgreich wie Personen, die gerade erst aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit gewechselt waren. In den alten

Bundesländern ist ihre Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sogar signifikant höher als die der Zugangsarbeitslosen.

Als Fazit der hier vorgestellten Wirkungsanalyse kann daher ein positiver Befund zum Nutzen der ergänzenden ESF-Förderung der im Rahmen des SGB III geförder-ten beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen festgehalten werden. Im Vergleich zu nichtteilnehmenden Arbeitslosen ist die Beschäftigungsfähigkeit der ESF-geför- derten Teilnehmer/innen gesteigert worden. Sie konnten dies in Übergängen in Er- werbstätigkeit generell wie auch in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung rea- lisieren und waren darin – insbesondere in Westdeutschland und in der Gruppe der Nichtleistungsbezieher/innen – in mittlerer und längerer Frist betrachtet erfolgreicher als die nichtteilnehmenden Arbeitslosen. Auch im Vergleich zu einer beruflichen Weiterbildung ohne ESF-Unterstützung sprechen die hier vorgelegten Analysen für eine positive Bilanz. Die Teilnehmer/innen, die ein ergänzendes ESF-Modul hatten, weisen zwar eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit auf als Teilnehmer/innen ohne Modul. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass unter den Modulteilneh- mer/innen relativ viele Personen mit mehreren Risikomerkmalen, also mit generell schlechteren Arbeitsmarktchancen vertreten sind. Die ESF-Gruppe der Nichtleis- tungsbezieher/innen, also der Arbeitslosen ohne gesetzlichen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt und deshalb mit ESF-Unterhaltsgeld, schneidet dem- gegenüber besser ab als entsprechende Teilnehmer/innen ohne das ESF-Unter- haltsgeld. Geht man davon aus, dass diese Gruppe ohne die ESF-Förderung nicht teilgenommen hätte, dann kann der added value der ergänzenden ESF-Förderung darin gesehen werden, dass diese Arbeitslosen in die berufliche Weiterbildung ein- bezogen wurden und darüber mindestens den gleichen Arbeitsmarkterfolg hatten wie die anderen Teilnehmer/innen.

Das ESF-BA-Programm und damit die hier untersuchte ergänzende ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung ist im Herbst 2008 ausgelaufen. In den Bundespro- grammen für die neue Förderphase wird der Förderansatz nicht mehr weitergeführt. Diese Entscheidung beruht nicht auf einer Wirkungsanalyse der ESF-FbW. Vielmehr handelt es sich um Schlussfolgerungen aus den Umsetzungsschwierigkeiten, die für die BA im Spannungsfeld von leistungsrechtlicher Konditionierung und wirkungsori- entierter Steuerung der individuellen FbW nach dem SGB III einerseits und den Re- gelungen des ESF (inputbezogene Zielgruppenvorgaben und besondere Finanzie- rungs- sowie Verwaltungsregeln) andererseits bestanden (vgl. Deeke 2005). Daher scheinen die hier vorgestellten Ergebnisse zu den Wirkungen der ergänzenden ESF-Förderung für die arbeitsmarktpolitische Praxis auf den ersten Blick nur noch in einer Rückschau interessant. Aber nach dem kräftigen Rückgang der gesetzlichen Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen zugunsten kurzzeitiger Trainingsmaßnahmen oder direkter Eingliederungshilfen seit 2003 hat dieses ar- beitsmarktpolitische Instrument mittlerweile wieder einen höheren Stellenwert. Und die bisherige ESF-Zielgruppe der Nichtleistungsbezieher/innen hat nach wie vor auch quantitativ einiges Gewicht. So gesehen ist die Frage, wie eventuell noch bestehen- de Lücken der gesetzlichen Arbeitsförderung durch den ESF gefüllt werden könnten

bzw. die gesetzlich geregelte berufliche Weiterbildung innovativ befördert werden könnte, und grundsätzlich die Frage nach dem Nutzen der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose in Alternative etwa zu kurzen Trainingsmaßnahmen, direkten Eingliederungshilfen oder einem Verzicht auf Arbeitsförderung nach wie vor aktuell.²³

Literatur

Baas, M., Deeke, A. (2008): Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen, IAB-Projektbericht, Nürnberg.

Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R. Waller. M. (2006): Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, H. 3 und 4, S. 365–390.

Blossfeld, H.-P., Rohwer, C. (2001): Techniques of Event History Modeling, 2. Aufl. Mahwah, NJ.

Blossfeld, H.-P., Hamerle, A., Mayer, K. U. (1989): Event History Analysis: Statistical Theory and Application in the Social Sciences, Hillsdale, NJ.

Bolder, A., Hendrich, W. (2000): Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens, Opladen.

Deeke, A. (2000): Begleitforschung zum ESF-BA-Programm: Projektskizze, Nürnberg.

Deeke, A. (2005): Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005, IAB-Forschungsbericht Nr. 26.

Deeke, A. (2007): Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Sprachförderung allein greift häufig zu kurz, IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Deeke, A.; Kruppe, T. (2003): Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab? Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms, IAB-Werkstattbericht, Nr. 1.

Deeke, A., Kruppe, T. (2006): Die Evaluation des ESF-BA-Programms am Beispiel der Förderung beruflicher Weiterbildung, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, H. 3 und 4, S. 391–424.

Deeke, A., Kruppe, T., Kurtz, B., Müller, P. (2004): Halbzeitbewertung des „ESF-BA-Programm 2000 – 2006“, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 283, Nürnberg.

Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R. (2006): Get Training or Wait? Long Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany, IAB-Discussion Paper No. 17.

²³ Nicht zuletzt deshalb hat die Begleitforschung parallel zur hier vorgelegten Studie begonnen, auch Indikatoren zur Qualität von Beschäftigungsverhältnissen als Evaluationsmaßstab zu verwenden. Erste Ergebnisse unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse nach Weiterbildung finden sich in: Baas/Deeke (2008).

- Fitzenberger, B., Speckesser, S. (2000): Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick, *MittAB*, H. 3, S. 357–370.
- Fitzenberger, B., Speckesser, S. (2004): Eine ökonomische Einordnung der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik, *ZEW Discussion Paper*, 04-23.
- Gazier, B. (ed.) (1999): *Employability: Concepts and Policies. Report 1998*, Beschäftigungsobservatorium der Europäischen Kommission DG V, Brüssel
- Heckman, J., Ichimura, H., Smith, J. A, Todd, P. (1997): Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme, *Review of Economic Studies*, 64, S. 605-654.
- Heckman, J., LaLonde, R., Smith, J.A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs, in: O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.): *Handbook of Labour Economics*, Amsterdam, North Holland, S. 1865–2097.
- Hujer, R., Thomsen, S., Zeiss, C. (2004): The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany, *IAZ Discussion Paper No. 117*.
- Hujer, R., Wellner, M. (2000): Berufliche Weiterbildung und individuelle Arbeitslosigkeitsdauer in West- und Ostdeutschland - eine mikroökonomische Analyse, *MittAB*, H. 3, S. 405-420.
- infas (2006): *Evaluation der ESF-Ergänzung der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW). Methodenbericht*, Bonn: infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft.
- IZA, DIW, infas (2006): *Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen*, Berlin.
- Lechner, M. (1998): Mikroökonomische Evaluationsstudien: Anmerkungen zu Theorie und Praxis. In: Pfeiffer, F., Pohlmeier, W. (Hrsg.): *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg, ZEW-Wirtschaftsanalysen*, 31, Baden-Baden: Nomos-Verlag
- Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2005a): Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, *IAB Discussion Paper No. 3*.
- Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2005b): The Curse and Blessing of Training the Unemployed in an Changing Economy. The Case of Eastern Germany after Unification, *IAB-Discussion Paper No. 14*.
- Meier, A. (1998): Ungeplanter Nutzen. Zum Funktionswandel von Fortbildung und Umschulung, *Berliner Journal für Soziologie*, H. 1, S. 91-104
- Rosenbaum, P.R., Rubin, D.B. (1983): The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects, *Biometrika*, 70, S. 41–55.
- Schneider, H., Uhlendorff, A. (2006): Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, H. 3 und 4, S. 477–490.
- Schweigard, E. (2008): Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahme-ende, *IAB-Forschungsbericht Nr. 4*.

Anhang

A.1 Deskription der Datengrundlagen (Stichproben der Befragungen) und Modellvariablen der Cox-Regressionen

Ergänzend zu Kapitel 2 werden im Folgenden die Soll-Ist-Vergleiche für die einzelnen Zielgruppen dargestellt. Es werden für die Zielgruppen jeweils Bruttostichprobe, realisierte Stichprobe und die Datenbasis für die Wirkungsanalyse gegenübergestellt.

Tabelle A-1

Zielgruppe 1: ESF-FbW-Teilnehmende: Soll-Ist-Vergleich - Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale

Merkmal	Bruttostichprobe (Soll-%) n = 31.870	Realisierte Stichprobe (Ist-%) n = 12.663	Datenbasis für Wirkungsanalyse (Ist-%) n = 11.346
West- / Ostdeutschland (Berlin über PLZ aufgeteilt)			
Westdeutschland	50,9	49,7	48,3
Ostdeutschland	49,1	50,3	51,7
Altersgruppe			
bis unter 25 Jahre	13,2	9,6	9,5
25 bis unter 35 Jahre	37,6	34,0	34,0
35 bis unter 50 Jahre	41,5	46,4	46,5
50 Jahre und älter	7,7	10,0	10,0
Geschlecht			
männlich	43,8	37,8	37,5
weiblich	56,2	62,2	62,5
Nationalität dichotom			
deutsch	85,8	86,6	87,4
nicht deutsch	14,2	13,4	12,6
Schulabschluss			
kein Schulabschluss	5,8	4,3	3,9
Hauptschulabschluss	22,3	18,6	17,8
mittl. Bildungsabschluss	40,8	41,8	41,9
Fachhochschulreife	6,5	7,0	7,2
Hochschulreife	24,6	28,2	29,2
gesundheitliche Einschränkungen			
anerkannt, gleichgestellt, Gleichstellung möglich	1,4	1,8	1,9
keine	98,6	98,2	98,2
Maßnahmekategorie			
Feststellungsmaßnahme	12,8	11,8	11,3
Nachholen des Abschlusses in anerk. Ausbildungsberuf	0,1	0,1	0,1
berufsbezogene und -übergreifende Weiterbildung	58,3	61,7	63,9
berufsprakt. Weiterbildung	6,2	5,7	5,2
Gruppenmaßnahme Abschluss in anerk. Ausbildungsberuf	11,4	10,7	10,8
betr. Einzelmaßnahme Abschl. in anerk. Ausbildungsberuf	1,1	1,1	1,2
berufl. Aufstiegsweiterbildung	0,1	0,2	0,2
sonstige Übungseinrichtung	5,9	5,1	3,7
Übungsfirma kaufm. Bereich	2,0	2,2	2,2
Übungswerkstatt gew.-techn.	1,7	1,1	1,1
Sonstige	0,3	0,2	0,2
Leistungsbezug			
ja	43,4	43,3	43,4
nein	56,6	56,7	56,6
Arbeitslosigkeitsdauer			
nur arbeitsuchend gemeldet	19,7	19,4	18,4
bis 6 Monate	51,7	50,4	50,3
6-12 Monate	16,0	16,6	17,3
13-18 Monate	5,9	6,1	6,3
19-24 Monate	2,5	2,8	2,9
über 24 Monate	4,0	4,7	4,9
Jahreszuordnung			
2000	43,8	40,7	41,1
2001	37,8	39,5	39,6
2002	18,4	19,8	19,3

Tabelle A-2

Zielgruppe 2: SGB-III-FbW-Teilnehmende: Soll-Ist Vergleich - Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale

Merkmal	Bruttostichprobe (Soll-%) n = 35.060	Realisierte Stichprobe (Ist-%) n = 13.473	Datenbasis für Wirkungsanalyse (Ist-%) n = 11.997
West- / Ostdeutschland (Berlin über PLZ aufgeteilt)			
Westdeutschland	54,3	52,9	53,3
Ostdeutschland	45,7	47,1	46,7
Altersgruppe			
bis unter 25 Jahre	14,5	9,8	9,4
25 bis unter 35 Jahre	35,9	31,5	31,4
35 bis unter 50 Jahre	40,4	46,8	47,3
50 Jahre und älter	9,2	11,9	12,0
Geschlecht			
männlich	45,7	38,4	37,4
weiblich	54,3	61,6	62,6
Nationalität dichotom			
deutsch	91,5	92,7	92,9
nicht deutsch	8,5	7,3	7,1
Schulabschluss			
kein Schulabschluss	6,3	4,3	3,8
Hauptschulabschluss	32,6	27,2	26,3
mittl. Bildungsabschluss	44,5	48,0	48,4
Fachhochschulreife	4,8	5,6	6,0
Hochschulreife	11,8	14,9	15,5
gesundheitliche Einschränkungen			
anerkannt, gleichgestellt, Gleichstellung möglich	2,2	2,5	2,4
keine	97,8	97,5	97,6
Maßnahmekategorie			
Feststellungsmaßnahme	18,2	16,4	15,0
Nachholen des Abschlusses in anerk. Ausbildungsberuf	0,4	0,3	0,3
berufsbezogene und -übergreifende Weiterbildung	49,7	54,0	56,0
berufspraktische Weiterbildung	6,1	5,4	4,9
Gruppenmaßnahme Abschluss in anerk. Ausbildungsberuf	12,3	11,4	11,7
betr. Einzelmaßnahme Abschl. in anerk. Ausbildungsberuf	1,3	1,3	1,4
berufl. Aufstiegsweiterbildung	0,2	0,2	0,2
sonstige Übungseinrichtung	2,1	1,9	1,8
Übungsfirma kaufm. Bereich	4,5	5,3	5,3
Übungswerkstatt gew.-techn.	4,7	3,3	3,0
Sonstige	0,6	0,4	0,4
Leistungsbezug			
ja	53,0	51,6	51,1
nein	47,0	48,4	48,9
Arbeitslosigkeitsdauer			
nur arbeitsuchend gemeldet	17,5	17,4	17,1
bis 6 Monate	46,3	45,4	45,7
6-12 Monate	19,1	19,5	19,6
13-18 Monate	8,2	8,3	8,2
19-24 Monate	3,7	4,0	4,0
über 24 Monate	5,2	5,4	5,3
Jahreszuordnung			
2000	46,3	43,2	42,4
2001	35,5	36,2	36,5
2002	18,3	20,6	21,0

Tabelle A-3

Zielgruppe 3: Bestandsarbeitslose: Soll-Ist-Vergleich - Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale

Merkmal	Bruttostichprobe (Soll-%) n = 19.727	Realisierte Stichprobe (Ist-%) n = 6.440	Datenbasis für Wirkungsanalyse (Ist-%) n = 4.706
West- / Ostdeutschland (Berlin über PLZ aufgeteilt)			
Westdeutschland	54,8	48,8	46,3
Ostdeutschland	45,2	51,2	53,7
Altersgruppe			
bis unter 25 Jahre	13,8	12,7	12,9
25 bis unter 35 Jahre	37,3	32,1	31,7
35 bis unter 50 Jahre	38,3	43,0	43,6
50 Jahre und älter	10,6	12,2	11,8
Geschlecht			
männlich	45,4	40,0	41,5
weiblich	54,6	60,0	58,5
Nationalität dichotom			
deutsch	88,2	92,7	93,2
nicht deutsch	11,8	7,3	6,8
Schulabschluss			
kein Schulabschluss	9,8	6,2	5,7
Hauptschulabschluss	34,6	30,4	28,9
mittl. Bildungsabschluss	37,1	43,0	44,6
Fachhochschulreife	4,4	4,9	5,0
Hochschulreife	14,2	15,4	15,8
gesundheitliche Einschränkungen			
anerkannt, gleichgestellt, Gleichstellung möglich	2,7	3,1	2,9
keine	97,3	96,9	97,1
Leistungsbezug			
ja	58,4	66,0	70,3
nein	41,6	34,0	29,7
Arbeitslosigkeitsdauer			
nur arbeitssuchend gemeldet	25,7	25,4	22,8
bis 6 Monate	58,4	57,4	58,8
6-12 Monate	9,0	9,4	10,3
13-18 Monate	3,1	3,5	3,7
19-24 Monate	1,4	1,5	1,8
über 24 Monate	2,4	2,7	2,5
Jahreszuordnung			
2000	41,4	37,6	35,9
2001	37,2	37,9	38,4
2002	21,4	24,4	25,7

Tabelle A-4

Zielgruppe 4: Zugangsarbeitslose: Soll-Ist-Vergleich - Bruttostichprobe vs. realisierte Stichprobe und Datenbasis für Wirkungsanalyse für ausgewählte Merkmale

Merkmal	Bruttostichprobe (Soll-%) n = 14.125	Realisierte Stichprobe (Ist-%) n = 5.641	Datenbasis für Wirkungsanalyse (Ist-%) n = 3.060
West- / Ostdeutschland (Berlin über PLZ aufgeteilt)			
Westdeutschland	55,7	51,4	49,8
Ostdeutschland	44,3	48,6	50,2
Altersgruppe			
bis unter 25 Jahre	19,5	17,2	15,1
25 bis unter 35 Jahre	34,7	31,0	30,3
35 bis unter 50 Jahre	33,4	36,9	38,7
50 Jahre und älter	12,5	14,9	15,9
Geschlecht			
männlich	49,6	45,7	46,6
weiblich	50,4	54,3	53,4
Nationalität dichotom			
deutsch	91,1	93,7	93,9
nicht deutsch	8,9	6,3	6,1
Schulabschluss			
kein Schulabschluss	8,6	5,8	6,0
Hauptschulabschluss	33,6	30,6	30,2
mittl. Bildungsabschluss	36,4	40,8	43,4
Fachhochschulreife	6,0	6,2	5,2
Hochschulreife	15,5	16,6	15,2
gesundheitliche Einschränkungen			
anerkannt, gleichgestellt, Gleichstellung möglich	2,0	1,9	2,9
keine	98,0	98,1	97,1
Leistungsbezug			
ja	74,4	77,1	81,9
nein	25,6	22,9	18,1
Jahreszuordnung			
2000	19,9	18,1	21,6
2001	38,1	36,7	37,0
2002	42,0	45,3	41,5

In den folgenden Tabellen werden die Modellvariablen vergleichend dargestellt. Die Variablen sind dabei nur für die Modelle gefüllt, bei denen sie auch ins Modell eingeflossen sind. Zur besseren Lesbarkeit der Tabellen wurden die Überschriften verkürzt dargestellt:

- ZG1: ESF-FbW-Teilnehmende
 ZG2: SGB-III-FbW-Teilnehmende
 ZG3: Bestandsarbeitslose
 ZG4: Zugangsarbeitslose
 ZG1 zu ZG4: ESF-FbW-Teilnehmende, die in das Modell zu ZG4 eingegangen sind
 ZG1 (Migr.): ESF-FbW-Teilnehmende (nur Migranten)
 ZG2 (Migr.): SGB-III-FbW-Teilnehmende (nur Migranten)
 ZG3 (Migr.): Bestandsarbeitslose (nur Migranten)

Da bei dem Modell der ESF-FbW-Teilnehmenden zu den Zugangsarbeitslosen (ZG4) nur eine Teilmenge der ESF-FbW-Teilnehmenden eingegangen ist, wurde für dieses Modell die Gruppe „ZG1 zu ZG4“ separat dargestellt und die Spalten zu diesem Modell grau unterlegt.

Tabelle A-5
Deskription der Modellvariablen 1/7

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Gesamt	Anz.	11.346	11.997	4.706	3.060	9.747	3.299	1.790	549
Treatment									
ESF-Weiterbildungs- teilnehmende	Anz.	11.346	0	0	0	9.747			
	Proz.	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0			
SGB-III-Weiterbildungs- teilnehmende	Anz.	0	11997	0	0	0			
	Proz.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0			
Bestandsarbeitslose	Anz.	0	0	4.706	0	0			
	Proz.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0			
Zugangsarbeitslose	Anz.	0	0	0	3.060	0			
	Proz.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0			
ESF-Weiterbildungsteilnahme									
Bestandsarbeitslose	Anz.						0	0	549
	Proz.						0,0	0,0	100,0
SGB-III-Teilnehmende ohne berufsbez. Deutschk.	Anz.						0	1.056	0
	Proz.						0,0	59,0	0,0
SGB-III-Teilnehmende mit berufsbez. Deutschk.	Anz.						0	635	0
	Proz.						0,0	35,5	0,0
ESF-Teilnehmende ohne berufsbez. Deutschk.	Anz.						1.568	0	0
	Proz.						47,5	0,0	0,0
ESF-Teilnehmende mit berufsbez. Deutschk.	Anz.						1.556	0	0
	Proz.						47,2	0,0	0,0
fehlende Angabe	Anz.						175	99	0
	Proz.						5,3	5,5	0,0
Arbeitsmarkt Cluster									
Cluster Ia	Anz.	850	859	392	286	751	127	20	9
	Proz.	7,5	7,2	8,3	9,3	7,7	3,8	1,1	1,6
Cluster Ib	Anz.	4.442	3.957	1.834	1.079	3.820	804	103	47
	Proz.	39,2	33,0	39,0	35,3	39,2	24,4	5,8	8,6

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Cluster Ic	Anz.	493	474	189	100	421	30	14	4
	Proz.	4,3	4,0	4,0	3,3	4,3	0,9	0,8	0,7
Cluster IIa	Anz.	920	967	393	245	807	319	168	64
	Proz.	8,1	8,1	8,4	8,0	8,3	9,7	9,4	11,7
Cluster IIb	Anz.	1.668	1.785	640	395	1.400	859	550	172
	Proz.	14,7	14,9	13,6	12,9	14,4	26,0	30,7	31,3
Cluster IIIa	Anz.	315	440	143	133	270	137	83	29
	Proz.	2,8	3,7	3,0	4,3	2,8	4,2	4,6	5,3
Cluster IIIb	Anz.	391	512	163	139	329	136	112	28
	Proz.	3,4	4,3	3,5	4,5	3,4	4,1	6,3	5,1
Cluster IIIc	Anz.	1.051	1.410	478	306	890	433	322	102
	Proz.	9,3	11,8	10,2	10,0	9,1	13,1	18,0	18,6
Cluster IV	Anz.	180	244	63	52	153	87	94	12
	Proz.	1,6	2,0	1,3	1,7	1,6	2,6	5,3	2,2
Cluster Va	Anz.	125	195	71	61	112	59	40	9
	Proz.	1,1	1,6	1,5	2,0	1,1	1,8	2,2	1,6
Cluster Vb	Anz.	666	850	250	202	588	215	207	54
	Proz.	5,9	7,1	5,3	6,6	6,0	6,5	11,6	9,8
Cluster Vc	Anz.	245	304	90	62	206	93	77	19
	Proz.	2,2	2,5	1,9	2,0	2,1	2,8	4,3	3,5

Überblick

Strategietypen und Arbeitsmarktcluster:

Strategietyp	Arbeitsmarkt Cluster	
Typ I: Bezirke in Ostdeutschland mit dominierendem Arbeitsplatzdefizit	Cluster Ia	Bezirke in Ostdeutschland mit schlechtesten Arbeitsmarktbedingungen
	Cluster Ib	Bezirke in Ostdeutschland mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen
	Cluster Ic	Bezirke in Ostdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit, z. T. Grenzlage zum Westen
Typ II: Großstädtisch geprägte Bezirke vorwiegend in Westdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit	Cluster IIa	Großstädtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit
	Cluster IIb	Vorwiegend großstädtisch geprägte Bezirke mit mäßig hoher Arbeitslosigkeit
Typ III: Mittelstädtische und ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit	Cluster IIIa	Mittelstädte und ländliche Gebiete mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit, aber mäßiger Dynamik
	Cluster IIIb	Ländliche Bezirke mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit
	Cluster IIIc	Vorwiegend ländliche Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik
Typ IV: Zentren in Westdeutschland mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	Cluster IV	Zentren mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik
Typ V: Bezirke in Westdeutschland mit guter Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	Cluster Va	Ländliche Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonbedingter Dynamik
	Cluster Vb	Mittelstandsstrukturierte Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage
	Cluster Vc	Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik

Quelle: IAB 2003

Tabelle A-6
Deskription der Modellvariablen 2/7

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Gesamt	Anz.	11.346	11.997	4.706	3.060	9.747	3.299	1.790	549
Dauer Arbeitslosigkeit unter 6 Monate	Anz.	5.702	5.487	2.767			1.759	920	343
	Proz.	50,3	45,7	58,8			53,3	51,4	62,5
6 bis 12 Monate	Anz.	1.962	2.349	487			585	310	54
	Proz.	17,3	19,6	10,3			17,7	17,3	9,8
13 bis 18 Monate	Anz.	712	986	173			196	93	13
	Proz.	6,3	8,2	3,7			5,9	5,2	2,4
19 bis 24 Monate	Anz.	326	481	84			68	52	9
	Proz.	2,9	4,0	1,8			2,1	2,9	1,6
24 Monate und länger	Anz.	559	637	120			116	78	12
	Proz.	4,9	5,3	2,5			3,5	4,4	2,2
fehlende Angabe	Anz.	2.085	2.057	1.075			575	337	118
	Proz.	18,4	17,1	22,8			17,4	18,8	21,5
Geschlecht									
Männer	Anz.	4.258	4.482	1.951	1.426	3.628	1.195	834	252
	Proz.	37,5	37,4	41,5	46,6	37,2	36,2	46,6	45,9
Frauen	Anz.	7.088	7.515	2.755	1.634	6.119	2.104	956	297
	Proz.	62,5	62,6	58,5	53,4	62,8	63,8	53,4	54,1
Leistungsbezug vorher									
nein	Anz.	6.417	5.865	1.398	554	5.510	2.402	1.216	276
	Proz.	56,6	48,9	29,7	18,1	56,5	72,8	67,9	50,3
ja	Anz.	4.929	6.132	3.308	2.506	4.237	897	574	273
	Proz.	43,4	51,1	70,3	81,9	43,5	27,2	32,1	49,7
Altersgruppen (bei Eintritt)									
bis unter 25 Jahre	Anz.	1.080	1.122	605			223	151	60
	Proz.	9,5	9,4	12,9			6,8	8,4	10,9
25 bis unter 35 Jahre	Anz.	3.859	3.766	1.494			1.124	746	205
	Proz.	34,0	31,4	31,7			34,1	41,7	37,3
35 bis unter 50 Jahre	Anz.	5.273	5.675	2.051			1.652	755	238
	Proz.	46,5	47,3	43,6			50,1	42,2	43,4
50 Jahre und älter	Anz.	1.134	1.434	556			300	138	46
	Proz.	10,0	12,0	11,8			9,1	7,7	8,4
Altersgruppen (bei Austritt)									
bis unter 25 Jahre	Anz.				463	714			
	Proz.				15,1	7,3			
25 bis unter 35 Jahre	Anz.				927	3.183			
	Proz.				30,3	32,7			
35 bis unter 50 Jahre	Anz.				1.184	4.725			
	Proz.				38,7	48,5			
50 Jahre und älter	Anz.				486	1.125			
	Proz.				15,9	11,5			

Tabelle A-7
Deskription der Modellvariablen 3/7

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Gesamt	Anz.	11.346	11.997	4.706	3.060	9.747	3.299	1.790	549
Eintrittshalbjahr									
Halbjahr 1 2000	Anz.	1.828	2.325				550	371	73
	Proz.	16,1	19,4				16,7	20,7	13,3
Halbjahr 2 2000	Anz.	2.830	2.765				772	458	113
	Proz.	24,9	23,0				23,4	25,6	20,6
Halbjahr 1 2001	Anz.	3.154	2.892				857	387	111
	Proz.	27,8	24,1				26,0	21,6	20,2
Halbjahr 2 2001	Anz.	1.341	1.491				416	220	92
	Proz.	11,8	12,4				12,6	12,3	16,8
Halbjahr 1 2002	Anz.	1.775	2.009				544	274	115
	Proz.	15,6	16,7				16,5	15,3	20,9
Halbjahr 2 2002	Anz.	418	515				160	80	45
	Proz.	3,7	4,3				4,8	4,5	8,2
Eintrittsquartal									
Quartal 1 2000	Anz.	463		221					
	Proz.	4,1		4,7					
Quartal 2 2000	Anz.	1.365		476					
	Proz.	12,0		10,1					
Quartal 3 2000	Anz.	1.710		557					
	Proz.	15,1		11,8					
Quartal 4 2000	Anz.	1.120		436					
	Proz.	9,9		9,3					
Quartal 1 2001	Anz.	1.797		604					
	Proz.	15,8		12,8					
Quartal 2 2001	Anz.	1.357		527					
	Proz.	12,0		11,2					
Quartal 3 2001	Anz.	731		341					
	Proz.	6,4		7,2					
Quartal 4 2001	Anz.	610		334					
	Proz.	5,4		7,1					
Quartal 1 2002	Anz.	1.112		561					
	Proz.	9,8		11,9					
Quartal 2 2002	Anz.	663		373					
	Proz.	5,8		7,9					
Quartal 3 2002	Anz.	349		230					
	Proz.	3,1		4,9					
Quartal 4 2002	Anz.	69		46					
	Proz.	0,6		1,0					

Tabelle A-8
Deskription der Modellvariablen 4/7

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Gesamt	Anz.	11.346	11.997	4.706	3.060	9.747	3.299	1.790	549
Austrittsquartal									
Quartal 1 2000	Anz. Proz.				54 1,8	20 0,2			
Quartal 2 2000	Anz. Proz.				117 3,8	276 2,8			
Quartal 3 2000	Anz. Proz.				191 6,2	291 3,0			
Quartal 4 2000	Anz. Proz.				298 9,7	633 6,5			
Quartal 1 2001	Anz. Proz.				258 8,4	895 9,2			
Quartal 2 2001	Anz. Proz.				262 8,6	1.187 12,2			
Quartal 3 2001	Anz. Proz.				279 9,1	1.006 10,3			
Quartal 4 2001	Anz. Proz.				332 10,8	954 9,8			
Quartal 1 2002	Anz. Proz.				290 9,5	1.246 12,8			
Quartal 2 2002	Anz. Proz.				319 10,4	1.393 14,3			
Quartal 3 2002	Anz. Proz.				289 9,4	963 9,9			
Quartal 4 2002	Anz. Proz.				371 12,1	883 9,1			
beruflicher Abschluss									
kein Abschluss/ Teilfacharbeiter	Anz. Proz.	1.413 12,5	1.646 13,7	760 16,1	492 16,1	1175 12,1	501 15,2	375 20,9	165 30,1
Lehre/(Berufs-)Fachschule	Anz. Proz.	6.219 54,8	8.115 67,6	2.955 62,8	2.072 67,7	5.424 55,6	1.493 45,3	840 46,9	230 41,9
(Fach-)Hochschule	Anz. Proz.	3.527 31,1	2.050 17,1	739 15,7	382 12,5	3.067 31,5	1.211 36,7	530 29,6	105 19,1
keine Angabe	Anz. Proz.	187 1,6	186 1,6	252 5,4	114 3,7	81 0,8	94 2,8	45 2,5	49 8,9
letzte berufliche Tätigkeit									
Un-/Angelernte	Anz. Proz.	2.130 18,8	3.069 25,6	1.202 25,5	929 30,4	1.815 18,6	762 23,1	676 37,8	233 42,4
Facharbeiter	Anz. Proz.	1.434 12,6	2.135 17,8	998 21,2	729 23,8	1.258 12,9	346 10,5	173 9,7	57 10,4
Fachangestellte	Anz. Proz.	4.102 36,2	4.763 39,7	1.603 34,1	1.112 36,3	3.595 36,9	1.344 40,7	577 32,2	113 20,6
Beamte	Anz. Proz.	309 2,7	80 0,7	40 0,8	17 0,6	257 2,6	122 3,7	36 2,0	4 0,7
Azubis	Anz. Proz.	345 3,0	320 2,7	265 5,6	160 5,2	270 2,8	62 1,9	44 2,5	22 4,0
selbständig	Anz. Proz.	1.209 10,7	616 5,1	191 4,1	113 3,7	1.052 10,8	169 5,1	94 5,3	28 5,1
noch nie erwerbstätig	Anz. Proz.	1.252 11,0	501 4,2	258 5,5	0 0,0	1.066 10,9	283 8,6	103 5,8	51 9,3
keine Angabe	Anz. Proz.	565 5,0	513 4,3	149 3,2	0 0,0	434 4,5	211 6,4	87 4,9	41 7,5

Tabelle A-9
Deskription der Modellvariablen 5/7

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Gesamt	Anz.	11.346	11.997	4.706	3.060	9.747	3.299	1.790	549
gesundheitliche Beeinträchtigung									
nein	Anz.	9.825	10.293	3.782	2.498	8.530	2.842	1.570	441
	Proz.	86,6	85,8	80,4	81,6	87,5	86,1	87,7	80,3
ja	Anz.	1.122	1.332	671	438	889	290	137	83
	Proz.	9,9	11,1	14,3	14,3	9,1	8,8	7,7	15,1
keine Angabe	Anz.	399	372	253	124	328	167	83	25
	Proz.	3,5	3,1	5,4	4,1	3,4	5,1	4,6	4,6
Spätaussiedler/Ausländer									
Deutsche ohne Aussiedler	Anz.	8.047	10.207	4.157	2.742	6.885			
	Proz.	70,9	85,1	88,3	89,6	70,6			
Spätaussiedler/in	Anz.	1.904	952	251	142	1.642			
	Proz.	16,8	7,9	5,3	4,6	16,8			
Ausländer/in	Anz.	1.395	838	298	176	1.220			
	Proz.	12,3	7,0	6,3	5,8	12,5			
Kinder									
nein	Anz.	4.685	4.621	2.088	1.533	3.974	874	491	175
	Proz.	41,3	38,5	44,4	50,1	40,8	26,5	27,4	31,9
ja	Anz.	6.238	6.840	2.280	1.360	5.461	2.277	1.191	337
	Proz.	55,0	57,0	48,4	44,4	56,0	69,0	66,5	61,4
keine Angabe	Anz.	423	536	338	167	312	148	108	37
	Proz.	3,7	4,5	7,2	5,5	3,2	4,5	6,0	6,7
Sozialhilfe vorher									
nein	Anz.	9.364	11.223	4.421	2.998	8.081	2.071	1.390	444
	Proz.	82,5	93,5	93,9	98,0	82,9	62,8	77,7	80,9
ja	Anz.	1.982	774	241	62	1.666	1.228	400	96
	Proz.	17,5	6,5	5,1	2,0	17,1	37,2	22,3	17,5
keine Angabe	Anz.	0	0	44	0	0	0	0	0
	Proz.	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
höchster Schulabschluss									
ohne, Volks-/Hauptschule	Anz.	1.265	2.456	1.137	896	1.036	366	300	165
	Proz.	11,1	20,5	24,2	29,3	10,6	11,1	16,8	30,1
Realschule/POS Klasse 10	Anz.	5.977	6.915	2.232	1.452	5.172	1.846	922	219
	Proz.	52,7	57,6	47,4	47,5	53,1	56,0	51,5	39,9
Abitur/EOS Klasse 12	Anz.	3.854	2.431	944	527	3.339	925	475	102
	Proz.	34,0	20,3	20,1	17,2	34,3	28,0	26,5	18,6
keine Angabe	Anz.	250	195	393	185	200	162	93	63
	Proz.	2,2	1,6	8,4	6,0	2,1	4,9	5,2	11,5

Tabelle A-10
Deskription der Modellvariablen 6/7

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Gesamt	Anz.	11.346	11.997	4.706	3.060	9.747	3.299	1.790	549
Zusammenleben mit Partner									
nein	Anz.	3.596	3.876	1.606			618	384	141
	Proz.	31,7	32,3	34,1			18,7	21,5	25,7
ja	Anz.	7.297	7.669	2.814			2.531	1.326	389
	Proz.	64,3	63,9	59,8			76,7	74,1	70,9
keine Angabe	Anz.	453	452	286			150	80	19
	Proz.	4,0	3,8	6,1			4,5	4,5	3,5
Umschulungsmaßnahme									
nein	Anz.	10.033	10.441						
	Proz.	88,4	87,0						
ja	Anz.	1.313	1.556						
	Proz.	11,6	13,0						
Initiative für Maßnahmeteilnahme									
Fremdinitiative	Anz.	6.815	6.768						
	Proz.	60,1	56,4						
Eigeninitiative	Anz.	4.531	5.229						
	Proz.	39,9	43,6						
Praktikum									
kein Praktikum	Anz.	3.137	3.465						
	Proz.	27,6	28,9						
Praktikum	Anz.	7.983	8.292						
	Proz.	70,4	69,1						
fehlende Angabe	Anz.	226	240						
	Proz.	2,0	2,0						
Maßnahmeträger									
kein wirtschaftnaher Träger	Anz.	8.178	8.634						
	Proz.	72,1	72,0						
wirtschaftsnaher Träger	Anz.	2.356	2.591						
	Proz.	20,8	21,6						
fehlende Angabe	Anz.	812	772						
	Proz.	7,2	6,4						
Zertifikat									
kein Zertifikat	Anz.	4.614	4.643						
	Proz.	40,7	38,7						
Kammerzeugnis	Anz.	2.605	3.152						
	Proz.	23,0	26,3						
Zeugnis der Einrichtung	Anz.	4.127	4.202						
	Proz.	36,4	35,0						

Tabelle A-11
Deskription der Modellvariablen 7/7

		ZG 1	ZG 2	ZG 3	ZG 4	ZG 1 zu ZG 4	ZG 1 (Migr.)	ZG 2 (Migr.)	ZG 3 (Migr.)
Gesamt	Anz.	11.346	11.997	4.706	3.060	9.747	3.299	1.790	549
Vermittlungsvorschlag während Maßnahme von AA oder ARGE									
nein	Anz. Proz.	9.702 85,5	10.153 84,6						
ja	Anz. Proz.	795 7,0	983 8,2						
fehlende Angabe	Anz. Proz.	849 7,5	861 7,2						
aktive Arbeitsuche (während Maßnahme)									
nein	Anz. Proz.	1.519 13,4	1.433 11,9						
ja	Anz. Proz.	9.827 86,6	10.564 88,1						
aktive Arbeitsuche									
nein	Anz. Proz.	849 7,5	0,0 0,0	534 11,3			354 10,7	184 10,3	62 11,3
ja	Anz. Proz.	10.497 92,5	0,0 0,0	4.172 88,7			2.945 89,3	1.606 89,7	487 88,7
aktive Arbeitsuche (nach Maßnahme)									
nein	Anz. Proz.				257 8,4	582 6,0			
ja	Anz. Proz.				2.803 91,6	9.165 94,0			
Sprachkompetenz									
keine sehr guten Deutschkenntnisse	Anz. Proz.						2.756 83,5	1.333 74,5	428 78,0
sehr gute Deutschkenntnisse	Anz. Proz.						515 15,6	442 24,7	110 20,0
keine Angabe	Anz. Proz.						28 0,8	15 0,8	11 2,0
Dauer vorher nicht erwerbstätig	Jahre	2,26	2,33	1,65			1,81	1,70	1,42
Dauer der Maßnahme	Monate	11,56	12,04						

Die hier verwendete Variable „aktive Arbeitsuche“ ist ein Konstrukt aus der Frage an allen Befragtengruppen zur Nutzung unterschiedlicher Suchwege und dabei auch der Antwortvorgaben „habe nicht gesucht“ und „Vermittlervorschlag abgewartet“. Wenn mindestens ein Suchweg genannt wurde, wurde dies als „aktive Suche“ kategorisiert. Wenn ausschließlich „nicht gesucht“ und/oder ein Vorschlag „abgewartet“ wurde, galt dies als „keine aktive Arbeitsuche“.

A.2 Statistisches Matching und ereignisanalytische Verfahren

Statistisches Matching

Der Effekt einer Maßnahme (treatment effect) lässt sich beschreiben als Differenz zwischen dem Wert eines Ergebniskriteriums, der sich mit Maßnahmenteilnahme und dem Wert, der sich ohne Maßnahmenteilnahme ergibt. Selbstverständlich kann eine Person an einer Maßnahme teilnehmen oder nicht, sodass nur einer von beiden Werten für jede Person beobachtbar ist. Was passiert wäre, hätte die gleiche Person nicht an der Maßnahme teilgenommen, lässt sich nicht beobachten. Ebenso wenig lässt sich beobachten, was passiert wäre, hätte ein Nichtteilnehmer zu einem gegebenen Zeitpunkt an der Maßnahme teilgenommen. Aus dem Fehlen dieser kontrafaktischen Situation resultiert das Hauptproblem der Analyse von Wirkungen einer Maßnahme. Die nicht beobachtete Referenz kann jeweils nur geschätzt werden.

Während individuelle kausale Effekte also nicht schätzbar sind, ist es mittels geeigneter Methoden durchaus möglich, in Stichproben die durchschnittlichen kausalen Effekte in der Population zu schätzen (Lechner 1998; Heckman/Lalonde/Smith 1999). In mikroanalytischen Evaluationsstudien wird dabei zumeist der durchschnittliche Effekt der Maßnahme auf die Teilnehmer geschätzt (average treatment effect on the treated, ATT). Um den Effekt der Maßnahmenteilnahme für die Teilnehmenden zu berechnen, muss also das durchschnittliche Ergebnis bei Nichtteilnahme für die Teilnehmergruppe auf Basis der Ergebnisvariablen bei Nichtteilnahme geschätzt werden. Dabei kann als Basis für die Schätzung sowohl ein Vergleich der Situation vor der Teilnahme mit der Situation nach der Teilnahme für die Teilnehmer (Vorher-Nachher-Vergleich) als auch ein Vergleich der Situation von Teilnehmern mit der Situation von Nichtteilnehmern (Kontrollgruppe) verwendet werden.

Formal ergibt sich der durchschnittliche Maßnahmeeffekt für die Teilnehmergruppe ($q=1$) als:

$$(1) \quad E(Y_T | q=1) - E(Y_N | q=1),$$

wobei $E(Y_T)$ den Erwartungswert der Ergebnisvariablen bei Teilnahme und $E(Y_N)$ den Erwartungswert der Ergebnisvariablen bei Nichtteilnahme bezeichnet.

Die Möglichkeit, den Maßnahmeeffekt unter Verwendung der beobachteten Ergebnisse der Nichtteilnehmer zu schätzen, setzt allerdings eine besondere methodische Sorgfalt voraus. So ist es nicht zweckmäßig, einfach alle Nichtteilnehmer für den Vergleich heranzuziehen, da sich Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen in beobachteten, und möglicherweise auch in unbeobachteten, Merkmalen unterscheiden, die auch die Ergebnisindikatoren beeinflussen können. Diese sog. Selektionsverzerrung beruht darauf, dass die Teilnehmenden keine zufällige Stichprobe sind. Der Teilnehmereffekt ist also strikt vom Teilnahmeeffekt zu unterscheiden (Heckman/Lalonde/Smith 1999).

Bei einer Ermittlung des durchschnittlichen Maßnahmeeffekts über einen Vergleich von Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen geht man formal von folgendem Ansatz aus:

$$(2) \quad ATT = E(Y_T - Y_N | q=1, X) = E(Y_T | q=1, X) - E(Y_N | q=1, X),$$

wobei X einen Vektor von beobachteten Merkmalen repräsentiert.

Für eine bestimmte Merkmalskombination X , ergibt sich der durchschnittliche Maßnahmeeffekt also aus der Differenz der bedingten Erwartungswerte von Y_T und Y_N . Während der bedingte Erwartungswert von Y_T unmittelbar aus den beobachteten Daten der Teilnehmer/innen geschätzt werden kann, existieren für den bedingten Erwartungswert von Y_N keine Beobachtungen unter den Teilnehmenden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann Y_N allerdings aus den Informationen der Nichtteilnehmer/innen ($q=0$) geschätzt werden.

Die wichtigste Bedingung ist dabei die - nicht testbare - Annahme der bedingten Unabhängigkeit („Conditional Independence Assumption“). Diese besagt, dass Y_T und Y_N für eine gegebene Merkmalskombination X unabhängig davon sind, ob eine Teilnahme erfolgt oder nicht. Formal bedeutet die bedingte Unabhängigkeitsannahme:

$$(3) \quad E(Y_N | q=1, X) = E(Y_N | q=0, X)$$

Demnach wird angenommen, dass die Ergebnisvariable bei Nichtteilnahme bei den Teilnehmer/innen, hätte keine Teilnahme an der Maßnahme stattgefunden, im Durchschnitt genauso hoch ausgefallen wäre wie bei merkmalsgleichen Nichtteilnehmer/innen. Dies ist keine triviale Annahme, da sie verlangt, dass alle Merkmale, die sowohl die Teilnahme selbst als auch das Ergebnis bei Nichtteilnahme beeinflussen, berücksichtigt werden müssen, d. h. die Selektionseffekte in die Maßnahme müssen durch den Merkmalsvektor X vollständig abgebildet werden, sofern sie für das Ergebnis relevant sind.

Ist diese Annahme erfüllt, kann der bedingte Erwartungswert von Y_N auf der Basis von Nichtteilnehmenden geschätzt werden. Da jede Person zwangsläufig entweder zur Gruppe der Teilnehmer/innen oder zur Gruppe der Nichtteilnehmer/innen gehört, ist eine Überprüfung dieser Annahme nicht möglich. In der Praxis kann dieses Problem bei einem eingeschränkten Satz von beobachteten Merkmalen auftreten. Die Folge besteht in einer möglichen Verzerrung bei der Messung des Maßnahmeeffekts aufgrund von unbeobachteter Heterogenität.

Eine weitere Bedingung zur Schätzung von Y_N aus den Informationen der Nichtteilnehmer ist die Common-Support-Annahme. Diese besagt, dass es zu einer gegebenen Merkmalskombination sowohl Teilnehmer/innen als auch Nichtteilnehmer/innen geben muss. Führt eine bestimmte Merkmalskombination zum sicheren Ausschluss von der Maßnahmenteilnahme oder zur sicheren Teilnahme, kann der Maßnahmeeffekt für die zugehörige Population nicht identifiziert werden. Die Verlet-

zung der Common-Support-Voraussetzung führt zu einer verzerrten Messung des Maßnahmeeffekts.

Die dargestellte Annahme der bedingten Unabhängigkeit ist die Basis des so genannten Matchingverfahrens, bei dem auch der Common-Support-Annahme Rechnung getragen wird. Das Ziel der Matchingmethode ist es, die zu erwartende, nicht beobachtbare Situation der Nichtteilnahme der Teilnehmer/innen (kontrafaktische Situation) mit einer Vergleichsgruppe zu simulieren. Mit dem Matchingverfahren wird unter der Annahme, dass die Selektion in die Maßnahme nur von beobachteten Merkmalen abhängt, jedem der Teilnehmergruppe eine Vergleichsperson aus der Gruppe der Nichtteilnehmer zugeordnet. Durch dieses Verfahren wird es möglich, den mittleren Maßnahmeeffekt für die Teilnehmer/innen als durchschnittliche Differenz der Ergebnisvariablen zwischen der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe zu berechnen.

Beim Matching wird also jedem Teilnehmenden anhand der beobachteten Merkmale ein möglichst ähnlicher Nichtteilnehmender zugeordnet. Finden sich keine geeigneten Nichtteilnehmenden im Datensatz, müssen allerdings auch die Teilnehmenden vom Vergleich ausgeschlossen werden.

Die Implementierung von Matchingverfahren unter Berücksichtigung aller Merkmale kann sich in der Praxis häufig als schwierig gestalten, da die Dimensionalität des Matchingproblems bereits bei wenigen Variablen sehr hoch werden kann (Dimensionalitätsproblem). In empirischen Studien beschränkt man sich deshalb auch auf eine eindimensionale Projektion, d. h. es wird nicht auf die Merkmale im Einzelnen, sondern auf die Teilnahmeneigung an den Programmen („Propensity Score Matching“) konditioniert. Propensity Score Matching nutzt anstelle eines Vektors an beobachteten Merkmalen X , die geschätzte Wahrscheinlichkeit für die Maßnahmeteilnahme $P(X)$, um Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen zu matchen. Rosenbaum und Rubin (1983) konnten zeigen, dass bei Gültigkeit der bedingten Unabhängigkeitsannahme gilt:

$$(4) \quad ATT = E(Y_T | q=1, P(X)) - E(Y_N | q=1, P(X)),$$

d. h. wenn Matching basierend auf X konsistente Schätzer hervorbringt, gilt dies auch für Matching basierend auf $P(X)$. $P(X)$ wird in der praktischen Anwendung zumeist auf der Basis einer Probit- oder Logit-Schätzung ermittelt, in die für die Maßnahmeteilnahme als relevant erachtete Merkmale als erklärende Variablen eingehen (Fitzenberger/Speckesser 2000; Hujer/Wellner 2000).

Anschließend werden die Beobachtungspaare („statistische Zwillinge“) nach bestimmten Matchingmethoden gebildet. In der Literatur gibt es eine Reihe von unterschiedlichen Matchingmethoden (vgl. Heckman/Ichimura/Smith/Todd 1997 für eine ausführliche Diskussion). Die gebräuchlichste ist dabei die „Nearest Neighbor Matching“-Methode, bei welcher derjenige Nichtteilnehmer zu einem Teilnehmer bzw. diejenige Nichtteilnehmerin zu einer Teilnehmerin gematcht wird, der oder die hin-

sichtlich $P(X)$ am nächsten liegt. Das Ergebnis dieses nächsten Nachbarn bzw. dieser nächsten Nachbarin dient dann als Approximation an das hypothetische Gegenereignis der Teilnehmenden – d. h. es approximiert das Ergebnis, das eingetreten wäre, wenn er oder sie nicht an dem Programm teilgenommen hätte.

„Nearest Neighbor Matching“ kann ausgestaltet werden, indem mehr als ein nächster Nachbar/eine nächste Nachbarin mit und ohne Zurücklegen berücksichtigt wird, wobei unter „mit Zurücklegen“ gemeint ist, dass ein Nichtteilnehmender auch als Kontrollindividuum für mehr als einen Teilnehmenden dienen kann. Alternativen zu diesem „Nearest Neighbor Matching“ sind das „Kernel Matching“, bei dem ein gewichteter Durchschnitt aus den Zielvariablen der Beobachtungen gebildet wird, die am nächsten an einem Teilnehmenden liegen oder „Local Linear Matching“, bei dem eine Teilregression für jeden Teilnehmenden durchgeführt wird, um das Gegenereignis zu erhalten. Alle diese Methoden sind konsistent, da sie sich mit wachsender Stichprobe mehr und mehr dem Ergebnis bei exaktem Matchen (1:1 Matchen auf der Basis von X) annähern.

Durchführung des Matching

In der vorliegenden Wirkungsanalyse wurde zur Bestimmung einer geeigneten Vergleichsgruppe ein zweistufiges Matchingverfahren angewandt. In einem ersten Schritt wurde für die Auswahl der zu befragenden Personen anhand der vorliegenden Geschäftsdaten beim IAB für jede der drei Vergleichsgruppen ein exaktes Matching anhand weniger zur Verfügung stehender Variablen durchgeführt (Vormatching).

Im zweiten Schritt wurde mit einem durch die Befragung deutlich erweiterten Variablenpektrum für jede Vergleichsgruppe ein zweites Matching durchgeführt. Da hierbei eine Vielzahl von Merkmalen für das Matching Anwendung fand, um die Selektion in die jeweilige Maßnahme möglichst umfassend abzubilden und um die Annahme der bedingten Unabhängigkeit nicht zu verletzen, erfolgte bei diesem Schritt ein Propensity-Score-Matching, wobei zur Schätzung des Propensity Scores ein Logit-Modell verwendet wurde. Für diesen zweiten Schritt war die gesamte Erwerbsbiographie für das Matching verfügbar, sodass auch erwerbsbiographische Informationen für die Schätzung des Propensity Scores verwendet werden konnten. Die Konditionierung auf die Erwerbsbiographie diente dabei dem Ziel, die Unterschiede zwischen Teilnehmer- und Vergleichsgruppe vor dem Beginn des Treatments zu kontrollieren.

Für das Matching anhand des Propensity Scores wurde die Single Nearest-Neighbor-Methode mit Zurücklegen verwendet, d. h. jedem Teilnehmenden wurde eine Vergleichsperson zugeordnet, wobei eine Person aus der Vergleichsgruppe mehreren Teilnehmenden zugeordnet werden konnte.

Folgende Variablen wurden für die Schätzung des Propensity Scores verwendet:

Tabelle A-12

Propensity Score Schätzung für ESF-FbW-Teilnehmende vs. SGB-III-FbW-Teilnehmende

	Odds Ratio	P> z
Westdeutschland	Referenz	
Ostdeutschland	2,20	0,00
männlich	Referenz	
weiblich	1,14	0,00
Leistungsbezug: ja	Referenz	
Leistungsbezug: nein	1,08	0,02
Alter bei Eintritt: bis unter 35 Jahre	Referenz	
Alter bei Eintritt: 25 bis unter 35 Jahre	1,27	0,00
Alter bei Eintritt: 35 bis unter 50 Jahre	1,27	0,00
Alter bei Eintritt: 50 Jahre und älter	0,95	0,48
Alo-Dauer: bis 6 Monate	Referenz	
Alo-Dauer: 6 bis 12 Monate	0,78	0,00
Alo-Dauer: 13 bis 18 Monate	0,72	0,00
Alo-Dauer: 19 bis 24 Monate	0,65	0,00
Alo-Dauer: über 24 Monate	0,90	0,16
Alo-Dauer: Missing	1,07	0,11
Eintrittshalbjahr 1 2000	Referenz	
Eintrittshalbjahr 2 2000	1,43	0,00
Eintrittshalbjahr 1 2001	1,49	0,00
Eintrittshalbjahr 2 2001	1,32	0,00
Eintrittshalbjahr 1 2002	1,25	0,00
Eintrittshalbjahr 2 2002	1,04	0,65
berufl. Abschluss: kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz	
berufl. Abschluss: Lehre/(Berufs-)Fachschule	0,96	0,45
berufl. Abschluss: (Fach-)Hochschule	1,38	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Un-/Angelernt	Referenz	
letzte berufl. Tätigkeit: Facharbeiter/Fachkräfte	0,96	0,46
letzte berufl. Tätigkeit: Fachangestellte	1,06	0,17
letzte berufl. Tätigkeit: Beamter/in	4,26	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Azubi	1,55	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Selbständig	2,70	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: noch nie erwerbstätig	3,03	0,00
Dauer der Nichterwerbstätigkeit	1,02	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung: nein	Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung: ja	1,06	0,24
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz	
Spätaussiedler	3,22	0,00
Ausländer	2,13	0,00
Kinder im Haushalt: nein	Referenz	
Kinder im Haushalt: ja	0,79	0,00
Sozialhilfe: nein	Referenz	
Sozialhilfe: ja	2,52	0,00
höchster Schulabschluss: ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz	
höchster Schulabschluss: Realschule/POS Klasse 10	1,32	0,00
höchster Schulabschluss: Abitur/EOS Klasse 12	2,12	0,00
Umschulungsmaßnahme: nein	Referenz	
Umschulungsmaßnahme: ja	0,88	0,01

Number of obs = 20.373

Pseudo R2 = 0,1065

Tabelle A-13

Propensity Score Schätzung für ESF-FbW-Teilnehmende vs. Bestandsarbeitslose

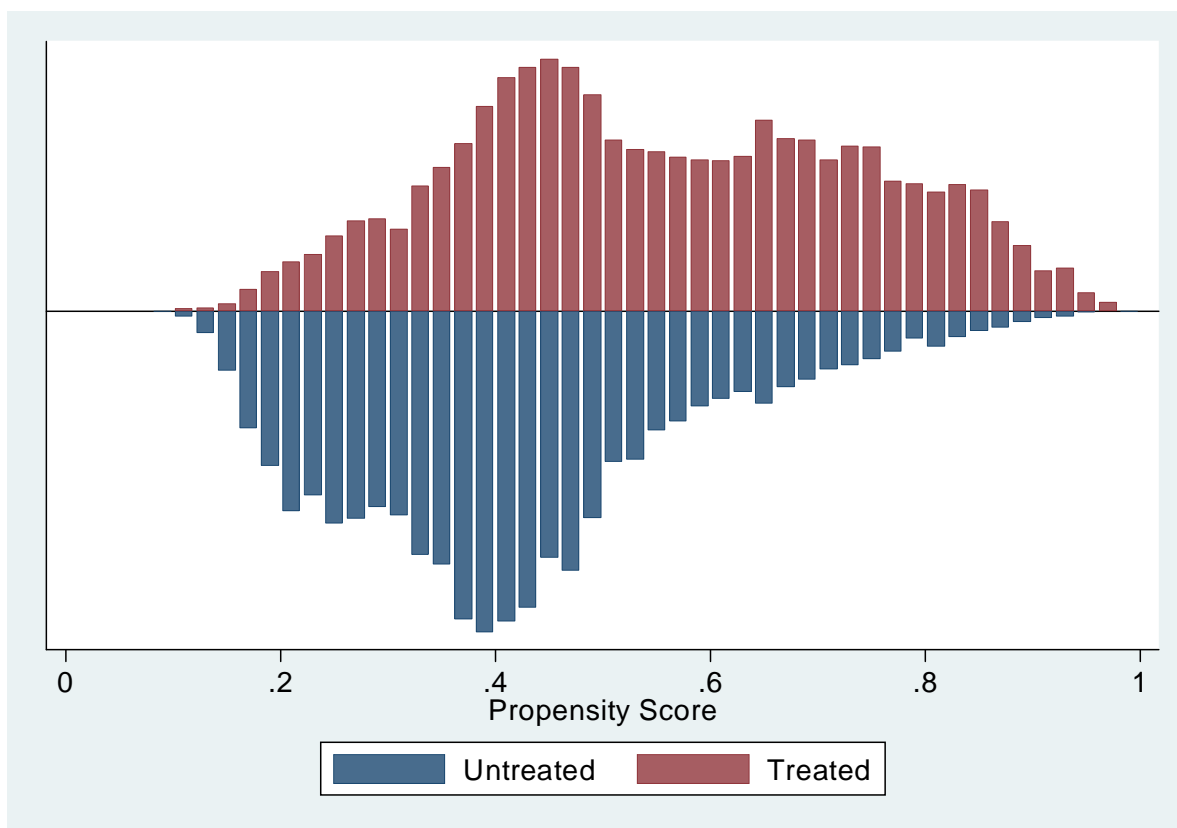
	Odds Ratio	P> z
Westdeutschland	Referenz	
Ostdeutschland	1,39	0,00
männlich	Referenz	
weiblich	0,89	0,02
Leistungsbezug: ja	Referenz	
Leistungsbezug: nein	0,43	0,00
Alter bei Eintritt: bis unter 35 Jahre	Referenz	
Alter bei Eintritt: 25 bis unter 35 Jahre	1,11	0,21
Alter bei Eintritt: 35 bis unter 50 Jahre	1,15	0,11
Alter bei Eintritt: 50 Jahre und älter	0,86	0,15
Alo-Dauer: bis 6 Monate	Referenz	
Alo-Dauer: 6 bis 12 Monate	2,14	0,00
Alo-Dauer: 13 bis 18 Monate	2,33	0,00
Alo-Dauer: 19 bis 24 Monate	2,30	0,00
Alo-Dauer: über 24 Monate	2,43	0,00
Alo-Dauer: Missing	0,87	0,01
Eintrittsquartal: 1 2000	Referenz	
Eintrittsquartal: 2 2000	1,47	0,00
Eintrittsquartal: 3 2000	1,59	0,00
Eintrittsquartal: 4 2000	1,63	0,00
Eintrittsquartal: 1 2001	1,66	0,00
Eintrittsquartal: 2 2001	1,38	0,01
Eintrittsquartal: 3 2001	1,20	0,16
Eintrittsquartal: 4 2001	1,05	0,71
Eintrittsquartal: 1 2002	1,12	0,34
Eintrittsquartal: 2 2002	1,10	0,47
Eintrittsquartal: 3 2002	0,89	0,45
Eintrittsquartal: 4 2002	0,98	0,95
berufl. Abschluss: kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz	
berufl. Abschluss: Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,31	0,00
berufl. Abschluss: (Fach-)Hochschule	1,81	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Un-/Angelernt	Referenz	
letzte berufl. Tätigkeit: Facharbeiter/Fachkräfte	0,84	0,01
letzte berufl. Tätigkeit: Fachangestellte	1,21	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Beamter/in	2,55	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Azubi	0,76	0,02
letzte berufl. Tätigkeit: Selbständig	3,10	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: noch nie erwerbstätig	2,15	0,00
Dauer der Nichterwerbstätigkeit	1,04	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung: nein	Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung: ja	0,73	0,00
kein Spätaussiedler oder Ausländer	Referenz	
Spätaussiedler	3,56	0,00
Ausländer	2,11	0,00
Kinder im Haushalt: nein	Referenz	
Kinder im Haushalt: ja	0,95	0,26
Sozialhilfe: nein	Referenz	
Sozialhilfe: ja	2,53	0,00
höchster Schulabschluss: ohne bzw. Volks/Grund/Haupt	Referenz	
höchster Schulabschluss: Realschule/POS Klasse 10	2,18	0,00
höchster Schulabschluss: Abitur/EOS Klasse 12	2,46	0,00

Number of obs = 13.590

Pseudo R2 = 0,1628

Der sich aus den Modellen ergebende Propensity Score stellt eine Schätzung der konditionalen Teilnahme­wahrscheinlichkeiten dar. Die Verteilung der Teilnahme­wahrscheinlichkeiten ist in den folgenden Grafiken abgebildet.

Abbildung A-1
Verteilung der Wahrscheinlichkeiten für eine ESF-FbW-Teilnahme: ESF-FbW-Teilnehmende vs. SGB-III-FbW-Teilnehmende

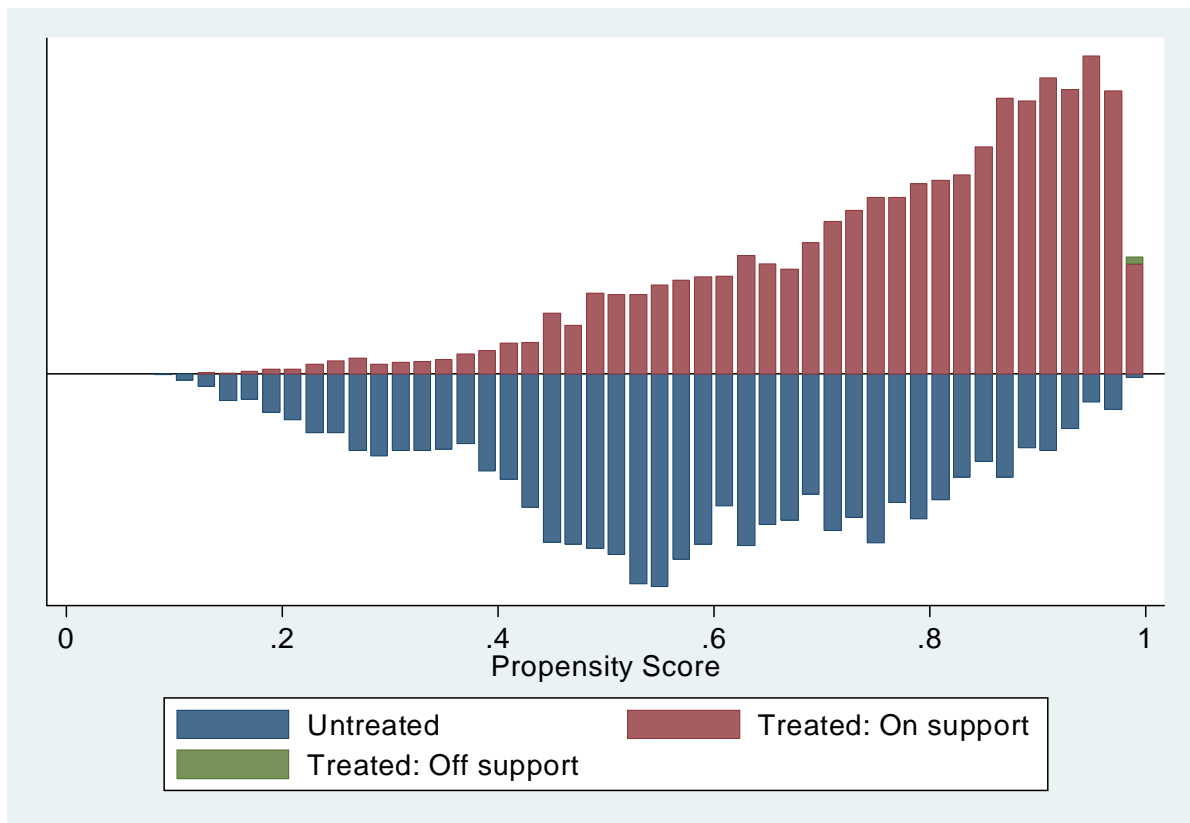


Anmerkung: Treated = ESF-FbW-Teilnehmende, Untreated = SGB-III-FbW-Teilnehmende

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Abbildung A-2

Verteilung der Wahrscheinlichkeiten für eine ESF-FbW-Teilnahme: ESF-FbW-Teilnehmende vs. Bestandsarbeitslose



Anmerkung: Treated = ESF-FbW-Teilnehmende, Untreated = Bestandsarbeitslose

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten

Ein wesentliches Ziel des Matchings besteht in der Ausbalancierung der Kovariaten, d. h. die Verteilungen der Kovariaten von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden sollten größtmögliche Ähnlichkeit besitzen. Ein einfacher Balancing-Test für die Qualität der zugeordneten Stichproben ist der two-sample T-Test, bei dem auf Unterschiede in den Mittelwerten beobachtbarer Merkmale zwischen der Gruppe der Teilnehmer und der Gruppe der Nichtteilnehmer geprüft wird. Dieser Test auf Mittelwertsunterschiede kann sowohl vor dem Matching als auch nach dem Matching durchgeführt werden. Die Differenzen der Mittelwerte sollten nach dem Matching erheblich geringer und statistisch nicht signifikant sein.

Tabelle A-14

Balancing Test bei ESF-FbW-Teilnehmende vs. SGB-III-FbW-Teilnehmende

		Mean		%bias	%reduct	t-test	t-test
		Treated	Control		[bias]	t-test	p> t
Ostdeutschland	Unmatched	0,53	0,47	11,40		8,15	0,00
	Matched	0,53	0,49	7,20	37,10	5,04	0,00
weiblich	Unmatched	0,63	0,63	-1,20		-0,87	0,39
	Matched	0,63	0,64	-2,40	-97,20	-1,68	0,09
Leistungsbezug: nein	Unmatched	0,44	0,51	-14,10		-10,05	0,00
	Matched	0,44	0,45	-2,20	84,40	-1,55	0,12
Alter bei Eintritt: 25 bis unter 35 Jahre	Unmatched	0,34	0,32	6,10		4,36	0,00
	Matched	0,34	0,35	-0,60	89,80	-0,43	0,66
Alter bei Eintritt: 35 bis unter 50 Jahre	Unmatched	0,46	0,48	-3,00		-2,12	0,03
	Matched	0,46	0,46	0,90	69,90	0,63	0,53
Alter bei Eintritt: 50 Jahre und älter	Unmatched	0,10	0,12	-6,40		-4,57	0,00
	Matched	0,10	0,10	1,00	84,80	0,72	0,47
Alo-Dauer: 6 bis 12 Monate	Unmatched	0,17	0,20	-6,70		-4,76	0,00
	Matched	0,17	0,17	2,10	69,20	1,50	0,14
Alo-Dauer: 13 bis 18 Monate	Unmatched	0,06	0,08	-6,90		-4,88	0,00
	Matched	0,06	0,07	-1,50	78,20	-1,10	0,27
Alo-Dauer: 19 bis 24 Monate	Unmatched	0,03	0,04	-6,70		-4,76	0,00
	Matched	0,03	0,03	-1,00	85,70	-0,73	0,47
Alo-Dauer: über 24 Monate	Unmatched	0,05	0,05	-2,20		-1,56	0,12
	Matched	0,05	0,05	-0,40	83,00	-0,27	0,79
Alo-Dauer: Missing	Unmatched	0,19	0,17	3,40		2,44	0,02
	Matched	0,19	0,17	4,30	-26,70	3,06	0,00
Eintrittshalbjahr 2 2000	Unmatched	0,25	0,23	4,20		2,98	0,00
	Matched	0,25	0,25	-0,10	97,70	-0,07	0,95
Eintrittshalbjahr 1 2001	Unmatched	0,28	0,24	8,00		5,71	0,00
	Matched	0,28	0,29	-2,10	74,00	-1,42	0,16
Eintrittshalbjahr 2 2001	Unmatched	0,12	0,13	-1,70		-1,18	0,24
	Matched	0,12	0,12	0,40	75,70	0,29	0,78
Eintrittshalbjahr 1 2002	Unmatched	0,16	0,17	-2,50		-1,77	0,08
	Matched	0,16	0,15	2,20	11,40	1,58	0,11
Eintrittshalbjahr 2 2002	Unmatched	0,03	0,04	-4,60		-3,28	0,00
	Matched	0,03	0,04	-0,50	88,70	-0,39	0,70
berufl. Abschluss: Lehre/(Berufs-)Fachschule	Unmatched	0,56	0,70	-29,00		-20,68	0,00
	Matched	0,56	0,55	2,20	92,40	1,49	0,14
berufl. Abschluss: (Fach-)Hochschule	Unmatched	0,32	0,18	34,40		24,63	0,00
	Matched	0,32	0,33	-2,50	92,80	-1,58	0,12
letzte berufl. Tätigkeit: Facharbeiter/Fachkräfte	Unmatched	0,13	0,18	-14,60		-10,36	0,00
	Matched	0,13	0,12	1,90	87,20	1,43	0,15
letzte berufl. Tätigkeit: Fachangestellte	Unmatched	0,39	0,42	-8,00		-5,72	0,00
	Matched	0,39	0,39	-0,60	92,00	-0,45	0,65
letzte berufl. Tätigkeit: Beamter/in	Unmatched	0,03	0,01	16,50		11,89	0,00
	Matched	0,03	0,03	-1,30	92,00	-0,72	0,47
letzte berufl. Tätigkeit: Azubi	Unmatched	0,03	0,03	2,80		1,98	0,05
	Matched	0,03	0,03	-1,60	41,10	-1,08	0,28
letzte berufl. Tätigkeit: selbständig	Unmatched	0,11	0,05	21,80		15,66	0,00
	Matched	0,11	0,12	-3,20	85,50	-1,90	0,06
letzte berufl. Tätigkeit: noch nie erwerbstätig	Unmatched	0,12	0,04	28,20		20,23	0,00
	Matched	0,12	0,12	-2,20	92,30	-1,25	0,21
Dauer der Nichterwerbstätigkeit	Unmatched	2,27	2,38	-3,00		-2,11	0,04
	Matched	2,27	2,25	0,50	82,50	0,38	0,71
gesundheitliche Beeinträchtigung: ja	Unmatched	0,10	0,11	-3,80		-2,73	0,01
	Matched	0,10	0,09	2,00	49,00	1,43	0,15
Spätaussiedler	Unmatched	0,15	0,07	24,80		17,76	0,00
	Matched	0,15	0,16	-0,80	96,80	-0,49	0,62
Ausländer	Unmatched	0,12	0,06	18,70		13,40	0,00
	Matched	0,12	0,12	0,00	99,80	-0,02	0,98
Kinder im Haushalt: ja	Unmatched	0,57	0,60	-6,10		-4,37	0,00
	Matched	0,57	0,57	-0,80	87,60	-0,53	0,60
Sozialhilfe: ja	Unmatched	0,17	0,06	34,80		25,00	0,00
	Matched	0,17	0,16	2,20	93,70	1,30	0,19
höchster Schulabschluss: Realschule/POS Klasse 10	Unmatched	0,54	0,59	-11,20		-7,97	0,00
	Matched	0,54	0,53	2,30	79,10	1,63	0,10
höchster Schulabschluss: Abitur/EOS Klasse 12	Unmatched	0,36	0,21	32,70		23,39	0,00
	Matched	0,36	0,37	-3,20	90,10	-2,10	0,04
Umschulungsmaßnahme: ja	Unmatched	0,12	0,13	-4,50		-3,23	0,00
	Matched	0,12	0,12	0,00	99,30	-0,02	0,98
propsc1	Unmatched	55,61	41,71	80,40		57,50	0,00
	Matched	55,61	55,61	0,00	100,00	0,00	1,00

Tabelle A-15

Balancing Test bei ESF-FbW-Teilnehmende vs. Bestandsarbeitslose

		Mean		%bias	%reduct bias	t-test	
		Treated	Control			t-test	p> t
Ostdeutschland	Unmatched	0,53	0,55	-3,40		-1,77	0,08
	Matched	0,53	0,54	-2,90	15,90	-2,01	0,04
weiblich	Unmatched	0,63	0,60	5,80		3,02	0,00
	Matched	0,63	0,66	-6,90	-19,80	-4,96	0,00
Leistungsbezug: nein	Unmatched	0,44	0,72	-58,60		-29,79	0,00
	Matched	0,44	0,43	3,20	94,50	2,17	0,03
Alter bei Eintritt: 25 bis unter 35 Jahre	Unmatched	0,34	0,32	5,00		2,58	0,01
	Matched	0,34	0,37	-6,50	-30,60	-4,49	0,00
Alter bei Eintritt: 35 bis unter 50 Jahre	Unmatched	0,46	0,43	6,70		3,47	0,00
	Matched	0,46	0,44	4,40	34,40	3,08	0,00
Alter bei Eintritt: 50 Jahre und älter	Unmatched	0,10	0,12	-8,40		-4,48	0,00
	Matched	0,10	0,08	4,40	47,90	3,36	0,00
Alo-Dauer: 6 bis 12 Monate	Unmatched	0,17	0,10	20,90		10,38	0,00
	Matched	0,17	0,17	2,40	88,60	1,54	0,12
Alo-Dauer: 13 bis 18 Monate	Unmatched	0,06	0,03	13,20		6,48	0,00
	Matched	0,06	0,05	4,20	67,90	2,73	0,01
Alo-Dauer: 19 bis 24 Monate	Unmatched	0,03	0,02	7,20		3,57	0,00
	Matched	0,03	0,03	-0,90	87,60	-0,56	0,58
Alo-Dauer: über 24 Monate	Unmatched	0,05	0,03	10,80		5,30	0,00
	Matched	0,05	0,04	6,50	40,10	4,31	0,00
Alo-Dauer: Missing	Unmatched	0,19	0,23	-11,20		-5,92	0,00
	Matched	0,19	0,20	-2,30	79,60	-1,65	0,10
Eintrittsquartal: 2 2000	Unmatched	0,12	0,10	6,90		3,52	0,00
	Matched	0,12	0,10	8,00	-16,40	5,67	0,00
Eintrittsquartal: 3 2000	Unmatched	0,15	0,12	9,30		4,72	0,00
	Matched	0,15	0,15	-1,00	89,30	-0,66	0,51
Eintrittsquartal: 4 2000	Unmatched	0,10	0,09	3,40		1,74	0,08
	Matched	0,10	0,11	-4,40	-30,50	-2,94	0,00
Eintrittsquartal: 1 2001	Unmatched	0,16	0,13	7,30		3,73	0,00
	Matched	0,16	0,16	0,30	96,00	0,20	0,85
Eintrittsquartal: 2 2001	Unmatched	0,12	0,12	1,10		0,58	0,56
	Matched	0,12	0,12	0,40	66,50	0,26	0,79
Eintrittsquartal: 3 2001	Unmatched	0,07	0,07	-3,40		-1,77	0,08
	Matched	0,07	0,06	0,90	74,00	0,64	0,53
Eintrittsquartal: 4 2001	Unmatched	0,05	0,07	-7,60		-4,09	0,00
	Matched	0,05	0,07	-4,60	39,60	-3,31	0,00
Eintrittsquartal: 1 2002	Unmatched	0,10	0,12	-6,30		-3,33	0,00
	Matched	0,10	0,10	-0,20	96,90	-0,14	0,89
Eintrittsquartal: 2 2002	Unmatched	0,06	0,08	-6,70		-3,56	0,00
	Matched	0,06	0,07	-2,60	60,50	-1,91	0,06
Eintrittsquartal: 3 2002	Unmatched	0,03	0,05	-10,50		-5,79	0,00
	Matched	0,03	0,03	-0,20	98,50	-0,13	0,90
Eintrittsquartal: 4 2002	Unmatched	0,01	0,01	-4,60		-2,54	0,01
	Matched	0,01	0,01	-4,50	2,70	-3,15	0,00
berufl. Abschluss: Lehre / (Berufs-)Fachschiule	Unmatched	0,56	0,68	-24,70		-12,66	0,00
	Matched	0,56	0,54	3,20	87,00	2,19	0,03
berufl. Abschluss: (Fach-)Hochschule	Unmatched	0,32	0,16	38,10		18,82	0,00
	Matched	0,32	0,35	-7,00	81,50	-4,40	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Facharbeiter/Fachkräfte	Unmatched	0,13	0,22	-23,10		-12,57	0,00
	Matched	0,13	0,11	4,50	80,70	3,60	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Fachangestellte	Unmatched	0,39	0,37	3,30		1,73	0,08
	Matched	0,39	0,36	5,80	-73,00	4,07	0,00
letzte berufl. Tätigkeit: Beamter/in	Unmatched	0,03	0,01	14,20		6,67	0,00
	Matched	0,03	0,03	1,30	90,50	0,79	0,43
letzte berufl. Tätigkeit: Azubi	Unmatched	0,03	0,06	-12,60		-7,03	0,00
	Matched	0,03	0,03	0,70	94,50	0,58	0,56
letzte berufl. Tätigkeit: selbständig	Unmatched	0,11	0,04	28,80		13,60	0,00
	Matched	0,11	0,12	-3,70	87,20	-2,09	0,04
letzte berufl. Tätigkeit: noch nie erwerbstätig	Unmatched	0,12	0,05	24,70		11,85	0,00
	Matched	0,12	0,16	-14,70	40,60	-8,21	0,00
Dauer der Nichterwerbstätigkeit	Unmatched	2,27	1,77	14,50		7,23	0,00
	Matched	2,27	2,10	4,90	66,50	3,29	0,00
Gesundheitliche Beeinträchtigung: ja	Unmatched	0,10	0,15	-16,40		-8,89	0,00
	Matched	0,10	0,10	0,60	96,40	0,45	0,65
Spätaussiedler	Unmatched	0,15	0,05	34,80		16,42	0,00
	Matched	0,15	0,12	10,80	68,80	6,61	0,00
Ausländer	Unmatched	0,12	0,05	23,50		11,34	0,00
	Matched	0,12	0,12	-1,10	95,10	-0,69	0,49

		Mean Treated Control	%bias	%reduct bias	t-test t-test	p> t
Kinder im Haushalt: ja	Unmatched	0,57	0,52	8,50	4,40	0,00
	Matched	0,57	0,54	5,30	3,74	0,00
Sozialhilfe: ja	Unmatched	0,17	0,05	40,10	18,77	0,00
	Matched	0,17	0,16	1,60	0,92	0,36
höchster Schulabschluss: Realschule/POS Klasse 10	Unmatched	0,54	0,52	4,30	2,24	0,03
	Matched	0,54	0,50	7,00	4,91	0,00
höchster Schulabschluss: Abitur/EOS Klasse 12	Unmatched	0,36	0,23	29,40	14,85	0,00
	Matched	0,36	0,40	-8,50	-5,53	0,00
propsc1	Unmatched	77,64	59,32	103,00	55,23	0,00
	Matched	77,60	77,60	0,00	0,00	1,00

Bei der Berechnung von Standardfehlern für einfache Differenzschätzer ist es notwendig, darauf hinzuweisen, dass eine korrekte Berechnung die Komplexität der Stichprobenerstellung berücksichtigen muss. Das Matching und die Schätzung der Propensity Scores erhöhen tendenziell den Stichprobenfehler im Vergleich zu einer uneingeschränkten Zufallsauswahl (simple random sampling), sodass die einfache Berechnung zu einer Unterschätzung der Standardfehler führt, d. h. Differenzen werden zu schnell als statistisch signifikant bewertet. Zur korrekten Berechnung der Standardfehler bei komplexen Stichprobendesigns kann auf so genannte Resampling-Verfahren wie Jackknifing oder Bootstrapping zurückgegriffen werden. Diese Verfahren basieren darauf, über eine geeignete Zerlegung der Stichprobe mehrere Versionen der Schätzer zu konstruieren und aus deren Varianz auf den Standardfehler zu schließen. Dabei handelt es sich allerdings zum einen um vergleichsweise aufwendige Verfahren. Zum anderen ist für Stichproben, die über das Nearest-Neighbor-Verfahren gematcht wurden, die Berechnung von Standardfehlern mittels Bootstrapping nicht sinnvoll, da die Zuordnung durch das Matching bei der Zerlegung der Gesamtstichprobe nicht berücksichtigt werden kann. Deshalb werden die Ergebnisse ohne Korrektur der Standardfehler berichtet. Bei der Interpretation insbesondere statistisch „schwach signifikanter“ Ergebnisse ist jedoch zu beachten, dass die Standardfehler tendenziell unterschätzt sind.

Statistische Modelle der Verlaufsdatenanalyse: Ereignisanalytische Verfahren

Für die vorliegenden Berechnungen der Wirkungsanalyse kamen unterschiedliche ereignisanalytische Verfahren zum Einsatz. Zum einen waren dies parameterfreie Verfahren zur Schätzung und zum Vergleich von Verweildauern und Inzidenzraten. Zum anderen wurden ereignisanalytische Übergangsratenmodelle für die multivariate Schätzung berechnet.

Das statistische Grundmodell der Ereignisanalyse (vgl. für einen Überblick Blossfeld/Hamerle/Mayer 1989 sowie Blossfeld/Rohwer 2001) untersucht die Länge der Zeitintervalle zwischen aufeinander folgenden Zustandswechseln bzw. Ereignissen. Der Terminus „Ereignis“ korrespondiert stets mit einem Wechsel bzw. Übergang von einem Zustand (z. B. Arbeitslosigkeit) in einen anderen Zustand (z. B. Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt). Der Terminus „Episode“ bzw. „Spell“ kennzeichnet die Zeitdauer zwischen aufeinander folgenden Ereignissen. Da das Ende des

gesamten Beobachtungszeitraums in der Regel vorgegeben ist, kann es vorkommen, dass die letzte Episode eines Individuums (noch) nicht abgeschlossen ist. In einem solchen Fall spricht man von rechtszensierten Daten.

Die wesentlichen statistischen Kenngrößen der Ereignisanalyse sind die Survivor- bzw. Überlebensfunktion und die Hazard- bzw. Übergangsrate. Die Überlebensfunktion gibt die Wahrscheinlichkeit dafür an, dass ein Individuum den Zeitpunkt t „erlebt“, d. h. dass bis zu diesem Zeitpunkt noch kein anderes Ereignis eingetreten ist und die Episode noch andauert. Die Hazardrate kann aufgefasst werden als der Grenzwert der bedingten Wahrscheinlichkeit, dass die Episode in einem Intervall zu Ende geht unter der Voraussetzung, dass die Episode bis zum Beginn dieses Intervalls andauert. Die Hazardrate wird auch als Risikofunktion oder Übergangsrate bezeichnet.

Im statistischen Modell wird die Dauer einer Episode, beginnend mit dem Zeitpunkt t_0 , bis zum Übergang vom Anfangszustand in einen Endzustand durch eine nicht negative Zufallsvariable T repräsentiert, sodass sich folgende Wahrscheinlichkeit definieren lässt:

$$(5) \quad \Pr(t \leq T < t+\Delta t \mid T \geq t)$$

Dies ist beispielsweise die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs von einer Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit im Zeitintervall t bis $t+\Delta t$, unter der Voraussetzung, dass bis zum Beginn des Intervalls kein Übergang in eine Erwerbstätigkeit stattgefunden hat. Die Übergangs- bzw. Hazardrate lässt sich dann in Abhängigkeit vom Zeitintervall t folgendermaßen darstellen:

$$(6) \quad h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} 1/\Delta t \Pr(t \leq T < t+\Delta t \mid T \geq t)$$

Die Rate $h(t)$ kann interpretiert werden als das Risiko bzw. die Chance oder Wahrscheinlichkeit, im Zeitintervall t beispielsweise in eine Erwerbstätigkeit zu wechseln. Sie ist definiert in Relation zu einer Risikomenge zum Zeitpunkt t , d. h. zu der Menge an Personen, bei denen das Ereignis eintreten kann, weil es bis zum Zeitpunkt t noch nicht eingetreten ist.

Die Wahrscheinlichkeit, dass bei einem Individuum bis zum Zeitpunkt t noch kein Übergang in den Zielzustand stattgefunden hat, wird, wie bereits erläutert, mit der Survivor- bzw. Überlebensfunktion beschrieben:

$$(7) \quad S(t) = \Pr(T \geq t).$$

Da es sich um kontinuierlich gemessene Zeitdauern handelt, ist die Verteilungsfunktion $F(t)$ gegeben durch:

$$(8) \quad F(t) = 1 - S(t),$$

und für die Verteilung der Übergänge $f(t)$ ergibt sich die Dichteverteilung:

$$(9) \quad f(t) = dF(t)/dt.$$

Zwischen der Hazardrate und der Dichtefunktion besteht folgender Zusammenhang:

$$(10) \quad h(t) = f(t)/S(t).$$

Die Übergangs- bzw. Hazardrate ist also eine bedingte Dichtefunktion, d. h. die Dichtefunktion geteilt durch die Survivorfunktion.

Aus den Beziehungen (5) bis (10) ist ersichtlich, dass jede der drei Größen $f(t)$, $S(t)$ und $h(t)$ zur Beschreibung der Dauer der Episode herangezogen werden kann. Ist eine der Größen festgelegt, so sind die beiden anderen eindeutig daraus ableitbar. Kennt man insbesondere die Hazardrate, ist dadurch der Prozessverlauf vollständig beschrieben.

Der einfachste Fall der Ereignisanalyse liegt dann vor, wenn lediglich die Zeitdauer vom Eintritt in einen Anfangszustand bis zum Erreichen eines Endzustands gemessen wird. Es ist allerdings möglich, dass jede Person ausgehend von einem Ausgangszustand in mehrere alternative Zustände (competing risks) wechseln kann. In einem solchen Fall spricht man von einem „Mehr-Zustands-Fall“, der in den ereignisanalytischen Modellen ebenfalls berücksichtigt werden kann. Bei der Betrachtung von Mehr-Zustands-Modellen, also bei Modellen, die von einem Status ausgehend mehrere Zielzustände betrachten, werden neben den normalen Zensierungen (den Episoden, die zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht abgeschlossen waren) auch die jeweils nicht interessierenden Ereignisse bzw. Übergänge als zensiert behandelt. Bei der Betrachtung einer bestimmten Ereignisart, d. h. eines bestimmten End- oder Zielzustands erfolgt die Realisierung eines Mehr-Zustands-Modells also derart, dass die jeweils konkurrierenden Ereignisse als zensiert behandelt werden.

Produkt-Limit-Schätzer (Kaplan-Meier-Schätzer)

Verweildauer- bzw. Übergangsratenmodelle können leicht mit dem Matchingansatz verknüpft werden, sodass dessen wesentlicher Vorteil einer relativ transparenten Kontrolle der Selektivität bezüglich beobachteter Merkmale bei weitgehender Vermeidung restriktiver Verteilungsannahmen mit der Möglichkeit der Berücksichtigung rechtszensierter Beobachtungen bei der Wirkungsanalyse verbunden werden kann. Eine Möglichkeit besteht darin, die Erfolgswahrscheinlichkeit nichtparametrisch mittels eines Kaplan-Meier-Schätzers jeweils für die Gesamtgruppe oder auch nach verschiedenen Merkmalen getrennt zu berechnen. Bei dem Vergleich der Überlebensfunktionen von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden handelt es sich also letztlich ebenfalls um Differenzschätzer, bei denen allerdings die Rechtszensierungen berücksichtigt werden.

Das Kaplan-Meier Verfahren basiert auf der Schätzung bedingter Wahrscheinlichkeiten zu jedem Zeitpunkt eines auftretenden Ereignisses durch Bilden des Produktgrenzwerts dieser Wahrscheinlichkeiten zur Schätzung der Überlebensrate zu jedem Zeitpunkt.

Bei diesem Verfahren ist zur Schätzung der in (7) definierten Survivor- bzw. Überlebensfunktion eine Zerlegung der Zeitachse erforderlich. Dies geschieht, indem die tatsächlich beobachteten Ereigniszeitpunkte (Übergang in den interessierenden Zielzustand) als Intervallgrenzen gewählt werden. Treten zensierte Beobachtungen zum gleichen Zeitpunkt wie Ereignisse auf, so wird die Annahme getroffen, dass die Ereigniszeitpunkte etwas vor den Zensierungszeitpunkten liegen.

Vereinfachend lassen sich also für die vorliegenden Schätzungen jeweils zwei verschiedene Übergänge beschreiben, die in den Schätzungen auch unterschiedlich behandelt wurden. Die Ereigniszeitpunkte (Erreichen des jeweils interessierenden Zielzustands) definieren die Intervallgrenzen für die Berechnung, während die rechtszensierten Episoden bei der Berechnung der mittleren Verweildauern berücksichtigt werden, aber keine Intervallgrenzen definieren.

Für die Berechnung des Produkt-Limit-Schätzers müssen zunächst q -Zeitpunkte betrachtet werden, an denen zumindest eine Episode endet:

$$t_1 < t_2 < t_3 < \dots < t_q$$

Anschließend müssen drei grundlegende Mengen für $l = 1, \dots, q$ definiert werden, mit der Festlegung, dass $t_0 = 0$.

$E_l =$ die Zahl der Episoden mit Ereignissen zum Zeitpunkt t_l ,

$Z_l =$ die Zahl der zensierten Episoden, die in (t_{l-1}, t_l) enden,

$R_l =$ die Zahl der Episoden in der Risikogruppe zum Zeitpunkt t_l , d. h. die Zahl der Episoden mit Startzeit kleiner als t_l und Endzeit $\geq t_l$.

Gegeben diese Mengen, ist der Produkt-Limit-Schätzer der Überlebensfunktion $S(t)$ definiert als:

$$(11) \quad \hat{S}(t) = \prod_{l: t_l < t} (1 - E_l / R_l).$$

Inzidenzrate

Die mittlere monatliche Rate lässt sich auch als monatliche Inzidenzrate bezeichnen und beschreibt die geschätzte Übergangsrate pro Zeitintervall (im vorliegenden Fall also pro Monat). Sie ergibt sich schlicht aus der Zahl der Fälle dividiert durch die Personenmonate, wobei die Personenmonate der Summe der beobachteten Monate über alle Personen entspricht. Unter beobachteten Monaten sind in diesem Zusammenhang die Monate einer Person zu verstehen, die diese Person der Risikomenge angehört.

Test auf Unterschiede zwischen Überlebensfunktionen

Es stehen einige Teststatistiken zur Überprüfung der Unterschiedlichkeit zwischen Überlebensfunktionen zur Verfügung. Der gebräuchlichste, der auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung verwendet wurde, ist der Log-Rank-Test, der auch als Mantel-Cox-Test bezeichnet wird. Der Log-Rank-Test unterscheidet sich von anderen Teststatistiken darin, dass er mit zunehmender Verweildauer sich verstärkende Unterschiede betont, d. h. diese Teststatistik spricht insbesondere auf zunehmende Unterschiede zum Ende des Beobachtungszeitraums an.

Diese nonparametrischen Verfahren eignen sich zur Berechnung von Differenzen in unterschiedlichen Parametern zwischen Teilnehmenden und über das Vormatching zugeordneten Nichtteilnehmenden. Die Einbeziehung von Kovariablen insbesondere zur Kontrolle im Vormatching nicht beobachteter Heterogenität und zur Schätzung von Effekten unterschiedlicher Faktoren ist allerdings nur sehr eingeschränkt möglich. Hierfür wurden Übergangsratenmodelle geschätzt, in denen auch die zusätzlichen Informationen aus der Befragung verwendet werden konnten.

Übergangsratenmodell: Semiparametrisches Proportional-Hazards-Modell für stetige Zeit (Cox-Regression)

Für die Modellierung der Übergänge in eine Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt wie auch für die Modellierung der Übergänge in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurden semiparametrische Cox-Regressionen verwendet. Im Gegensatz zu parametrischen Modellen, bei denen davon ausgegangen wird, dass die Verteilung der Verweildauer bis auf einige Parameter bekannt ist, handelt es sich beim Cox-Modell um einen Ansatz mit einer unspezifizierten Baseline-Hazardrate, d. h. die zugrunde liegende Verteilung der Verweildauern bis zum Eintreten eines Ereignisses wird nicht spezifiziert. Neben der Schätzung der Stärke der Einflussgrößen wird in diesem Modell demnach auch die Übergangsrate geschätzt.

Werden die Kovariablen, deren Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit geschätzt werden soll, zusammengefasst zu einem p -dimensionalen Vektor x mit dem zugehörigen p -dimensionalen Parametervektor β , und sei T die Verweildauer bzw. Lebenszeit, dann ist die Hazardrate des Cox-Modells:

$$(12) \quad \lambda(t | x) = \lambda_0(t) \exp(x'\beta).$$

$\lambda_0(t)$ ist dabei die beliebige, nicht spezifizierte Grundhazardrate.

Die Hazardrate wird also von einem Faktor bestimmt, der nur von der Zeit abhängt, und einem Faktor, der nur von den Kovariablen abhängt.

Die Überlebensfunktion des Cox-Modells ist gegeben durch:

$$(13) \quad S(t | x) = S_0(t) \exp(-x'\beta).$$

Dargestellte Koeffizienten: Hazard Ratios

Da es sich bei der Cox-Regression um ein proportionales Ratenmodell handelt, ist es möglich, zur leichteren Interpretierbarkeit der Ergebnisse die exponierten Koeffizienten darzustellen. Die exponierten Koeffizienten lassen sich als sog. „hazard ratios“ interpretieren. Bei zweifach gestuften (dichotomen) unabhängigen Variablen kann ein hazard ratio direkt als Wahrscheinlichkeitsverhältnis der Ausprägungen dieser Variablen interpretiert werden. So bedeutet beispielsweise ein hazard ratio von 2,0 auf der Variable Geschlecht mit den Ausprägungen 0 für Männer und 1 für Frauen, dass die Übergangsrate (die Übergangswahrscheinlichkeit) der Frauen doppelt so groß ist als die der Männer. Ein hazard ratio kleiner eins kann als negativer Zusammenhang interpretiert werden. Ein Wert von 0,5 auf der Variable Geschlecht bedeutet, dass die Übergangsrate der Frauen geringer ist, nämlich nur halb so groß als die der Männer. Umgekehrt ausgedrückt wäre die Übergangsrate der Männer bei diesem Beispiel also doppelt so groß als die der Frauen, was sich auch rechnerisch ermitteln lässt, indem eins durch das hazard ratio dividiert wird: $1/0,5 = 2,0$. Der Wert von 0,5 für könnte also auch als -2,0 dargestellt werden.

Bei stetigen unabhängigen Variablen ist zu beachten, dass die in den hazard ratios ausgedrückten Verhältnisse der Übergangsraten in den Einheiten der unabhängigen Variablen skaliert sind. Wird also beispielsweise das Alter in Jahren gemessen und das hazard ratio betrüge 1,2, so wäre die Übergangswahrscheinlichkeit eines z. B. 25-Jährigen 1,2 Mal größer als die eines 24-Jährigen. Wäre die Übergangswahrscheinlichkeit eines 24-Jährigen um das 1,2-fache größer als die eines 25-Jährigen, würde sich dies in einem relativen Risiko kleiner eins ausdrücken. Das relative Risiko wäre in diesem Falle $1/1,2 = 0,83$.

Zu beachten ist, dass die hazard ratios multiplikativ und nicht additiv wirken. Dies bedeutet, dass mehrfache Änderungen auf einer kontinuierlichen unabhängigen Variablen nicht einfach addiert werden können, sondern multipliziert werden müssen. Steigt also die Altersvariable im obigen Beispiel um eine weitere Einheit an, ändert sich das Verhältnis wiederum um den Faktor 1,2. Die Gesamtänderung, also die Änderung um zwei Einheiten auf der Altersvariablen (entsprechend einem Altersunterschied von 2 Jahren), beträgt dann $1,2 \times 1,2 = 1,22 = 1,44$. Die Übergangsrate eines 26-Jährigen im Vergleich zu einem 24-Jährigen wäre folglich um das 1,44-fache und entsprechend die eines 27-Jährigen im Vergleich zu einem 24-Jährigen um das $1,23 = 1,73$ -fache größer. Ein hazard ratio von 1,0 zeigt an, dass die Übergangswahrscheinlichkeit – bei kategorialen Variablen im Vergleich zur Referenzkategorie, bei kontinuierlichen unabhängigen Variablen bei einer Veränderung um eine Einheit – gleich ist. Bei dem Vergleich verschiedener Einflussstärken unabhängiger Variablen innerhalb einer Schätzgleichung ist zu beachten, dass die Größe der hazard ratios durch die Skalierungsform und die sich daraus ergebende Spannweite der jeweiligen unabhängigen Variablen bestimmt wird.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
15/2007	Baethge-Kinsky, V. Bartelheimer, P. Henke, J. Land, R. Willisch, A. Wolf, A. Kupka, P.	Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II	12/07
1/2008	Fromm, S. Sproß, C.	Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfeempfänger: Programme, Teilnehmer, Effekte im internationalen Vergleich	2/08
2/2008	Bernhard, S. Hohmeyer, K. Jozwiak, E. Koch, S. Kruppe, T. Stephan, G. Wolff, J.	Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen	3/08
3/2008	Fischer, G. Dahms, V. Bechmann, S. Bilger, F. Frei, M. Wahse, J. Möller, I.	Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007	7/08
4/2008	Schweigard, E.	Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmeende	7/08
5/2008	Kleinert, C. Matthes, B. Jacob, M.	Die Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel: Theoretischer Hintergrund und Konzeption	8/08
6/2008	Hartig, M. Jozwiak, E. Wolff, J.	Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?	8/08
7/2008	Konle-Seidl, R.	Hilfereformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich	8/08
8/2008	Dauth, W. Hirschenauer, F. Rüb, F.	Vergleichstypen 2008: Neufassung der SGB-III-Typisierung	8/08
9/2008	Sproß, C. Lang, K.	Länderspezifische Ausgestaltung von Aktivierungspolitiken : Chronologie und gesetzliche Grundlagen	11/08

Stand: 12.03.2009

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

Impressum

IAB-Forschungsbericht 1/2009

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0109.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Axel Deeke
Telefon 0911.179 3132
E-mail axel.deeke@iab.de

Axel Deeke

Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund – eine Verbleibs- und Wirkungsanalyse

1. Einleitung

Berufliche Qualifikation und gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift sind wichtige Voraussetzungen für die wirtschaftliche und soziale Integration von Einwanderern und ihrer in Deutschland geborenen Nachkommen. In Anlehnung an die OECD (2005, S. 10) kann „Integration in den Arbeitsmarkt“ damit definiert werden, „dass die Zuwanderer im Laufe der Zeit ähnliche Arbeitsmarktergebnisse erzielen wie die übrige Bevölkerung. Für Migrantenkinder ... wäre dabei zu erwarten, dass sie zumindest identische Arbeitsmarktergebnisse erzielen wie die Nachkommen von in Deutschland Geborenen mit dem gleichen sozioökonomischen Hintergrund.“ Die Situation von Migranten auf dem Arbeitsmarkt zeigt jedoch seit vielen Jahren, dass es gravierende Integrationsprobleme gibt. Dies gilt auch, allerdings schwächer ausgeprägt, für die „zweite“ und „dritte Generation“. Im schulischen Bildungssystem und auf dem Ausbildungsmarkt haben sie schlechtere Chancen als die gleichaltrigen Deutschen. Dementsprechend sind auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt ungleich verteilt (Brück-Klingberg u. a. 2009; ISG/WZB 2009).

Nachdem viele Jahre lang Probleme der Migration und Integration in Deutschland vernachlässigt wurden, ändert sich dies seit einiger Zeit. Mit den Berichten der Zuwanderungskommission (2001) und des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration (2004) wurde die politische Agenda neu gestaltet. Dies gilt vor allem für die Einführung des Zuwanderungsgesetzes vom 1. Januar 2005, mit dem die Integrationsförderung von Neuzuwanderern und von „Bestandsausländern“ neu strukturiert und ausgeweitet wurde. Im Zentrum steht darin die Vermittlung allgemeiner Deutschkenntnisse im Rahmen der sogenannten Integrationskurse in der Zuständigkeit des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Mit ihnen wurden die vorherigen Deutsch-Sprachlehrgänge nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III für Spätaussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge sowie die Kurse des „Sprachverbands Deutsch“ für ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen aus den Anwerbestaaten abgelöst.

Parallel zur politischen Thematisierung und Bearbeitung von Integrationsproblemen mit dem Zuwanderungsgesetz wurden Migranten bzw. Arbeitslose mit Migrationshintergrund zu einer expliziten Zielgruppe der Arbeitsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Länder erklärt. Im Rahmen der Ge-

meinschaftsinitiative EQUAL wurden zahlreiche regionale Modellprojekte zur Integrationsförderung gestartet und ab Herbst 2004 die Förderung berufsbezogener Deutschkurse in das bundesweite ESF-BA-Programm aufgenommen.¹ Ziel dieses neuen Förderschwerpunktes war laut den Richtlinien des Programms der Abbau „sprachlicher, die Integration in Arbeit erschwerender Defizite in der deutschen Sprache“ von arbeitslosen Leistungsbeziehern des SGB III „mit Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache, unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Zuwanderungszeitpunkt einschließlich Spätaussiedlern“.

Mit den neuen Ansätzen der Vermittlung von Deutschkenntnissen stellen sich die Fragen nach der Inanspruchnahme ihrer Förderung und nach dem daraus resultierenden Nutzen für die Teilnehmenden. Neben Untersuchungen zur Umsetzung der Förderansätze geht es vor allem darum, welche Wirkungen damit verbunden sind, ob die intendierten Ziele erreicht wurden. Letzteres ist am Beispiel der berufsbezogenen Deutschförderung im Rahmen des ESF-BA-Programms der Gegenstand dieses Beitrags. Dabei interessiert insbesondere, ob die Teilnahme an den Kursen geholfen hat, die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu beenden.

Generell kann angenommen werden, dass neben einer beruflichen Qualifikation auch deutsche Sprachkenntnisse eine relevante Ressource für den Arbeitsmarkterfolg von Migranten sind.² Allerdings sollte die Relevanz deutscher Sprachkenntnisse nicht überschätzt werden (Zwengel/Hentges 2008, S. 10). Zum einen setzt nicht jede Tätigkeit eine entwickelte sprachliche Kompetenz voraus. Defizite im Deutschen, vor allem in mündlicher und schriftlicher Fachsprache, sind für den Arbeitsmarkt relevant, hindern aber nicht grundsätzlich an einer Erwerbstätigkeit. Zum anderen dürfte die Förderung berufsbezogener Deutschkenntnisse von arbeitslosen Migranten wohl hilfreich, aber nicht ausreichend sein für einen Übergang in nachhaltige Beschäftigung, wenn die erforderliche berufliche Qualifikation fehlt (Deeke 2006, S. 15 ff.). Deshalb wird hier zusätzlich am Beispiel der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms der Frage empirisch nachge-

1 Dieses vom Bundesarbeitsministerium verantwortete, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanzierte und von der BA umgesetzte Programm ergänzte in der Zeit von Anfang 2000 bis Herbst 2008 die Arbeitsförderung im Rahmen des SGB III. Förderschwerpunkte waren neben der berufsbezogenen Sprachförderung von Beginn an eine ergänzende Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen, vorbereitende Seminare und Coaching bei Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit und Qualifizierungsmaßnahmen während struktureller bzw. Transferkurzarbeit. Die Umsetzung und die Ergebnisse des Programms wurden im Rahmen der Begleitforschung durch das IAB in der Zeit von Herbst 2000 bis Ende 2008 untersucht. Vgl. dazu den Endbericht: Deeke 2010

2 Z. B. kommt Kalter in seinem Überblick (2008a, S. 22) zu folgendem Ergebnis: „Die Sequenz von Spracherwerb, Bildungserwerb und Arbeitsmarktpositionierung bildet somit eine fundamentale Trajektorie der intergenerationalen Integration.“ Esser (2006, S. 415) fasst seine (unter dem Aspekt der Bilingualität erfolgte) Sekundäranalyse zum internationalen Forschungsstand darin zusammen, dass „die Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes ... einen deutlichen ... eigenständigen Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg“ hat.

gangen, ob statt gesonderter berufsbezogener Deutschkurse die Verbindung der Deutschförderung mit beruflicher Weiterbildung womöglich effektiver ist.

Mit der Frage nach den Wirkungen einer berufsbezogenen Deutschförderung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund auf deren Arbeitsmarktchancen wird eine wichtige Forschungslücke aufgegriffen. So ist im OECD-Bericht zur „Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland“ festgehalten: „Angesichts der großen Bedeutung, die Sprachkursen heute wie früher beigemessen wird, erstaunt, dass kein Evaluierungssystem eingerichtet wurde, um herauszufinden, welche Form des Sprachunterrichts – und welcher Umfang – am besten zu einer kosteneffizienten Arbeitsmarktintegration beiträgt ... Es besteht ... eindeutig Bedarf an einer eingehenden Studie über die Beziehung zwischen Sprachunterricht und Arbeitsmarktintegration“ (OECD 2005, S. 60). Schönwälder u. a. (2005) kommen in einem internationalen Vergleich der Erkenntnisse über die Wirkungen von Sprach- und Integrationskursen zu dem Ergebnis, dass nicht nur in Deutschland systematische Wirkungsanalysen fehlen, und fordern eine kausalanalytische Evaluation der Wirkungen der 2005 eingeführten Integrationskurse auf den Integrationsprozess der Teilnehmenden.

Ein Grund für diese Forschungslücke dürfte sein, dass es in der Vergangenheit in Deutschland keine größeren Programme sprachbezogener Integrationsförderung gab, die in das Blickfeld einschlägiger arbeitsmarktbezogener Wirkungsforschung hätten kommen können.³ Ein weiterer Grund kann darin gesehen werden, dass die vorherrschende analytische Perspektive der einschlägigen Migrations- und Integrationsforschung aus guten Gründen bislang auf die Beschreibung und Analyse der Integrationsprobleme und -hindernisse von Einwanderern und ihrer Nachkommen konzentriert ist. Dies gilt für die theorieorientierte Diskussion der Reichweite und empirischen Tragfähigkeit unterschiedlicher Erklärungsansätze von ethnischer Ungleichheit (vgl. z. B. Granato 2003; Kalter 2008b) wie für empirische Untersuchungen z. B. zu jugendlichen Migranten im Ausbildungssystem (Boos-Nünning 2008) oder zur Stellung von Spätaussiedlern und Ausländern auf dem Arbeitsmarkt (Brück-Klingberg u. a. 2007). Auch empirische Analysen z. B. zur sprachlichen Integration von Migranten (z. B. Haug 2005, 2008), zur Relevanz von Deutschkenntnissen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Frick/Wagner 2001; Venema/Grimm 2002; Drever/Spieß 2006) oder zur Einbeziehung von Migranten in öffentlich geförderte Weiterbildung (z. B. Bethscheider 2008) sind in der Regel im Blick auf intergenerationale Unterschiede oder als Vergleiche zwischen unterschiedlichen Migrantengruppen und Inländern konzipiert.

3 Eine Ausnahme sind die Analysen des IAB zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern: Koller 1997.

Für die hier interessierende Frage nach den Wirkungen berufsbezogener Deutschförderung arbeitsloser Migranten auf deren Erwerbchancen ist die analytische Perspektive der Studien zur Identifizierung und Erklärung ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und der dabei untersuchten Relevanz von Deutschkenntnissen zunächst nicht geeignet. Mit ihren Befunden kann zwar die dann arbeitsmarktpolitisch aufgegriffene und im Folgenden zu prüfende Hypothese begründet werden, dass die Förderung von Deutschkenntnissen die Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration erhöhen kann. Ob dieser Effekt tatsächlich eintritt, ist eine empirische Frage, deren Beantwortung nicht mit einem problemorientierten Vergleich der Arbeitsmarktchancen unterschiedlicher Personengruppen möglich ist. Gefordert ist vielmehr eine wirkungsanalytische Perspektive auf nur eine Personengruppe, d. h. auf die geförderten Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Es sollte soweit möglich die Frage beantwortet werden, was aus diesen Personen auf dem Arbeitsmarkt geworden wäre, wenn sie nicht teilgenommen hätten.

Damit ist die hier verfolgte Fragestellung in den Kontext mikroanalytischer Wirkungsforschung zum arbeitsmarktpolitischen Instrumenteneinsatz, darunter insbesondere der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen, verortet.⁴ Daraus resultieren spezifische theoretisch-analytische und methodische Herausforderungen und Datenanforderungen, auf die im folgenden Kapitel kurz eingegangen wird. Die damit verbundenen analytischen Probleme können beim derzeitigen Forschungsstand nicht einfach behoben werden. Hier ist deshalb nur ein erster explorativer Schritt zur Bearbeitung des oben benannten wirkungsforschenden Defizits möglich, zunächst also die Suche nach empirischer Evidenz für positive Effekte der berufsbezogenen Deutschförderung ohne und mit beruflicher Weiterbildung auf die Arbeitsmarktchancen der Geförderten am Beispiel der ESF-Förderung arbeitsloser Migranten. Wie das Ergebnis dann wiederum im Zusammenhang mit den Strukturen und der Dynamik von Arbeitsmarkt und Beschäftigung sowie den damit verbundenen spezifischen Problemen der Arbeitsmarktintegration von Migranten erklärt werden könnte, ist dann eine Frage für die weitere Forschung.⁵

4 Zum Stand der Wirkungsforschung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen vgl. die Überblicke in Bernhard u. a. (2009, S. 173 ff.) und Deeke u. a. (2009, S. 74 ff.).

5 Ob ein positiver Effekt auf die Arbeitsmarktchancen mit einem Abbau der ungleichen Chancenverteilung zwischen Migranten und Nichtmigranten verbunden ist, ist eine andere Frage. Dazu ist eine umfassende Wirkungsanalyse der Förderung beruflicher Weiterbildung einschließlich der arbeitslosen Nichtmigranten unter den Geförderten bei Berücksichtigung der personellen Heterogenität erforderlich. Zu den Ergebnissen dieser Wirkungsanalyse (aus methodischen Gründen ohne Berücksichtigung der Variablen zu den Deutschkenntnissen und deren Förderung) vgl. Deeke u. a. (2009, S. 86 ff.).

2. Analytische Probleme der Evaluation der Förderung berufsbezogener Deutschkenntnisse von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund und ihrer beruflichen Weiterbildung

Üblicherweise werden die Effekte des arbeitsmarktpolitischen Instrumenteneinsatzes auf die Arbeitsmarktchancen der geförderten Arbeitslosen daran gemessen, ob es anschließend zu einem Übergang in Erwerbstätigkeit bzw. einer Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gekommen ist oder ob die Personen nach wie vor arbeitslos gemeldet sind. Ob der dazu ermittelte Erwerbsstatus jedoch kausal eindeutig auf den Instrumenteneinsatz zurückgeführt werden kann, ist bei der Förderung der Teilnahme von Arbeitslosen an Maßnahmen, die wie z. B. eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme nicht direkt mit der Förderung einer Beschäftigungsaufnahme verbunden sind, grundsätzlich zweifelhaft. Deshalb gilt als Ziel der arbeitsmarktpolitischen Förderung im Rahmen des ESF und auch der gesetzlichen Arbeitsförderung in Deutschland vorsichtiger formuliert die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Deeke 2004; Kraus 2008). Ob die geförderte Beschäftigungsfähigkeit nach der Teilnahme an einer Maßnahme tatsächlich realisierbar ist, kann sich erst in Abhängigkeit von den Gegebenheiten des regionalen Arbeitsmarktes, vom individuellen Angebotverhalten und insbesondere von der Selektivität der betrieblichen Nachfrageseite erweisen.

Für die Ermittlung und Analyse der Effekte der Teilnahme von Arbeitslosen an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung oder an einem Kurs zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse ist deshalb ein analytischer Bezugspunkt erforderlich, der das empirische Problem der marktvermittelten Kausalität zwischen der mit der Maßnahme angestrebten Beschäftigungsfähigkeit und ihrer Realisierung berücksichtigen kann. In Anlehnung an Gazier (1999, S. 50) wird hier Beschäftigungsfähigkeit nicht allein als eine individuelle Eigenschaft von Personen verstanden,⁶ sondern als die „relative Fähigkeit einer Person, vor dem Hintergrund der Interaktion zwischen persönlichen Merkmalen und dem Arbeitsmarkt eine sinnvolle Beschäftigung zu finden“. Der analytische Begriff der „interaktiv begründeten Beschäftigungsfähigkeit“ verbindet die individuelle Ebene personeller Eigenschaften bzw. des Arbeitsvermögens mit der kollektiv regulierten und in Verhandlungen zwischen Angebot und Nachfrage realisierten Ebene des Matchingprozesses auf dem Arbeitsmarkt und des anschließenden Einsatzes von Arbeitskraft.

Für die empirische Analyse wurde dieses analytische Konzept als ein in drei Schritten gestufter Prozess operationalisiert. Im ersten Schritt geht es um die Aus-

6 Ein enges Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit als individuelle Eigenschaft wirft erhebliche Probleme der Messung im Sinne einer Potenzialanalyse auf (vgl. dazu z. B. Apel/Fertig 2009; Brüssig/Knuth 2009).

wahl und Entscheidung für eine Teilnahme. Als entscheidende Bedingung für den Zugang in die Maßnahme wird angenommen, dass die individuelle Beschäftigungsfähigkeit mit der Teilnahme gesteigert werden kann. Selektionskriterium ist die somit prognostizierte Beschäftigungsfähigkeit. Zweitens geht es um die Weiterbildung selber. Mit ihr wird das unmittelbare Förderziel erreicht oder verfehlt. Als Indikator kann der erfolgreiche Abschluss der Maßnahme angesehen werden. Der Erfolg ist die als Arbeitsmarktausweis zertifizierte, aber noch hypothetische Beschäftigungsfähigkeit. Im dritten Schritt interessiert der anschließende Erfolg oder Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt. Erst mit einem Übergang in Beschäftigung wäre der intendierte, aber nicht im unmittelbaren Einwirkungsbereich der Förderung liegende Effekt einer realisierten Beschäftigungsfähigkeit erreicht. Ob Beschäftigungsfähigkeit besteht, hängt demnach nicht nur von den angebotsseitigen Förderkriterien und der „individuumszentrierten Fokussierung“ (Apel/Fertig 2009, S. 21) der Erfolgsmessung der Weiterbildung ab. Für die Feststellung und Realisierung von Beschäftigungsfähigkeit ist auch die betriebliche Nachfrageseite relevant, deren Selektionskriterien sich mit den Kriterien der angebotsseitigen Förderung nicht vollständig decken müssen.⁷

Die empirische Analyse der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit erfordert demnach neben einer entsprechenden Dimensionierung der Untersuchung hinsichtlich der individuellen Charakteristika der Personen bzw. ihrer Arbeitskraft beim Zugang in die Förderung, im Blick auf die Umsetzung zu der Heterogenität der Maßnahmen, sowie insbesondere für die Zeit nach der Teilnahme zu Aspekten des individuellen Verhaltens wie z. B. der Arbeitsuche auch die Berücksichtigung der regionalen und fachlichen Arbeitsmarktsituation und vor allem des darauf bezogenen Spektrums der betrieblichen Nachfrage. Es liegt auf der Hand, dass die Umsetzung dieser Anforderung zur Einbeziehung der Nachfrageseite in die empirische Untersuchung mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. In aller Regel bestehen bei einer empirischen Wirkungsanalyse angebotsorientierter Förderansätze kaum Möglichkeiten zur Einbeziehung von Daten zur betrieblichen Nachfrageseite und damit zum kontingenten Wirkungszusammenhang der marktvermittelten Realisierung von Beschäftigungsfähigkeit. Diese Forschungslücke kann hier nicht gefüllt werden. Im Rahmen der an dieser Stelle berichteten Begleitforschung zum ESF-BA-Programm wurden dazu hilfsweise Daten zur regionalen Heterogenität der Arbeitsmärkte herangezogen.⁸

Darüber hinaus gibt es bei den für die Untersuchung genutzten Verwaltungsdaten der BA gravierende Lücken, die sich insbesondere ungünstig auf die Möglich-

7 Zur Begründung dieses analytischen Konzepts vgl. Deeke/Kruppe (2003) und zur Operationalisierung ausführlicher Deeke u. a. (2009, S. 15 ff.).

8 Dabei handelt es sich um die Clustertypisierung der Bezirke der Agenturen für Arbeit aus dem Jahr 2003 (vgl. Blien u. a. 2004).

keiten einer Erfolgsbetrachtung der ESF-Kurse zur Förderung der berufsbezogenen Deutschkenntnisse von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund auswirken:

- So konnte mit den administrativen Daten der BA der Migrantensstatus lange Zeit lediglich anhand der Staatsangehörigkeit und mit dem auf fünf Jahre befristeten Status „Spätaussiedler“ ermittelt werden. Erst seit kurzer Zeit können ehemalige Ausländer/-innen und ehemalige Spätaussiedler/-innen insoweit identifiziert werden, wie sie mit diesem früheren Status in den Datenbanken der BA seit 1996 erfasst worden sind. Deutsche Personen ohne eigene Migrationserfahrung, aber als Kinder von Migranten mit Migrationshintergrund sind überhaupt nicht identifizierbar.⁹
- Bislang gibt es in den Datenbanken keine systematisch generierten Daten zum Niveau der mündlichen oder schriftlichen Deutschkenntnisse von Migranten, die für Zwecke des Monitorings oder gar der Evaluation nutzbar wären. Dies wäre erst mit einer nach einheitlichen Kriterien erfolgenden Erfassung des Sprachstands vorstellbar, für die jedoch in den Arbeitsagenturen dazu erforderliche Ressourcen und Kompetenzen fehlen.¹⁰
- Darüber hinaus ist ein generelles Problem, dass für die Jahre 2006 bis 2008 keine Angaben zu Berufsabschlüssen vorliegen. Dies betrifft nicht allein die fehlende Anerkennung von Abschlüssen im Ausland (vgl. Englmann/Müller 2007). Auch für Inländer fehlen für diesen Zeitraum Angaben zur Berufsausbildung, weil dieses Merkmal im Jahr 2006 bei der Einführung eines neuen Datenbanksystems (VerBIS) zur Erfassung aller arbeitslos oder Arbeit suchend Gemeldeten sowie sonstiger Ratsuchender zunächst nicht berücksichtigt wurde.

Selbst wenn diese Daten vorliegen und auswertbar sein würden, bliebe eine darauf bezogene Verbleibs- bzw. Eingliederungsanalyse unbefriedigend. Der interessierende kausale Effekt der Maßnahmeteilnahme kann nicht ermittelt werden, weil alle in die Untersuchung einbezogenen Personen Teilnehmende waren. Es kann lediglich die mehr oder wenige ungleiche Chancenverteilung im Spektrum der einbezogenen unabhängigen Variablen zur personellen Heterogenität ermittelt werden. Wenn dagegen der kausale Teilnahmeeffekt geschätzt werden soll, muss die kontrafaktische Frage beantwortet werden, was geschehen wäre, wenn die Teilnehmenden nicht teilgenommen hätten. Erst mit einer Vergleichsgruppe von in ihren Merkmalen mög-

9 Dies ist nicht nur ein Problem der Verwaltungsdaten der BA. Trotz des Fortschritts mit dem Mikrozensus von 2005 kann mit amtlichen Daten die Heterogenität des Personenkreises der Migranten nicht ausreichend und schon gar nicht der weiteren Personen mit Migrationshintergrund und ohne eigene Migrationserfahrung abgebildet werden (vgl. ISG/WZB 2009, S. 162).

10 Allerdings soll im Jahr 2010 bei allen Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen ein freiwilliger PC-gestützter Test der schriftlichen Deutschkenntnisse eingeführt werden.

lichst ähnlichen Nichtteilnehmenden und einer regressionsanalytischen Kontrolle der verbleibenden Heterogenität kann eine Wirkungsanalyse zur Ermittlung des „Nettoeffekts“ der Teilnahme durchgeführt werden.¹¹

Weil Daten zur differenzierten Berücksichtigung der Heterogenität von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund sowie zur beruflichen Qualifikation und insbesondere zum Niveau der Deutschkenntnisse fehlen, kann mit den Verwaltungsdaten der BA keine adäquate Vergleichsgruppe gebildet werden. Die Analyse der Ergebnisse der berufsbezogenen Deutschkurse erfolgt aufgrund der beschränkten Datenbasis hier mit heuristischer Intention in Form einer deskriptiven Verbleibsanalyse (Kapitel 3). Eine kausal orientierte Wirkungsanalyse erfordert dagegen eine Anreicherung mit Befragungsdaten bzw. eine Auswertung von einschlägigen Primärerhebungen. Im Teilprojekt zur Evaluation der Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden von der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm dazu umfangreiche Befragungen durchgeführt, sodass hier Befunde zur Teilstichprobe der Migranten berichtet werden können (Kapitel 4).

3. ESF-Kurse zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse an Arbeitslose mit Migrationshintergrund

3.1 Förderansatz und Umsetzung

Die im Herbst 2004 im Rahmen des ESF-BA-Programms eingeführten Kurse zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse an Personen mit Migrationshintergrund richteten sich ausschließlich an Arbeitslose mit Anspruch auf eine Arbeitslosenunterstützung nach dem SGB III (zudem bis zum Jahresende 2004 aufgrund langwieriger Genehmigungsverfahren bei der EU-Kommission nur in Westdeutschland). Im Vorfeld der Einführung des SGB II (ab 2005) wollte die BA insbesondere arbeitslose Migranten im Bezug von Arbeitslosenhilfe fördern. Mit der Ablösung der Arbeitslosenhilfe durch das Arbeitslosengeld II für im Sinne des SGB II erwerbsfähige Hilfebedürftige beschränkte sich dann der adressierte Personenkreis auf Arbeitslose mit dem Arbeitslosengeld I. Grund waren ESF-Regelungen zur nationalen Kofinanzierung der ESF-Leistungen (Lehrgangskosten u. a.), die nach Einschätzung des zuständigen Ministeriums nur in dieser Beschränkung umsetzbar erschienen. Arbeitslose im Rechtskreis des SGB II und die sogenannten Nichtleistungsbezieher/-innen im

11 In der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik werden dazu üblicherweise statistische Matchinganalysen durchgeführt (zur Methode vgl. z. B. Gangl/DiPrete 2006). Ergänzend oder gesondert werden auch ereignisanalytische Verfahren wie z. B. Cox-Regressionen mit Teilnahme- und Vergleichsgruppe(n) eingesetzt. Vgl. dazu als Beispiel die Wirkungsanalyse der Förderung beruflicher Weiterbildung in Deeke u. a. (2009) und Baas/Deeke (2009) sowie hier das Kapitel 4.

Rechtskreis des SGB III waren damit für die weitere Laufzeit des Programms von Anfang 2005 bis zum Herbst 2008 ausgeschlossen, obwohl sich bis heute die Mehrzahl der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund im Rechtskreis des SGB II befindet.

Die Kurse konnten in Vollzeit bis zu drei Monate, in Teilzeit bis zu sechs Monate dauern. Nach den Durchführungsanweisungen der BA sollte darin das Ausmaß der Defizite im Deutschen genauer festgestellt werden, anschließend sollten berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt und ein Bewerbungstraining durchgeführt werden. Explizites Ziel war die „Herstellung und Erhaltung“ der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Für die Umsetzung war ein wettbewerbliches Verfahren der Ausschreibung der Kurse durch die Regionalen Einkaufszentren der BA (REZ) auf der Grundlage einer vorherigen Maßnahmeplanung der Agenturen vorgesehen. Die Verdingungsunterlagen mit ihren Mindestanforderungen an die Träger und deren Personal wurden zentral erstellt. Die Vergabe erfolgte aufgrund einer preisbezogenen Bewertung durch die REZ. Die Teilnehmerauswahl und Zuweisung war wiederum Aufgabe der örtlichen Arbeitsagenturen.¹²

Für die Zeit vom Herbst 2004 bis Ende 2007 weist das ESF-Monitoring der BA insgesamt rund 46.000 Eintritte in die ESF-geförderten Sprachkurse aus. Allein im vierten Quartal 2004 waren es 24.000 Eintritte, überwiegend von Langzeitarbeitslosen im Bezug von Arbeitslosenhilfe. Aufgrund des Wegfalls dieser Zielgruppe zum Jahresbeginn 2005 wurden in den folgenden drei Jahren bis Ende 2007 insgesamt nur noch rund 22.000 Arbeitslose mit Arbeitslosengeld im Rechtskreis des SGB III gefördert, darunter überwiegend Kurzarbeitslose (Szameitat 2008).

In seiner gesamten Laufzeit wurde der Förderansatz mit wenigen Ausnahmen nur in Westdeutschland umgesetzt. Dabei waren bis Ende 2007 zwei Drittel der Teilnehmenden Männer und gehörten mehr als drei Viertel zur mittleren Altersgruppe. Überwiegend handelte es sich um Arbeitslose mit einer Nicht-EU-Staatsangehörigkeit. Rund fünfzig Prozent hatten im Sinne des deutschen Schulwesens keinen Hauptschulabschluss. Nur für die Eintritte bis Ende 2005 liegen Angaben zum beruflichen Qualifikationsniveau vor. Neunzig Prozent verfügten über keine (anerkannte) Berufsausbildung (ebenda).

3.2 Verbleibsanalyse im Rahmen der Begleitforschung

Ein Schwerpunkt der Begleitforschung zu diesem erst relativ spät eingeführten Förderschwerpunkt war zunächst die Analyse der institutionellen Kontexte der Begründung, Programmierung und Implementation der berufsbezogenen Deutschkur-

12 Weil das Programm im Jahr 2004 kurzfristig beschlossen und schnell gestartet werden sollte, wurden die Kurse zunächst an geeignet erscheinende Träger „freihändig“ vergeben.

se (Deeke 2006) sowie anschließend systematische regionale Fallstudien zur Umsetzungspraxis (Schweigard 2007).¹³ Erst nach geraumer Zeit lagen differenzierte Daten zur bundesweiten Inanspruchnahme des Förderangebots vor und konnte mit deskriptiven Analysen zu den einbezogenen Personenkreisen und zu den Förderergebnissen begonnen werden (Deeke 2007; Schweigard 2008).¹⁴

Die hier interessierenden Ergebnisse der Verbleibsermittlung zeigen, dass nur eine Minderheit der Teilnehmenden sechs Monate nach Austritt in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung war (Tabelle 1). Von den 2004 und 2005 Ausgetretenen waren es sogar nur ein Fünftel und weniger, während rund zwei Drittel nicht in Beschäftigung, sondern arbeitslos oder nur Arbeit suchend gemeldet waren. Von den Austritten der Jahre 2006 und 2007 befanden sich nach sechs Monaten rund ein Drittel und mehr in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (vermutlich eine mit der konjunkturell verbesserten Lage auf dem Arbeitsmarkt verbundene Steigerung). Arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldet war nur rund die Hälfte. In einer anschließenden Maßnahme (z. B. zur Förderung der beruflichen Weiterbildung) war insgesamt mit weniger als einem Prozent nur eine verschwindend kleine Minderheit.

Tabelle 1: Berufsbezogene Deutschkurse im ESF-BA-Programm – Austritte 2004 bis 2007 und Verbleib im sechsten Monat danach

Austrittsjahr	Austritte	Verbleib im 6. Monat nach Austritt in Prozent				
		sozialversicherungspflichtig beschäftigt	arbeitslos gemeldet	Arbeit suchend gemeldet	Sonstiges	davon andere Maßnahme
4. Quartal 2004	2.225	21,0	50,9	14,2	13,9	0,7
2005	30.148	17,8	53,8	18,3	10,1	0,3
2006	7.911	32,7	42,6	8,7	16,1	0,6
2007	5.458	36,9	37,5	9,2	16,5	0,6

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung (Szameitat 2008)

¹³ Darauf kann hier leider aus Platzgründen nicht eingegangen werden.

¹⁴ Bei der Planung der Begleitforschung des IAB zum gesamten ESF-BA-Programm im Jahr 2000 war dieser Förderschwerpunkt nicht vorhersehbar. Deshalb gab es für das Ende 2005 dann begonnene spezifische Begleitforschungsprojekt zu den Deutschkursen keine Haushaltsmittel für eigene repräsentative Befragungen der Teilnehmenden und potenzieller Vergleichspersonen ohne Teilnahme. Das Projekt musste sich deshalb auf die Fallstudien und die Aufbereitung und Auswertung der Prozessdaten der BA beschränken.

Eine multivariate Analyse der Chance auf eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der in den Jahren 2004 bis 2006 in Westdeutschland ausgetretenen Personen in Abhängigkeit von den wenigen verfügbaren Merkmalen ergab folgende Resultate (Schweigard 2008, S. 31): Frauen haben deutlich schlechtere Chancen auf eine entsprechende Beschäftigung als Männer, ebenso Fünfzigjährige und Ältere im Vergleich mit Jüngeren. Im Vergleich zu Teilnehmenden mit türkischer Staatsangehörigkeit schneiden alle anderen Ausländer, ehemalige Ausländer sowie Spätaussiedler und sonstige Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit besser ab. Ein fehlender Schulabschluss (aber auch die Fachhochschulreife oder das Abitur) spricht ebenfalls für geringere Chancen. Besonders schlecht schneiden zuvor Langzeitarbeitslose ab.

Insgesamt ist das Ergebnis gemessen am Förderziel ernüchternd. Im Vergleich zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund ist es enttäuschend. Von den Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung im Rechtskreis des SGB III, die in der Zeit von Mitte 2005 bis Mitte 2006 im Bundesgebiet aus einer Weiterbildungsmaßnahme ausgetreten waren, waren sechs Monate später von den Personen ohne Migrationshintergrund 54 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, von den Personen mit Migrationshintergrund waren es 50 Prozent (BA-Statistik zur Eingliederungsbilanz 2006). Die demgegenüber erheblich niedrigere Eingliederungsquote nach den ESF-BA-Deutschkursen verweist darauf, dass die Defizite im berufsbezogenen Deutsch, die mit den Kursen abgebaut werden sollten, wohl nicht das einzige Hemmnis für den Übergang in Beschäftigung waren. Zumindest aus nachfrageseitiger Sicht gab es offenbar tatsächliche oder vermeintliche Defizite, die in vielen Fällen eine Eingliederung in Beschäftigung und damit die Bestätigung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Kursabsolventen verhinderten.

Somit liegt die These nahe, dass das (zumindest formal) niedrige allgemeine und berufliche Bildungsniveau in nicht seltener Verbindung mit vorheriger Langzeitarbeitslosigkeit ausschlaggebend war. Demnach wäre die berufsbezogene Deutschvermittlung zwar nützlich, aber insbesondere bei Geringqualifizierten wäre eine ergänzende Förderung zur beruflichen Qualifizierung wohl sinnvoll gewesen. So gesehen erscheint die These zwar plausibel. Sie kann aber hier nicht empirisch belastbar belegt werden, weil wie oben gezeigt die Möglichkeit zu einer Vergleichsgruppenanalyse einschließlich eines Vorher-nachher-Vergleichs der Deutschkenntnisse fehlt. Deshalb wurde zur weiteren Klärung eine Sonderauswertung der Daten eines anderen Projekts der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, der Evaluation der ESF-Förderung der Teilnahme von Arbeitslosen, darunter von Migranten, an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, durchgeführt.

4. ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung von arbeitslosen Migranten mit und ohne Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse

4.1 Förderansatz und Umsetzung

Ein herausragender Schwerpunkt des ESF-BA-Programms war vom Beginn an, also von Anfang 2000 bis zum Herbst 2008, die zum SGB III ergänzende ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen zur Herstellung bzw. Verbesserung ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Diese erfolgte mit unterschiedlichen Ansätzen. Erstens wurde denjenigen Arbeitslosen eine Teilnahme erleichtert, die keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt hatten („Nichtleistungsbezieher/-innen“). Neben den Maßnahmekosten aus SGB-III-Mitteln konnten sie ein ESF-Unterhaltsgeld beziehen. Zweitens konnte bis Ende 2002 im Zusammenhang mit der Weiterbildungsmaßnahme für alle Teilnehmer/-innen eine Teilnahme an einem ergänzenden ESF-Modul ermöglicht werden (z. B. berufsbezogene Deutschkenntnisse, Mathematik, Fremdsprachen und Auslandspraktika), dessen Finanzierung im Rahmen des SGB III nicht möglich war. Die Modulförderung wurde dann gestrichen, weil sie aus Sicht des zuständigen Bundesarbeitsministeriums und der BA aufgrund der 2003 erfolgten Einführung des Bildungsgutscheins als zwingende Voraussetzung für eine Teilnahme Arbeitsloser an beruflicher Weiterbildung nicht mehr umsetzbar erschien.

In der Zeit von Anfang 2000 bis Ende 2007 gab es bundesweit 116.000 ESF-geförderte Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. 26 Prozent entfielen auf Spätaussiedler und Ausländer. 80 Prozent der Eintritte des gesamten Förderzeitraums erfolgten in den ersten drei Förderjahren, also 2000 bis 2002. Davon betrafen ein Drittel Maßnahmen mit ergänzendem ESF-Modul. Sowohl bei den Modulmaßnahmen als auch bei den Maßnahmen ohne Modul waren mehr als ein Viertel der Teilnehmenden Migranten (darunter Spätaussiedler und Ausländer zu ungefähr gleichen Anteilen).¹⁵

15 Der starke Rückgang der Zahl der Eintritte ab 2003 (bis einschließlich 2007 nur noch 20 Prozent aller Eintritte im Rahmen des Programms seit 2000) hatte mehrere Ursachen. Nach der Streichung der Modulförderung konnten mit dem ESF nur noch Nichtleistungsbezieher/-innen gefördert werden. Die Neuregelungen der SGB-III-FbW ab 2003 (Bildungsgutschein, neue Zulassungsbedingungen für Träger und Maßnahmen) sowie die damalige generelle Einschränkung der FbW erklären den generellen Rückgang der gesetzlichen FbW. Damit schwanden zugleich die Möglichkeiten zur ergänzenden ESF-Förderung. Zudem gab es bei der BA eine geschäftspolitisch begründete Abwendung von der vormaligen Zielgruppenförderung zugunsten der Orientierung an individuellen Problemlagen. Schließlich passten die ESF-Regelungen zur Umsetzung des Programms nicht mehr zur neuen Steuerungsphilosophie der BA (bezogen auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit des Instrumenteneinsatzes). Zu diesen Kontexten der Programmentwicklung insgesamt sowie speziell zur ESF-FbW vgl. Deeke 2010, S. 35 ff.

4.2 Wirkungsanalyse im Rahmen der Begleitforschung

Für die Wirkungsanalyse der ESF-BA-geförderten beruflichen Weiterbildung wurden repräsentative Panelbefragungen (2003/2004 und 2006) der ESF-geförderten Teilnehmenden der Jahre 2000 bis 2002 durchgeführt. Zeitgleich wurden Vergleichsgruppen aus dem Kreis von Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen befragt, die nur aus Mitteln des SGB III gefördert wurden, sowie Nichtteilnehmer/-innen aus dem Arbeitslosenbestand zum Zeitpunkt des Maßnahmeeintritts der ESF-Teilnehmer/-innen. Die Stichproben der Vergleichspersonen wurden auf der Basis von Prozessdaten mit einem exakten Vormatching gezogen, um bereits in diesem Schritt eine Vergleichbarkeit mit den ESF-Geförderten zu ermöglichen.¹⁶

Tabelle 2: **Befragungen 2003/2004 und 2005/2006 zur Evaluation ESF-BA-geförderter beruflicher Weiterbildung – mit retrospektivem Längsschnitt auswertbare Stichproben von ESF-Teilnehmenden und Vergleichsgruppen**

	insgesamt	Migranten	darunter mit Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse
ESF-TN	11.346	3.114	1.551
SGB-III-TN	11.997	1.635	635
Bestandsarbeitslose	4.706	545	–
Quelle: Deeke u. a. 2009, S. 114			

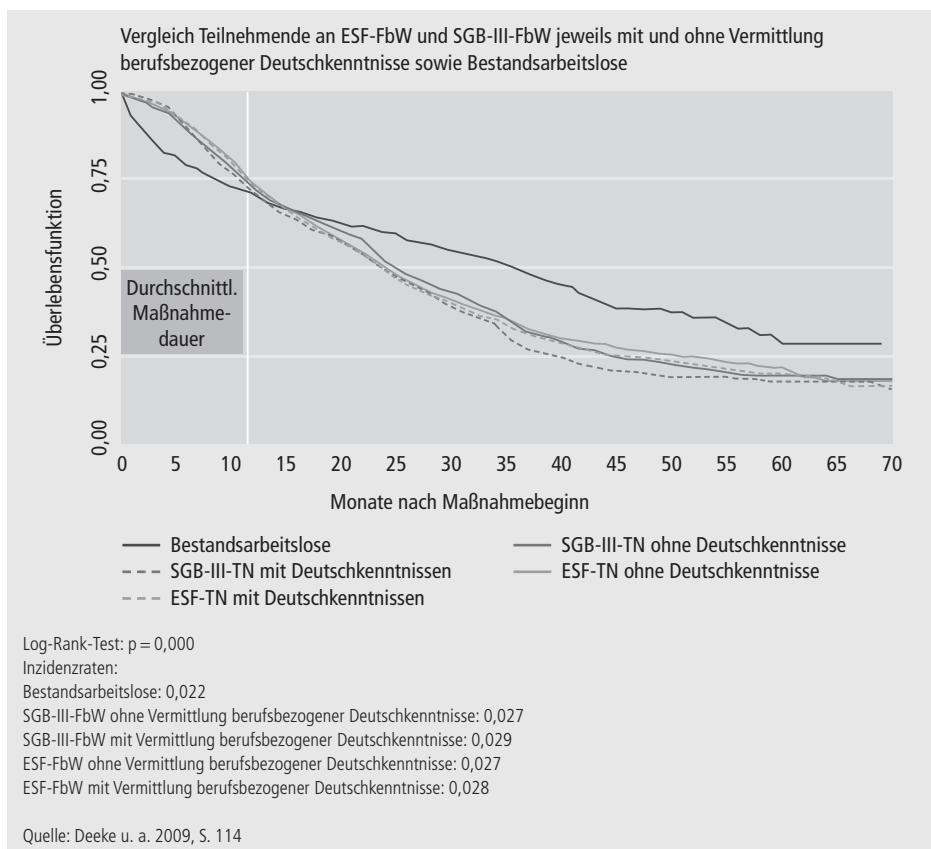
In der hier zu berichtenden Sonderauswertung konnten die retrospektiven Längsschnittdaten von rund 5.300 befragten Migranten genutzt werden, darunter von 3.114 ESF-Teilnehmer/-innen, 1.635 Teilnehmer/-innen ohne ESF-Unterstützung sowie 545 Bestandsarbeitslosen (Tabelle 2). Alle Teilnehmer/-innen wurden u. a. gefragt, ob in ihrer Maßnahme auch berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt wurden. Dies bejahten nicht nur Teilnehmer/-innen an einem ESF-Modul (aufgrund der Heterogenität der Module nicht alle Modulteilnehmer/-innen), sondern auch ESF-Geförderte ohne Modul und Teilnehmer/-innen ohne ESF-Unterstützung (vgl. Tabelle 2).

Auf diese Weise konnten neben der Gruppe der Arbeitslosen vier Teilnahmegruppen gebildet werden: Migranten in ESF-FbW mit zusätzlicher Vermittlung be-

¹⁶ Zum Design, zu den Methoden und zu den Ergebnisse der Befragungen vgl. Deeke u. a. 2009 und Baas/Deeke 2009.

rufsbezogener Deutschkenntnisse und Migranten in SGB-III-FbW mit Deutschförderung ohne ESF-Hilfen sowie Migranten ohne berufsbezogene Deutschförderung jeweils mit und ohne ESF-Förderung der Teilnahme an der Weiterbildung. Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen wurde auf eine Matchinganalyse verzichtet. Stattdessen wurden alle vier Teilnahmegruppen und die arbeitslosen Migranten ohne Teilnahme in eine Schätzung der Überlebensfunktion einbezogen und anschließend simultan in einem Modell zur Ermittlung der kausalen Relevanz der unterschiedlichen Varianten im Kontrast zur Nichtteilnahme und bei Kontrolle weiterer potenzieller Einflussfaktoren auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit berücksichtigt (Deeke u. a. 2009, S. 111 ff.).

Abbildung 1: **Übergang von Migranten in Erwerbstätigkeit**



Die Betrachtung der Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer) ergibt zunächst, dass die arbeitslosen Migranten anfänglich schneller in Erwerbstätigkeit (sozialversicherungspflichtig, geringfügig oder selbstständig) übergehen als die vier Teilnahmegruppen (Abbildung 1). In der Zeit nach Maßnahmeende weisen jedoch alle Teilnahmegruppen signifikant höhere Übergangsraten auf als die arbeitslosen Nichtteilnehmer/-innen. Dies gilt insbesondere für diejenigen, an die im Rahmen ihrer Weiterbildungsmaßnahme auch berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt wurden.

Tabelle 3: Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit von Migranten getrennt nach der Dauer seit Maßnahmebeginn (Cox-Regression) bei durchschnittlicher Maßnahmedauer von 12 Monaten

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratio	P-Wert	Hazard Ratio	P-Wert
Teilnehmende/Arbeitslose				
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
SGB-III-FbW ohne berufsbez. Deutschkenntnisse	0,71	0,01	1,63	0,00
SGB-III-FbW mit berufsbez. Deutschkenntnissen	0,69	0,01	1,95	0,00
ESF-FbW ohne berufsbez. Deutschkenntnisse	0,76	0,02	1,80	0,00
ESF-FbW mit berufsbez. Deutschkenntnissen	0,78	0,03	2,03	0,00
Selbsteinschätzung Sprachkompetenz				
keine sehr guten Deutschkenntnisse	Referenz		Referenz	
sehr gute Deutschkenntnisse	1,27	0,00	1,30	0,00
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,33	0,24	0,96	0,78
Cluster Ic	1,23	0,64	1,00	1,00
Cluster IIa	1,53	0,09	0,96	0,83
Cluster IIb	1,53	0,08	0,94	0,72
Cluster IIIa	1,96	0,01	1,40	0,08
Cluster IIIb	2,00	0,01	1,08	0,70
Cluster IIIc	1,96	0,01	1,03	0,87
Cluster IV	1,56	0,13	1,05	0,80
Cluster Va	3,07	0,00	0,61	0,10
Cluster Vb	2,39	0,00	0,95	0,79
Cluster Vc	1,64	0,09	0,95	0,79
Dauer vorheriger Arbeitslosigkeit (gruppiert)				
bis 12 Monate	Referenz		Referenz	
13 Monate und länger	0,67	0,00	0,80	0,01
fehlende Angabe	0,75	0,00	1,02	0,75
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	0,87	0,04	0,83	0,00
Leistungsbezug vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,94	0,33	1,00	0,97

Fortsetzung Tabelle 3

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratio	P-Wert	Hazard Ratio	P-Wert
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahre	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35 Jahre	0,86	0,25	0,87	0,17
35 bis unter 50 Jahre	1,04	0,77	0,81	0,04
50 Jahre und älter	1,04	0,83	0,51	0,00
Eintrittshalbjahr				
Halbjahr 1 2000	Referenz		Referenz	
Halbjahr 2 2000	1,03	0,75	0,90	0,12
Halbjahr 1 2001	1,00	1,00	0,98	0,81
Halbjahr 2 2001	1,14	0,23	0,93	0,46
Halbjahr 1 2002	1,19	0,09	1,08	0,43
Halbjahr 2 2002	1,47	0,01	1,17	0,37
beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,38	0,00	1,10	0,19
(Fach-)Hochschule	1,02	0,89	1,22	0,02
letzte berufliche Tätigkeit				
Un-/Angelernte	Referenz		Referenz	
Facharbeiter	1,20	0,07	0,97	0,71
Fachangestellte	1,01	0,94	1,00	0,99
Beamte	–		–	
Azubis	0,96	0,85	1,03	0,85
selbstständig	1,00	0,99	0,78	0,04
noch nie erwerbstätig	0,80	0,12	0,89	0,24
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,94	0,00	0,98	0,01
gesundheitliche Beeinträchtigung				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,80	0,06	0,72	0,00
Kinder				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,10	0,21	1,13	0,06
Sozialhilfe vorher				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,88	0,08	1,00	0,95
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,93	0,45	1,19	0,05
Abitur/EOS Klasse 12	0,96	0,74	1,11	0,30
Zusammenleben mit Partner				
nein	Referenz		Referenz	
ja	0,99	0,86	0,95	0,46
aktive Arbeitsuche während/nach Maßnahme				
nein	Referenz		Referenz	
ja	1,24	0,07	1,14	0,14
Anzahl Fälle	4.046		2.898	
Anzahl Ereignisse	1.085		1.674	
Log-Likelihood Nullmodell	-8.854,096		-12.287,542	
Log-Likelihood volles Modell	-8.757,591		-12.197,068	
Anmerkung: grau unterlegte Zellen: p < 0,05				
Quelle: Deeke u. a. 2009, S. 116 f.				

Um den für Weiterbildungsmaßnahmen typischen „Lock-in-Effekt“ angemessen berücksichtigen zu können, wurde für die kausal orientierte Cox-Regression ein Episodensplitting durchgeführt. Es wurden getrennte Modelle für die durchschnittliche Maßnahmezeit und für die Zeit danach geschätzt (Tabelle 3). Wie zu erwarten, hat die Teilnahme aller vier Gruppen im Modell für die ersten zwölf Monate ab Maßnahmeeintritt einen signifikant negativen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit (Hazard Ratio < 1). Dieser Effekt wird hier im Rahmen des analytischen Stufenkonzepts von Beschäftigungsfähigkeit (vgl. oben Kapitel 2) und abweichend von der Mehrzahl einschlägiger mikroökonomischer Studien (vgl. Bernhard u. a. 2009) jedoch nicht negativ bewertet. Die Teilnehmer/-innen haben mit ihrer Orientierung auf den Maßnahmeabschluss als marktrelevanten Ausweis ihrer neuen Qualifikation einen guten Grund, nicht vorzeitig auszusteigen, während die Nichtteilnehmer/-innen allein auf eine direkte Beschäftigungsaufnahme zu u. U. schlechteren Konditionen verwiesen sind

Im Modell für die Zeit danach zeigt sich dann bei allen vier Teilnahmegruppen ein signifikant positiver Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit (Hazard Ratio > 1). Auffällig ist vor allem, dass der positive Effekt einer Weiterbildung in Verbindung mit einer berufsbezogenen Deutschförderung stärker ausfällt als der positive Effekt einer Weiterbildung ohne Deutschförderung. Daneben unterstreicht in beiden Modellen der positive Effekt „sehr gute(r) Deutschkenntnisse“ (für die Analyse dichotomisierte Selbsteinschätzung aller Befragten zum Zeitpunkt der Erstbefragung), dass gute Deutschkenntnisse neben anderen Einflussfaktoren zu einer Erhöhung der Übergangswahrscheinlichkeit beitragen.

Daneben überrascht nicht, dass Frauen, Ältere und zuvor Langzeitarbeitslose eine signifikant geringere Übergangswahrscheinlichkeit als die jeweilige Referenzgruppe aufweisen. Von den Migranten mit beruflichem Abschluss haben in der Zeit nach der durchschnittlichen Maßnahmedauer nur die Personen mit einem (Fach-) Hochschulabschluss signifikant höhere Chancen zu einem Übergang in Erwerbstätigkeit als Migranten ohne vorherigen Berufsabschluss. Die neu erworbene Qualifikation scheint sich demnach für die Teilnehmer/-innen ohne vorherigen Abschluss im Vergleich zu den zuvor berufsfachlich Qualifizierten auszuzahlen. Interessant ist zudem, dass nur im Modell für die ersten zwölf Monate signifikante Effekte der regionalen Arbeitsmarktsituation zu verzeichnen sind. Demnach helfen günstige Arbeitsmarktbedingungen bei Übergängen in Erwerbstätigkeit noch während der Laufzeit der Maßnahmen, ermöglichen also vorzeitige Austritte, und sind die Arbeitslosen gegenüber den bis zum Maßnahmeende Teilnehmenden im Vorteil. Mittelfristig, d. h. für die Teilnehmenden nach Maßnahmeende, hat die regionale Arbeitsmarktsituation jedoch keinen signifikanten Einfluss mehr auf die Übergangswahrscheinlichkeit. Der Abschluss einer Weiterbildung – mit oder ohne ergänzende Deutschförderung

– erhöht auch so betrachtet im Vergleich zu arbeitslosen Migranten ohne Teilnahme eindeutig die Chance auf einen Übergang in Erwerbstätigkeit.

Aus den Befunden kann gefolgert werden, dass die berufliche Weiterbildung arbeitsloser Migranten im Vergleich zur Nichtteilnahme zu einer Verbesserung ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit beiträgt und damit auch zur Chance, dies mit einem Übergang in Beschäftigung zu realisieren. Der Effekt fällt offenkundig noch stärker aus, wenn die Weiterbildungsmaßnahme mit einer Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse verbunden war. Das Ergebnis gilt auch, wenn man die Zielgröße der Analyse unter dem Aspekt der Qualität der neuen Erwerbstätigkeit auf den Übergang in ein ungefordertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingrenzt (Deeke u. a. 2009, S. 118 ff.).

5. Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse der beruflichen Weiterbildung von arbeitslosen Migranten in Verbindung mit der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse bestätigen die mit der Verbleibsanalyse zu den ESF-BA-Deutschkursen gewonnene kritische Bewertung dieser Sprachkurse. Demzufolge dürfte eine gesonderte berufsbezogene Deutschförderung vor allem bei gering qualifizierten Arbeitslosen mit Migrationshintergrund in vielen Fällen nicht zur intendierten Integration in Beschäftigung führen. Erfolgsbedingung wäre wohl stattdessen die Verknüpfung der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse mit ergänzenden Hilfen zur beruflichen Qualifizierung. Dies könnte im Rahmen von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung erfolgen, wie auch – zum Teil bereits seit einiger Zeit im Rechtskreis des SGB II praktiziert – im Zusammenhang mit Beschäftigungsmaßnahmen bzw. den sogenannten Arbeitsgelegenheiten.

Für den Fall, dass das zuständige Bundesarbeitsministerium in der neuen Förderperiode des ESF ab 2008 an einer Förderung gesonderter berufsbezogener Deutschkurse festhalten würde, hatte die Begleitforschung vorgeschlagen, dies in enger Abstimmung mit den Integrationskursen nicht mehr über die BA, sondern durch das BAMF umzusetzen (Deeke 2007).¹⁷ Dies hätte – so die Überlegung – angesichts der getrennten Zuständigkeiten für die Rechtskreise des SGB III und SGB II den Vorteil, dass das BAMF anders als die BA rechtskreisübergreifend agieren, also auch die bisher ausgegrenzten arbeitslosen Migranten im Rechtskreis des SGB II ein-

¹⁷ Dem lag zudem die grundsätzliche Einschätzung aller Förderansätze des ESF-BA-Programms zugrunde, dass ihre – mit der Kofinanzierung aus dem SGB III in jedem einzelnen Fall gegebene – Abhängigkeit von der Steuerung der gesetzlichen Arbeitsförderung zu gravierenden Problemen bei der Umsetzung der spezifischen ESF-Ziele geführt hatte. Deshalb hatte die Begleitforschung den Ersatz der Kofinanzierung aus Beitragsmitteln zugunsten von Steuermitteln und ggf. eine Loslösung des Programms von der BA angeregt.

beziehen könnte. Zugleich wäre aber insbesondere bei (formal) gering qualifizierten Arbeitslosen mit Migrationshintergrund wichtig, dass ergänzende beruflich qualifizierende Hilfen bzw. entsprechende Maßnahmen von den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung in enger Kooperation mit dem BAMF organisiert und angeboten werden. Daneben könnten auch unabhängig von der ESF-Förderung wie in der Vergangenheit im Rahmen einer qualifikationsbezogenen Arbeitsförderung nach dem SGB II und SGB III im Bedarfsfall begleitende Hilfen zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse eingesetzt werden.

Einige Vorschläge wurden mit dem neuen ESF-BAMF-Programm im Jahr 2008 aufgegriffen. Seitdem können auch Bezieher/-innen des Arbeitslosengeldes II, also arbeitslose Migranten im Rechtskreis des SGB II, sowie Nichtleistungsbezieher/-innen im Rechtskreis des SGB III gefördert werden. Vorgesehen sind Kurse mit bis zu sechsmonatiger Dauer in Vollzeit. Darin sollen neben der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse sogenannte beruflich qualifizierende Bausteine eingesetzt werden (Praktika und Betriebsbesichtigungen). Ob allerdings der Brückenschlag zur Förderung beruflicher Qualifikationen im Rahmen von Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Träger der Grundsicherung gelingt, ist derzeit (Herbst 2010) noch unklar.

Neben diesen praxisbezogenen Schlussfolgerungen bieten sich Schlussfolgerungen für die weitere problemorientierte Forschung und die wissenschaftliche Evaluation einschlägiger Förderansätze an. So wäre erstens eine Verbesserung der Datelage bei der BA und dem BAMF dringend. Dies betrifft vor allem die differenzierte personenbezogene Erfassung des Migrationshintergrundes, des individuellen Erwerbsstatus, der beruflichen Qualifikation und des Niveaus der Deutschkenntnisse in den administrativen und für die Forschung bereitzustellenden Daten. Damit wären Primärerhebungen zur Lage von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung sowie zu den Ergebnissen ihrer Förderung nicht unbedingt überflüssig, aber gezielter als bisher machbar. Zweitens sollte die bei der Deutschförderung bisher dominante maßnahme- und prozessbezogene Evaluation (vgl. z. B. Rambøll 2006) ergänzt werden durch Wirkungsanalysen, die „belastbare“ Befunde zu den Nettoeffekten der Förderung für die Arbeitsmarktintegration der geförderten Personen ermöglichen. Dazu bleibt abzuwarten, was z. B. das aktuell laufende Forschungsprojekt des BAMF zu den Ergebnissen der Integrationskurse ermittelt („Integrationspanel“ – vgl. Rother 2008) oder was die noch bevorstehende wissenschaftliche Evaluation der ESF-BAMF-Kurse ergeben wird. Drittens bleibt die Einbeziehung der betrieblichen Nachfrageseite und damit der Interaktion auf dem Arbeitsmarkt ein Forschungsdesiderat. Solange dies nicht empirisch oder zumindest im analytischen Diskussionskontext von empirischen Befunden berücksichtigt wird, besteht das Risiko, die im Vergleich zu Nichtmigranten/-innen im Durchschnitt weniger gelingende Einlösung der erworbenen individuellen Beschäftigungsfähigkeit

(vgl. Deeke u. a. 2009, S. 86 ff.) auf vermeintlich nach wie vor bestehende individuelle Defizite der geförderten Migranten/-innen zurückzuführen. Dies wäre jedoch mit einiger Wahrscheinlichkeit ein Fehlschluss, wie aus aktuellen Untersuchungen zur ethnischen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Kaas/Manger 2010) gefolgert werden kann.

Daraus folgen wiederum praxisrelevante Konsequenzen. Einer nachfrageseitig mit ethnischer bzw. statistischer Diskriminierung begründeten Mindereinschätzung von Beschäftigungsfähigkeit kann mit angebotsbezogener Förderung nicht wirkungsvoll begegnet werden. Das spricht nicht gegen die berufliche Weiterbildung und Deutschförderung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund. Vielmehr verweist dies auf Wirkungsgrenzen und auf zusätzlichen Handlungsbedarf zur Förderung der Integration auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung.

Literatur

- Apel, H.; Fertig, M. (2009): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42, No. 1, S. 5–28
- Baas, M.; Deeke, A. (2009): Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. IAB-Forschungsbericht Nr. 2/2009
- Bernhard, S. u. a. (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. In: Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek 314, Bielefeld, S. 149–201
- Bethscheider, M. (2008): Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. BIBB-REPORT 4/08
- Blien, U. u. a. (2004): Typisierung von Bezirken der Agenturen für Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37, H. 2, S. 146–175
- Boos-Nünning, U. (2008): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Hentgens, G.; Hinnenkamp, V.; Zwengel, A. (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte. Wiesbaden, S. 255–286
- Brück-Klingberg, A. u. a. (2007): Verkehrte Welt. Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos. IAB-Kurzbericht Nr. 8/2007
- Brück-Klingberg, A. u. a. (2009): Integration von Migranten in Arbeitsmarkt und Bildungssystem. In: Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek 314. Bielefeld, S. 283–315
- Brussig, M., Knuth, M. (2009): Individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen 62, H. 6, S. 287–294

- Deeke, A. (2004): Die Umsetzung des ESF-BA-Programms in der Zeit von Anfang 2000 bis Ende 2002. In: Deeke, A. u. a.: Halbzeitbewertung des „ESF-Programms 2000–2006“. IAB. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 283, Nürnberg, S. 21–149
- Deeke, A. (2006): Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm. IAB-Forschungsbericht Nr. 21/2006
- Deeke, A. (2007): Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Sprachförderung allein greift häufig zu kurz. IAB-Kurzbericht Nr. 3/2007
- Deeke, A. (2010): Arbeitsmarktpolitik mit dem Europäischen Sozialfonds. Ergänzung des SGB III aus Mitteln des ESF – Umsetzung und Wirkungen. IAB-Bibliothek 325, Bielefeld
- Deeke, A.; Kruppe, T. (2003): Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab? Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. IAB-Werkstattbericht 1/2003
- Deeke, A. u. a. (2009): Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. IAB-Forschungsbericht Nr. 1/2009
- Drever, A.; Spieß, K. (2006): Netzwerke sind bei der Stellenfindung von Migranten bedeutend. Wochenbericht des DIW Berlin 22/2006
- Englmann, B.; Müller, M. (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg
- Esser, H. (2006): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt/New York
- Frick, J.; Wagner, G. (2001): Deutsche Sprachfähigkeit und Umgangssprache von Zuwanderern. Wochenbericht des DIW Berlin 24/2001
- Gangl, M.; DiPrete, T. A. (2006): Kausalanalyse durch Matchingverfahren. In: Diekmann, A. (Hrsg.): Methoden der Sozialforschung. Sonderheft 44/2004 der KZfSS. Wiesbaden, S. 396–420
- Gazier, B. (ed.) (1999): Employability: Concepts and Policies. Report 1998. Beschäftigungsobservatorium der Europäische Kommission DG V. Brüssel
- Granato, N. (2003): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung Bd. 33, Opladen
- Haug, S. (2005): Zum Verlauf des Zweitspracherwerbs im Migrationskontext. Eine Analyse der Ausländer, Aussiedler und Zuwanderer im Sozioökonomischen Panel. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 8, H. 2, S. 263–284
- Haug, S. (2008): Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland. Working Paper 14 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH); WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH) (2009): Erster Integrationsindikatorenbericht. Erprobung des Indikatorensets und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring. Köln/Berlin
- Kaas, L.; Manger, C. (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741

- Kalter, F. (2008a): Stand, Herausforderungen und Perspektiven der empirischen Migrationsforschung. In: Kalter, F. (Hrsg.): Migration und Integration. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 48, S. 11–36
- Kalter, F. (2008b): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien und empirische Befunde. 2. Auflage, Wiesbaden, S. 303–332
- Koller, B. (1997): Aussiedler der großen Zuwanderungswellen – was ist aus ihnen geworden? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 30. Jg., H. 4, S. 766–789
- Kraus, K. (2008): Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO-Diskurs, Bonn
- OECD (2005): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland. Paris
- Rambøll Management (2006): Evaluation der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz. Abschlussbericht und Gutachten über Verbesserungspotenziale bei der Umsetzung der Integrationskurse. Hrsg. v. Bundesministerium des Innern. Berlin
- Rother, N. (2008): Das Integrationspanel. Ergebnisse zur Integration von Teilnehmern zu Beginn ihres Integrationskurses. Working Paper 19 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg
- Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (2004): Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten 2004. Nürnberg
- Schönwälder, K.; Söhn, J.; Michalowski, I. (2005): Sprach- und Integrationskurse für MigrantInnen: Erkenntnisse über ihre Wirkungen aus den Niederlanden, Schweden und Deutschland. AKI-Forschungsbilanz 3. Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration. Wissenschaftszentrum Berlin. Berlin
- Schweigard, E. (2007): Berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen des ESF-BA-Programms. Ergebnisse aus regionalen Fallstudien zur Umsetzung. IAB-Forschungsbericht Nr. 6/2007
- Schweigard, E. (2008): Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmeende. IAB-Forschungsbericht Nr. 4/2008
- Szameitat, J. (2008): Ergebnisse des Projekts „Individualdatenbank“ der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm: Daten zur Förderentwicklung von 2000 bis 2007. Datenstand 13. März 2008, IAB-Projektbericht
- Venema, M.; Grimm, C. (2002): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung 2001. Teil A. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. München
- Zuwanderungskommission (2001): Zuwanderung gestalten, Integration fördern. Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“. Berlin
- Zwengel, A.; Hentgens, G. (2008): Einleitung. In: Hentgens, G.; Hinnenkamp, V.; Zwengel, A. (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte. Wiesbaden, S. 7–19

© 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: DEEKE, Axel: Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn 2011, S. 91-112



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung –Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

11/2012

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung

Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung

Axel Deeke
Meike Baas

Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung

Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher
Weiterbildung

Axel Deeke (Gastwissenschaftler im IAB)

Meike Baas (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, SOFI)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einleitung.....	6
2 Mobilität, Arbeitslosigkeit und FbW – analytische Kontexte und Forschungsstand	9
3 Fragestellung, Datengrundlage und Vorgehen.....	16
4 Ergebnisse.....	20
4.1 Statusmobilität der Arbeitslosen nach FbW	20
4.2 Vermeidung Abstiegsmobilität.....	22
4.3 Aufstiegsmobilität	28
5 Subjektive Bewertung	32
6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	35

Zusammenfassung

Für die mikroanalytische Evaluation der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) von Arbeitslosen wird üblicherweise gefragt, ob es aufgrund der Weiterbildung zu Übergängen in neue Beschäftigungsverhältnisse gekommen ist. Arbeitsmarktpolitisch wichtig ist aber auch, welche Qualität diese Beschäftigungsverhältnisse haben. Deshalb wird hier eine Wirkungsanalyse der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen unter dem Aspekt der Statusmobilität vorgestellt. Verglichen werden die hinsichtlich des Qualifikationsniveaus differenziert betrachtete Stellung im Beruf vor der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung mit der beruflichen Stellung danach. Empirische Grundlage sind die Daten aus Panelbefragungen von Weiterbildungsteilnehmer/innen und nichtteilnehmenden Arbeitslosen, die im Rahmen der Begleitforschung des IAB zum ESF-BA-Programm (Ergänzung des SGB III von 2000 bis 2008 mit dem Europäischen Sozialfonds) erhoben worden sind.

Weil bislang in Wirkungsanalysen nur selten nach Statusmobilität gefragt wurde, wird zunächst auf Befunde zu Chancen und Restriktionen von Statusmobilität in der neueren sozialwissenschaftlichen Mobilitäts-, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung eingegangen. Die eigene Wirkungsanalyse mit ihrem Beobachtungszeitraum von bis zu sechs Jahren erfolgt mit ereignisanalytischen Verfahren (Kaplan-Meier-Schätzer und Cox-Regressionen). Erfolgsmaßstab ist im ersten Schritt die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs bzw. von Arbeitslosigkeit. Die Analyse zeigt im Vergleich mit den nichtteilnehmenden Arbeitslosen, dass die Weiterbildungsteilnahme einen positiven Effekt auf die Vermeidung eines Abstiegs hatte. Zweiter Erfolgsmaßstab ist dann für die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen eine Verbesserung der beruflichen Stellung im Sinne von Aufstiegsmobilität. Ergebnis ist, dass die Weiterbildung einen starken positiven Einfluss auch auf die Übergangswahrscheinlichkeit in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt hatte. Die zusätzliche Auswertung der Daten zur subjektiven Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs durch die Befragten bekräftigt die Befunde. Abschließend werden Schlussfolgerungen für die weitere Forschung und die arbeitsmarktpolitische Diskussion gezogen.

Abstract

Evaluations of the promotion of further vocational training for the unemployed often address the question, whether further vocational training increases subsequent transitions into employment. But in regard of labour market policy the quality of the employment gained is also important. In this report we present an impact analysis of further vocational training which focuses on status mobility. We compare the occupational position before unemployment with the occupational position after unemployment in respect of the level of qualification. The empirical analysis is based on longitudinal data of further vocational training participants and unemployed non-participants from panel surveys which were collected in the context of accompanying research of the IAB on the ESF-BA-Program (supplement to SGB III, German Social Code Book III, from 2000 to 2008 by the European Social Fund).

Because impact analyses have so far seldom examined status mobility, we firstly describe findings on chances and risks of status mobility of the recent research on occupational mobility, on labour market and on vocational training in social science. For our impact analysis Methods of event history analysis were applied (Kaplan-Meier estimator and Cox regressions) covering an observation period of up to six years. In a first step the measure for success is the avoidance of downward mobility and accordingly unemployment. Our results show that participation in further vocational training compared to non-participation helped to avoid downward mobility. In a second step the measure for success for the group of former low qualified persons is an improvement of the occupational status in the sense of upward mobility. The results show, that further vocational training had a strong positive effect on the transition probability into the craft specific labour market. The additional analysis of the respondents´ subjective evaluation of the new job compared to the old job confirms the results. Finally we draw conclusions for further research and for the debate on labour market policy.

JEL Klassifikation: J62, J64, J68

Keywords: Berufliche Mobilität, Evaluation, Wirkungsanalyse, Ereignisanalyse, Förderung beruflicher Weiterbildung, berufliche Stellung, Geringqualifizierte, subjektive Bewertung, Arbeitslose, Europäischer Sozialfonds

1 Einleitung

In Deutschland hat die Angst vor einem sozialen Abstieg in den letzten Jahren zugenommen. Diese Entwicklung hat eine Reihe von Untersuchungen zu der Frage angeregt, ob es tatsächlich eine generelle Zunahme von beruflichen Abstiegen gegeben hat. Bisherige Analysen deuten daraufhin, dass man nicht von einer allgemeinen Destabilisierung von Erwerbsverläufen ausgehen kann. Allerdings sind seit geraumer Zeit vor allem Geringqualifizierte zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen. Vor dem Hintergrund wachsender Abstiegsängste und den hohen Arbeitslosigkeitsrisiken von Geringqualifizierten stellt sich die Frage, ob berufliche Weiterbildung hilft, eine Abwärtsmobilität zu vermeiden, und ob sie in der Gruppe der Geringqualifizierten womöglich sogar Aufstiege in qualifizierte Beschäftigung in berufsfachlichen Segmenten befördern kann. Deshalb wird hier über die Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der Förderung einer beruflicher Weiterbildung (FbW) von Arbeitslosen berichtet, in der die berufliche Stellung nach der Weiterbildung im Vergleich zur beruflichen Stellung vor der Weiterbildung bzw. Arbeitslosigkeit als Evaluationskriterium herangezogen wurde.

Im Bereich der mikroanalytischen Evaluation der Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik wurde neben den direkt beschäftigungsfördernden Maßnahmen vor allem die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen seit den neunziger Jahren vielfach untersucht. Die Ergebnisse dieser Wirkungsanalysen unterscheiden sich je nachdem, welche Daten herangezogen wurden, in welchen Zeitraum mit welchem Beobachtungsfenster die FbW untersucht wurde und welche Methoden dazu angewendet wurden.

Für Analysen der FbW in den neunziger Jahren war die Datenlage noch relativ unbefriedigend und befand sich der Einsatz des methodischen Instrumentariums, wie z. B. das statistische Matching von Teilnehmenden und einer Vergleichsgruppe von Nichtteilnehmenden, noch in einer relativ frühen Entwicklungsphase. Zudem waren die Ergebnisse der Untersuchungen, wenn diese sich auf Ostdeutschland bezogen hatten, stark geprägt von den Besonderheiten des dortigen ökonomischen Umbruchs und der darauf bezogenen „Feuerwehrfunktion“ der Arbeitsmarktpolitik. So kamen die Evaluatoren der Neuregelungen der FbW im Rahmen der Hartz-Gesetze in ihrem Überblick zum damaligen Stand der Evaluation von FbW in Ost- und in Westdeutschland zu dem Resümee, dass es keine eindeutigen Ergebnisse gebe. Vielmehr wurden in Abhängigkeit von der jeweiligen empirischen Basis und den Methoden der Untersuchung negative, nicht signifikante oder positive Effekte der FbW gefunden (IZA/DIW/infas 2006: 36).

Seitdem hat sich die Datenlage für Wirkungsuntersuchungen (nicht nur) der FbW erheblich verbessert. Das betrifft zum einen die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die z. B. vom IAB fortlaufend zu personenbezogenen Erwerbsbiographien aufbereitet und auch anderen Forschungseinrichtungen bereitgestellt werden, zum anderen Befragungsdaten, die zwischenzeitlich in größeren Spezialerhebungen generiert wurden (z. B. für die Evaluation des Europäischen Sozialfonds (ESF) und

bei der Hartz-Evaluation). Nach wie vor führten die einschlägigen Wirkungsanalysen zu unterschiedlichen Ergebnissen je nach verwendeten Daten (Prozessdaten, Befragungsdaten oder Kombination), Methoden (Matching, Ereignisanalysen) und Bewertungsmaßstab für den Erfolg bzw. Misserfolg der FbW (Erwerbstätigkeit generell, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, und dies in einer Abfolge von Stichtagen als Bestände oder in Zeiträumen als Übergänge). Gleichwohl kann ein gemeinsamer übergreifender Befund konstatiert werden, der je nach Art und Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen und geförderten Personengruppen unterschiedlich stark ausfällt, aber mittlerweile auf der Grundlage vieler Studien relativ gesichert erscheint. Demzufolge hat die Teilnahme an einer geförderten Weiterbildungsmaßnahmen zwar nicht kurzfristig, aber mittel- und längerfristig betrachtet einen positiven Effekt auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden, d. h. die Aufnahme eines (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses (vgl. dazu die Überblicke von IZA/DIW/infas 2006: 28 ff. und Deeke u. a. 2011).

Unsere eigenen Wirkungsanalysen zur FbW erfolgten im Rahmen der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm.¹ Empirische Basis war ein retrospektiver Längsschnittdatensatz als Ergebnis von bundesweiten Panelbefragungen (2003/4 und 2006) von ESF-geförderten FbW-Teilnehmer/innen der Jahre 2000 bis 2002 sowie Vergleichsgruppen von nur nach dem SGB-III-Geförderten und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen. Ergebnis der statistischen Matchinganalysen und der Verweildaueranalysen war erstens, dass die ESF-geförderten Personen, die ohne diese Förderung wohl nicht hätten teilnehmen können, den gleichen Arbeitsmarkterfolg hatten, wie die nur aus Mitteln des SGB III Geförderten. Im Vergleich mit den nichtteilnehmenden Arbeitslosen wurde ein positiver Maßnahmeeffekt ermittelt. Demnach waren die ESF-geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher.² Das gilt in mittlerer und längerer Sicht sowohl für Übergänge in Erwerbstätigkeit überhaupt, als auch in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und insbesondere in Westdeutschland. Die während der Maßnahmeteilnahme zunächst geringere Übergangsrate der Teilnehmenden kann als Folge ihrer Entscheidung interpretiert werden, die Weiterbildung bis zum Ende zu absolvieren. Anders als üblicherweise vermutet wird, hatten sie nach ihrer Auskunft schon während der Teilnahme durchgängig aktiv nach Arbeit gesucht, ist also der bindende Teilnahmeeffekt (Lock-in-Effekt) kein Ergebnis einer geringen Suchaktivität (Deeke u. a. 2009).

¹ Vgl. zum ESF-BA-Programm und darin den Förderschwerpunkt der Ergänzung der SGB-III-Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen (zur SGB-III-Förderung der Weiterbildungskosten ergänzende ESF-Förderung von Teilnehmer/innen ohne Anspruch auf eine Lohnersatzleistung mit einem ESF-Unterhaltsgeld und ggf. zusätzlichen allgemeinbildenden Modulen für spezifische Zielgruppen unter allen FbW-Geförderten) den Abschlussbericht der Begleitforschung: Deeke 2010.

² In einer vorläufigen Auswertung der Erstbefragung mit einer Matchinganalyse kamen Deeke und Kruppe (2006) dagegen zu keinem eindeutigen Ergebnis. Weil sie noch nicht mit dem Längsschnittdatensatz aus den Panelbefragungen arbeiten konnten, sind ihre Ergebnisse mit den späteren und methodisch differenzierteren Analysen von Deeke u. a. (2009) überholt.

Bereits mit der Differenzierung der Zielgröße der Analyse zwischen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit generell und der Aufnahme einer ungeforderten, sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit hatten wir die Frage nach der Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse aufgeworfen. Dies hatten wir anschließend auf der gleichen Datengrundlage mit der Frage weiter verfolgt, ob die ESF-geförderte Weiterbildung auch einen Effekt auf die Nachhaltigkeit der neuen Beschäftigungsverhältnisse hatte. Im Ergebnis zeigte sich, dass die ESF-FbW im Vergleich zur Nichtteilnahme an einer FbW mittel- und langfristig auch die Übergangswahrscheinlichkeit in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis erhöht hat, hier erstens gemessen an einem ungeforderten Beschäftigungsverhältnis mit einer Dauer von mehr als sechs Monaten, zweitens mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten (Baas/Deeke 2009).

Hier untersuchen wir nun einen weiteren Aspekt der Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse in Abhängigkeit von der (Nicht-)Teilnahme von Arbeitslosen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. Dazu werden anders als zuvor jetzt Bewertungsmaßstäbe in Form eines Vorher-Nachher-Vergleichs herangezogen. Erstens fragen wir, ob nach der Maßnahme im Vergleich zur früheren Tätigkeit ein beruflicher Aufstieg erfolgte, bzw. ob ein beruflicher Abstieg vermieden werden konnte. Dazu werden die Antworten auf die Frage nach der beruflichen Stellung im letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung und im ersten Beschäftigungsverhältnis nach der Teilnahme bzw. Arbeitslosigkeit herangezogen. Zielgröße dieser Analyse ist also die berufliche Statusmobilität nach der FbW im Vergleich zur Nichtteilnahme. Zweitens betrachten wir die subjektive Bewertung der neuen Tätigkeit durch die Befragten im Vergleich mit ihrer Bewertung der Arbeit, die sie zuletzt vor der Weiterbildungsmaßnahme bzw. den Eintritt in Arbeitslosigkeit ausgeübt hatten. Dazu werden die Antworten auf die in mehreren Dimensionen gestellte Frage herangezogen, ob man sich in diesem Vergleich verbessert oder verschlechtert hat, bzw. ob sich nichts verändert hat. Es kann angenommen werden, dass die subjektive Bewertung der Veränderung nicht unbedingt deckungsgleich ist mit der Richtung der Statusmobilität. So kann z. B. eine Abwärtsmobilität positiv bewertet werden, wenn sie etwa mit Gewinn an Zeit und ohne größeren Einkommensverlust einhergeht (vgl. z. B. Pollmann-Schult 2006).

Im folgenden Kapitel 2 ordnen wir unsere Fragestellung zunächst in die einschlägige wissenschaftliche Diskussion zu beruflicher Mobilität und Weiterbildung und zu den damit verbundenen Chancen auf Verbesserung bzw. Risiken einer Verschlechterung der Erwerbssituation ein. Anschließend präzisieren wir im Kapitel 3 unsere Fragestellung, stellen unsere Datengrundlage vor und erläutern unser ereignisanalytisches Vorgehen im Vergleich von FbW-Teilnehmenden und den ihnen aufgrund eines Vormatching relativ ähnlichen nichtteilnehmenden Arbeitslosen.³ Im Kapitel 4

³ Für das Vormatching konnten Prozessdaten der BA genutzt werden - vgl. Deeke u. a. (2009: 19 ff.).

werden dann unsere Befunde zur beruflichen Statusmobilität vorgestellt, danach im Kapitel 5 die Ergebnisse zur subjektiven Bewertung des neuen Beschäftigungsverhältnisses. Im abschließenden Kapitel 6 fassen wir unsere Ergebnisse zusammen und ziehen Schlussfolgerungen für die weitere Forschung.

2 Mobilität, Arbeitslosigkeit und FbW – analytische Kontexte und Forschungsstand

Die empirische Frage nach beruflicher Statusmobilität in Abhängigkeit von FbW bei Arbeitslosigkeit legt eine Einbettung in zwei analytische Kontexte bzw. aktuelle wissenschaftliche Diskurse sozialwissenschaftlicher Mobilitätsforschung nahe.⁴ Dies betrifft erstens Studien im Rahmen des Flexibilisierungsdiskurses und zweitens Studien zu sozialer Ungleichheit im Zugang auf und Ertrag von Weiterbildung bis hin zu Analysen der Wirkungen einer arbeitsmarktpolitischen Förderung von Weiterbildung. In beiden sich partiell überschneidenden Forschungszusammenhängen gibt es zahlreiche Studien zu Möglichkeiten und Hemmnissen, zu Chancen und Risiken von Mobilität im Erwerbsverlauf. Darin wurde insbesondere gefragt nach Unterschieden zwischen Personengruppen bzw. Kohorten unter den Aspekten etwa einer ungleichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, ungleicher Zugänge und Erträge von Weiterbildung und je nach Arbeitsmarktsituation unterschiedlichen Perspektiven einer Wiederbeschäftigung.

In der Diskussion über Tendenzen einer Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung sowie der daraus resultierenden Anforderungen an die Arbeits- und Sozialpolitik steht seit geraumer Zeit im Vordergrund, ob Erwerbsbiografien langfristig betrachtet instabiler werden, ob dies nur an den Rändern des Arbeitsmarktes erfolgt oder ob das sogenannte Normarbeitsverhältnis breit aufgelöst wird, ob betriebsinterne Arbeitsmärkte schwinden und ob berufsfachliche Arbeitsmärkte immer weniger Betriebswechsel ermöglichen, ob also der einmal erlernte Beruf noch eine kontinuierliche Erwerbsbiografie sichern kann (vgl. dazu z. B. Struck 2006, Seifert/Struck 2009). Vor allem in Studien zu Zusammenhängen zwischen Arbeitsmarktstrukturen und Erwerbsverläufen wurde die analytische Perspektive auf Aspekte sozialer Ungleichheit von Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt gerichtet.

Im breiten Spektrum der unterschiedlichen Dimensionen von Flexibilität sind Mayer u. a. der These einer zunehmenden Flexibilisierung in der Dimension beruflicher Mobilität und darauf bezogener subjektiver Erfahrung und Bewertung nachgegangen (Mayer u. a. 2010). Dazu haben sie die Kohorten der 1929 bis 1971 Geborenen der Lebensverlaufsstudie des MPI sowie eine Befragung zu subjektiven Mobilitätserfahrungen herangezogen. Im Ergebnis folgern sie, dass es langfristig betrachtet zu keiner Trendzunahme im Ausmaß beruflicher Mobilität, d. h. Berufswechsel, gekom-

⁴ Wir konzentrieren uns hier auf neuere Studien, für die schon ältere Arbeiten z. B. von Caroll/Mayer (1986), Mayer/Caroll (1987), Blossfeld (1987) und Allmendinger (1989) wichtige Vorbilder waren. Vgl. dazu den Überblick von Pointner/Hinz (2008).

men ist. Ausnahme sei ein deutlicher Anstieg der beruflichen Mobilität nach Erwerbsunterbrechungen. Allerdings gebe es Hinweise darauf, dass unerwünschte Erwerbsunterbrechungen zugenommen haben.

In ihrer Analyse von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität von Mitte der siebziger bis Anfang der neunziger Jahre kamen Erlinghagen/Knuth (2005) zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigungsstabilität in diesem Zeitraum relativ konstant geblieben ist. Allerdings hätten sich in dieser Zeit die Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten verschlechtert. Struck (2006) folgerte aus unterschiedlichen Studien mit betriebs- und personenbezogenen Datensätzen, dass es in Deutschland seit den siebziger Jahren durchgängig betriebsexterne numerische Flexibilität in erheblichem Umfang gegeben habe, es so gesehen also in den neunziger Jahren nicht zu einem gravierenden Wandel gekommen sei. Gleichwohl könne für die jüngste Zeit von einer neuen Tendenz zunehmend instabiler Beschäftigung ausgegangen werden. Diewald/Sill (2005) haben mit den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) die Erwerbsverläufe abhängig Beschäftigter in Westdeutschland für die Zeit von 1984 bis 2000 rekonstruiert. Ihrer Frage nach Veränderungen in den Mobilitätsmustern gingen sie differenziert nach für unterschiedliche Arten von Mobilität infolge externer Flexibilität und interner Flexibilität. Aufstiege und Abstiege wurden an der Einkommensmobilität bei externem und internem Stellenwechsel indiziert. Nach ihren Befunden gab es eindeutige Änderungen der Beschäftigungsstabilität bzw. Arbeitsplatzmobilität – allerdings erst ab der zweiten Hälfte der neunziger Jahre. Neben einer zunehmenden Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse der unteren Statusgruppen des Arbeitsmarktes werden davon mittlerweile auch hochqualifizierte Beschäftigte betroffen. Wichtig sei zudem, dass neben diesen häufiger anzutreffenden Risiken externer Flexibilität auch bisherige Chancen zu Aufstiegen im Rahmen innerbetrieblicher Flexibilität schwinden.

Die Strukturierung der Chancen und Risiken bei freiwilliger und unfreiwilliger Arbeitsplatzmobilität in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen einschließlich Qualifikation, betrieblichen Merkmalen und Arbeitsmarktinstitutionen wurde noch deutlicher als in den bisher genannten Studien von Hillmert u. a. (2005), Hackett (2009) und Giesecke/Heisig (2010) in den Blick genommen.

Hillmert u. a. (2005) untersuchten drei Varianten von Beschäftigungsmobilität: direkte Wechsel zwischen Unternehmen, Übergänge von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit sowie betriebsinterne und betriebsexterne „Karrieremobilität“ (indiziert anhand der ISEI Berufsstatus-Skala). Empirische Basis waren die Erwerbsverläufe von drei Kohorten westdeutscher Männer (abhängig Beschäftigte) aus der oben bereits erwähnten Lebensverlaufsstudie des MPI (Geburtsjahrgänge 1939–41, 1954–56 und 1964). Dabei ging es ihnen insbesondere um Unterschiede in den „Gelegenheitsstrukturen“ für Mobilität, die unterschiedliche Betriebe bieten bzw. die für unterschiedliche Beschäftigtengruppen gelten. Als übergreifendes Ergebnis halten sie fest, dass sich für alle drei Kohorten eine Bild relativer Beschäftigungsstabilität abzeichnet. Allerdings konstatierten sie für die Geringqualifizierten der jüngeren Kohor-

ten einen Bedeutungszuwachs der negativen Aspekte von Mobilität (Abstieg, Arbeitslosigkeit). Insgesamt blieben die altbekannten Muster sozialer Ungleichheit im Arbeitsmarktprozess weiterhin dominant.

Zur Beantwortung ihrer Frage, ob sich Mobilität „lohnt“, hat Hacket (2009) die Chancen und Risiken von Betriebsmobilität und Betriebsstabilität von Berufsanfängern für deren Einkommensverläufe untersucht. Genutzt wurde die regionalisierte IAB-Beschäftigtenstichprobe der Jahre 1992 bis 2001 in West- und Ostdeutschland. Dabei unterschied sie zwischen freiwilligen Betriebswechseln (direkte Wechsel) und unfreiwilliger Mobilität (Wechsel mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit oder sonstiger Erwerbslücke). These war, dass sowohl Betriebsmobilität als auch Betriebsstabilität jeweils mit Chancen und Risiken verbunden sind. Dabei interessierten sie regionale Unterschiede (West, Ost) wie auch Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen. Im Ergebnis zeigten sich die erwarteten Unterschiede zwischen West und Ost ebenso wie Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen bzw. Arbeitsmarktsegmenten. Insgesamt ermittelte Hacket, dass eine geringe Qualifikation bzw. Bildung eine entscheidende Bedeutung hat. Geringqualifizierte haben die größeren Mobilitätsrisiken und weniger Chancen. Ihre Einkommensverläufe sind demzufolge diskontinuierlicher als die von Höherqualifizierten. Geringqualifizierte erreichen kaum langfristige Einkommenszuwächse. Ihr höheres Zugangs- und Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit hat zur Folge, dass ein Wiedereinstieg in Beschäftigung häufig durch Einkommensverluste „erkaufte“ werden muss und sie kaum Chancen haben, dies durch anschließende Beschäftigungsstabilität und Einkommensgewinne wieder wettzumachen.

Giesecke/Heisig (2010) untersuchten mit den Daten des SOEP die Entwicklung westdeutscher Arbeitsplatzmobilität für die Zeit von 1984 bis 2008. Damit wollten sie erstens die These einer zunehmenden Destabilisierung und Destandardisierung von Erwerbsverläufen prüfen, zweitens die soziale Strukturierung von Arbeitsplatzmobilität in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen, betrieblichen Merkmalen und der Branche analysieren. Im Längsschnitt der Erwerbsverläufe wurden drei Varianten von Mobilität betrachtet: zwischenbetriebliche Wechsel, Übergänge in Arbeitslosigkeit und innerbetriebliche Wechsel. Als Bewertungsmaßstab für Aufstiege bzw. Abstiege wurden Änderungen des monatlichen Bruttoverdienstes herangezogen. Mit der gruppenspezifischen Differenzierung sollte auf diese Weise auch Aufschluss über die Entwicklung der Lohnungleichheit ermöglicht werden. Im Ergebnis fanden sie einen Rückgang von innerbetrieblichen Wechseln und von Aufstiegen, bei Männern vor allem für Berufsanfänger und Beschäftigte in größeren Betrieben. Eine Zunahme von Betriebswechseln sowie Übergängen in Arbeitslosigkeit fanden sie vor allem bei geringqualifizierten Frauen und Männern. Daraus schließen sie, dass die Diskussion über Tendenzen der Destabilisierung von Beschäftigung und Chancen bzw. Risiken von Mobilität durch die Berücksichtigung gruppenspezifischer Entwicklungen empirisch entscheidend gehaltvoller gemacht werden kann.

In den bisher betrachteten Studien wurde Bildung bzw. Weiterbildung nur unter dem Aspekt der unterschiedlichen Ausstattung mit Qualifikation bzw. abweichender Er-

werbschancen unterschiedlicher „Bildungsgruppen“ berücksichtigt, nicht jedoch als Phasen im Erwerbsverlauf, für die mehr oder weniger ungleiche Zugangschancen sowie Ertragschancen bestehen. Dies ist Gegenstand von arbeitsmarkt- und bildungssoziologischen Studien und Diskursen über gruppenspezifische Zugänge in Bildung bzw. Weiterbildung und deren individuellen Nutzen. Dabei überwiegen die Beiträge über soziale Ungleichheit im Zugang zu (beruflicher) Bildung, vor allem zur Erstausbildung, und den daraus resultierenden Konsequenzen für das weitere Erwerbsleben, während empirische Studien zum Vergleich der Erträge von unterschiedlichen Gruppen bei gleicher Bildungsteilnahme weniger in der bildungssoziologischen Literatur zu finden sind, sondern primär im Bereich der arbeitsmarktpolitikbezogenen Wirkungsforschung. Angesichts der Vielzahl entsprechender Analysen zur sozialen Ungleichheit in der schulischen und beruflichen Erstausbildung konzentrieren wir uns im Folgenden auf Untersuchungen und Diskussionsbeiträge zu sozialer Ungleichheit bei der hier interessierenden beruflichen Weiterbildung.⁵

Allgemein verbreitet ist die durch viele empirische Studien gestützte Einschätzung, dass die Zugänge in Weiterbildung sozial ungleich strukturiert sind (vgl. z. B. die Überblicke von Becker/Hecken (2008) und Wolter/Schiener (2009) sowie die Beiträge und weiterführenden Hinweise im IAB-Forum 1/2010). Dies betrifft sowohl die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten bzw. betriebliche Weiterbildung, als auch die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen. Dies wiederum legt die Annahme nahe, dass nicht nur die Zugangschancen in Weiterbildung, sondern auch deren Erträge sozial ungleich ausfallen. So kamen z. B. Becker/Hecken (2008) in ihrem Überblick zu einschlägigen Studien der 1980er und 1990er Jahre in Deutschland zu der Einschätzung, dass Weiterbildung mit ihren verschiedenen Angebotsstrukturen und Varianten die bereits aus der Erstausbildung resultierende Ungleichheit reproduziere oder gar verstärke. Sie charakterisieren die daraus resultierende „Polarisierung der Beschäftigungschancen“ als „Matthäus-Effekt“⁶ und fassen zusammen, „dass sich folglich nicht eine Minderung sozialer Ungleichheit mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen bewerkstelligen (lässt), sondern das Gegenteil: Kumulation, Verfestigung und Verschärfung sozialer Ungleichheiten“ (ebda.: 159 f.). Auch in der jüngeren Debatte über die Reformen der gesetzlichen Arbeitsförderung und damit verbundenen Folgen für die Umsetzung der FbW für Arbeitslose werden entsprechende Effekte konstatiert - sei es im Zusammenhang mit der Einführung des Bildungsgutscheins ab 2003, für den IZA/DIW/infas (2006: 43 ff.) eine kritisch zu bewertende soziale Selektionswirkung sehen, sei es mit der bildungssoziologischen Kritik an der fiskalpolitischen Reduktion der FbW in der Zeit ab 2003 und dem damit

⁵ Wie schon bei dem kurzen Überblick zu den Mobilitätsstudien verzichten wir auch hier auf die Charakterisierung relevanter theoretisch-analytischer Konzepte zu Arbeitsmarktstrukturen bzw. theoretischer Zugänge wie Nutzentheorien („Humankapital“) oder Signal-/Filtertheorien. Vgl. zu letzteren z. B. Wolter/Schiener (2009: 93 ff.) und Becker/Hecken (2008: 136 ff.).

⁶ Vgl. zur Begriffsgeschichte und Bedeutung dieses Begriffs in unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Disziplinen Zuckerman (2010).

verbundenen Creaming zu Lasten von Langzeitarbeitslosen (Kronauer 2010; Reuter 2010).

Gegen diese grundsätzliche Einschätzung ungleichheitsverstärkender Effekte von Weiterbildung wenden z. B. Wolter/Schiener (2009) ein, dass dies erst noch durch entsprechend differenzierte empirische Untersuchungen z. B. zu entsprechend unterschiedlichen Wirkungseffekten nachzuweisen wäre. Insgesamt sei der Forschungsstand in dieser Hinsicht durchaus unbefriedigend. Unzureichende Daten und methodische Probleme der Selektivitätskontrolle für den Zugang in Weiterbildung hätten bislang keine eindeutigen Befunde erlaubt, mit denen eine „positive Verstärkung“ von Ungleichheit durch Weiterbildung hinreichend belegt werden könne.

Im Folgenden unterscheiden wir zwischen Studien zu betrieblicher Weiterbildung bzw. Weiterbildung von Beschäftigten und Studien zu arbeitsmarktpolitisch geförderter Weiterbildung von Arbeitslosen. Dabei beanspruchen wir keinen erschöpfenden Überblick über die Vielzahl von mikroanalytischen Studien zur Selektivität und zu den Wirkungen von beruflicher Weiterbildung. Dazu sei für Untersuchungen zu Weiterbildung „on the job“ verwiesen auf den Überblick von Büchel/Pannenberg (2004) und von Wolter/Schiener (2009), für die FbW von Arbeitslosen auf Deeke u. a. (2011). Vielmehr greifen wir einige wenige Studien heraus, um spezifische Aspekte und Probleme einer empirischen Prüfung der These einer Reproduktion oder gar Verschärfung von Ungleichheit durch Weiterbildung zu verdeutlichen.

Aus dem Spektrum einschlägiger Analysen betrieblicher Weiterbildung werden zunächst die schon ältere Untersuchung von Scherer (1996) und die neuere Studie von Büchel/Pannenberg (2004) kurz betrachtet, weil sie beide die Wirkung von Weiterbildung u. a. auf die hier besonders interessierende Statusmobilität untersuchen. Beide nutzten die Daten des SOEP und stehen stellvertretend für die noch frühe und dann die neuere Phase der Entwicklung und Verfeinerung des methodischen Umgangs mit den analytischen Problemen der beobachteten und unbeobachteten Heterogenität von Untersuchungsgruppen und Vergleichsgruppen von Nichtteilnehmenden. An beiden Studien interessiert, ob und wie sie nach gruppenspezifischen Effekten von Weiterbildung gefragt haben und welchen Aufschluss ihre Ergebnisse für die Klärung der These ungleichheitsreproduzierender Effekte von Weiterbildung geben können.

Scherer (1996) hat mit den Daten der Wellen des SOEP von 1984 bis 1993 eine umfassende „Evaluation beruflicher Weiterbildung“ in Deutschland vorgenommen, und zwar getrennt für im Rahmen des AFG geförderte Weiterbildung, betriebliche Weiterbildung und individuelle, d. h. allein von Teilnehmenden finanzierte Weiterbildung. Dabei ging es ihm darum, ergänzend zu der damals vorherrschenden Ermittlung des Erwerbsstatus nach der Weiterbildung auch qualitative Aspekte wie eventuelle Veränderungen im Einkommen und der beruflichen Stellung als Bewertungsmaßstäbe der Wirkungsuntersuchung heranzuziehen. Weil die Fallzahlen bei den

anderen Formen der Weiterbildung relativ klein waren, betrachten wir an dieser Stelle nur die Ergebnisse zu den qualitativen Effekten der betrieblichen Weiterbildung auf den weiteren Erwerbsverlauf der Teilnehmenden. Dazu hat Scherer ohne Anspruch auf Kontrolle unbeobachteter Heterogenität mit deskriptiven Vergleichsgruppenanalysen eine Einschätzung der Effekte der Weiterbildung auf das Einkommen, den beruflichen Status und die Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz versucht. Dazu findet er durchgängig positive Effekte für die Teilnehmenden im Vergleich zu den Nichtteilnehmenden (differenziert nach personellen und betrieblichen Merkmalen). Für die hier besonders interessierende Statusmobilität ermittelt er Vorteile der Teilnehmergruppe (ebda.: 213 ff.). Für Aufstiegsmobilität ergab sich, dass die Gruppen ohne schulischen bzw. beruflichen Abschluss die höchsten positiven Werte ausweisen. In der Vermeidung von Abstiegsmobilität fand Scherer ebenfalls Vorteile der Teilnehmenden, dies z. B. bei den Ausländern und Personen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss besonders ausgeprägt, also bei den von ihm so genannten "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes (ebda.: 215).

Auch Büchel/Pannenberg (2004) nutzten die Längsschnittdaten des SOEP, nun der Wellen von 1984 bis 2001 und mit anspruchsvollen multivariaten Modellen. Die sie interessierenden Effekte der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen im Vergleich zu Nichtteilnehmenden untersuchten sie - getrennt für ältere und jüngere Erwerbstätige sowie getrennt für West- und Ostdeutschland - zur Kontrolle unbeobachteter Heterogenität mit linearen Panelmodellen mit fixen Effekten unter Berücksichtigung der im SOEP gegebenen personellen und betrieblichen Kovariablen. Damit fanden sie, dass jüngere Erwerbstätige nach einer Weiterbildung in West- und in Ostdeutschland signifikant positive Erträge für ihr Einkommen und Arbeitslosigkeitsrisiko erzielen konnten, während für die Älteren weder im Westen noch im Osten positive Effekte feststellbar waren. Zur Statusmobilität, der Büchel/Pannenberg mit der Frage nach einem „Karrieresprung“ nachgegangen sind (Indikator: Aufstiegsmobilität gemessen an der Stellung im Beruf), konnten sie insgesamt keine kausalen Effekte der Teilnahme an einer Weiterbildung auf einen Aufstieg nachweisen. Lediglich für vollzeitbeschäftigte Männer in Westdeutschland ermittelten sie einen entsprechend interpretierbaren, aber nur schwachen signifikanten Zusammenhang zwischen der Weiterbildung und der „Beförderungswahrscheinlichkeit“ (ebda.: 118). In ihrem Resümee folgern sie daraus, dass Bildungsungleichheiten nach einer Erstausbildung nicht mit beruflicher Weiterbildung nivelliert werden können. Dies betreffe sowohl die Zugangschancen von Erwerbstätigen in Weiterbildung als auch die gruppenspezifischen, d. h. hier nach Altersgruppen getrennt betrachteten Effekte der Weiterbildung.

Nicht mit dem SOEP, sondern mit den Längsschnittdatendaten des Mikrozensus-Panel der Jahre 1996 bis 1998 haben Wolter/Schiener (2009) die Einkommenseffekte der beruflichen Weiterbildung von abhängig Beschäftigten mit und ohne Teilnahme in West und Ostdeutschland analysiert. Wie Büchel/Pannenberg nutzten sie zur Kontrolle unbeobachteter Heterogenität insbesondere Fixed-Effects-Modelle. Im Unterschied zu den oben genannten Wirkungsanalysen stellten sie explizit die Fra-

ge nach einer ungleichheitsverstärkenden Rolle von Weiterbildung, diskutierten dazu den wenig entwickelten Stand der empirischen Forschung und folgerten daraus, dass nach unterschiedlichen Weiterbildungserträgen in verschiedenen Gruppen zu fragen wäre. Dies setzten sie um für die nach ihrer Einschätzung bislang vernachlässigten Fragen nach geschlechtsspezifischen Weiterbildungserträgen und nach je spezifischen Erträgen von nach ihrem Qualifikationsniveau unterschiedenen Beschäftigtengruppen. Insgesamt halten Wolter/Schiener fest, dass sie zwar signifikante positive Einkommenseffekte nach der Weiterbildung gefunden haben, diese Effekte aber nicht hoch sind und nicht für alle Subgruppen gelten. Bemerkenswert sind ihre Ergebnisse insbesondere für die qualifikationsspezifischen Subgruppen. Demzufolge gab es für niedrig Qualifizierte im Vergleich zur Nichtteilnahme prozentual höhere Einkommenssteigerungen nach der Weiterbildung als für Personen mit mittlerer Qualifikation, während die Effekte bei Hochqualifizierten nicht signifikant waren. Damit würden entsprechende Befunde von Schiener (2006) auf Basis des SOEP bestätigt. Aus „ungleichheitssoziologischer“ Sicht schließen sie daraus, dass „Weiterbildung tatsächlich dazu beitragen könnte, qualifikationsinduzierte Einkommensungleichheit zu reduzieren“ (ebda.: 110). Somit sei von einem weiterbildungsinduzierten „Added Value“ auszugehen, der allerdings die Einkommensungleichheit infolge der vorherigen allgemeinen und beruflichen Ausbildung nicht grundsätzlich verändern könne (ebda.: 113).

In der arbeitsmarktpolitischen Evaluation der FbW von Arbeitslosen wurde nach unserer Kenntnis bislang nicht explizit nach einem beruflichen Aufstieg bzw. Abstieg nach einer Weiterbildungsmaßnahme gefragt. Die Befunde der wenigen Studien, in denen Einkommenseffekte infolge einer Weiterbildung untersucht wurden (vgl. den Überblick in IZA/DIW/infas 2006: 28 ff.), können aber als Hinweise auf eine damit möglicherweise indizierte Statusmobilität interpretiert werden. So hat z. B. Staat (1997) mit den SOEP-Daten von 1984 bis 1994 zu einer AFG-finanzierten Teilnahme an einer Fortbildung oder Umschulung sowie einer Vergleichsgruppe von Nichtteilnehmer/innen mit einigem methodischen Vorbehalt festgestellt, dass es generell keine signifikanten Effekte der Weiterbildung auf die Lohnhöhe gab. Lediglich für Frauen in den alten Bundesländern fand Staat nach einer Weiterbildung im Kontrast zur Vergleichsgruppe einen signifikant höheren Lohn (ebda.: 170). Im Rahmen der sogenannten Hartz-Evaluation haben IZA/DIW/infas (2006: 134 ff.) für die FbW mit Hilfe der Prozessdaten der BA auch nach Einkommenseffekten im Vergleich zur Nichtteilnahme gefragt. Insgesamt stellten sie nur relativ geringe Einkommenseffekte der FbW fest, wobei sie zum Beispiel für die in dieser Hinsicht erfolgreichen Gruppe der Frauen in Maßnahmen mit anerkannten Berufsabschluss nicht kontrollieren konnten, ob es sich dabei auch um den Effekt einer eventuellen Ausweitung der Arbeitszeit handelte.

Als Ergebnis unseres Überblicks zu empirischen Studien zu beruflicher Mobilität bzw. zu Zusammenhängen zwischen beruflicher Weiterbildung und der Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung kann festgehalten werden, dass die These einer sozial ungleichen Verteilung von Chancen und Risiken beruf-

licher Mobilität gut belegt ist und dies insbesondere auch für den Zugang in berufliche oder betriebliche Weiterbildung in vielen Untersuchungen bestätigt wurde. Mit wenigen Ausnahmen gilt dies jedoch nicht für die verbreitete Annahme, dass auch die Erträge von Weiterbildung je nach Personengruppe positiv oder negativ, also in dem Sinne ungleich verteilt seien, dass soziale Ungleichheit durch Weiterbildung in den vorfindbaren Varianten und gegebenen Bedingungen reproduziert oder gar im Sinne eines Matthäus-Effektes noch verfestigt und verstärkt werde.

3 Fragestellung, Datengrundlage und Vorgehen

Aus vielen Studien zur Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, darunter nicht zuletzt aus Untersuchungen zur FbW ist bekannt, dass der Nutzen der Weiterbildung für unterschiedliche Gruppen nicht gleich hoch ausfällt. Auch nach einer beruflichen Weiterbildung haben demzufolge z. B. Langzeitarbeitslose im Vergleich zu Kurzzeitarbeitslosen, Ältere im Vergleich zu Jüngeren, Migranten im Vergleich zu Inländern, zuvor Geringqualifizierte im Vergleich zu zuvor Höherqualifizierten jeweils im Durchschnitt betrachtet geringere Chancen auf einen Übergang in ein neues, qualitativ angemessenes und nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis. In der Regel wird dies aus deskriptiven Vergleichen der jeweiligen Merkmalsgruppen oder im Falle multivariater Analysen als relative Abweichung von der jeweiligen Referenzgruppe konstatiert. Nur in wenigen Studien wurde - wie im Kapitel 2 gezeigt - durch gesonderte Wirkungsanalysen für Subgruppen (z. B. Frauen und Ältere) gezeigt, dass diese Personengruppen im jeweiligen Vergleich von Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden auf dem Arbeitsmarkt mehr oder weniger erfolgreich sind, also unterschiedlich hohe oder gar fehlende Erträge ihrer Weiterbildungsmaßnahme haben.

Während die übliche deskriptiv-analytische Perspektive bei Untersuchungen ungleicher Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt mit einem Vergleich unterschiedlicher Personengruppen umgesetzt wird, erfordert die hier interessierende wirkungsanalytische Perspektive einen gruppenspezifischen Vergleich von Teilnehmer/innen und möglichst ähnlichen Gruppenangehörigen ohne Teilnahme. Nicht der vielfältig belegte Umstand, dass die soziale und ökonomische Ungleichheit auf die Arbeitsmarkt nicht mit Weiterbildung aufgehoben werden kann, soll hier hinterfragt werden. Vielmehr geht es z. B. in Anlehnung an die oben erwähnte Studie von Wolter/Schiener darum, ob geringqualifizierte Teilnehmer/innen an einer Weiterbildungsmaßnahme im Vergleich zu ihnen ähnlichen und ebenfalls geringqualifizierten Arbeitslosen ohne Teilnahme erfolgreicher sind oder nicht, ob sich also die FbW für sie gelohnt hat.

Bezogen auf die hier interessierende Erfolgsgröße der Teilnahme von Arbeitslosen an einer FbW, also einen beruflichen Aufstieg bzw. die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs, ist ohnehin eine gruppenspezifische Analyseperspektive erforderlich. Zuvor Un- oder Angelernte können nach einer Weiterbildungsmaßnahme in ihrer beruflichen Stellung nicht weiter absteigen - abgesehen vom Verbleib in Arbeitslosigkeit oder Rückzug in Nichterwerbstätigkeit. Und arbeitslose Höherqualifizierte wie z. B. Meister oder leitenden Angestellte tragen zwar mit ihrer Arbeitslosigkeit beim

Wiedereintritt in Beschäftigung das Risiko eines beruflichen Abstiegs, eventuell hinunter bis zur Position einer angelernten Hilfskraft. Aber gemessen an ihrer vorherigen beruflichen Stellung dürften sie im Rahmen abhängiger Beschäftigung kaum Aufstiegschancen haben, weil „die Luft nach oben dünner wird“. Wenn zuvor Geringqualifizierte jedoch nach einer Weiterbildungsmaßnahme in eine berufsfachlich qualifizierte Tätigkeit gelangen, dann ist ihnen ein Aufstieg vom sogenannten „Jedermann/frau-Segment“ des Arbeitsmarktes in ein berufsfachliches Segment gelungen. Und wenn ihnen das - wie aufgrund der Weiterbildung zu erwarten - zu einem höheren Anteil gelungen ist, als die Vergleichsgruppe von geringqualifizierten Arbeitslosen ohne Teilnahme, dann hatte die Weiterbildung offenbar einen positiven Effekt, was wiederum gegen die These einer Reproduktion oder gar Verfestigung von Ungleichheit durch Weiterbildung spricht.

Als Indikator für berufliche Statusmobilität haben z. B. Diewald/Sill (2005), Giesecke/Heisig (2010) oder Pollmann-Schult (2006) Einkommensänderungen im Vorher-Nachher-Vergleich verwendet. Drasch (2009) hat in ihrer Untersuchung von beruflicher Mobilität in Ostdeutschland nach der Wende Veränderungen auf einer beruflichen Prestigeskala gemessen, ebenso Hillmert u. a. (2005) bei ihrer Analyse von „Karrieremobilität“. Wir verwenden die Daten aus unseren hier eingangs erwähnten Panelbefragungen von ESF-geförderten Teilnehmer/innen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme und ihnen ähnlichen Vergleichsgruppen. Darin wurde an alle Befragten u. a. erstens die Frage gerichtet, als was sie vor ihrer Arbeitslosigkeit bzw. der Teilnahme an der Weiterbildung beruflich tätig waren, und zweitens, mit welchem Status sie in ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis nach der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung gearbeitet hatten. Die Antwortvorgaben waren jeweils:

- Un- bzw. angelernte(r) Arbeiter/in
- Facharbeiter/in, Geselle/in
- Meister/in, Polier/in
- Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit
- Angestellte/r mit berufsfachlicher Tätigkeit
- Angestellte/r mit leitender Tätigkeit
- Beamte/r
- Auszubildende/r
- Mithelfende/r Familienangehörige/r
- Selbständige/r

Als Erfolgsgröße wurde nicht einfach die erreichte berufliche Stellung im Vorher-Nach-Vergleich herangezogen. Vielmehr erlaubten unsere Befragungsdaten eine Eingrenzung auf eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. Deeke u. a. 2009, Baas/Deeke 2009). Auf diese Weise können wir an unsere frühere Untersuchungen anschließen, die ergaben, dass die FbW im Vergleich zur Nichtteilnahme nicht nur im Blick auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt, sondern gerade auch mit Übergängen in ungeforderte sozialversicherungspflichtige

Beschäftigung erfolgreich war. Die Frage nach der Statusmobilität betrifft hiermit unter dem Aspekt der Qualität der Erwerbstätigkeit ein zur Sozialversicherungspflicht ergänzendes Qualitätsmerkmal.

Zusätzlich ziehen wir die Ergebnisse unserer Frage nach der subjektiven Bewertung des neuen Beschäftigungsverhältnisses heran, ob es im Vergleich zum früheren Beschäftigungsverhältnis zu einer Verbesserung oder Verschlechterung gekommen war oder ob es keine Veränderung gab. Dies wurde allgemein mit der Vorgabe „insgesamt gesehen“ erfragt sowie differenziert hinsichtlich des Einkommens, der Dauer und der Lage der täglichen Arbeitszeit, der beruflichen Stellung, der Wegezeit zur Arbeit, der Arbeitsaufgaben, Arbeitsbelastung durch Stress, Lärm oder Schmutz und hinsichtlich der persönlichen beruflichen Zukunft. Die subjektive Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs wird hier herangezogen, weil in einschlägigen soziologischen Mobilitätsstudien häufig eine Abweichung von „objektiven“ Veränderungen und deren „subjektiven“ Bewertung festgestellt wurde (vgl. oben Kapitel 2). So konstatierte z. B. Pollmann-Schult (2005) für „arbeitnehmerinduzierte Abstiegsmobilität“ „einen Trade-off zwischen einem niedrigen Einkommen und günstigeren Arbeitsbedingungen“.

Für die Analyse nutzen wir die Längsschnittdaten aus unseren Panelbefragungen von ESF-geförderten Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und Arbeitslosen ohne Teilnahme aus dem Bestand zur Zeit der Einritze der Teilnehmenden. Bei der Gruppe der Teilnehmenden handelt es sich um eine bundesweite repräsentative Stichprobe (Vollerhebung in jedem zweiten AA-Bezirk) der Personen, die von in der Zeit von Anfang 2000 bis Ende 2002 mit Unterstützung des ESF an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen und diese spätestens Ende 2002 beendet hatten. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitslosen ohne Teilnahme wurden mit Hilfe einiger Prozessdaten aus den Datenbanken der BA in den gleichen Regionen mit einem exaktem Vormatching möglichst ähnliche Personen ermittelt und zeitgleich zu der Befragung der Teilnehmenden befragt.⁷ Die Erstbefragung wurde in der Zeit von Ende 2003 bis Mai 2004 schriftlich postalisch durchgeführt. Von Ende 2005 bis zum Frühjahr 2006 wurden alle Personen, die in der Erstbefragung geantwortet hatten, mit einem computergestützten Telefoninterview noch einmal befragt. Damit wurden insbesondere Informationen zum zwischenzeitlichen Erwerbsverlauf in Form eines retrospektiven Längsschnitts erhoben.

⁷ Zusätzlich wurde eine Gruppe von in ihren Merkmalen ähnlichen Teilnehmer/innen befragt, die nur mit Leistungen aus dem SGB III, also ohne zusätzliche ESF-Unterstützung in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen waren. Weil diese Gruppe sich in ihren Ergebnissen nicht von der Gruppe der ESF-Geförderten unterscheidet, klammern wir sie hier aus. Dies gilt auch für eine zweite Vergleichsgruppe von Arbeitslosen, die zum Zeitpunkt des Teilnahmeabschlusses der ESF-Geförderten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Arbeitslosigkeit eintrat. Vgl. insgesamt zu dem Vergleichsgruppenkonzept, zu den Befragungen, zu den Analyseverfahren und zu den Ergebnissen den ausführlicheren IAB-Forschungsbericht von Deeke u. a. (2009) sowie zusammenfassend Deeke (2010: 169 ff.).

Tabelle 1
Synopse Erhebungsdesign

	Erstbefragung	Wiederholungsbefragung
Erhebungszeitpunkt:	30. Oktober 2003 bis 5. Mai 2004	12. Dezember 2005 bis 13. März 2006
Erhebungsmethode:	schriftlich-postalische Befragung mit zwei schriftlichen Mahnaktionen, CATI-Erhebung vom 8. bis 28. April 2004 bei Nonrespondents der Arbeitslosen	CATI-Befragung bei realisierten Fällen der Erstbefragung
Stichprobe realisiert:	ESF-TN: n = 12.663 Bestandsarbeitslose: n = 6.440	n= 6.273 n= 3.409
auswertbarer Längsschnitt	ESF-TN: n = 11.346 Bestandsarbeitslose: n = 4.706	

Quelle: Deeke u. a. 2009: 26.

Für die Wirkungsanalyse wurden die Daten der zwei Befragungen zu einem Längsschnittdatensatz verknüpft. Damit standen für einen maximalen Beobachtungszeitraum von bis zu sechs Jahren die Angaben von mehr als 11.000 Personen mit einer ESF-geförderten Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme und von 4.700 Arbeitslosen ohne Teilnahme zur Verfügung.⁸ Für die hier vorgestellte Untersuchung der Statusmobilität können jedoch nur die Antworten von rund 7.900 Personen genutzt werden. Vor allem fehlende Angaben zur Frage nach der beruflichen Stellung vor der Arbeitslosigkeit und Teilnahme an der Maßnahme (5 %) und die Auskunft, zuvor noch nie erwerbstätig gewesen zu sein (11 %), schränkten die Zahl der auswertbaren Angaben ein. Bei den Arbeitslosen fiel der Schwund aufgrund einer fehlenden Angabe (3,2 %) bzw. von noch nie Erwerbstätigen (5,5 %) deutlich geringer aus (Deeke 2010: Tab. C.2.13 S. 182).

Die an anderer Stelle bereits berichtete Wirkungsanalyse der ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgte zunächst mit einem statistischen Propensity Score-Matching und anschließend mit ereignisanalytischen Verfahren. Für die Analyse der Statusmobilität verzichteten wir pragmatisch auf eine Matchinganalyse. Die ereignisanalytische Modellierung hat zudem gegenüber der Zeitpunkt Betrachtung der Matchinganalyse neben der möglichen Berücksichtigung von Zensierungen⁹ den Vorteil, dass der Eintritt eines Ereignisses - hier des Übergangs nach der Teilnahme bzw. Arbeitslosigkeit in einen neuen oder wieder in den früheren beruflichen Status - im Zeitverlauf modelliert werden kann. Dazu wurden erstens die Übergangsraten der zwei Gruppen berechnet (Produkt-Limit-Schätzer bzw. Kaplan-Meier-Schätzer). Dabei handelt es sich um ein deskriptives Verfahren, mit dem die kumulierten Über-

⁸ Die arbeitslose Vergleichsgruppe ist aufgrund von Budgetrestriktionen bei der Finanzierung der Befragungen erheblich kleiner als die Zielgruppe der Teilnehmer/innen. Ausgeklammert bleibt hier die Vergleichsgruppe der Teilnehmer/innen ohne ESF-Unterstützung.

⁹ Kontrolliert wurden zeitliche Zensierungen (Rechtszensierung) und das „konkurrierende Risiko“ eines späteren Übergangs zunächst nichtteilnehmender Arbeitsloser in eine Weiterbildungsmaßnahme.

gangsraten vergleichend gegenübergestellt werden. Die strukturelle Gleichheit der ESF-Gruppe und der Vergleichsgruppe wurde dabei ausschließlich über das Vor-matching bei der Stichprobenziehung hergestellt, unterliegt also dem Vorbehalt einer fehlenden Kontrolle unbeobachteter Heterogenität. Im zweiten Schritt wurde deshalb eine nun kausalerorientierte Analyse bei Kontrolle weiterer aus den Befragungen gewonnener Merkmale als potentielle Einflussfaktoren auf die Richtung der Statusmobilität durchgeführt. Dabei handelt es sich Übergangsratenmodelle, die eine regressionsanalytische Schätzung (Cox-Regression) der Übergangswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von der Maßnahmeteilnahme und weiteren Variablen (z. B. aktive Arbeitsuche während und nach der Teilnahme) unabhängig von der Dauer des Beobachtungszeitraums erlaubt.

4 Ergebnisse

4.1 Statusmobilität der Arbeitslosen nach FbW

In den Tabellen 2 und 3 sind für die Gruppe der ESF-geförderten Weiterbildungsteilnehmer/innen und für die Gruppe der Arbeitslosen ohne Teilnahme die Fallzahlen und die Anteile je nach Richtung der Mobilität im Vorher-Nachher-Vergleich ausgewiesen. Dabei wurde differenziert nach jeweils drei qualifikationsgestuften Positionen von Arbeitern und Angestellten in sowie Auszubildenden - eingegrenzt auf das erste ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nach der Weiterbildungsteilnahme bzw. Arbeitslosigkeit der Nichtteilnehmenden. Wer im Längsschnittdatensatz keine entsprechende Mobilität aufweist (neben geringfügig Beschäftigten überwiegend arbeitslose Nichterwerbstätige), wird daher der Gruppe „keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (keine svp. B.)“ zugeordnet. Die in der Teilnahmegruppe und der arbeitslosen Vergleichsgruppe ebenfalls befragten vorherigen Beamten, mithelfenden Familienangehörigen und Selbständigen wurden nun ausgeklammert.

Tabelle 2
Statusmobilität der Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vorher-Nachher-Vergleich nach 7 unterschiedlichen Ausgangspositionen (Zeilenprozente)

letzte berufliche Tätigkeit	Mobilität (in svp.B.)				Gesamt
	keine svp. B.	Abstieg	gleiche Position	Aufstieg	
	- in % -				Anzahl
un-/angelernte/r Arbeiter/n	59,9	0,0	21,0	19,2	1.178
Facharbeiter/in	59,7	11,5	27,0	1,8	1.313
Meister/Polier	64,0	28,0	8,0	0,0	100
einfache/r Angestellte/r	57,9	0,0	17,9	24,3	919
Angestellte/r mit berufsfachlicher Tätigkeit	56,9	9,84	31,1	2,1	3.129
leitende/r Angestellte/r	65,1	28,49	6,4	0,0	916
Azubis	55,1	16,03	2,9	26,0	343
Gesamt	58,9	10,2	23,0	8,0	7.898

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten.

Tabelle 3
Statusmobilität der arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen im Vorher-Nachher-Vergleich nach 7 unterschiedlichen Ausgangspositionen (Zeilenprozente)

letzte berufliche Tätigkeit	Mobilität (in svp. B.)				Gesamt
	keine svp. B.	Abstieg	gleiche Position	Aufstieg	
	- in % -				Anzahl
un-/angelernte/r Arbeiter/n	70,8	0	23,4	5,8	764
Facharbeiter/in	63,5	6,9	27,0	2,6	915
Meister/Polier	70,7	16,0	13,3	0	75
einfache/r Angestellte/r	66,7	0,0	20,8	12,4	427
Angestellte/r mit berufsfachlicher Tätigkeit	65,3	5,7	26,6	2,4	1.272
leitende/r Angestellte/r	68,3	18,3	13,4	0	322
Azubis	61,8	10,7	2,7	24,8	262
Gesamt	66,2	5,8	22,6	5,4	4.037

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten.

Auf den ersten Blick fällt auf, dass sich die Anteile derjenigen, die bis zum letzten Befragungszeitpunkt nicht in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergegangen waren, in den zwei Gruppen unterscheiden. Von den Arbeitslosen ohne Teilnahme sind es rund zwei Drittel, von den Teilnehmer/innen dagegen weniger als sechzig Prozent. Die Wirkungsanalysen der Begleitforschung bestätigten bereits für die Zielgröße des Übergangs in eine Erwerbstätigkeit überhaupt, wie für den Übergang in eine (auch nachhaltige) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, dass es sich nicht nur um einen „Bruttoeffekt“ handelt, sondern um einen hochsignifikanten „Nettoeffekt“ der Weiterbildungsteilnahme (vgl. Deeke u. a. 2009, Baas/Deeke 2009).

Bei näherer Betrachtung der Ergebnisse innerhalb der zwei Gruppen - jeweils im Vergleich der Subgruppen mit ihrem spezifischen Ausgangsstatus - bestätigen sich die im Rahmen des möglichen Spektrums von Positionen naheliegenden Annahmen. Demzufolge können diejenigen, die die höchste Position haben, sich eventuell darauf halten und nicht mehr aufsteigen, haben aber das Risiko eines beruflichen Abstiegs. Umgekehrt können diejenigen, die untere Positionen einnehmen, allenfalls insoweit weiter absteigen, dass sie nicht wieder in Beschäftigung gelangen. Sie haben jedoch rein rechnerisch betrachtet das größere Potential zu einem beruflichen Aufstieg. Allerdings sind die Fallzahlen relativ klein und die Anteilsunterschiede eher gering, so dass weitergehende Interpretationen wenig sinnvoll erscheinen.

Deshalb grenzen wir im Folgenden unsere Analyse erstens auf die Gruppe der un-/angelernt Tätigen und die Gruppe der berufsfachlich Tätigen ein, klammern also die in der Anzahl eher wenigen Meister/Poliere und leitenden Angestellten sowie die Auszubildenden aus. Zweitens unterscheiden wir nicht mehr nach dem klassischen sozialversicherungsrechtlichen Status, der ohnehin in der Praxis als Unterscheidungsmerkmal etwa für das berufliche Prestige oder z. B. in der Tarifpolitik an Bedeutung verloren hat.

Tabelle 4
Statusmobilität im Vorher-Nachher-Vergleich – aggregiert für un- und angelernte sowie berufsfachliche Ausgangspositionen (Zeilenprozente)

letzte berufliche Tätigkeit	Mobilität (in svp. B.)				Gesamt
	keine svp. B.	Abstieg	gleiche Position	Aufstieg	
	- in % -				Anzahl
Weiterbildungsteilnehmer/innen					
un-/angelernte Tätigkeiten	59,0	0,0	19,6	21,4	2.097
berufsfachlich tätig	57,7	10,3	29,9	2,0	4.442
Gesamt	58,1	7,0	26,6	8,2	6.539
Arbeitslose Nichtteilnehmer/innen					
un-/angelernte Tätigkeiten	69,4	0,0	22,5	8,1	1.191
berufsfachlich tätig	64,6	6,2	26,8	2,5	2.187
Gesamt	66,3	4,0	25,3	4,5	3.378

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA-Programm, Befragungsdaten.

Mit den Angaben in der Tabelle 4 wird noch einmal bestätigt, dass die Weiterbildungsteilnehmer/innen zu höherem Anteil in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergangen als die Arbeitslosen der Vergleichsgruppe. Eingegrenzt auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen fällt wiederum auf, dass die Teilnehmer/innen unter ihnen zu noch höherem Anteil in Beschäftigung gelangten, und vor allem, dass sie mit mehr als einem Fünftel einen beruflichen Aufstieg schafften, also in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt wechselten. Von den zuvor un-/angelernt tätigen Arbeitslosen ohne Teilnahme konnten nur weniger als zehn Prozent diesen Aufstieg realisieren.

Im Folgenden soll geprüft werden, ob diese deskriptiven Befunde auch im ereignisanalytischen Vergleich und vor allem in der multivariaten Schätzung der entsprechenden Übergangswahrscheinlichkeiten bestätigt werden können. In einem ersten Schritt wird getrennt für beide Statusgruppen zunächst untersucht, ob sie mit Hilfe der Weiterbildungsteilnahmen im jeweiligen Vergleich zur Nichtteilnahme einen beruflichen Abstieg bzw. Verbleib in Arbeitslosigkeit, geförderter Beschäftigung oder geringfügiger Erwerbstätigkeit vermeiden konnten. Anschließend wird untersucht, ob auch in wirkungsanalytischer Hinsicht der deskriptive Befund bekräftigt werden kann, dass sich die Weiterbildung gerade für die zuvor un- oder angelernt Tätigen gelohnt hat.

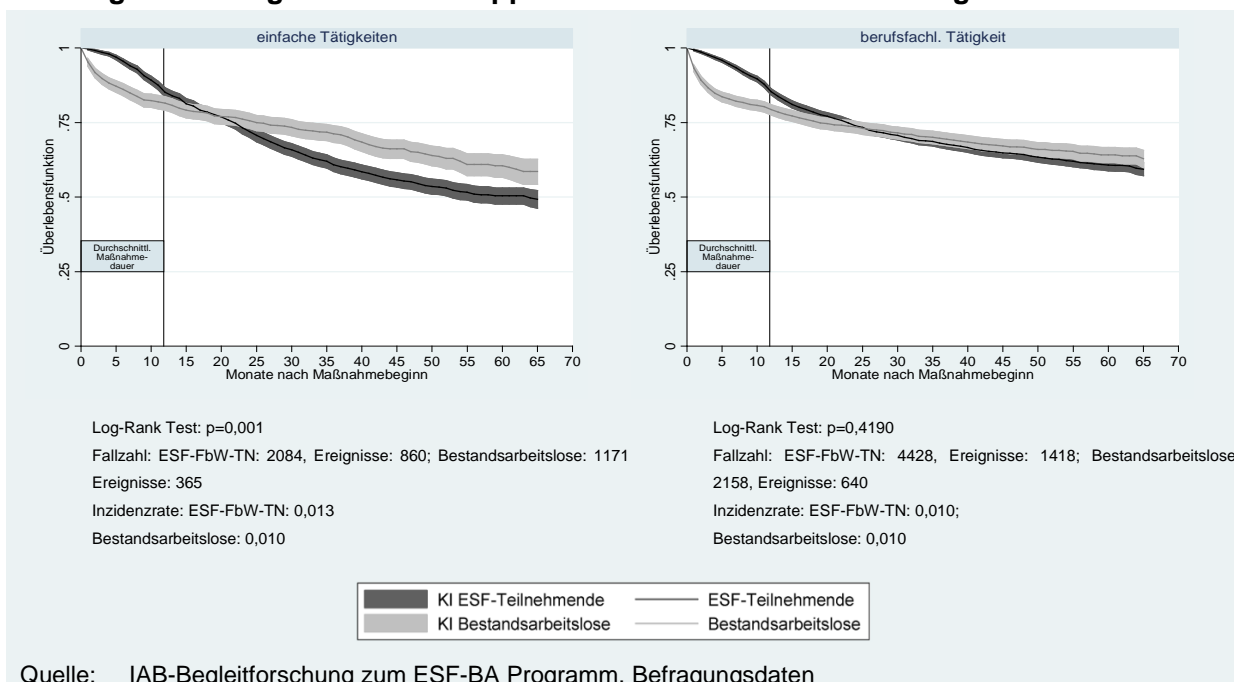
4.2 Vermeidung Abstiegsmobilität

Zunächst fragen wir, ob es den Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vergleich zu den Nichtteilnehmer/innen (eher) gelungen ist, einen beruflichen Abstieg zu vermeiden. Die Zielgröße „Vermeidung eines Abstiegs“ erhält die Ausprägung 1, wenn im Vorher-Nachvergleich entweder die gleiche Statusposition eingenommen wurde oder sogar ein Aufstieg gelang. Die Ausprägung 0, also „Abstieg“, können von den zuvor un- oder angelernt Tätigen nur diejenigen erhalten, die im mehrjährigen Beobachtungszeitraum keinen Übergang in ein ungefordertes Beschäftigungsverhältnis geschafft hatten. Für diese Gruppe entspricht damit dieser Erfolgsmaßstab dem gän-

gigen Evaluationskriterium eines Übergangs in ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Aus der Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen kann zusätzlich der neue Status „un/angelernt tätig“ als Abstieg bewertet werden.

Das Ergebnis der Schätzung der Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer bzw. Produkt-Limit-Schätzer) zeigt für den gesamten Beobachtungszeitraum zunächst ein ähnliches Bild für die Gruppen der Un-/Angelernten und der zuvor berufsfachlich Tätigen während der Maßnahmeteilnahme (indiziert mit der durchschnittlichen Maßnahmedauer) (Abbildung 1). In beiden Gruppen verzeichnen die Nichtteilnehmer/innen in den ersten 12 Monaten seit Beginn einen höheren Anteil an Übergängen in ungefördernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Abstieg als die jeweiligen Gruppen der Teilnehmer/innen. Später, bei den berufsfachlich Tätigen sogar erst zwei Jahre nach Maßnahmebeginn, schneiden sich die Kurven. Im Weiteren liegt der Anteil der Übergänge bei den Teilnehmer/innen über dem Anteil der Nichtteilnehmer/innen. Allerdings ist dieser Unterschied mit entsprechenden Inzidenzraten (TN 0,013, Arbeitslose 0,010) nur bei den Un/Angelernten signifikant.

Abbildung 1
Übergang in ein ungeförderndes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Vermeidung eines beruflichen Abstiegs im Vergleich von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen jeweils für die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen und die Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen



Um eventuelle weitere Einflussfaktoren auf die hier interessierende Übergangswahrscheinlichkeit bei Vermeidung eines beruflichen Abstiegs berücksichtigen zu können, wurden kausalanalytisch orientierte Cox-Proportional-Hazards-Modelle (Cox-Regression) geschätzt. Um zwischen dem bindenden Teilnahmeeffekt (Lock-in-Effekt) und dem Maßnahmeeffekt (die hier interessierende Förderwirkung) unterscheiden zu können, wurde eine Episodensplittung bezogen auf die durchschnittliche Maßnahmedauer von 12 Monaten durchgeführt (Tabelle 5).

Tabelle 5
Übergangswahrscheinlichkeit in ein ungeförderetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Vermeidung eines beruflichen Abstiegs von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen jeweils für die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen und die Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen sowie insgesamt (Cox-Regression)

Tabelle 5.1: Bis 12 Monate

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme						
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,65	0,00	0,61	0,00	0,68	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz		Referenz	
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte/einfache Tätigkeit	Referenz		Referenz		Referenz	
Berufsfachliche Tätigkeit	0,93	0,28				
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,21	0,16	0,91	0,70	1,36	0,06
Cluster Ic	2,02	0,00	0,94	0,85	2,62	0,00
Cluster IIa	1,27	0,16	1,00	1,00	1,45	0,07
Cluster IIb	2,14	0,00	1,65	0,05	2,42	0,00
Cluster IIIa	1,67	0,01	1,09	0,81	2,07	0,01
Cluster IIIb	2,20	0,00	1,33	0,38	2,75	0,00
Cluster IIIc	1,69	0,00	1,27	0,37	1,91	0,00
Cluster IV	2,56	0,00	0,98	0,96	4,04	0,00
Cluster Va	1,62	0,08	1,18	0,71	1,87	0,08
Cluster Vb	2,69	0,00	2,55	0,00	2,67	0,00
Cluster Vc	2,08	0,00	1,52	0,25	2,42	0,00
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,58	0,00	0,49	0,00	0,62	0,00
13 bis 18 Monate	0,37	0,00	0,45	0,01	0,33	0,00
19 bis 24 Monate	0,36	0,00	0,76	0,40	0,16	0,00
24 Monate und länger	0,37	0,00	0,28	0,00	0,43	0,00
fehlende Angabe	0,71	0,00	0,70	0,00	0,73	0,00
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,79	0,00	0,91	0,35	0,76	0,00
Leistungsbezug vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,78	0,00	0,86	0,17	0,71	0,00
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahren	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35	1,2	0,11	1,3	0,19	1,12	0,43
35 bis unter 50	0,99	0,91	1,26	0,26	0,84	0,23
50 Jahre und älter	0,62	0,00	0,82	0,50	0,52	0,00
Eintrittsquartal						
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	1,08	0,61	1,26	0,41	1,02	0,91
Quartal 3 2000	1,03	0,84	1,30	0,34	0,95	0,76
Quartal 4 2000	0,99	0,96	0,86	0,61	1,06	0,75
Quartal 1 2001	1,05	0,75	1,02	0,94	1,06	0,75
Quartal 2 2001	1,13	0,42	1,26	0,40	1,08	0,66

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Quartal 3 2001	1,14	0,41	1,19	0,57	1,13	0,53
Quartal 4 2001	1,24	0,21	1,31	0,39	1,22	0,33
Quartal 1 2002	0,95	0,75	0,98	0,94	0,96	0,82
Quartal 2 2002	1,04	0,80	1,14	0,68	0,99	0,97
Quartal 3 2002	0,94	0,78	1,19	0,64	0,85	0,52
Quartal 4 2002	1,05	0,89	2,42	0,09	0,78	0,57
Beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,63	0,00	1,60	0,00	1,58	0,03
(Fach-)Hochschule	1,91	0,00	2,07	0,00	1,82	0,01
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,98	0,01	0,94	0,01	0,98	0,09
gesundheitliche Beeinträchtigung						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,55	0,00	0,66	0,01	0,48	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,66	0,00	0,95	0,74	0,47	0,00
Ausländer/in	0,67	0,00	0,88	0,44	0,52	0,00
Kinder						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,99	0,93	0,89	0,32	1,06	0,47
Sozialhilfe vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,74	0,00	0,70	0,03	0,82	0,16
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,96	0,66	0,91	0,46	1,01	0,96
Abitur/EOS Klasse 12	1,06	0,58	0,98	0,91	1,10	0,46
Zusammenleben mit Partner						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,97	0,64	1,14	0,25	0,88	0,11
Aktive Arbeitssuche						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,09	0,43	1,07	0,71	1,09	0,52
Anzahl Fälle	8332		2686		5646	
Anzahl Ereignisse	1363		445		918	
Log-Likelihood Nullmodell	-12159,86		-3470,85		-7828,48	
Log-Likelihood volles Modell	-11871,85		-3372,01		-7600,04	

Quelle: IAB- Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Tabelle 5.2 Nach 12 Monaten

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme						
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	1,79	0,00	1,67	0,00	1,96	0,00
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz		Referenz	
letzte berufliche Tätigkeit						
Un-/Angelernte/einfache Tätigkeit	Referenz		Referenz		Referenz	
Berufsfachliche Tätigkeit	0,73	0,00				
Arbeitsmarkt Cluster						
Cluster Ia	Referenz		Referenz		Referenz	
Cluster Ib	1,05	0,69	0,79	0,22	1,21	0,17
Cluster Ic	1,39	0,03	1,46	0,13	1,33	0,14
Cluster IIa	1,59	0,00	1,20	0,43	1,96	0,00
Cluster IIb	1,64	0,00	1,43	0,08	1,76	0,00
Cluster IIIa	1,89	0,00	1,65	0,06	2,10	0,00
Cluster IIIb	2,22	0,00	2,54	0,00	1,87	0,01
Cluster IIIc	1,55	0,00	1,32	0,19	1,69	0,00
Cluster IV	2,22	0,00	1,92	0,07	2,67	0,00
Cluster Va	2,22	0,00	1,77	0,11	2,66	0,00
Cluster Vb	1,88	0,00	1,60	0,05	2,05	0,00
Cluster Vc	1,21	0,41	0,97	0,92	1,47	0,25
Dauer Arbeitslosigkeit						
unter 6 Monate	Referenz		Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,89	0,13	0,95	0,66	0,85	0,09
13 bis 18 Monate	0,64	0,00	0,77	0,20	0,58	0,00
19 bis 24 Monate	0,69	0,05	0,76	0,35	0,66	0,09
24 Monate und länger	0,55	0,00	0,54	0,02	0,55	0,00
fehlende Angabe	0,99	0,92	1,07	0,49	0,93	0,45
Geschlecht						
Männer	Referenz		Referenz		Referenz	
Frauen	0,79	0,00	0,90	0,25	0,70	0,00
Leistungsbezug vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,96	0,54	1,02	0,84	0,91	0,25
Altersgruppen						
bis unter 25 Jahren	Referenz		Referenz		Referenz	
25 bis unter 35	0,91	0,37	0,88	0,38	0,94	0,70
35 bis unter 50	0,72	0,00	0,73	0,04	0,71	0,02
50 Jahre und älter	0,31	0,00	0,47	0,01	0,26	0,00
Eintritts Quartal						
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	0,97	0,81	0,97	0,89	0,98	0,91
Quartal 3 2000	0,86	0,24	0,81	0,31	0,89	0,47
Quartal 4 2000	0,86	0,27	0,84	0,42	0,87	0,44
Quartal 1 2001	0,90	0,40	0,97	0,87	0,84	0,32
Quartal 2 2001	1,05	0,69	1,16	0,49	0,98	0,89
Quartal 3 2001	0,76	0,08	0,52	0,02	0,94	0,74
Quartal 4 2001	1,02	0,92	1,16	0,56	0,91	0,65
Quartal 1 2002	0,90	0,45	0,85	0,48	0,91	0,63
Quartal 2 2002	1,12	0,47	1,07	0,78	1,11	0,60
Quartal 3 2002	1,10	0,67	1,27	0,52	1,00	0,99
Quartal 4 2002	2,01	0,06	4,79	0,00	1,23	0,69

	Gesamt		einfache Tätigkeiten		berufsfachliche Tätigkeiten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Beruflicher Abschluss						
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	1,03	0,72	1,02	0,81	0,90	0,54
(Fach-)Hochschule	0,98	0,84	0,99	0,92	0,84	0,33
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,95	0,00	0,94	0,00	0,95	0,00
gesundheitliche Beeinträchtigung						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,51	0,00	0,50	0,00	0,52	0,00
Spätaussiedler/Ausländer						
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,82	0,02	0,85	0,17	0,76	0,02
Ausländer/in	0,71	0,00	0,80	0,11	0,63	0,00
Kinder						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,14	0,04	1,13	0,22	1,14	0,12
Sozialhilfe vorher						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	0,89	0,17	0,94	0,63	0,86	0,23
höchster Schulabschluss						
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	1,28	0,00	1,41	0,00	1,20	0,18
Abitur/EOS Klasse 12	1,67	0,00	1,79	0,00	1,62	0,00
Zusammenleben mit Partner						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,11	0,12	1,14	0,19	1,08	0,35
Aktive Arbeitssuche						
Nein	Referenz		Referenz		Referenz	
Ja	1,52	0,00	1,56	0,01	1,49	0,01
Anzahl Fälle	6534		2166		4368	
Anzahl Ereignisse	1509		627		882	
Log-Likelihood Nullmodell	-12662,84		-4545,87		-7066,72	
Log-Likelihood volles Modell	-12351,98		-4411,15		-6890,07	

Quelle: IAB- Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Wie zu erwarten hat die Weiterbildungsteilnahme im Zeitraum von 12 Monaten ab Beginn einen negativen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit und einen positiven Effekt für die Zeit danach. Ab der Zeit von 12 Monaten nach Maßnahmebeginn hat die Weiterbildung insgesamt wie jeweils für die Gruppe der Un-/Angelernten und der berufsfachlich Tätigen einen hochsignifikanten positiven Effekt auf die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs. Dabei fällt der Effekt für die Un-/Angelernten etwas schwächer aus als für die berufsfachlich Tätigen.

Daneben erscheint bemerkenswert, dass ein vorheriger beruflicher Abschluss in der Zeit der ersten 12 Monate einen positiven signifikanten Effekt hat, nicht dagegen in der Zeit ab 12 Monate. Dies erlaubt die Interpretation, dass ein erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung als Signal auf dem Arbeitsmarkt das Fehlen eines Abschlusses in der Vergangenheit kompensieren kann, während der Teilnahmezeit

aber ein vorheriger Abschluss einen dann vorzeitigen Übergang in eine neues Beschäftigungsverhältnis erleichtert.

Ansonsten finden sich die üblichen Effekte, dabei eher in der Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen und bei den un-/angelernt Tätigen weniger ausgeprägt bzw. nicht signifikant. Zuvor Kurzarbeitslose haben bessere Übergangschancen, Frauen dagegen schlechtere. Ebenso ist die Übergangswahrscheinlichkeit bei den Älteren, bei den Migranten und den gesundheitlich Beeinträchtigten geringer als für die jeweilige Referenzgruppe.

4.3 Aufstiegsmobilität

Die Frage nach einem beruflichen Aufstieg kann hier - wie oben bereits dargelegt - nur für die Gruppe der vor der Weiterbildung un-/angelernt Tätigen bzw. ihre Vergleichsgruppe unter den arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen gestellt und beantwortet werden. Dieser Gruppe gilt hier das besondere Interesse. Ermöglicht die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zur Nichtteilnahme, also als Nettoeffekt ermittelt, einen Aufstieg in das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment - hier operationalisiert mit der Aufnahme einer berufsfachlichen Tätigkeit beim Übergang in das erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis? Oder ist dies eher unwahrscheinlich, wie aus der einschlägigen bisherigen Forschungsliteratur mit ihrer dominanten These der Reproduktion ungleicher Chancenverteilung durch Weiterbildung oder gar ihrer Verhärtung im Sinne eines „Matthäus-Effekts“ gefolgert werden kann (vgl. Kapitel 2)?

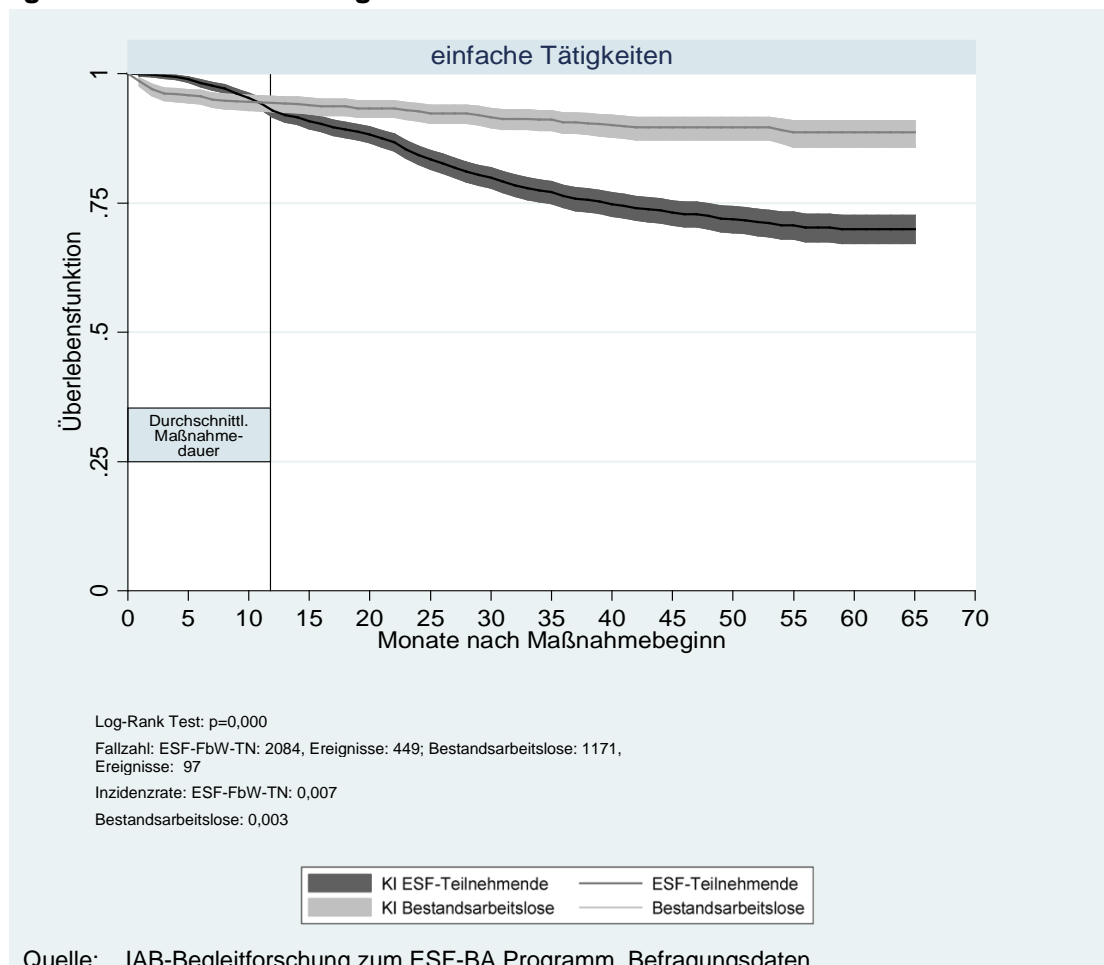
Mit den folgenden ereignisanalytischen Schritten kann nun geprüft werden, ob der oben dargelegte deskriptive Befund eines positiven Effekts der Weiterbildung auf die Chance zu einem Übergang in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt auch in kausalanalytischer Hinsicht bekräftigt werden kann. Zunächst betrachten wir mit dem eher deskriptiven Verfahren des Produkt-Limit-Schätzers die kumulierten Übergangsraten. Die strukturelle Ähnlichkeit der Teilnahmegruppe und der Vergleichsgruppe ist dabei ausschließlich über das Vormatching bei der Stichprobenziehung hergestellt. Die kausal orientierte Analyse bei Kontrolle weiterer aus der Befragung gewonnener Merkmale ermöglichen dann die Übergangsratenmodelle.

Der Vergleich der Schätzung der Übergangsraten der zuvor un-/angelernt Tätigen in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt (Abbildung 2) ergibt ein abweichendes Bild vom entsprechenden Vergleich bei der Zielgröße der Vermeidung eines beruflichen Abstiegs bzw. Wechsels in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überhaupt (Abbildung 1). Die Die Kurven der Überlebensfunktion verlaufen nun wesentlich flacher. Erst nach fünf Jahren (bzw. vier Jahre nach Maßnahmeende) erreicht der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg bei ihrem ersten ungeforderten neuen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit rund 25 Prozent den Anteil, den die Weiterbildungsteilnehmer/innen bereits nach rund zwei Jahren (bzw. einem Jahr nach Maßnahmeende) beim Übergang unter

Vermeidung eines Abstiegs erreicht haben. Gleichwohl ist aber auch beim beruflichen Aufstieg der Unterschied zwischen den Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen hochsignifikant. Es haben lediglich nicht so viele Un-/Angelernte nach der Weiterbildung mit ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis einen beruflichen Aufstieg geschafft, wie Un-/Angelernte insgesamt einen beruflichen Abstieg, d. h. hier Verbleib in Arbeitslosigkeit oder nur geringfügiger Beschäftigung, vermeiden konnten.

Abbildung 2

Übergang von zuvor un-/angelernt Tätigen in ein ungeförderndes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt im Vergleich von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen



Die multivariate Analyse der Übergangswahrscheinlichkeit bestätigt den positiven Einfluss der Weiterbildung auf die Chance von zuvor un-/angelernten Tätigen auf einen Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt. Ihre Wahrscheinlichkeit zu einem entsprechenden Übergang nach Maßnahmeabschluss ist mehr als drei Mal so hoch wie für die Nichtteilnehmer/innen (Tabelle 6). Daneben haben weitere Merkmale unabhängig von der Teilnahme einen positiv verstärkenden Einfluss und andere Merkmale einen eher negativen Effekt.

Tabelle 6

Übergangswahrscheinlichkeit von zuvor un-/angelernt Tätigen in ein ungeförderes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt im Vergleich von Weiterbildungsteilnehmer/innen und arbeitslosen Nichtteilnehmer/innen (Cox-Regression)

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
ESF-Weiterbildungsteilnahme				
ESF-Weiterbildungsteilnehmende	0,82	0,29	3,42	0
Bestandsarbeitslose	Referenz		Referenz	
Arbeitsmarkt Cluster				
Cluster Ia	Referenz		Referenz	
Cluster Ib	0,85	0,69	0,87	0,65
Cluster Ic	0,96	0,95	2,12	0,05
Cluster IIa	1,07	0,89	1,76	0,11
Cluster IIb	1,6	0,25	2,19	0,02
Cluster IIIa	0,86	0,81	1,8	0,17
Cluster IIIb	2,06	0,12	3,68	0
Cluster IIIc	1,46	0,37	2,05	0,03
Cluster IV	1,1	0,89	3,49	0,01
Cluster Va	0,75	0,73	1,86	0,3
Cluster Vb	2,23	0,06	2,51	0,01
Cluster Vc	1,63	0,38	0,77	0,66
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	Referenz		Referenz	
6 bis 12 Monate	0,53	0,02	0,84	0,35
13 bis 18 Monate	0,67	0,31	0,78	0,4
19 bis 24 Monate	0,59	0,37	0,72	0,49
24 Monate und länger	0	1	0,43	0,05
fehlende Angabe	0,88	0,49	1,21	0,17
Geschlecht				
Männer	Referenz		Referenz	
Frauen	1,15	0,41	0,95	0,67
Leistungsbezug vorher				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	1	0,98	0,99	0,93
Altersgruppen				
bis unter 25 Jahren	Referenz		Referenz	
25 bis unter 35	2,72	0,01	1	1
35 bis unter 50	2,17	0,05	0,74	0,19
50 Jahre und älter	0,76	0,66	0,33	0,03
Eintritts Quartal				
Quartal 1 2000	Referenz		Referenz	
Quartal 2 2000	3,03	0,04	0,98	0,95
Quartal 3 2000	3,18	0,03	0,87	0,64
Quartal 4 2000	2,19	0,16	0,74	0,33
Quartal 1 2001	1,87	0,25	0,86	0,6
Quartal 2 2001	2,32	0,12	1,03	0,93
Quartal 3 2001	3,34	0,03	0,55	0,11
Quartal 4 2001	3	0,06	0,61	0,25

	bis 12 Monate		nach 12 Monaten	
	Hazard Ratios	P-Wert	Hazard Ratios	P-Wert
Quartal 1 2002	1,65	0,38	0,69	0,26
Quartal 2 2002	1,41	0,6	0,6	0,23
Quartal 3 2002	2	0,33	1,62	0,33
Quartal 4 2002	8,17	0,01	3,12	0,28
Beruflicher Abschluss				
kein Abschluss/Teilfacharbeiter	Referenz		Referenz	
Lehre/(Berufs-)Fachschule	2,36	0	1,05	0,74
(Fach-)Hochschule	3,93	0	1,38	0,07
Dauer vorher nicht erwerbstätig (Jahre)	0,97	0,24	0,96	0,05
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,57	0,05	0,41	0
Spätaussiedler/Ausländer				
Deutsche ohne Aussiedler	Referenz		Referenz	
Spätaussiedler/in	0,50	0,02	0,60	0,01
Ausländer/in	0,57	0,04	0,66	0,03
Kinder				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,68	0,04	1,21	0,21
Sozialhilfe vorher				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,51	0,04	0,68	0,04
höchster Schulabschluss				
ohne, Volks-/Hauptschule	Referenz		Referenz	
Realschule/POS Klasse 10	0,81	0,36	1,80	0
Abitur/EOS Klasse 12	1,49	0,12	2,52	0
Zusammenleben mit Partner				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	1,09	0,63	1,08	0,59
Aktive Arbeitsuche				
Nein	Referenz		Referenz	
Ja	0,96	0,89	1,08	0,69
Anzahl Fälle	2686		2166	
Anzahl Ereignisse	184		315	
Log-Likelihood Nullmodell	-1433,34		-2301,71	
Log-Likelihood volles Modell	-1325,91		-2148,47	

Quelle: IAB- Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

So hat eine günstige regionale Arbeitsmarktsituation (Cluster) einen relativ starken und signifikanten Effekt - und zwar erheblich kräftiger, als für die Übergangswahrscheinlichkeit bei Vermeidung eines Abstiegs (vgl. Tabelle 5.2). Ebenfalls hat ein höherer Schulabschluss einen positiven Effekt auf den Wechsel in das berufsfachliche Segment. Der Einfluss eines früheren Berufsabschlusses ist dagegen in der Zeit nach 12 Monaten nur schwach positiv und nicht signifikant. Schlechtere Aufstiegschancen, also negative Effekte, verbinden sich demgegenüber mit einem Alter

von 50 und höher, mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, mit dem Migrantensstatus und bei der Dauer (nur) für eine vorherige Arbeitslosigkeit von zwei Jahren und länger.

5 Subjektive Bewertung

Zusätzlich zu der Erfassung von Statusmobilität wurde in der Erhebung ermittelt, ob sich aus der Sicht der Befragten ihre Erwerbssituation mit der neu aufgenommenen Tätigkeit im Vergleich zu ihrer letzten Tätigkeit vor der Weiterbildung bzw. Arbeitslosigkeit verbessert, nicht verändert oder verschlechtert hat. Die subjektive Bewertung wurde dabei für die folgenden Einzelkriterien abgefragt: Einkommen durch die Arbeit, Dauer der täglichen Arbeitszeit, Lage der täglichen Arbeitszeit, berufliche Stellung, Wegezeit zur Arbeit, Tätigkeit und Arbeitsaufgaben und Arbeitsbelastung. Zusätzlich wurde um eine Gesamtbewertung gebeten.

Im Folgenden interessiert erstens, ob ein mit der Variable zur Statusmobilität indizierter beruflicher Aufstieg von den aufgestiegenen Personen in ihrem Vorher-Nachher-Vergleich auch entsprechend positiv bewertet wurde. Weil nur wenige zuvor berufsfachlich tätige Personen aufsteigen (vgl. Tabellen 2 bis 4), konzentrieren wir uns auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen. Hierzu ergab die bisherige Analyse, dass die Weiterbildungsteilnehmer/innen erfolgreicher waren als die nichtteilnehmenden Arbeitslosen. Nun stellt sich daher zweitens die Frage, ob sich auch bei der subjektiven Bewertung ein entsprechender Unterschied zwischen den Gruppen der Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden zeigt.

Die Gegenüberstellung der Gesamtbewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs mit den Ausprägungen der Variable Statusmobilität lässt einen Zusammenhang erkennen (Tabelle 7).¹⁰ Die überwiegende Mehrzahl derjenigen, die einen beruflichen Aufstieg hatten, bewertet ihre berufliche Veränderung als Verbesserung. Rund vier Fünftel der Weiterbildungsteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg bewerten ihre berufliche Veränderung insgesamt positiv. Von den Nichtteilnehmenden sind es deutlich weniger, aber immerhin zwei Drittel. Aber auch nicht wenige von denen, die in ihrem ersten neuen Beschäftigungsverhältnis die gleiche Position wie zuvor einnehmen, also wieder als Un-/Angelernte arbeiten, bewerten ihre neue Situation insgesamt als Verbesserung. Von den Weiterbildungsteilnehmer/innen sind dies 42 Prozent und von den Nichtteilnehmer/innen 46 Prozent.

¹⁰ Weil die „Bewertungsfrage“ nur an wieder Erwerbstätige gestellt werden konnte, bleiben hier die weiterhin Nichterwerbstätigen bzw. Arbeitslosen ausgeklammert. Deshalb hat die Variable Statusmobilität hier nur zwei Ausprägungen: „gleiche Position“ und „Aufstieg“.

Tabelle 7
Statusmobilität und subjektive Gesamtbewertung von zuvor un-/angelernt Tätigen (Zeilenprozente)

Statusmobilität	Subjektive Bewertung: insgesamt						Gesamt	
	verschlechtert		nicht verändert		verbessert		Gesamt	
	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN
	- in % -						Anzahl	
gleiche Position	20,9	27,1	36,7	27,1	42,4	45,8	354	118
Aufstieg	7,0	10,6	13,7	23,4	79,4	66,0	402	47
Gesamt	13,5	22,4	24,5	26,1	62,0	51,5	756	165

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Für eine Minderheit der Befragten stellt sich ihre neue Erwerbssituation trotz des beruflichen Aufstiegs von einer un-/angelernten Tätigkeit in eine berufsfachliche Tätigkeit insgesamt schlechter als zuvor dar. (7 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/innen und 11 Prozent der Bestandsarbeitslosen). Möglicherweise liegt dies daran, dass diese Personen die Veränderung ihrer beruflichen Stellung trotz des Aufstiegs nicht positiv sehen, oder dass andere Einzeldimensionen des Vorher-Nachher-Vergleichs den Ausschlag geben. Der Anteil derjenigen, die obwohl sie beruflich aufgestiegen sind eine Verschlechterung ihrer beruflichen Stellung sehen, liegt bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen bei 6 Prozent und bei den Nichtteilnehmer/innen bei 4 Prozent (Tabelle 8). Die Abweichung der negativen Gesamtbewertung von der Statusmobilität lässt sich also zumindest bei den Weiterbildungsteilnehmer/innen nicht mit der spezifischen Bewertung der beruflichen Stellung erklären, denn diese unterscheidet sich bei dieser Personengruppe kaum von der faktischen Statusmobilität.

Tabelle 8
Statusmobilität und subjektive Bewertung der beruflichen Stellung von zuvor un-/angelernt Tätigen (Zeilenprozente)

Status-mobilität	Subjektive Bewertung: berufliche Stellung						Gesamt	
	verschlechtert		nicht verändert		verbessert		Gesamt	
	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN	ESF-TN	Nicht-TN
	- in % -						Anzahl	
gleiche Position	21,9	20,3	42,1	50,9	36,1	28,8	366	118
Aufstieg	5,7	4,3	20,5	29,8	73,8	66,0	405	47
Gesamt	13,4	15,8	30,7	44,9	55,9	39,4	771	165

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Bei den weiteren Einzeldimensionen der subjektiven Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs, d. h. bei der Dauer und der Lage der täglichen Arbeitszeit sowie der Wegezeit zur Arbeit, ist der Anteil derjenigen größer, die zwar einen beruflichen Aufstieg hatten, aber für sich in diesen anderen Dimensionen eine Verschlechterung sehen. Die positive Gesamtbewertung wird jedoch insbesondere bei

den Weiterbildungsteilnehmer/innen durch andere Dimensionen als die berufliche Stellung nicht besser abgebildet.¹¹

Die Korrelationen zwischen Statusmobilität und den verschiedenen Dimensionen der subjektiven Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs der Erwerbssituation bestätigen, dass die subjektive Gesamteinschätzung die Statusmobilität relativ gut widerspiegelt (vgl. Tabelle 9). Dies gilt wiederum für Weiterbildungsteilnehmende stärker als für die Nichtteilnehmenden. Relativ starke Zusammenhänge zeigen sich zwischen Statusmobilität und der Einzelbewertung der beruflichen Stellung. Anders als in der Gesamtbewertung unterscheiden sich hierin die Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen kaum. Ähnlich ist der Befund zu der Bewertung der Tätigkeit und Arbeitsaufgaben sowie des Einkommens. Demgegenüber eher schwache Zusammenhänge bestehen hingegen zwischen der Statusmobilität und der Bewertung der Lage der täglichen Arbeitszeit und ihrer Dauer sowie der Wegezeit zur Arbeit.

Tabelle 9
Korrelationen von subjektiver Bewertung und Statusmobilität von zuvor un-/angelernt Tätigen (Spearman's Korrelationskoeffizient)

	Statusmobilität	
	ESF-TN	Nicht-TN
Subjektive Bewertung Insgesamt	0,37	0,20
Subjektive Bewertung in Bezug auf ...		
Berufliche Stellung	0,39	0,35
Tätigkeit und Arbeitsaufgaben	0,35	0,29
Einkommen durch die Arbeit	0,26	0,23
Arbeitsbelastung	0,12	0,02
Lage der täglichen Arbeitszeit	0,06	-0,03
Wegezeit zur Arbeit	0,02	0,02
Dauer der täglichen Arbeitszeit	-0,02	0,18

Signifikanzniveau: graue Markierung $p < 0,05$

Die Bewertungsdimensionen haben drei Ausprägungen (verschlechtert, gleich geblieben, verbessert), die Variable „Statusmobilität“ hat zwei Ausprägungen (gleich Position, Aufstieg)

Die Fallzahlen variieren bei den ESF-Weiterbildungsteilnehmenden zwischen 343 und 771 und bei den Bestandsarbeitslosen zwischen 161 und 165 da paarweise Korrelationen berechnet wurden und die Dimensionen unterschiedlich viele fehlende Angaben aufweisen.

Quelle: IAB-Begleitforschung zum ESF-BA Programm, Befragungsdaten.

Insgesamt bekräftigen die Befunde erstens, dass die berufliche Statusmobilität von zuvor un-/angelernt Tätigen, d. h. hier der Aufstieg in das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment, für die betroffenen Personen in ihrem Vorher-Nachher-Vergleich der Qualität von Beschäftigung eine wichtige Rolle spielt. Zweitens bestätigt sich trotz

¹¹ Nur für wenige Personen waren offenbar andere Aspekte als die berufliche Stellung für ihre Gesamtbewertung ausschlaggebend. Von den 28 Weiterbildungsteilnehmer/innen, die trotz ihres beruflichen Aufstiegs insgesamt eine Verschlechterung berichten, geben 14 an, dass sie sich in der Arbeitsbelastung verschlechtert haben. 13 Befragte der gleichen Gruppe geben für die Lage der täglichen Arbeitszeit eine Verschlechterung an, 12 bezogen auf die Dauer und 13 bezogen auf die Wegezeit zur Arbeit.

einiger subjektiver Bewertungsunterschiede zwischen den Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Arbeitslosen ohne Teilnahme, dass die Statusmobilität auch aus der Sicht der beiden Personengruppen ein relevantes Evaluationskriterium für die berufliche Veränderung ist.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Mit der hier berichteten Untersuchung wurden die Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen vorgestellt. Darin ging es um die Frage, ob die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme hilft, einen beruflichen Abstieg bzw. Verbleib in Arbeitslosigkeit zu vermeiden, und vor allem, ob mit ihr womöglich sogar ein beruflicher Aufstieg gelingt. Als Evaluationskriterium wurde also die berufliche Statusmobilität im Vergleich der beruflichen Stellung bei der letzten Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit und Weiterbildungsteilnahme mit der beruflichen Stellung danach herangezogen. Empirische Grundlage sind die Daten aus Befragungen von Weiterbildungsteilnehmer/innen und nichtteilnehmenden Arbeitslosen, die im Rahmen der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Ergänzung des SGB III von 2000 bis 2008 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds) erhoben worden sind. Bisherige Auswertungen ergaben, dass die Weiterbildungsteilnehmer/innen im Vergleich zu ihnen ähnlichen Arbeitslosen ohne Teilnahme mit höherer Wahrscheinlichkeit anschließend eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Dies gilt auch für die unter dem Aspekt der Qualität von Beschäftigung erfolgte Eingrenzung der Wirkungsanalyse auf den Übergang in ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sowie unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit (Dauer) des Beschäftigungsverhältnisses. Wenn nun die Statusmobilität als Evaluationsmaßstab herangezogen wird, so soll damit ein weiterer Aspekt der Qualität der Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen nach ihrer beruflichen Weiterbildung in den Blick genommen werden.

In der politikbezogenen Wirkungsforschung zu beruflicher Weiterbildung, insbesondere in Wirkungsanalysen der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen, wurde die berufliche Statusmobilität nach der Weiterbildung mit wenigen Ausnahmen bislang nicht berücksichtigt. Ein entscheidender Grund dafür dürfte sein, dass in den in letzter Zeit üblicherweise herangezogenen Prozessdaten der BA dazu keine nutzbaren Informationen vorliegen. Damit besteht eine Forschungslücke, deren Relevanz sich sowohl aus dem Stand der Forschung zu beruflicher Mobilität etwa im Diskurs über Tendenzen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung ergibt, als auch z. B. aus bildungssoziologischen Studien zur sozialen Ungleichheit im Zugang auf berufliche Weiterbildung.

Als Ergebnis der Sichtung des Stands der einschlägigen Forschung wurde hier festgehalten, dass die These einer sozial ungleichen Verteilung von Chancen und Risiken beruflicher Mobilität insbesondere im Vergleich von Geringqualifizierten und beruflich Qualifizierten bzw. Beschäftigten in betriebsinternen Arbeitsmärkten gut belegt ist. Dies gilt ebenso für Untersuchungen des Zugangs in berufliche oder betriebliche Weiterbildung, denen zufolge Geringqualifizierte in der Regel benachteiligt

sind. Abgesehen von vereinzelten älteren Studien fehlen jedoch gesicherte empirische Belege für die verbreitete Annahme, dass auch die Erträge von Weiterbildung in dem Sinne ungleich verteilt wären, dass soziale Ungleichheit bzw. Bildungsungleichheit durch Weiterbildung in ihren vorfindbaren Varianten und Bedingungen reproduziert oder gar im Sinne eines Matthäus-Effekts („wer hat, dem wird gegeben ...“) noch verfestigt und verstärkt würde.

Vor dem Hintergrund dieses Forschungsstands wurde die Analyse der Statusmobilität von Arbeitslosen nach ihrer Weiterbildung in zwei Fragen konkretisiert. Im ersten Schritt wurde gefragt, ob die Gruppen der vor der Weiterbildung zuletzt un-/angelernt Tätigen und der berufsfachlich Tätigen jeweils infolge der Weiterbildung mit der Aufnahme eines ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses einen beruflichen Abstieg vermeiden konnten (Abstieg der un-/angelernt Tätigen: nur geförderte Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder nur geringfügige Beschäftigung; bei den zuvor berufsfachlich Tätigen zusätzlich: un-/angelernte Tätigkeit). Als Vergleichsgruppe waren mit einem statistischen Vormatching gezogene Arbeitslose befragt worden, die keine Weiterbildung hatten. Im zweiten Schritt wurde die Analyse auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen mit der Frage eingegrenzt, ob sie einen beruflichen Aufstieg in das berufsfachliche Segment realisieren konnten, und ob die Weiterbildungsteilnehmer/innen dieser Gruppe darin erfolgreicher waren als die entsprechenden Arbeitslosen ohne Teilnahme.

Weil Längsschnittdaten aus zwei Panelbefragungen (2003/2004 und 2005/6) von Teilnehmer/innen und arbeitslosen Vergleichspersonen aus der Zeit von Anfang 2000 bis Ende 2002 herangezogen wurden, konnte die Analyse mit ereignisanalytischen Verfahren für einen maximalen Beobachtungszeitraum von sechs Jahren erfolgen. Zuerst wurden die Überlebensraten der zwei Gruppen vergleichend ermittelt (Kaplan-Meier-Schätzer), wobei die Ähnlichkeit der Gruppe der Teilnehmer/innen und Nichtteilnehmer/innen allein durch das Vormatching gegeben war. Deshalb wurde anschließend die Übergangswahrscheinlichkeit in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (erstens unter Vermeidung eines Abstiegs und zweitens in Verbindung mit einem beruflichen Aufstieg) bei Kontrolle weiterer potentieller Einflussfaktoren neben der Weiterbildungsteilnahme geschätzt (Cox-Regression mit personellen und erwerbsbiographischen Merkmalen sowie den regionalen Arbeitsmarktclustern). Dabei wurde zur Kontrolle des sogenannten Lock-in-Effekts mit einem Episodensplitting analytisch unterschieden zwischen der Zeit der durchschnittlichen Maßnahmedauer (12 Monate) und der Zeit danach.

Die Übergangsraten in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Vermeidung eines Abstiegs zeigen für die Zeit nach der durchschnittlichen Maßnahmedauer in der Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen im Vergleich zu den Nichtteilnehmer/innen einen signifikant höheren Anteil der Teilnehmer/innen mit entsprechenden Übergängen. In der Gruppe der zuvor berufsfachlich Tätigen ist dieser Unterschied schwächer ausgeprägt und nicht signifikant. Die Schätzung der Übergangswahrscheinlichkeit ergab wie zu erwarten für beide Gruppen einen nega-

tiven Teilnahmeeffekt in der Zeit bis zu 12 Monaten, für die Zeit nach 12 Monaten dagegen für beide Gruppen einen signifikant positiven Effekt der Teilnahme auf die Vermeidung eines beruflichen Abstiegs. Bemerkenswert ist daneben der Befund, dass ein früherer Abschluss einer Berufsausbildung nur für die Zeit während der Maßnahmen einen positiven Effekt hat, also vermutlich einen Teilnahmeabbruch zugunsten der Arbeitsaufnahme erleichtert. Für die Zeit nach 12 Monaten hat ein vorheriger Berufsabschluss jedoch keinen Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit. Dies erlaubt die Schlussfolgerung, dass die Weiterbildung als ein positives Signal auf dem Arbeitsmarkt das Fehlen eines beruflichen Abschlusses in der Vergangenheit kompensieren kann.

Die auf die Gruppe der zuvor un-/angelernt Tätigen beschränkte Betrachtung der Übergangsraten in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Verbindung mit einem beruflichen Aufstieg ergab ebenfalls einen hochsignifikanten Unterschied zugunsten der Teilnehmer/innen. Allerdings verlaufen die Kurven nun deutlich flacher als bei der Zielgröße der Vermeidung eines Abstiegs. Zuvor un-/angelernt tätige Weiterbildungsteilnehmer/innen haben später und zu geringerem Anteil einen beruflichen Aufstieg geschafft als einen Abstieg vermieden. Die multivariate Schätzung der Übergangswahrscheinlichkeit bestätigte dann den positiven Einfluss der Weiterbildung auf die Chance auf einen Übergang in das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment. Nach Maßnahmeabschluss ist die Wahrscheinlichkeit der Teilnehmer/innen zu einem solchen Aufstieg mehr als dreimal so hoch wie für die ähnlichen Nichtteilnehmer/innen. Und auch dafür hatte eine frühere Berufsausbildung keinen Einfluss, wohl aber ein höherer Schulabschluss.

Im Weiteren wurde der Frage nachgegangen, ob der mit der Variable zur Statusmobilität indizierte berufliche Aufstieg von den zuvor un-/angelernt Tätigen selber entsprechend positiv bewertet wurde. Weil die Weiterbildungsteilnehmer/innen unter dem Aspekt des beruflichen Aufstiegs betrachtet erfolgreicher waren als die Nichtteilnehmer/Innen interessierte, ob sich ein entsprechender Unterschied auch bei der subjektiven Bewertung im Vorher-Nachher-Vergleich erkennen lässt. Dazu waren die Befragten zu einer Bewertung einzelner Dimensionen wie z. B. der beruflichen Stellung und der Arbeitszeit aufgefordert und resümierend um eine Gesamtbewertung gebeten.

Bei dieser Analyse der subjektiven Bewertung der beruflichen Veränderung der zuvor un-/angelernt Tätigen mussten diejenige Personen ausgeklammert werden, die nicht wieder in Beschäftigung gelangt waren, weil nur Wiederbeschäftigte für einen entsprechenden Vorher-Nachher-Vergleich infrage kommen. Daher überrascht nicht, dass sowohl die Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg, als auch der Nichtteilnehmer/innen mit beruflichem Aufstieg ihre berufliche Veränderung insgesamt positiv bewertet hat. Alle hatten einen Verbleib in Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit abwenden können. Und auch mehr als 40 Prozent derjenigen, die die gleiche berufliche Position wie zuvor erreicht hatten, bewerteten ihre berufliche Veränderung nach der Arbeitslosigkeit mit bzw. ohne Weiterbildung

wohl aus diesem Grund insgesamt positiv. Gleichwohl ist ein deutlicher Unterschied bei denen erkennbar, die nach einer früher einfachen Tätigkeit als berufsfachliche Kraft in ein neues Beschäftigungsverhältnis übergegangen waren. Von den Weiterbildungsteilnehmer/innen dieser Gruppe bewerteten vier Fünftel ihre berufliche Veränderung als Verbesserung, von den Nichtteilnehmer/innen waren es nur zwei Drittel. Beim Vorher-Nachher-Vergleich in einzelnen Dimensionen zeigte sich, dass die subjektive Bewertung der beruflichen Stellung mit dem in der Statusmobilität ermittelten beruflichen Aufstieg weitgehend übereinstimmt. Abweichungen fanden sich in eher wenigen Fällen, in denen z. B. hinsichtlich der Arbeitszeiten eine Verschlechterung angegeben wurde und darüber, nicht über die positive Bewertung der neuen beruflichen Stellung, eine abweichende, d. h. nicht positive Gesamtbewertung begründet war. Insgesamt dürfte demnach der Aufstieg zuvor un-/angelernt Tätiger in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt ein herausragender Aspekt ihrer subjektiven Bewertung der Qualität der neuen Beschäftigung im Vorher-Nachher-Vergleich sein. Die dazu festgestellten Bewertungsunterschiede zwischen den Weiterbildungsteilnehmer/innen und den Nichtteilnehmer/innen lassen zudem erkennen, dass die Gruppe der Weiterbildungsteilnehmer/innen ihre berufliche Veränderung insgesamt wie auch in den einzelnen Bewertungsdimensionen positiver sieht als die Gruppe der Nichtteilnehmer/innen.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen gerade auch für zuvor un- oder angelernt Tätige positive Effekte haben kann - nicht zuletzt für einen Wechsel Geringqualifizierter vom unspezifischen Arbeitsmarkt in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt. So gesehen kann das z. B. in der Bildungssoziologie gängige Bild vom Matthäus-Effekt, demzufolge die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung auch bei den Erträgen der beruflichen Weiterbildung reproduziert wird, nicht bestätigt werden. Stattdessen sind Schlussfolgerungen für weitere Forschung und im Blick auf die einschlägige arbeitsmarktpolitische Diskussion naheliegend.

In der weiteren Forschung, insbesondere in mikroanalytischen Studien zu den Wirkungen beruflicher Weiterbildung, sollte erstens mehr als bisher nach Unterschieden in den Strukturen und Akteuren der Weiterbildung gefragt werden. Dazu sind zwar grundsätzlich Implementationsanalysen geeignet, aber vor allem in quantitativen Analysen der Effekte der Weiterbildung sollten mehr als bisher Merkmale zur Art und Qualität der Maßnahmen einbezogen werden. Auf diese Weise könnte eventuell deutlich werden, dass es auch von der Qualität der Maßnahmen und ihrer Träger abhängen dürfte, ob sich diejenigen Personengruppen, die im Durchschnitt betrachtet auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben, mit Hilfe der Weiterbildung nachhaltig verbessern können. Zweitens wäre es unter dem Aspekt der Reproduktion bzw. des Abbaus von Ungleichheit aufschlussreich, wenn mehr gesonderte Wirkungsanalysen beruflicher Weiterbildung für einzelne Personengruppen machbar wären. Damit könnte vielleicht geklärt werden, ob sich für benachteiligte Personengruppen, wie z. B. Ältere oder unterschiedliche Migrantengruppen, spezifisch ausgerichtete Maßnahmen mehr als bisher vermutet auszahlen, also zum Abbau von Un-

gleichheit beitragen können. Weil die hier berichtete Analyse sich auf die FbW vor der Einführung der Grundsicherung mit dem SGB II bezog, wäre zudem eine vergleichbare Untersuchung der FbW von Arbeitslosen in der Grundsicherung wünschenswert. Damit könnte zur Klärung der Frage beigetragen werden, ob bzw. inwieweit mit beruflicher Weiterbildung (und ggf. flankierender individueller Beratung) ein nachhaltiger Weg aus der konstatierbaren Verfestigung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und wiederholtem Leistungsbezug aus der Grundsicherung ermöglicht werden kann.

In arbeitsmarktpolitischer Hinsicht folgt daraus, dass das Creaming im Zugang auf berufliche Weiterbildung wohl zu sehr einer betriebswirtschaftlich optimierenden Kalkulation von Aufwand und Ertragschancen entspricht und damit die Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen z. B. von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten und von gering qualifizierten Arbeitslosen eher missachtet werden. Angesichts der aktuellen Diskussion über einen zukünftig ansteigenden Fachkräftebedarf wäre ein entsprechender Ausbau und eine zielgruppenorientierte Differenzierung der Förderung beruflicher Weiterbildung zugunsten darin bislang benachteiligter Personengruppen wohl hilfreich.

Literatur

Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, 2. Aufl., Wiesbaden.

Allmendinger, Jutta (1989): Career mobility dynamics. A comparative analysis of the United States, Norway, and West Germany, Berlin.

Baas, Meike; Deeke, Axel (2009): Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen, IAB-Forschungsbericht 2/2009, Nürnberg.

Becker, Rolf; Hecken, Anna (2008): Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008), S. 133–168.

Blossfeld, Hans-Peter (1987): Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20. Jg., S. 74–78.

Büchel, Felix; Pannenberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37. Jg., S. 73–126.

Carroll, Glenn; Mayer, Karl Ulrich (1986): Job-shift patterns in the Federal Republic of Germany: The effects of social class, industrial sector, and organizational size. In: American Sociological Review, 51, S. 323–341.

Deeke, Axel (2010): Arbeitsmarktpolitik mit dem Europäischen Sozialfonds. Ergänzung des SGB III aus Mitteln des ESF – Umsetzung und Wirkungen, IAB-Bibliothek 325, Nürnberg.

Deeke, Axel; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris unter Mitarbeit von Meike Baas (2009): Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen, IAB-Forschungsbericht 1/2009, Nürnberg.

Deeke, Axel; Dietrich, Hans; Kruppe, Thomas; Lott, Margit; Rauch, Angela; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2011): Geförderte Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland: Aktuelle Evaluationsergebnisse im Überblick. In: Sozialer Fortschritt 9/2011, S. 196–203.

Deeke, Axel; Kruppe, Thomas (2006): Die Evaluation des ESF-BA-Programms am Beispiel der Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktfor- schung, 39. Jg., S. 391–424.

Diewald, Martin; Sill, Stephanie (2005): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.) (2005), S. 39–61.

Drasch, Katrin (2009): Berufliche Abwärtsmobilität in Deutschland: Angst vor dem Absturz. In: IAB-Forum, 2/2009, S. 34–39.

Giesecke, Johannes; Heisig, Jan Paul (2010): Destabilisierung und Destandardisie- rung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 62. Jg, S. 403– 435.

Hacket, Anne (2009): Lohnt sich Mobilität? Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren, Wiesbaden.

Hillmert, Steffen; Kurz, Karin; Grunow, Daniela (2005): Beschäftigungsmobilität in der ersten Hälfte des Erwerbslebens. Ein Kohortenvergleich. In: Struck, Olaf; Köh- ler, Christoph (Hrsg.) (2005), S. 63–86.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2010): Schlüsselfrage. Beruf- liche Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit, IAB-Forum 1/2010.

IZA; DIW; Infas (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transfer- leistungen. Endbericht, Bonn.

Kronauer, Martin (2010): Einleitung - Oder warum Inklusion und Exklusion wichtige Themen für die Weiterbildung sind. In: Kronauer, Martin (Hrsg.) (2010), S. 9–23.

Kronauer, Martin (Hrsg.) (2010): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesell- schaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Reihe Theorie und Praxis der Erwachsenen- bildung, hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Bielefeld.

Mayer, Karl Ulrich; Carroll, Glenn (1987): Jobs and classes: Structural constraints on career mobility. In: European Sociological Review, 3, S. 14–38.

Mayer, Karl Ulrich; Grunow, Daniela, Nitsche, Natalie (2010): Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenom- men? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 62. Jg, S. 369–402.

Pointner, Sonja; Hinz, Thomas (2008): Mobilität im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008), S. 99–132.

Pollmann-Schult, Matthias (2006): Ausmaß und Struktur von arbeitnehmerinduzier- ter Abstiegsmobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 58. Jg, S. 573–591.

- Reutter, Gerhard (2010): Inklusion durch Weiterbildung - für Langzeitarbeitslose eine utopische Hoffnung? In: Kronauer, Martin (Hrsg.) (2010), S. 24–101.
- Scherer, Dietmar (1996): Evaluation beruflicher Weiterbildung. Eine theoretisch-empirische Analyse auf der Datenbasis des Sozio-ökonomischen Panels, Frankfurt am Main.
- Schiener, Jürgen (2006): Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität, Wiesbaden.
- Seifert, Hartmut; Struck, Olaf (Hrsg.) (2009): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Wiesbaden.
- Staat, Matthias (1997): Empirische Evaluation von Fortbildung und Umschulung, Schriftenreihe des ZEW 21, Baden-Baden.
- Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden.
- Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.) (2005): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, 2. Auflage, München u. Mering
- Wolter, Felix; Schiener, Jürgen (2009): Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 61. Jg, S. 90–117.
- Zuckerman, Harriet (2010): Dynamik und Verbreitung des Matthäus-Effekts. Eine kleine soziologische Bedeutungslehre. In: Berliner Journal für Soziologie (2010), S. 309–340.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
22/2011	Hohendanner, C. Klemm, M. Promberger, M. Sowa, Fr.	Vom Ein-Euro-Jobber zum ‚regulären‘ Mitarbeiter?: Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	11/11
23/2011	Krug, G. Rebien, M.	Job search via social networks: A analysis of monetary and non-monetary returns for low-skilled unemployed	11/11
24/2011	Caliendo, M. Hogenacker, J. Künn, St. Wießner, F.	Alte Idee, neues Programm: Der Gründungszuschuss als Nachfolger von Überbrückungsgeld und Ich-AG published in: Journal for Labour Market Research, Online First (2012), 25 S.	11/11
25/2011	Schmelzer, P.	Unemployment and occupational mobility at the beginning of employment career in Germany and the UK	12/11
1/2012	Stephani, J.	Wage growth and career patterns of German low-wage workers	1/12
2/2012	Grunow, D. Müller, D.	Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf	2/12
3/2012	Poeschel, F.	The time trend in the matching function	2/12
4/2012	Schmerer, H.-J.	Foreign direct investment and search unemployment: Theory and evidence	3/12
5/2012	Ellguth, P. Gerner, H.-D. Stegmaier, J.	Wage bargaining in Germany: The role of works councils and opening clauses	3/12
6/2012	Stüber, H.	Are real entry wages rigid over the business cycle? Empirical evidence for Germany from 1977 to 2009	3/12
7/2012	Felbermayr, G. Hauptmann, A. Schmerer, H.-J.	International trade and collective bargaining outcomes: Evidence from German employer-employee data	3/12
8/2012	Engelmann, S.	International trade, technical change and wage inequality in the U.K. Economy	3/12
9/2012	Drasch, K.	Between familial imprinting and institutional regulation: Family related employment interruptions of women in Germany before and after the German reunification	3/12
10/2012	Bernhard, S. Kruppe, Th.	Effectiveness of further vocational training in Germany: Empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefit	4/12

Stand: 18.04.2012

Eine vollständige Liste aller erschienen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Impressum

IAB-Discussion Paper 11/2012

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp1112.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Axel Deeke

E-Mail axel.deeke@t-online.de

IZA DP No. 2121

**Get Training or Wait?
Long-Run Employment Effects of Training Programs
for the Unemployed in West Germany**

Bernd Fitzenberger
Aderonke Osikominu
Robert Völter

May 2006

Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany

Bernd Fitzenberger

*Goethe University of Frankfurt,
ZEW, IFS and IZA Bonn*

Aderonke Osikominu

Goethe University of Frankfurt

Robert Völter

*Goethe University of Frankfurt
and CDSEM, University of Mannheim*

Discussion Paper No. 2121
May 2006

IZA

P.O. Box 7240
53072 Bonn
Germany

Phone: +49-228-3894-0
Fax: +49-228-3894-180
Email: iza@iza.org

Any opinions expressed here are those of the author(s) and not those of the institute. Research disseminated by IZA may include views on policy, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The Institute for the Study of Labor (IZA) in Bonn is a local and virtual international research center and a place of communication between science, politics and business. IZA is an independent nonprofit company supported by Deutsche Post World Net. The center is associated with the University of Bonn and offers a stimulating research environment through its research networks, research support, and visitors and doctoral programs. IZA engages in (i) original and internationally competitive research in all fields of labor economics, (ii) development of policy concepts, and (iii) dissemination of research results and concepts to the interested public.

IZA Discussion Papers often represent preliminary work and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be available directly from the author.

ABSTRACT

Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany*

Long-term public sector sponsored training programs often show little or negative short-run employment effects and often it is not possible to assess whether positive long-run effects exist. Based on unique administrative data, this paper estimates the long-run differential employment effects of three different types of training programs in West Germany. We use inflows into unemployment for the years 1986/87 and 1993/94 and apply local linear matching based on the estimated propensity score to estimate the effects of training programs starting during 1 to 2, 3 to 4, and 5 to 8 quarters of unemployment. The results show a negative lock-in effect for the period right after the beginning of the program and significantly positive treatment effects on employment rates in the medium- and long-run. The differential effects of the three programs compared to one another are mainly driven by differences in the length of the lock-in periods.

JEL Classification: C14, J68, H43

Keywords: multiple treatments, training programs, employment effects, local linear matching, administrative data, active labor market programs

Corresponding author:

Bernd Fitzenberger
Department of Economics
Goethe-University
PO Box 11 19 32 (PF 247)
60054 Frankfurt am Main
Germany
Email: fitzenberger@wiwi.uni-frankfurt.de

* This study is part of the project "On the effectiveness of further training programs. An evaluation based on register data provided by the Institute of Employment Research, IAB" ("Über die Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB"); IAB project number 6-531A). The data were compiled as part of the project jointly with the Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research at the University of St. Gallen (SIAW) and the Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). We gratefully acknowledge financial support by the IAB. This paper has been presented at the Evaluation Conference at Paris, December 2005, and at the Rhein-Main-Neckar Labor Market Seminar at Mannheim, March 2006. We thank participants for helpful comments. All errors are our sole responsibility.

Contents

1	Introduction	1
2	Basic Regulation of Further Training	4
2.1	Programs	4
2.2	Financial Incentives for Participation	6
2.3	Participation	7
3	Data and Type of Treatment	7
3.1	Employment and Benefit Data	8
3.2	Monitoring Data for Training and the Merged Data Set	9
3.3	Contents and Types of Further Training	10
3.4	Three Important Programs	11
3.4.1	Practice Firm	12
3.4.2	Provision of Specific Professional Skills and Techniques	12
3.4.3	Retraining/Qualification via the Educational System	13
3.4.4	Identification of the Three Programs in the Data	13
3.5	Inflow Sample into Unemployment and Participation by Type of Training	14
4	Evaluation Approach	16
4.1	Multiple Treatment Framework	16
4.1.1	Extension to Dynamic Setting	17
4.1.2	Propensity Score Matching	18
4.1.3	Interpretation of Estimated Treatment Effect	20
4.2	Details of the matching approach	23
4.2.1	Local Linear Regression	24
4.2.2	Kernel Function and Bandwidth Choice	25
4.2.3	Bootstrapping	26
4.2.4	Balancing Test	26
5	Empirical Results	27
5.1	Estimation of Propensity Scores	27
5.2	Estimated Treatment Effects	30

5.2.1	Training versus Waiting	31
5.2.2	Pairwise Comparisons of Training Programs	33
6	Conclusions	35
	References	36
	Appendix	40
	Descriptive Statistics and Description of Data	40
	Estimated Employment Effects of Further Training Measures	43

1 Introduction

Public sector sponsored training has traditionally been a main part of active labor market policy (ALMP) in many countries and countries like Germany have devoted a lot of resources to training programs. During the last decade, there were many pessimistic assessments regarding the usefulness of public sector sponsored training programs in raising employment chances of the unemployed (see the surveys in Fay, 1996; Heckman et al., 1999; Martin and Grubb, 2001; Kluve and Schmidt, 2002). While the surveys emphasized that small scale training programs, which are well targeted to specific groups and which involve a strong on-the-job component, can show positive employment effects, these studies doubt that the large scale training programs in countries like Germany are successful in raising on average the employment chances of adult workers who became unemployed and who participate in such programs. Negative short run effects of these programs are attributed to a lock-in effect while being in the program.

Recently, OECD (2005) has emphasized that long-term labor market programs, such as training, often have little or negative short-run effects on outcomes. Also, it is clear that lock-in effects are worse for longer programs, because they keep the unemployed away from the labor market for a longer time. However, it could be the case that sizeable labor market effects are only to be expected from sufficiently long training programs (Fay, 1996). Therefore, it is crucial to assess program impacts in a longer term perspective in order to investigate whether the sizeable lock-in effects in the short run are compensated by positive long run effects. In fact, OECD (2005) reports positive long term results for some training programs. This paper adds to this literature by estimating the long-run employment effects of different types of training programs in Germany over at least six years since the beginning of the treatment.

The vast majority of the evaluation studies summarized in the aforementioned surveys used a static evaluation approach receiving treatment during a certain period of time against the alternative of not receiving treatment during this period of time. In a dynamic setting, the timing of events becomes important, see Abbring and van den Berg (2003, 2004), Fredriksson and Johansson (2003, 2004), and Sianesi (2003, 2004). Static treatment evaluations run the risk of conditioning on future outcomes leading to possibly biased treatment effects. This is because the nontreated individuals in the data might be observed as nontreated because their treatment starts after the end of the observation period or because they exit unemployment before

treatment starts (Fredriksson and Johansson 2003, 2004). This paper follows Sianesi (2003, 2004) and estimates the effects of treatment starting after some unemployment experience against the alternative of not starting treatment at this point of time and waiting longer.

For Germany, appropriate data for a long term evaluation of public sector sponsored training were not available for a long time and there existed serious scepticism in the German policy debate as to whether ALMP is actually effective (Hagen and Steiner, 2000). Until recently, basically all the evaluation studies¹ made use of survey data.² Although these data are rich with respect to informative covariates, the evaluation studies using survey data suffer from severe shortcomings with respect to the quality of the treatment information and to the precision of the employment history before and after treatment. The samples sizes in these studies are typically small. They do not allow the researcher to evaluate the effects of any heterogeneous treatment or of treatments targeted to specific groups of individuals.

Contributing to the debate on the effectiveness of ALMP, this paper analyzes the employment effects of three types of public sector sponsored training programs in West Germany. We use unique administrative data which have only recently become available. Using data on employment, periods of transfer payments, and participation in training programs, we carefully identify three types of public sector sponsored training programs for the unemployed. These programs are not associated with a regular job. The largest program among the three is the Provision of Specific Professional Skills and Techniques (SPST). SPST programs provide additional skills and specific professional knowledge in medium-term courses. The two other training programs are working in a Practice Firm (PF) and Retraining (RT). RT involves typically a two-year program providing complete vocational training in a new occupation. PF involves training in a work environment simulating a real job. PF tends to be a slightly shorter treatment than SPST. This classification of treatments is developed in this paper and in the earlier paper, Fitzenberger and Speckesser (2005). The three training programs considered here differ both in length and content (PF

¹See Speckesser (2004, chapter 1) and Wunsch (2006, section 6.5) as recent surveys for Germany. Previous studies based on survey data gave inconclusive evidence. For instance, for East Germany, Lechner (2000) found negative employment effects of training programs in the short run and insignificant effects in the long run based on survey data. In contrast, Fitzenberger and Prey (2000) found some positive employment effects of training programs in East Germany.

²Notable exceptions are the recent studies of Lechner et al. (2005a,b) and Fitzenberger and Speckesser (2005), which are all based on the same data set as our study. In fact, the data set is the outcome of a joint effort to merge administrative data for evaluation purposes, see Bender et al. (2005). The studies of Lechner et al. (2005a,b) and our study differ substantially regarding the exact treatment definition, the choice of valid observations, and the econometric methods used.

has the strongest on-the-job component, SPST involves typically of-the-job classroom training, RT involves both on-the-job and of-the-job training for a specific occupation). Based on the aforementioned evidence reported by Martin and Grubb (2001) and others, PF should be the most effective program, at least in the short run. In contrast, Lechner et al. (2005a) report quite favorable evidence for RT.

This paper takes advantage of unique administrative data which integrate register data on employment as well as data on unemployment and participation in active labor market programs generated by the Federal Employment Office (*Bundesanstalt für Arbeit*, BA). Our data set merges register data with benefit data and with survey data obtained from the local offices of the Federal Employment Office. This survey records all cases of participation in further training programs during the period 1980–1997 and offers rich information on heterogeneous courses. Our analysis evaluates the effects of training for inflows into unemployment for the years 1986/87 and 1993/94 in West Germany. These two inflow samples face very different labor market prospects due to changing business cycle conditions and the impact of German unification for the second sample. It is of interest to investigate whether the effects of ALMP differ by the state of the labor market due to business cycle effects. The 1986/87 sample faced a fairly favorable labor market in the years to come culminating in the unification boom in West Germany. In contrast, the 1993/94 sample entered unemployment during one of the most severe recessions in West Germany resulting in a prolonged period with bad labor market chances.

Since our analysis is based on administrative data, we have to use a non-experimental evaluation approach. We build on the conditional independence assumption purporting that for individuals with different treatment status the employment outcome in case of not receiving the treatment of interest is the same on average conditional on a set of covariates which cover socio-economic characteristics, the previous employment history of the individuals, the beginning of unemployment, and the elapsed duration of unemployment. The analysis uses the popular propensity score matching approach adjusted to a dynamic setting building on the recent work by Fredriksson and Johansson (2003, 2004) and Sianesi (2003, 2004). In fact, when the timing of treatment is a random variable, a static evaluation approach is not appropriate for nonexperimental data. We evaluate the employment effects of three multiple exclusive training programs both against the alternative of nonparticipation and in pairwise comparisons building on Lechner (2001) and Imbens (2000). Our matching estimator is implemented using local linear matching (Heckman, Ichimura, Smith, and Todd, 1998) based on the estimated propensity score. We run separate analyses conditional on elapsed duration of unemployment

at the beginning of treatment. We distinguish between training programs starting during quarters 1 to 2, 3 to 4, and 5 to 8 of unemployment.

Our analysis extends considerably upon the earlier work of Fitzenberger and Speckesser (2005) in several dimensions. The earlier paper evaluates the employment effects of SPST against the comprehensive alternative of nonparticipation in SPST for 36 months after the beginning of the treatment. The analysis is performed only for the 1993 inflow sample into unemployment, both for East and West Germany. This study analyzes the effects of three exclusive training programs for inflow samples in 1986/87 and 1993/94 in West Germany. The three programs are analyzed in a multiple treatment framework and we evaluate medium- and long-run treatment effects up to 25–31 quarters after the beginning of the treatment depending on the start date of the treatment.

The remainder of this paper is structured as follows: Section 2 gives a short description of the institutional regulation and participation figures for Active Labor Market Policy. Section 3 focuses on the different options of further training, their target groups, and course contents. Section 4 describes the methodological approach to estimate the treatment effects. The empirical results are discussed in section 5. Section 6 concludes. The final appendix provides further information on the data and detailed empirical results. An additional appendix, which is available upon request, includes further details on the data and on the empirical results.

2 Basic Regulation of Further Training

2.1 Programs

For the period covered by our data, further training in Germany is regulated on the basis of the Labor Promotion Act (*Arbeitsförderungsgesetz*, AFG) and is offered and coordinated by the German Federal Employment Office (formerly *Bundesanstalt für Arbeit*, BA). Originally, further training was conceived to improve occupational flexibility and career advancement and to prevent skill shortages. In response to unemployment becoming an increasingly persistent phenomenon during the 1980s and 1990s, further training changes its character from a rather preventive ALMP towards an intervention policy predominantly targeted to unemployed, to those at severe risk of becoming unemployed, and to problems groups in the labor market. With the increasing number of unemployed entering training programs, skill-upgrading courses

targeted to employed workers lose importance in favor of courses in which individuals are taught new technologies or are given the opportunity to enhance existing skills for the purpose of occupational reintegration.

The German legislation distinguishes three main types of training: further training, retraining, and integration subsidy. In addition, there is short-term training which only existed from 1979 to 1992. Although, during the 1980s and 1990s, there have been many changes concerning passive labor market policy – i.e. changes in benefit levels and eligibility criteria – the regulation of the traditional training schemes, further training, retraining, and integration subsidy, remained stable until the end of 1997 when the Labor Promotion Act was replaced by the Social Code III. In the following, we give a short description of these programs:

- **Further training** (*Weiterbildung*) includes the assessment, maintenance and extension of skills, including technical development and career advancement. The duration of the courses depends on individual predispositions, other co-financing institutions and adequate courses provided by the training suppliers.
- **Retraining** (*Umschulung*) enables vocational re-orientation if a completed vocational training does not lead to adequate employment. Retraining is supported for a period up to 2 years and aims at providing a new certified vocational education degree.
- As third program of further training, **integration subsidy** (*Einarbeitungszuschuss*) offers financial aid to employers who are willing to give employment to unemployed or to workers directly threatened by unemployment. The subsidy is paid for an adjustment period until the supported person reaches full proficiency in their job (up to 50% of the standard wage in the respective occupation).
- In 1979, **short-term training** was introduced under §41a AFG aiming at “increasing prospects of integration”. With this program, skill assessment, orientation and guidance should be offered to unemployed. The curricula under this program are usually short-term, lasting from two weeks up to two months and are intended to increase the placement rate of the unemployed.

2.2 Financial Incentives for Participation

Except for the integration subsidy which is a subsidy to a standard salary (according to union wage contracts), participants in training programs are granted an income maintenance (IM, *Unterhaltsgeld*) if they satisfy the conditions of entitlement. To qualify, they must meet a minimum work requirement of being previously employed during at least one year in contributory employment or they must be entitled to unemployment benefits or subsequent unemployment assistance.³

Starting 1986 until 1993, the income maintenance amounted to 73% of the relevant previous wage for participants with at least one dependent child and 65% otherwise. This was higher than the standard unemployment benefits (UB, *Arbeitslosengeld*) in this period which was at 68% and 63%, respectively. And IM was considerably higher for those unemployed whose UB expired and who were receiving the lower, means tested unemployment assistance (UA, *Arbeitslosenhilfe*) which amounted to 58% (with children) and 56% (without children).⁴ In 1994, income maintenance and unemployment benefits were both cut back to a common level of 67% (with children) and 60% (without children), taking away some of the financial incentives to join a training measure. Unemployment assistance was also lowered to 57% (with children) and 53% (without children).⁵

Receiving income maintenance while being in a training measure did not affect the entitlement period for unemployment benefit payments. Effectively, this means that the unemployed could defer the transition from unemployment benefits to unemployment assistance by taking part in a training measure. Additionally, while participating in a training measure, participants in some circumstances could requalify for unemployment benefits providing additional incentives for them to participate in programs.⁶

Summing up, for our time period under investigation, there are positive financial incentives for the unemployed to join a program. The income maintenance is at least

³If a person does not fulfil the requirement of previous employment, but had received unemployment assistance until the start of the program, an income maintenance may be paid as well.

⁴In the relevant, period the exhaustion of UB and transition from the higher UB to the lower UA took place between the 6th and the 32nd month of unemployment, depending on age and employment history (for details see Plassmann, 2002).

⁵For detailed descriptions of the changes in regulations over time see Bender et al. (2005) and Steffen (2005).

⁶This is because, until 1997, periods of income maintenance payments were counted on the minimum work requirement for receiving unemployment benefits, for details see Bender and Klose (2000).

as high or higher than unemployment benefits and it is always higher than unemployment assistance. Furthermore, participation allows to postpone the transition from unemployment benefits to the lower, means tested unemployment assistance and sometimes even allows to requalify for unemployment benefits. In addition, the BA bears all costs directly incurred through participation in a further training scheme, especially course fees.

2.3 Participation

Among the three main types of training programs distinguished by German legislation, the general further training scheme (*Berufliche Weiterbildung*) traditionally is the most important in West Germany, which can be seen from table 1. Starting with a total of 232,500 participants in 1980, 70% of all participants start a further training scheme, whereas only 14% (32,600) begin a program under the integration subsidy (*Eingliederungszuschuss*) scheme. New entrants into retraining (*Berufliche Umschulung*) sum up to 37,900, about 16% of the total. On average, the stock of participants is about 89,300 in 1980. In 1985, participant entries are 60% higher in total. By then, further training programs amount to 80% of all participant entries. Between 1980 and 1990, participation increases to 514,600, 74% of these are entries into further training programs. Participation in retraining increases from 37,900 in 1980 to 63,300 in 1990. In 1992, shortly after the German reunification, participation peaks at 574,700 in West Germany, then declines to 378,400 in 1996. The share of further training increases over time to 77%. The share of participants in retraining amounts to 20%.

3 Data and Type of Treatment

This evaluation study uses a database that integrates administrative individual data from three different sources. It contains spells on employment subject to social insurance contributions, on transfer payments by the Federal Employment Office during unemployment, and on participation in further training schemes. Relying both on the transfer payment and on the participation data, we are able to identify different types of training programs that are coherent within category. This is in contrast to earlier studies that bundle very heterogeneous types of treatment and which therefore provide much less informative evidence for policy makers.

3.1 Employment and Benefit Data

The core data for this evaluation are taken from the **IAB Employment Subsample** (*IAB Beschäftigtenstichprobe*, IABS) of the Institute for Employment Research (IAB), see Bender et al. (2000) and Bender et al. (2005, chapter 2.1). The IABS is a 1% random sample drawn from the mandatory employment register data for all employees who are covered by the social security system over the period 1975–97.⁷ Social insurance contributions are compulsory for dependent employees with earnings above a minimum wage that is free of social insurance contributions. Among the dependent employees specific groups such as individuals working on a marginal part-time basis and civil servants are excluded. Self-employed are also not contained. Although these groups are not sampled, the IABS covers up to 80% of the German labor force.

The second important source is the **Benefit Payment Register** (*Leistungsempfängerdatei*, LED) of the Federal Employment Office (BA), see Bender et al. (2005, chapter 2.2).⁸ These data consist of spells on periods of transfer payments granted to unemployed and program participants from the BA. Besides unemployment benefit or assistance, these data also record very detailed information about income maintenance payments related to the participation in further training schemes.

As already mentioned, the IABS is a random sample of all individuals who experience at least one spell of dependent employment subject to social security contributions between 1975–97. This sampling rule implies that one should restrict the analysis to entrants into unemployment who were previously employed. As we do not observe job seekers who do not draw some form of unemployment compensation, we are unable to observe large parts of the potential control group for treated individuals who did not experience employment subject to social insurance contributions before. Altogether, the IABS samples roughly 1% of the overall dependent employment and benefit receipt, resulting in 591,627 individuals and in 8,293,879 spells over the

⁷For the purposes of this study we obtained additional employment information from the IAB covering the years 1998–2002.

⁸In the format that is available from the German central archive for empirical social research, the IABS actually already contains information on transfer payments from the Federal Employment Office. However, these spells have been consolidated according to certain rules that do not correspond to the requirements of this project. For instance, periods of receipt of transfer payments from the BA are not reported if they lie parallel to employment records. However, participants in training measures who work during an internship may well be recorded as employed in the IABS. This implies a structural underreporting of treatment. Therefore, it has been necessary to merge the transfer spells with the employment data a second time. Now transfer payments parallel to employment spells are included.

period 1975–97 for both East and West Germany.

3.2 Monitoring Data for Training and the Merged Data Set

The training participation data (FuU–data) are collected for all participants in further training, retraining, integration subsidies and language courses in Germany for internal monitoring and statistical purposes, see Bender et al. (2005, chapter 2.3) for a description of the FuU–data. Aggregate statistics based on these data were published regularly by the BA. These data report information about the type of course, the intended integration objectives and – with less detail – about the contents of the courses with respect to the skills provided. In addition, they provide information about personal characteristics of the participants in training programs (like sex, age, nationality, educational attainment, employment status before treatment), the region in which the program takes place, the type of training (whether the training takes place in classrooms or “on the job”), the providing institution and the beginning and end dates. The data also indicate the type of income maintenance paid during participation. The sample size of the FuU–data amounts to 54,767 individuals corresponding to 72,983 treatment spells in the period 1980–97 (for West Germany, and 1991–97 for the new federal states). In principle, individuals in the combined IABS–LED data receiving subsistence payments, that are related to participation in a training program, should also be contained in the FuU–data.⁹

The FuU–data were merged with the combined IABS–LED data by social insurance number and additional covariates, see Bender et al. (2005, chapters 3–4). The merged data form the basis for an integrated evaluation database consisting of comparable longitudinal information for treatment and control groups that covers all participants in further training, retraining, integration subsidies, short–term training as well as language training.

In addition to merging the different files, numerous corrections have been implemented in order to improve the quality of the data. Inconsistencies in both files, which occurred with respect to the reported level of education and occupational status, the year of birth and the family status, were removed. In particular, a correct assessment of the level of education is important for the purpose of this study, because individual skills play an important role for the assignment into treatment. As

⁹However, there are some exceptions to this rule. In fact, we observe participants in the FuU–data who do not receive income maintenance. Using the merged data is the only option to fully identify treatments.

the information on the individual’s education is recorded by the employer and mis-reports do not have any consequences on social insurance entitlements, we assume that this variable rather reflects the level of education necessary to fulfil the tasks in the individual’s current job. The individual’s formal skill level may, however, very well lie above the education level reported by the employer.¹⁰ A detailed description of the correction procedure implemented in this study can be found in Bender et al. (2005, chapter 3.4).

3.3 Contents and Types of Further Training

The legislation of further training provides only a very elementary framework for the purpose of classifying different kinds of treatments. It does not define treatment types with respect to specific integration targets or target groups. In fact, very different kinds of treatments are administered under the same heading, e.g. training for career advancement or short-term courses for long-term unemployed are both reported as ‘further vocational training’. Earlier descriptive studies on the types of treatment often do not distinguish treatments providing basic social skills from treatments offering certified professional skills, which might have a very different impact on job search.¹¹

In contrast to earlier work, we are able to identify different types of further training according to economically meaningful criteria with the merged database we are using in this study. The combination of benefit and participation data allows us to identify whether a treatment is provided outside a firm specific labor market or within a firm, whether the course is general or occupation specific. Our paper is one of the first studies on further training in Germany that exploits all available information from administrative data, using the occupational status while being on training, the specific information about benefit payments (which can be related to specific types of interventions) and a variable recording the type of training in the monitoring information on further training (FuU-data).¹²

¹⁰Fitzenberger, Osikominu, and Völter (2006) analyze the quality of the education variable in German employment register data and provide imputation methods for correcting it.

¹¹An exception is the study by Blasche and Nagel (1995) that distinguishes whether the training is carried out as adjustment or retraining and whether it is a full-time or part-time treatment.

¹²The training data should actually be sufficient to identify all participations in further training since they should have been collected for all training spells started under the Labor Promotion Act. However, there are two reasons which do not permit to rely only on the variable of type of training from the FuU-data: First, these training data are sometimes incomplete because data collection is not directly linked to benefit payments and reporting errors are therefore unlikely to be detected. In such cases, one observes an income maintenance spell in the benefit data but no

In order to identify informative (and coherent) types of treatment, we apply a typology that relies on the type of training given in the FuU–data and the closeness to the demands of the labor market as indicated by the IABS–data on employment status.¹³ In fact, employment status and program information are especially important. While the program information ‘further vocational training’ might comprise both employed and unemployed participants, the employment status allows additionally to identify the target group (‘improving reintegration chances’ for unemployed or ‘career advancement’ for employees) or to indicate how close the program is related to an internal labor market. A combination of training and employment data is more informative than the unmodified information from the training data, because the latter data do not specify details of the implementation and the target group of a program.

Based on the information from both sources, a variety of different treatments can be identified, which range from the provision of social skills and basic general training over the provision of specific skills for the purpose of reintegration of the unemployed, the integration of unemployed into firm specific labor markets, retraining and the promotion of certified occupations up to career advancement training that is supplied to persons without the risk of unemployment, see Speckesser (2004) for a more detailed description.

3.4 Three Important Programs

In this study, we focus on three quantitatively important programs targeted at the unemployed: practice firm (PF), provision of specific professional skills and techniques (SPST), and retraining (RT). Whereas PF and SPST usually take six to nine months, RT is very time intensive and usually lasts two years. The next subsections will give more information about the contents of these programs.¹⁴ With little change in their basic design, the three programs considered here have still been in widespread use until recently, see the report by the Federal Commission for

training spell in the FuU–data. Thus, it is necessary to also consider the information in the benefit data to identify the full extent of participation in a program. Second – and equally important – the use of employment data and benefit data increases the precision of information on the type of training. It allows to find out whether a person was employed while being participant or whether a specific benefit was paid, both offering additional valuable information about the participant’s type of treatment.

¹³This typology has been developed by Speckesser (2004, chapter 3).

¹⁴A description of the other types of training as e.g. courses targeted at other groups like career advancement subsidies for the employed and wage subsidies for people who recently found a job can be found in the additional appendix.

Education Planning and Research BLK (2000).

3.4.1 Practice Firm

Practice firms are simulated firms in which participants practice everyday working activities. The areas of practice are whole fields of profession, not specific professions. Hence, practice firms mainly train general skills while provision of new professional skills is of less importance. Some of practice firms are technically oriented, the practice studios, whereas others are commercially oriented, the practice enterprises. One of the practice firm's goals is to evaluate the participant's aptitude for a field of profession. The programs usually last for six months and do not provide official certificates.

3.4.2 Provision of Specific Professional Skills and Techniques

Provision of specific professional skills and techniques intends to improve the starting position for finding a new job by providing additional skills and specific professional knowledge in medium-term courses. It involves refreshing specific skills, e.g. computer skills, or training on new operational practices. SPST is targeted at unemployed or persons at risk of becoming unemployed in order to facilitate integration into full employment. This program mainly consists of classroom training but an acquisition of professional knowledge through practical working experience may also be provided.

After successfully completing the course, participants usually obtain a certificate indicating the contents of the course, i.e. the refreshed or newly acquired skills and the amount of theory and practical work-experience. Such a certificate is supposed to serve as an additional signal to potential employers and to increase the matching probability since the provision of up to date skills and techniques is considered to be a strong signal in the search process. The provision of specific professional skills and techniques aims at achieving the sustained reintegration of unemployed or workers at risk of unemployment into the labor market by improving skills as well as providing signals. Compared to retraining, that is a far more formal and thorough training on a range of professional skills and that provides a complete occupational degree, the role of SPST for a participant's occupational knowledge is weaker. However, the amount of occupation specific knowledge imparted in SPST certainly exceeds the level provided in short-term programs that usually aim at improving job search

techniques or general social skills. Thus, SPST ranges in the middle between very formal (and very expensive) courses on the one hand and very informal and general courses on the other side. As can be seen from see table 2, SPST is quantitatively the most important type of training for the unemployment cohorts analyzed here.

3.4.3 Retraining/Qualification via the Educational System

This type of training consists of the provision of a new and comprehensive vocational training according to the regulation of the German dual system. It is offered to individuals who already completed a first vocational training and face severe difficulties in finding a new employment within their profession. It might however also be offered to individuals without a first formal training degree if they fulfil additional eligibility criteria. Up to 1994, this type of treatment is also accessible to individuals without the formal criterion of “necessity” for career advancement. Participants are then granted income maintenance as a loan.

Qualification via the educational system/retraining provides widely accepted formal certificates according to German dual system of vocational training. It comprises both, theoretical training and practical work experience. The theoretical part of the formation takes place in the public education system. The practical part is often carried out in firms that provide work experience in a specific field to the participants, but sometimes also in interplant training establishments. This type of treatment leads to a formal job qualification that is supposed to improve the job match.

3.4.4 Identification of the Three Programs in the Data

Participation in SPST and RT can be identified from either LED–data or FuU–data, participation in PF only from FuU–data. In the best case, both sources provide coherent information about participation and one can easily identify the type of treatment from both data sources. However, due to quality deficiencies in the participation data, many participants might not be recorded in the FuU–data. In this case, the LED–data helps to identify the treatment on the basis of the benefit variable which itself offers very detailed information about the type of training. In other cases, we observe individual records showing employment in the IABS and at the same time training in the FuU–data. This is for example the case if the treatment takes place in a firm and individuals are paid a normal salary (e.g.

integration subsidy) or if individuals are prepared for precise job offers. Since we have two separate sources of data, we make use of all available information and combine benefit information with participation data in order to identify all different types of training.¹⁵

3.5 Inflow Sample into Unemployment and Participation by Type of Training

The goal of this study is to analyze the effect of training programs on employment chances of unemployed individuals. Therefore, we base our empirical analysis on inflow samples into unemployment. We use the inflows into unemployment in the years 1986/87 and 1993/94 in West Germany, omitting Berlin and East Germany. Effectively, we consider individuals who experience a transition from employment to nonemployment and for whom a spell with transfer payments from the Federal Employment Office starts within the first twelve months of nonemployment or for whom the training data indicates a program participation before the unemployed individual finds a new job. In the following, we denote the start of the nonemployment spell as the beginning of the unemployment spell. We condition on receipt of unemployment compensation or program participation to exclude most of the individuals who move out of labor force after ending their job. This concerns especially individuals whose treatment status would be nonparticipation in any training program during their nonemployment spell. A treatment is associated with an unemployment spell if the individual does not start employment before the second month of treatment. Furthermore, we restrict our samples to the 25 to 55 years old in order to rule out periods of formal education or vocational training as well as early retirement.

We choose the years 1993/94 and 1986/87 to make comparisons between the eighties and the nineties. Figure 1 depicts the unemployment rate in West Germany. The dotted vertical lines mark the years 1986 and 1993, respectively. Whereas in 1986/87, we are at the end of a sequence of years with relatively high unemployment, the cohort 1993/94 enters during a period with increasing unemployment rates. Thus, the 1986/87 cohort faced a fairly favorable labor market in the years to come culminating in the unification boom in West Germany, while the 1993/94 cohort entered unemployment during one of the most severe recessions in West Germany resulting

¹⁵The additional data appendix describes in details, which variables were used for this purpose and how we identified the different program types giving a precise coding plan. Tables 2, 3 and 4 in the additional appendix show the shares by type of treatment that are identified from the participation data, from the benefit payment data or from a combination of both.

in a prolonged period with bad labor market chances. Our data allow to follow individuals entering unemployment in 1986/87 until December 1996/97 and individuals entering unemployment in 1993/94 until the end of 2001/02. A second reason for analyzing two different cohorts is that programs became more targeted over time, see section 2.1.

Table 2 gives information about the size of the inflow samples and the incidence of training. We focus on the three types of training programs which are most suitable for unemployed individuals and which do not involve on-the-job training (training while working in a regular job). These are (i) practice firm (PF), (ii) provision of specific professional skills and techniques (SPST), and (iii) retraining (RT). The total inflow sample comprises 20,902 spells for the 1986/87 cohort and 25,051 spells for the 1993/94 cohort. There are 1,714 training spells for the eighties and 2,727 for the nineties. Thus, about 10% of all unemployed participate in one of the three training programs considered. Among these, SPST represents the by far largest type of training with 64% and 72% of the training spells, respectively in the two samples. About one fifth of all training spells are RT, and PF represents the smallest group in both samples. In absolute numbers, there are 246 (325) PF spells in the 86/87 (93/94) inflow sample, 1,093 (1,944) SPST spells and 375 (458) RT spells. Table 3 shows the frequency of training by time window of elapsed unemployment.

Table 4 provides descriptive statistics on the elapsed duration of unemployment at the beginning of treatment. Our discussion focuses on quantiles because averages can be biased due to outliers. The median entrant in PF has been unemployed for 10 months in 1986/87 and 9 months 1993/94. Late starts (75%-quantile) of PF occur after 19 months in 1986/87 and much earlier in the other sample. For RT, the quantiles in the samples are very similar. With a median of 6 and 7 months, RT starts the earliest in both samples. For SPST, we find a reversed trend in comparison to PF. While SPST participation starts almost as early as RT in the 1986/87 sample, the starting dates are noticeably later in 1993/94, with the median increasing from 6 to 11 months.

Table 5 provides descriptive information on the duration of training spells. The average duration of practice firm is similar in both samples with 5.1 months in 1986/87 and 5.7 months in 1993/94. SPST has an average duration of 4.9 months for the 1986/87 sample and 6.3 months for 1993/94. For Retraining, we have the same picture as for SPST but at a higher level. This program lasts on average 13.1 months in the eighties and 14.9 months in the nineties.

4 Evaluation Approach

We analyze the employment effects of $K = 3$ different types of public sector sponsored training programs, where we compare the different treatments among one another as well as to nonparticipation in any of the programs. Our outcome variable is the average difference in employment rates measured at a quarterly frequency. The quarterly employment rate is obtained as the average of three monthly employment dummy variables. We estimate the average treatment effect on the treated (ATT), i.e. the differential impact the treatment shows for those individuals who participate in the treatment under consideration, in a context where individuals have multiple treatment options. Extending the static multiple treatment approach to a dynamic setting, we further distinguish three types of treatment depending upon the quarter in which the program starts in terms of the elapsed unemployment duration. Our dynamic evaluation approach following Sianesi (2003, 2004) applies the standard static treatment approach recursively depending on the elapsed unemployment duration. The estimated ATT parameter thus mirrors the decision problem of the case worker and the unemployed who recurrently during the unemployment spell decide whether to begin any of the programs now or to postpone participation to the future.

In the following, we first discuss our extension of the static multiple treatment approach to a dynamic setting. Then, we describe the implementation of the matching estimator for our problem.

4.1 Multiple Treatment Framework

Our empirical analysis is based upon the potential–outcome–approach to causality, see Roy (1951), Rubin (1974), and the survey of Heckman, LaLonde, Smith (1999). Lechner (2001) and Imbens (2000) extend this framework to allow for multiple, exclusive treatments. Lechner (2001) and Gerfin and Lechner (2002) show how to extend standard propensity score matching estimators for this purpose.

Let the $K + 1$ potential outcomes be $\{Y^0, Y^1, \dots, Y^K\}$, where Y^k , $k = 1, \dots, K$, represents the outcome associated with treatment k and Y^0 is the outcome when receiving none of the K treatments. To simplify the discussion, we will from now on refer to the nontreatment outcome Y^0 as one of the $K + 1$ treatment outcomes. For each individual, only one of the $K + 1$ potential outcomes is observed and the remaining K outcomes are counterfactual.

One can define pairwise average treatment effects on the treated (ATT)

$$(1) \quad \theta(k, l) = E(Y^k - Y^l | T = k) \text{ with } k, l = 0, 1, \dots, K \text{ and } k \neq l,$$

where $T = 0, 1, \dots, K$ represents the treatment received. The individual treatment effect is the difference between the outcome Y^k and the outcome Y^l , where the latter is not observed for the treated individuals in $\{T = k\}$. In the following, we call the individuals with treatment status $\{T = k\}$ the k -group and the individuals with $\{T = l\}$ the l -group. Note that in general $\theta(k, l) \neq \theta(l, k)$ because the characteristics of participants in treatment k differ from those for participants in treatment l .

4.1.1 Extension to Dynamic Setting

As already mentioned, we use the static multiple treatment framework in a dynamic context. Our basic samples consist of individuals who start an unemployment spell with transfer payments in 1986/87 or 1993/94 and who had been employed before. These individuals can participate in any of the three training programs at different points of time in their unemployment spell. Both the type of treatment and the selectivity of the treated individuals depend upon the exact starting date of the program. Abbring and van den Berg (2003) and Fredriksson and Johansson (2003, 2004) interpret the start of the program as an additional random variable in the “timing of events”. Unemployed individuals are not observed to participate in a program either because their participation takes place after the end of the observation period or because they leave the state of unemployment either by finding a job or by moving out of labor force.

Fredriksson and Johansson (2003, 2004) argue that it is incorrect to undertake a static evaluation analysis by assigning unemployed individuals to a treatment group and a nontreatment group based on the treatment information observed in the data. Consider the case of analyzing treatment irrespective of the actual starting date during the unemployment spell. If one assigns individuals to the control group who find a job later during the observation period, one effectively conditions on future outcomes when defining the treatment indicator. This might lead to a downward bias in the estimated treatment effect, which is the bias emphasized by Fredriksson and Johansson (2003, 2004). An upward bias can arise as well when future participants, whose participation starts after the end of the observation period, are assigned to the control group. Using duration analysis in discrete time, Fredriksson and Johansson (2004) suggest a matching estimator for the treatment effect based on a time-varying

treatment indicator. Treatment can only start at discrete points of time. In a similar vein, Sianesi (2004) argues for Sweden that all unemployed individuals are potential future participants in active labor market programs, a view which is particularly plausible for countries with comprehensive systems of active labor market policies like Sweden or Germany.

The above discussion implies that a purely static evaluation of the different training programs is not warranted.¹⁶ Following Sianesi (2003, 2004), we extend the static framework presented above in the following way.¹⁷ We analyze the employment effects of the first participation in a training program during the unemployment spell considered *conditional on the starting date of the treatment*.¹⁸ We distinguish between treatment starting during quarters 1 to 2 of the unemployment spell (stratum 1), treatment starting during quarters 3 to 4 (stratum 2), and treatment starting during quarters 5 to 8 (stratum 3). We do not analyze treatments starting later than quarter 8. This allows us to study treatment effects for a long time period after the beginning of the treatment. Moreover, for treatments starting after 8 quarters, it seems increasingly difficult to distinguish unemployment from being out-of-labor force. It is very likely that a number of individuals have left the labor force after two years of unemployment. Our data do not allow us to distinguish the labor market states unemployment and out-of-labor force, see the discussion in section 3.

4.1.2 Propensity Score Matching

We evaluate the differential effects of multiple treatments under the Conditional Independence Assumption (CIA), i.e. we assume that conditional on individual characteristics X the potential outcomes $\{Y^0, Y^1, \dots, Y^K\}$ are independent of treatment status T . Building on Rosenbaum and Rubin's (1983) result on the balancing property of the propensity score in the case of a binary treatment, Lechner (2001) shows

¹⁶In a static setting one has to deal, in addition, with the problem that the potential starting dates of the nonparticipants are unobserved. Drawing random starting times of the program is an alternative to use in this context, see e.g. Lechner (2000) and Lechner et al. (2005a,b) for this approach. However, this does not overcome the problems discussed here and we prefer to consider the timing of events explicitly. We do not introduce a random timing of the program starts among the nonparticipants for the following three reasons. First, random starting dates add noise to the data. Second, the drawn starting time might be impossible in the actual situation of the nontreated individual. Third, drawing random starting dates does not take the timing of events seriously.

¹⁷We do not follow Abbring and van den Berg (2003) and Fredriksson and Johansson (2004) in estimating hazard rate models because we are interested in the total employment effects irrespective of multiple transitions between employment and nonemployment.

¹⁸We do not analyze multiple sequential treatments, see Bergemann et al. (2004), Lechner and Miquel (2001), and Lechner (2004).

that the conditional probability of treatment k , given that the individual receives treatment k or l , exhibits an analogous balancing property for the pairwise estimation of the ATT's $\theta(k, l)$ and $\theta(l, k)$. Formally, we have

$$(2) \quad E(Y^l | T = k, P^{k|kl}(X)) = E(Y^l | T = l, P^{k|kl}(X))$$

and analogously

$$E(Y^k | T = l, P^{k|kl}(X)) = E(Y^k | T = k, P^{k|kl}(X)) .$$

$P^{k|kl}(X)$ is the conditional probability of treatment k , given that the individual receives treatment k or l , i.e.

$$P^{k|kl}(X) = \frac{P(T = k | X)}{P(T = k | X) + P(T = l | X)} \equiv \frac{P^k(X)}{P^k(X) + P^l(X)} .$$

Estimating $\theta(k, l)$ and $\theta(l, k)$ under the CIA, the balancing property in equation (2) allows one to apply standard binary propensity score matching based on the sample of individuals participating in either program k or l (Lechner, 2001; Gerfin and Lechner, 2002; Sianesi, 2003). In this subsample of the data, one simply estimates the probability of treatment k versus l , yielding an estimate of the conditional probability $P^{k|kl}(X)$, and then applies standard matching techniques for the binary case.

In order to account for the dynamic nature of the treatment assignment process, we estimate the probability of treatment k versus l given that unemployment lasts long enough to make an individual 'eligible'. For treatment during quarters 1 to 2, we take the total sample of unemployed, who participate in k or l during quarters 1 to 2, and estimate a Probit model for participation in k . If the comparison involves nonparticipation in any treatment, then this group includes those unemployed who either never participate in any program or who start treatment after quarter 2. For treatment during quarters 3 to 4 or quarters 5 to 8, the basic sample consists of those unemployed who are still unemployed in the first month of the stratum considered. We then estimate a Probit of beginning a program within the considered time interval of elapsed unemployment duration using all individuals who are still unemployed at the beginning of the stratum and who participate in k or l during the time interval. Sianesi (2004) estimates a separate Probit model for each of the different starting dates of the programs. In our case, the number of observations is too small for this. However, even if enough data were available, we think that it would not be advisable to estimate Probit regressions by quarter (or even by month).

The reason is that the starting date of the treatment is somewhat random (relative to the elapsed duration of the unemployment spell) due to available programs starting only at certain calendar dates. Therefore, we pool the treatment Probit for all eligible persons in unemployment in three strata assuming that the exact starting date is random within the time interval considered. However, when matching treated and nontreated individuals, we align by elapsed unemployment duration at the start of the program.

As already mentioned, we aggregate the relative starting dates into three strata while the employment status is measured at a quarterly frequency. We therefore implement a stratified matching approach in order to estimate the ATT for k relative to l . Effectively, we impose as a matching requirement that the comparisons with treatment l for an individual receiving treatment k are still unemployed in the quarter before treatment k starts. This way, we only match participants in l who might have started a treatment k in the same quarter as the respective participant in k . In the following, we call this subset of the l -group the eligible l -group. Second, within this group of eligible l -participants, we match individuals based on their similarity in the calendar month of the beginning of the unemployment spell and based on their similarity in the estimated propensity score by local linear matching. The expression for the counterfactual outcome in treatment l for the treated k -individual is then obtained through a local linear regression of the treatment outcome in l on the estimated propensity score and the starting month of the unemployment spell. For weighting, we use a bivariate product kernel (details will be described below). This local linear regression is estimated in the eligible subset of the l -group matched to the individual receiving treatment k . This way, we obtain a close alignment in calendar time as well as elapsed unemployment duration, thus avoiding drawing random starting times of the program.

4.1.3 Interpretation of Estimated Treatment Effect

Our estimated ATT parameter has to be interpreted in a dynamic context. We analyze treatment conditional upon the unemployment spell lasting at least until the start of the treatment k and this being the first treatment during the unemployment spell considered. Therefore, the estimated treatment parameter is (similar to

equation (1) in Sianesi, 2004)¹⁹

$$(3) \quad \theta(k, l; u, \tau) = E(Y^k(u, \tau) | T_u = k, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0) \\ - E(Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) | T_u = k, u \leq \tilde{u} \leq \bar{u}, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0),$$

where T_u is the treatment variable for treatment starting in quarter u of unemployment. $Y^k(u, \tau)$, $Y^l(u, \tau)$ are the potential treatment outcomes for treatments k and l , respectively, in periods $u + \tau$, where treatment starts in period u and $\tau = 0, 1, 2, \dots$, counts the quarters since the beginning of treatment. U is the duration of unemployment, \tilde{u} is the random quarter when alternative treatment l starts, and $\bar{u} = 2, 4, 8$ is the last quarter in the stratum of elapsed unemployment considered. Then, $\tau - (\tilde{u} - u)$ counts the quarters since start of treatment l yielding alignment of unemployment experience, because $u + \tau = \tilde{u} + (\tau - (\tilde{u} - u))$, and $Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u))$ is the outcome of individuals who receive treatment l between period u and \bar{u} .²⁰ For starts of l later than u , we have $\tilde{u} - u > 0$ and therefore, before l starts, $\tau - (\tilde{u} - u) < 0$. Then, these individuals are still unemployed, i.e. $Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) = 0$ when the second argument of $Y^l(., .)$ is negative. This way, we account for the fact that alternative treatments, for which the individual receiving treatment k in period u is eligible, might not start in the same quarter u . Also, each member of the eligible subset of the l -group is used in the pairwise comparisons for treatment k .

Conditioning on past treatment decisions and outcomes, the treatment parameter for a later treatment period (quarters 3 to 4 or quarters 5 to 8) is not invariant with respect to changes in the determinants of the exit rates from unemployment or the treatment propensity in the earlier phase of the unemployment spell. This is a direct consequence of modeling heterogeneity with respect to the starting time of the treatment relative to the length of elapsed unemployment. Both the k -group and the l -group at the start of the treatment are affected by the dynamic sorting effects taking place before, see Abbring and van den Berg (2004) for a recent dis-

¹⁹In contrast to equation (3), Sianesi (2004) conditions on being unemployed in period u , i.e. $U \geq u$. We use the restriction $U \geq u-1$ defining eligibility for treatment assuming that the assignment to treatment can occur up to one quarter before beginning of treatment. An unemployed in $u-1$ might anticipate obtaining a job in u . For this reason, our estimated treatment effect for treatment versus receiving no treatment at all might be conservatively downward biased.

²⁰Based on monthly data, Sianesi (2003) restricts the comparison to treatment l starting in the same month as treatment k . In our setup, where starting times are aggregated into three strata, that would leave eligible individuals for comparison with treatment k starting in period u not being used in any pairwise treatment combination. That is because if u lies before the end of the time window of elapsed unemployment considered, then some individuals in the eligible subset of the l -group receive treatment after u .

discussion of this problem in the context of estimating duration models. Thus, the estimated treatment parameter depends dynamically on treatment decisions and outcomes in the past when taking the timing of events seriously (Abbring and van den Berg, 2003; Fredriksson and Johansson 2003, 2004; Sianesi 2003, 2004). To avoid this problem, one often assumes a constant treatment effect over the duration of elapsed unemployment at the program start. Alternatively, other suitable uniformity or homogeneity assumptions for the treatment effect could be used. Such assumptions are not attractive in our context.²¹ By taking account of the dynamic sorting effects taking place before treatment, there is no simple relationship between our estimated treatment parameter in equation (3) and the static ATT in equation (1), the literature typically attempts to estimate.²²

Using propensity score matching in a stratified manner, we estimate the treatment parameter in (3) allowing for heterogeneity in the individual treatment effects and for an interaction of the individual treatment effects with dynamic sorting taking place. To make this a valid exercise, we assume the following dynamic version of the conditional mean independence assumption (DCIA) to hold for our inflow sample into unemployment

$$(4) \quad E(Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) | T_u = k, u \leq \tilde{u} \leq \bar{u}, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0, X) \\ = E(Y^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u)) | T_{\tilde{u}} = l, u \leq \tilde{u} \leq \bar{u}, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0, X),$$

where X are time-invariant (during the unemployment spell) characteristics, $T_{\tilde{u}} = l$ indicates treatment l between u and \bar{u} , the end of the stratum of elapsed unemployment considered, and $\tau \geq 0$, see equation (3) above and the analogous discussion in Sianesi (2004, p. 137). We effectively assume that conditional on X , conditional on being unemployed until period $u-1$, and conditional on not receiving treatment k or l before u (both referring to treatment in period u) individuals are comparable in their outcome for treatment l occurring between u and \bar{u} .

For $l = 0$, i.e. the comparison to the nontreatment alternative, the treatment parameter in (3) is interesting when each time period one decides whether to start treatment in the next quarter against the alternative to postpone possible treatment to the future (treatment now versus waiting, see Sianesi, 2004). For $l \neq 0$

²¹Sianesi (2003) reports ‘synthetic’ averages over the relative starting dates u , $\sum_u \frac{N_{k,u}}{N_k} \theta(k, l; u, \tau)$, to provide a summary statistic of the u specific treatments. These estimated averages have by themselves no causal interpretation.

²²Fitzenberger and Speckesser (2005) provide a more detailed discussion of the relationship between the static and dynamic treatment parameter in the binary treatment case $K = 1$.

and $k \neq 0$, the treatment parameter in (3) is interesting when each time period one decides whether to start treatment k in the next quarter against the alternative to receive treatment l at some point in the near future before the end of the considered time window in elapsed unemployment (treatment k versus l in a dynamic context, see Sianesi, 2003). In addition, exits from unemployment in a certain period are not known in the period until they take place. Anticipation effects might invalidate this analysis, when the actual job arrival or the actual treatment is known some time beforehand. The former might introduce a downward bias in the estimated treatment effect while the latter might introduce an upward bias. This is a problem in any of the analyses based on the timing-of-events approach. However, it will not be a problem, if individuals anticipate the chances or the determinants of one of these events as long as this occurs in the same way for individuals receiving different treatments or no treatment conditional on X and conditional on the duration of elapsed unemployment $u-1$.

As a further balancing test, we investigate whether treated and matched nontreated individuals should not differ significantly in their employment rates before the beginning of treatment. By construction, treated individuals in the k -group and their matched counterparts in the l -group exhibit the same unemployment duration until the beginning of treatment k . Therefore, we investigate whether they differ in time-invariant unobserved characteristics by analyzing employment differences during eight quarters before the start of the unemployment spell.

4.2 Details of the matching approach

Estimating the ATT for treatment k versus l requires estimating the expected counterfactual outcome for the individuals in group k , had they instead received treatment l in the same or a later quarter during the time window of elapsed unemployment considered. The estimation of the counterfactual outcome is based upon the observed outcomes of the eligible individuals in the l -group. For this, we use a matching approach (Rosenbaum and Rubin (1983), Heckman, Ichimura, Todd (1998), Heckman, LaLonde, Smith (1999), Lechner (2000)) based on the estimated dynamic propensity score, as described in the previous section, and apply local linear matching to estimate the average counterfactual outcome.

4.2.1 Local Linear Regression

Effectively, we run a nonparametric local linear kernel regression (Heckman, Ichimura, Smith, Todd (1998), Pagan and Ullah (1999) Bergemann et al. (2004)) which comprises a weight function $w_{N_l}(i, j)$ that gives the higher weight to individual j in the eligible subset of the l -group, $\{T_{\tilde{u}} = l\}$, the stronger his similarity to participant i in treatment k regarding the estimated propensity score and the starting month of the unemployment spell. Based on a local linear regression of the outcomes in the eligible l -group on the estimated propensity score and the starting month of unemployment, the estimated ATT can be written as

$$(5) \quad \frac{1}{N_k} \sum_{i \in \{T_{u_i} = k\}} \left\{ Y_{i, u_i, \tau}^k - \sum_{j \in \{T_{\tilde{u}} = l, u_i \leq \tilde{u} \leq \tilde{u}\}} w_{N_l}(i, j) Y_{j, \tilde{u}, \tilde{\tau}}^l \right\},$$

where u_i is the quarter in which the treatment for i starts falling in the time window considered. N_l is the number of eligible members of the l -group and N_k the number of participants i in treatment k depending on elapsed unemployment u . $Y_{i, u_i, \tau}^k$ and $Y_{j, \tilde{u}, \tilde{\tau}}^l = Y_j^l(\tilde{u}, \tau - (\tilde{u} - u_i))$ are the outcomes in the post treatment period $u_i + \tau$, where $\tilde{\tau} = \tau - (\tilde{u} - u_i)$.

Kernel matching has a number of advantages compared to nearest neighbor matching, which is widely used in the literature (Lechner 2000, Lechner et al. 2005a,b, Sianesi 2003, 2004). The asymptotic properties of kernel based methods are straightforward to analyze and bootstrapping provides a consistent estimator of the sampling variability of the estimator in (5) even if matching is based on closeness in generated variables (this is the case with the popular method of propensity score matching which will be discussed below), see Heckman, Ichimura, and Todd (1998), Heckman, Ichimura, Smith, and Todd (1998) or Ichimura and Linton (2001) for an asymptotic analysis of kernel based treatment estimators.²³ In contrast, Abadie and Imbens (2006) show that matching estimators based on a fixed number of matches are not root-N consistent and that the bootstrap is in general not valid due to their extreme nonsmoothness.

²³Heckman, Ichimura, and Todd (1998) and Heckman, Ichimura, Smith, and Todd (1998) discuss the asymptotic distribution of estimated treatment effects based on local linear matching taking account of the sampling variability of the estimated propensity score. This asymptotic result justifies the application of bootstrapping.

4.2.2 Kernel Function and Bandwidth Choice

Matching estimators differ with respect to the weights attached to members of the comparison group. In our case, the weights are implied by the nonparametric local linear kernel regression of the outcome in the eligible l -group, $Y_{j,\bar{u},\bar{\tau}}^l$, on the estimated propensity score and the starting month of unemployment, see Heckman, Ichimura, Smith, and Todd (1998). We use a product kernel (see Racine and Li (2004)) in the estimated propensity score and the calendar month of entry into unemployment

$$(6) \quad KK(p, c) = K\left(\frac{p - p_i}{h_p}\right) \cdot h_c^{|c - c_i|}$$

with $K(z) = \exp(-z^2/2)/\sqrt{2\pi}$, i.e. the Gaussian kernel function.²⁴ p_i and c_i are the estimated propensity score and the calendar month of entry into unemployment, respectively, for treated individual i in the k -group, p and c for eligible individuals in the l -group. h_p and h_c are the bandwidths which are determined by the crossvalidation procedure described in the following.

In our case, standard bandwidth choices for pointwise estimation are not advisable because the estimation of the treatment effect is based on the average expected outcome in treatment l for the treated individuals in the k -group. To choose the bandwidths h_p and h_c , we use a two dimensional variant of the leave-one-out cross-validation procedure suggested in Bergemann et al. (2004) and Fitzenberger and Speckesser (2005) mimicking the estimation of the average expected outcome in the alternative treatment l for each period. First, for each participant i in the k -group, we identify the nearest neighbor $nn(i)$ in the eligible subset of the l -group, i.e. the individual in that group whose propensity score is closest to that of i . Second, we choose the bandwidths to minimize the sum of the period-wise squared prediction errors

$$(7) \quad \sum_{\tau=0}^{\tau_{\max}} \left[\frac{1}{N_k} \sum_{i=1}^{N_k} \left(Y_{nn(i),u_i,\tau}^l - \sum_{j \in \{T_{\bar{u}(i)}=l, u_i \leq \bar{u} \leq \bar{u}\} \setminus nn(i)} w_{(N_l(i)-1)}(i, j) Y_{j,\bar{u},\bar{\tau}}^l \right) \right]^2$$

where $\tau_{\max} = 33 - \underline{u}$ and $\underline{u} = 1, 3, 5$ is the first quarter of the time window 1-2, 3-4, 5-8 during which treatment starts. τ counts the number of quarters since quarter u_i , and $N_l(i)$ represents the size of the eligible l -group for i , $\{T_{\bar{u}(i)} = l\}$. The estimation of the employment status for $nn(i)$ is not based on $nn(i)$ itself. However, the individual

²⁴Note that $h_c \in [0, 1]$, where $h_c = 0$ amounts to only considering matches whose unemployment spell starts in the same calendar month.

$nn(i)$ is used for the local linear regression for other treated individuals in the k -group, provided it is in the eligible l -group and unless it happens to be also the nearest neighbor in this case. Therefore, the local linear regression in (7) always depends on $(N_l(i) - 1)$ observations. The optimal bandwidths h_p and h_c affecting the weights $w_{(N_l(i)-1)}(i, j)$ through the local linear regression are determined by a two-dimensional search.²⁵

4.2.3 Bootstrapping

We take account of the sampling variability in the estimated propensity score by bootstrapping the standard errors of the estimated treatment effects. We use partly a parametric bootstrap by resampling the coefficients of the probit estimates for the propensity scores based on their estimated asymptotic distribution. To account for autocorrelation over time, we use the entire time path for each individual as block resampling unit. All the bootstrap results reported in this paper are based on 200 resamples. Since the crossvalidation in (7) is computationally expensive, the sample bandwidths are used in all resamples.

4.2.4 Balancing Test

As a balancing test, we use the regression test suggested in Smith and Todd (2005) to investigate whether the time-invariant (during the unemployment spell) covariates are balanced sufficiently by matching on the estimated propensity score $\hat{P}(X)$. The test involves regressing the respective covariate X_g on a flexible polynomial in $\hat{P}(X)$ with order δ and interactions with the treatment dummy variable

$$(8) \quad X_g = \sum_{d=0}^{\delta} \beta_d \hat{P}(X)^d + \sum_{d=0}^{\delta} \gamma_d D_k \hat{P}(X)^d + \eta_{kl},$$

where X_g is one component in the covariate vector X and $D_k = I(T = k)$ is a dummy variable for treatment k . The regression in (8) is estimated separately based on the sample of those individuals receiving either treatment k or l in the respective interval for unemployment duration (1–2, 3–4, 5–8). If the estimated propensity score balances the covariate X_g in the treatment and the control sample, then the coefficients on all terms involving the treatment dummy, $\gamma_0, \gamma_1, \dots, \gamma_\delta$, should be

²⁵Since the controls consist of the large group of nonparticipants in the respective stratum, it turns out for our application that there is no need to smooth over the calendar month of entry into unemployment as well. In this case, h_c is set to zero and a one dimensional search is performed.

zero. We test this joint hypothesis both for cubic ($\delta = 3$) and quartic ($\delta = 4$) polynomials to see whether the test result is sensitive to the choice of the order of the polynomial, a problem mentioned by Smith and Todd (2005, p. 373). If the test does not reject, then the treatment dummy D_k does not provide any significant information about the covariate X_g conditional on the estimated propensity score. For each specification of the propensity score, we report the number of covariates for which the balancing test passes, i.e. the zero hypothesis is not rejected.²⁶

5 Empirical Results

5.1 Estimation of Propensity Scores

Our empirical analysis is performed separately for the two samples of inflows from employment into unemployment, associated with transfer payment or program participation. To estimate the propensity scores, we run Probit regressions for training starting during the three time intervals for elapsed unemployment duration, i.e. 1–2 quarters (stratum 1), 3–4 quarters (stratum 2), and 5–8 quarters (stratum 3). Instead of estimating a multinomial choice model for entry in one of the three programs or no entry at all for each window of elapsed unemployment duration and sample we estimate a series of binary Probit regressions. In the additional appendix, we report our preferred specifications for the 1986/87 and 1993/94 samples which are obtained after extensive specification search.

The covariates considered are all defined for the beginning of unemployment and are thus time-invariant for an individual during the unemployment spell. Personal characteristics considered are age (as dummies for five-year intervals), dummy variables for gender, marital status, having kids, being a foreigner and formal education (no vocational training degree, vocational training degree, tertiary education degree). In addition, we use information about the last employer, namely industrial sector and firm size dummies, and a number of characteristics of the previous job as employment status and information on earnings in the previous job. Furthermore, we use three variables containing information on earnings. Due to reporting errors and censoring, we do not know the exact earnings for all observations. Therefore, we distinguish the following three cases. First, we use a dummy variable that is equal to one if daily earnings are above 15 Euro (in 1995 Euros), roughly the minimum

²⁶The results of the propensity score estimations are contained in the additional appendix.

level to be subject to social security taxation.²⁷ Second, we have a dummy variable that indicates whether daily earnings are topcoded at the social security taxation threshold (*Beitragsbemessungsgrenze*). Third, we have a variable that records log daily earnings in the range between 15 Euro and the topcoding threshold and zero otherwise.

Regarding the employment and program participation history, we consider the following covariates. We use dummies indicating employment status in month 6, 12, and 24 before the beginning of unemployment. We also consider the number of months in regular employment during five years before the beginning of unemployment. The previous program participation history of an individual is captured by dummy variables that indicate participation in an ALMP program in year(s) 1, 2, and 3–5 before the beginning of unemployment. Differences in regional labor market conditions as well as supply of programs are the reason to include regional variables in the specification. We use the federal state of last employment and the unemployment rate as well as the population density at the district level. Finally, we also use the calendar month of the beginning of the unemployment period, either as a variable counting elapsed months since a given reference date (e.g. January 1960) or as dummies for the respective years and quarters.

Our specification search starts by using as many as possible of the covariates mentioned above without interactions. The specification search is mainly led by the following two criteria: (i) single and joint significance, and (ii) balance of the covariates according to the Smith–Todd (2005) test implemented as described in the last section. As regards the qualitative variables, like state, firm size and industry, which are split up into dummies for the different categories in the regression, we usually test for joint significance. When insignificance is found, the covariates are dropped. Furthermore, we test for the significance of interaction effects, in particular interactions with gender and age. In order to achieve balance of covariates, we test different functional forms (e.g. the square of a variable) and interaction effects. In a few cases, we keep insignificant covariates or interactions if they help to achieve balance. As we find the balancing test to be somewhat sensitive to small cell sizes we occasionally aggregate small groups that have similar coefficients. One example

²⁷Monthly earnings below e.g. DEM 410 in 1986 and DEM 500 in 1992 in West Germany for marginal part–time employees (*geringfügig Beschäftigte*) were not subject to social security taxation and should therefore not be present in the data. In addition, it was possible to earn at most twice as much in at most two months of the year without contributing to the social insurance. Probably due to recording errors, the data shows a number of employment reports with zero or very low earnings. Since this information is not reliable, we only use the information for daily earnings reported above 15 Euro as a conservative cut–off point.

is the aggregation of two federal states.

The results for the Probit estimates in the additional appendix show that the final specifications vary considerably over the inflow cohorts and the three time intervals even keeping the k/l -comparison constant. On the one hand, this emphasizes the necessity to treat all 36 k/l -pairs separately. On the other hand, it makes it impossible to present and discuss all the specifications in detail. In general, the number of covariates decreases with elapsed unemployment duration. This is not surprising because many covariates contain information about the previous job, which should characterize someone in a better way who has only recently become unemployed compared to a long-term unemployed.

Age effects are significant in most estimations. In particular, participants in retraining are younger than individuals in other groups. This reflects the assignment policy of the employment agency. In fact, the very comprehensive and expensive retraining schemes are preferably assigned to individuals who have a long time horizon of working life. Gender effects are also relevant in most estimations, but cannot be easily summarized. In cases where the foreign dummy is significant, it shows that foreigners have a lower probability to participate in any program. The employment history is important in most estimations. Previous participation in an ALMP program is sometimes significant. If so, it increases the probability of another program participation. The industrial sector of the previous job is sometimes significant and the firm size only rarely. In most estimations regional effects and the calendar date of unemployment entry (seasonal effects) are contained.

The results of the balancing tests for each specification are also reported in the additional appendix. Using a cubic in the estimated propensity score the test almost always does not reject for all or for all except one variable in the respective propensity score specification. Only in two out of 36 cases the test rejects two variables. Considering both variants, i.e. the cubic and the quartic in the propensity score, the test does not reject for more than one variable in the specification in 20 out of 36 specifications. Overall, we are confident to have achieved a sufficient degree of balance between treatment and control groups in order for matching on the propensity score to be a valid exercise.

A graphical examination of the common support requirement for estimating the average treatment effect on the treated (ATT) can also be found in the additional appendix. When the control group consists of those not participating in any program, for very small estimated participation probabilities, there is sometimes only a positive density for the nonparticipants. This does not matter since we only es-

timate the ATT for the participants but not the ATT for the nonparticipants (i.e. treatment on the untreated) in this case. Moreover, as we perform kernel matching we need not be concerned about closeness of treated individuals and potential matches because the kernel weights account for this. Overall, we are satisfied with the overlap of support for all k/l -pairs and proceed without restricting the samples.

5.2 Estimated Treatment Effects

The outcome variable is the average of monthly employment dummies in a quarter. We match participants in treatment k and participants in treatment l by their similarity in the estimated propensity scores²⁸ and the starting month of the unemployment spell. For matching, we use only eligible participants in l who are still unemployed in the quarter before treatment starts and we align them by the quarter of elapsed unemployment duration. The ATT is then estimated separately for quarters $\tau = 0, \dots, \tau_{\max}$ since the beginning of program k according to equation (5), where $\tau_{\max} = 31, 27, 25$, respectively, for stratum 1, 2, and 3. The expected counterfactual employment outcome for l is obtained by means of a local linear regression on the propensity score and the starting month of the unemployment spell among the eligible l -group. We obtain an estimate for the variance of the estimated treatment effects through bootstrapping the entire observation vector for a spell in our inflow sample. This way, we take account of possible autocorrelation in the outcome variable. Inference is based on 200 resamples. As a further test of the matching quality, we estimate in the same way the differences between participants and matched nonparticipants during quarters 1 to 8 before the beginning of unemployment. By construction, participants in k and matched eligible members of the l -group are unemployed between the beginning of their unemployment spell and the beginning of the treatment in the k -group.

Figures 2–7 graphically represent the evaluation results. Each figure contains a panel of three times three graphs, where each row represents one pairwise comparison of two treatments and each column represents one of the three intervals of elapsed duration of unemployment at the beginning of the treatment, i.e. 1–2 (stratum 1), 3–4 (stratum 2), or 5–8 (stratum 3) quarters since the start of the unemployment spell. The graphs display the estimated average treatment effect for the treated during quarters 0 to τ_{\max} since the beginning of the treatment and the differences during 8 quarters before the beginning of the unemployment spell. We put pointwise

²⁸We use the fitted index $X_i\beta$ from the Probit estimates.

95%–confidence intervals around the estimated treatment effects. The vertical gap at zero reflects the variable time between beginning of the unemployment spell and the beginning of the treatment.

In order to contrast the initial negative lock–in effects of the programs with the later positive program effects, we calculate the cumulated effects of the program 8, 16, and 24 quarters after the beginning of the program. The cumulated effects are calculated as the sum of the effects depicted in figures 2–7 starting in quarter 0 and summing up over the first 8, 16, and 24 quarters, respectively. Table 6 provides the results. The estimated standard errors are based on the bootstrap covariance estimates for the quarter specific treatment effects.

5.2.1 Training versus Waiting

We first discuss the effects of the three training programs against the alternative of waiting, i.e. no treatment during the time interval (stratum) of elapsed unemployment duration, displayed in figures 2 and 5.

We do not find significant pre–unemployment employment differences in any case. Since all individuals become eventually unemployed, this test for matching quality should focus on the differences during the earlier quarters. There is no evidence of systematic differences in employment rates between treated and associated matched individuals. This indicates that time–invariant unobserved heterogeneity does not invalidate our matching approach.

The results for 1986/87 in figure 2, show positive medium–run (1–3 years) and long–run (4–6 years) post treatment effects of all three training programs after a negative lock–in–effect in the program right after the beginning of treatment. These effects are typically of the magnitude 10 to 20 percentage points (ppoints) and significant. They are smaller and not significant for PF in the second and third stratum. For SPST and RT the medium–run effects lie even above 20 ppoints for strata 2 and 3 and are larger than the long–run effects. As expected, the lock–in–periods are shortest for PF (typically the shortest treatment), lasting at most 3 quarters, and longest for RT, lasting up to two years. SPST lies in between for strata 1 and 2 with a lock–in period of about 1 year and shows a very short lock–in–period of 2 quarters for stratum 3. The positive effects for SPST show similar patterns for the three strata (similar to the results for SPST in Fitzenberger and Speckesser, 2005), with the effects being slightly higher in strata 2 and 3. For RT the positive medium–run effects are larger for strata 2 and 3 compared to stratum 1 and the long–run effects

are larger for stratum 2 compared to both strata 1 and 2.

For the 1993/94 cohort, figure 5 shows similar patterns for training versus waiting. For PF, we find shorter lock-in periods for strata 2 and 3 and small positive but insignificant treatment effects after the lock-in period in stratum 1. For strata 2 and 3, we now find significantly positive medium- and long-run treatment effects of 10 to 15 ppoints. Again, the lock-in period is longer for SPST and even longer for RT. The significantly positive medium- and long-run effects for SPST lie between 10 and 20 ppoints and are more persistent than for the earlier cohort. The positive medium- and long-run effects for RT in stratum 1 are below 10 ppoints and barely significant. The effects are somewhat stronger for strata 2 and 3.

Next, we discuss the cumulated effects of the different programs against the alternative of waiting, which are reported in table 6. This allows for a simple comparison of the ATT effects across programs, though it is important to recall that these effects for the treated cannot be compared because they are based on the separate groups of participants in the different programs. It will be interesting to contrast these effects to the results of the pairwise program comparisons reported in the next subsection.

For the 1986/87 cohort, the cumulated long-run effects after 24 quarters are significantly positive at the 10%-level for all cases, except PF in stratum 3. Overall, SPST shows the largest long-run effects with the highest value of 4.2 for stratum 3, i.e. during the 24 quarters after the beginning of the treatment the treated individuals are employed on average for about 4 quarters more than had they not been treated. For SPST and RT, the long-run effects are higher for later strata, though one can not put a causal interpretation to this because the selection of individuals in the different strata changes. There are less cases with significantly positive cumulated effects after 16 quarters. After 8 quarters, the cumulated effects are still negative for RT due to the longer lock-in period, mostly positive for SPST and PF, and significant in strata 2 and 3 for SPST.

For the 1993/94 cohort, the cumulated long-run effects after 24 quarters are significantly positive in all strata for SPST, for strata 2 and 3 for PF, and for stratum 2 for RT. For SPST, the pattern is similar to the earlier cohort. For PF, the effect is higher for strata 2 and 3 and much lower for stratum 1. Also for RT, the effects are lower and even significantly negative in stratum 1. Early treatments for PF or RT in stratum 1 show worse effects for 1993/94 compared to 1986/87. The effects at 8 and 16 quarters for RT show stronger lock-in effects for the later cohort. For PF in strata 2 and 3, there are stronger positive effects already at 8 and 16 quarters.

Summing up, our results on training versus waiting show that most training programs yield significantly positive and fairly persistent medium- and long-run treatment effects. There are strong lock-in effects, with RT showing the longest lock-in periods (up to 8 quarters). The treatment effects for stratum 1 deteriorate from 1986/87 to 1993/94, which could reflect the stronger targeting in the later years. The cumulated effects are significantly positive for most programs. Overall, SPST seems to show the best results for the treated individuals.

5.2.2 Pairwise Comparisons of Training Programs

As mentioned before, the results in the previous subsection should not be misinterpreted in saying that one program is better than another program because we only reported estimated treatment effects for the treated individuals in one stratum and the selection of treated individuals differs by stratum and program type. Therefore, we now estimate the effects of a treatment k versus the alternative l , where l is one of the other training programs, for the participants in treatment k . This pairwise comparison addresses the issue whether the different programs are well targeted. With individual heterogeneity of treatment effects, it could very well be the case that the participants in SPST fare better on average through participating in SPST as compared to RT even though the participants in RT also fare better on average through participating in RT as compared to SPST. This example is used because we find some evidence for such effects, though they are often not significant.

The quarterly treatment effects for the pairwise comparisons are displayed in figures 3, 4, 6 and 7. After a short description of these effects, our discussion focuses on the cumulated effects in table 6. Note that for the pairwise comparisons, the control groups used for local linear matching are considerably smaller compared to evaluating one training program versus nonparticipation, see tables 2 and 3.

In the majority of cases, we do not find significant pre-unemployment employment differences. In a small number of cases, there are significant (but barely so) employment differences for some quarters before the beginning of unemployment.²⁹ Therefore, we conclude that there are no systematic differences in employment rates left between treated and associated matched individuals.

We find significant short-run treatment effects in a number of cases reflecting the different lock-in periods of the three training programs. RT performs worse than

²⁹These differences in employment history become insignificant, if larger bandwidths are used. Further details are available upon request.

the two other programs during the first two years and PF tends to perform better during the first year. However, we do not find this for all cases. We do not find persistent medium- and long-run effects. In a number of cases, the treatment effects in the medium and long run are significant over a short time period and display quite erratic movements. We prefer to discuss the estimated cumulated effects to assess these effects.

The estimated cumulated effects in table 6 suggest that for the cohort 1986/87 most significant effects are caused by the differential lock-in periods. When comparing SPST with RT for those treated in SPST, we find strong significant positive effects after 8 quarters. When RT is compared with SPST for those treated in RT, we find smaller such effects and the effect is insignificant for stratum 3. When comparing RT with PF, we find analogous effects due to the longer lock-in period for RT but there are only significant for PF versus RT in strata 1 and 3. The medium- and long-run effects at 16 and 24 quarters are rarely significant. For participants in SPST, SPST seems to outperform RT at 16 quarters for strata 1 and 3 but the cumulated effects are reduced at 24 quarters and not significant any more. For participants in RT, SPST seems to outperform RT as well at 16 quarters for stratum 1 but again the effect at 24 quarters is reduced and not significant any more. PF seems to outperform SPST for participants in SPST in stratum 1 after 24 quarters, whereas the cumulated long-run effects are insignificant for participants in PF. The long-run cumulated effects for RT in comparison to PF for participants in RT are positive and sizeable, but not significant. The long-run cumulated effects of PF in comparison to RT are also positive but not significant.

For the cohort 1993/94, the cumulated effects at 8 quarters are qualitatively similar reflecting again the different lock-in periods. Both PF, for all strata, and SPST, for stratum 1, seem to outperform RT in the medium- and long-run for the participants in PF and SPST, respectively. RT is also outperformed in the medium- and long-run by SPST and PF even for participants in RT, though the effects are only strongly significant at 16 quarters (the effects are of similar size at 24 quarters). Comparing SPST and PF, the medium- and long-run effects are not significant but the point estimates suggest both programs outperform the respective other program for the own participants.

Summing up, our results on the pairwise comparisons are much weaker compared to the comparison of training versus waiting, because the standard errors for the pairwise comparisons are much higher. Nevertheless, we can draw some conclusions. The significant cumulated effects after 8 quarters reflect the different lock-in periods

for the three training programs. Most medium- and long-run cumulated effects are insignificant which suggests that in these cases, the employment outcome of the treated individuals could not have been improved on average in the medium- or long-run by reallocating them to a different training program. There is, however, weak evidence for SPST outperforming RT in the medium-run and in the long-run even for the participants in RT, especially for the 1993/94 cohort. Also for the 1993/94 cohort, PF outperforms RT in the medium- and the long-run even for the participants in RT. The point estimates for SPST versus PF suggest for stratum 1 in 1986/87 that the cumulated employment effect would have been better if participants in SPST would have instead participated in PF. For 1993/94, the point estimates suggest that SPST outperforms PF in the medium- and the long-run even for participants in PF. However, none of these effects in 1993/94 are significant.

6 Conclusions

Based on a unique administrative data set, which has only recently been made available, we analyze the long-run employment effects of three types of public sector sponsored training in West Germany, which do not involve a job for the participants. The three types of training are Practice Firm (PF), Retraining (RT), and the Provision of Specific Professional Skills and Techniques (SPST). Specifically, we estimate the average treatment effect on the treated (ATT) against the alternative of nonparticipation in any program as well as for pairwise comparisons among the three programs. We take inflow samples into unemployment for West Germany in 1986/87 and 1993/94. We use the approach for multiple treatment evaluation suggested by Lechner (2001) and Imbens (2000) and apply it to a dynamic setup. Slightly modifying the approach suggested by Sianesi (2003, 2004), we distinguish three types of treatment depending upon the elapsed duration of unemployment when treatment starts, i.e. treatment starts during the first two quarters (stratum 1), during the third and fourth quarter (stratum 2), and in the fifth to eighth quarter (stratum 3). An overall assessment of the microeconomic effects is not possible, because necessary information for a comprehensive cost-benefit-analysis is lacking in our data set.

When comparing treatment against nonparticipation, the estimated treatment effects in almost all cases involve first a lock-in period with negative treatment effects and significantly positive treatment effects in the medium- and long-run. The lock-in period is shortest for PF (at most 2 quarters) and longest for RT (around 2 years).

SPST lies in between with a lock-in period around of 4 to 6 quarters. The treatment effects for stratum 1 deteriorate from 1986/87 to 1993/94, which might reflect stronger targeting of the programs over time. The cumulated effects are significantly positive for most programs. Overall, SPST seems to show the best results for the treated individuals.

The pairwise comparisons of the three treatments, one against another, shows first the differences in the lock-in periods and in most cases insignificant treatment effects in the medium- and long-run. There is, however, weak evidence for SPST and PF outperforming RT in the medium-run and in the long-run, especially for the 1993/94 cohort. For 1993/94, SPST tends to outperform PF, but the effect is not significant. We do not find evidence for business cycle effects on the performance of the programs.

Comparing our results to the study by Lechner et al. (2005a) based on the same data source, our general results for the 1993/94 cohort differ only in some ways from those obtained in their study, though the exact treatment definition, the choice of valid observations, and the employed econometric methods differ substantially from ours. In fact, we find significantly positive effects for all treatments relative to nonparticipation much earlier after the treatment starts, but our results for RT in comparison to other training programs are often negative.

Our study draws a somewhat more positive picture of large scale public sector sponsored training programs compared to the previous literature. However, an overall assessment of the microeconomic effects is not possible since various necessary information for a comprehensive cost-benefit-analysis are lacking in our data. Since the relative performance of SPST tends to improve over time and PF does not seem to dominate the other two programs, our evidence is in contrast to some of the conclusions in the surveys by Martin and Grubb (2001), Kluge and Schmidt (2002), and OECD (2005) advocating a strong on-the-job component for public sector sponsored training to show positive employment effects.

References

- Abadie, and G. Imbens (2006). "Large Sample Properties of Matching Estimators for Average Treatment Effects." *Econometrica* 74, 235-267.
- Abbring, J. and G.J. van den Berg (2003). "The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models." *Econometrica* 71, 1491-1517.

- Abbring, J. and G.J. van den Berg (2004). "Social Experiments and Instrumental Variables with Duration Outcomes." Unpublished Manuscript, Free University Amsterdam and Tinbergen Institute.
- Bender, S., A. Bergemann, B. Fitzenberger, M. Lechner, R. Miquel, S. Speckesser, C. Wunsch (2005). "Über die Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen", *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, IAB, Nürnberg.
- Bender, S., A. Haas, and C. Klose (2000). "IAB employment subsample 1975–1995", *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)* 120, 649–662.
- Bender, S. and C. Klose (2000) "Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose – ein Weg zurück in die Beschäftigung? Analyse einer Abgängerkohorte des Jahres 1986 aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit der ergänzten IAB–Beschäftigtenstichprobe 1975–1990." *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33, 421–444.
- Bergemann, A. B. Fitzenberger, and S. Speckesser (2004). "Evaluating the Dynamic Employment Effects of Training Programs in East Germany Using Conditional Difference-in-Differences." *ZEW Discussion Paper*, Mannheim.
- BLK ([Bund/Länder/Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung] 2000), *Erstausbildung und Weiterbildung, Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung* (83), Bonn: BLK.
- Blasche, D. and E. Nagel (1995). "Beschäftigungssituation von Teilnehmern an AFG-finanzierter beruflicher Weiterbildung," *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28, 195–213.
- Bundesanstalt für Arbeit (1993, 1997, 2001). *Berufliche Weiterbildung*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit (various issues).
- Bundesanstalt für Arbeit (2003), *Geschäftsbericht 2002*, Einundfünfzigster Geschäftsbericht der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Fay, R. (1996) "Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD countries." *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 18, OECD, Paris.
- Fitzenberger, B., A. Osikominu, and R. Völter (2006). "Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample." Forthcoming *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)*.
- Fitzenberger, B. and S. Speckesser (2005) "Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany." *ZEW Discussion Paper*.
- Fredriksson, P. and P. Johansson (2003) "Program Evaluation and Random Program Starts." Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala, Working Paper, 2003:1.
- Fredriksson, P. and P. Johansson (2004) "Dynamic Treatment Assignment – The Consequences for Evaluations Using Observational Data." *IZA Discussion Paper No. 1062*.

- Gerfin, M. and M. Lechner (2002) Microeconomic Evaluation of the Active Labor Market Policy in Switzerland. *Economic Journal*, 112(482), 854–893.
- Hagen, T. and V. Steiner (2000) “Von der Finanzierung der Arbeitslosigkeit zur Förderung der Arbeit - Analysen und Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktpolitik.” *ZEW Wirtschaftsanalysen*, 51, Nomos, Baden-Baden.
- Heckman, J. H. Ichimura, and P. Todd (1998). “Matching as an Econometric Evaluation Estimator.” *Review of Economic Studies* 65, 261–294.
- Heckman, J. H. Ichimura, J.A. Smith and P. Todd (1998). “Characterizing Selection Bias using Experimental Data.” *Econometrica* 65, 1017–1098.
- Heckman, J. R.J. LaLonde, and J.A. Smith (1999). “The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs.” In: O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3 A, Amsterdam: Elsevier Science, 1865–2097.
- Ichimura, H. and O. Linton (2001). “Asymptotic Expansions for some Semiparametric Program Evaluation Estimators.” Discussion paper, London School of Economics and University College London.
- Imbens, G. (2000). “The Role of the Propensity Score in Estimating Dose-Response Functions” *Biometrika* 87, 706-710.
- Kluve, J. and C. Schmidt (2002) “Can training and employment subsidies combat European unemployment?”, *Economic Policy*, 441–448.
- Lechner, M. (2000). “An evaluation of public sector sponsored continuous vocational training programs in East Germany.” *Journal of Human Resources*, 35, 347–375.
- Lechner, M. (2001). “Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments under the Conditional Independence Assumption.” In: M. Lechner and F. Pfeifer (eds.) (2000), *Econometric Evaluation of Active Labor Market Politics in Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag.
- Lechner, M. (2004). “Sequential Matching Estimation of Dynamic Causal Models.” Discussion Paper 2004–06, University of St. Gallen.
- Lechner, M. and R. Miquel (2001). “A Potential Outcome Approach to Dynamic Program Evaluation – Part I: Identification.” Discussion Paper 2001–07, SIAW, University of St. Gallen.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005a). “Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany.” IZA Discussion Paper No. 1443.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005b). “The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification.” Discussion Paper, University of St. Gallen.
- Martin, J.P. and Grubb, D. (2001) “What works and for whom: A review of OECD countries’ experiences with active labour market policies.” *Swedish Economic Policy Review*, 8, 9–56.
- OECD (2005) “Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts.” Chapter 4 of *Employment Outlook*, OECD, Paris.

- Pagan, A. and A. Ullah (1999). *Nonparametric Econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Plassmann, G. (2002). “Der Einfluss der Arbeitslosenversicherung auf die Arbeitslosigkeit in Deutschland — eine mikroökonomische und empirische Untersuchung,” *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, IAB, Nürnberg.
- Racine, J. and Q. Li (2004). “Nonparametric estimation of regression functions with both categorical and continuous data.” *Journal of Econometrics* 119, 99–130.
- Rosenbaum, P.R. and D.B. Rubin (1983). “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects.” *Biometrika* 70, 41–55.
- Roy, A.D. (1951). “Some Thoughts on the Distribution of Earnings.” *Oxford Economic Papers* 3, 135–146.
- Rubin, D.B. (1974). “Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies.” *Journal of Educational Psychology* 66, 688–701.
- Sianesi, B. (2003) “Differential Effects of Swedish Active Labour Market Programs for Unemployed Adults in the 1990s.” Discussion Paper, Institute for Fiscal Studies, London.
- Sianesi, B. (2004) “An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s.” *Review of Economics and Statistics* 86, 133–155.
- Smith, J.A. and P. Todd (2005). “Rejoinder.” *Journal of Econometrics* 125, 365–375.
- Steffen, J. (2005). “Sozialpolitische Chronik Arbeitslosenversicherung seit 1969”, Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen.
- Wunsch, C. (2006). “Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification.” Discussion Paper, University of St. Gallen.

Appendix

Descriptive Statistics and Description of Data

Table 1: Participation in Further Training in West Germany until 1997

Year	Annual entries			Annual average stocks	
	Total	Further training	Retraining		Integration subsidy
1980	232.5	162.4	37.9	32.6	89.3
1985	371	298.2	45.1	27.7	114.9
1990	514.6	383.4	63.3	67.9	167.6
1991	540.6	421.2	70.5	48.9	189
1992	574.7	464.5	81.5	28.7	180.6
1993	348.1	266	72.2	9.9	176.8
1994	306.8	224.9	73.1	8.8	177.9
1995	401.6	309.7	81.8	10	193.3
1996	378.4	291.6	77.3	9.5	203.6

Remark: All numbers in thousands. Source: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, several volumes

Figure 1: Unemployment Rate in West Germany

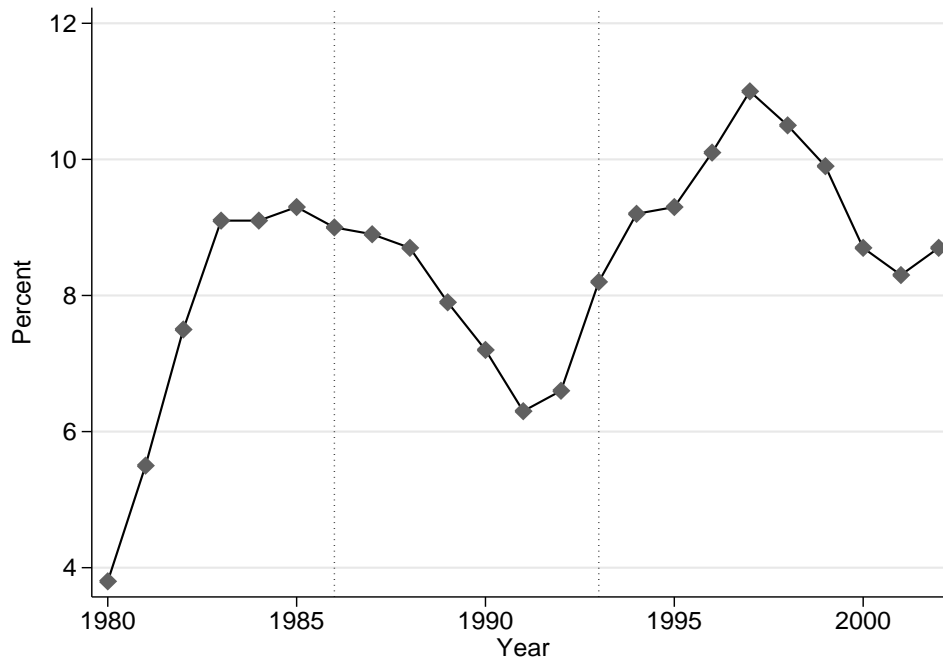


Table 2: Participation in First Training Program for the Inflow Samples into Unemployment

Training Program	Frequency	Percent of inflow sample	Percent among treated
Cohort 86/87			
Practice Firm	246	1.2	14.4
SPST	1,093	5.2	63.8
Retraining	375	1.8	21.9
No training program above	19,188	91.8	–
Total inflow sample	20,902	100	100
Cohort 93/94			
Practice Firm	325	1.3	11.9
SPST	1,944	7.8	71.3
Retraining	458	1.8	16.8
No training program above	22,324	89.1	–
Total inflow sample	25,051	100	100

Remark: Programs that start before a new job is found are considered. We exclude training programs which start together with a job (like integration subsidies) or which involve a very small number of participants since they are not targeted on inflows into unemployment (as career advancement and German language courses). Furthermore, we do not consider the very short programs according to §41a of the Labor Promotion Act, which are only offered to the 1986/87 inflow sample as separate programs, but treat them as open unemployment. This improves the comparability of the inflow samples since comparable very short-term programs offered to the 1993/94 inflow sample are not recorded as programs but as open unemployment in our data. Thus, a participation in retraining after a §41a program is counted as the first program.

Table 3: Number of Training Spells and Length of Unemployment before Program Start

	Cohort 86/87	Cohort 93/94
Practice Firm		
1–2 quarters	74	102
3–4 quarters	60	102
5–8 quarters	69	86
>8 quarters	43	35
Total	246	325
SPST		
1–2 quarters	503	528
3–4 quarters	257	481
5–8 quarters	176	669
>8 quarters	157	266
Total	1,093	1,944
Retraining		
1–2 quarters	172	198
3–4 quarters	101	138
5–8 quarters	71	106
>8 quarters	31	16
Total	375	458

Remark: The time intervals indicate the quarter of program start relative to the beginning of the unemployment spell.

Table 4: Elapsed Duration of Unemployment in Months at Beginning of Training Spell

	Cohort 86/87	Cohort 93/94
Practice Firm		
Average	15.8	11.4
25%–Quantile	5	5
Median	10	9
75%–Quantile	19	15
SPST		
Average	13.3	12.9
25%–Quantile	3	5
Median	6	11
75%–Quantile	14	18
Retraining		
Average	10.2	8.1
25%–Quantile	3	3
Median	6	7
75%–Quantile	12	12

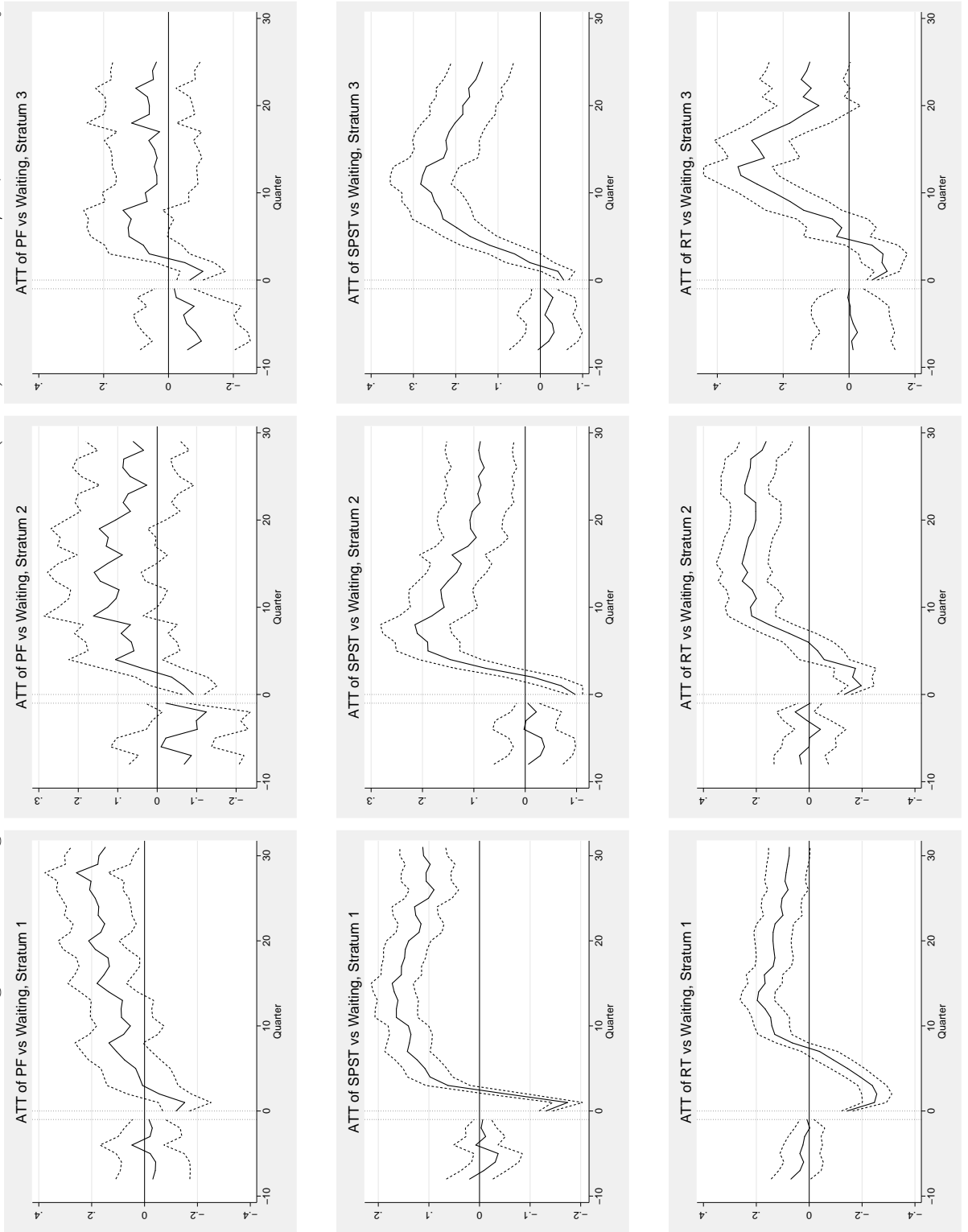
Table 5: Realized Duration of Training Spells in months

	Cohort 86/87	Cohort 93/94
Practice Firm		
Average	5.1	5.7
25%-Quantile	2	3
Median	5	6
75%-Quantile	6	8
SPST		
Average	4.9	6.3
25%-Quantile	2	3
Median	4	6
75%-Quantile	7	8
Retraining		
Average	13.1	14.9
25%-Quantile	5	6
Median	12	16
75%-Quantile	22	21

Remark: The duration of the training spell is defined as the number of months of continuous training. No interruptions are allowed. If in any month we do not identify the program we assume the program has ended the month before.

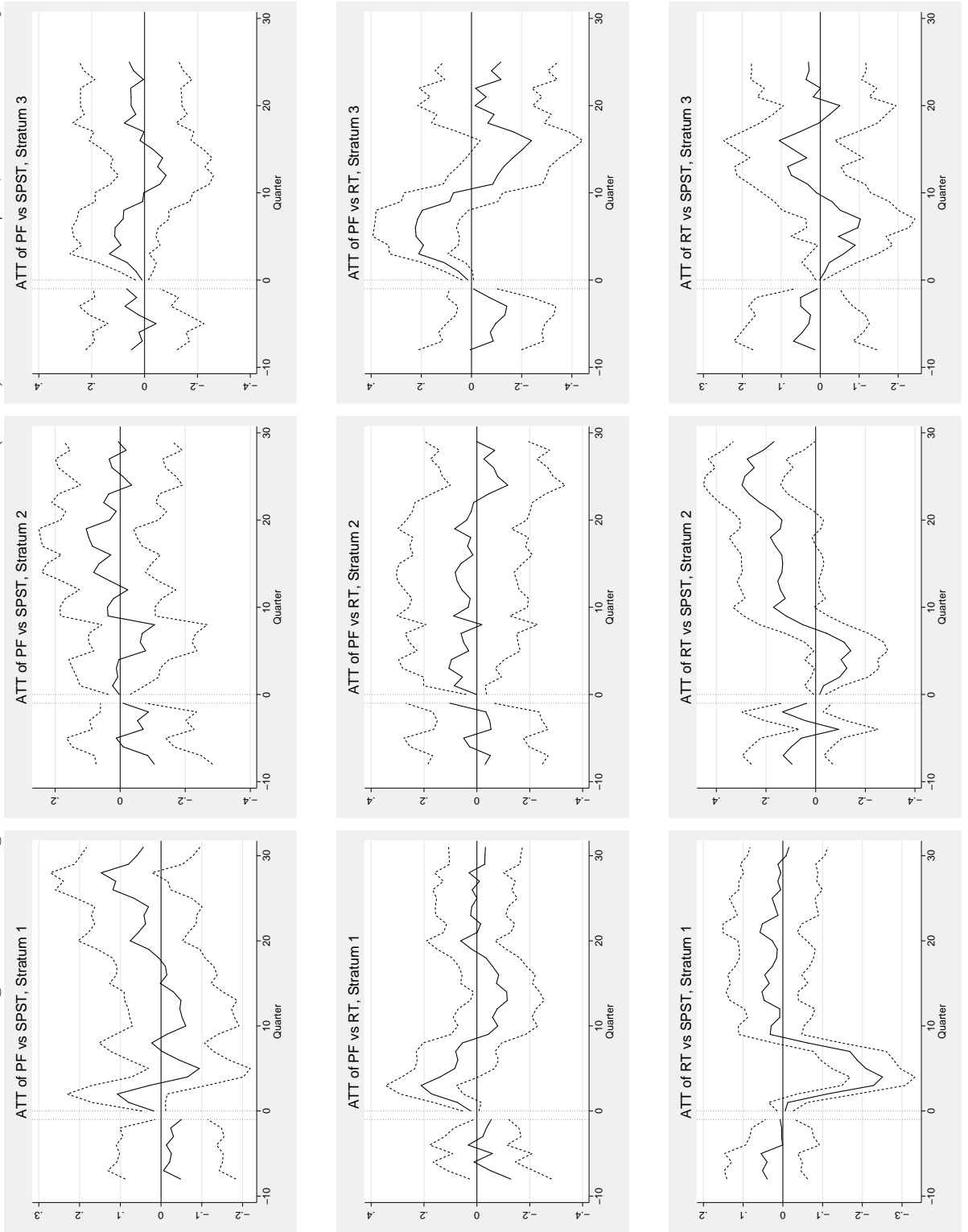
Estimated Employment Effects of Further Training Measures

Figure 2: Average Treatment Effect on the Treated (ATT) for Cohort 86/87, West Germany



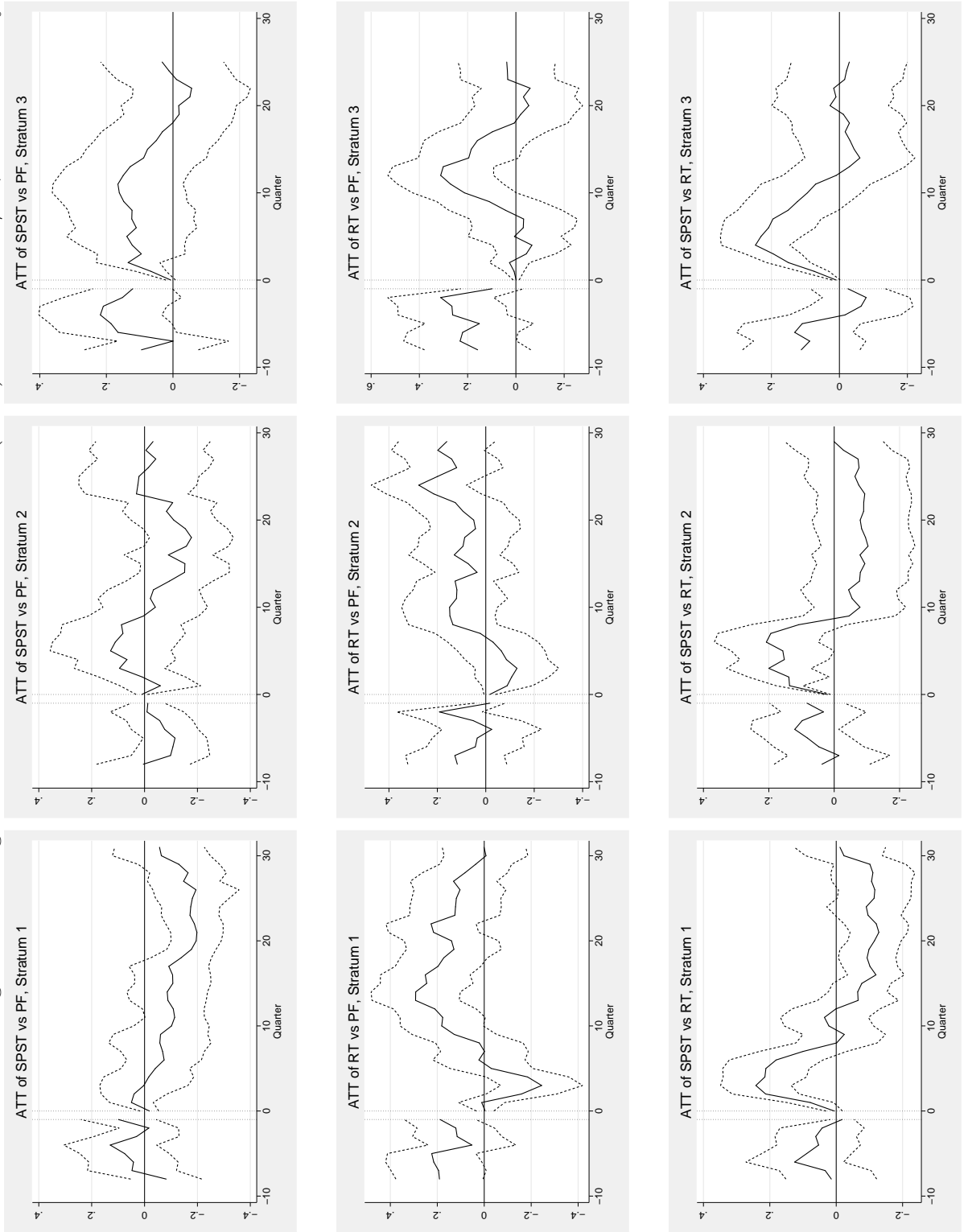
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) quarters on the abscissa.

Figure 3: Average Treatment Effect on the Treated (ATT) for Cohort 86/87, West Germany



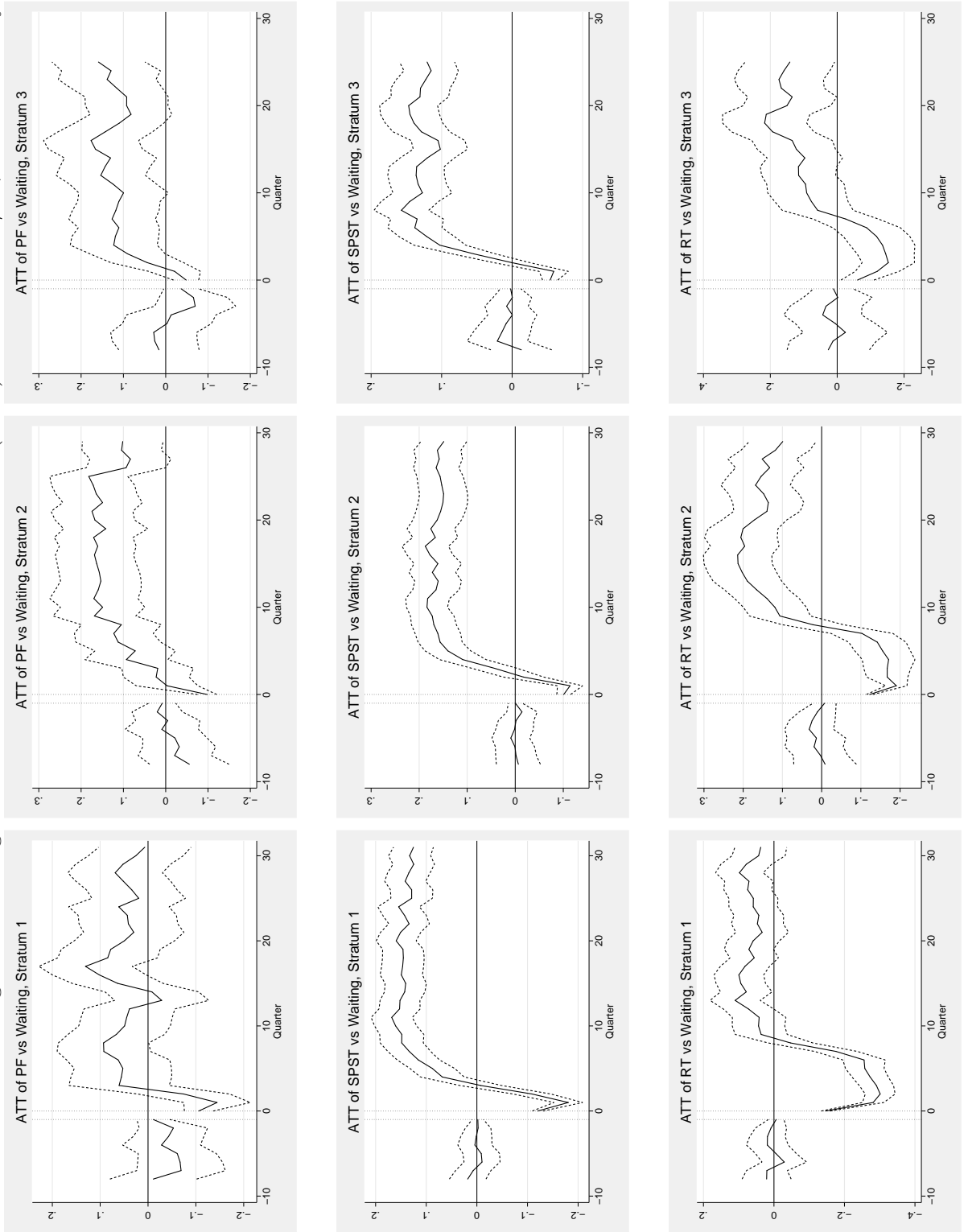
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) quarters on the abscissa.

Figure 4: Average Treatment Effect on the Treated (ATT) for Cohort 86/87, West Germany



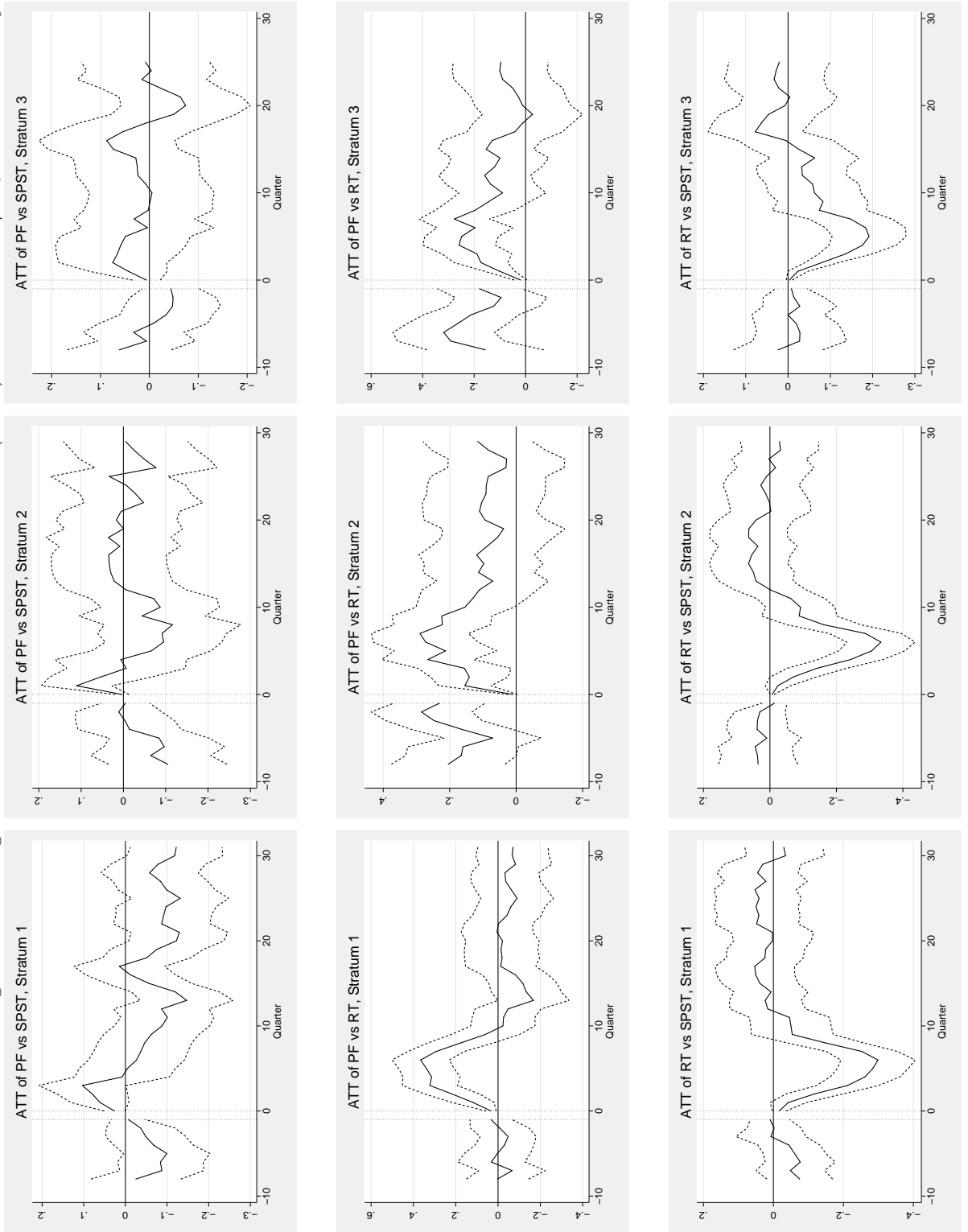
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) quarters on the abscissa.

Figure 5: Average Treatment Effect on the Treated (ATT) for Cohort 93/94, West Germany



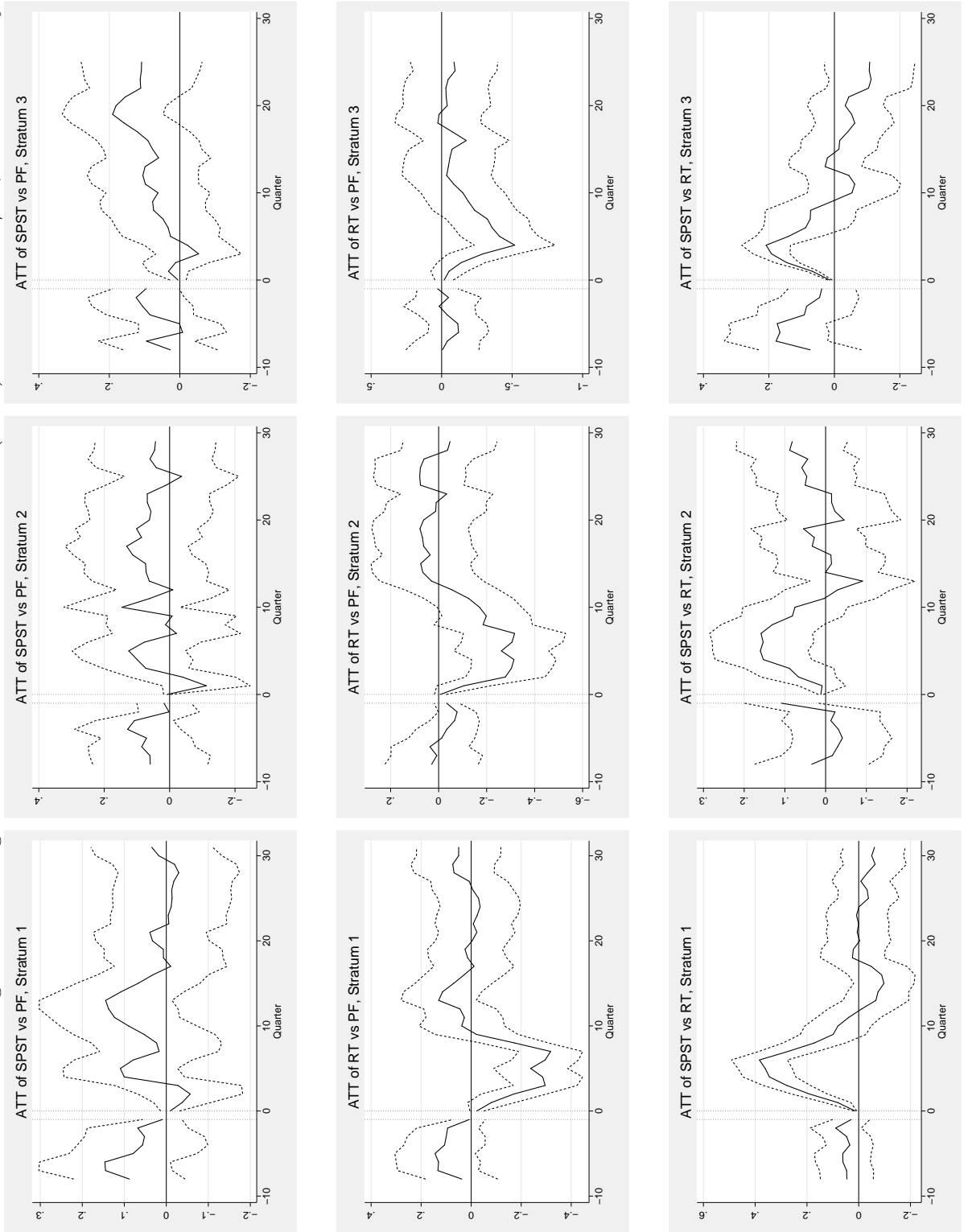
Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) quarters on the abscissa.

Figure 6: Average Treatment Effect on the Treated (ATT) for Cohort 93/94, West Germany



Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-employment (< 0) and post-treatment (≥ 0) quarters on the abscissa.

Figure 7: Average Treatment Effect on the Treated (ATT) for Cohort 93/94, West Germany



Difference in employment rates is measured on the ordinate, pre-unemployment (< 0) and post-treatment (≥ 0) quarters on the abscissa.

Table 6: Cumulated differences in employment rates – sum of quarterspecific average treatment effects on the treated since beginning of treatment

Cumulated Treatment Effects, PF vs Waiting, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-0.085 (0.385)	0.758 (0.706)	2.072 (1.016)**
Stratum 2	0.164 (0.316)	1.150 (0.653)*	1.971 (1.009)*
Stratum 3	0.276 (0.304)	0.748 (0.685)	1.280 (1.115)
Cumulated Treatment Effects, SPST vs Waiting, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	0.174 (0.118)	1.420 (0.241)***	2.524 (0.373)***
Stratum 2	0.631 (0.173)***	1.920 (0.353)***	2.766 (0.536)***
Stratum 3	0.702 (0.173)***	2.725 (0.406)***	4.221 (0.649)***
Cumulated Treatment Effects, RT vs Waiting, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-1.353 (0.169)***	-0.150 (0.326)	0.921 (0.511)*
Stratum 2	-0.678 (0.252)***	1.069 (0.501)**	2.842 (0.761)***
Stratum 3	-0.347 (0.216)	1.673 (0.533)***	3.017 (0.808)***
Cumulated Treatment Effects, PF vs SPST, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	0.028 (0.355)	-0.199 (0.686)	0.023 (1.036)
Stratum 2	-0.159 (0.426)	-0.014 (0.833)	0.431 (1.224)
Stratum 3	0.635 (0.348)*	0.435 (0.876)	0.722 (1.499)
Cumulated Treatment Effects, PF vs RT, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	0.853 (0.395)**	0.348 (0.736)	0.259 (1.117)
Stratum 2	0.485 (0.526)	0.887 (1.165)	1.072 (1.868)
Stratum 3	1.237 (0.350)***	0.907 (0.836)	0.140 (1.402)
Cumulated Treatment Effects, SPST vs PF, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-0.125 (0.339)	-0.848 (0.714)	-2.114 (1.041)**
Stratum 2	0.442 (0.606)	0.039 (1.148)	-0.810 (1.556)
Stratum 3	0.798 (0.406)**	1.837 (1.022)*	1.768 (1.601)
Cumulated Treatment Effects, SPST vs RT, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	1.246 (0.354)***	1.072 (0.599)*	0.199 (0.789)
Stratum 2	1.208 (0.372)***	0.842 (0.708)	0.126 (1.062)
Stratum 3	1.310 (0.286)***	1.625 (0.771)**	1.575 (1.240)

Cumulated Treatment Effects, RT vs PF, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-0.590 (0.476)	0.957 (1.064)	2.413 (1.728)
Stratum 2	-0.496 (0.498)	0.413 (1.022)	1.252 (1.528)
Stratum 3	-0.133 (0.431)	1.498 (1.104)	1.632 (1.654)

Cumulated Treatment Effects, RT vs SPST, Cohort 86/87, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-1.173 (0.227)***	-1.024 (0.440)**	-0.774 (0.698)
Stratum 2	-0.674 (0.376)*	0.354 (0.848)	1.778 (1.345)
Stratum 3	-0.430 (0.269)	-0.207 (0.691)	-0.066 (1.098)

Cumulated Treatment Effects, PF vs Waiting, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-0.001 (0.293)	0.317 (0.606)	0.876 (0.924)
Stratum 2	0.340 (0.235)	1.566 (0.499)***	2.862 (0.744)***
Stratum 3	0.544 (0.276)**	1.590 (0.600)***	2.540 (0.899)***

Cumulated Treatment Effects, SPST vs Waiting, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-0.012 (0.113)	1.201 (0.235)***	2.375 (0.348)***
Stratum 2	0.378 (0.130)***	1.745 (0.266)***	3.070 (0.421)***
Stratum 3	0.439 (0.097)***	1.495 (0.217)***	2.544 (0.338)***

Cumulated Treatment Effects, RT vs Waiting, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-1.982 (0.149)***	-1.552 (0.340)***	-1.061 (0.535)**
Stratum 2	-1.218 (0.192)***	-0.059 (0.395)	1.352 (0.649)**
Stratum 3	-0.845 (0.257)***	-0.074 (0.556)	1.310 (0.905)

Cumulated Treatment Effects, PF vs SPST, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	0.209 (0.282)	-0.498 (0.605)	-1.054 (0.930)
Stratum 2	-0.085 (0.354)	-0.324 (0.741)	-0.300 (1.136)
Stratum 3	0.333 (0.376)	0.485 (0.782)	0.439 (1.165)

Cumulated Treatment Effects, PF vs RT, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	2.002 (0.376)***	1.723 (0.763)**	1.534 (1.234)
Stratum 2	1.500 (0.387)***	2.623 (0.795)***	3.322 (1.296)**
Stratum 3	1.463 (0.355)***	2.559 (0.879)***	2.893 (1.408)**

Cumulated Treatment Effects, SPST vs PF, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	0.174 (0.391)	0.920 (0.824)	1.017 (1.240)
Stratum 2	0.210 (0.366)	0.620 (0.828)	1.306 (1.374)
Stratum 3	0.081 (0.370)	0.733 (0.898)	1.852 (1.378)

Cumulated Treatment Effects, SPST vs RT, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	1.926 (0.263)***	2.065 (0.614)***	1.984 (0.981)**
Stratum 2	0.801 (0.311)**	0.958 (0.616)	0.963 (0.950)
Stratum 3	0.929 (0.215)***	0.886 (0.560)	0.420 (0.860)

Cumulated Treatment Effects, RT vs PF, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-1.707 (0.374)***	-1.477 (0.805)*	-1.481 (1.164)
Stratum 2	-1.890 (0.445)***	-2.453 (1.017)**	-2.158 (1.678)
Stratum 3	-2.112 (0.743)***	-2.988 (1.713)*	-3.341 (2.694)

Cumulated Treatment Effects, RT vs SPST, Cohort 93/94, West Germany			
	8 quarters	16 quarters	24 quarters
Stratum 1	-1.485 (0.257)***	-1.698 (0.540)***	-1.453 (0.848)*
Stratum 2	-1.411 (0.250)***	-1.661 (0.536)***	-1.389 (0.869)
Stratum 3	-0.940 (0.201)***	-1.372 (0.519)***	-1.122 (0.825)

Remark: *, **, and *** denote significance at the 10%-, 5%-, and 1%-significance level, respectively.

IZA DP No. 1868

Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany

Bernd Fitzenberger
Stefan Speckesser

November 2005

Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany

Bernd Fitzenberger

*Goethe University Frankfurt,
ZEW, IFS and IZA Bonn*

Stefan Speckesser

*Policy Studies Institute London
and Goethe University Frankfurt*

Discussion Paper No. 1868
November 2005

IZA

P.O. Box 7240
53072 Bonn
Germany

Phone: +49-228-3894-0
Fax: +49-228-3894-180
Email: iza@iza.org

Any opinions expressed here are those of the author(s) and not those of the institute. Research disseminated by IZA may include views on policy, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The Institute for the Study of Labor (IZA) in Bonn is a local and virtual international research center and a place of communication between science, politics and business. IZA is an independent nonprofit company supported by Deutsche Post World Net. The center is associated with the University of Bonn and offers a stimulating research environment through its research networks, research support, and visitors and doctoral programs. IZA engages in (i) original and internationally competitive research in all fields of labor economics, (ii) development of policy concepts, and (iii) dissemination of research results and concepts to the interested public.

IZA Discussion Papers often represent preliminary work and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be available directly from the author.

ABSTRACT

Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany*

Based on unique administrative data, which has only recently become available, this paper estimates the employment effects of the most important type of public sector sponsored training in Germany, namely the provision of specific professional skills and techniques (SPST). Using the inflows into unemployment for the year 1993, the empirical analysis uses local linear matching based on the estimated propensity score to estimate the average treatment effect on the treated of SPST programs starting during 1 to 6, 7 to 12, and 13 to 24 months of unemployment. The empirical results show a negative lock-in effect for the period right after the beginning of the program and significantly positive treatment effects on employment rates of about 10 percentage points and above a year after the beginning of the program. The general pattern of the estimated treatment effects is quite similar for the three time intervals of elapsed unemployment considered. The positive effects tend to persist almost completely until the end of our evaluation period. The positive effects are stronger in West Germany compared to East Germany.

JEL Classification: C14, C23, H43, J64, J68

Keywords: training program, employment effects, administrative data, matching

Corresponding author:

Bernd Fitzenberger
Department of Economics
Goethe-University
PO Box 11 19 32 (PF 247)
60054 Frankfurt am Main
Germany
Email: fitzenberger@wiwi.uni-frankfurt.de

* This study is part of the project "On the effectiveness of further training programs. An evaluation based on register data provided by the Institute of Employment Research, IAB (über die Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB)" (IAB project number 6{531A). The data were compiled in this joint project with the Swiss Institute for Internationale Economics and Applied Economic Research at the University of St. Gallen (SIAW) and the Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). We gratefully acknowledge financial support by the IAB. We benefitted from comments in seminars at ZEW Mannheim, IAB Nürnberg, Goethe University Frankfurt, and Stanford University. We thank Annette Bergemann, Stefan Bender, Reinhard Hujer, Michael Lechner, Konrad Menzel, Ruth Miquel, Don Rubin, Jeff Smith, Robert Völter, and Conny Wunsch for helpful discussions. All errors are our sole responsibility.

Contents

1	Introduction	1
2	Basic regulation of further training	2
2.1	Programs	2
2.2	Participation	4
3	Data and type of treatment	4
3.1	Employment and benefit data	5
3.2	Monitoring data for training and the merged data set	6
3.3	Contents and types of further training	7
3.4	Provision of specific professional skills and techniques	8
3.5	Inflow sample into unemployment and participation by type of training	10
4	Evaluation approach	11
4.1	Extending the static binary treatment approach to a dynamic setting	12
4.2	Details of the matching approach	16
5	Empirical results	18
5.1	Descriptive evidence on SPST training spells	18
5.2	Estimation of propensity score	20
5.3	Treatment effects	22
6	Conclusions	25
	References	27
	Appendix	30
	Additional Data Appendix	1
1.	Types of further training: A classification	1
2.	Identifying further training in merged data	5
3.	Coding plan for the treatment information	8
4.	Types of training and benefit payments	18

1 Introduction

Over the last decade, a number of studies has been conducted regarding the effectiveness of further training as part of active labor market policy in Germany, see Speckesser (2004, chapter 1) as a recent survey. Practically all the studies make use of survey data, such as the German Socio-Economic Panel [GSOEP].¹ Although these data are rich with respect to informative covariates, the evaluation studies summarized in the survey suffer from severe shortcomings with respect to the quality of the treatment information and to the precision of the employment history before and after treatment. Besides, most evaluation studies only assess the effects of such policies in East Germany. Finally, the samples sizes in these studies are typically small. They do not allow the researcher to evaluate the effects of any heterogeneous treatment or of treatments targeted to specific groups of individuals.

This evaluation study takes advantage of unique administrative data which involves register data on employment as well as data on unemployment and participation in active labor market programs generated by the Federal Employment Office (*Bundesagentur für Arbeit*). Our data set merges register data with benefit data and with survey data obtained from the local offices of the Federal Employment Office for *participants* in further training programs for the period 1980-1997 offering rich information on quite heterogeneous courses: further training (off-the-job) consists of a) the provision of specific professional skills, b) complete retraining of the employed to a new formal degree for a different profession, c) short-term courses which increase the search effectiveness of the individuals, and d) German language courses for immigrants, using a classification developed in this paper.

While the previous literature evaluates the employment effects for quite heterogeneous training programs, this paper focuses on quite a specific type of training which is defined by its economic purpose. Based on our classification of training types, we evaluate the employment effects of the most important type, the provision of specific professional skills.

Since the analysis is based on administrative data, this study has to use a non-experimental evaluation approach. We build on the conditional independence as-

¹Notable exceptions are the recent studies of Lechner et al. (2005a,b) which are based on the same data set as our study. In fact, the data set is the outcome of a joint effort to merge administrative data for evaluation purposes, see Bender et al. (2004). The studies of Lechner et al. (2005a,b) and our study differ a lot regarding the exact treatment definition, the choice of valid observations, and the econometric methods used.

assumption purporting that for the treated and the non-treated the employment outcome in case of non-treatment is the same on average conditional on a set of covariates which cover socio-economic characteristics, the previous employment history of the individuals, the beginning of unemployment, and the elapsed duration of unemployment. The analysis uses the popular propensity matching approach adjusted to a dynamic setting building on the recent work by Frederiksson and Johansson (2003) and Sianesi (2004). In a dynamic setting, one has to take account of the timing of events, see also Abbring and van den Berg (2003, 2004). Our matching estimator is implemented using local linear matching (Heckman/Ichimura/Smith/Todd, 1998) with the crossvalidation procedure suggested in Bergemann et al. (2004).

The remainder of the paper is structured as follows: Section 2 gives a short description of the institutional regulation and participation figures for Active Labor Market Policy. Section 3 focuses on the different options of further training, their target groups, and course contents. Section 4 describes the methodological approach to estimate the treatment effects. The empirical results are discussed in section 5. Section 6 concludes. The final appendix provides further information on the data and detailed empirical results. An additional data appendix provides detailed information on the construction of the data set.

2 Basic regulation of further training

2.1 Programs

For the period of our data, further training in Germany is regulated on the basis of the Labour Promotion Act (*Arbeitsförderungsgesetz*, AFG) and is offered and co-ordinated by the German Federal Employment Service (formerly *Bundesanstalt für Arbeit*, BA). It aims at improving occupational flexibility, career advancement and the prevention of skill shortages. However, following the persistent unemployment after the 70's, the programs of further training change their character from a preventive ALMP rather towards an intervention policy offered to unemployed and those who are at severe risk of becoming unemployed.

The increasing number of unemployed entering these programs changed the aims of the programs from the skill-upgrading programs that were focused on the employed to short-term programs in which individuals are taught new technologies and partial enhancement of existing skills for occupational re-integration. Although many

changes concerning benefit levels and eligibility were implemented, the traditional policies further training, retraining, and integration subsidy remained unchanged until 97. In the following, we give a short description of these programs:

- **Further training** includes the assessment, maintenance and extension of skills, including technical development and career advancement (*Weiterbildung*). The duration of the courses depends on individual predispositions, other co-financing institutions and adequate courses provided by the training suppliers.
- **Retraining** enables vocational re-orientation if a completed vocational training does not lead to adequate employment (*Umschulung*). Retraining is supported for a period up to 2 years and aims at providing a new certified occupational skill.
- As third program of further training, **integrations subsidies** (*Einarbeitungszuschuss*) offer financial aid to employers providing employment to workers who have been unemployed or directly threatened by unemployment. It offers the grant for an adjustment period until the supported persons reach full proficiency in their job (up to 50% of the standard wage in the respective occupation).
- In 79, **short-term training** was introduced under §41a AFG aiming to “increase prospects of integration”. With this program, skill assessment, orientation and guidance should be offered to unemployed. The curricula under this program are usually short-term, lasting from two weeks up to two months and are intended to increase the placement rate of the unemployed.

Except for the integration subsidy which offers participants a standard salary (according to union wage contracts), participants are granted an income maintenance (*Unterhaltsgeld*) if the conditions of entitlement are satisfied. To qualify, persons must meet the requirement of being previously employed for a minimum duration, i.e. at least 1 year in contributory employment or receipt of unemployment benefit or subsequent unemployment assistance.

The income maintenance amounts to 67% of wages for participants with at least one dependent child, otherwise 60% which is equivalent to the unemployment benefit. However, benefits used to be much higher for the 80's and early 90's with up to 80% of previous net earnings granted. If a person does not fulfil the requirement of previous employment, but had received unemployment assistance until the start

of the measure, an income maintenance may be paid as well. While participating in further training, participants requalify for unemployment insurance payments providing additional incentives to them to participate in programs. The BA bears all the costs of further training incurred directly through the training scheme, especially including course fees.

2.2 Participation

Among the three FuU programs, the general further training scheme (*Berufliche Weiterbildung*) is the most important in both East and West Germany. Starting with a total of 232,500 participants in 80, 70% of all participants started a further training scheme, whereas only 14% (32,600) begin a program under the Integration subsidy (*Eingliederungszuschüsse*) scheme. New entrants into retraining summed up to 37,900 (*Berufliche Umschulung*, about 16% of total). On average, participant stock is about 89,300 in 80. In 85, participant entries are 60% higher in total. By then, further training programs amounted to 80% of all participant entries. Between 80 to 90, participation increases to 514,600, 74% of these are entries into further training programs. Participation in retraining increases from 37,900 in 80 to 63,300 in 90.

When labor market policy is extended to East Germany, participation peaks at 887,600 entries in East Germany in 92 and 574,700 in West Germany, then declines to 378,400 in West Germany and 269,200 in East Germany in 96. The share of further training increases over time to 77% in West and to 76% in East Germany. The share of participants in retraining amounts to 20% in West and 18% in East Germany.

3 Data and type of treatment

This evaluation study is based on social insurance data for employment, on data involving transfer payments during unemployment, and on survey data for training participants reported by the local labor offices. The first data source is the IAB Employment Subsample (IABS) consisting of insurance register data for each employee recorded by the German social insurance system. Employees are usually subject to the mandatory social insurance system. The IABS additionally reports episodes, which individuals spent in unemployment involving benefit payments (Bender et al.,

2000). As the second data source, we use the reports by the German Employment Service on the structure, contents, duration, and benefit payment for participants in further training schemes. These reports were solicited as a monthly survey from the local labor offices in order to allow for internal and external monitoring (FuU-data, see Bender et al. 2004). Merging these two data sources, we can identify coherent types of further training. This is in contrast to earlier studies, which evaluate very heterogeneous types of treatment and which therefore provide much less informative evidence for policy makers.

3.1 Employment and benefit data

The core data for this evaluation are drawn from the **Employment Subsample** (*Beschäftigtenstichprobe* BST) of the Institute for Employment Research (IAB). The BST is a 1% random sample drawn from the mandatory employment register data for all employees who are covered by the social security system over the period 75-97. Social insurance contributions are compulsory for dependent employees earning above a minimum wage that is free of social insurance contributions. However, among the dependent employees specific groups working on a marginal part-time basis and civil servants are excluded. Although these groups are not sampled, the IABS covers more than 80% of the German labor force.

The second important source apart from the information of the BST is the **benefit payment register** (*Leistungsempfängerdatei* [LED]) of the Federal Employment Service. These data consist of spells for individuals who receive certain benefit payments from the BA. Besides unemployment benefit or assistance, these data also record very detailed information about income maintenance payments related to the participation in further training schemes.

Since the basic sampling of the IABS results from the employment register, only individuals who experience at least one spell of dependent employment between 75-97 are sampled. The sampling implies that one should restrict the analysis to entrants into programs from unemployment who were previously employed because the control group does not allow to construct a non-treatment outcome for treated individuals who did not experience registered unemployment before. The IABS samples roughly 1% of the overall dependent employment and benefit receipt, resulting in 591,627 individuals and in 8,293,879 spells over the period 75-97 for both East and West Germany.²

²However, the IABS, in the format that is available from the German central archive for empir-

3.2 Monitoring data for training and the merged data set

The participation data are collected for all participants in further training, retraining, integration subsidies and language courses in Germany (FuU-data) for internal monitoring and statistics on the contents of further training that were regularly published. These data report information about the type of courses, the intended integration objectives and rough information about the contents of the courses with respect to the skills provided. They provide an overview about the persons in FuU-programs, the type of program, the aim of the courses, the type of training (whether the training takes place in classrooms or “on the job”), the provider of the program and the beginning and ending of the treatment and again personal characteristics of the participants (information about sex, age, nationality, the region in which the program takes place, the educational attainment, the employment status before treatment and other important characteristics). The data also indicate the type of income maintenance paid during the participation in a program. Sample size of the FuU-data amounts 54,767 individuals corresponding to 72,983 spells of treatment over the period 80-97 (for West Germany, and 91-7 for the new federal states). In principle, individuals receiving training related benefits that are sampled in the IABS should be part of the FuU-data.³

These data were merged to the IABS data by the social insurance number and additional covariates. Merged data supply an integrated evaluation database consisting of comparable, longitudinal information for treatment and control group that covers all participants in further training, retraining, integration subsidies and short-term training courses as well as language training.

In addition to merging the different files, numerous corrections are implemented in order to improve the quality of the data: Inconsistencies in both files, which occurred with respect to the reported level of education and occupational status, the year of birth and the family status, were removed. The correction of the variable providing information on the level of schooling and professional education is especially impor-

ical social research, does not report the receipt of benefit, if the BST reports employment at the same time. In such a case participants may be recorded as employed e.g. while doing an internship. This implies a structural underreporting of the treatment, and we merged the IABS a second time with the original benefit data, so payments parallel to dependent employment are included (resulting in an integrated data denoted as IABSLED in the following).

³However, there are exceptions to this rule: Since we find participants without any payment of income maintenance, using the merged data is the only option to fully identify the treatment group.

tant for this study, because we assume the individual skills to be the decisive reason for an assignment into treatment. As the information on the individual’s vocational training is provided by the employers, we assume that this reflects rather the level of education necessary to fulfil the tasks in the individual’s current job. The individual’s formal skill level may very well lie above the reported education level by the employer. A detailed description of the correction can be found in Bender et al. (2004, chapter 3).

3.3 Contents and types of further training

The basic regulation of further training provides only a very basic framework, however no specific treatments with respect to integration targets or for target groups. Very different treatments can be implemented under the same regulation (e.g. training for career advancement or short-term courses for very long-term unemployed are both reported as “further vocational training”). Earlier descriptive studies⁴ on the types of treatment do not distinguish treatments providing basic social skills from treatments offering certified professional skills, which might have a very different impact on job search.

With the merged data of this study, we are able to identify specific types of further training while earlier papers usually evaluated bundles of very heterogeneous types of treatment. The combination of benefit data and FuU data allows us to identify whether a treatment is provided outside a firm specific labor market or within a firm, whether the course was general training or occupational specific. This paper is the first paper on further training in Germany that exploits all available information from administrative data, using the occupational status while being on training, the specific information about the benefit payments (which can be related to specific types of interventions) and a variable recording the type of training in the monitoring information on further training (FuU-data).⁵

⁴One of these studies based on the reported FuU-data by Blasche/Nagel (1995) does distinguish whether the training was carried out as an adjustment or a retraining and whether it was a full-time or part-time treatment.

⁵The training data should actually be sufficient to identify the extent of further training since they should have been collected for all training spells started under the AFG. However, there are two reasons which do not permit to rely only on the variable of type of training from the FuU-data: First, these training data are incomplete because data collection was not related to benefit payments. In such cases, administrative data are usually incomplete and the benefit information is required to identify the full extent of participation in the program. Secondly – and equally

The combination of these different sources allows for an identification of informative (and coherent) types of treatment applying a typology relying on the type of training from FuU-data (see Bender et al. 2005, chapter 2.3 for a description of the FuU-data) and the closeness to the demands of the labor market as indicated by the IABS-data on employment status. Especially important are employment status and program information: While the program information “further vocational training” might comprise both employed and unemployed participants, the employment status allows additionally to identify the target group (“reintegration” for specific groups or unemployed or “career advancement” for employees) or to indicate how close the program is related to an internal labor market. A combination of training and employment data is more informative than the unmodified information from the training data, because the latter data do not specify details of the implementation and the target group of a program.

Based on the information from both sources, a range of different treatments can be identified, which range from the provision of social skills and basic general training over the provision of specific skills for the purpose of reintegration of the unemployed, the integration of unemployed into firm specific labor markets, retraining and the promotion of certified occupations up to career advancement training that used to be supplied to persons without the risk of unemployment (see Speckesser 2004 for a more detailed description about the different types of training). The first section of the additional data appendix provides a classification of different types of treatment carried out under the AFG regulation. It also shows how these very distinct types of training can be identified based on merged data.

3.4 Provision of specific professional skills and techniques

We evaluate the most important type of training that provides specific professional skills and techniques (SPST). This type of further training intends to improve the starting position for finding a new job by providing additional skills and specific professional knowledge in short-term and medium-term courses. It involves freshening up specific skills, e.g. computer skills, or training on new operational practises. SPST is targeted at unemployed or persons at risk of becoming unemployed in or

important – the use of employment data and benefit data increases the precision of information on the type of training: It allows to find out whether a person was employed while being participant or whether a specific benefit was paid, both offering additionally valuable information about the participant’s type of treatment.

der to facilitate integration into full employment. This program basically consists of classroom training. In addition, an acquisition of professional knowledge by working experience is provided in most programs.

Participants usually obtain a certificate about the contents of the course, signaling refreshed or newly acquired skills and the amount of theory and work-experience achieved. Such a certificate sets an additional signal for potential employers and is supposed to increase the matching probability since the provision of up to date skills and techniques is considered to be a strong signal in the search process. The provision of specific professional skills and techniques aims to achieve the integration of unemployed by improving skills as well as by providing signals. Its role for a participant's occupational knowledge is therefore weaker than for retraining with a far more formal and thorough training providing a range of professional skills with an acknowledged certificate. However, the quantity of occupation specific knowledge certainly exceeds the level provided in short-term programs that usually aim at an improvement of job search techniques or general social skills. This type of training ranges in the middle of very formal (and very expensive) courses on the one hand and very informal and general courses on the other side.

This type of training was the most important type of training for the unemployment cohort used here (see descriptive statistics in section 3.5 based on our sample of unemployment inflows in 1993). Furthermore, the provision of specific professional skills and techniques still is the dominant type of training for unemployed today, see survey data for training providers showing which types of further training were mostly implemented in the year 2000 (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2000). These data allow the distinction of further training into the sub-categories retraining, provision of specific skills and techniques, integration into firm specific labor markets and promotion (Table 2). It shows that the provision of specific skills and techniques is still the most important type with 36% of all cases and 35% of the volume (hours x cases). Together with the similar type of "other course" usually providing limited occupational knowledge as well, 67% of all cases in West Germany and 68% of the total volume provided specific professional skills and techniques. The data also shows the relatively smaller role of provision of specific skills and techniques in East Germany, where long-term retraining programs are still the most important form of training with 29% of the total volume of training and 20% of all courses. However, "other courses" (20% of the total volume) and specific professional skills (29%) are very important, too.

In light of the recent data on course contents, we believe that our evaluation of the

program SPST is of particular interest for policy makers because this program is still the most important type of training today. Our evaluation using data for the 90's should therefore be regarded as a highly policy relevant contribution, providing long-term evidence for treatment effects in programs that are most similar to contemporary policies in place. Besides, we also expect SPST to be the most important type of training in future planning of further vocational training, see for example the recent report by the Federal Commission for Education Planning and Research, which stresses the importance of additional qualifications/complementary specific skills (BLK 2000, 3).

3.5 Inflow sample into unemployment and participation by type of training

We focus on the effect of training programs on employment chances of unemployed individuals. Therefore, we base our subsequent empirical analysis on an inflow sample into unemployment. We use the inflows into unemployment in the year 1993 both for East and West Germany and we estimate the effect of SPST on future employment rates. To be precise, we use individuals who experience a transition from employment to nonemployment and for whom a spell benefits transfer payments from the BA starts in the year 1993 before these unemployed individuals possibly find a new job. In the following, we denote the start of the benefit spell as the beginning of the unemployment spell. We condition on benefit reciprocity to omit most individuals who move out of the labor force after losing their jobs. We choose the year 1993 because this is the second year observable for East Germany such that we can control for one year of labor experience before the beginning of unemployment. Our data allow to follow individuals until December 1997.

Participation in provision of specific professional skills and techniques and other types of training can be identified by either LED-data or FuU-data. In the best case, both sources provide coherent information about the treatment and one can easily identify the type of treatment from both data sources.

However, due to quality deficiencies in the participation data, many participants might not be recorded in the FuU-data. In this case, the LED-data helps to identify the treatment on the basis of the benefit variable which itself offers very specific information about the treatment. In other cases, we observe individual records showing employment in the IABS information and at the same time training in the FuU-data. This is for example the case if the treatment takes place in a firm and

individuals are paid a normal salary (e.g. integration subsidy) or if individuals are prepared for precise job offers. Since we have two separate sources of data, we make use of all available information and combine benefit information with participation data in order to identify all different types of training.⁶

Table 3 provides information about the size of the inflow samples and the distribution of training. We only consider the three types of training programs, which are most suitable for unemployed individuals and which do not involve on-the-job training (training while working in a job). These are (i) Provision of specific professional skills (SPST), (ii) Preparation, social skills and short-term training (PST), and (iii) Qualification via the educational system and retraining (RT). The total inflow sample for West Germany comprises 18775 spells and 9920 spells for East Germany. There are 1500 training spells for West Germany and 1656 for East Germany. Among these, SPST represents by far the largest type of training with 895 SPST spells in West Germany and 1086 SPST spells in East Germany. Almost one fourth of all training spells involve RT and PST represents the smallest group both in West and East Germany. This paper focuses on SPST as the largest training program among the unemployed both in East and West Germany. In 1993, about 5% of all unemployed in West Germany and more than 10% in East Germany participate in such a training program.

4 Evaluation approach

We analyze the employment effects of the provision of specific professional skills and techniques (SPST). Specifically, we estimate the average treatment effect on the treated (TT), i.e. the differential impact the treatment shows for those individuals who participate in an SPST course. We take the 1993 inflow sample into unemployment. Extending the static binary treatment framework to a dynamic setting, we distinguish three types of treatment depending upon the month in which the SPST course starts relative to the elapsed unemployment duration. We estimate the TT for participation in SPST against the comprehensive alternative nonparticipation in SPST which includes participation in another program of active labor market policy. Our dynamic evaluation approach following Sianesi (2004) applies

⁶Section 1 of the additional data appendix describes in details, which variables were required for this. Section 2 describes the precise coding plan. Table 13 in section 3 shows that many treatments would not have been detected or would have been coded differently, if we could not have used the combined information from both benefit and participation data.

the standard static binary treatment approach recursively depending on the elapsed unemployment duration.

In the following, we first discuss our extension of the standard binary treatment approach to a dynamic setting. Then, we describe the implementation of the matching estimator for our problem.

4.1 Extending the static binary treatment approach to a dynamic setting

Our empirical analysis is based upon the potential–outcome–approach to causality (Roy, 1951, Rubin, 1974), see the survey Heckman/LaLonde/Smith (1999). We estimate the TT in the binary treatment case.⁷ The individual treatment effect is the difference between the treatment outcome Y^1 and the nontreatment outcome Y^0 , where the latter is not observed for the treated individuals. In a static context, TT is given by

$$(1) \quad \Delta = E(Y^1|D = 1) - E(Y^0|D = 1) ,$$

where D denotes the treatment dummy.

We use the static binary treatment framework in a dynamic context. Our basic sample consists of individuals who start an unemployment spell with transfer payments in 1993 and who had been employed before. These individuals can participate in an SPST program at different points of time in their unemployment spell. Both the type of treatment and the selectivity of the treated individuals may depend upon the exact starting date of the program. Abbring and van den Berg (2003) and Frederiksson and Johansson (2003) interpret the start of the program as an independent random variable in the “timing of events”. In a similar vein, Sianesi (2004) argues for Sweden that all unemployed individuals are potential future participants in active labor market programs, a view which is particularly plausible for countries with comprehensive systems of active labor market policies like Sweden or Germany. Unemployed individuals are not observed to participate in a program either because their participation takes place after the end of the observation period or because they leave the state of unemployment either by finding a job or by moving out of labor force.

⁷The framework can be extended to allow for multiple, exclusive treatments. Lechner (2001) and Imbens (2000) show how to extend standard propensity score matching estimators for this purpose.

Frederiksson and Johansson (2003) argue that it is incorrect to undertake a static evaluation analysis by assigning unemployed individuals to a treatment group and a nontreatment group based on the treatment information observed in the data. Consider the case of analyzing treatment irrespective of the actual starting date during the unemployment spell. If one assigns individuals to the control group who find a job later during the observation period, one effectively conditions on future outcomes when defining the treatment indicator. This might lead to an upward bias in the estimated treatment effect. A downward bias can arise as well when future participants, whose participation starts after the end of the observation period, are assigned to the control group. This might possibly lead to an upward bias in the estimated treatment effect.

The above discussion implies that a purely static evaluation of SPST programs is not warranted.⁸ Therefore, we extend the static framework presented above in the following way. We analyze the employment effects of the first SPST program participation during the unemployment spell considered.⁹ Our basic sample consists of workers who started an unemployment spell receiving transfer payments by the Federal Labor Office in 1993 and who had been employed shortly before.

We distinguish between treatment starting during months 1 to 6 of the unemployment spell, treatment starting during months 7 to 12, and treatment starting during months 13 to 24. Because our data end in 1997, we do not analyze treatments starting later than month 24. We estimate the probability of treatment given that unemployment lasts long enough to make an individual 'eligible'. For the treatment during months 1 to 6, we take the total sample of unemployed and estimate a Probit model for participation. The nontreatment group includes the unemployed who either never participate in SPST or who start treatment after month 6. For the treatment during months 7 to 12 or months 13 to 24, the basic sample consists of those unemployed who are still unemployed in the first month of the period considered, i.e. in months 7 and 13, respectively. We estimate a Probit of participating

⁸Under certain assumptions, drawing random starting times of the program is a valid alternative to use in this context, see e.g. Lechner (1999) and Lechner et al. (2005a,b) for this approach. However, this does not overcome all of the problems discussed here and we prefer to consider the timing of events explicitly. We do not introduce a random timing of the program starts among the nonparticipants for the following three reasons. First, random starting dates add noise to the data. Second, the drawn starting time might be impossible in the actual situation of the nontreated individual. Third, drawing random starting dates does not take the timing of events seriously.

⁹We do not analyze multiple sequential treatments, see Bergemann et al. (2004), Lechner and Miquel (2001), and Lechner (2004).

during the considered time interval of elapsed unemployment duration using all individuals who are still unemployed in the first month of the period. Following Sianesi (2004), one should estimate a separate Probit model for different starting dates of unemployment and separate starting dates of the programs. In our case, the number of observations is too small for this. However, even if enough data were available, we think that it would not be advisable to estimate monthly Probit regressions. The reason is that the starting date of the treatment is somewhat random (relative to the elapsed duration of the unemployment spell) due to available programs starting only at certain calendar dates. Therefore, we pool the treatment Probit for all inflows into unemployment in the three treatment periods assuming that the exact starting date is random within the time interval considered. However, when matching treated and non-treated individuals, we impose perfect alignment in the starting month of the unemployment spell and the elapsed unemployment duration at the start of the program.

In the next step, we implement a stratified matching approach. First, we match participants and nonparticipants whose unemployment period starts in the same calendar month. A second requirement is that the nonparticipants are still unemployed in the month before the treatment starts. This way, we only match nonparticipants who might have started a treatment in the same month as the participants. The expression for the nontreatment outcome for the participants is then obtained through the local linear regression on the estimated propensity score among this narrow set of nonparticipants matched to the participants. This way, we obtain a perfect alignment in calendar time thus avoiding drawing random starting times of the program.

Our estimated TT parameter has to be interpreted in a dynamic context. We analyze treatment conditional upon the unemployment spell lasting at least until the start of the treatment and this being the first SPST treatment during the unemployment spell considered. Therefore, the estimated treatment parameter is

$$(2) \quad \Delta(t, \tau) = E(Y_\tau^1 | D_t = 1, U \geq t - 1, D_1 = \dots = D_{t-1} = 0) \\ - E(Y_\tau^0 | D_t = 1, U \geq t - 1, D_1 = \dots = D_{t-1} = 0) ,$$

where D_t is the treatment dummy for treatment starting in month t of unemployment, Y_τ^1 , Y_τ^0 are the treatment and nontreatment outcomes, respectively, in periods $t + \tau - 1$, $\tau = 1, 2, \dots$ counts the months (plus one) since the beginning of treatment, and U is the duration of unemployment. Conditioning on past treatment decisions and outcomes, the treatment parameter for a later treatment period is not invariant with respect to changes in the determinants of the exit rates from unemployment or

the treatment propensity in the earlier phase of the unemployment spell. This is a direct consequence of modelling heterogeneity with respect to the starting time of the treatment relative to the length of elapsed unemployment. Both the treatment group and the group of nonparticipants at the start of the treatment are affected by the dynamic sorting effects taking place before, see Abbring and van den Berg (2004) for a recent discussion of this problem in the context of estimating duration models. Thus, the estimated treatment parameter depends dynamically on treatment decision and outcomes in the past when taking the timing of events seriously (Abbring and van den Berg, 2003; Fredriksson and Johanson, 2003; Sianesi, 2004). To avoid this problem, one often assumes a constant treatment effect over the duration of elapsed unemployment at the program start. Alternatively, other suitable uniformity or homogeneity assumptions for the treatment effect could be used. Such assumptions are not attractive in our context.

Using propensity score matching in a stratified manner, we estimate the treatment parameter in (2) allowing for heterogeneity in the individual treatment effects and for an interaction of the individual treatment effects with dynamic sorting taking place. To make this a valid exercise, we assume the following dynamic version of the conditional mean independence assumption (DCIA) to hold for our inflow sample into unemployment

$$(3) \quad \begin{aligned} & E(Y_\tau^0 | D_t = 1, U \geq t - 1, D_1 = \dots = D_{t-1} = 0, X) \\ & = E(Y_\tau^0 | D_t = 0, U \geq t - 1, D_1 = \dots = D_{t-1} = 0, X) , \end{aligned}$$

where X are time-invariant (during the unemployment spell) characteristics and Y_τ^0 is the nontreatment outcome in periods $\tau \geq 1$ (see also Sianesi, 2004, p. 137, for a similar discussion). We effectively assume that conditional on X , conditional on being unemployed until period $t - 1$, and conditional on not receiving treatment before t treated and nontreated individuals (both referring to treatment in period t) are comparable in their nontreatment outcomes in period t and later.

The treatment parameter in (2) is interesting when each time period one decides whether to start treatment in the next month or whether to postpone possible treatment to the future (treatment now versus waiting, see Sianesi, 2004). In addition, exits from unemployment in a certain period are not known in the period until they take place. Anticipation effects might invalidate this analysis, when the actual job arrival or the actual treatment is known some time beforehand. The former might introduce a downward bias in the estimated treatment effect while the latter might introduce an upward bias. This is a problem in any of the analyses based on the

timing-of-events approach. However, it will not be a problem, if individuals anticipate the chances or the determinants of one of these events as long as this occurs in the same way for treated and nontreated individuals conditional on X and the duration of elapsed unemployment in t .

By construction, treated individuals and their nontreated counterparts serving as controls exhibit the same unemployment duration until the beginning of the treatment. We investigate whether they differ in time-invariant unobserved characteristics by analyzing employment differences during 12 months before the start of the unemployment spell.

Finishing this section, one might be interested in knowing how our estimated treatment parameter in (2) relates to the static TT in (1), which is typically estimated in the literature. To relate the static TT to our dynamic setup, we define the treatment dummy $D = \sum_{t=1}^T D_t \cdot (U \geq t - 1)$ indicating whether treatment starts during the time interval $[1, T]$. The outcome variables (Y^0, Y^1) in (1) refer to the post treatment outcomes $(\tilde{Y}_\tau^0, Y_\tau^1)$ after the beginning of the treatment. Then, we have

$$(4) \quad E(Y_\tau^1 | D = 1) - E(\tilde{Y}_\tau^0 | D = 1) \\ = \sum_{t=1}^T [E(Y_\tau^1 | D_t = 1) - E(\tilde{Y}_\tau^0 | D_t = 1)] \cdot P(D_t = 1 / D = 1),$$

where \tilde{Y}_τ^0 represents the nontreatment outcome, either in employment or in unemployment, conditioning on no further treatment in the future. Thus, $E(Y_\tau^1 | D_t = 1) - E(\tilde{Y}_\tau^0 | D_t = 1)$ can not be related easily to $\Delta(t, \tau)$, since $\Delta(t, \tau)$ allows for the possibility of future treatment. Estimation of the different parameters has to account for different selection effects. However, in our application the group of treated individuals is quite small relative to the nontreatment group. Therefore, the static TT is likely to be close to the weighted average of the dynamic TTs $\Delta(t, \tau)$ with weights $P(D_t = 1 / D = 1)$ as in equation (4). It is not possible to sign the difference because our estimates for $\Delta(t, \tau)$ change sign with τ (see next section).

4.2 Details of the matching approach

Estimating the TT requires estimating the expected nontreatment outcome for the treated individuals. This estimation of the counterfactual is based upon the observed outcomes of the nontreated individuals. For this, we use a matching approach (Rosenbaum/Rubin, 1983; Heckman/Ichimura/Todd (1998); Heckman/LaLonde/Smith, 1999; Lechner, 1998) based on the estimated dynamic propen-

sity score, as described in the previous section. We apply local linear matching to estimate the average nontreatment outcome of the treated individuals.

Effectively, we run a nonparametric local linear kernel regression (Heckman/Ichimura/Smith/Todd, 1998; Pagan/Ullah, 1999; Bergemann et al., 2004) which can be represented by a weight function $w_{N_0}(i, j)$ that gives the higher weight to nonparticipant j the stronger his similarity to participant i regarding the estimated propensity score. The estimated TT can be written as

$$(5) \quad \frac{1}{N_1} \sum_{i \in \{D=1\}} \left\{ Y_{i,t}^1 - \sum_{j \in \{D=0, ue_j = ue_i\}} w_{N_0}(i, j) Y_{j,t}^0 \right\},$$

with N_0 being the number of nonparticipants j still unemployed right before treatment starts, N_1 being the number of participants i in treatment depending on elapsed unemployment, and ue_i, ue_j being the calendar month of the beginning of the unemployment spell i, j , respectively. $Y_{i,t}^1$ and $Y_{j,t}^0$ are the outcomes in the same calendar period t .

Matching estimators differ with respect to the weights attached to members of the comparison group. The most popular approach in the literature is nearest neighbor matching using the outcome of the closest nonparticipant ($j(i)$) as the comparison level for participant i , see Heckman et al. (1999) and Lechner (1998). In this case, $w_{N_0}(i, j(i)) = 1$ for the nearest neighbor $j(i)$ – as long as it is unique – and $w_{N_0}(i, j) = 0$ for all other nonparticipants $j \neq j(i)$. In our case, the weights are implied by a nonparametric local linear kernel regression of the nontreatment outcome on the estimated propensity score. Kernel matching has a number of advantages compared to nearest neighbor matching. The asymptotic properties of kernel based methods are straightforward to analyze and it has been shown that bootstrapping provides a consistent estimator of the sampling variability of the estimator in (5) even if matching is based on closeness in generated variables (this is the case with the popular method of propensity score matching which will be discussed below), see Heckman, Ichimura, Smith, and Todd (1998) or Ichimura and Linton (2001) for an asymptotic analysis of kernel based treatment estimators. Abadie and Imbens (2004) show that the bootstrap is in general not valid for nearest neighbor matching due to its extreme nonsmoothness.

For the local linear kernel regression in the sample of nonparticipants, we use the Gaussian kernel, see Pagan/Ullah (1999). Standard bandwidth choices (e.g. rules of thumb) for pointwise estimation are not advisable here since the estimation of the treatment effect is based on the average expected nonparticipation outcome for the group of participants, possibly after conditioning on some information to capture

the heterogeneity of treatment effects. To choose the bandwidth, we use the leave-one-out cross-validation procedure suggested in Bergemann et al. (2004) mimicking the estimation of the average expected nonparticipation outcome for each period. First, for each participant i , we identify the nearest neighbor $nn(i)$ in the sample of nonparticipants, i.e. the nonparticipant whose propensity score is closest to that of i . Second, we choose the bandwidth to minimize the sum of the period-wise squared prediction errors

$$(6) \quad \sum_{t=T_0}^{T_0+35} \left[\frac{1}{N_{1,t}} \sum_{i=1}^{N_{1,t}} \left(Y_{nn(i),t}^0 - \sum_{j \in \{D=0, ue_j = ue_{nn(i)}\} \setminus nn(i)} w_{i,j} Y_{j,t}^0 \right) \right]^2$$

where the estimation of the employment status for $nn(i)$ is not based on the nearest neighbor $nn(i)$ and $T_0 = 1, 7, 13$ is the first calendar month in the interval for unemployment duration (1–6, 7–12, 13–24) during which the treatment begins. For the local linear regression, we only use those unemployment spells starting in the same month as for $nn(i)$. The optimal bandwidth affecting the weights $w_{i,j}$ through the local linear regression is determined by a one-dimensional search. The resulting bandwidth is sometimes larger and sometimes smaller than a rule-of-thumb value for pointwise estimation, see Ichimura/Linton (2001) for similar evidence in small samples based on simulated data.

We take account of the sampling variability in the estimated propensity score by bootstrapping the standard errors of the estimated treatment effects. To account for autocorrelation over time, we use the entire time path for each individual as block resampling unit. All the bootstrap results reported in this paper are based on 500 resamples. Since the bandwidth choice in (6) is computationally expensive, the sample bandwidth is used in all resamples.

5 Empirical results

5.1 Descriptive evidence on SPST training spells

Our empirical analysis is performed separately for West and East Germany. We restrict the data to the 25 to 55 years old in order to rule out periods of formal education or vocational training as well as early retirement. The analysis is based on the inflows from employment into unemployments which are associated with the start of a transfer payment by the Federal Labor Office during the year 1993. We observe 12320 such spells in West Germany and 7297 in East Germany. The analysis

is based on spells, i.e. the sample involves more than one spell for individuals for whom we observe multiple unemployment spells with transfer payments in 1993 and short employment spells between. An SPST treatment is associated with an unemployment spell if the individual does not start employment before the beginning of the treatment occurs. Therefore, in cases with multiple unemployment spells, a treatment after the beginning of the second unemployment spell is only recorded for the second unemployment spell but not for the first one. For the first unemployment spell we record no treatment and the outcome is set to not employed during the second unemployment spell and while receiving treatment. Note that the first spell of the same individual can not serve as a comparison observation for the treatment during the second spell because of the perfect alignment in calendar time when estimating the TT in equation (2).

Table 4 shows the number of unemployment spells with SPST treatment depending on the elapsed duration of unemployment. There are 751 treatment spells in West Germany and 971 in East Germany. Among these, 171 in West Germany and 217 in East Germany start during the first six months of unemployment, 147 and 227, respectively, during months 7 to 12, 260 and 373, respectively, during the second year of unemployment, and 173 and 154, after two years of unemployment. SPST programs tend to start on average after a slightly longer elapsed duration of unemployment in West Germany compared to East Germany. Table 5 contains descriptive information on the starting dates. The average starting date is 16.6 months for West Germany and 15.1 months for East Germany. Considering the evidence for the three quartiles, the difference in the average arises mainly from the upper part of the distribution, i.e. the late starting dates in West Germany are later than in East Germany. Since the data for our analysis end in December 1997 and we analyze the employment outcome during 36 months after the beginning of the treatment, we only consider treatments starting during the first 24 months of unemployment. Table 5 provides descriptive information on the duration of training spells. In East Germany, durations are longer compared to West Germany. The average duration is about 2.4 months higher and the difference is slightly higher in the upper part of the distribution (4 months at the upper quartile) compared to the lower part of the distribution (2 months at the lower quartile).

5.2 Estimation of propensity score

To estimate the propensity score, we obtain Probit estimates for SPST training starting during the three time intervals for elapsed unemployment duration, i.e. 1–6 months (TR16), 7–12 months (TR712), and 13–24 months (TR1324). Tables 6 and 7 report our preferred specifications for West and East Germany, which are obtained after extensive specification testing. The covariates considered are all time-invariant for an individual during the unemployment spell. The variable definitions are given in table 10. Personal characteristics considered are the age at the beginning of the unemployment spell (as five-year age dummies), dummy variables for gender, being a foreigner, state of residence (LAND), and formal education (BIL). We also use the month when the unemployment period starts (UE-ENTRY) and the employment status 6 and 12 months before the beginning of the unemployment spell (PRE-EX6, PRE-EX12). Finally, a number of characteristics of the previous job enter the specification, namely, broad industry indicators (WZW), job status (BER), firm size (GR), and information on earnings in the previous job. We use three variables containing information on earnings. Due to reporting errors and censoring problems, we do not know the earnings for all observations and we distinguish three cases. PENTG is a dummy variable for earnings above the minimum level to be subject to social security taxation.¹⁰ ENTGCENS is a dummy variable for earnings being top-coded at the social security taxation threshold (*Beitragsbemessungsgrenze*). LENTG is log daily earnings in the range between 15 Euro and the topcoding threshold and zero otherwise.

Our specification search starts with using all the covariates mentioned above without interactions. Then those covariates are dropped for which the Probit estimator cannot be obtained due to perfect predictions for certain values of the covariates.¹¹ For the variables state, firm size, regional agglomeration, and industry information, we test whether the dummy variables are jointly significant. When insignificance is found, the covariates are dropped. Finally, we test for the significance of interaction

¹⁰In 1992, monthly earnings below DEM 500 in West Germany and DEM 300 in East Germany for marginal part-time employees (*geringfügig Beschäftigte*) were not subject to social security taxation and should therefore not be present in the data. In addition, it was possible to earn at most twice as much in at most two months of the year. Probably due to recording errors, the data shows a number of employment reports with zero or very low earnings. Since this information is not reliable, we only use the information for daily earnings reported above 15 Euro as a conservative cut-off point.

¹¹Such a situation would contradict the assumption required for propensity score matching that the treatment probability has to lie strictly between zero and one.

effects of gender and age with a number of covariates. Only the significant effects remain in the specification and we did not find inconsistent test results regarding the sequence of tests performed. Finally, we investigate the goodness-of-fit for fairly narrow cells of observations based on the observed covariates. The predicted probabilities for our final preferred specification are in close correspondence to their empirical counterparts and simple goodness-of-fit tests show no rejection. These detailed results are available upon request.

The results for the Probit estimates in tables 6 and 7 show that the final specifications differ between the three time intervals and between West and East. Age effects are not significant in most cases except for TR1324 in West Germany. Firm size and industry are important for all treatment types in East Germany but only for early SPST programs (TR16 and TR712) in West Germany. For some covariates, the signs of the effects differ by treatment type, e.g. WZW5 (Construction) in East Germany seems to be associated with a later start of treatment. Remarkable regional differences exist in treatment assignment by states, especially in East Germany. Unemployed coming from large firms seem to be more likely to receive treatment. More highly educated individuals are more likely to receive early treatment in East Germany (especially at older ages for TR1324) and West Germany, with the exception of TR16 in West Germany. Foreigners are less likely to receive treatment (in East Germany, this holds only for TR16 and TR1324, but the number of foreigners is small here). Higher previous earnings increase the likelihood of receiving treatments TR16 and TR1324 in East Germany, whereas there are no clear cut effects in West Germany. Also, the month of entry into unemployment (seasonal effect) seems to play a role in East Germany but not in West Germany. White collar workers are more likely to receive treatment in a number of cases. In West Germany, females are less likely to participate in TR1324, and, when highly educated, in TR712. There is no significant gender effect for TR16 and females are more likely to participate in TR712 when they were white collar workers before. In East Germany, females are more likely to receive later treatments TR712 and TR1324 in a number of cases. There, younger females are more likely to receive TR712 and females from certain industries (WZW1, WZW2, WZW6) are more likely to receive TR1324. The estimation results show that the determinants of SPST program participation differs strongly by the elapsed unemployment duration.

5.3 Treatment effects

Based on the estimated propensity scores in the previous subsection, we match SPST participants and nonparticipants who started unemployment in the same month and we only use nonparticipants who are still unemployed in the month before treatment starts. The estimated TT is then estimated separately for month $\tau = 1, \dots, 36$ after the beginning of the SPST program according to equation (5) where the expected nontreatment employment outcome is obtained by means of a local linear regression on the propensity score¹² among the nonparticipants considered. A comparison of the estimated propensity score for SPST participants and nonparticipants shows a close overlap for each stratum defined by the month of entry into unemployment and the beginning of the SPST treatment.¹³ We obtain an estimate for the variance of the estimated treatment effects through bootstrapping the entire observation vector for an observed spell in our inflow sample. This way, we take account of possible autocorrelation in the outcome variable. Inference is based on 500 resamples.¹⁴ As a preprogram test of the matching validity, we estimate in the same way the differences between participants and matched nonparticipants during months 1 to 12 before the treatment. By construction, participants and matched nonparticipants are unemployed between the beginning of their unemployment and the beginning of the treatment.

As a second test for the quality of matching, we use a standard t-test to assess whether the means of the observable X-variables are statistically different from each other. We construct the observable characteristics of the matched controls based on the local linear regression used for matching and predict the covariates for the matched sample. The t-statistics represent the ratio of the difference in the two means in the treatment and the matched control group (numerator) to the estimated standard deviation of the mean difference in the numerator (denominator). A significant difference suggests a mismatch in the respective X-variable.

The results of the tests are shown in tables 8 and 9 for the covariates used for the estimation of the propensity score: We never find a significant difference with respect to the observable characteristics between the treated and the matched control. In this case, the matching procedure is successful in using a suitable control group with

¹²We use the fitted index $X_i\beta$ from the Probit estimates.

¹³These results are available upon request.

¹⁴This still fairly small number of resamples is due to the high computation time involved. However, results do seem to be quite reliable. Comparing the results based on 500 resamples with the results based on only the first 200 resamples, we do find any noticeable difference.

respect to the observable covariates.

Figures 1–6 graphically represent the evaluation results. Each figure contains a panel of three graphs. The top graph involves the estimated average treatment effect for the treated during months 1 to 36 after the beginning of the treatment and the differences before months 1 to 12 before the beginning of the unemployment spell. The graph in the middle shows the average employment outcome for the treatment group and the bottom graph shows the average estimated nontreatment outcome based on the matched nonparticipants. We put pointwise 95%–confidence intervals around the estimates.

The patterns of the estimated treatment effects for months 1 to 36 after the beginning of the program are surprisingly similar across the different settings, even though the average employment rates in the middle and bottom graph decline for latter program starts. Treated individuals show an increase in employment rates during the first year and then remain at a fairly constant level during the second and third year. Only for late treatment TR1324 in West Germany, we observe a decline of about 10 percentage points (ppoints) after 2.5 years. In West Germany, treated individuals with early treatment TR16 reach an employment rate of about 60% after one year. For TR712, this lies around 50 to 55% and for TR1324 around 35 to 40%. The expected average nontreatment outcome converges to a level of around 45% for TR16, around 30 to 35% for TR712, and around 20 to 25% for TR1324. As to be expected, the future employment chances for individuals decline with longer elapsed unemployment duration. Interestingly, the effect of the treatment seems to be quite similar, except for the decline at the end for TR1324. We find a negative lock-in effect for the period right after the beginning of the program and significantly positive treatment effects on employment rates of about 10 ppoints and above after a year. For TR712 in West Germany, the estimated treatment effect of around 20 ppoints is the highest among the three cases.

Though similar in nature, the results for East Germany show some differences. It takes about 1.5 years for the employment rates to reach their highest level. For TR16, the treatment group reaches an employment rate of about 60%, for TR712 of about 45 to 50%, and for TR1324 of about 35%. For TR1324, we see a small decline at the end. The estimated nontreatment employment rates stabilize at a level of about 50% for TR16, about 35 to 40% for TR712, and about 25 to 30% for TR1324. Again for TR1324, we observe a small decline at the end. The estimated treatment effects again show a negative lock-in effect for the period right after the beginning of the program and a significantly positive treatment effect of about 10

ppoints after about 1.5 years. The long-run treatment effect is slightly lower for the later treatment TR1324, but still significantly positive.

A comprehensive cost-benefit analysis of the SPST program is not possible mainly for two reasons. First, we lack information on the monetary costs and on transfer payments during the treatment and the unemployment spell. Second, we can not analyze the employment effects after 36 months. As a first step to contrast the initial negative lock-in effects of the programs with the later positive program effect, we calculate the cumulated effects of the program 12, 24, and 36 months after the beginning of the program (see Lechner et al., 2005a,b, for a similar exercise). The cumulated effects are calculated as the sum of the effects depicted in figures 1-6 starting in month 1 and summing up to months 12, 24, and 36, respectively. Table 11 provides the results. The estimated standard errors are based on the bootstrap standard errors for the month specific treatment effects. For West Germany, the cumulated effects after 12 months are still significantly negative for TR16 and positive but not significant for later treatments. The cumulated effects increase with longer time horizons and become significantly positive at a five percent significance level after 36 months (for TR712 already after 24 months) for a one-sided test. For East Germany, the longer duration of the treatment spells results in a stronger, significantly negative lock-in effect after 12 months. The cumulated effect is still negative after 24 months but only significantly so for TR712. After 36 months the cumulated effects turn positive but they are still not significant. It is likely that a significantly positive cumulated effect can be found for an even longer time horizon for East Germany. This is not certain, however, since there is a slight tendency for the period specific effects to decline after about 2.5 years and since the standard errors tend to increase with a longer horizon.

It remains to discuss the estimated preprogram effects in figures 1-6 for the twelve months before the beginning of the unemployment spell. To be precise, these are the twelve months before the beginning of transfer payments by the Federal Labor Office after having lost the job. Individuals may have become unemployed earlier than this first month of unemployment period though having had a job in the recent past is a prerequisite for transfer payment. In fact, the employment rate among the treated lies somewhere between 75% and 90% during the twelve months before the start of transfer payments. In month -1, the employment rate is above 80% in all case, i.e. in the vast majority of cases the start of the transfer payment coincides with the start of the unemployment spell. The estimated preprogram effect, i.e. the difference between the employment rates of the treatment group and the estimated employment rate of similar nontreated individuals, is not significantly different from

zero in all cases, except for month -1 for TR1324 in East Germany. In the latter case, the rejection is not strong. Since all individuals become eventually unemployed in month 0 (the time between the beginning of the unemployment spell and the beginning of the treatment), our preprogram test should focus on the differences during the earlier phase of the twelve months before. For this earlier phase, there is no evidence of systematic differences in employment rates between treated and non-treated individuals after matching. This indicates that time-invariant unobserved heterogeneity does not invalidate our matching approach.

6 Conclusions

Based on a unique administrative data set for Germany, which has only been made available recently, we analyze the employment effects of the provision of specific professional skills and techniques (SPST) at the individual level. Specifically, we estimate the average treatment effect on the treated (TT), i.e. the differential impact the treatment shows for those individuals who participate in an SPST program. We take the 1993 inflow sample into unemployment and we distinguish three types of treatment depending upon the month in which the SPST course starts relative to the elapsed unemployment duration. We distinguish between the programs starting during 1 to 6, 7 to 12, and 13 to 24 months of unemployment. We estimate the TT for participation in SPST against the comprehensive alternative nonparticipation in SPST which includes participation in another program of active labor market policy. The analysis is conducted separately for West and East Germany.

The general pattern of the estimated treatment effects is quite similar for the three time intervals of elapsed unemployment considered. We find negative lock-in effects shortly after the treatment starts. After a while the effects turn positive and they persist almost completely until the end of our evaluation period. The positive effects are stronger in West Germany compared to East Germany and the lock-in effects are stronger in East Germany. The cumulated employment effects 36 months after the beginning of the treatment are significantly positive in West Germany. They are also positive for East Germany, but not significantly so. Our study draws a somewhat more positive picture of public sector sponsored training compared to most of the previous studies based on survey data. Our results are somewhat similar to those obtained in the studies Lechner et al. (2005a,b) based on the same data source, though the exact treatment definition, the choice of valid observations, and the employed econometric methods differ a lot between their studies and ours.

However, an overall assessment of the microeconomic effects is not possible since various necessary information for a comprehensive cost–benefit–analysis are lacking in our data set.

References

- Abadie, and G. Imbens (2004). “On the Failure of the Bootstrap for Matching Estimators.” Unpublished Discussion Paper, Harvard University and UC Berkeley.
- Abbring, J. and G.J. van den Berg (2003). “The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models.” *Econometrica* 71:1491–1517.
- Abbring, J. and G.J. van den Berg (2004). “Social Experiments and Instrumental Variables with Duration Outcomes.” Unpublished Manuscript, Free University Amsterdam and Tinbergen Institute.
- Ashenfelter, O. (1978). “Estimating the Effect of Training Program on Earnings.” *Review of Economics and Statistics* 60:47–57.
- Bender, S., A. Bergemann, B. Fitzenberger, M. Lechner, R. Miquel, S. Speckesser, C. Wunsch (2005). “Über die Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen”, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, IAB, Nürnberg.
- Bender, S., A. Haas, and C. Klose (2000). “IAB employment subsample 1975–1995”, *Schmollers Jahrbuch*, 120, 649–662.
- Bender, S. and C. Klose (2000) “Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose – ein Weg zurück in die Beschäftigung? Analyse einer Abgängerkohorte des Jahres 1986 aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit der ergänzten IAB–Beschäftigtenstichprobe 1975-1990.” *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33(3):421–444.
- Bergemann, A., B. Fitzenberger, and S. Speckesser (2004). “Evaluating the Dynamic Employment Effects of Training Programs in East Germany Using Conditional Difference-in-Differences.” *ZEW Discussion Paper*, Mannheim.
- BLK ([Bund/Länder/Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung] 2000), *Erstausbildung und Weiterbildung, Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung* (83), Bonn: BLK
- Blundell, R., M. Costa-Dias, C. Meghir, and J. Van Reenen (2003). “Evaluating the Employment Effects of a Mandatory Job Search Program.” *Discussion Paper 03–05 Department of Economics of the University College London*.
- Bundesanstalt für Arbeit (1993, 1997, 2001). *Berufliche Weiterbildung*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit (various issues).
- Bundesanstalt fuer Arbeit (2003), *Geschäftsbericht 2002*, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit. *Einundfünfzigster Geschäftsbericht der Bundesanstalt für Arbeit*,
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003), *Berichtssystem Weiterbildung VII, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildung in Deutschland*, Berlin/Bonn: BMBF

- Fitzenberger, B. and H. Prey (2000). "Evaluating Public Sector Sponsored Training in East Germany." *Oxford Economic Papers* 52:497–520.
- Fitzenberger, B. and S. Speckesser (2002). "Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland. Ein Misserfolg der Arbeitsmarktpolitik?" In: Schmähl, W. (Hg.), *Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung*, Schriftenreihe des Vereins für Socialpolitik, Duncker und Humblodt.
- Fredriksson, P. and P. Johanson (2003) "Program Evaluation and Random Program Starts." Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala, Working Paper, 2003:1.
- Frölich, M. (2001). "Nonparametric Covariate Adjustment: Pair-matching versus Local Polynomial Matching." *Discussion Paper, University of St. Gallen*.
- Heckman, J., H. Ichimura, and P. Todd (1998). "Matching as an Econometric Evaluation Estimator." *Review of Economic Studies* 65:261–294.
- Heckman, J., H. Ichimura, J. A. Smith and P. Todd (1998). "Characterizing Selection Bias using Experimental Data." *Econometrica* 65:1017–1098.
- Heckman, J., R. J. LaLonde, and J. A. Smith (1999). "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs." In: O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3 A, Amsterdam: Elsevier Science, 1865–2097.
- Heckman, J. and R. Robb (1985). "Alternative Methods for Evaluating the Impact of Interventions." in: Heckman, J. and B. Singer (eds.), *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*, New York: Wiley, 156–245.
- Heckman, J. and J. A. Smith (1999). "The preprogram Earnings Dip and the Determinants of Participation in a Social Program: Implications for Simple Program Evaluation Strategies." *Economic Journal* 108:313–348.
- Hujer, R. and M. Wellner (1999). "The Effects of Public Sector Sponsored Training on Unemployment and Employment Duration in East Germany." Discussion paper, Frankfurt: Goethe University.
- Hujer, R., K.O. Maurer, and M. Wellner (1998). "Kurz- und langfristige Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Arbeitslosigkeitsdauer in Westdeutschland." in: F. Pfeiffer and W. Pohlmeier (eds.), *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg*, ZEW Wirtschaftsanalysen, 31, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 197–222.
- Ichimura, H. and O. Linton (2001). "Asymptotic Expansions for some Semiparametric Program Evaluation Estimators." Discussion paper, London School of Economics and University College London.
- Imbens, G. (2000). "The Role of the Propensity Score in Estimating Dose-Response Functions" *Biometrika* 87:706–710.

- Imbens, G. (2004). “Semiparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: A Review.” Unpublished Manuscript. *Biometrika* 87:706–710.
- Lechner, M. (1999). “Earnings and Employment Effects of Continuous Off-the-Job Training in East Germany after Unification.” *Journal of Business and Economic Statistics*, 17, 74–90.
- Lechner, M. (2001). “Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments under the Conditional Independence Assumption.” In: M. Lechner and F. Pfeifer (eds.) (2000), *Econometric Evaluation of Active Labor Market Politics in Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag.
- Lechner, M. (2004). “Sequential Matching Estimation of Dynamic Causal Models.” Discussion Paper 2004–06, University of St. Gallen.
- Lechner, M. and R. Miquel (2001). “A Potential Outcome Approach to Dynamic Program Evaluation – Part I: Identification.” Discussion Paper 2001–07, SIAW, University of St. Gallen.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005a). “Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany.” IZA Discussion Paper No. 1443.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005b). “The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification.” Discussion Paper, University of St. Gallen.
- Pagan A. and A. Ullah (1999). *Nonparametric Econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rosenbaum, P. R. and D.B. Rubin (1983). “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects.” *Biometrika* 70:41–55.
- Roy, A.D. (1951). “Some Thoughts on the Distribution of Earnings.” *Oxford Economic Papers* 3:135–146.
- Rubin, D. B. (1974). “Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies.” *Journal of Educational Psychology* 66:688–701.
- Sianesi, B. (2004) “An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s.” *Review of Economics and Statistics*, 86(1), 133–155.
- Speckesser, S. (2004). “Essays on Evaluation of Active Labour Market Policy.” Ph.D. Dissertation, Department of Economics, University of Mannheim.
- Seifert, B. and T. Gasser (1996). “Finite-Sample Variance of Local Polynomials: Analysis and Solutions.” *Journal of the American Statistical Association* 91:267–275.

Appendix

Table 1: Participation in further training until 1997

Year	Annual entries				Annual average stocks
	Total	Further training	Retraining	Integration Subsidy	
1980	232,5	162,4	37,9	32,6	89,3
1985	371	298,2	45,1	27,7	114,9
1990	514,6	383,4	63,3	67,9	167,6
1991					
West:	540,6	421,2	70,5	48,9	189
East:	705,3	442,8	129,9	132,6	76,7
1992					
West:	574,7	464,5	81,5	28,7	180,6
East:	887,6	591	183,1	113,5	292,6
1993					
West:	348,1	266	72,2	9,9	176,8
East:	294,2	181,6	81,5	31,1	309,1
1994					
West:	306,8	224,9	73,1	8,8	177,9
East:	286,9	199,1	68,6	19,2	217,4
1995					
West:	401,6	309,7	81,8	10	193,3
East:	257,5	184,3	52,8	26,4	216,1
1996					
West:	378,4	291,6	77,3	9,5	203,6
East:	269,2	204,1	48,1	17	205

Source: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, several volumes

Table 2: Type of further vocational training in East and West Germany, 2000

Type of course or content of further training	% Share of ...			
	Participants		Volume of hours	
	West	East	West	East
Retraining	3	9	20	29
Promotion	10	6	22	7
Integration	18	17	15	15
Specific Skills	36	35	21	29
Other course	31	33	21	20
No information	1	0	0	0
Sum	99	100	99	0

Source: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): 272

Table 3: Participation in first training program for 1993 inflow sample into unemployment - Program starts before a new job is found

Training Program [*]	Frequency	Percent of inflow sample	Percent among Treated
West Germany			
Provision of specific professional skills	895	4.8	59.7
Preparation, social skills and short-term training	250	1.3	16.7
Integration via education system/Retraining	355	1.9	23.7
No training program above	17275	92.0	–
Total inflow sample	18775	100	100
East Germany			
Provision of specific professional skills	1086	10.9	65.6
Preparation, social skills and short-term training	172	1.7	10.4
Integration via education system/Retraining	398	4.0	24.0
No training program above	8264	83.4	–
Total inflow sample	9920	100	100

^{*} We exclude training programs which involve on-the-job training (Training for specific jobs and Direct integration/wage subsidy) or which involve a very small number of participants since they are not targeted on inflows into unemployment (Career advancement and Language training).

Table 4: Number of SPST training spells

	West Germany	East Germany
Training starts during		
1-6 months	171	217
7-12 months	147	227
13-24 months	260	373
>24 months	173	154
of unemployment		
Total	751	971

Table 5: Descriptive statistics on SPST training spells

	West Germany	East Germany
Elapsed Duration of Unemployment in months at beginning of training spell		
Average	16.6	15.1
25%-Quantile	7	7
Median	14	13
75%-Quantile	23	21
Duration of training spell in months		
Average	6.4	8.8
25%-Quantile	3	5
Median	6	9
75%-Quantile	8	12

Table 6: Probit estimates SPST West Germany

Regressor	Training starts during ...					
	1-6 months		7-12 months		13-24 months	
	of unemployment					
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Intercept	-3.9611	(1.9868)	-12.4284	(2.3547)	-5.3992	(1.9309)
Age30-34	.0405	(.0896)	.1102	(.0970)	.0993	(.0892)
Age35-39	-.0929	(.2404)	.0717	(.1116)	.0795	(.2153)
Age40-44	-.0800	(.2481)	.0140	(.1177)	-.5197	(.2631)
Age45-49	.0146	(.2473)	-.0725	(.1328)	-.5563	(.2854)
Age50-55	-.1939	(.2477)	-.5735	(.1606)	-.9901	(.2897)
WZW3	.2139	(.1317)	.1351	(.1424)		
WZW4	-.0638	(.1678)	.2637	(.1561)		
WZW5	.1036	(.1644)	-.1000	(.1883)		
WZW6	.1595	(.1283)	.0888	(.1378)		
WZW7	-.0396	(.1373)	-.1457	(.1542)		
BER1	-.0683	(.2961)				
BER2	-.1961	(.1767)	.0592	(.2998)	-.0469	(.1467)
BER3	.0944	(.1750)	.0881	(.3072)	-.0136	(.1571)
BIL2			.3085	(.1502)	-.1176	(.0920)
BIL4			.5048	(.2227)	.1334	(.1576)
LAND6	.1228	(.1114)				
LAND7	-.2926	(.1173)				
LAND9	-.4152	(.1529)				
LAND10	.2299	(.1041)				
LAND11	-.2202	(.1087)				
LAND12	-.1769	(.0952)				
GR2	.1229	(.0803)				
GR3	.1322	(.1230)				
GR4	.2825	(.1045)				
Foreigner	-.1675	(.1122)	-.2011	(.1157)	-.2386	(.0885)
Female	-.0621	(.0790)	.3695	(.3556)	-.1690	(.0706)
PENTG	.5940	(.4868)	.0485	(.5396)	.2905	(.4195)
LENTG	-.0210	(.1185)	.1080	(.1344)	-.0103	(.1066)

<continued on next page>

Table 6: Probit estimates SPST <continued>

Regressor	Training starts during ...					
	1-6 months		7-12 months		13-24 months	
	of unemployment					
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
ENTGCENS	-.1249	(.4866)	.4753	(.5508)	-.2105	(.4374)
PRE-EX6	.1134	(.1079)	-.1207	(.1003)	.1100	(.0913)
PRE-EX12	.2125	(.0976)	.1670	(.1028)	.1107	(.0857)
UE-Entry	.0045	(.0088)	.0427	(.0104)	.0156	(.0086)
BER2*Age35-44	-.1138	(.2636)			.1622	(.2265)
BER3*Age35-44	.2850	(.2553)			.3863	(.2363)
BER2*Age45-55	-.3141	(.2759)			.2609	(.2633)
BER3*Age45-55	.2814	(.2602)			.3389	(.2788)
BIL2*Age40-55					.5204	(.1713)
BIL4*Age40-55					.4740	(.2644)
FEM*BER2			-.3513	(.3488)		
FEM*BER3			.2804	(.3359)		
FEM*BIL2			-.4930	(.2123)		
FEM*BIL4			-.5625	(.3247)		
Nobs	12320		8121		5992	

Table 7: Probit estimates SPST East Germany

Regressor	Training starts during ...					
	1-6 months		7-12 months		13-24 months	
	of unemployment					
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
Intercept	3.8672	(1.8963)	-14.6619	(.1465)	-4.8182	(1.9178)
Age30-34	.1303	(.1063)	.2743	(.1995)	.1842	(.1032)
Age35-39	-.1209	(.1191)	-.0703	(.2250)	-.1140	(.1136)
Age40-44	.1626	(.1084)	.2889	(.2020)	.0221	(.1763)
Age45-49	-.0541	(.1269)	.2954	(.2139)	-.0984	(.1823)
Age50-55	.0313	(.1050)	-.0936	(.2078)	-.2088	(.1699)
WZW3	.1144	(.1153)	.2619	(.1412)	.1786	(.2413)
WZW4	-.0740	(.1534)	-.0391	(.1748)	.5548	(.2738)
WZW5	-.3643	(.1443)	-.1562	(.1766)	.3592	(.2393)
WZW6	-.0557	(.1049)	.0912	(.1255)	.3257	(.2152)
WZW7	-.2255	(.1020)	.0045	(.1182)	.5163	(.2035)
BER2	-.2016	(.1282)	-.1154	(.1184)		
BER3	.1142	(.1245)	.2890	(.1140)		
LAND2	-.3239	(.1026)	-.1685	(.1192)	-.1392	(.1062)
LAND3	-.3250	(.1130)	-.2075	(.1223)	-.2607	(.1146)
LAND4	-.1120	(.0967)	-.0339	(.1405)	.0715	(.1035)
LAND5	-.2454	(.1151)	-.3723	(.1388)	-.2070	(.1192)
GR2	.0474	(.0841)	.0641	(.0877)	.2405	(.0837)
GR3	.1366	(.1105)	.0700	(.1168)	.4344	(.1038)
GR4	.2515	(.0999)	.2339	(.1043)	.2049	(.1010)
BIL2	.3443	(.1320)	.2317	(.1129)	.0029	(.1251)
BIL4	.4133	(.1684)	.2762	(.1631)	-.0470	(.2207)
Foreigner	-.5187	(.3831)			-1.0256	(.3841)
R2			-.0322	(.1032)		
R3			-.0574	(.2292)		
R4			-.2557	(.1176)		
Female	-.0759	(.0744)	.3397	(.1904)	.7723	(.2137)
PENTG	-1.2245	(.4480)			-.7781	(.3866)
LENTG	.3858	(.1179)			.2910	(.1044)

<continued on next page>

Table 7: Probit estimates SPST <continued>

Regressor	Training starts during ...					
	1-6 months		7-12 months		13-24 months	
	of unemployment					
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
ENTGCENS	1.1345	(.5139)			1.1531	(.4456)
PRE-EX6	-.2090	(.0959)	-.0894	(.0965)		
PRE-EX12	.1823	(.0935)	-.0971	(.0880)		
UE-Entry	-.0268	(.0085)	.0568	(.0096)	.0112	(.0085)
BIL2*Age4055					.1594	(.1681)
BIL4*Age4055					.5031	(.2748)
FEM*Age30-34			-.0766	(.2393)		
FEM*Age35-39			.2438	(.2627)		
FEM*Age40-44			-.2864	(.2481)		
FEM*Age45-49			-.6133	(.2753)		
FEM*Age50-55			-.0751	(.2470)		
FEM*WZW3					-.3496	(.2990)
FEM*WZW4					-.3898	(.3160)
FEM*WZW5					-.3027	(.3260)
FEM*WZW6					-.1008	(.2488)
FEM*WZW7					-.5145	(.2365)
Nobs		7297		5062		3517

Table 8: Matching quality SPST West Germany

Variable	Training starts during ...							
	1-6 months				7-12 months			
	Treated	Non-treated	Matched	t-test	Treated	Non-treated	Matched	t-test
Age 30-34	0.24	0.21	0.24	-0.01	0.31	0.20	0.29	0.27
Age 35-39	0.15	0.13	0.14	0.45	0.15	0.13	0.16	-0.11
Age 40-44	0.13	0.12	0.13	0.12	0.14	0.12	0.13	0.10
Age 45-49	0.12	0.10	0.11	0.20	0.08	0.11	0.10	-0.41
Age 50-55	0.10	0.17	0.13	-1.20	0.03	0.21	0.06	-1.54
WZW3	0.23	0.18	0.23	0.07	0.20	0.20	0.20	0.01
WZW4	0.06	0.11	0.06	0.12	0.15	0.11	0.15	0.14
WZW5	0.06	0.10	0.05	0.53	0.07	0.07	0.07	0.11
WZW6	0.39	0.28	0.40	-0.42	0.33	0.28	0.34	-0.24
WZW7	0.19	0.23	0.19	-0.20	0.15	0.22	0.16	-0.09
BER1	0.01	0.01	0.01	-0.11				
BER2	0.33	0.60	0.32	0.25				
BER3	0.56	0.27	0.56	-0.05	0.47	0.58	0.45	0.45
LAND6	0.12	0.07	0.12	0.14	0.43	0.28	0.44	-0.11
LAND7	0.08	0.13	0.08	0.16	0.73	0.67	0.73	0.00
LAND9	0.04	0.09	0.04	-0.03	0.12	0.06	0.13	-0.24
LAND10	0.16	0.08	0.15	0.32				
LAND11	0.11	0.15	0.11	-0.31				
LAND12	0.15	0.20	0.15	0.03				
GR2	0.44	0.44	0.44	0.11				
GR3	0.10	0.11	0.10	0.07				
GR4	0.22	0.17	0.22	-0.06				
Foreigner	0.08	0.18	0.09	-0.44	0.08	0.20	0.08	-0.27
Female	0.43	0.43	0.46	-0.70	0.42	0.46	0.43	-0.38
PENTG	0.98	0.88	0.96	1.41	0.96	0.84	0.94	0.83
LENTG	3.71	3.36	3.63	0.92	3.59	3.16	3.55	0.31
ENTGCENS	0.05	0.03	0.06	-0.47	0.05	0.03	0.06	-0.22
PRE-EX6	0.91	0.82	0.90	0.43	0.80	0.80	0.80	-0.16
PRE-EX12	0.88	0.76	0.88	-0.02	0.85	0.79	0.84	0.08

Table 8: Matching quality SPST West Germany (continued)

Variable	Training starts during ... 13-24 months of unemployment			
	Treated	Non-treated	Matched	t-test
Age 30-34	0.23	0.18	0.23	0.04
Age 35-39	0.21	0.12	0.21	0.11
Age 40-44	0.15	0.11	0.14	0.27
Age 45-49	0.14	0.11	0.15	-0.80
Age 50-55	0.09	0.24	0.11	-1.30
WZW3				
WZW4				
WZW5				
WZW6				
WZW7				
BER1				
BER2				
BER3	0.55	0.58	0.56	-0.12
LAND6	0.34	0.28	0.33	0.39
LAND7	0.68	0.65	0.68	-0.07
LAND9	0.11	0.06	0.10	0.20
LAND10				
LAND11				
LAND12				
GR2				
GR3				
GR4				
Foreigner	0.13	0.21	0.13	-0.19
Female	0.36	0.48	0.37	-0.32
PENTG	0.92	0.81	0.91	0.82
LENTG	3.59	3.04	3.57	0.26
ENTGCENS	0.02	0.03	0.02	-0.40
PRE-EX6	0.87	0.80	0.87	0.08
PRE-EX12	0.84	0.79	0.83	0.28

Table 9: Matching quality SPST East Germany

Variable	Training starts during ...							
	1-6 months				7-12 months			
	Treated	Non-treated	Matched	t-test	Treated	Non-treated	Matched	t-test
Age 30-34	0.21	0.18	0.20	0.31	0.22	0.14	0.20	0.71
Age 35-39	0.12	0.16	0.11	0.10	0.19	0.14	0.19	0.07
Age 40-44	0.21	0.15	0.20	0.09	0.18	0.14	0.17	0.11
Age 45-49	0.10	0.11	0.10	-0.29	0.09	0.13	0.09	-0.02
Age 50-55	0.24	0.23	0.25	-0.38	0.18	0.30	0.22	-1.28
WZW3	0.17	0.10	0.17	-0.02	0.14	0.10	0.13	0.18
WZW4	0.06	0.07	0.05	0.12	0.05	0.07	0.05	-0.11
WZW5	0.06	0.11	0.05	0.23	0.03	0.08	0.03	0.11
WZW6	0.29	0.24	0.29	-0.03	0.31	0.25	0.32	-0.45
WZW7	0.27	0.34	0.28	-0.25	0.41	0.37	0.39	0.36
BER2	0.42	0.61	0.42	-0.05	0.34	0.58	0.32	0.46
BER3	0.50	0.29	0.49	0.19	0.54	0.29	0.54	-0.16
LAND2	0.22	0.27	0.23	-0.31	0.22	0.30	0.24	-0.54
LAND3	0.13	0.18	0.13	-0.01	0.19	0.19	0.18	0.16
LAND4	0.34	0.27	0.33	0.36	0.32	0.26	0.32	0.08
LAND5	0.13	0.16	0.14	-0.12	0.10	0.15	0.11	-0.44
GR2	0.41	0.47	0.40	0.14	0.41	0.45	0.41	0.06
GR3	0.14	0.13	0.14	0.22	0.11	0.13	0.12	-0.02
GR4	0.25	0.16	0.25	0.02	0.27	0.18	0.26	0.40
R2	0.35	0.34	0.34	0.25	0.39	0.34	0.38	0.29
R3	0.04	0.02	0.04	-0.17	0.02	0.02	0.02	-0.51
R4	0.15	0.17	0.15	-0.14	0.10	0.20	0.12	-0.49
Foreigner	0.00	0.02	0.00	0.04				
female	0.47	0.49	0.45	0.45	0.76	0.56	0.76	0.00
BIL2	0.81	0.80	0.81	0.04	0.84	0.75	0.83	0.55
BIL4	0.14	0.07	0.15	-0.11	0.09	0.07	0.10	-0.57
PENTG	0.95	0.93	0.95	0.18				
LENTG	3.50	3.28	3.49	0.18				
ENTGCENS	0.02	0.03	0.02	-0.07				
PRE-EX6	0.82	0.83	0.81	0.66	0.77	0.81	0.75	0.58
PRE-EX12	0.83	0.77	0.83	0.01	0.70	0.77	0.69	0.38

Table 9: Matching quality SPST East Germany (continued)

Variable	Training starts during ... 13-24 months of unemployment			
	Treated	Non-treated	Matched	t-test
Age 30-34	0.19	0.13	0.16	1.42
Age 35-39	0.11	0.13	0.09	1.09
Age 40-44	0.17	0.13	0.16	0.68
Age 45-49	0.13	0.13	0.14	-0.54
Age 50-55	0.25	0.34	0.31	-2.38
WZW3	0.07	0.11	0.07	0.21
WZW4	0.09	0.08	0.10	-0.35
WZW5	0.05	0.07	0.04	0.66
WZW6	0.26	0.25	0.28	-0.70
WZW7	0.42	0.36	0.41	0.32
BER2				
BER3				
LAND2	0.25	0.32	0.28	-1.13
LAND3	0.15	0.18	0.13	1.01
LAND4	0.37	0.26	0.39	-0.59
LAND5	0.12	0.15	0.11	0.34
GR2	0.46	0.43	0.45	0.37
GR3	0.19	0.12	0.19	-0.14
GR4	0.20	0.20	0.21	-0.51
R2				
R3				
R4				
Foreigner	0.00	0.04	0.01	-2.57
female	0.75	0.59	0.76	-0.36
BIL2	0.78	0.72	0.76	0.95
BIL4	0.08	0.07	0.09	-0.69
PENTG	0.93	0.85	0.91	1.34
LENTG	3.28	2.94	3.18	1.56
ENTGCENS	0.03	0.03	0.04	-0.83
PRE-EX6				
PRE-EX12				

Table 10: Variable definitions

Label	Definition
Dummy Variables	
WZW1	Agriculture
WZW2	Basic materials
WZW3	Metal, vehicles, electronics
WZW4	Light industry
WZW5	Construction
WZW6	Production oriented services, trade, banking
WZW7	Consumer oriented services, organization and social services
LAND1	Mecklenburg-VP
LAND2	Berlin-Brandenburg
LAND3	Sachsen-Anhalt
LAND4	Sachsen
LAND5	Thuringen
LAND6	Schleswig-Holstein/Hamburg
LAND7	Niedersachsen-Bremen
LAND8	Nordrhein-Westfalen
LAND9	Hessen
LAND10	Rheinland-Pfalz/ Saar
LAND11	Baden-Wuerttemberg
LAND12	Bayern
BER1	Apprentice
BER2	Blue Collar Worker
BER3	White Collar Worker
BER4	Worker at home with low hours/MISSING
BER5	Part-time working
GR1	Firm Size (employment) missing or < 11
GR2	Firm Size (employment) > 10 and < 200
GR3	Firm Size (employment) > 200 and < 500
GR4	Firm Size (employment) > 500
BIL1	No vocational training degree
BIL2	Vocational training degree
BIL3	Abitur/No vocational training degree
BIL4	University/College degree
BIL5	No education reported
R1	Rural area
R2	Medium population density
R3	Dense area
R4	Metropolitan area
PENTG	Earnings positive (Earnings > 15 Euro)
<continued on next page>	

Table 10: Variable definitions <continued>

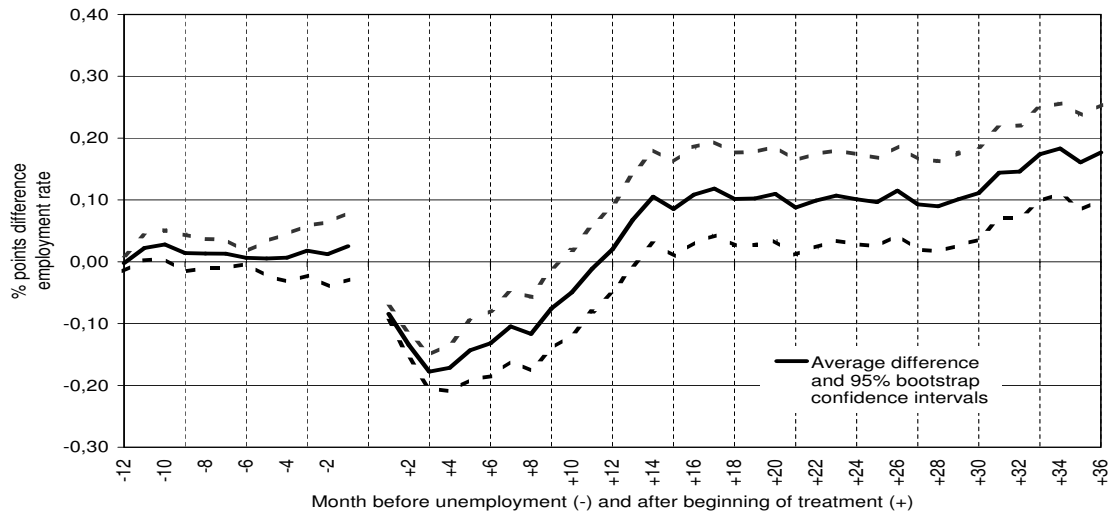
Label	Definition
ENGTCENS	Earnings censored at social security taxation threshold
PRE-EX6	employed six month before unemployment starts
PRE-EX12	employed six month before unemployment starts
Other Variables	
LENTG	$\log(\text{Earnings})$ for PENTG=1 and ENTGCENS=0

Table 11: Cumulated average treatment effects

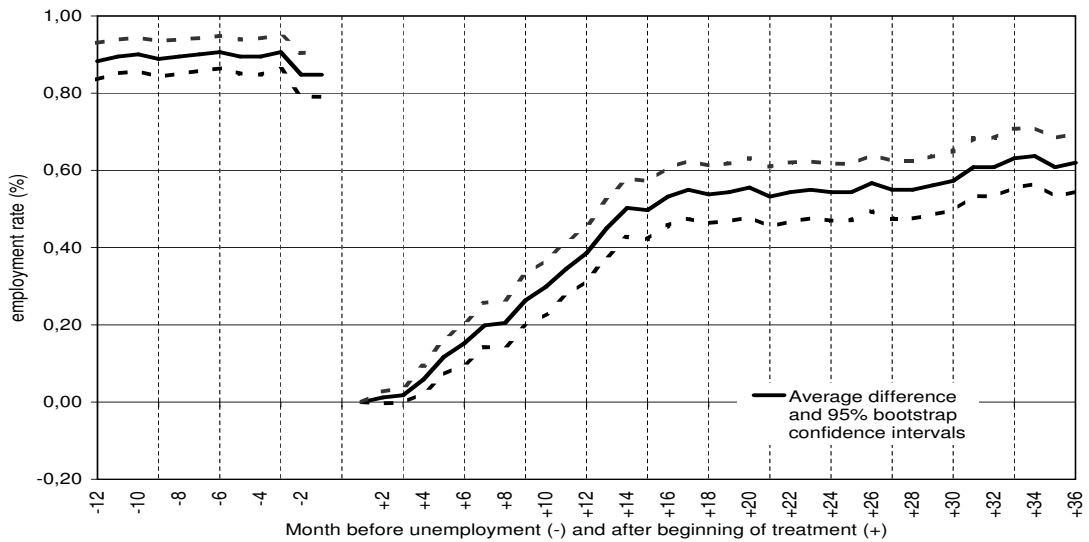
	Training starts during ...					
	1-6 months		7-12 months		13-24 months	
of unemployment						
West Germany						
... after	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
12 months	-1.18070	.2201	.403928	.3395	.061272	.2192
24 months	.013515	.5532	2.90827	.7772	1.52291	.5283
36 months	1.60420	.8799	5.54798	1.1616	3.15718	.8003
East Germany						
... after	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
12 months	-1.62331	.2391	-1.56347	.1743	-1.01759	.1443
24 months	-.660957	.5590	-1.06095	.4295	-.529110	.3670
36 months	.580934	.8202	.246313	.6885	.413204	.5667

Figure 1: SPST Treatment West Germany months 1-6

Average treatment effect for participants in specific skills with previous unemployment 1-6 months, West Germany



Employment rate for participants in specific skills with previous unemployment 1-6 months, West Germany



Estimated non-treatment employment for participants in specific skills with previous unemployment 1-6 months, West Germany

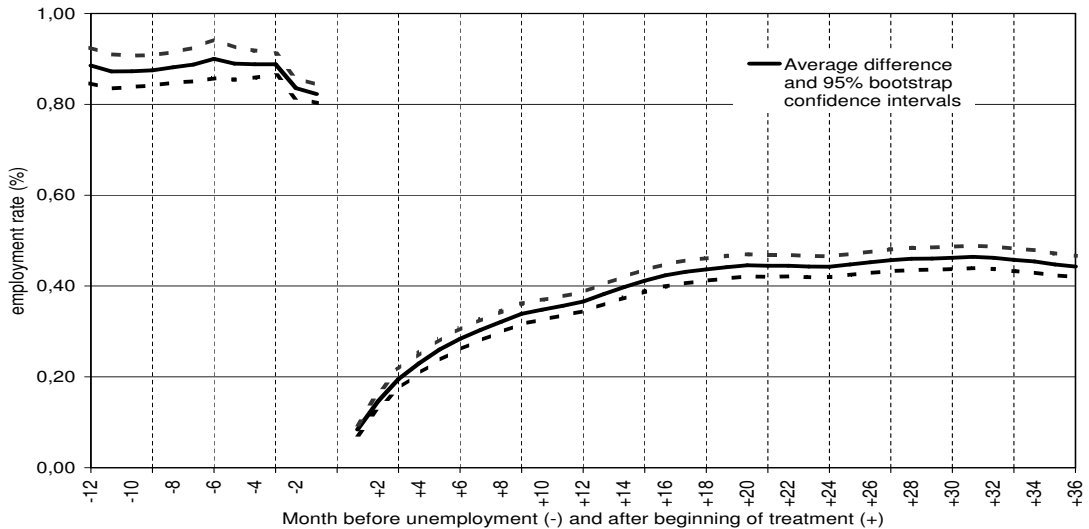


Figure 2: SPST Treatment West Germany months 7–12

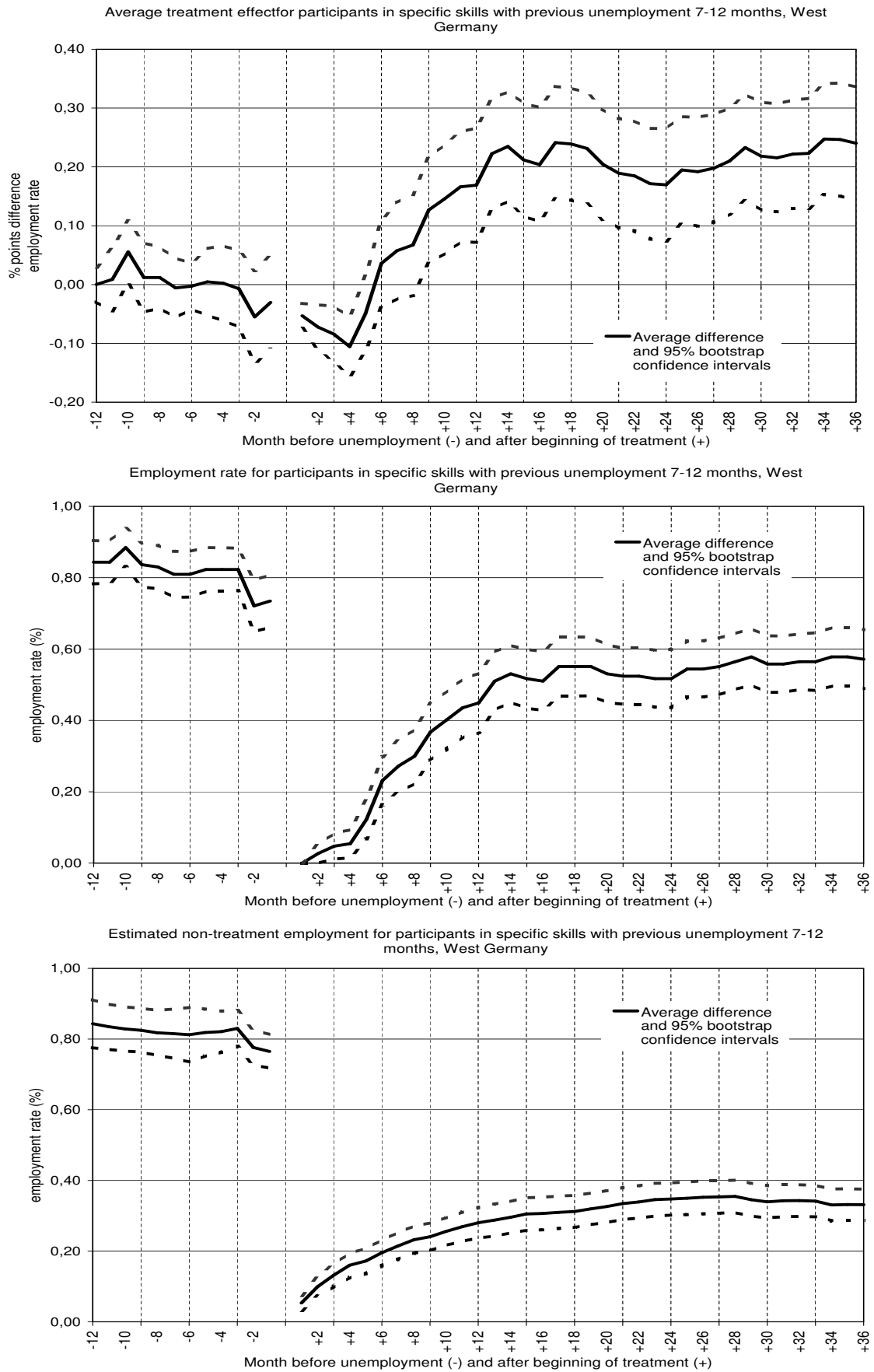


Figure 3: SPST Treatment West Germany months 13–24

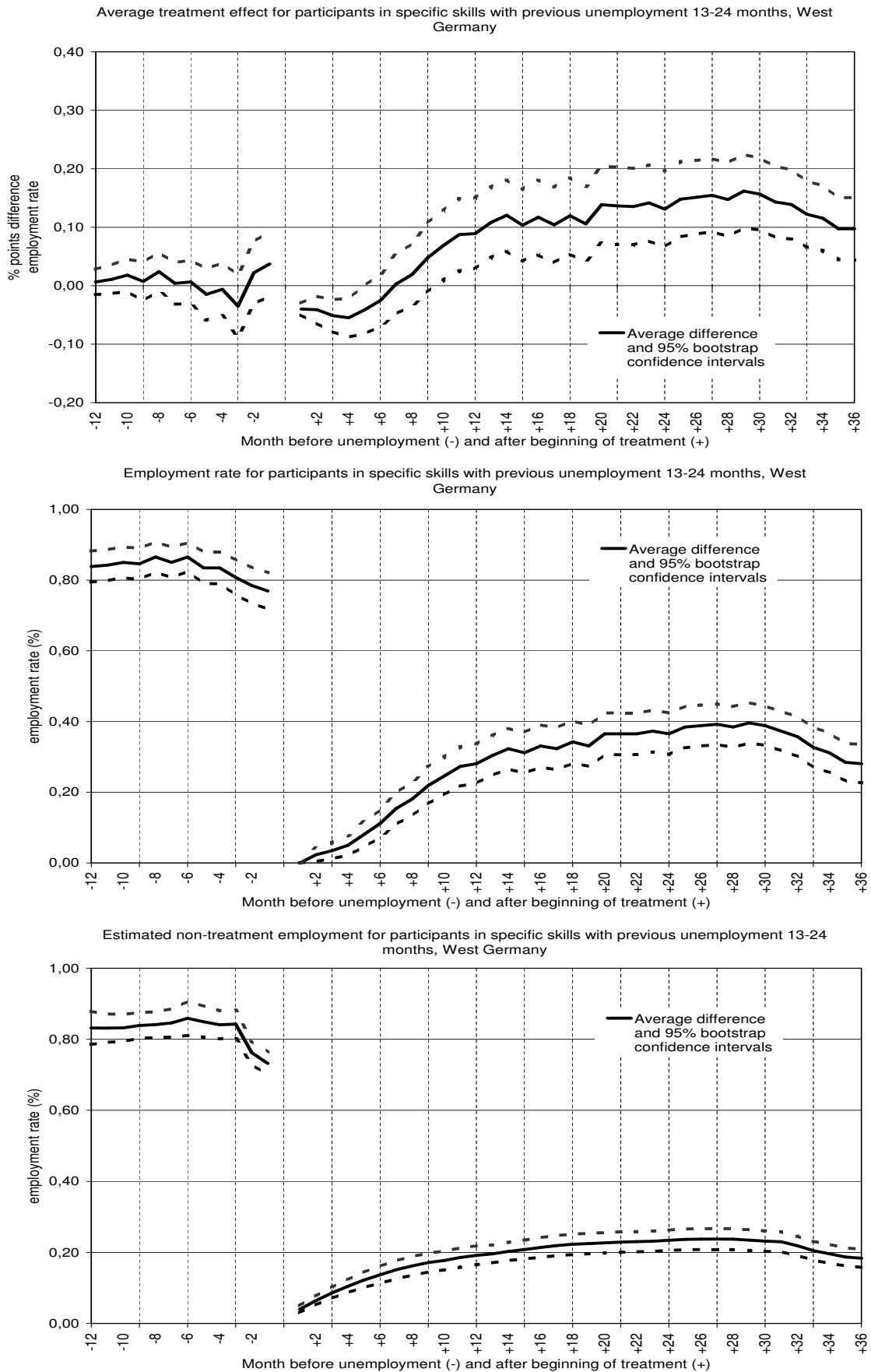
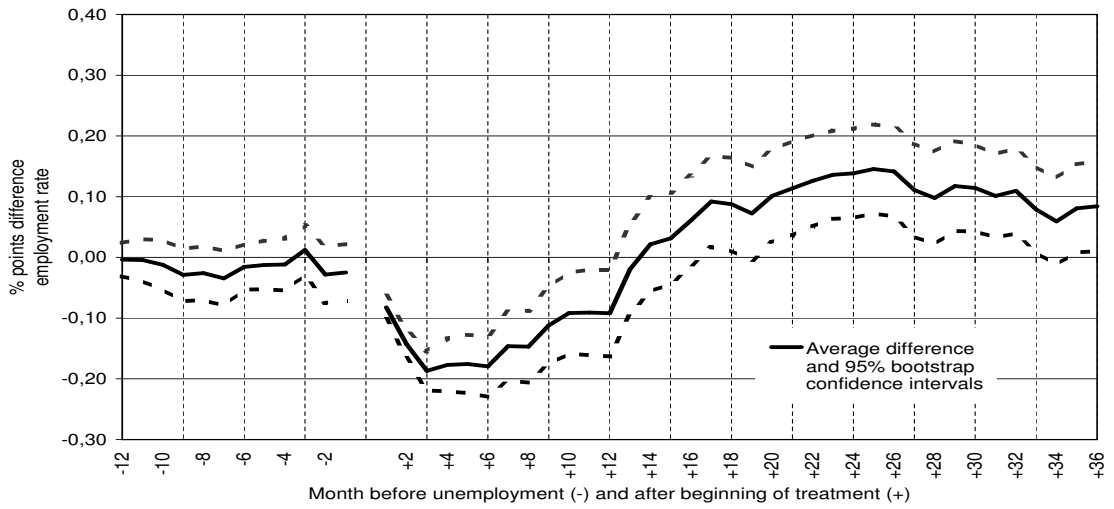
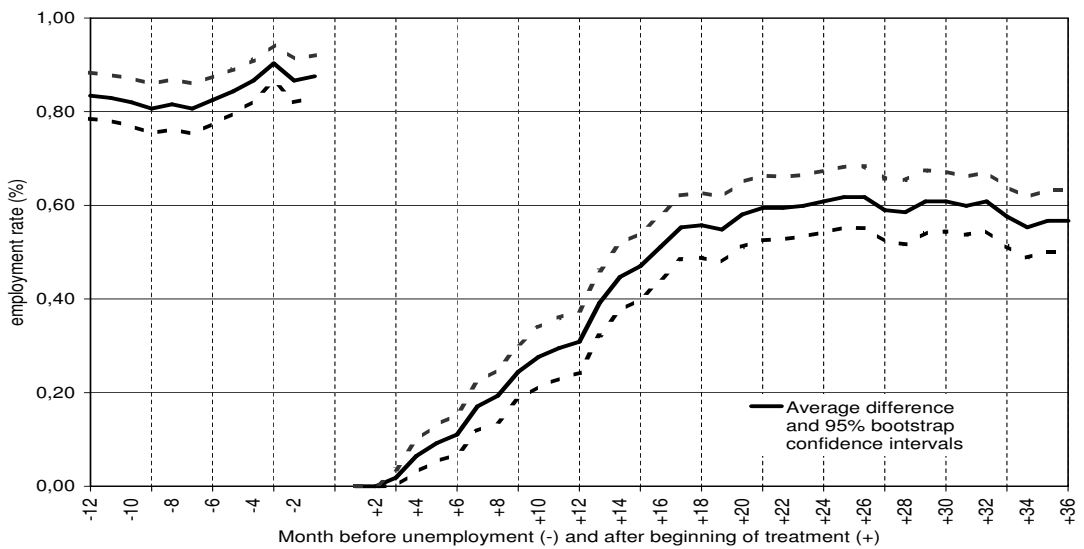


Figure 4: SPST Treatment East Germany months 1-6

Average treatment effect for participants in specific skills with previous unemployment 1-6 months, East Germany



Employment rate for participants in specific skills with previous unemployment 1-6 months, East Germany



Estimated non-treatment employment for participants in specific skills with previous unemployment 1-6 months, East Germany

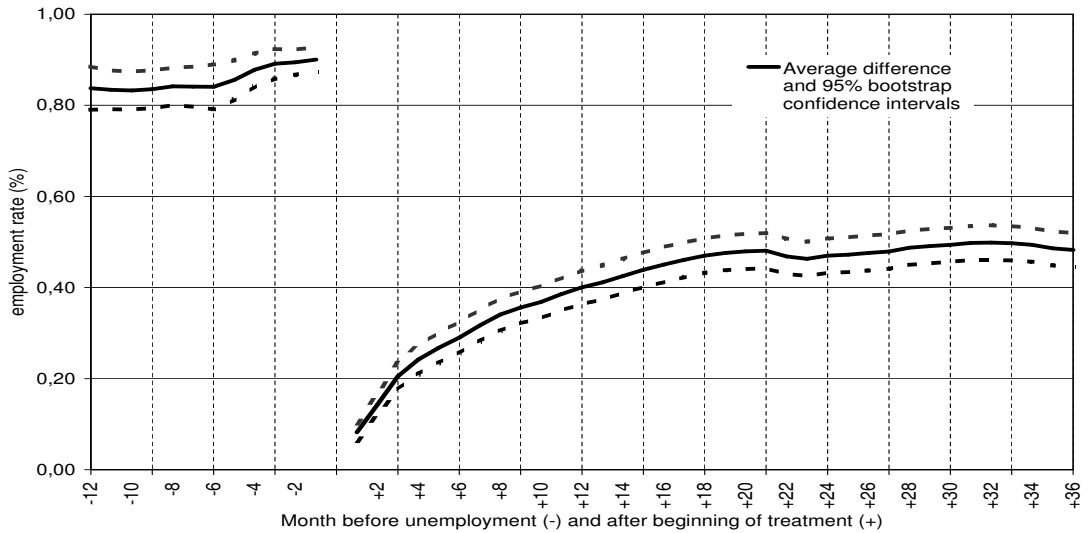


Figure 5: SPST Treatment East Germany months 7–12

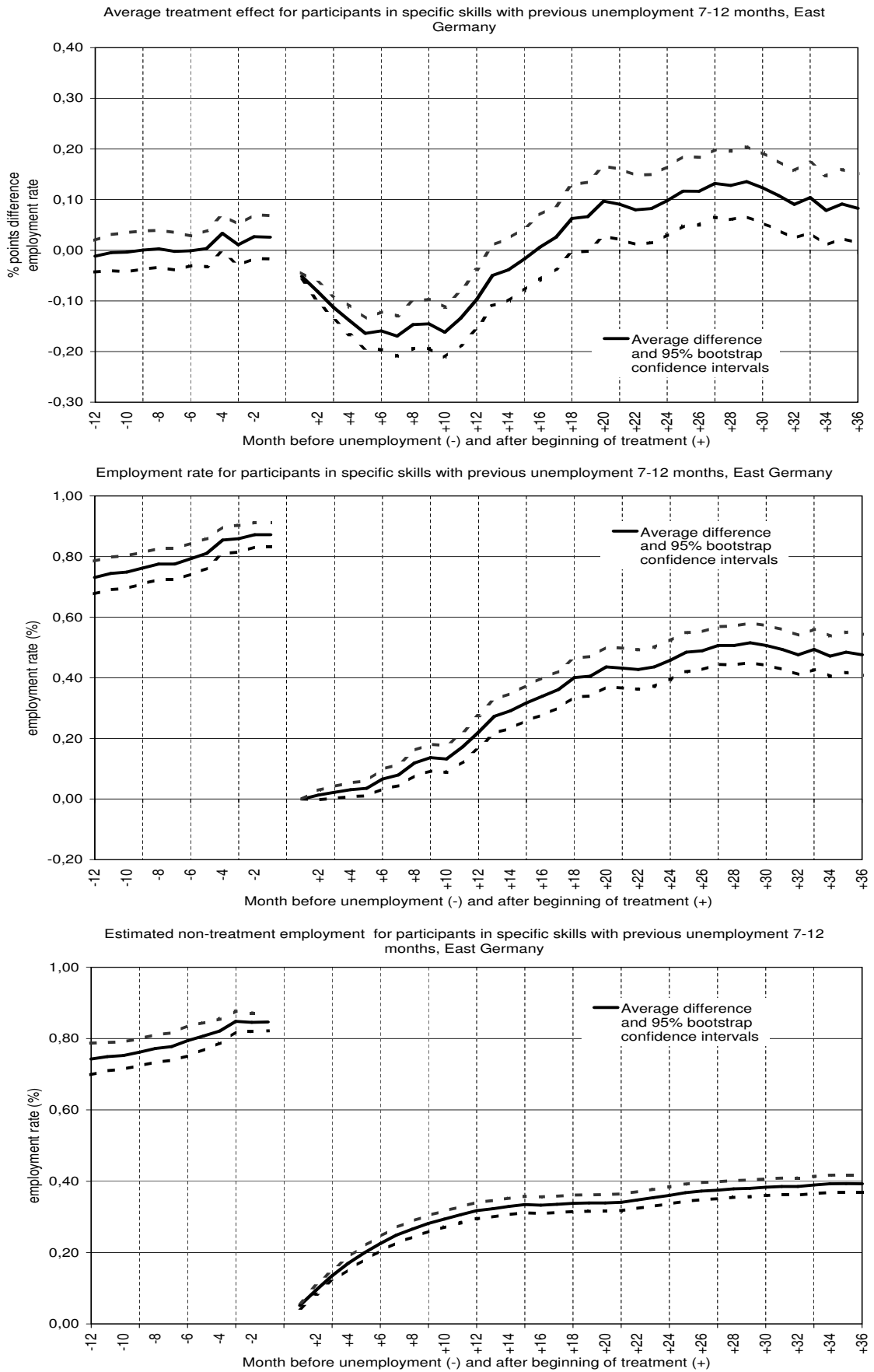
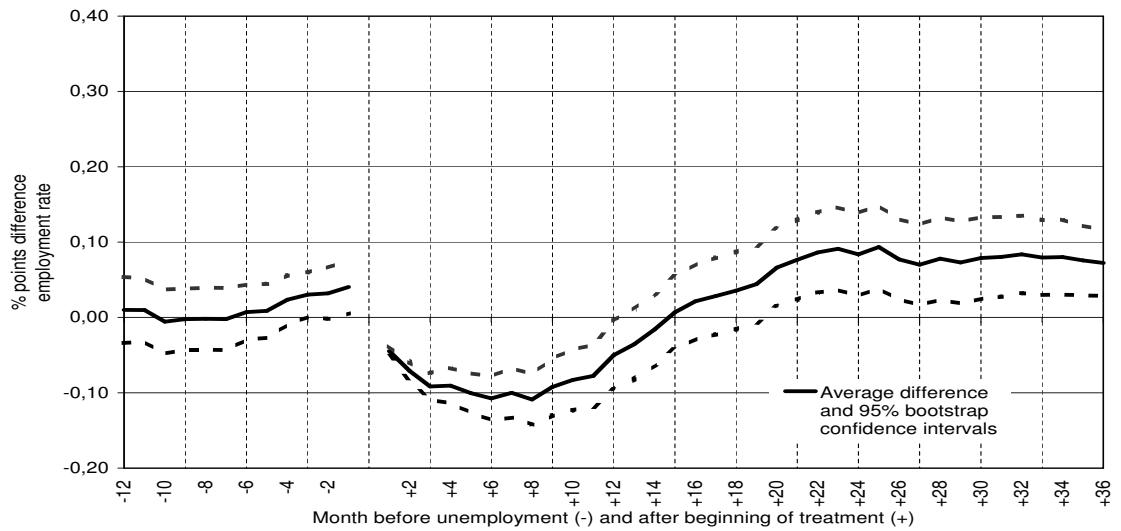
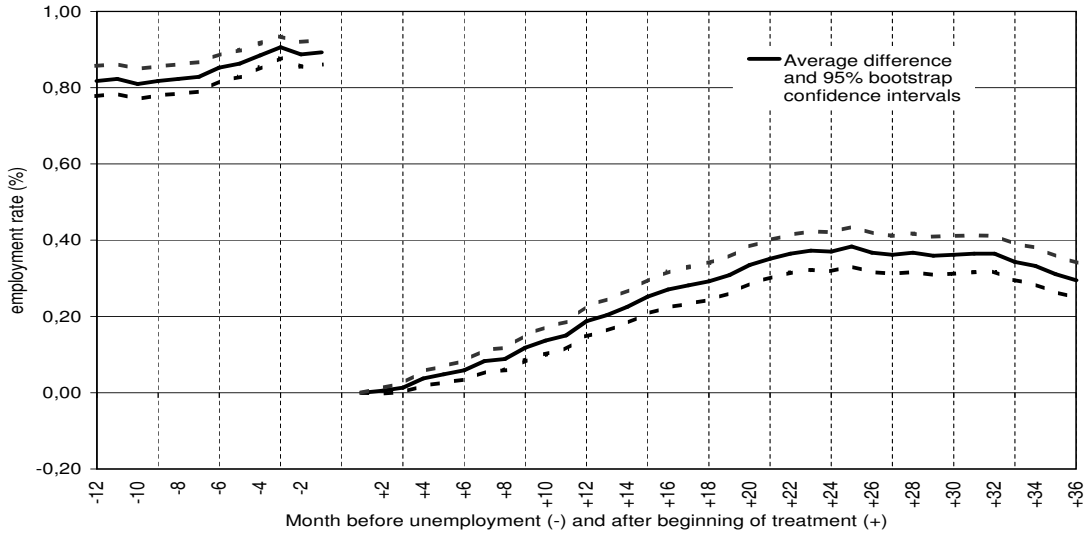


Figure 6: SPST Treatment East Germany months 13–24

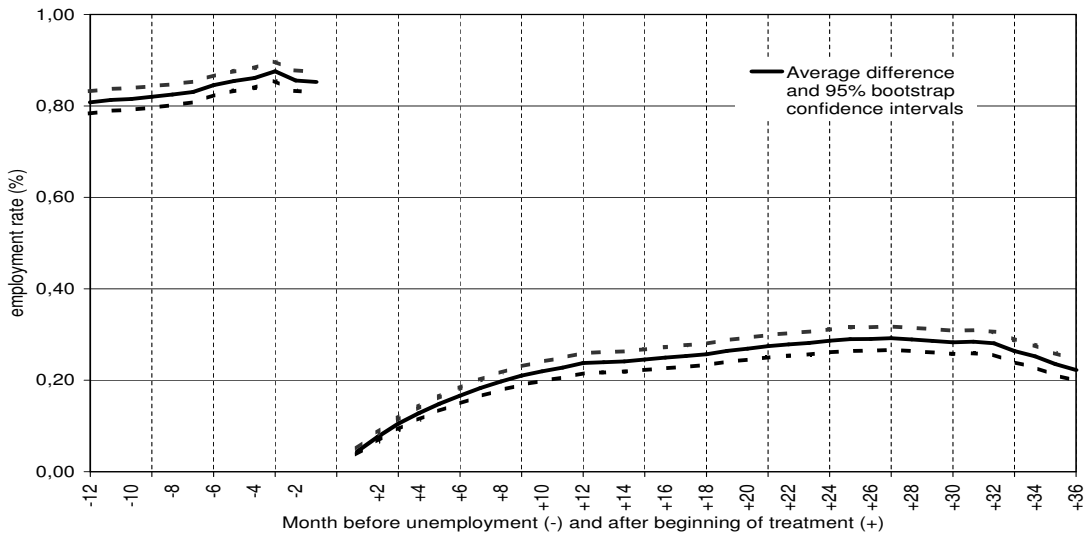
Average treatment effect for participants in specific skills with previous unemployment 13-24 months, East Germany



Employment rate for participants in specific skills with previous unemployment 13-24 months, East Germany



Estimated non-treatment employment for participants in specific skills with previous unemployment 13-24 months, East Germany



Additional Data Appendix

1. Types of further training: A classification

The basic regulation of further training provides only a very basic framework, but does not define specific treatments with respect to integration targets or for target groups. Very different treatments can be implemented under the same regulation (e.g. training for career advancement or short-term courses for very long-term unemployed are both reported as “further vocational training”). Therefore, earlier descriptive studies¹ on the types of treatment do not distinguish treatments providing basic social skills or skills preparing the job-search from treatment offering certified professional skills.

As this study uses merged data, we can additionally identify how close the treatment is to a firm specific labor market by exploiting the information from the occupational status variable as well as we can distinguish how specific the training is by using all available information from benefit payments and the type of training variable of the FuU-data. As the training data is partially incomplete, the use of employment data is additionally necessary to identify the full extent of the participation. The combination of these different sources allows us to identify informative (and coherent) types of treatment applying a typology relying on the type of training from FuU-data (see Lechner, Miquel, Wunsch 2003 for an in-depth description of the information provided) and the closeness to internal labor markets as indicated by the IABS-data on employment status.

The combination of both – the employment status and the program information – allows us to identify specific treatments for similar groups. While the program information “further vocational training” might comprise both employed and unemployed participants, the employment status allows additionally to identify the target group (“re-integration” for specific groups or unemployed or “career advancement” for employees) or to indicate how close the program is related to an internal labor market. A combination of training and employment data is therefore considered to be more informative than the unmodified information from the training data, since these do not show the conditions under which this program is delivered.

We suggest to distinguish seven different types of further training. These treatments differ according to the level of occupational specific skills and closeness to the internal labor market. The following section provides seven different types of further training (referred to as type [a]- [g])

(a) Preparation, social skills and short-term training This type of training provides non-vocational skills in educational institutions or participants are taking part in programs evaluating their problems in finding regular employment (*Feststellungsmaßnahmen*, § 41a AFG). The training provides skills on a general level and focuses on an improvement of the job search process. In other cases short-term training is implemented as a first stage for continued training, so

¹One of these studies based on the reported FuU-data by Blasche/Nagel (1995) does distinguish whether the training was carried out as an adjustment or a retraining and whether it was a full-time or part-time treatment.

that the programs prepare the participants for another further training (*Vorschaltmaßnahmen*). In short-term training, the provision of profession specific skills is supposed to be of minor importance and individuals who enter this type of treatment are supposed to lack fundamental general skills and social skills for job search. We assume these treatments not to provide formal certificates or degrees.

(b) Provision of specific professional skills and techniques The objective of this type of further education is the improvement of the starting position in finding a new job by providing additional skills and specific professional knowledge in short-term and medium-term courses. These programs serve to learn or freshen up of single skills, e.g. computer skills or the new operational practises. They are intended for unemployed or persons at risk of becoming unemployed in order to facilitate integration into full employment.

This type of treatment corresponds to the vast majority of public sector sponsored further training programs and is usually carried out by external educational institutions. Courses provide classroom training and the acquisition of professional knowledge by working experience. In most cases, participants are provided certificates about the courses, signalling refreshed or newly acquired skills and the amount of theory and work-experience achieved. The treatment is specific to the skills of the first vocational training degree and aims at increasing the individual chances of finding new employment within their profession. Compared to the short-term courses above, this type of training is supposed to influence the matching probability of the unemployed with jobs offered because of formal certificates after training.

(c) Qualification via the educational system/retraining This type of training consists of the provision of a new and comprehensive training according to the regulation of the German dual system of vocational training. It is offered to individuals who completed already a first vocational training and face severe difficulties in finding a new employment within their profession. Retraining is formal vocational training into a certified occupation after the end of a first vocational training. It might however also be offered to individuals without a first formal training. Up to 94, this type of treatment is also accessible to individuals without the formal criterion of "necessity" for career advancement. Participants are then granted an income maintenance as a loan.

Qualification via the educational system/retraining provides widely accepted formal certificates according to the vocational training of the German dual system, which consists of both, theoretical training and work experience. The theoretical part of the training takes place in the public education system. The practical part of the program is often carried out in firms providing participants work experience in their field, but sometimes also in training establishments of the institutions providing this type of training. This type of treatment aims at the achievement of a formal job qualification in order to improve the job match.

(d) Training for specific job offers The main objective of this type of training is the provision of specific occupational and social skills to individuals who intend to accept a job offer and to fulfil the formal requirements for the specific job. Training of this type provides specific skills

and qualification as described under (b). Generally individuals pass through short-term courses with specific professional skills in order to meet the requirements for a job offer. The contents such courses are closely linked to the employment, in which individuals are employed afterwards. Usually courses take place in the training division of companies. Contents of the courses also consist of social, personal and methodological knowledge. Compared to training which offers a certification after the end of a program, this type of training has only little impact on future employment prospects, once the job match with the precise employer is achieved.

(e) Direct integration in the first labor market This type of training aims at integration through wage subsidies according to § 49 AFG. Wage subsidies are paid for the employment of formerly long-term unemployed and are intended to decrease the competitive disadvantage of these recruits for the period of familiarisation with the skill requirement of the job. Individuals receive only practical guidance for the employment according to the requirements of the firm and are not provided certifiable qualifications.

(f) Career advancement subsidy This type of treatment provides training for individuals who are not unemployed or threatened by unemployment, either as a retraining or as a career advancement in a practised profession. This type of training terminates 94. “Qualification for career advancement” works by providing loans to participants. Although not strictly active labor market policy, career advancement was an important part of public sector sponsored further training in the early 90’s (and before). In this treatment, participants are enabled to obtain an advanced formal degree in their profession above the level of a qualified occupational training (e.g. B.A. business administration).

(g) Language training Besides further vocational training, language training is also part of the provision of further training in Germany as regulated by the AFG. The encouragement in participation in courses in German is intended to integrate asylum seekers, displaced persons, ethnic Germans and refugees into the labor market. Participants are provided support for an adequate education in language skills to fulfil regular employment.

Identification of treatment and descriptive statistics

Participation in different types of training can be identified by either LED-data or FuU-data. In the best case, both sources deliver a coherent information about the treatment and one can easily identify the type of treatment from both data sources.

However, due to quality deficiencies in the participation data, many participants might not be recorded in the FuU-data. In this case, the LED-data helps to identify the treatment on the basis of the benefit variable which itself offers very specific information about the treatment. In other cases, we observe individual records

showing employment in the IABS information and at the same time training in the FuU-data. This is for example the case if the treatment takes place in a firm and individuals are paid a normal salary (e.g. integration subsidy) or if individuals are prepared for precise job offers. Since we have two separate sources of data, we make use of all available information and combine benefit information with participation data in order to identify all participants in the different types. Section 1 of the data appendix describes in details, which variables were required for this. Section 2 of the data appendix describes the precise coding plan.

As can be shown in table 13 of section 3 of the data appendix, many of the treatments would not have been detected or would have been differently coded if there were not combined information of benefit and participation data. In particular,

- participation data is incomplete, so that a number of treatments can only be identified based on the benefit spell.
- participants in training with a simultaneous employment spells do not appear in the benefit data ($N = 20,909$) and would not have been coded as participants in the absence of the participation data.

Participation figures in all different types of further training for the years 90-97 are shown in table 1 based on individual spells: The most important group consists of the participants in career advancement training amounting to one quarter of all treatment spells. Usually, these persons are employed while participating.

For the types of training besides career advancement as defined above, the most important category is the “provision of specific professional skills”-training on which we will concentrate in the following with 7,463 spells for the 90’s. Almost equally important as this program is participation in the retraining program with 13.4% of all spells and “training for specific jobs” with 15.2% of all spells. Language training courses are also an essential part of further training, with 12.7% of all spells. Direct integration and the short-term training programs are less important with around 5% of all training spells.

Table 1: Participation in further training by type of treatment

	Frequency	Percentage	Cumulated percentage
Missing *	2738	5.9	5.9
Preparation, social skills and short-term training	2379	5.1	11
Provision of specific professional skills	7463	16	27
Integration via education system	6239	13.4	40.3
Training for specific jobs	7102	15.2	55.5
Direct integration (wage subsidy)	2254	4.8	60.4
Career advancement	12599	27	87.3
Language training	5923	12.7	100
Total	46715	100	

* Missing values originate (a) from codes which were obsolete in the 90's but occur nevertheless for unknown reasons, (b) from an illogical combination of short-term training for unemployed and employment at the same time or (c) from employment or unemployment benefit in combination with codes in the participation data that were not supposed to occur in the 90's. See Sections 1 and 2 of the data appendix for an exact description of the coding plan.

2. Identifying further training in merged data

The subsequent evaluation study is based on social insurance data and on data for training participants:

- The IAB Employment Subsample (IABS) consists of insurance register data for each employee recorded by the German social insurance system. Individuals in dependent employment are usually subject to the mandatory social insurance system. The IABS additionally reports episodes, which individuals spent in unemployment related to benefit payments (see Bender, Haas, Klose 2000).
- The German Employment Service used to report the structure, contents, duration and benefit payment for participants in further training schemes in a monthly survey as a result of internal and external monitoring objectives (FuU-data, see Bender et al. 2004).

The following section describes these underlying data, the problem of creating an integrated evaluation data base, how data are prepared for the subsequent analysis

and how the information provided by the IABSLED- and the FuU-data were used in order to identify fairly homogeneous treatments in data.

Using the benefit information from the LED-data In the merged data set, we combine the employment and benefit data base provided by the Institute for Employment research (IABS) a second time with the benefit data (LED). As the merged LED-information provides often a number of parallel spells for one IABS spell, it was necessary to match up to three benefit spells to one IABS spell reporting employment or benefit receipt (see Bender et al., 2005, Chap. 3.1).

The merged data consist of the benefit information from the IABS (the variable "original benefit information" [*Leistungsart im Original*] LA1) and three additional variables indicating parallel benefit reception from the original LED data ("parallel original benefit information 1-3" [*Leistungsart im Original 1-3*] L1LA1, L2LA1, L3LA1). These four benefit variables offer valuable information about the type of benefit paid by the employment service in case of training which facilitates the identification of the type of treatment: It indicates whether a treatment is carried out under the further training or the retraining regulation and whether the transfer was given for full-time or part-time courses, to participants in language training or as a loan for career advancement training. We can identify types of training as discussed above by using these benefit variables, but also by combining this information with other variables of the IABS (especially the variable of the occupational status) and the merged FuU-participation data (see below).

Type training from FuU-data In this evaluation study one of the most important advantages compared to survey data is the information about the precise type of training. It allows us to identify homogeneous treatments for the evaluation. In the merging process, up to two parallel FuU-spells are merged to one spell of the IABS data because in many cases the FuU-data provided more than one parallel spell. These two parallel spells provide two variables indicating the type of course (*Maßnahmeart* [FMASART1, FMASART2]).

Combining the information in merged data Participation in training can be identified by either LED-data or FuU-data. In the best case, both sources deliver the same information about the treatment and one can easily identify the type of

treatment from both data sources. However, due to the quality deficiencies in the participation data many participants are not recorded in the FuU-data. In this case, the LED-data helps to identify the treatment on the basis of the benefit variable which allows the identification of specific treatments. In other cases, we observe individual records showing employment in the IABS information and at the same time training in the FuU-data. This is for example the case if the treatment takes place in a firm and individuals are paid a normal salary (e.g. integration subsidy) or if individuals are prepared for precise job offers.

We take advantage of all information from the three parallel benefit spells, the original benefit information as shown in the IABS and the type of treatment as recorded in the two parallel FuU-spells in order to generate the most precise information available with respect to the type of treatment of either the first, the second or the third spell of the LED data compared to the FuU-data. Using all variables also allows us to identify treatments if one of the sources does not record explicable information about treatment: Often it seems as if individuals were granted unemployment benefit while being in a training program although the legal regulation would imply a receipt of special benefits related to the treatment: At this point again, we use the FuU-data for the identification of the treatment and assume them to be more credible.

Improving the precision of treatment information The following approach was chosen in order to ensure that both the information coming from FuU and LED-data are taken into consideration in order to obtain the most precise information of the type of training:

- Since types of treatments (*Maßnahmeart*) are often coded as “other, non-specified programs” (FMASART1=12 [*Sonstige Anpassungen*]) in the FuU-data, we increase the precision of information about the type of treatment by relying on the second parallel information about the type of training: The second FuU-spell is used if the first FuU-spell is coded as “other adjustment” (*”Sonstige Anpassungen”*) and a second spell includes a code different from 12. Such combined information of FMASART1 and FMASART2 is referred to as FMASART* in the following.
- If we observe parallel spells from the LED-data that provide contradictory

information about the type of benefit paid to the claimant, we identify a treated person when ever one of the three spells of benefit payments provide the information that an income maintenance payment related to training occurred. To put it differently: if the L1LA1-variable indicates unemployment benefit and the second variable (L2LA1) indicates any payment of a training related benefit, then the latter is used for the identification of the treatment status. The aggregated information from the benefit data is referred to as L*LA1.

- If the benefit variables L*LA1 show information opposing to a related FuU-spell we use the FuU-information in these cases (e.g. benefits for retraining in the LED data in combination with information about “provision of specific professional skills” in the FuU-data). Another example: The benefit information is coded as 310 corresponding to “further education for resettlers or ethnic German” (EGGUF *Notwendige Fortbildung bei Aus- und Übersiedlern*) and the FMASART* variables specify the treatment as ”vocational exam”, FMASART* is supposed to be more precise with respect to the type of treatment, and the treatment then will be coded as “integration via the education system”.

3. Coding plan for the treatment information

Preparation, social skills and short-term training

- (a) If the income maintenance information shows valid codes, “preparation” corresponds to a consolidated type of measure FMASART* if the following program codes in the training data (FUU) appear:

Program code	Label	Label in German
10	Training enterprise	Übungsfirma
11	Training studio	Übungswerkstatt
13	Short term training	§41a
20	Assess-, and preparation courses	Feststell-, Vorschalt- und Vorbereitmaßnahme

- (b) If the values of income maintenance payment according to §41a AFG appear in the income maintenance variables, a participation in “Preparation, social skills and short-term training” is identified if the participation data (FUU) indicate either “missing” or “12 sonst. Anpassung der berufl. Kenntnisse” (other adjustment of working skills) in the same record:

Benefit code	Label	Label in German
UHG41A	Full income maintenance necessary short-term training	Unterhaltsgeld, notwendige §41a, volles Unterhaltsgeld
EGGUM	Short-term training for resettlers or German ethics	EGG bei §41a Maßnahme v Aus-/Übersiedlern
UHG1M	Income maintenance ending former unemployment for short-term training in §41a	Unterhaltsgeld bei notwendiger §41a wegen vorheriger Arbeitslosigkeit
UHGMHG	Income maintenance amounting to unemployment benefits for necessary short-term training in §41a	Unterhaltsgeld bei notwendiger §41a in Höhe des ALG
UHGM328	Full income maintenance because of unemployment or in danger of losing the job for necessary short-term training in §41a	Volles Unterhaltsgeld bei notwendiger §41a aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Bedrohung von Arbeitslosigkeit
UHGMMAH	Income maintenance amounting to un-employment assistance for necessary short-term training in §41a	Unterhaltsgeld §41a in Höhe der Arbeitslosenhilfe

- (c) If the income maintenance variables are either missing or have any reasonable value corresponding to employment in the IABSLED-data, then the person is never considered as participating in the “Preparation, social skills and short-term training” treatment because we do not suppose individuals participation in preparation courses while working. Especially a training information corresponding to “12 sonstige Anpassungen der berufl. Kenntnisse” (other adjustment of working skills) is then not seen as such a treatment, but as a treatment in type b.

Provision of specific professional skills and techniques

- (a) If the income maintenance variables show valid codes, a treatment is considered to be a “provision of specific professional skills” if the information of the type

of program FMASART* given in the FuU-data shows the coding.

Program code	Label	Label in German
34	Basic training	Grundausbildungslehrgang (before 1986)
18	Other training institution	sonst. Übungs- und Trainingseinrichtung
21	Qualification below skilled worker level	Qualifikation unterhalb des Facharbeiterniveaus
24	Practical further education	berufspraktische Fortbildung
31	Further education of trainers and multidisciplinary qualification	Heran-/Fortbildung v. Auszubildungskräften/ berufsfeldübergreifende Qualifikation

- (b) In many cases, the incomes maintenance payment indicate that individuals receive unemployment benefits. However, FuU-data may suggest that training occurred at the same time by indicating “other adjustment of working skills” (“sonst. Anpassung der berufl. Kenntnisse”) because programs can also be taken during unemployment. In this case, we assume that persons participate in courses which provide only specific professional skills. So the exact condition of this treatment is a coding of FMASART* to this type of treatment and a parallel transfer payment as documented below:

Program code	Label	Label in German
12	Other adjustment of working skills	sonst. Anpassung der berufl. Kenntnisse

If this information corresponds to one of the following transfer payments the type of treatment is identified as “provision of specific professional skills”.

Benefit code	Label	Label in German
ALGEH	Unemployment benefits for former development aid volunteers	Arbeitslosengeld für ehemalige Entwicklungshelfer
ALG101	Regular unemployment benefits	Arbeitslosengeld Code 101

Continued on next page

Benefit code	Label	Label in German
ALGHKALG	Regular unemployment benefits and unemployment benefits for home comers	Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld für Heimkehrer
ALBSZ	Unemployment assistance for temporary soldiers	Arbeitslosenhilfe für Soldaten auf Zeit
HKALG	Unemployment benefits for home comers	Arbeitslosengeld für Heimkehrer
ALGHU	Unemployment benefits for political prisoners subject to §249g	Arbeitslosengeld für polit. Häftlinge gem. §249g
ALB7	Unemployment assistance for former development aid volunteers	Arbeitslosenhilfe für ehem. Entwicklungshelfer
EGGA	Benefits in case of language education	Eingliederungsgeld für Aus-/Übersiedler bei Arbeitslosigkeit
ALUEG	Benefits to bridge the time to retirement pension subject	Altersübergangsgeld
EGHI	Assistance in case of language education	Eingliederungshilfe bei Arbeitslosigkeit oder Sprachkurs für Spätaussiedler
DLUEG	Benefits/transfers to bridge the time to retirement pension paid by BA	Altersübergangsgeld- Ausgleichsbetrag von BA
DLUEGB	Benefits/transfers to bridge the time to retirement pension paid by Federal Ministry	Altersübergangsgeld- Ausgleichsbetrag Bund
ALUEGV	Benefits to bridge the time to retirement pension for former recipients of early retirement payments	Altersübergangsgeld für ehem. Bezieher von Vorruhestandsgeld
ALUEGS	Benefits to bridge the time to retirement pension for independent workers	Altersübergangsgeld für Selbstständige
ALUEGH	Benefits to bridge the time to retirement pension for former prisoners and hindered persons	Altersübergangsgeld für ehem. Häftlinge u. verhinderte Arbeitnehmer
ALUEGF	Benefits to bridge the time to retirement pension for former recipients of early retirement payments as of the 833rd day	Altersübergangsgeld für ehem. Bezieher von Vorruhestandsgeld ab dem 833 Tag
ALUEGB	Benefits to bridge the time to retirement pension as of the 833rd day	Altersübergangsgeld ab dem 833. Tag
ALG118	Regular unemployment benefits code 118	Arbeitslosengeld Code 118

Continued on next page

Benefit code	Label	Label in German
ALG119	Regular unemployment benefits code 119	Arbeitslosengeld Code 119
ATGALG	Regular unemployment benefits	Arbeitslosengeld (andere)
ATGAUF	Regular unemployment benefits	Arbeitslosengeld (andere)
ALHIA	Unemployment assistance which follows unemployment benefits	Anschlussarbeitslosenhilfe an Arbeitslosengeld
ALHIB	Original unemployment assistance, no claim for unemployment benefits	Originäre Arbeitslosenhilfe (kein Anspruch auf Arbeitslosengeld)
ALHIEH	Unemployment assistance for former development aid volunteers	Arbeitslosenhilfe für ehem. Entwicklungshelfer
ALB8	Unemployment assistance which follows unemployment benefits for former development aid volunteers	Anschlussarbeitslosenhilfe an Arbeitslosenhilfe nur für Entwicklungshelfer
RV	Advanced pension payment	Rentenvorschuss
ALHISZ	Unemployment assistance for temporary soldiers	Arbeitslosenhilfe für Soldaten auf Zeit
ALHIHU	Unemployment assistance for political prisoners subject to §249g	Arbeitslosenhilfe für ehem. Häftlinge u. verhinderte Arbeitnehmer nach §249g AFG

- (c) If the FuU-data show a missing value or “12 sonstige Anpassung der berufl. Kenntnisse” (other adjustment of working skills) and the income maintenance variables indicate the following values, treatment were identified to be of the specific professional skills-type:

Qualification for the first labor market via the education system

- (a) If the income maintenance variables show valid codes (no missing) in case of the following programs from the FuU-data, the type of treatment is recoded to a “Qualification via the educational system/retraining”.

Program code	Label	Label in German
29	Certification	berufl. Abschlussprüfung
32	Retraining	Umschulung

Benefit code	Label	Label in German
EGGUF	Benefits in case of further education for resettlers or German Ethics	Eingliederungsgeld bei notwendiger Fortbildung von Aus-/Übersiedlern
UHGTf	Income maintenance in case of part time further education 44 IIb	Unterhaltsgeld bei Teilzeitfortbildung 44 II b
UHGFAG	Income maintenance for further education, unemployment and conditions for income maintenance not met, income maintenance amounting to unemployment benefits is paid	Unterhaltsgeld bei Fortbildung, Arbeitslosigkeit, Zeiten für Unterhaltsgeld nicht erfüllt, Unterhaltsgeld in Höhe der Arbeitslosenhilfe
UHGF	Income maintenance for necessary further education for unemployed persons or persons whose jobs are in danger	Unterhaltsgeld bei notwendiger Fortbildung (arbeitslos oder bedroht)
UHGEH335	Income maintenance for development aid volunteers in further education measures code 335	Unterhaltsgeld für Entwicklungshelfer notwendiger Fortbildung (arbeitslos oder bedroht)
UHGF4	Complete income maintenance for further education due to unemployment	volles Unterhaltsgeld bei notw. Fortbildung wegen Arbeitslosigkeit
UHGTf4	Income maintenance because of necessary part time further education due to danger of losing the job as of 1.1.94	Unterhaltsgeld bei notw. TZ-Fortbild wegen Bedrohung von Arbeitslosigkeit oder Berufsabschluss ab 1.1.94
UHGEH4	Income maintenance for unemployed development aid volunteers as of 94	Unterhaltsgeld für Entwicklungshelfer notwendiger Fortbildung (arbeitslos oder bedroht) ab 1994
UHGF44	Income maintenance amounting to unemployment assistance because of necessary further education due to unemployment or danger of losing the job as of 1.1.94	Unterhaltsgeld in Höhe der Arbeitslosenhilfe bei notw. Fortbildung wegen Arbeitslosigkeit ab 1994

- (b) In case of a missing of the benefit information indicating that participants are employed while preparing for a vocational exam or attending a retraining, the treatment is also coded to a qualification for the first labor market via the education system if the FuU-data shows the following codes:

Program code	Label	Label in German
29	Certification	berufl. Abschlussprüfung
32	Retraining	Umschulung

- (c) If the FuU-data shows a missing value or a treatment “other type of treatment” (12 sonstige Anpassung der berufl. Kenntnisse), but the benefit variables indicate one of the following codes referring to the receipt of subsistence during a retraining course, the treatment is considered to be a qualification for the first labor market via the education system:

Benefit code	Label	Label in German
UHGTU	Income maintenance for part time jobs and retraining	Unterhaltsgeld bei Teilzeit und Umschulung
EGGUU	Benefits in case of necessary further education for re-settlers or German Ethics	Eingliederungsgeld bei notwendiger Umschulung von Aus-/Übersiedlern
UHGU	Income maintenance in case of retraining of unemployed persons or persons whose jobs are in danger	Unterhaltsgeld bei notwendiger Umschulung wegen Arbeitslosigkeit oder Bedrohung
UHGUAG	Income maintenance amounting to unemployment benefits because of retraining of former unemployed persons	Unterhaltsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes bei Umschulung und vorheriger Arbeitslosigkeit
UHGUAH	Income maintenance amounting to unemployment assistance because of retraining of former unemployed persons	Unterhaltsgeld in Höhe der Arbeitslosenhilfe bei Umschulung und vorheriger Arbeitslosigkeit
UGHU4	Income maintenance for necessary retaining of persons whose jobs are in danger or vocational exam as of 1.1.94	Unterhaltsgeld bei notwendiger Umschulung wegen Bedrohung von Arbeitslosigkeit oder Berufsabschluss ab 1994
UHGTU4	Income maintenance for necessary part-time retaining of persons whose jobs are in danger or vocational exam as of 1.1.94	Teilzeit-Unterhaltsgeld bei notwendiger Umschulung wegen Bedrohung von Arbeitslosigkeit oder Berufsabschluss ab 1995
UHGU4	Income maintenance amounting to unemployment assistance in case of retraining due to unemployment as of 1.1.94	Unterhaltsgeld in Höhe der Arbeitslosenhilfe bei notwendiger Umschulung aus Arbeitslosigkeit, ab 1994

Training for precise job offers

- (a) Given that the variable BTYP indicates that individuals are in employment and that the parallel benefit variable has no valid code, we expect these individuals to prepare themselves for a precise jobs in a firm if the type of treatment in the FuU-data shows the following codes:

Program code	Label	Label in German
10	Training enterprise	Übungsfirma
11	Training studio	Übungswerkstatt
12	Other adjustment of working skills	sonst. Anpassung der berufl. Kenntnisse
31	Further education of trainers and multidisciplinary qualification	Heran-/Fortb. v. Ausbild.kräften/berufsfeldübergr.Qualif.
18	Other training center	sonst. Übungs- und Trainingseinrichtung
21	Qualification below skilled worker level	Qualif. unterhalb Facharbeiter-niveau
24	Practical further education	berufspraktische Fortbildung

Direct Integration in the first labor market

- (a) Familiarization into regular employment can be supported by a wage subsidy (“direct integration”), so that we only observe regular employment and no income maintenance payments in the data. Treatment is then identified by the FuU-data. Therefore we identify “direct integration” only from the aggregated FMSART-variables if they are coded by:

Program code	Label	Label in German
33	Integration	Einarbeitung

Career advancement training

- (a) “Career advancement training” is often implemented simultaneously to a regular employment. Hence the treatment variables FMSART* in the FuU-data should contain one of the following:

Program code	Label	Label in German
14	Foreman	Industriemeister (< 97)
15	Master craftsman	Handwerksmeister (< 97)
16	Other master	sonstiger Meister (< 97)
26	Technician	Techniker (< 97)
27	Master of business administration	Betriebswirt (< 97)
28	Other promotion	sonstiger Aufstieg (< 97)
17	Qualification for promotion	Aufstiegsfortbildung (nur 97)

- (b) If the benefit information exhibits the following values which refer to income maintenance during a career advancement training and if the FuU-data show a missing or “other adjustment of working skills” (12 sonstige Anpassung der beruflichen Kenntnisse), then we identify a career advancement if the benefit information shows one of the following values (including a retraining which implemented as a career advancement training financed by a loan):

Benefit code	Label	Label in German
UHGDF	Income maintenance paid as loan for advisable further education	Unterhaltsgeld als Darlehen bei zweckmäßiger Fortbildung
UHGDU	Income maintenance paid as loan for advisable retraining	Unterhaltsgeld als Darlehen bei zweckmäßiger Umschulung
UHGDEH	Income maintenance paid as loan for advisable further education of development aid volunteer	Unterhaltsgeld als Darlehen bei zweckmäßiger Fortbildung v. Entwicklungshelfern

Language training

- (a) If the benefit information shows any valid code (no missing) and the treatment information from the FuU-data provides information that these individuals pass through a language training, then treatment is identified as a language training:

Program code	Label	Label in German
35	Language training	Deutschlehrgang

- (b) If the benefit information is missing because individuals are regularly employed while taking part in the training, the treatment is identified to be a language training if the FuU-data provide the following treatment information:

Program code	Label	Label in German
35	Language training	Deutschlehrgang

- (c) If the FuU-data do not provide a valid code for treatment or indicate that individuals participated in “other adjustment of working skills” (12 sonst. Anpassung der berufl. Kenntnisse), but the benefit information indicates clearly that benefit was paid for language training as indicated by the codes displayed below, the treatment is identified as a language training.

Benefit code	Label	Label in German
EGHI	Assistance in case of unemployment or language course for resettlers or German Ethics	Eingliederungshilfe bei Arbeitslosigkeit oder Sprachkurs für Spätaussiedler
UHGVAK	Income maintenance in case of language courses for asylum seekers and refugees	Unterhaltsgeld bei Sprachlehrgang für Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge
UHGVA	Income maintenance in case of language courses for German Ethic or recipients of welcome benefits	Unterhaltsgeld für Aussiedler u Begrüßungsgabeempfänger bei Sprachlehrgang
EGHIS	Other benefit for resettlers	andere Eingliederungsgeld
EGGSA	Benefits in case of full-time language courses for resettlers or German Ethics	Eingliederungsgeld bei Vollzeit-Sprachlehrgängen für Aus-/Übersiedler
EGGSTA	Benefits in case of part-time language courses for resettlers or German Ethics	Eingliederungsgeld bei Teilzeit-Sprachlehrg für Aus-/Übersiedler
EGGSAK	Benefits in case of full time language courses for asylum seekers and refugees	Eingliederungsgeld bei Vollzeitsprachlehrg. für Kontingentflüchtlinge oder Asylbewerber
EGGSTK	Benefits in case of full time language courses for asylum seekers and refugees	Eingliederungsgeld bei Teilzeit-sprachlehrg. für Kontingentflüchtlinge oder Asylbewerber

4. Types of training and benefit payments

Table 3 describes the relationship between type of treatment (a) - (g) as defined above and the benefit payment related to treatment for the period 90-7 based on spell data of the merged IABSLED-FuU-data: The types of training are displayed in columns and the benefit information coming from the IABSLED-data in rows. The benefit information is subdivided into several target specific benefit payments. First, we observe quite a substantial number of participants receive unemployment benefit or unemployment assistance while being in further training (indicated by the FuU-data): especially participants in career advancement, short-term training and specific skills-training are receiving unemployment benefit at the time of treatment. Without merging IABSLED to FuU-data, these individuals would not have been identified in the data as participants according to the benefit information implying a structural underestimation of the participation in training.

The next part of table 3 shows in which type of training individuals participate if the benefit information refers to payments for resettlers, German ethnics and refugees. In most cases, these benefits are granted to participants in language courses as expected. However, we also find a substantial number of participants in either the career advancement or the specific skills training.

In case of benefit payments related to short-term training, individuals mainly participate in this type of training, but also to a substantial fraction in retraining and career advancement schemes. If individuals receive income maintenance related to retraining or further vocational training, we observe that many of these individuals also participate in other types of training, e.g. career advancement.

Table 3: Type of treatment and benefit** payment

information of income mainte- nance payment	Type of training								
	Missing*	Preparation social skills and short term training (a)	Specific job knowl- edge (b)	First labor market edu- cation system (c)	Precise jobs (d)	Direct in- tegration (e)	Career advance- ment (f)	Language training (g)	Total
Match of FuU-data and benefit infor- mation was not achieved***	1430			1746	7102	2172	8209	232	20909

Continued on next page

information of income maintenance payment	Type of training								Total
	Missing*	Preparation, social skills and short term training (a)	Specific job knowl- edge (b)	First labor market edu- cation system (c)	Precise jobs (d)	Direct in- tegration (e)	Career advance- ment (f)	Language training (g)	
Benefit information: Unemployment benefit or unemployment assistance									
Regular unem- ployment bene- fits	9	254	551	135		49	345	7	1350
Unemployment assistance for temporary soldiers			1	1					2
Unemployment assistance which follows unemployment benefits	2	318	202	65		8	146	2	743
Original unem- ployment assis- tance, no claim for unemploy- ment benefits		42	36	4		3	13		98
Benefit information: Resettlers, German Ethnics and Refugees									
Benefits for language edu- cation			1						1
Benefits for further edu- cation for resettlers or German Eth- nics			2041	152		14	125		2332
Income main- tenance for language courses for asylum seekers and refugees								79	79
Income mainte- nance for lan- guage courses for German Ethnics and recipients of welcome benefits								728	728

Continued on next page

Type of training

information of income maintenance payment	Missing*	Preparation social skills and short term training (a)	Specific job knowledge (b)	First labor market education system (c)	Precise jobs (d)	Direct integration (e)	Career advancement (f)	Language training (g)	Total
Benefits for necessary further education for resettlers or German Ethnics				213			65		278
Benefits for full-time language courses for resettlers or German Ethnics								426	426
Benefits for part-time language courses for resettlers or German Ethnics								2258	2258
Benefits for full-time language courses for asylum seekers and refugees								51	51
Other benefits for resettler								405	405
Benefits for full time language courses for asylum seekers and refugees								1692	1692
Benefit information: Income maintenance related to short-term training									
Income maintenance amounting to unemployment benefits for necessary short-term training in §41 a		5							5

Continued on next page

Type of training

information of income maintenance payment	Missing*	Preparation, social skills and short term training (a)	Specific job knowl- edge (b)	First labor market edu- cation system (c)	Precise jobs (d)	Direct in- tegration (e)	Career advance- ment (f)	Language training (g)	Total
Full income maintenance because of unemployment or in danger of loosing the job for necessary short-term training in §41 a		514		4		1	255		774
Income maintenance amounting to unemployment assistance for necessary short-term training in §41 a		595	6	478		2	9		1090
Short-term training for resettlers or German Ethnic		451		3			1		455
Benefit information: Income maintenance related to further vocational training									
Income maintenance for further education, unemployment benefit and conditions for income maintenance not met, income maintenance amounting to unemployment benefits paid			62	3			14		79
Income maintenance for necessary further education for unemployed persons or persons whose jobs are in danger			3963	195		2	744	3	4907

Continued on next page

Type of training

information of income maintenance payment	Missing*	Preparation social skills and short term training (a)	Specific job knowledge (b)	First labor market education system (c)	Precise jobs (d)	Direct integration (e)	Career advancement (f)	Language training (g)	Total
Income maintenance amounting to unemployment assistance because of necessary further education due to unemployment or in danger of losing the job as of 1.1.94			369	22			83	27	501
Income maintenance for part time further education 44 IIB			221				2	9	232

Benefit information: Income maintenance related to retraining

Income maintenance for retraining of unemployed persons whose jobs are in danger				1913			91	4	2008
Income maintenance amounting to unemployment benefits because of retraining of former unemployed persons				27			2		29
Income maintenance amounting to unemployment assistance because of retraining of former employed persons				161			15		176

Continued on next page

information of income maintenance payment	Type of training								Total
	Missing*	Preparation social skills and short term training (a)	Specific job knowl- edge (b)	First labor market edu- cation system (c)	Precise jobs (d)	Direct in- tegration (e)	Career advance- ment (f)	Language training (g)	
Income mainte- nance for part time jobs and retraining				927		1	51	1	980
Benefit information: Income maintenance as a loan for advisable training									
Income mainte- nance paid as loan for advis- able further ed- ucation							2050	3	2053
Income mainte- nance paid as loan for advis- able retraining							19		19
Benefit information not valid (due to coding errors or employment)									
No valid code	920	218	10	170			351	5	1674
Benefit infor- mation not valid (e.g. employment)	377				2		2		381
Total	2738	2397	7643	6239	7102	2254	12599	5923	46715

* Missing values originate from codes which were obsolete in the 90s, but which occur nevertheless for unknown reasons (e.g. benefit information L*LA1 = 315), from an inconsistent combination of short term training according to §41a and employment at the same time which could not be interpreted as further training or from codes in the participation data which were not supposed to occur in the 90s (e.g. FMSART*=22, 23).

**Coding refers to the 90's

*** In most cases, the training information refers to the participation information from FMSART*, which however does not match to a related benefit information from the IAB-SLED data (mismatch). In these cases, the training is carried out while individuals were in contributory employment. This usually happens if individuals are granted a career advancement subsidy (39% of all cases). See Bender et al. (2005) for further sources of failure in matching.

IZA DP No. 2630

Long-Run Effects of Training Programs for the Unemployed in East Germany

Bernd Fitzenberger
Robert Völter

February 2007

Long-Run Effects of Training Programs for the Unemployed in East Germany

Bernd Fitzenberger

*Goethe University Frankfurt,
ZEW, IFS and IZA*

Robert Völter

*Goethe University Frankfurt and
CDSEM, University of Mannheim*

Discussion Paper No. 2630
February 2007

IZA

P.O. Box 7240
53072 Bonn
Germany

Phone: +49-228-3894-0

Fax: +49-228-3894-180

E-mail: iza@iza.org

Any opinions expressed here are those of the author(s) and not those of the institute. Research disseminated by IZA may include views on policy, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The Institute for the Study of Labor (IZA) in Bonn is a local and virtual international research center and a place of communication between science, politics and business. IZA is an independent nonprofit company supported by Deutsche Post World Net. The center is associated with the University of Bonn and offers a stimulating research environment through its research networks, research support, and visitors and doctoral programs. IZA engages in (i) original and internationally competitive research in all fields of labor economics, (ii) development of policy concepts, and (iii) dissemination of research results and concepts to the interested public.

IZA Discussion Papers often represent preliminary work and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be available directly from the author.

ABSTRACT

Long-Run Effects of Training Programs for the Unemployed in East Germany^{*}

Public sector sponsored training was implemented at a large scale during the transition process in East Germany. Based on new administrative data, we estimate the differential effects of three different programs for East Germany during the transition process. We apply a dynamic multiple treatment approach using matching based on inflows into unemployment. We find positive medium- and long-run employment effects for the largest program, Provision of Specific Professional Skills and Techniques. In contrast, the programs practice firms and retraining show no consistent positive employment effects. Furthermore, no program results in a reduction of benefit reciprocity and the effects are quite similar for females and males.

JEL Classification: C14, J68, H43

Keywords: multiple treatments, training programs, East Germany

Corresponding author:

Bernd Fitzenberger
Department of Economics
Goethe University
P.O. Box 11 19 32 (PF 247)
60054 Frankfurt am Main
Germany
E-mail: fitzenberger@wiwi.uni-frankfurt.de

^{*} We are grateful for very helpful comments by two anonymous referees. We thank Aderonke Osikominu and Stefan Speckesser for helpful discussions as well as Stefan Bender for support in obtaining the data used here. This study is part of the project "On the effectiveness of further training programs. An evaluation based on register data provided by the Institute of Employment Research, IAB" ("Über die Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB"); IAB project number 6-531A. The data were compiled as part of the project jointly with the SIAW St. Gallen (Michael Lechner, Ruth Miquel, Conny Wunsch) and the IAB Nürnberg (Stefan Bender). We gratefully acknowledge financial support by the IAB. All errors are our sole responsibility.

1 Introduction

Active labor market policy (ALMP) has been used at an unprecedentedly high scale during the transition process in East Germany in the 1990s. Public sector sponsored training has been a major part of ALMP with the goal to adjust the skills of the East German workforce to the needs of a Western market economy. Annual entries into training programs were around 250 thousand during the years 1993 to 1996 (BA 1993, 1997, 2001). In comparison to public sector sponsored training in other countries, the East German experience shows the following five specific aspects. First, participants had fairly high levels of formal education. Second, access to treatment was easy since targeting was very low. Third, the market for training provision had to be established and in the early 1990s case workers had no practical experience on what works. Fourth, predictions about the catching up process of East Germany and about future labor market trends proved to be wrong. Fifth, the duration of training programs is fairly long.

During the last decade, there were a lot of pessimistic assessments regarding the usefulness of public sector sponsored training programs in raising employment chances of the unemployed (see the surveys in Fay, 1996; Heckman et al., 1999; Martin and Grubb, 2001; Kluve and Schmidt, 2002). These studies doubt that large scale training programs, which are not well targeted, are successful in raising employment. However, evidence for Eastern European transition economies (other than East Germany) has often shown positive effects (Kluve et al., 2004; Lubyova and van Ours, 1999; Puhani, 1999). Recently, OECD (2005) has argued that long-term labor market programs, such as training, often have little or negative short-run effects on outcomes, which can be attributed to lock-in effects. However, in some cases, positive long-term effects exist for long training programs, for which lock-in effects are worse than for short programs (see also Fay, 1996). Therefore, it is crucial to assess program impacts in a longer term perspective in order to investigate whether the sizeable lock-in effects in the short run are compensated by positive long run effects.

For East Germany, appropriate data for a long term evaluation of public sector sponsored training were not available for a long time and, until recently, the available evidence has been quite mixed.¹ Detailed administrative data have been used in

¹See Bergemann et al. (2004), Fitzenberger and Prey (2000), Kraus et al. (1999), or Lechner (2000) for exemplary studies based on survey data. Speckesser (2004, chapter 1) and Wunsch (2006, section 6.5) provide comprehensive surveys of this literature, which is not reviewed here for the sake of brevity, and discuss critically the data used.

the recent studies of Lechner et al. (2005b) (\equiv LMW), Fitzenberger and Speckesser (2007) (\equiv FS), and Hujer et al. (2006) (\equiv HTZ), where the first two studies are based on the same data as this study, while the third uses administrative data since 2000. HTZ find negative short-run effects which are probably driven by lock-in effects, while their data do not allow to investigate long-run effects. LMW and FS find positive medium- and long-run employment effects for some treatments considered in this paper. LMW evaluate effects of three training programs (long training, short training, retraining) on employment and benefit reciprocity. They find strong evidence that, on average, the training programs under investigation increase long-term employment prospects and do not change benefit reciprocity. As important exceptions, long training and retraining show no positive employment effects for males. FS estimate the employment effects of one major training program (Provision of Specific Professional Skills and Techniques, SPST) against nonparticipation in SPST for 36 months after the beginning of the treatment. The analysis is performed only for the 1993 inflow sample into unemployment. The analysis finds positive medium-run employment effects, but it does not distinguish between genders.

The vast majority of the existing evaluation studies for East Germany uses a static evaluation approach, which contrasts receiving treatment during a certain period of time against the alternative of not receiving treatment during this period of time (FS and HTZ are recent exceptions). In a dynamic setting, the timing of events becomes important, see Abbring and van den Berg (2003), Fredriksson and Johansson (2003, 2004), and Sianesi (2003, 2004). Static treatment evaluations run the risk of conditioning on future outcomes, leading to possibly biased treatment effects. This paper follows Sianesi (2003, 2004) and estimates the effects of treatment starting after some unemployment experience against the alternative of not starting treatment at this point of time and waiting longer. The actual implementation of the estimator builds and extends upon FS and Fitzenberger et al. (2006). The estimated dynamic treatment effects mirror the decision problem of the case worker and the unemployed who decide recurrently during the unemployment spell, whether to begin any program now or to postpone participation to the future.

Using a dynamic multiple treatment framework, this study analyzes the effects of three exclusive training programs (practice firms, SPST, retraining) for inflow samples into unemployment for the two years 1993/94. We evaluate medium- and long-run treatment effects both for employment and benefit reciprocity up to 24–30 quarters after the beginning of the treatment depending on the starting date of the treatment. The analysis is performed separately for males and females to reexamine the evidence in LMW and the two studies differ substantially regarding the exact

treatment definition, the choice of valid observations, and the econometric methods used. Our results confirm the positive employment effects for SPST reported in FS after the initial negative lock-in effect to hold for a much longer time period and to apply for both males and females. Our study finds no positive employment effects for practice firms and in four out of six cases for retraining. We do not find systematic gender differences and, similar to the study Fitzenberger et al. (2006) for West Germany, our assessment of retraining is considerably worse than of SPST. Furthermore, we do not find any of the three programs to reduce significantly the benefit reciprocity rate in the medium and long run. In the short run, all programs show the lock-in effect with an increase in the benefit reciprocity rate, thus providing evidence for 'benefit churning' as in Kluve et al. (2004).

Our analysis differs considerably from the recent work of LMW, FS, and HTZ. LMW use a static multiple treatment evaluation approach. They find gender differences for long training and retraining, which we can not replicate using our dynamic evaluation approach. We explore potential reasons for the different results. LMW analyze the effects of treatments starting during the years 93/94 for unemployed whose unemployment spells start during the years 93/94. We also analyze the inflows into unemployment for the years 93/94 but we analyze the ATT effects of all treatments taking place during the first two years of unemployment. We investigate whether the estimated treatment effects differ for treatments during three different time windows of elapsed unemployment durations. Furthermore, there are a number of important differences in the definition of the treatments, the selection of samples, and the implemented methods. FS use a dynamic treatment evaluation approach for SPST only. We estimate the effects of three training programs for a much longer time period after the beginning of the program, and our analysis distinguishes between genders. In addition to the employment effects, we also analyze the effects on benefit reciprocity. Furthermore, we use a larger inflow sample than FS. In contrast to HTZ, who estimate a duration model and focus on exits from unemployment, we estimate medium- and long-run effects on both employment and benefit reciprocity, which we distinguish from lock-in effects. Estimating a duration model, it would be very difficult to take account of the large number of exits into and out of employment observed after the first exit from unemployment.

The remainder of this paper is structured as follows: Section 2 gives a short description of the institutional regulation and participation figures for Active Labor Market Policy. Section 3 focuses on the different options of further training, their target groups, and course contents. Section 4 describes the methodological approach to estimate the treatment effects. The empirical results are discussed in section 5.

Section 6 concludes. The final appendix provides further information on the data and detailed empirical results. An additional appendix, which is available on our webpage, includes further details on the data and the empirical results.

2 Basic Regulation and Programs

2.1 Basic Regulation

For the time period considered here, public sector sponsored training in Germany is regulated by the Labor Promotion Act (*Arbeitsförderungsgesetz*, AFG) and is offered and coordinated by the German Federal Employment Office (formerly *Bundesanstalt für Arbeit*, BA). We consider the two main training programs: **Further training** (*Weiterbildung*) includes the assessment, maintenance and extension of skills, including technical development and career advancement. The duration of the courses depends on individual predispositions and adequate courses provided by the training suppliers. **Retraining** (*Umschulung*) enables vocational re-orientation if a completed vocational training does not lead to adequate employment. Retraining is supported for a period up to 2 years and aims at providing a new certified vocational education degree.

2.2 Evaluated Programs

Further training is a very broad legal category and consists of quite heterogeneous programs. Hence we utilize a classification developed in FS and evaluate two specific further training programs: Practice Firms (PF) and provision of specific professional skills and techniques (SPST).

Practice Firms (PF) are simulated firms in which participants practice everyday working activities. The areas of practice are whole fields of profession, not specific professions. Hence, practice firms mainly train general skills while provision of new professional skills is of less importance. Some of the practice firms are technically oriented, the practice studios, whereas others are commercially oriented, the practice enterprises. One of the practice firm's goals is to evaluate the participant's aptitude for a field of profession. The programs usually last for six months and do not provide official certificates.

Provision of **Specific Professional Skills and Techniques (SPST)** intends to improve the starting position for finding a new job by providing additional skills and specific professional knowledge in medium-term courses. It involves refreshing specific skills, e.g. computer skills, or training on new operational practices. SPST mainly consists of classroom training but an acquisition of professional knowledge through practical work experience may also be provided. After successfully completing the course, participants usually obtain a certificate indicating the contents of the course, i.e. the refreshed or newly acquired skills and the amount of theory and practical work experience. Such a certificate is supposed to serve as an additional signal to potential employers and to increase the matching probability since the provision of up to date skills and techniques is considered to be a strong signal in the search process. The provision of specific professional skills and techniques aims at sustained reintegration into the labor market by improving skills as well as providing signals.

Compared to retraining, which is a far more formal and thorough training on a range of professional skills and which provides a complete vocational training degree, the role of SPST for a participant's occupational knowledge is weaker. However, the amount of occupation specific knowledge imparted in SPST certainly exceeds the level provided in short-term programs (not evaluated here) that usually aim at improving job search techniques or general social skills. Thus, SPST ranges in the middle between very formal (and very expensive) courses and very informal and short courses (improving general human capital).

Retraining (RT) consists of the provision of a new and comprehensive vocational training according to the regulation of the German apprenticeship system. It is targeted to individuals who already completed a first vocational training and face severe difficulties in finding a new employment within their profession. It might however also be offered to individuals without a first formal training degree if they fulfil additional eligibility criteria.

Retraining provides widely accepted formal certificates. It comprises both, theoretical training and practical work experience. The theoretical part of the formation takes place in the public education system. The practical part is often carried out in firms that provide work experience in a specific field to the participants, but sometimes also in interplant training establishments. This type of treatment leads to a certified job qualification in order to improve the job match. Ideally, the training occupation in retraining corresponds to qualifications which are in high demand in the labor market.

2.3 Financial Incentives for Participation

Participants in the training programs considered are granted an income maintenance (IM, *Unterhaltsgeld*). To qualify, they must have been employed for at least one year or they must be entitled to unemployment benefits or subsequent unemployment assistance.²

Since 1994, IM is equal to the standard unemployment benefits (UB, *Arbeitslosengeld*). It amounts to 67% of previous net earnings for participants with at least one dependent child and 60% otherwise (note that in 1993 replacement ratios for IM were higher at 73% and 65%, respectively). In contrast, unemployed, whose UB expired, can receive the lower, means tested unemployment assistance (UA, *Arbeitslosenhilfe*) which amounts to 57% (with children) and 53% (without children). This means that for these unemployed IM during the program is higher than UA. Additionally, participants could defer the transition from UB to the lower UA and, in some cases, even requalify for the higher UB.

Concluding, there are positive financial incentives for the unemployed to join a program. In addition, the BA bears all costs directly incurred through participation in a further training scheme, especially course fees.

3 Data

We use a database which integrates administrative individual data from three different sources (see Bender et al. (2005) for a detailed description). The data contain spells on

- employment subject to social insurance contributions,
- transfer payments by the BA,
- and participation in training programs.

Further details on the compilation of the data can be found in the additional appendix.

²For a more detailed description of the institutions, see Bender et al. (2005), Fitzenberger, Osikominu and Völter (2006), or Wunsch (2006).

The basic data source is the **IAB Employment Subsample** (*IAB Beschäftigtenstichprobe*, IABS) for the time period 1975–97, see Bender et al. (2000) and Bender et al. (2005, chapter 2.1). The IABS is a 1% random sample drawn from employment register data for all employees subject to social insurance contributions. Therefore, we restrict the analysis to inflows from employment to unemployment. For this study, we merge additional information for 1998–2002 to the basic data.

The second important source is the **Benefit Payment Register** (*Leistungsempfängerdatei*, LED) of the Federal Employment Office (BA), see Bender et al. (2005, chapter 2.2). These data consist of spells on periods of transfer payments granted by the BA to unemployed and program participants. Besides unemployment benefit or assistance, these data also record very detailed information about income maintenance payments related to the participation in training programs.

The third data source records training participation (**FuU-data**). The BA collects these data for all participants in further training, retraining, and other training programs for internal monitoring and statistical purposes, see Bender et al. (2005, chapter 2.3). For every participant the FuU-data contains detailed information about the program and about the participant.

The FuU-data were merged with the combined IABS–LED data by social insurance number and additional covariates. Numerous corrections have been implemented in order to improve the quality of the data, see Bender et al. (2005, chapters 3–4), FS, and the additional appendix for more information. The IABS provides information on personal characteristics and employment histories. The combination of the transfer payment information and the participation information is used to identify the likely participation status regarding the different types of training programs.

When an individual is not observed in any of the three spell types (employment, transfers, training participation), we interpret this as being out of the labor force. The spell information on the employment state of an individual is first transformed into monthly dummy variables (based on the dominating state). We construct separately monthly dummy variables for training status. Then, for our analysis, the data is aggregated to a quarterly frequency.

Inflow Sample into Unemployment: To analyze the effect of training programs on employment and benefit reciprocity of unemployed individuals, we base our empirical analysis on the sample of inflows into unemployment during the years 1993/94 in East Germany, omitting Berlin. We consider individuals who experience a transition from employment to nonemployment and for whom a spell with transfer payments

from the Federal Employment Office starts during the first 12 months of nonemployment or for whom the training data indicate program participation before a new job is found.³ The start of the nonemployment spell is denoted as the beginning of the unemployment spell. We condition on receipt of unemployment compensation or program participation to exclude individuals who move out of the labor force.⁴ This rule concerns almost exclusively individuals who do not participate in any training program during their nonemployment spell. A treatment is only considered if the unemployed does not start employment before the second month of treatment (to omit training while holding a job). Furthermore, we restrict our samples to the 25 to 55 years old in order to rule out periods of formal education or vocational training as well as early retirement. For RT, we restrict the sample to the 25 to 50 years old.

We choose the years 1993/94 because data for East Germany start in 1992 and we want to control for one year of labor market experience before the beginning of unemployment. Our merged data allow to follow individuals until the end of 2002. Table 1 gives information about the size of the inflow samples and the incidence of training.

Participation by Type of Training: We focus on the three types of training programs PF, SPST, and RT, as described in section 2.2 above. These programs are targeted to the unemployed and do not involve on-the-job training (training while working in a regular job). The total inflow sample comprises 6,135 spells for women and 5,911 spells for men. There are 1,550 training spells for females and 835 for men. Thus, about 25% of the females and 14% of the men participate in one of the three training programs considered, which reflects the large scale of training programs during the East German transition process. Among these programs, SPST represents the largest with 78% and 63% of the training spells, respectively for females and males. For females 13% and for men 28% of all training spells are RT, and PF represents the smallest group in both samples. In absolute numbers, there are 145 (73) PF spells in the female (male) inflow sample, 1,210 (528) SPST spells and 195 (234) RT spells. Table 2 shows the frequency of training by elapsed duration of unemployment.

Table 3 provides descriptive statistics on the elapsed duration of unemployment at the beginning of treatment. Our discussion focuses on quantiles because averages may be misleading. The median entrant in PF has been unemployed for 10 months

³This design allows the same individual to be in the sample more than once if it has more than one transition from employment to unemployment in 1993/94.

⁴Only 1% of training participants do not receive transfer payments during the first 12 months.

for females and only for 5 months for males. Late starts (75%-quantile) of PF occur after 14 months for females and after 11 months for men. SPST is the program which starts latest with a median of 11 months for females and 7.5 months for men. RT is the program which starts the earliest for females. The median is 8 months. The median for males of 6 months is higher than the value for PF. In general, females start later than men.

Table 4 provides descriptive information on the duration of training spells. The average durations are quite different between the programs but comparable across genders. Participation in PF is shortest. On average woman stay 6.5 months in PF and men 6.1 months. Participation in SPST has an average duration of 9.1 months for females and 8.8 months for males. Participation in RT lasts almost twice as long as in SPST with an average of 18.7 months for women and 17.3 months for men.

4 Evaluation Approach

Our goal is to analyze the effect of $K = 3$ different training programs on two outcome variables, namely the individual quarterly employment rate (ER) and the individual quarterly benefit reciprocity rate (BR), both measured as quarterly averages of monthly dummy variables.⁵ In a situation where individuals have multiple treatment options, we estimate the average treatment effect on the treated (ATT) of one training program against nonparticipation in any of the three programs. Extending the static multiple treatment approach to a dynamic setting, we follow Sianesi (2003, 2004) and apply the standard static treatment approach recursively depending on the elapsed unemployment duration. This dynamic evaluation approach is implemented for our problem as in FS and Fitzenberger et al. (2006). The estimated dynamic ATT parameters mirror the decision problem of the case worker and the unemployed who decide recurrently during the unemployment spell, whether to begin any program now or to postpone participation to the future.

Our empirical analysis is based upon the potential–outcome–approach to causality, see Roy (1951), Rubin (1974), and the survey of Heckman, LaLonde, Smith (1999). Lechner (2001) and Imbens (2000) extend this framework to allow for multiple, exclusive treatments. Let the 4 potential outcomes be $\{Y^0, Y^1, Y^2, Y^3\}$, where Y^k , $k = 1, \dots, 3$, represents the outcome associated with training program k and Y^0 is the outcome when participating in none of the 3 training programs. For each

⁵These quarterly rates can take the four values 0, 1/3, 2/3, and 1.

individual, only one of the $K + 1$ potential outcomes is observed and the remaining K outcomes are counterfactual. We estimate the average treatment effect on the treated (ATT) of participating in treatment $k = 1, 2, 3$ against nonparticipation $k = 0$.⁶

Fredriksson and Johansson (2003, 2004) argue that a static evaluation analysis, which assigns unemployed individuals to a treatment group and a nontreatment group based on the treatment information observed in the data, yields biased treatment effects. This is because the definition of the control group conditions on future outcomes or future treatment. For Sweden, Sianesi (2004) argues that all unemployed individuals are potential future participants in active labor market programs, a view which is particularly plausible for countries with comprehensive systems of active labor market policies (like Germany).⁷ This discussion implies that a purely static evaluation of the different training programs is not warranted. Following Sianesi (2003, 2004), we analyze the effects of the first participation in a training program during the unemployment spell considered *conditional on the starting date of the treatment*. We distinguish between treatment starting during quarters 1 to 2 of the unemployment spell (stratum 1), treatment starting during quarters 3 to 4 (stratum 2), and treatment starting during quarters 5 to 8 (stratum 3).

Our estimated ATT parameter has to be interpreted in a dynamic context. We analyze treatment conditional upon the unemployment spell lasting at least until the start of the treatment k and this being the first treatment during the unemployment spell considered. Therefore, the estimated treatment parameter is

$$(1) \quad \theta(k; u, \tau) = E(Y^k(u, \tau) | T_u = k, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0) \\ - E(Y^0(u, \tau) | T_u = k, U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0) ,$$

where T_u is the treatment variable for treatment starting in quarter u of unemployment and U is the completed duration of the unemployment spell. $Y^k(u, \tau)$ and $Y^0(u, \tau)$ are the potential treatment outcomes for treatments k and 0, respectively, in periods $u + \tau$, where treatment starts in period u and $\tau = 0, 1, 2, \dots$, counts the quarters since the beginning of treatment. The nontreatment outcome $Y^0(u, \tau)$ refers to the case where the individual does not receive any treatment until

⁶Using the same approach, a pairwise comparison of the differential effects of the programs would be feasible, see Lechner (2001) or Fitzenberger et al. (2006). Such a pairwise comparison is not pursued in this paper for the sake of space.

⁷In East Germany, active labor market programs were implemented after unification at an unprecedented scale.

the end of the stratum considered. Actually, we estimate the treatment parameter $\theta(k; \tau) = \sum_u g_u \theta(k; u, \tau)$, which is averaged within a stratum with respect to the distribution g_u of starting dates u .

We evaluate the differential effects of multiple treatments assuming the following dynamic version of the conditional mean independence assumption (DCIA)⁸

$$(2) \quad E(Y^0(u, \tau) | U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = 0, T_u = k, X, ben(u)) \\ = E(Y^0(u, \tau) | U \geq u-1, T_1 = \dots = T_{u-1} = T_u = \dots = T_{\bar{u}} = 0, X, ben(u)) ,$$

where X are time-invariant (during the unemployment spell) characteristics, $ben(u)$ is the number of months the unemployed were receiving benefits during the unemployment spell before the start of the treatment u , and \bar{u} denotes the last quarter of the stratum considered. We effectively assume that conditional on X , conditional on being unemployed until period $u-1$, conditional on having received benefits the same number of months before u , and conditional on not having received a treatment before u , individuals treated in u are comparable in their nontreatment outcome to individuals who do not start any treatment until \bar{u} (recall from above, that $Y^0(u, \tau)$ involves no treatment until \bar{u}).

Building on Rosenbaum and Rubin's (1983) result on the balancing property of the propensity score in the case of a binary treatment, Lechner (2001) shows that the conditional probability of treatment k , given that the individual receives treatment k or no treatment 0, $P^{k|k0}(X)$, exhibits an analogous balancing property for the pairwise estimation of the ATT's of program k versus no participation 0. This allows to apply standard binary propensity score matching based on the sample of individuals participating in either program k or in no program 0 (Lechner, 2001; Gerfin and Lechner, 2002; Sianesi, 2003). For this subsample, we simply estimate the probability of treatment k and then apply a bivariate extension of standard propensity matching techniques. Implicitly, we assume that the actual beginning of treatment within a stratum is random conditional on X .

To account for the dynamic treatment assignment, we estimate the probability of treatment k given that unemployment lasts long enough to make an individual 'eligible'. For treatment during quarters 1 to 2, we take the total sample of unemployed,

⁸In addition to DCIA, we also assume that the probability of treatment is less than one conditional on the conditioning variables in equation 2 and that the Stable Unit Treatment Value assumption holds. These are further assumptions needed to estimate an ATT parameter, see Heckman, LaLonde, Smith (1999).

who participate in k or in no program during quarters 1 to 2 (stratum 1), and estimate a Probit model for participation in k . This group includes those unemployed who either never participate in any program or who start some treatment after quarter 2. For treatment during strata 2 and 3, the basic sample consists of those unemployed who are still unemployed at the beginning of the stratum.

We implement a stratified local linear matching approach by imposing that the matching partners for an individual receiving treatment k are still unemployed in the quarter (of elapsed unemployment duration) before treatment k starts and have received benefits the same number of months until the quarter before treatment starts. The expected counterfactual employment outcome for nonparticipation is obtained by means of a local linear regression on the propensity score and the starting month of the unemployment spell to match on calendar time. We use a bivariate crossvalidation procedure to obtain the bandwidths in both dimensions (propensity score and beginning of unemployment spell). An estimate for the variance of the estimated treatment effects is obtained through bootstrapping based on 200 resamples.⁹ This way, we take account of the sampling variability in the estimated propensity score.

As a balancing test, we use the regression test suggested in Smith and Todd (2005) to investigate whether the time-invariant (during the unemployment spell) covariates are balanced sufficiently by matching on the estimated propensity score $P^{k|k0}(X)$ using a flexible polynomial approximation. Furthermore, we investigate whether treated and matched nontreated individuals differ significantly in their outcomes before the beginning of treatment, in addition to those already used as arguments of the propensity score. We estimate these differences in the same way as the treatment effects after the beginning of the program. By construction, treated individuals and their matched counterparts exhibit the same unemployment duration until the beginning of treatment.

⁹Abadie and Imbens (2006) show that the bootstrap fails for nearest neighbor matching because of a lack of smoothness resulting in local convergence not being uniform (see also Heckman et al., 1998, p. 276). In contrast, local linear matching with appropriate trimming to guarantee common support and under a weak convergence condition for the bandwidth parameters, is shown by Heckman et al. (1998, p. 278) to exhibit sufficiently smooth convergence for standard asymptotic distribution theory to hold. In particular, the estimated ATT parameter has a standard asymptotically linear representation and it is asymptotically normally distributed with \sqrt{N} convergence rate. Although we are not aware of a formal proof, the bootstrap is therefore likely to be valid for local linear matching. Horowitz (2001, section 2) discusses the consistency of the bootstrap for \sqrt{N} asymptotically normal estimators with an asymptotically linear representation. Although local linear matching involves an intermediate nonparametric estimation step, a similar result is likely to hold.

Finally, we need to discuss why we think that the DCIA (2) is plausible for our application. As Sianesi (2004), we argue that the participation probability depends upon the variables determining re-employment prospects once unemployment began. Consequently, all individuals are considered who have left employment in the same two years (matching controls for beginning of unemployment) and who have experienced the same unemployment duration and the same number of months receiving benefits before program participation. Furthermore, observable individual characteristics and information from the previous employment spell have been included in the propensity score estimation. E.g., we consider skill information, regional information, occupational status, and industry which should be crucial for re-employment chances. Unfortunately, our data lack subjective assessments of labor market chances of the unemployed (e.g. by case workers). We argue that these are proxied sufficiently by the observed covariates in so far as they affect selection into the program. This is particularly plausible, since participation occurred at a large scale, assignment was not very targeted, and case workers lacked practical experience on 'what works' in a quickly changing economic environment. Supporting our point of view, Schneider et al. (2006) argue that until 2002 assignment to training was strongly driven by the supply of available courses.

5 Empirical Results

5.1 Estimation of Propensity Scores

Our empirical analysis is performed separately for females and males. To estimate the propensity scores, we run Probit regressions for each of the three programs for taking part in this program versus not taking part in any program (“waiting”) for training starting during the three time intervals for elapsed unemployment duration, i.e. 1–2 quarters (stratum 1), 3–4 quarters (stratum 2), and 5–8 quarters (stratum 3). The additional appendix reports our preferred specifications, which are obtained after extensive specification search, summary statistics of the covariates used, detailed results of the balancing tests, and figures on common support.

The covariates considered are all defined for the beginning of unemployment and are thus time-invariant for an individual during the unemployment spell. Personal characteristics considered are age, marital status and formal education (with/without vocational training degree, tertiary education degree). In addition, we use information about the last employer, namely industrial sector and firm size, and a number

of characteristics of the previous job such as employment status and information on earnings in the previous job. Regarding the employment and program participation history, we consider the employment history and participation in any ALMP program in the year before the beginning of unemployment. Differences in regional labor market conditions as well as supply of programs are the reason to include regional variables in the specification. We use the federal state and the population density at the district level. Finally, we also use the calendar month of the beginning of the unemployment period.

Our specification search starts by using as many as possible of the covariates mentioned above without interactions. The specification search is mainly led by the following two criteria: (i) single and joint significance, and (ii) balance of the covariates according to the regression based balancing test in Smith and Todd (2005). In general, insignificant covariates are dropped. We also test for the significance of interaction effects, in particular interactions with age. In order to achieve balance of covariates, we test different functional forms and interaction effects. In a few cases, we keep insignificant covariates or interactions, when they help to achieve balance. As we find the balancing test to be somewhat sensitive to small cell sizes we occasionally aggregate small groups that have similar coefficients.

The results for the Probit estimates show that the final specifications vary considerably between men and women and the three time intervals for a given program. Age effects are significant in most cases. In particular, participants in retraining are younger than individuals in other groups.

Our chosen specifications for the propensity score pass the regression based balancing test (no rejection) of Smith and Todd (2005) for a sufficiently large number of covariates. We graphically examine the common support requirement for estimating the average treatment effect on the treated (ATT). Overall, we are satisfied with the overlap of support in all cases and proceed without restricting the samples.¹⁰

5.2 Estimated Treatment Effects

We estimate the effects of the three types of training programs PF, SPST, and RT, separately for males and females. The two outcome variables considered are the individual quarterly employment rate (ER) and benefit reciprocity rate (BR: UB, UA,

¹⁰In four cases (out of 16) we have to drop one and in one case two treated individuals from the treatment effect estimations due to numerical problems.

or IM; see section 2.3). We match participants in treatment k and nonparticipants in any treatment, who are still unemployed in the quarter before treatment starts and have received benefits the same number of months until the quarter before treatment starts, by their similarity in the estimated propensity scores and the starting month of the unemployment spell. The ATT is then estimated separately for quarters τ since the beginning of program k for stratum 1, 2, and 3.

Figures 1–6 display the estimated treatment effects $\hat{\theta}(k; \tau)$ on the horizontal axis against quarter $\tau \geq 0$ since the beginning of treatment or quarter $\tau < 0$ before the beginning of treatment. The time axis is divided into three parts by two vertical lines, which denote the last quarter before the unemployment spell starts and the treatment start $\tau = 0$, respectively. The left part shows the four quarters before unemployment starts, the middle part the gap between the beginning of the unemployment spell and the beginning of treatment and the right part the time since treatment start. Each figure contains a panel of three times four graphs (except PF for males, with only stratum 1 in figure 2), where each row represents represents one stratum of elapsed duration of unemployment. The first and third column show the evolution of average outcomes for treated individuals (solid line) and their estimated nontreatment counterfactual (dashed line). The differences of these lines are displayed in the second and fourth column (solid line), respectively, as the estimated treatment effects together with pointwise 95%–confidence bands (dashed lines). To summarize the graphical evidence in a systematic way, tables 6 and 7 provide cumulated treatment effects ($\sum_{\tau=0}^{L-1} \hat{\theta}(k; \tau)$) over the first $L = 8, 16,$ and 24 quarters since beginning of treatment and average treatment effects during quarter 4 to 23 and 8 to 23 [$1/(24 - l) \sum_{\tau=l}^{23} \hat{\theta}(k; \tau)$ for $l = 4, 8$]. These aggregated effects are calculated as sums or averages of the effects depicted graphically.

The treatment PF (figures 1–2) basically shows statistically significant negative lock-in effects on ER during the first six quarters (the solid line in the first columns lies below the dashed line)¹¹ and no significant positive ER effects afterwards. The BR effects are almost symmetric, with positive BR effects during the lock-in period and mostly no significant BR effects afterwards, except for stratum 3 for women where the BR effect seems to be quite volatile and often significantly positive in the medium- and long-run. The results are quite similar in stratum 1 for both genders. The graphical evidence is confirmed in tables 6 and 7. We restrict our discussion of the aggregated effects to the cumulated effects over 24 quarters and to the average effects during quarter 8 to 23. None of the aggregated ER effects is significant. For

¹¹We discuss lock-in effects for the time it takes for the treated individuals to catch up with the nontreated individuals.

BR, we find no significant aggregated effects on women for stratum 1 and 2. For Men in stratum 1 the cumulated effect on BR is significantly positive, but the average effect is insignificant. For stratum 3, we find both effects to be significantly positive. Thus, the treatment PF shows no positive employment effects, but it increases the benefit reciprocity rate for women starting treatment later in their unemployment spell.

The evidence for SPST in figures 3–4 is much more positive and confirms the results in FS. After strong negative lock-in effects during a period of almost two years, we find positive and mostly significant medium- and long-run employment effects of around 10 percentage points (pp), which typically persist until the end of the observation period. The effects on BR are similar to PF, i.e. treatment increases BR in the short run, and the medium- and long-run effects are not significantly different from zero. The cumulated ER increases lie between 0 and 1.5 quarters. They are significant for stratum 1 and insignificant for the later strata. The average ER effects are highly significant and amount to about 10 pp in all cases. All cumulated BR effects are positive and significantly so for strata 2 and 3. The average BR effects are never significant. The effects for both genders are very similar.

For RT, the evidence in figures 5–6 is more mixed. As to be expected, we find the longest (typically lasting 10 quarters) and deepest lock-in effects for this treatment, with stratum 1 for men showing the strongest decline. The medium- and long-run ER effects are only significantly positive for males in stratum 1 and females in stratum 3. For women in stratum 1 the effects are sometimes significantly positive. The three other cases basically show insignificant ER effects in the medium- and long-run, although they are positive in most periods. Again, we find positive BR effects during the lock-in period and typically insignificant BR effects in the medium- and long-run for strata 2 and 3. For stratum 1 we see a medium- and long-run reduction, but which is only sometimes significant. Almost all of the cumulated ER effects are insignificantly negative, stratum 2 for men shows a significantly negative effect and stratum 3 for women an insignificantly positive one. Confirming the graphical evidence, the average ER effects are significant only for males in stratum 1 (around 12 pp) and females in stratum 3 (around 16 pp). All cumulated BR effects are significantly positive. The average BR effects are only significant for males in stratum 2 and 3.

No case in 1–6 shows significant differences in outcomes before the beginning of the unemployment spell. Since we include the employment history in the propensity score estimation, this is not a pre-program test of the CIA. But the results

show that our matching approach balances well the employment history of treated and nontreated individuals. Note furthermore that lock-effects last fairly long in comparison to results for West Germany, see Lechner et al. (2005a), LMW, FS, and Fitzenberger et al. (2006). A likely reason is that search frictions in the labor market are higher in East Germany compared to West Germany.

Overall, our results do not confirm the gender differences in the treatment effects as found in LMW. Neither for SPST, which comprises most of the long training as in LMW, and nor for RT, we find that employment effects are higher for females compared to males and that males show zero or negative long-run effects.¹² To explore reasons for the differences in results, we first would like to reexamine the evidence on gender differences in the content of training as reported in LMW, which the authors identify as a potential reason for the gender differences in the treatment effects. Programs are characterized by the target profession of training. This information is contained in table 5 stratified by gender, program, and stratum. Large differences show up between genders as also documented in LMW. PF for women mainly train in office professions (38%–48%) and in broader programs (20–27%), which can not be related to a specific profession. For female participants in SPST these fields are also the most important with 20–30% for office professions and 13–31% for broader programs. RT for women train mainly in service professions (17–28%), office professions (12–25%) and health professions (10–22%). For males, the programs PF and RT are dominated by target professions in *construction*, which have a share of at least 40%, and even 56% for men in RT in stratum 3. Metal professions are second most important for PF and RT in stratum 1 and 2 with about 25%. RT in stratum 3 trains only 12% in metal professions. SPST for men is concentrated in service professions (13–22%) and technical professions (13–19 %) for all strata. In strata 1 and 2 metal professions are most important with 27 and 23% and construction is also important with 13 and 17%. In the third stratum broad programs are most important with 32%. Thus, our data show similar gender differences in the content of training as reported by LMW.

Now, we explore further possible explanations of the differences in the estimated treatment effects for RT. We focus on RT because SPST differs from long training as defined in LMW and target professions in construction have a fairly small share in SPST. First, the differences to LMW are not due to the fact that LMW use a static

¹²As one exception, we find positive effects of RT for females and not for males in stratum 3. However, the number of treated males in stratum 3 is very small and the results in LMW correspond mainly to stratum 1 and 2 because the construction of the treatment sample in LMW oversamples early treatments, see discussion below.

evaluation approach, while we estimate the effects of treatment versus waiting. To investigate this, we reestimate the treatment effects in stratum 1 excluding the future participants in any training program from the control group (around 10% of the male and around 20% of the female controls are excluded, see additional appendix). The results for males basically do not change while the estimated treatment effects for females are reduced to some extent (these results are available upon request). Thus, the difference in evaluation approach should work in the opposite direction and can not explain the differences in the results. Second, since LMW suggest that males do not show positive long-run employment effects from RT because of the large share of target professions in construction, we estimate the treatment effects of RT for males separately with target profession in construction and in nonconstruction. We exclude the cases where the target profession is missing. The results (see additional appendix for details) clearly show that the employment effects for target profession construction are by no means smaller than for target profession nonconstruction. In fact, the point estimates for stratum 1 and 2 even suggest that in most cases the medium- and long-run employment effects are higher for target professions in construction (these differences are, however, not significant). Third, the differences in the sample construction (see table in additional appendix for a juxtaposition) between our paper and LMW show that LMW oversample early treatments. This should work in the opposite direction of the differences in the results, because in stratum 1 men but not women show positive employment effects for RT (see footnote 12). There are a number of further differences in the construction of the sample which, however, seem unlikely to explain the differences in results.

Concluding, we can not replicate the gender differences in results reported in LMW and we can not confirm differences in treatment effects by target profession as suggested by LMW. We have explored possible reasons to rationalize these differences but, unfortunately, the reason for these differences in results remains an open question.

6 Conclusions

Using a dynamic multiple treatment framework, this study analyzes the effects of three exclusive training programs for inflows into unemployment for the two years 1993/94. We evaluate medium- and long-run treatment effects both for employment and benefit reciprocity up to 24-30 quarters after the beginning of the treatment depending on the starting date of the treatment and we distinguish by gender. Our

results imply positive medium- and long-run employment effects for the largest program, Provision of Specific Professional Skills and Techniques (SPST), a program which involves sizeable off-the-job class room training. In contrast, practice firms show no positive employment effects and this holds also for retraining (the longest program) in four out of six cases. Furthermore, we do not find any of the three programs to reduce significantly the benefit recipiency rate in the medium and long run, in the short run all programs show the lock-in effect with an increase in the benefit recipiency rate, thus providing evidence for 'benefit churning' as in Kluve et al. (2004). The fact that we see increased ER and constant BR in the long run for SPST means that nonparticipation in the labor market went down. This suggests that such programs prevent its participants from leaving the labor force. Overall, the treatment effects are quite similar for females and males, thus, we can not confirm the gender differences found in Lechner et al. (2005b). Our evidence confirms the necessity to analyze long-term effects of sizeable training programs because all programs show strong negative lock-in effects in the short run. The positive assessment of SPST compared to practice firms is in contrast to the conventional wisdom in most of the literature. As a final caveat, an overall assessment of the microeconomic effects is not possible since various necessary information for a comprehensive cost-benefit-analysis are lacking in our data set.

References

- Abadie, and G. Imbens (2006). "Large Sample Properties of Matching Estimators for Average Treatment Effects." *Econometrica* 74, 235-267.
- Abbring, J., and G.J. van den Berg (2003). "The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models." *Econometrica* 71, 1491-1517.
- Bender, S., A. Bergemann, B. Fitzenberger, M. Lechner, R. Miquel, S. Speckesser, and C. Wunsch (2005). "Über die Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen", *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, IAB, Nürnberg.
- Bender, S., A. Haas, and C. Klose (2000). "IAB employment subsample 1975-1995", *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)* 120, 649-662.
- Bergemann, A. B. Fitzenberger, and S. Speckesser (2004). "Evaluating the Dynamic Employment Effects of Training Programs in East Germany Using Conditional Difference-in-Differences." ZEW Discussion Paper, Mannheim.
- BA ([Bundesanstalt für Arbeit] 1993, 1997, 2001). *Berufliche Weiterbildung*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit (various issues).

- Bundesanstalt für Arbeit (2003), *Geschäftsbericht 2002*, Einundfünfzigster Geschäftsbericht der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Fay, R. (1996) “Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD countries.” Labour Market and Social Policy Occasional Papers, 18, OECD, Paris.
- Fitzenberger, B., A. Osikominu, and R. Völter (2006). “Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany.” IZA Discussion Paper No. 2121.
- Fitzenberger, B. and S. Speckesser (2007) “Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany.” *Empirical Economics* (forthcoming).
- Fredriksson, P. and P. Johansson (2003) “Program Evaluation and Random Program Starts.” Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala, Working Paper, 2003:1.
- Fredriksson, P. and P. Johansson (2004) “Dynamic Treatment Assignment – The Consequences for Evaluations Using Observational Data.” IZA Discussion Paper No. 1062.
- Gerfin, M. and M. Lechner (2002) “Microeconomic Evaluation of the Active Labor Market Policy in Switzerland.” *Economic Journal*, 112(482), 854–893.
- Heckman, J. H. Ichimura, and P. Todd (1998) “Matching as an Econometric Evaluation Estimator.” *Review of Economic Studies*, 65, 261–294.
- Heckman, J. R.J. LaLonde, and J.A. Smith (1999). “The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs.” In: O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3 A, Amsterdam: Elsevier Science, 1865–2097.
- Horowitz, J. (2001) “The Bootstrap.” In: J.J. Heckman, E. Leamer, editors, *Handbook of Econometrics*, Volume 5, Elsevier, Amsterdam, 3159-3228.
- Hujer, R., S. Thomsen und C. Zeiss (2006). “The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany” *Allgemeines Statistisches Archiv* 90(2), 299-321.
- Imbens, G. (2000). “The Role of the Propensity Score in Estimating Dose-Response Functions” *Biometrika* 87, 706-710.
- Kluve, J. H. Lehmann, and C. Schmidt (2004). “Disentangling Treatment effects of labor market histories: the role of employment histories.” Discussion Paper, RWI, Essen.
- Kluve, J., and C. Schmidt (2002). “Can Training and Employment Subsidies Combat European Unemployment?” *Economic Policy*, 35, 411-448.
- Kraus, F., P. Puhani, and V. Steiner (1999). “Employment effects of publicly financed training programs - The East German Experience.” *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 219, 216–248.
- Lechner, M. (2000). “An evaluation of public sector sponsored continuous vocational training programs in East Germany.” *Journal of Human Resources*, 35, 347–375.

- Lechner, M. (2001). “Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments under the Conditional Independence Assumption.” In: M. Lechner and F. Pfeifer (eds.) (2000), *Econometric Evaluation of Active Labor Market Politics in Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005a). “Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany.” IZA Discussion Paper No. 1443.
- Lechner, M., R. Miquel, and C. Wunsch (2005b). “The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification.” Discussion Paper, University of St. Gallen.
- Lubyova, M. and J.C. van Ours (1999). “Effects of Active Labour Market programs on the transition rate from unemployment into regular jobs in the Slovak republic.” *Journal of Comparative Economics*, 27, 90–112.
- Martin, J.P. and Grubb, D. (2001) “What works and for whom: A review of OECD countries’ experiences with active labour market policies.” *Swedish Economic Policy Review*, 8, 9–56.
- OECD (2005) “Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts.” Chapter 4 of *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Puhani, P. (1999) “Evaluating active labour market policies - empirical evidence for Poland during transition.” *ZEW Economic Studies*, 5, Physica, Heidelberg.
- Rosenbaum, P.R. and D.B. Rubin (1983). “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects.” *Biometrika* 70, 41–55.
- Roy, A.D. (1951). “Some Thoughts on the Distribution of Earnings.” *Oxford Economic Papers* 3, 135–146.
- Rubin, D.B. (1974). “Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies.” *Journal of Educational Psychology* 66, 688–701.
- Schneider, H., K. Brenke, D. Hess, L. Kaiser, J. Steinwede und A. Uhlendorff (2006). “Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen.” IZA Research Report, No. 7, Bonn.
- Sianesi, B. (2003) “Differential Effects of Swedish Active Labour Market Programs for Unemployed Adults in the 1990s.” Discussion Paper, Institute for Fiscal Studies, London.
- Sianesi, B. (2004) “An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s.” *Review of Economics and Statistics* 86, 133–155.
- Smith, J.A. and P. Todd (2005). “Rejoinder.” *Journal of Econometrics* 125, 365–375.
- Wunsch, C. (2006). “Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification.” Discussion Paper, University of St. Gallen.

Appendix

Descriptive Statistics and Description of Data

Table 1: Participation in First Training Program for the Inflow Samples into Unemployment

Training Program	Frequency	Percent of inflow sample	Percent among treated
Women			
Practice Firm	145	2.4	9.4
SPST	1,210	19.7	78.1
Retraining	195	3.2	12.6
No training program above	4,585	74.7	–
Total inflow sample	6,135	100	100
Men			
Practice Firm	73	1.2	8.7
SPST	528	8.9	63.2
Retraining	234	4.0	28.0
No training program above	5,076	85.9	–
Total inflow sample	5,911	100	100

Remark: Programs that start before a new job is found are considered. We exclude training programs which start together with a job (like integration subsidies) or which involve a very small number of participants since they are not targeted on inflows into unemployment (as career advancement and German language courses).

Table 2: Number of Training Spells and Length of Unemployment before Program Start

	Women	Men
Practice Firm		
1–2 quarters	37	40
3–4 quarters	51	15
5–8 quarters	48	14
>8 quarters	9	4
Total	145	73
SPST		
1–2 quarters	254	200
3–4 quarters	374	141
5–8 quarters	435	144
>8 quarters	147	43
Total	1,210	528
Retraining		
1–2 quarters	61 (61)	113 (107)
3–4 quarters	76 (75)	82 (79)
5–8 quarters	53 (53)	35 (33)
>8 quarters	5 (5)	4 (4)
Total	195 (194)	234 (223)

Remark: The time intervals indicate the quarter of program start relative to the beginning of the unemployment spell. The numbers in parenthesis for RT are participants who are less than 51 years old when entering unemployment.

Table 3: Elapsed Duration of Unemployment in Months at Beginning of Training Spell

	Women	Men
Practice Firm		
Average	10.9	8.1
25%-Quantile	5	2
Median	10	5
75%-Quantile	14	11
SPST		
Average	12.8	10.4
25%-Quantile	6	4
Median	11	7.5
75%-Quantile	18	15
Retraining		
Average	8.9	6.8
25%-Quantile	4	3
Median	8	6
75%-Quantile	12	10

Table 4: Realized Duration of Training Spells in months

	Women	Men
Practice Firm		
Average	6.5	6.1
25%-Quantile	6	4
Median	6	6
75%-Quantile	7	8
SPST		
Average	9.1	8.8
25%-Quantile	6	4
Median	10	9
75%-Quantile	12	12
Retraining		
Average	18.7	17.3
25%-Quantile	15	12
Median	21	21
75%-Quantile	22	22

Remark: The duration of the training spell is defined as the number of months of continuous training. No interruptions are allowed. If in any month we do not identify the program we assume the program has ended the month before.

Table 5: Program fields of (target) profession

		Program field (see below)												
	Stratum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	missing
		Women												
PF	1	14	5	5	3	0	0	8	0	38	0	0	27	0
PF	2	6	4	6	2	4	2	4	4	43	0	6	20	0
PF	3	4	2	2	2	2	6	4	0	48	0	8	21	0
SPST	1	5	0	4	0	3	9	1	18	30	6	11	13	26
SPST	2	4	2	5	0	4	11	2	10	20	8	14	20	30
SPST	3	3	2	2	1	2	11	0	7	21	6	13	31	31
RT	1	6	0	4	2	0	10	2	8	12	20	28	8	18
RT	2	9	1	4	6	4	1	0	1	16	22	27	6	12
RT	3	12	2	4	8	4	8	0	0	25	10	17	8	9
		Men												
PF	1	2	25	0	42	2	0	0	2	2	0	5	18	0
SPST	1	3	27	1	13	13	3	8	4	1	0	22	5	29
SPST	2	2	23	1	17	19	4	5	6	1	2	13	5	34
SPST	3	2	10	1	7	15	0	7	4	1	0	21	32	43
RT	1	3	27	0	43	2	1	7	0	0	2	12	3	17
RT	2	1	26	1	40	6	4	7	0	1	6	6	1	12
RT	3	0	12	0	56	3	0	3	0	6	3	15	3	3
Total		4	9	3	10	5	6	3	6	16	5	14	17	25

Remark: The table shows the distribution of the fields of profession for the programs by stratum and gender in percent of the nonmissing information. The fields are the following: 1 agriculture, basic materials, leather, textiles 2 metal 3 food 4 construction 5 technical 6 retail sales 7 transport 8 accounting 9 office 10 health 11 services 12 broader program. The last column gives the share of missing information.

Estimated Effects of Further Training Measures

Figures 1–6 display the estimated treatment effects $\hat{\theta}(k; \tau)$ on the horizontal axis against quarter $\tau \geq 0$ since the beginning of treatment or quarter $\tau < 0$ before the beginning of treatment. The time axis is divided into three parts by two vertical lines, which denote the last quarter before the unemployment spell starts and the treatment start $\tau = 0$, respectively. The left part shows the four quarters before unemployment starts, the middle part the gap between the beginning of the unemployment spell and the beginning of treatment and the right part the time since treatment start.

Figure 1: Practice Firm (PF) for Women

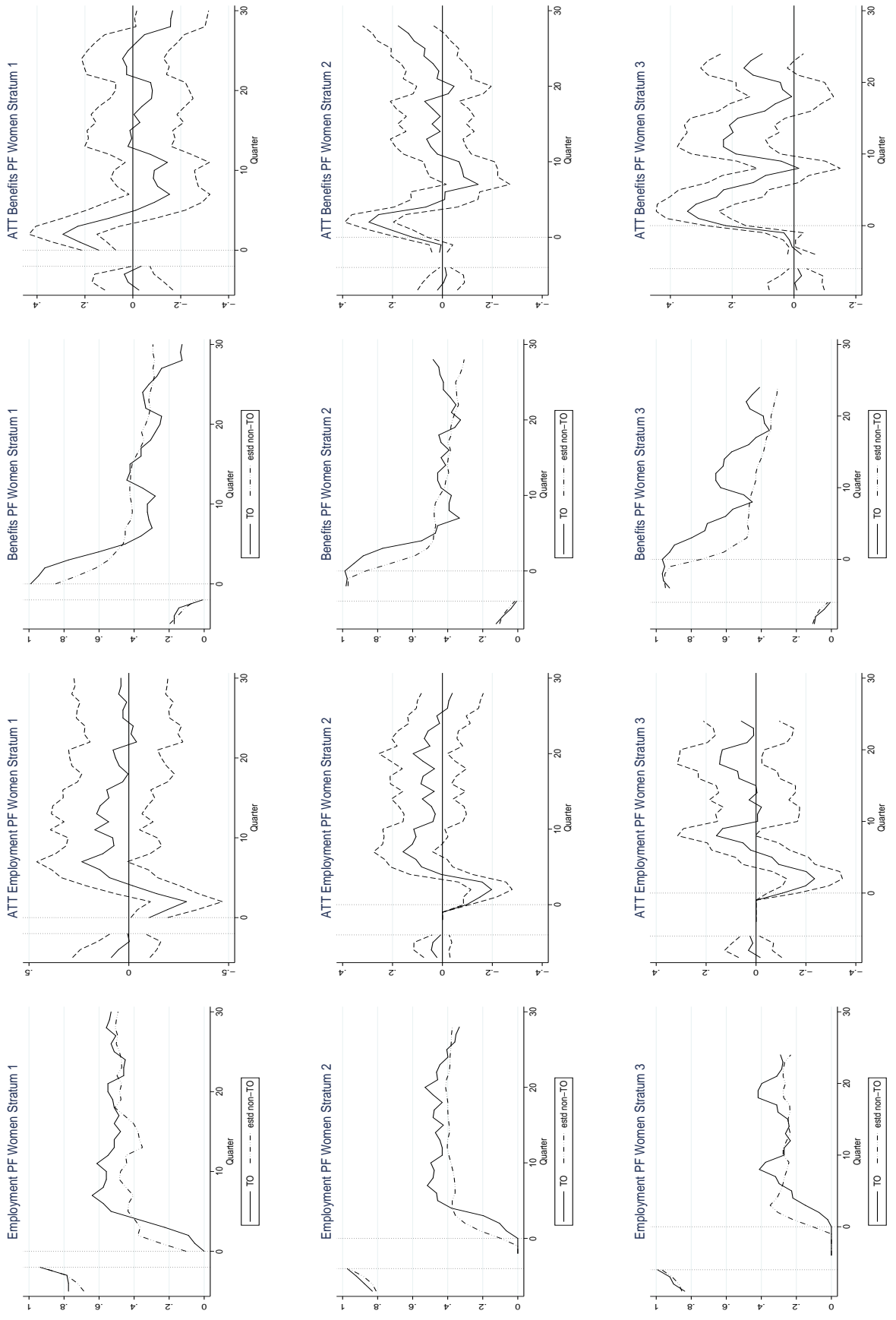


Figure 2: Practice Firm (PF) for Men

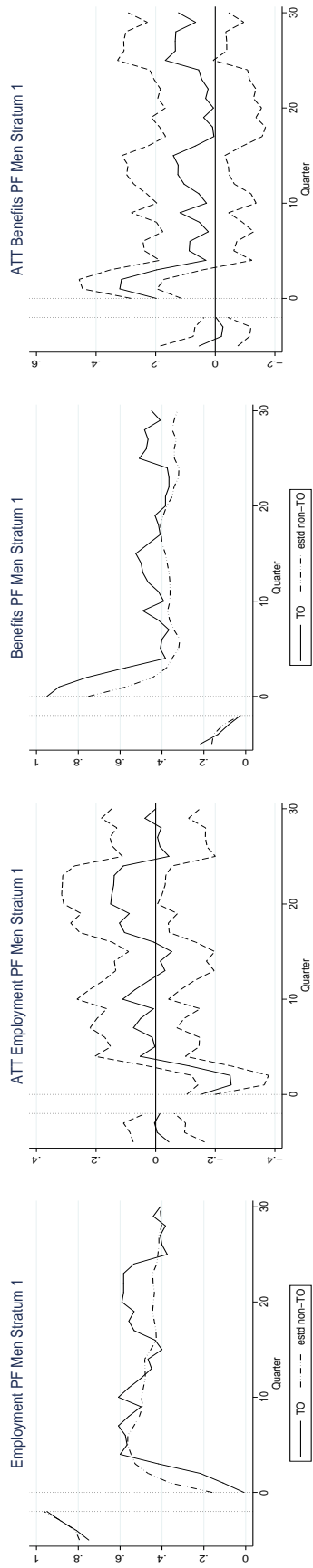


Figure 3: SPST for Women

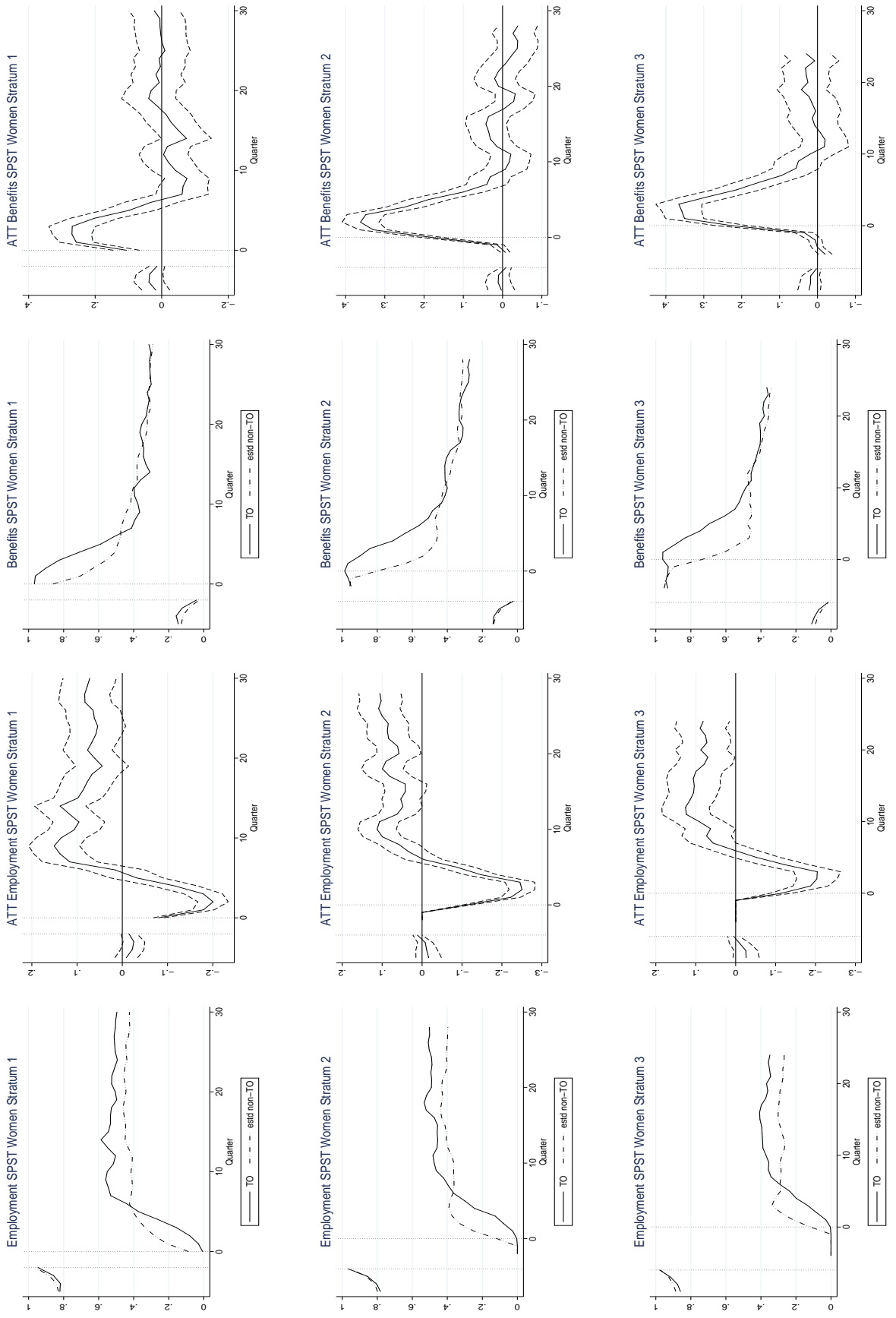


Figure 4: SPST for Men

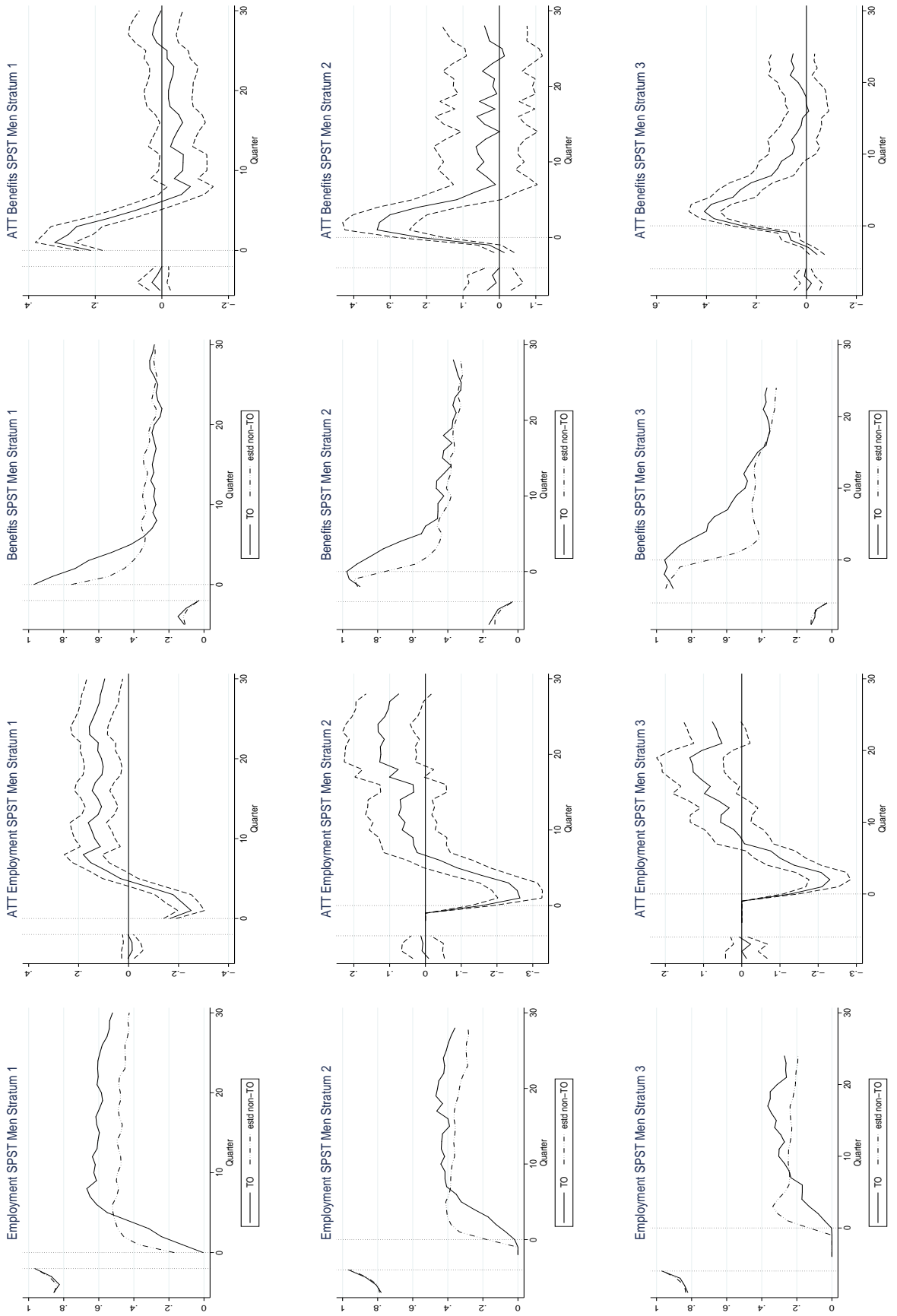


Figure 5: Retraining (RT) for Women

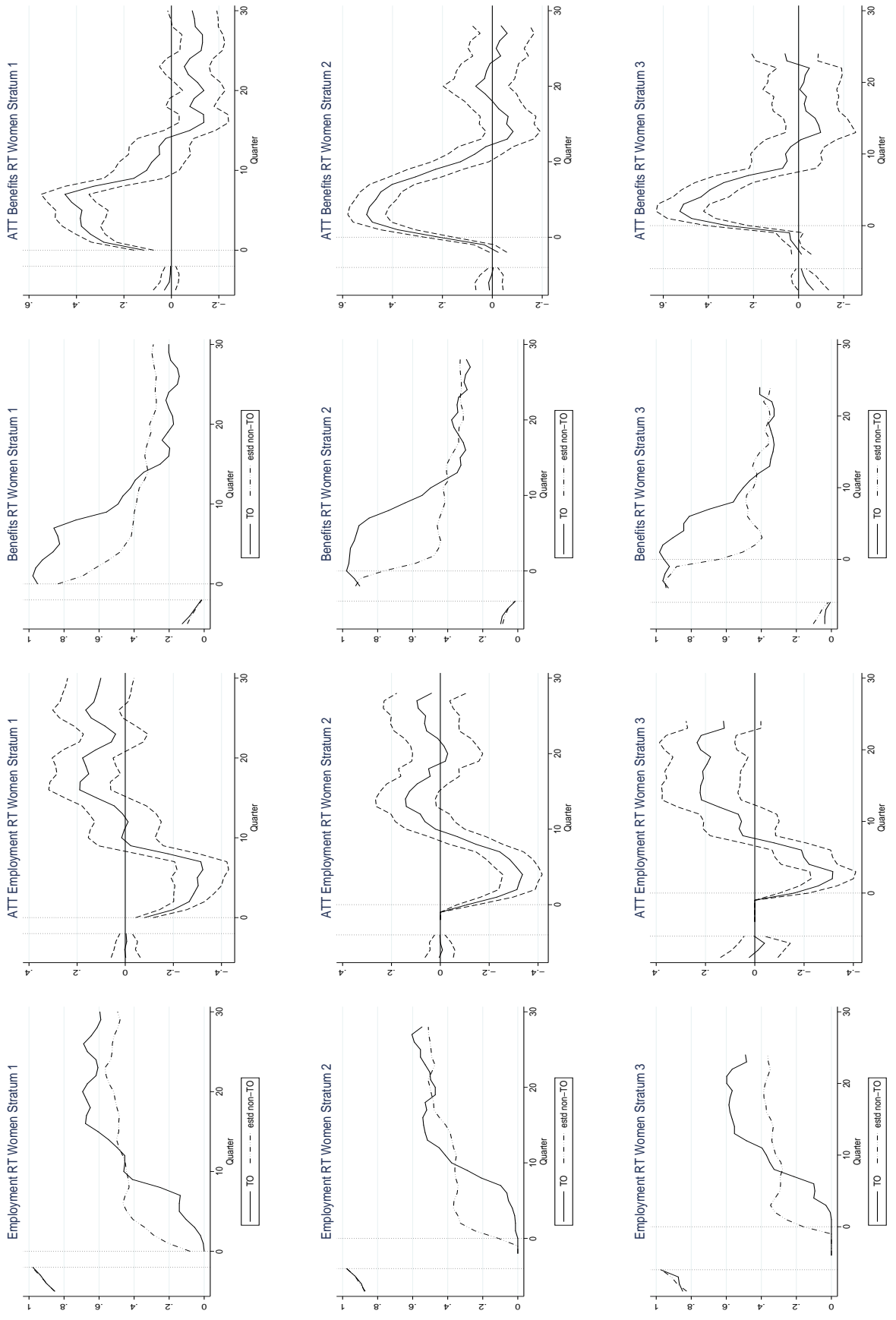


Figure 6: Retraining (RT) for Men

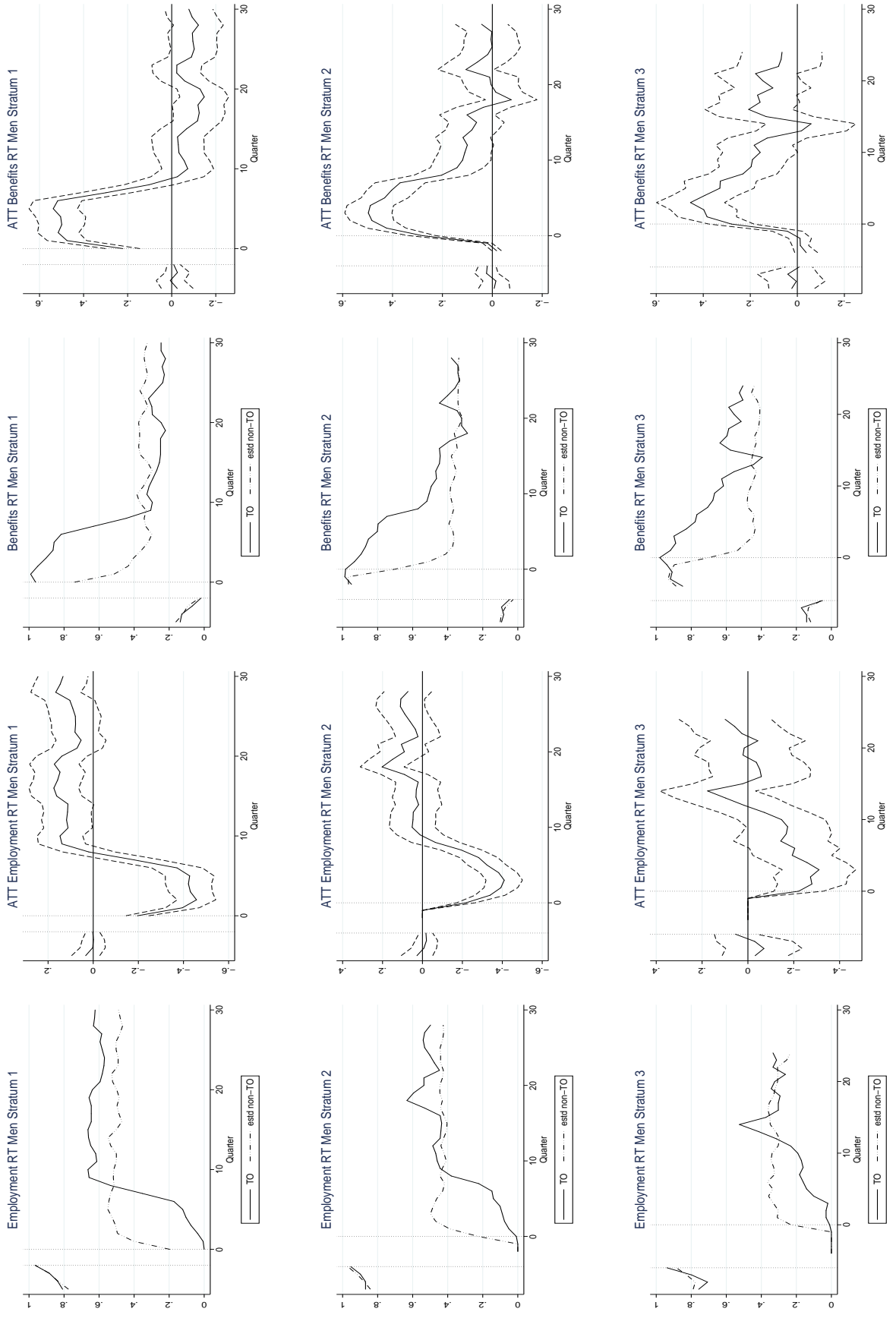


Table 6: Cumulated and Average Employment Effects

Stratum	Cumulated Effects			Average Effects		
	Q0-Q7	Q0-Q15	Q0-Q23	Q4-Q23	Q8-Q23	Q8-Q23
Women						
PF 1	-0.27 (0.60)	0.70 (1.21)	0.98 (1.81)	0.085 (0.085)	0.078 (0.088)	0.078 (0.088)
PF 2	-0.25 (0.27)	0.31 (0.58)	0.88 (0.86)	0.074 (0.040)*	0.071 (0.044)	0.071 (0.044)
PF 3	-0.82 (0.37)**	-0.54 (0.77)	0.08 (1.19)	0.041 (0.056)	0.057 (0.061)	0.057 (0.061)
SPST 1	-0.65 (0.13)***	0.32 (0.26)	0.86 (0.38)**	0.075 (0.018)***	0.095 (0.020)***	0.095 (0.020)***
SPST 2	-1.04 (0.10)***	-0.45 (0.22)**	0.15 (0.37)	0.049 (0.017)***	0.074 (0.019)***	0.074 (0.019)***
SPST 3	-0.82 (0.17)***	-0.02 (0.33)	0.66 (0.51)	0.068 (0.024)***	0.092 (0.025)***	0.092 (0.025)***
RT 1	-2.07 (0.25)***	-2.09 (0.54)***	-1.00 (0.84)	-0.008 (0.041)	0.067 (0.049)	0.067 (0.049)
RT 2	-2.15 (0.26)***	-1.80 (0.57)***	-1.61 (0.91)*	-0.032 (0.043)	0.034 (0.048)	0.034 (0.048)
RT 3	-1.74 (0.31)***	-0.70 (0.69)	0.89 (1.03)	0.097 (0.049)**	0.164 (0.055)***	0.164 (0.055)***
Men						
PF 1	-0.62 (0.40)	-0.47 (0.71)	0.43 (1.05)	0.060 (0.048)	0.066 (0.052)	0.066 (0.052)
SPST 1	-0.61 (0.19)***	0.48 (0.39)	1.48 (0.56)***	0.114 (0.026)***	0.131 (0.027)***	0.131 (0.027)***
SPST 2	-1.17 (0.24)***	-0.74 (0.49)	0.10 (0.74)	0.050 (0.035)	0.079 (0.036)**	0.079 (0.036)**
SPST 3	-1.10 (0.18)***	-0.69 (0.38)*	0.09 (0.59)	0.044 (0.028)	0.074 (0.030)***	0.074 (0.030)***
RT 1	-2.88 (0.30)***	-1.96 (0.56)***	-0.96 (0.82)	0.026 (0.037)	0.120 (0.040)***	0.120 (0.040)***
RT 2	-2.54 (0.28)***	-2.36 (0.54)***	-1.64 (0.81)**	-0.014 (0.037)	0.056 (0.042)	0.056 (0.042)
RT 3	-1.88 (0.53)***	-2.13 (1.06)**	-2.20 (1.61)	-0.056 (0.073)	-0.020 (0.077)	-0.020 (0.077)

Remark: The cumulated (average) effects are the sum (average) of the quarter specific average treatment effect on the treated over the respective quarters. *, ** and *** denote significance at the 10%, 5% and 1% level, respectively, and QiQj denotes quarter i to quarter j since beginning of treatment.

Table 7: Cumulated and Average Effects on Benefit Reciprocity

Stratum	Cumulated Effects			Average Effects		
	Q0-Q7	Q0-Q15	Q0-Q23	Q4-Q23	Q8-Q23	Q8-Q23
Women						
PF 1	0.73 (0.48)	0.27 (0.85)	0.02 (1.21)	-0.043 (0.057)	-0.045 (0.059)	-0.045 (0.059)
PF 2	0.78 (0.30)***	0.73 (0.62)	0.86 (0.86)	-0.001 (0.040)	0.005 (0.045)	0.005 (0.045)
PF 3	1.89 (0.36)***	3.15 (0.70)***	3.83 (1.03)***	0.132 (0.048)***	0.121 (0.053)**	0.121 (0.053)**
SPST 1	1.17 (0.20)***	0.82 (0.34)**	0.89 (0.51)*	-0.000 (0.024)	-0.017 (0.026)	-0.017 (0.026)
SPST 2	1.80 (0.13)***	1.91 (0.24)***	1.91 (0.35)***	0.035 (0.016)**	0.007 (0.018)	0.007 (0.018)
SPST 3	2.06 (0.18)***	2.16 (0.33)***	2.34 (0.49)***	0.052 (0.023)**	0.018 (0.024)	0.018 (0.024)
RT 1	2.75 (0.26)***	3.47 (0.51)***	2.65 (0.71)***	0.077 (0.034)**	-0.006 (0.040)	-0.006 (0.040)
RT 2	3.38 (0.25)***	3.94 (0.50)***	4.01 (0.76)***	0.122 (0.035)***	0.039 (0.040)	0.039 (0.040)
RT 3	3.21 (0.36)***	3.15 (0.74)***	3.01 (1.08)***	0.059 (0.050)	-0.013 (0.054)	-0.013 (0.054)
Men						
PF 1	1.26 (0.39)***	2.01 (0.69)***	2.24 (1.03)**	0.060 (0.048)	0.061 (0.054)	0.061 (0.054)
SPST 1	1.26 (0.19)***	0.84 (0.35)**	0.57 (0.51)	-0.025 (0.023)	-0.043 (0.025)*	-0.043 (0.025)*
SPST 2	1.60 (0.30)***	1.94 (0.58)***	2.17 (0.84)**	0.050 (0.040)	0.036 (0.041)	0.036 (0.041)
SPST 3	2.34 (0.23)***	2.79 (0.46)***	3.01 (0.63)***	0.080 (0.029)***	0.042 (0.030)	0.042 (0.030)
RT 1	3.53 (0.34)***	3.32 (0.60)***	2.57 (0.81)***	0.044 (0.036)	-0.060 (0.038)	-0.060 (0.038)
RT 2	3.38 (0.28)***	4.32 (0.48)***	4.55 (0.69)***	0.143 (0.032)***	0.073 (0.035)**	0.073 (0.035)**
RT 3	2.80 (0.43)***	3.71 (0.71)***	4.82 (1.12)***	0.165 (0.051)***	0.127 (0.058)**	0.127 (0.058)**

Remark: The cumulated (average) effects are the sum (average) of the quarter specific average treatment effect on the treated over the respective quarters. *, ** and *** denote significance at the 10%, 5% and 1% level, respectively, and QiQj denotes quarter i to quarter j since beginning of treatment.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 6/2008

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

Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld-II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?

Martina Hartig
Eva Jozwiak
Joachim Wolff

Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?

Martina Hartig, Eva Jozwiak und Joachim Wolff

Zusammenfassung:

Bedürftige Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren sind eine besondere Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik. Das Sozialgesetzbuch (SGB) II sieht vor, dass sie möglichst schnell in Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheiten vermittelt werden. Ein Instrument zur Aktivierung sind Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, mit denen junge Erwachsene in besonderem Maße gefördert werden und durch die eine Eingliederung in Erwerbsarbeit beschleunigt werden könnte. Diese Studie untersucht mit Hilfe von Propensity Score Matching, inwieweit Trainingsmaßnahmen dies für unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen bewirken. Dabei wird zwischen den Wirkungen betrieblicher und nicht-betrieblicher Maßnahmen unterschieden. Wir betrachten Teilnehmer, die kurz nach der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende, von Februar bis April 2005 eine Trainingsmaßnahme begonnen haben, und eine adäquate Vergleichsgruppe von bedürftigen Personen, die in diesem Zeitraum nicht daran teilgenommen haben. Die Ergebnisse zeigen, dass eher betriebliche Trainingsmaßnahmen dazu beitragen, dass junge Erwachsene eine reguläre Beschäftigung aufnehmen. Dabei profitieren Teilnehmer, die bereits vorher Berufserfahrung gesammelt haben etwas mehr von der Förderung.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Rahmenbedingungen	5
2.1	Das SGB II	5
2.1.1	Das SGB II im Allgemeinen.....	5
2.1.2	Der besondere Status Jugendlicher im SGB II	6
2.2	Trainingsmaßnahmen	8
3	Arbeitsmarkt- und Fördersituation Jugendlicher	12
3.1	Problemlage Jugendlicher im Allgemeinen.....	12
3.2	Jugendliche im Rechtskreis des SGB II	13
3.2.1	Struktur der arbeitslosen Jugendlichen im Rechtskreis SGB II	13
3.2.2	Förderzahlen arbeitsloser Jugendlicher im Rechtskreis SGB II.....	14
4	Wirkungsweise von Trainingsmaßnahmen	16
4.1	Wirkungen und Ziele für Jugendliche	16
4.2	Forschungsstand zu Jüngeren in Trainingsmaßnahmen	16
5	Methode und Daten	20
5.1	Identifikationsstrategie und Methode	20
5.2	Daten.....	23
6	Ergebnisse.....	25
6.1	Selektion	25
6.2	Beurteilung der Güte des Matchings	27
6.3	Darstellung der Matching-Ergebnisse	28
6.4	Schätzergebnisse der betrieblichen Trainingsmaßnahmen.....	29
6.4.1	Ergebnisse der Hauptgruppen.....	29
6.4.2	Ergebnisse der Subgruppen	30
6.4.2.1	ATT für Teilnehmer mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau	31
6.4.2.2	ATT für Teilnehmer mit und ohne Arbeitserfahrung	32
6.5	Schätzergebnisse der nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen	32
6.5.1	Ergebnisse der Hauptgruppen.....	32
6.5.2	Ergebnisse der Subgruppen	33
6.5.2.1	ATT für Teilnehmern mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau ..	33
6.5.2.2	ATT für Teilnehmern mit und ohne Arbeitserfahrung	34

6.5.2.3	ATT für Teilnehmern nach Staatszugehörigkeit	35
7	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	35
8	Literaturverzeichnis	40
9	Anhang	44

1 Einleitung

Vor dem Hintergrund der dauerhaft schlechten Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in Deutschland und dem damit verbundenen Anstieg der Arbeitslosenzahlen unter Jugendlichen sahen die Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Gesetzgeber Handlungsbedarf (Dietrich & Abraham, 2005: S. 88f.). „Ziel muss es sein, Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, um damit der Arbeitslosigkeit den Nachwuchs zu entziehen“, so die Bundesagentur für Arbeit (2006a: S. 43).

Neben dem Ende der 1990er Jahre eingeleiteten Ausbau der Maßnahmeangebote für junge Erwachsene unter 25 Jahren, versucht insbesondere das im Januar 2005 eingeführte zweite Buch des Sozialgesetzbuches (SGB II) diesem Ziel Rechnung zu tragen. Erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren werden darin als wichtige Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik definiert, die einer besonderen Förderung bedarf. Nach § 3 (2) SGB II sollen sie unverzüglich in eine Ausbildung, Beschäftigung oder eine Arbeitsgelegenheit vermittelt werden. Das Unterstützungsangebot Jugendlicher im Rechtskreis des SGB II schließt zudem die im dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) fixierte Maßnahmen wie beispielsweise sogenannte Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen mit ein (Achatz et al., 2007: S. 40f.; Dietrich & Abraham, 2005: S. 88f.; § 3 (2) SGB II).

Trainingsmaßnahmen sind kurzzeitige Qualifizierungsmaßnahmen, die primär darauf abzielen, die Eingliederungsaussichten der Geförderten zu verbessern. Verschiedene Fördervarianten können entweder bei einem Träger der Erwachsenenbildung als schulische Maßnahme (nicht-betriebliche Trainingsmaßnahme) oder in einem Betrieb als betriebliche Trainingsmaßnahme stattfinden (Kurtz, 2003a: S. 5f.).

Fraglich ist jedoch, ob Trainingsmaßnahmen für die Gruppe der Jugendlichen¹ im Rechtskreis des SGB II überhaupt ein wirksames Mittel darstellen, um das Ziel der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und der Integration in Arbeit zu erfüllen. Zur Klärung ist daher eine spezifische Wirkungsanalyse notwendig, die bisher noch weitestgehend aussteht (Antoni et al., 2007: S. 6). Die vorliegende Studie soll dazu beitragen, diese Forschungslücke zu schließen.

Wolff und Jozwiak (2007) haben die Wirkungen von Trainingsmaßnahmen bereits für unterschiedliche Teilnehmergruppen aus dem Rechtskreis des SGB II, u. a. für unter 25-Jährige Teilnehmer, untersucht. Ihre Ergebnisse zeigen für unter 25-Jährigen Teilnehmer, dass die Förderung durch nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen innerhalb von 20 Monaten nach Maßnahmestart der Tendenz nach keine Eingliederungswirkungen haben. Im Gegensatz dazu ist die Teilnahme an betrieblichen Trainingsmaßnahmen wirksam. Diese Studie hat sich jedoch nicht mit den Wirkungen auf verschiedene Gruppen von unter 25-Jährigen beschäftigt, so dass bisher keine Aussagen darüber getroffen werden konnten, inwiefern z.B. Teilnahmewirkungen für arbeitsmarktferne unter 25-Jährige auftreten. Daher gehen wir hier der Frage nach, ob die Maßnahmewirkungen für verschiedene Gruppen von unter 25-jährigen Teilnehmern unterschiedlich sind. Wir betrachten in dieser Arbeit unter 25-jährige Teilnehmer, die sich nach Ausbildung, Berufserfahrung und Nationalität unterscheiden.

Untersucht werden erwerbsfähige Hilfebedürftige im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, die am 31. Januar 2005 arbeitslos gemeldet waren und im Zeitraum zwischen Februar bis einschließlich April 2005 eine Trainingsmaßnahme begonnen haben. Zur Analyse wird die Methode des „Propensity Score Matching“ angewendet.

Der Forschungsbericht ist wie folgt strukturiert: In Kapitel Zwei werden die für diese Arbeit relevanten Aspekte des SGB II und das Instrument der Trainingsmaßnahmen vorgestellt. Kapitel Drei beschäftigt sich mit der Situation von Jugendlichen, wobei insbesondere auf junge Erwachsene im Rechtskreis des SGB II und deren Förderung mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingegangen wird. Zur Darstellung der

¹ Mit Jugendlichen, jungen Erwachsenen und jungen Hilfebedürftigen ist in der vorliegenden Arbeit immer die Altersgruppe der 15 bis unter 25-Jährigen gemeint.

theoretischen Erwartungen sowie des Forschungsstands zu Trainingsmaßnahmen und Jugendlichen in Trainingsmaßnahmen dient Kapitel Vier. Erklärungen zur angewendeten Methode und zum Datensatz folgen in Kapitel Fünf. In Kapitel Sechs werden die Ergebnisse sowohl der Selektion als auch der Wirkung präsentiert. Die Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse sowie die Schlussfolgerung folgen in Kapitel Sieben.

2 Rahmenbedingungen

2.1 *Das SGB II*

2.1.1 Das SGB II im Allgemeinen

Im Zuge der umfassenden Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre wurden im Januar 2005 die beiden Leistungssysteme Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einer einheitlichen Grundsicherung für Arbeitsuchende, dem Arbeitslosengeld II (ALG II), zusammengefasst. Die rechtliche Grundlage für diese Grundsicherung stellt ein neu eingeführter Gesetzestext, das SGB II, dar (Achatz & Wenzig, 2007: S. 8; Heinemann et al., 2006: S. 7).

Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben erwerbsfähige Hilfebedürftige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren sowie Mitglieder ihrer Bedarfsgemeinschaft.² Als erwerbsfähig gelten dabei alle Personen, die in der Lage sind, in absehbarer Zeit eine Beschäftigung aufzunehmen, welche drei Stunden pro Tag oder mehr umfasst. Personen, denen dies aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie z.B. einer Krankheit oder Behinderung nicht möglich ist, zählen nach dem SGB II nicht als erwerbsfähig. Das Attribut hilfebedürftig trifft auf erwerbsfähige Personen zu, denen es nicht oder nicht ausreichend gelingt, ihren eigenen Lebensunterhalt und den von Angehörigen ihrer Bedarfsgemeinschaft durch das Ausüben einer Beschäftigung, den Bezug von anderen Sozialleistungen oder durch Einkommen oder Vermögen zu sichern (§§ 7-9 SGB II).

Das SGB II basiert auf dem Prinzip des „Förderns und Forderns“. Die Förderung besteht dabei aus dem Angebot und der Gewährung von Unterstützungsleistungen. Zum

² Was eine Bedarfsgemeinschaft ausmacht und wer dieser angehört, ist in § 7 SGB II definiert.

einen sind das Leistungen, die den Anspruchsberechtigten helfen sollen, ihre Existenz zu sichern wie beispielsweise das ALG II.³ Zum anderen gehören auch Leistungen dazu, welche die Hilfebedürftigkeit der Betroffenen verringern sollen, insbesondere, wenn sie auf die Integration in eine Beschäftigung ausgerichtet sind. Alle Leistungen, die der erwerbsfähige Hilfebedürftige bekommt, sollten in einer Eingliederungsvereinbarung schriftlich fixiert werden (Heinemann et al., 2006: S. 7f.; §§ 1, 16 SGB II).

Neben diesen Förderleistungen wird von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch das SGB II aber auch gefordert, selbstverantwortlich und aktiv an der Verringerung oder der Beendigung des Leistungsbezugs mitzuwirken. Wie dies vom Arbeitslosen tatsächlich umgesetzt werden soll, ist ebenfalls in der Eingliederungsvereinbarung, sofern eine solche abgeschlossen wurde, festgehalten. Zudem ist der erwerbsfähige Hilfebedürftige dazu verpflichtet, einen Nachweis über seine Bemühungen zu erbringen. Kommen Arbeitslose ihren in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Pflichten nicht nach, drohen ihnen Sanktionen in Form von Leistungskürzungen. Bei wiederholten Pflichtverletzungen kann das ALG II unter Umständen auch ganz wegfallen (Achatz & Wenzig, 2007: S. 8; Bundesagentur für Arbeit, 2007: S. 89; Heinemann et al., 2006: S. 10; §§ 1, 15, 31 SGB II).

2.1.2 Der besondere Status Jugendlicher im SGB II

Im Hinblick auf die Altersgruppe der unter 25-Jährigen, zählen zum Adressatenkreis des SGB II einerseits Jugendliche, die keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld haben, weil dieser bereits ausgelaufen ist. Andererseits werden aber auch junge Erwachsene, für die bisher noch kein Anspruch bestand, im Rechtskreis des SGB II erfasst. Letzteres betrifft beispielsweise Jugendliche, die erst vor kurzem die Schule beendet oder noch nicht ausreichend lange eine Arbeit ausgeübt haben. Darüber hinaus können auch nicht-erwerbsfähige Personen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben, wenn sie der Bedarfsgemeinschaft eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen angehören (Heinemann et al., 2006: S. 8).

³ Im Jahr 2005 betrug der Regelleistungssatz für Alleinstehende oder Alleinerziehende in Westdeutschland und Berlin 345 Euro, im restlichen Ostdeutschland 331 Euro. Seit Juli 2006 gibt es für Ost- und Westdeutschland einen einheitlichen Regelleistungssatz von 345 Euro, der im Juli 2007 auf 347 Euro erhöht wurde und im Juli 2008 auf 351 Euro erhöht wird (Wolff & Jozwiak, 2007: S. 7; Bundesagentur für Arbeit, 2008).

Zur Bedarfsgemeinschaft von jungen Hilfebedürftigen können beispielsweise im Haushalt lebende (Ehe-)Partner oder ihre Kinder gehören. Darüber hinaus gilt seit 1. Juli 2006, dass junge Hilfebedürftige, die mit ihren Eltern in einem Haushalt leben, mit diesen eine Bedarfsgemeinschaft bilden. Diese Änderung wirkt sich auf die Höhe der Leistungsansprüche der Betroffenen aus, da Leistungen nach dem SGB II nicht auf den Einzelnen, sondern im Kontext der Bedarfsgemeinschaft berechnet werden. Jugendliche, die noch mit ihren Eltern zusammenleben, bekommen daher nur 80 Prozent des Regelleistungssatzes. Dies gilt auch für junge Hilfebedürftige, die ihre Bedarfsgemeinschaft mit den Eltern ohne Zustimmung des kommunalen Trägers auflösen. Zuvor bildeten volljährige junge Hilfebedürftige, auch wenn sie noch mit ihren Eltern zusammenlebten, eine eigene Bedarfsgemeinschaft (Bundesagentur für Arbeit, 2007: S. 88; Heinemann et al., 2006: S. 8; § 7 SGB II).

Für Jugendliche ist der Grundsatz des „Förderns und Forderns“ mit besonderen Regelungen verbunden. Wie einleitend bereits erwähnt wurde, räumt der Gesetzgeber erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren im § 3 (2) SGB II einen speziellen Status ein. So soll dieser Personenkreis sofort nach Antrag auf Leistungen nach dem SGB II eine intensive Förderung erhalten, die sowohl aus einem umfangreichen Beratungs- und Betreuungsangebot als auch aus konkreten Integrationsangeboten besteht. Um dies gewährleisten zu können, ist für junge Hilfebedürftige ein höherer Betreuungsschlüssel vorgesehen als für andere Altersgruppen. Sie sollen in einem Verhältnis von eins zu 75 betreut werden. Bei erwachsenen Hilfebedürftigen hingegen soll die Betreuungsrelation bei eins zu 150 liegen. Im Bundesdurchschnitt konnte der geplante Betreuungsschlüssel für Jugendliche im Jahr 2005 fast erreicht werden. Er lag bei eins zu 77 (Achatz et al., 2007: S. 41; Bundesagentur für Arbeit, 2006a: S. 26 & 43; § 3 (2) SGB II).

Darüber hinaus sollen erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren höchstens drei Monate arbeitslos gemeldet sein. Dies entspricht laut dem Jahresbericht der Bundesagentur für Arbeit (2006a: S. 43) gerade der Zeitspanne, die in der Praxis für die Erstellung und Umsetzung einer umfassenden Eingliederungsvereinbarung nötig ist. Im Jahr 2005 beendeten junge Erwachsene im Durchschnitt mit einer Dauer von 4,4 Monaten ihre Arbeitslosigkeit. Das Drei-Monatsziel konnte demgemäß nicht vollständig erreicht werden (Bundesagentur für Arbeit, 2006a: S. 43).

Im Gegensatz zu anderen Altersgruppen werden Jugendliche demnach intensiver gefördert. Überdies sind sie aber auch stärker gefordert, ihren Pflichten aus der Eingliederungsvereinbarung nachzukommen. Im Falle von Pflichtverletzungen können die Sanktionen weitaus schneller verschärft werden als bei anderen Altersgruppen. Der Anspruch auf Leistungen kann auch hier ganz gestrichen werden, insbesondere, wenn zumutbare Integrationsangebote abgelehnt werden (Bundesagentur für Arbeit, 2007: S. 90; § 31 SGB II).⁴

2.2 *Trainingsmaßnahmen*

Um dem im SGB II verankerten Grundsatz des „Förderns und Forderns“ nachzukommen, werden u. a. unterschiedliche Instrumente der aktiven Arbeitsförderung eingesetzt. Zu diesen Maßnahmen gehören auch die sogenannten Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen.

In ihrer derzeitigen Ausgestaltung existieren Trainingsmaßnahmen seit dem 1. April 1997. Zu diesem Zeitpunkt wurden sie in die Regelförderung des SGB III aufgenommen. Trainingsmaßnahmen wurden dabei als Ersatz für drei Maßnahmen, die im Vorläufer des SGB III, dem Arbeitsförderungsgesetz, verankert waren, implementiert. Im Einzelnen lösten sie die kurzzeitigen Qualifizierungsmaßnahmen, die Maßnahmen der Arbeitsberatung sowie die davor nur zur Förderung von Arbeitslosenhilfebeziehern eingesetzten Trainingsmaßnahmen ab. Gesetzliche Grundlage für das Instrument der Trainingsmaßnahmen sowie der Maßnahmen der Eignungsfeststellung⁵ ist § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II in Verbindung mit §§ 48-52 SGB III (Kurtz, 2003a: S. 13 & 2003b: S. 5f.).

Im Jahr 2005 begannen insgesamt 410.884 arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige eine Trainingsmaßnahme. Berücksichtigt man dabei, dass im Jahresdurchschnitt 2005 rund 2,4 Millionen Arbeitslose im Rechtskreis SGB II registriert waren, so wird der beachtliche Umfang dieses Programms ersichtlich. Die Ausgaben für Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis des SGB II beliefen sich dabei im Jahr 2005 auf rund 157,5

⁴ Hier werden Geldleistungen dann durch Sachleistungen ersetzt.

⁵ Seit 2002 werden die Maßnahmen der Eignungsfeststellung, die früher im Instrument der Trainingsmaßnahmen inbegriffen waren, im § 48 SGB III getrennt aufgeführt.

Millionen Euro (Statistik der Bundesagentur für Arbeit: k.A.; Wolff & Jozwiak, 2007: S. 7f.). Die hier erwähnten Statistiken, sowie auch alle folgenden statistischen Angaben zum Rechtskreis des SGB II, beziehen sich ausschließlich auf Arbeitsgemeinschaften und getrennte Trägerschaften, da für den Untersuchungszeitraum systematische Informationen zu Maßnahmeteilnahmen der optierenden Kommunen nicht vorlagen.

Unter dem Begriff Trainingsmaßnahmen ist eine Vielzahl verschiedener Fördervarianten zusammengefasst. Grundsätzlich lassen sich drei Maßnahmetypen unterscheiden:

- 1) Maßnahmen der Eignungsfeststellung: Bei dieser Fördervariante geht es darum, herauszufinden, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten die Arbeitssuchenden besitzen und welche Chancen sie auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Maßnahme wird bis zu einer Dauer von vier Wochen gefördert (Hujer et al., 2006: S. 3).
- 2) Bewerbungstrainings: Den Teilnehmern werden hier Informationen rund um den Bewerbungsprozess vermittelt, beispielsweise zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen, zum Ablauf des Vorstellungsgesprächs oder über Wege der Arbeitsplatzsuche. Insbesondere bei Jugendlichen, die noch nicht viel Erfahrung in diesem Bereich haben, könnte so ein frühzeitiges Ausscheiden im Bewerbungsverfahren, das auf formalen Unzulänglichkeiten beruht, vermieden werden (Bernhard et al., 2006: S. 539). Bewerbungstrainings werden darüber hinaus auch dazu genutzt, die Verfügbarkeit von Arbeitslosen bzw. die Arbeitsbereitschaft der Teilnehmer zu überprüfen. Die Dauer der Förderung beträgt bis zu zwei Wochen (Hujer et al., 2006: S. 3).
- 3) Vermittlung von notwendigen Kenntnissen und Fertigkeiten: Arbeitslose haben bei diesem Maßnahmetyp die Möglichkeit, an Kursen teilzunehmen, in denen spezielle Arbeitstechniken gelehrt werden wie z.B. Computerkurse oder andere berufsspezifische Kenntnisse. Die Förderung wird für maximal acht Wochen gewährt (Hujer et al., 2006: S. 3f.).

Überdies ist es möglich, die unterschiedlichen Fördervarianten miteinander zu verknüpfen. Beispielsweise könnte im Anschluss an eine Maßnahme zur Eignungsfeststellung

eine Maßnahme der Kenntnisvermittlung folgen. Bei einer Kombination der Maßnahmeninhalte darf die Förderung höchstens zwölf Wochen dauern (Hujer et al., 2006: S. 4).

Alle genannten Varianten von Trainingsmaßnahmen können sowohl als betriebliche als auch als schulische (nicht-betriebliche) Trainingsmaßnahmen durchgeführt werden. Erstere finden als Einzelmaßnahme in einem Betrieb statt, zweitere als Gruppenmaßnahme bei einem Bildungsträger (Bernhard et al., 2006: S. 536).

Nach Kurtz (2003b: S. 14) dienen betriebliche Trainingsmaßnahmen meist der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie darüber hinaus der Eignungsfeststellung. Bewerbungstrainings sowie Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft finden vor allem in Form von nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen statt (Kurtz, 2003b: S. 14).

Das primäre Ziel von Trainingsmaßnahmen ist es dabei, die Eingliederungsaussichten der Teilnehmenden zu verbessern. Voraussetzung für die Förderung ist daher, dass die Maßnahme geeignet und angemessen ist, um dieses Ziel zu erreichen. Die Entscheidung, ob diese Voraussetzungen vorliegen, trifft die Agentur für Arbeit bzw. die ARGE. Darüber hinaus können Trainingsmaßnahmen aber auch zu der bereits angesprochenen Überprüfung der Verfügbarkeit und zur Vorbereitung auf eine Anschlussmaßnahme genutzt werden (Kurtz, 2003a: S. 20; Hujer et al., 2006: S. 4).

Förderungsberechtigt sind laut Gesetzestext nicht nur Arbeitslose, sondern auch Arbeitssuchende, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Förderung wird auf Empfehlung oder mit Zustimmung der Agentur für Arbeit gewährt. Die Initiative für die Förderung kann von der Arbeitsagentur oder ARGE, den Arbeitslosen selbst oder von einem Betrieb ausgehen (Kurtz, 2003a: S. 20; Hujer et al., 2006: S. 4; §§ 45f. SGB III). Nach Kurtz (2003a: S. 20) wird eine Förderung aber sehr oft von der Arbeitsagentur bzw. dem ehemaligen Arbeitsamt initiiert.

Finden Trainingsmaßnahmen bei einem Bildungsträger statt, werden die Maßnahmekosten wie Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren von der BA übernommen. Betrieben, die eine Trainingsmaßnahme durchführen, werden dagegen lediglich Kosten für anfallende Prüfungsgebühren und Arbeitskleidung erstattet. Etwaige andere Kosten, die im betrieblichen Ablauf zum Beispiel durch die Betreuung der Geförderten entstehen, müs-

sen vom Betrieb selbst getragen werden. Neben diesen eigentlichen Kosten für die Maßnahme können auch anfallende Fahrtkosten oder Kosten für die Kinderbetreuung von der BA übernommen werden. Ferner erhalten die Geförderten weiterhin ALG II. Sie sind allerdings nicht mehr arbeitslos gemeldet. Solange sie an der Maßnahme teilnehmen, sind sie lediglich als arbeitsuchend registriert (Hoehl & Grimmke, 2004: S. 12; Hujer, 2006: S.4; Kurtz, 2003a: S. 20; §§ 45f. SGB III).

Unter bestimmten Voraussetzungen kann nach § 51 SGB III die Förderung mit einer Trainingsmaßnahme allerdings ausgeschlossen sein. Dies kann zum einen der Fall sein, wenn mit der Förderung eine Einstellung in einem Betrieb angestrebt wird, in dem die arbeitslose Person schon innerhalb der vergangenen vier Jahre über drei Monate versicherungspflichtig angestellt war oder der Betrieb ihm schon bevor er arbeitslos wurde, angeboten hat, ihn einzustellen. Zum anderen kann eine derartige Förderung ausgeschlossen sein, wenn die Möglichkeit besteht, dem Betrieb geeignete Fachkräfte zu vermitteln oder man von dem Arbeitgeber annehmen kann, dass er auch ohne eine derartige Förderung eine Beschäftigung anbietet oder anbieten kann. Ziel dieser Förderungsausschlussklausel ist es, Mitnahmeeffekte zu vermeiden, d.h. zu vermeiden, dass ein Arbeitgeber einen Geförderten auch ohne die Förderung (zumindest vorübergehend) beschäftigt hätte (Hujer et al., 2006: S. 4; Kurtz, 2003b: S. 14; § 51 SGB III).

3 Arbeitsmarkt- und Fördersituation Jugendlicher

3.1 Problemlage Jugendlicher im Allgemeinen

Die Situation junger Erwachsener im Rechtskreis des SGB II steht im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage von jungen Menschen insgesamt (Dietrich, 2007: S. 7). Im Vergleich zu anderen Altersgruppen haben Jugendliche in Deutschland ein deutlich höheres Risiko, arbeitslos zu werden. Dieses ist insbesondere von den Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der letzten Jahre und den daraus resultierenden Problemen geprägt (Bundesagentur für Arbeit, 2006a: S. 47).

Der Anteil junger Erwachsener, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben ist drastisch zurückgegangen. Ein Grund dafür ist nicht zuletzt in einem Wandel der Qualifikationsanforderungen zu sehen, der zu einem Anstieg der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften geführt und damit die Zugangsprobleme geringqualifizierter Jugendlicher in nachhaltige Beschäftigung verstärkt hat (Dietrich, 2007: S. 8).

Als Folge von Konjunkturerinbrüchen und der damit verbunden schwierigen Auftragslage für Unternehmen ist darüber hinaus auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze in den letzten Jahren rückläufig gewesen. Damit stieg die Konkurrenz auf dem Ausbildungsmarkt. Derzeit ist zwar wieder ein Anstieg der angebotenen Ausbildungsplätze zu beobachten, jedoch bleibt die Situation durch den großen Anteil von Altbewerbern, die in den Vorjahren nicht zum Zug kamen, kritisch (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2007; Dietrich, 2007: S. 8).

Es lässt sich demnach festhalten, dass die Arbeitsmarktprobleme Jugendlicher vor allem aus ihren Problemen beim Übergang in eine Ausbildung oder eine Beschäftigung resultieren. Um diese Übergänge erfolgreich zu meistern, „bedürfen Jugendliche der spezifischen Beratung, Vermittlung und vielfach auch der ergänzenden Unterstützung durch Maßnahmeangebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (Antoni et al., 2007: S. 1).

In derartige Maßnahmeangebote fließt pro Jahr rund ein Drittel des Etats für aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit. Dabei kommen für junge Erwachsene insbesondere Maßnahmen in Frage, die der weiteren Qualifizierung dienen wie beispielsweise Trainingsmaßnahmen. Darüber hinaus spielen bei der Förderung Jugendli-

cher aber auch beschäftigungsschaffende und -begleitende Instrumente eine große Rolle (Antoni et al., 2007: S. 1f.; Dietrich, 2001: S. 422)

3.2 Jugendliche im Rechtskreis des SGB II

3.2.1 Struktur der arbeitslosen Jugendlichen im Rechtskreis SGB II

Die im vorherigen Abschnitt dargestellten Probleme sind insbesondere für das Klientel des SGB II von großer Relevanz. Dies zeigt sich vor allem bei der Betrachtung der strukturellen Zusammensetzung arbeitslos gemeldeter junger Hilfebedürftiger.

Insgesamt belief sich die Zahl der als arbeitslos registrierten jungen Erwachsenen im Jahrdurchschnitt 2005 auf 618.800.⁶ Rund die Hälfte (307.800) davon befand sich im Rechtskreis des SGB II. Darunter wurden 258.200 Jugendliche von den Arbeitsgemeinschaften (ARGen) und den getrennten Trägerschaften (gT) betreut. Rund 70 Prozent dieser 258.200 im Rechtskreis des SGB II arbeitslos gemeldeten jungen Erwachsenen hatte keine abgeschlossene Berufsausbildung. Zudem besaßen mehr als ein Viertel keinen Schulabschluss (Bundesagentur für Arbeit, 2006a: S. 43f.).

Betrachtet man die Strukturdaten west- und ostdeutscher Jugendlicher im Rechtskreis des SGB II (Abbildung 1), so zeigt sich, dass es regionale Unterschiede in der strukturellen Zusammensetzung der arbeitslosen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren gibt. In Westdeutschland waren 2005 durchschnittlich 165.900 Jugendliche und junge Erwachsene arbeitslos gemeldet, was einem Anteil an den unter 25-jährigen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II von 64 Prozent entspricht. Davon waren wiederum circa 45 Prozent Frauen. Fast 76 Prozent der westdeutschen Jugendlichen konnten keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Darüber hinaus waren 49.300 (knapp 30 Prozent) ohne Schulabschluss. Der Anteil von Ausländern betrug etwa 19 Prozent.

In Ostdeutschland waren in 2005 durchschnittlich etwas mehr als 92.000 arbeitslosen Jugendlichen und junge Erwachsene im Rechtskreis des SGB II zu verzeichnen. Der

⁶ Im Zuge der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe kam es zu einem sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenzahlen unter Jugendlichen. Etwa 90.000 junge Erwachsene ließen sich erstmals als arbeitslos registrieren (Antoni et al., 2007: S. 4; Bundesagentur für Arbeit, 2006a: S. 45).

Anteil von Personen ohne Berufsausbildung (53,9 Prozent) oder ohne Schulabschluss (19,7 Prozent) und der Ausländeranteil (5,9 Prozent) waren dabei für die unter 25-jährigen Arbeitslosen in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland.

3.2.2 Förderzahlen arbeitsloser Jugendlicher im Rechtskreis SGB II⁷

Jugendliche werden, verglichen mit ihrem Anteil am Arbeitslosenstand erwerbsfähiger Hilfebedürftiger (elf Prozent), überproportional häufig mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert. Ihr Förderanteil beträgt mehr als 21 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2006a: S. 49).

Betrachten wir die Maßnahmen der Arbeitsförderung, die Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern sollen, beschäftigungsbegleitende Leistungen und beschäftigungsschaffende Maßnahmen so traten im Jahr 2005 insgesamt 596.054 junge Hilfebedürftige in eine dieser Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ein (siehe Tabelle 1). Davon waren rund 43 Prozent (258.188) Frauen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit: k.A.).

Es zeigt sich, dass Jugendliche besonders häufig an beschäftigungsschaffenden Maßnahmen und Instrumenten, die ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern sollen, teilgenommen haben. Bei beschäftigungsschaffenden Programmen sind die Arbeitsgelegenheiten, insbesondere die Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante – auch unter dem Namen Zusatzjob oder Ein-Euro-Job bekannt – die zugangsstärkste Maßnahme. Zusatzjobs zählen zur öffentlich geförderten Beschäftigung und sind u.a. darauf ausgerichtet, die Qualifikation der Teilnehmer zu erhöhen. Diese Maßnahme wird häufig zur Förderung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren eingesetzt.

Insgesamt haben im Jahr 2005 148.540 junge Hilfebedürftige einen Zusatzjob begonnen; 37 Prozent (54.306) davon waren Frauen. Um die Chancen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren zu verbessern, werden am häufigsten Beratung und Vermittlung eingesetzt. Aber auch Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen haben bei jungen Erwachsenen ein großes Gewicht. 118.210 junge Hilfebedürftige sind 2005 in eine Trainingsmaßnahme eingetreten, wovon circa 40 Pro-

⁷ Nähere Informationen zu den Datenquellen, aus denen die in diesem Abschnitt verwendeten Zahlen stammen sind in „Statistik der Bundesagentur für Arbeit (k.A.)“ zu finden.

zent (47.628) weiblich waren. Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen wie beispielsweise das Einstiegsgeld⁸ oder der Eingliederungszuschuss⁹ (EGZ), werden im Gegensatz zu den anderen Maßnahmetypen der aktiven Arbeitsförderung nicht so häufig eingesetzt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit: k.A.).

Es lässt sich daher festhalten, dass der Einsatz von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ganz im Sinne des § 3 (2) SGB II steht. Die Jugendlichen werden am häufigsten mit Beratung und Vermittlung sowie Arbeitsgelegenheiten und Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

⁸ Das Einstiegsgeld kann bei der Aufnahme einer gering bezahlten Beschäftigung gewährt werden. Der Geförderte bekommt dann einen Zuschuss zum ALG II (Bundesagentur für Arbeit, 2006c).

⁹ Ein Eingliederungszuschuss kann an einen Betrieb, der einen Arbeitlosen mit Vermittlungshemmnissen einstellt als Lohnkostenzuschuss gezahlt werden (Bundesagentur für Arbeit, 2006d).

4 Wirkungsweise von Trainingsmaßnahmen

4.1 Wirkungen und Ziele für Jugendliche

Trainingsmaßnahmen sind Qualifizierungsmaßnahmen und zielen damit auf die Verbesserung des Humankapitals der Geförderten ab. So soll die Verbesserung der Integrationsaussichten in reguläre Beschäftigung erreicht werden. Daneben gibt es auch andere Ziele wie die Überprüfung der Verfügbarkeit und die Vorbereitung auf eine Anschlussmaßnahme.

Durch Trainingsmaßnahmen können kleinere Defizite wie fehlende englische Sprachkenntnisse oder fehlendes Wissen zum Bewerbungsprozess beseitigt werden. Darüber hinaus kann die Teilnahme auf einen Arbeitgeber den Charakter eines Signals haben, das dem Bewerber eine höhere Produktivität bescheinigt. Auch können eventuell schlechte Noten im Zeugnis durch ausgestellte Zertifikate kompensiert werden (Blaschke & Plath, 2002: S. 431). Andererseits könnte die Teilnahme allerdings auch zu einer Stigmatisierung führen, wenn die Maßnahmeteilnahme von Arbeitgebern als negatives Signal gewertet wird. Dies sollte bei solchen kurzen Qualifizierungsmaßnahmen allerdings eher eine geringere Rolle spielen.

Für die Teilnehmer an betrieblichen Trainingsmaßnahmen bietet sich die Möglichkeit, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Diese Maßnahmen können also auch als Rekrutierungsinstrument genutzt werden, da das Praktikum bessere Rückschlüsse auf die Produktivität von Arbeitskräften zulässt. Für Jugendliche bietet sich die Möglichkeit in ein Berufsfeld "reinzuschnuppern". So kann ihre Arbeitsmotivation gesteigert werden und damit ihr psychisches Wohlbefinden (Schels, 2007: S. 32).

Natürlich bergen betriebliche Trainingsmaßnahmen auch die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Dies wird dadurch zu vermeiden versucht, indem eine Förderung unter bestimmten Bedingungen ausgeschlossen ist. Es ist jedoch fraglich, ob dies immer gelingt.

4.2 Forschungsstand zu Jüngeren in Trainingsmaßnahmen

Trainingsmaßnahmen zählen zu den Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik, die in Deutschland bisher noch relativ wenig erforscht wurden. Nichtsdestotrotz gibt es gerade in jüngster Zeit immer mehr Beiträge, die sich mit kurzzeitigen Qualifizierungsmaß-

nahmen und deren Wirkung auseinandersetzen (Büttner, 2007: S. 5; Hujer et al., 2006: S. 5).

Zum Teil konnte darin aufgezeigt werden, dass Trainingsmaßnahmen dazu beitragen Arbeitslose in den Arbeitsmarkt einzugliedern (Biewen et al., 2007, Hujer et al., 2006, Stephan et al., 2006). Ein Manko dieser Studien ist allerdings, dass junge Erwachsene unter 25 Jahren aus der Analyse ausgeschlossen wurden. Es ist daher fraglich, ob die Ergebnisse aufgrund der spezifischen Problemlage mit der Jugendliche konfrontiert sind, auch auf diese Altersgruppe übertragen werden können. Darüber hinaus wurden diese Untersuchungen mit älteren Daten durchgeführt, daher weisen sie nur Ergebnisse für den Rechtskreis des SGB III auf.

Es lassen sich kaum Studien in Deutschland finden, in denen die Effekte von kurzzeitigen Qualifizierungsmaßnahmen neben anderen Altersgruppen auch für Jugendliche geschätzt wurden. Zwei Untersuchungen, die auch Ergebnisse für junge Erwachsene mit ausweisen, werden im Folgenden kurz vorgestellt. Eine Untersuchung hat sich bisher mit den Wirkungen von Trainingsmaßnahmen für die Gruppe der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen beschäftigt. Darüber hinaus gibt es Studien, die die Zugangswahrscheinlichkeit Jugendlicher in Trainingsmaßnahmen untersuchen. Auch diese Ergebnisse werden kurz dargestellt.

Osikominu (2005) zeigt in einer Studie, dass die Zugangswahrscheinlichkeit in eine Trainingsmaßnahme im Rechtskreis SGB III sowohl für Jüngere als auch für Ältere im Vergleich zu anderen Altersgruppen geringer ist. Heinemann et al. (2006) und Bernhard et al. (2006) dagegen kamen zu dem Ergebnis, dass junge erwerbsfähige Hilfebedürftige (im Rechtskreis des SGB II) überproportional häufig mit Trainingsmaßnahmen gefördert werden bzw. dass Jüngere eine höhere Wahrscheinlichkeit haben an einer Trainingsmaßnahme teilzunehmen.

Erste Anhaltspunkte zur Wirkung von Trainingsmaßnahmen für die Gruppe der Jugendlichen im Alter von 20 bis 27 Jahren liefert Büttner (2007). Dieser untersuchte in einer Studie „die Überprüfung der Verfügbarkeit“, eine Fördervariante von Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis des SGB III. Dazu nutzte er Daten, die in einem Experiment in einer ausgewählten Arbeitsagentur gewonnen wurden. Er schätzt dabei sowohl die Wir-

kungen, die sich allein aus der Einladung zu einer Trainingsmaßnahme ergeben, als auch die Wirkung der tatsächlichen Maßnahmeteilnahme auf die beiden Ergebnisvariablen „Abgang aus Arbeitslosigkeit“ und „Abgang in Erwerbstätigkeit“. Es zeigt sich, dass sich die Einladung zu einer Trainingsmaßnahme in der kurzen Frist positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus der Arbeitslosigkeit abzugehen auswirkt. Darüber hinaus hat die tatsächliche Maßnahmeteilnahme auf lange Sicht gesehen einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eine Erwerbstätigkeit zu beginnen. Aufgrund der kleinen Fallzahlen und der Beschränkung auf einen regionalen Arbeitsmarkt können die Ergebnisse allerdings nicht unbedingt verallgemeinert werden.

Wolff & Jozwiak (2007) hingegen untersuchten in ihrer Studie, ob Trainingsmaßnahmen für erwerbsfähige Hilfebedürftige ein wirksames Mittel zur Integration in den Arbeitsmarkt sind. Darüber hinaus schätzten sie den Einfluss der Programmteilnahme auf die Wahrscheinlichkeit „kein ALG II mehr zu beziehen“ und „weder als arbeitsuchend noch als arbeitslos“ registriert zu sein. In diesem Zusammenhang analysierten sie die Zugänge in Trainingsmaßnahmen im Zeitraum von Februar bis einschließlich April 2005 getrennt nach Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Neben anderen Altersgruppen werden dabei auch erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren, die an der Maßnahme teilgenommen haben, untersucht. Sie fanden heraus, dass sowohl betriebliche als auch nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für Jugendliche im Vergleich zu anderen Altersgruppen weniger effektiv sind.

Darüber hinaus kamen sie zu dem Ergebnis, dass die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme für junge Erwachsene nahezu keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, in regulärer Beschäftigung zu sein.

Die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme wirkt sich dagegen in allen Gruppen, ausgenommen der ostdeutschen Männer, bei denen die Ergebnisse nicht signifikant waren, negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, sechs Monate nach Beginn der Maßnahme weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet zu sein. Zudem hat die Förderung mit einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme für westdeutsche Teilnehmer keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit kein ALG II mehr zu beziehen. Ostdeutsche Teilnehmer haben sechs Monate nach Programmstart eine um mehr als zwei Prozentpunkte geringere Erfolgswahrscheinlichkeit. Die Teilnahme an einer betriebli-

chen Trainingsmaßnahme dagegen wirkt sich auf alle drei Ergebnisvariablen durchweg positiv aus.

Wir erweitern die Studie von Wolff und Jozwiak (2007), indem wir die Teilnahmewirkungen für verschiedene Gruppen von unter 25-jährigen Teilnehmern analysieren, die sich nach Ausbildung, Berufserfahrung und Nationalität unterscheiden.

5 Methode und Daten

5.1 Identifikationsstrategie und Methode

Das Ziel dieser Arbeit ist es, herauszufinden wie sich die Förderung mit einer Trainingsmaßnahme auf arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren auswirkt. Dabei wird untersucht, welchen Einfluss die Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme auf die Wahrscheinlichkeit der Geförderten hat, (wieder) in nicht geförderter Beschäftigung bzw. weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet zu sein.

Bei der Messung des Maßnahmeeffekts besteht das fundamentale Evaluationsproblem. Ein Grundmodell, mit dem dieses Problem formell beschrieben werden kann, ist das sogenannte Roy (1951)-Rubin (1974)-Modell.

Definiert man einen Teilnahme-Indikator D , der bei Teilnahme den Wert eins und bei Nicht-Teilnahme den Wert null annimmt, so ergeben sich die potentiellen Ergebnisse für jedes Individuum i aus $Y_i(D_i)$. Der Maßnahmeeffekt eines Individuums i ist dabei die Differenz aus den Ergebnissen, die das Individuum bei der Maßnahmeteilnahme sowie bei der Nicht-Teilnahme erzielt:

$$\tau_i = Y_i(1) - Y_i(0) \quad (1)$$

Für ein Individuum i , das an der Maßnahme teilnimmt, ist jedoch ausschließlich die Situation $Y_i(1)$ beobachtbar. Die Situation $Y_i(0)$ ist nicht bekannt, und wird als kontrafaktische Situation bezeichnet.

Um eine Aussage über den Erfolg der Förderung treffen zu können, muss man daher auf die Schätzung des durchschnittlichen Maßnahmeeffekts zurückgreifen. Eine Möglichkeit ist hierbei die Berechnung des „average treatment effect on the treated“ (ATT), also des durchschnittlichen Maßnahmeeffektes für die Teilnehmer. Dieser kann wie folgt formuliert werden:

$$\tau_{ATT} = E(\tau_i | D_i = 1) = E[Y_i(1) | D_i = 1] - E[Y_i(0) | D_i = 1] \quad (2)$$

Der Wert des ATT ergibt sich somit aus der Differenz der erwarteten Ergebnisse mit und ohne die Förderung für diejenigen, die tatsächlich an der Maßnahme teilgenommen haben. Da allerdings die Situation der Teilnehmer ohne die Teilnahme $E[Y(0) | D = 1]$ nicht beobachtet werden kann, muss diese anhand von plausiblen Annahmen konstruiert werden (Caliendo & Kopeinig, 2008: S. 32; Jaenichen, 2002: S. 388).

Zur Ermittlung des Maßnahmeeffekts werden die durchschnittlichen Ergebnisse der Teilnehmer an der Maßnahme von den durchschnittlichen Ergebnissen der Nicht-Teilnehmer subtrahiert. Dieser Vergleich der Gruppenmittelwerte setzt jedoch voraus, dass die Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer zufällig zu der Teilnehmer- oder Kontrollgruppe zugeordnet wurden. Die Ergebnisse ohne die Förderung müssen unabhängig von der Teilnahme an der Maßnahme sein, d.h. in der Teilnehmer- und Kontrollgruppe sind im Durchschnitt keine systematischen Unterschiede vorhanden bis auf den Tatbestand, dass manche an der Förderung teilgenommen haben und manche nicht (Caliendo et al., 2003: S. 16; Gensler et al., 2005: S. 41).

Im Gegensatz zu Experimenten ist dies bei nicht-experimentellen Datensätzen wie dem in dieser Arbeit verwendeten jedoch i.d.R. nicht der Fall. Mit Hilfe von identifizierenden Annahmen kann jedoch auch erreicht werden, derartige Selektionsverzerrungen zu vermeiden und nachträglich ein experimentelles Design herzustellen. Eine gängige Methode dazu ist der Matching-Ansatz (Caliendo et al., 2003: S. 16).

Beim Matching-Ansatz werden sogenannte „statistische Zwillingspaare“ gebildet. Jedem Geförderten werden ein oder auch mehrere Nicht-Geförderte als Matching-Partner zugeordnet, deren Kovariablen gleiche bzw. ähnliche Ausprägungen haben.

Da jedoch direktes Matching bei einer gewissen Anzahl von Kovariablen undurchführbar ist, wird oft die Methode des „Propensity Score Matching“ angewendet (Caliendo & Kopeinig, 2008: S. 36f.; Gensler et al., 2005: S. 44).

Hier wird der Einfluss der Kovariablen X auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit $P(X)$ an der Maßnahme („Propensity Score“) geschätzt (Gensler et al., 2005: S. 42f.):

$$P(X_i) = P[D_i = 1 | X_i] = E[D_i = 1 | X_i] \quad (3)$$

Den Teilnehmern werden die Nicht-Teilnehmer zugeordnet, deren „Propensity Scores“ annähernd gleich sind. Zur Schätzung der Teilnahmewahrscheinlichkeit wurde hier ein „Probit-Modell“ verwendet. Die identifizierenden Annahmen des Propensity Score Matchings werden im Folgenden erläutert.

Die Annahme der bedingten Unabhängigkeit der beiden Gruppen bzw. die „Conditional Independence Assumption“ (CIA), ist die eine bedeutsame Bedingung, die zur Identifizierung des Maßnahmeeffekts nötig ist. Sie kann wie folgt ausgedrückt werden:

$$Y(0), Y(1) \perp D | X \quad (4)$$

Wenn alle relevanten beobachtbaren Kovariablen X , die einen Einfluss auf den Förderzugang und den Erfolg der Förderung haben, in die Schätzung aufgenommen werden, sind die potenziellen Ergebnisse unabhängig von der Zuordnung in die Teilnehmer- oder Kontrollgruppe. Um diese Bedingung aufrecht zu erhalten, sollte der Datensatz ausreichend Variablen enthalten (Gensler et al., 2005: S. 41f.; Caliendo et al., 2003: S. 16).

Der ATT des „Propensity Score Matching“ Verfahrens ergibt sich dann unter der Annahme der bedingten Unabhängigkeit sowie unter der Konditionierung auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus:

$$\tau_{ATT} = E \left\{ E[Y_i(1) | D_i = 1, P(X_i)] - E[Y(0) | D_i = 0, P(X_i)] | D_i = 1 \right\} \quad (5)$$

Der Maßnahmeeffekt ist demnach die durchschnittliche Differenz der potenziellen Ergebnisse, die durch den „Propensity Score“ bestimmt werden und sich im gemeinsamen Stützbereich überschneiden (Caliendo & Kopeinig, 2008: S. 36; Wolff & Jozwiak, 2007: S. 13).

Außerdem muss die Bedingung des gemeinsamem Stützbereichs („common support“) erfüllt sein, d.h. in der Kontrollgruppe müssen Personen enthalten sein, deren Merkmalsausprägungen Ähnlichkeit mit denen der Geförderten haben. Dazu muss gelten:

$$0 < P(D = 1 | X) < 1 \quad (6)$$

Darüber hinaus liegt dem Matching die „stable unit treatment value assumption“ (SUTVA) zugrunde. Diese unterstellt, dass das potentielle Ergebnis eines Individuums ausschließlich von seiner eigenen Teilnahme abhängt und nicht von dem Teilnahme-status anderer Individuen beeinflusst wird (Wolff & Jozwiak, 2007: S. 13).

Im Rahmen des „Propensity Score Matching“ Verfahrens lassen sich verschiedene Matching Algorithmen unterscheiden. In dieser Untersuchung wurde der „Nächste Nachbarn“ Algorithmus angewendet.¹⁰

Hierbei wird jedem teilnehmenden Individuum jenes Kontrollgruppenmitglied als Matching-Partner zugeordnet, dessen „Propensity Score“ seinem am ähnlichsten ist (Caliendo & Kopeinig, 2008: S. 41f.).¹¹

¹⁰ Caliendo und Kopeinig (2008) erläutern weitere „Propensity Score Matching“ Verfahren.

¹¹ Es kann zudem zwischen Matching „mit Zurücklegen“ (das gleiche Individuum aus der Kontrollgruppe wird mehrmals als Matching-Partner für Teilnehmer genutzt) und „ohne Zurücklegen“ unterschieden werden. Daneben ist es möglich, mehr als einen Matching-Partner zu verwenden.

Der durchschnittliche Maßnahmeeffekt für die Teilnehmer (ATT) des „Nächsten Nachbarn“ Algorithmus ergibt sich aus:

$$\tau_{ATT} = \frac{1}{N_{TN}} \sum_{i \in TN} [Y_i(1) - \sum_{j \in \text{zugewiesene_Kontrollgruppe}} w_{ij} \times Y_j(0)] \quad (7)$$

Mit N_{TN} ist dabei die Zahl der Teilnehmer an der Maßnahme gemeint. w_{ij} ist ein Gewicht, das wie folgt definiert ist:

$$w_{ij} = \frac{1}{N_{i,K}} \quad (8)$$

$N_{i,K}$ stellt die Anzahl der Kontrollgruppenmitglieder dar, die als Matching-Partner für ein Individuum i genutzt werden (Wolff & Jozwiak, 2007: S. 13f.).

Die in dieser Arbeit ausgewiesenen Ergebnisse sind die Resultate eines „Nächsten Nachbarn“ Matching Algorithmus mit fünf Nachbarn und „mit Zurücklegen“.¹²

5.2 Daten

Die Daten, die für die Analyse verwendet wurden, stammen aus einer Stichprobe aus den „Integrierten Erwerbsbiografien“ (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die IEB enthalten Informationen über Beschäftigungszeiten, Daten zu Zeiten, in denen Personen Leistungen der BA empfangen haben sowie arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet waren, Informationen zur Schul- und Berufsbildung, zum Verdienst und zum Sektor der letzten Beschäftigung sowie Angaben zu Maßnahmeteilnahmen. Darüber hinaus wurde die Stichprobe um Daten aus der „Bewerberangebotsdatei“ und der „Leistungshistorik Grundsicherung“ ergänzt, d.h. in die Untersuchung konnten auch Angaben zum Migrationshintergrund, dem Gesundheitszustand, dem Familienstand und zu Kindern, sowie zu den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren einbezogen werden. Darüber hinaus wurde der Datensatz noch um aktuelle Arbeitsmarktvariablen, wie z.B. die Jugendarbeitslosigkeitquote erweitert. Wie schon erwähnt wurde, ist ein reichhaltiger Datensatz zur Auf-

¹² Die Entscheidung für dieses Verfahren erfolgte allerdings erst nachdem auch die Ergebnisse von anderen Matching-Schätzern (u.a. wurden noch Schätzungen mit dem Caliper Algorithmus durchgeführt, die mit und ohne Zurücklegen und mit einer unterschiedlichen Anzahl von Nachbarn variiert wurden) begutachtet wurden. Es zeigte sich, dass die Werte des „Nächsten Nachbarn“ Schätzverfahren verglichen mit den Resultaten der andern Matching-Schätzer zumindest weitestgehend stabil sind.

rechterhaltung der Annahme der bedingten Unabhängigkeit sehr wichtig (Wolff & Jozwiak, 2007: S. 14).

Zur Bildung der Teilnehmergruppe wurden alle Personen verwendet, die von Februar bis einschließlich April 2005 eine Trainingsmaßnahme begonnen haben und am 31. Januar 2005 arbeitslos gemeldet waren sowie ALG II empfangen haben.¹³ Die Kontrollgruppe ist eine 20 Prozent Zufallsstichprobe aus dem Arbeitslosenbestand und enthält Personen, die am 31. Januar 2005 arbeitslos gemeldet waren und ALG II bezogen haben. Außerdem beginnt die Kontrollgruppe von Februar bis April 2005 keine Trainingsmaßnahme.

Da diese Arbeit ausschließlich der Analyse von Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren dient, enthält unsere Stichprobe nur Personen in diesem Alter. Um einen Vergleich von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern zu ermöglichen, wurde für jedes Kontrollgruppenmitglied ein zufälliger Maßnahmebeginn erzeugt.¹⁴

Für die Bildung der Ergebnisvariablen wurden dem Datensatz zusätzlich Daten aus den „Verbleibsnachweisen“ zugespielt, so dass erstens mehr Ergebnisvariablen und zweitens ein längerer Beobachtungszeitraum verfügbar waren. Zur Beurteilung des Maßnahmeerfolgs wurden die Kriterien (a) „reguläre (ungeförderte) Beschäftigung“ und (b) „weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet“ verwendet. Der Beobachtungszeitraum fängt beim Beginn der Maßnahme an und reicht abhängig von dem Erfolgskriterium bis 20 bzw. 25 Monate nach Maßnahmebeginn.

Wie bereits erwähnt wurde, ist es bei der Untersuchung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wichtig, mögliche Selektionsverzerrungen zu vermeiden. Da sich die Förderung sowie die Arbeitsmarktchancen zwischen West- und Ostdeutschland auch für Jugendliche stark unterscheiden, werden getrennte Modelle geschätzt. Zudem unterscheidet sich die Arbeitsmarktorientierung und Förderung von Frauen und Männern. Um dies zu berücksichtigen, wurden verschiedene Modelle für Männer und Frauen in Ost und Westdeutschland geschätzt.

¹³ Der Datensatz enthält ausschließlich Personen, die von gT und ARGEn betreut wurden, da für kommunale Träger keine Daten vorlagen.

¹⁴ Für nähere Informationen siehe Wolff & Jozwiak (2007: S. 15)

Darüber hinaus wurde die Heterogenität der beiden Varianten von Trainingsmaßnahmen berücksichtigt, indem die Schätzungen für betriebliche und nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen getrennt wurden.

Betrachtet man die absoluten Häufigkeiten der einzelnen Gruppen (Tabelle 2), so zeigt sich, dass insgesamt 2.666 junge Hilfebedürftige von Februar bis einschließlich April 2005 eine betriebliche Trainingsmaßnahme sowie 8.714 Personen eine nicht-betriebliche Trainingsmaßnahme begonnen haben. In der Kontrollgruppe standen insgesamt 24.002 Personen zur Verfügung.

Des Weiteren wurden verschiedene Untergruppen (bzw. Subgruppen) gebildet und für diese getrennt. Junge Erwachsene unterscheiden sich auch danach ob sie einen Schulabschluss oder auch schon Arbeitserfahrung haben. Daher wurden für Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss („geringqualifiziert“) und Personen mit mittlerem bis hohem Schulabschluss („hochqualifiziert“), junge Erwachsene mit Arbeitserfahrung (d.h. die Person hat im Zeitraum vom 1. 1. 2000 bis einschließlich 31. 12. 2004 eine reguläre Beschäftigung ausgeübt, unabhängig von der Dauer dieser Beschäftigung) und ohne Arbeitserfahrung (d.h. die Person hat im Zeitraum vom 1. 1. 2000 bis einschließlich 31. 12. 2004 keine reguläre Beschäftigung ausgeübt) getrennte Schätzungen durchgeführt. Für westdeutsche junge Frauen und Männer konnte zudem untersucht werden, ob die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme für ausländische Personen und Jugendliche mit Migrationshintergrund und Deutsche (Deutsche ohne Migrationshintergrund) einen unterschiedlichen Einfluss hat. Die absoluten Häufigkeiten der einzelnen Untergruppen sind ebenfalls in Tabelle 2 aufgelistet.

6 Ergebnisse

6.1 Selektion

Mithilfe von „Probit-Modellen“ wurden die „Propensity Scores“ geschätzt. Aufgrund der reichhaltigen Datenbasis konnten zahlreiche Kovariablen in die Schätzung mit einbezogen werden. Im Einzelnen standen Kovariablen mit Informationen zur Person, zur

Qualifikation, zur Erwerbs- und Arbeitsmarkthistorie, zum Partner des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, zur lokalen Arbeitsmarktlage und zum Arbeitsmarkttyp zur Verfügung.

Um sparsame und effiziente Modelle zu schätzen wurden zudem „Wald-Tests“ durchgeführt. Da diese für jede der Haupt- und Subgruppen einzeln durchgeführt wurden, unterscheiden sich die Gruppen, in der endgültigen Zusammensetzung der Kovariablen, die für die Schätzung der Teilnahmewahrscheinlichkeit genutzt wurden.¹⁵

In den Tabellen 3 und 4 sind die Ergebnisse der Probit-Schätzungen für die Hauptgruppen abgebildet. An dieser Stelle werden nur ein paar der Ergebnisse erläutert. Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung haben eine höhere Zugangswahrscheinlichkeit in eine betriebliche Trainingsmaßnahme als Personen ohne Ausbildung. Dies trifft auch für Personen mit mittlerer Reife gegenüber solchen ohne Schulabschluss oder Hauptschulabschluss zu. Dies erweckt den Verdacht auf „Creaming“ bei der Zuweisung in eine betriebliche Trainingsmaßnahme, d.h. junge Erwachsene mit besseren Arbeitsmarktchancen nehmen eher an dem Programm teil.

Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen oder einer Schwerbehinderung haben eine niedrigere Wahrscheinlichkeit an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme teilzunehmen als Personen ohne diese Einschränkungen. Dies ist für ost- und westdeutsche Frauen jedoch nicht statistisch signifikant. Der Familienstand der Männer wirkt sich auf deren Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme aus. So haben alleinstehende Männer eine niedrigere Partizipationsneigung. Junge Frauen mit ein oder mehreren Kindern befinden sich eher in einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme als Frauen ohne Kinder. Außerdem haben Jugendliche, die bereits in der Vergangenheit an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme teilgenommen haben, eine höhere Zugangswahrscheinlichkeit.

¹⁵ Es wurden jedoch auch Variablen in die Analyse mit einbezogen, die aufgrund von „Wald Tests“ ausgeschlossen sind, aber aus theoretischen Gründen bedeutsam sind. Im Einzelnen wurde sichergestellt, dass in allen Schätzungen Informationen zur Berufs- und Schulbildung, zur Arbeitsmarkt- und Erwerbshistorie, zum Arbeitsmarkttyp und diverse Informationen zur Person vorhanden sind.

6.2 Beurteilung der Güte des Matchings

Da beim „Propensity Score Matching“ nicht auf die einzelnen Kovariablen, sondern auf den „Propensity Score“ konditioniert wird, ist es wichtig zu kontrollieren, inwieweit es durch das Matching gelungen ist, die Verteilungen der Kovariablen der Teilnehmer- und Nicht-Teilnehmergruppen anzugleichen. Dazu wird die Situation vor und nach dem Matching verglichen und begutachtet, ob Differenzen zurückbleiben.

Eine Methode zur Überprüfung der Distanzen der Randverteilungen in der Teilnehmer (TN)- und Kontrollgruppe (K) ist der „standardised bias“, der von Rosenbaum und Rubin (1985) vorgeschlagen wurde. Dabei wird untersucht, ob es nach dem Matching noch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppenmittelwerten gibt. Dieser lässt sich für einzelne Determinanten der Teilnahmewahrscheinlichkeit wie folgt beschreiben (Caliendo & Kopeinig, 2008: S. 48; Wolff & Jozwiak, 2007: S. 19):

$$SB = 100 \times (\overline{X_{TN}} - \overline{X_K}) / \sqrt{0,5 \times [V_{TN}(X) + V_K(X)]} \quad (9)$$

Die Mittelwerte des „standardised absolute bias“ für alle Determinanten der Teilnahmewahrscheinlichkeit vor und nach dem Matching sind in Tabelle 5 abgebildet. Für beide Maßnahmevarianten beträgt der „standardised absolute bias“ nach dem Matching unter vier Prozent.¹⁶

Zur Vollständigkeit, ist neben der Gesamt-Match-Qualität in den Tabellen 6 bis 9 auch die Match-Qualität der einzelnen Kovariablen aufgelistet. Die Tabellen enthalten die Mittelwerte der einzelnen Kovariablen der Teilnehmer und Kontrollgruppe vor und nach dem Matching sowie den „standardised bias“ vor und nach dem Matching für betriebliche Trainingsmaßnahmen.¹⁷

Die Annahme bedingter Unabhängigkeit kann nicht direkt getestet werden. Mithilfe einer Sensitivitätsanalyse – sogenannte „Rosenbaum Bounds“ – kann untersucht werden wie stark eine unbeobachtete Variable den Selektionsprozess beeinflussen muss um die Matching Ergebnisse zu verändern. Das Prinzip ist hierbei: Die Odds der Teilnahme von zwei statistischen Zwillingen beträgt eins, wenn sie durch die gleichen beobachtba-

¹⁶ Nach Caliendo & Kopeinig (2005: S. 17) gibt es keinen klaren Richtwert, anhand dessen der Erfolg des Matchings beurteilt werden kann, in vielen empirischen Untersuchungen wird das Matching jedoch als erfolgreich eingestuft, wenn der „standardised bias“ Werte unter fünf Prozent annimmt.

¹⁷ Entsprechende Tabellen für nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen sind nicht aufgeführt, auf Anfrage jedoch bei den Autoren erhältlich.

ren Variablen charakterisiert sind. Diese Odds für die Individuen i und j lassen sich folgendermaßen darstellen:

$$\frac{P(X_i)/[1 - P(X_i)]}{P(X_j)/[1 - P(X_j)]} \quad (10)$$

Wenn es unbeobachtete Variablen gibt, die die Teilnahmewahrscheinlichkeit außerdem beeinflussen, können die Odds der Teilnahme sich ändern. Wir können mithilfe der „Rosenbaum Bounds“ feststellen, wie sensitiv die Ergebnisse in Bezug auf eine unbeobachtete Variable sind. Mithilfe des Stata-Programms „mhbounds“ von Becker und Caliendo (2007) haben wir Mantel-Haentzel Statistiken für jede der Stichproben und Ergebnisvariablen jeden Monat nach Maßnahmebeginn berechnet. Wir gehen hier nur kurz auf die Ergebnisse für die Hauptgruppen im Monat 20 nach Maßnahmebeginn für reguläre Beschäftigung ein.¹⁸

Die Ergebnisse nicht-betrieblicher Trainingsmaßnahmen sind für die vier Hauptgruppen recht sensitiv. Die Odds bei denen das Ergebnis insignifikant wird betragen für Frauen 1,05 und für Männer 1,1 (Ost) bzw. 1,15 (West). Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden dass ein Bias vorliegt, da die Ergebnisse für nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen gering und teilweise insignifikant sind. Die Odds für betriebliche Trainingsmaßnahmen weisen auf weniger sensitive Ergebnisse hin. Sie betragen für westdeutsche Frauen zwar nur 1,2; für die anderen Gruppen liegen sie jedoch zwischen 1,5 und 1,6. Die Ergebnisse für betriebliche Trainingsmaßnahmen sind demnach relativ robust. Die Matching-Ergebnisse selbst werden im Folgenden erläutert.

6.3 Darstellung der Matching-Ergebnisse

Um die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige unter 25 Jahren zu untersuchen werden zwei verschiedene Ergebnisvariablen untersucht. Bei der ersten Ergebnisvariablen ist es als Erfolg zu werten, wenn die Teilnehmer einer Trainingsmaßnahme eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, wieder in regulärer Beschäftigung zu sein als vergleichbare Nicht-Teilnehmer. Bei dem anderen Kriterium ist die Maßnahme erfolgreich, wenn die Geförderten, verglichen mit den Mitgliedern ihrer Vergleichsgruppe eine höhere Wahrscheinlichkeit haben „weder arbeitsuchend

¹⁸ Dabei weisen wir die Bounds nur für Matching mit einem Nachbarn sowie ohne Zurücklegen aus, da die Prozedur nur dafür oder für „Stratification Matching“ interpretiert werden kann (Becker & Caliendo 2007). Weitere Bounds sind auf Anfrage von den Autoren erhältlich.

noch arbeitslos gemeldet“ zu sein. Positive bzw. negative Treatmenteffekte für diesen zweiten Indikator sind jedoch nicht ohne weiteres als Erfolg oder Misserfolg der Maßnahmeteilnahme zu werten. Ergäben sich beispielsweise einerseits keinerlei Teilnahmeeffekte für den Erfolgsindikator Beschäftigung, andererseits aber negative Effekt für den Indikator der Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsuche gibt es durchaus weitere Erklärungsmöglichkeiten. Dies könnte beispielsweise auch dadurch zustande kommen, dass die Trainingsmaßnahmeteilnahme bewirkt, dass sich einige Teilnehmer weiter um Arbeit bemühen, statt sich (ohne Teilnahme) vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen. Dies kann jedoch nicht direkt mit den Daten festgestellt werden: Aktivitäten wie die Aufnahme einer schulischen Ausbildung, Zivil- oder Wehrdienst oder gar ein Rückzug aus dem Erwerbsleben wegen Kindererziehungszeiten werden in diesen administrativen Daten nicht erfasst.

Die durchschnittlichen Effekte auf die Erfolgswahrscheinlichkeit der Teilnehmer (ATT) sind nach den vier Gruppen – ostdeutsche Frauen, ostdeutsche Männer, westdeutsche Frauen, westdeutsche Männer – und zusätzlich nach betrieblichen und nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen untergliedert und werden in den Abbildungen 2 und 3 sowie 12 und 13 im Anhang dargestellt. Analog zu den Hauptgruppen sind auch die Schätzungen der Subgruppen in den Abbildungen 4 bis 11 sowie 14 bis 23 im Anhang dargestellt. Die Abbildungen zeigen dabei die Effekte gemeinsam mit einem 95%-Konfidenzintervall. Der geschätzte Effekt auf die Erfolgswahrscheinlichkeit für reguläre Beschäftigung bestimmt sich dabei einfach aus dem Anteil der Beschäftigten in der Teilnehmergruppe abzüglich des Anteils der Beschäftigten in der Gruppe von Vergleichspersonen (nach dem Matching). Analog werden die Effekte auf den Indikator „weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet“ bestimmt.

6.4 Schätzergebnisse der betrieblichen Trainingsmaßnahmen

6.4.1 Ergebnisse der Hauptgruppen

Die Ergebnisse von betrieblichen Trainingsmaßnahmen sind für die Hauptgruppen für beide Ergebnisvariablen durchweg positiv. Ab dem ersten Monat nach Beginn der Maßnahme ist in allen Gruppen ein signifikant positiver Maßnahmeeffekt für das Erfolgskriterium „reguläre Beschäftigung“ zu beobachten, der im Zeitverlauf weiter an-

steigt. Ostdeutsche Teilnehmer zeigen dabei etwas höhere Effekte als westdeutsche Teilnehmer.

So ist die Wahrscheinlichkeit zwölf Monate nach Förderbeginn in einer regulären Beschäftigung zu sein bei den ostdeutschen Frauen und Männern 20 bzw. 13 Prozentpunkte höher als bei den vergleichbaren Nicht-Teilnehmern. Westdeutsche Frauen und Männer haben zu diesem Zeitpunkt im Vergleich zu Nicht-Geförderten eine 16 bzw. elf Prozentpunkte höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit (siehe Abbildung 1 im Anhang).

Darüber hinaus erhöht die Förderung die Wahrscheinlichkeit der Geförderten, weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet zu sein, wobei die Maßnahmeeffekte bei der Gruppe der westdeutschen Frauen ab dem 14. Monat nach Programmstart nicht mehr statistisch signifikant sind. Die Wirkungen sind jedoch etwas schwächer als für die reguläre Beschäftigung.

Junge Frauen und Männer aus Ostdeutschland haben zwölf Monate nach Programmstart eine um sieben bzw. zwölf Prozentpunkte höhere Erfolgswahrscheinlichkeit als vergleichbare Mitglieder der Kontrollgruppe. Westdeutsche weibliche und männliche Teilnehmer sind zu diesem Zeitpunkt mit einer Wahrscheinlichkeit von sechs bzw. acht Prozentpunkten eher nicht mehr arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet als Mitglieder ihrer Vergleichsgruppe (Abbildung 3). Damit zeigen die Männer in beiden Regionen höhere Wirkungen für dieses Erfolgskriterium.

6.4.2 Ergebnisse der Subgruppen

Neben der allgemeinen Wirkung von Trainingsmaßnahmen ist es interessant zu erfahren, ob die Maßnahme für verschiedene Subgruppen der Jugendlichen unterschiedlich wirkt. Unterschieden werden im Folgenden „geringqualifizierte“ Jugendliche, ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss und „hochqualifizierte“ Jugendliche, die eine mittlere Reife oder (Fach-) Abitur haben. Daneben werden die Erfolgswahrscheinlichkeiten von Personen mit und ohne Arbeitserfahrung dargestellt. Diese Gruppen werden auch hier für Männer und Frauen aus Ost- und Westdeutschland getrennt geschätzt. Die Schätzergebnisse der Subgruppen sind in den Abbildungen 4 bis 11 im Anhang dargestellt.

6.4.2.1 ATT für Teilnehmer mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau

Die Ergebnisse variieren leicht für die unterschiedlichen Ergebnisvariablen. Deutlicher sind (wie auch in den Hauptgruppen) die Effekte auf die reguläre Beschäftigung. Hier wirkt sich die Teilnahme sowohl für „geringqualifizierte“ als auch für „hochqualifizierte“ Teilnehmer positiv aus. Junge Frauen mit mittlerem bis hohem Schulabschluss profitieren jedoch mehr von einer Förderung mit einer betrieblichen Trainingsmaßnahme als „geringqualifizierte“ Frauen. Zwölf Monate nach Maßnahmebeginn haben „hochqualifizierte“ Frauen aus Ost- und Westdeutschland eine um 21 bzw. 19 Prozentpunkte höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als vergleichbare Nicht-Teilnehmer. Bei ost- und westdeutschen „geringqualifizierten“ Frauen betragen die Maßnahmeeffekte zu diesem Zeitpunkt indessen nur 17 bzw. 11 Prozentpunkte (Abbildung 4).

Bei den Männern ist dies in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich. Während sich die Maßnahmeteilnahme in Ostdeutschland etwas besser für „hochqualifizierte“ Männer auswirkt, erzielen in Westdeutschland „geringqualifizierte“ Männer leicht bessere Ergebnisse.

Hinsichtlich des Erfolgskriteriums „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“ zeigt sich im Gegensatz zur „regulären Beschäftigung“, dass „geringqualifizierte“ Männer aus Ostdeutschland durchweg bessere Ergebnisse erzielen als ostdeutsche Männer mit mittlerem bis hohem Schulabschluss. Bei westdeutschen Männern mit mittlerem bis hohem Schulabschluss zeigt die Maßnahme ab dem siebten Monat des Beobachtungszeitraums keine Wirkung mehr (Abbildung 6).

Für ostdeutsche Frauen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss hat die Teilnahme an einer betrieblichen Trainingsmaßnahme keinen Einfluss auf ihre Wahrscheinlichkeit weder arbeitssuchend noch arbeitslos zu sein. Auch bei westdeutschen „geringqualifizierten“ Frauen zeigen sich kaum Wirkungen, wenn doch, dann sind diese positiv. Bei „hochqualifizierten“ Teilnehmerinnen erzielen westdeutsche Frauen bis zum 14. Monat des Beobachtungszeitraums bessere Ergebnisse als ostdeutsche Frauen, danach zeigt sich bei den weiblichen Teilnehmern aus dem Westen keine Wirkung mehr weder arbeitssuchend noch arbeitslos zu sein.

6.4.2.2 ATT für Teilnehmer mit und ohne Arbeitserfahrung

Auch hier zeigen sich deutlichere Ergebnisse für die Ergebnisvariable „reguläre Beschäftigung“. Teilnehmer mit Arbeitserfahrung profitieren hier wesentlich mehr von der Förderung als Teilnehmer, die noch keine reguläre Beschäftigung ausgeübt haben. Ost- und westdeutsche Teilnehmerinnen mit Arbeitserfahrung haben zwölf Monate nach Maßnahmebeginn eine um 25 bzw. 18 Prozentpunkte höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als vergleichbare Nicht-Teilnehmer (Abbildung 8). Frauen aus Ost- und Westdeutschland, die noch keine reguläre Beschäftigung ausgeübt haben, sind zu diesem Zeitpunkt dagegen nur um 18 bzw. neun Prozentpunkte erfolgreicher als Mitglieder ihrer Kontrollgruppe. Bei Männern mit Arbeitserfahrung ist zwölf Monate nach Programmstart ein Maßnahmeeffekt von über 13 Prozentpunkten festzustellen. Der Maßnahmeeffekt von männlichen Teilnehmern, die noch keine reguläre Beschäftigung ausgeübt haben, liegt dabei zu diesem Zeitpunkt nur bei mehr als neun Prozentpunkten.

Für die Ergebnisvariable „weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet“ zeigt sich ebenfalls, dass Männer mit Arbeitserfahrung erfolgreicher sind als männliche Teilnehmer, die noch keine reguläre Beschäftigung ausgeübt haben. Erstere erzielen sechs Monate nach Programmbeginn Maßnahmeeffekte von 14 bzw. 17 Prozentpunkten. Letztere haben zu diesem Zeitpunkt eine um acht bzw. 13 Prozentpunkte höhere Erfolgswahrscheinlichkeit als vergleichbare Nicht-Geförderte (Abbildung 10 und 11).

Für Frauen wirkt sich die Maßnahmeteilnahme im Bezug auf die Ergebnisvariable „weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet“ nicht erwähnenswert auf ihre Erfolgswahrscheinlichkeit aus. Eine Ausnahme sind ostdeutsche Frauen mit Arbeitserfahrung; diese sind zwölf Monate nach Programmbeginn durchschnittlich um 13 Prozentpunkte erfolgreicher als vergleichbare Nicht-Teilnehmerinnen.

6.5 *Schätzergebnisse der nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen*

6.5.1 Ergebnisse der Hauptgruppen

Die Effekte auf die Erfolgswahrscheinlichkeit der Teilnehmer an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme sind in den in den Abbildung 12 und 13 dargestellt.

Während sich hier für die Ergebnisvariable der „regulären Beschäftigung“ kaum signifikante jedoch auch teilweise positive Ergebnisse zeigen sind die Ergebnisse für die andere Ergebnisvariable eher negativ.

Bei der Wirkung auf die reguläre Beschäftigung zeigt sich zunächst ein Einsperreffekt, also ein leicht negativer Effekt. Mittel- und langfristig gesehen hat die Förderung jedoch für westdeutsche Frauen keinen Einfluss mehr auf ihre Erfolgswahrscheinlichkeit. Bei jungen Frauen aus Ostdeutschland zeigen sich im Beobachtungszeitraum lediglich vereinzelt positive signifikante Werte. Auch bei westdeutschen Männern hat die Maßnahmeteilnahme zum Großteil keinen Einfluss auf ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit, wobei sich gegen Ende des Beobachtungszeitraums ein Maßnahmeeffekt feststellen lässt, der im 20. Monat nach Programmstart knapp fünf Prozentpunkte beträgt. Ostdeutschen Männern entsteht am häufigsten ein Vorteil durch die Förderung, wobei auch bei dieser Gruppe nicht alle Werte statistisch signifikant sind.

Betrachtet man nun die Ergebnisvariable „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“, so zeigen sich fast durchweg negative Maßnahmeeffekte, wobei die Effekte für männliche Teilnehmer aus Ostdeutschland nur anfangs signifikant sind. Es lässt sich festhalten, dass Frauen größere Nachteile durch die Förderung entstehen als westdeutschen Männern. Westdeutsche Frauen erzielen im Beobachtungszeitraum dabei tendenziell noch schlechtere Ergebnisse als ostdeutsche Teilnehmerinnen.

6.5.2 Ergebnisse der Subgruppen

Genauso wie bei den betrieblichen Trainingsmaßnahmen wurden auch bei den nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen die durchschnittlichen Maßnahmeeffekte für Teilnehmer mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus sowie mit und ohne Arbeitserfahrung geschätzt. Darüber hinaus liegen Ergebnisse zu den Effekten auf die Erfolgswahrscheinlichkeit für ausländische und deutsche Teilnehmer aus Westdeutschland vor. Die Resultate sind in den Abbildungen 14 bis 23 dargestellt.

6.5.2.1 ATT für Teilnehmer mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau

Die Teilnahmeeffekte für die Hauptgruppen für nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen sind gering; außerdem gibt es bei den Subgruppen nur wenige unterschiedliche Ergebnisse. Hinsichtlich der Erfolgsvariablen „reguläre Beschäftigung“ sind sowohl für „hochqualifizierte“ als auch für „geringqualifizierte“ Jugendliche nahezu keine Maßnahmeeffekte zu erkennen. Eine Ausnahme sind hier junge Frauen aus Ostdeutschland, die einen mittleren bis hohen Schulabschluss haben. Sie haben ab dem 13. bis ein-

schließlich des 19. Monats nach Programmstart eine um mehr als drei Prozentpunkte höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als vergleichbare Nicht-Teilnehmer (Abbildung 14).

Für „geringqualifizierte“ und „hochqualifizierte“ Männer aus Ostdeutschland sowie für westdeutsche Teilnehmerinnen mit mittlerem bis hohem Schulabschluss, hat die Maßnahmeteilnahme nahezu keinen Einfluss auf ihre Wahrscheinlichkeit nicht mehr arbeitssuchend und gleichzeitig nicht mehr arbeitslos gemeldet zu sein (Abbildung 16 und Abbildung 17). Für ostdeutsche Frauen wirkt sich die Förderung jedoch negativ auf ihre Erfolgswahrscheinlichkeit aus. Dabei schneiden höher qualifizierte Frauen schlechter ab als niedriger qualifizierte. Höher qualifizierte junge Frauen aus dem Osten sind im zwölften Monat nach Beginn der Maßnahme um sieben Prozentpunkte weniger erfolgreich als ihre Vergleichsgruppenmitglieder. Bei Teilnehmerinnen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss, die in Ostdeutschland leben beträgt der Maßnahmeeffekt zu diesem Zeitpunkt minus fünf Prozentpunkte, wobei für diese Gruppe nur mittelfristig ein signifikanter Einfluss zu erkennen ist.

Westdeutsche „geringqualifizierte“ Männer hingegen schneiden besser ab als Männer mit mindestens mittlerer Reife aus Westdeutschland. Sie haben zwölf Monate nach Maßnahmebeginn eine um vier Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet zu sein als vergleichbare Nicht-Geförderte. Bei männlichen Teilnehmern aus dem Westen, die einen mittleren bis hohen Schulabschluss haben, liegt der Maßnahmeeffekt zu diesem Zeitpunkt bei minus acht Prozentpunkten. Auf lange Sicht gesehen, zeigen sich aber für die westdeutschen Gruppen keine signifikanten Maßnahmeeffekte mehr.

6.5.2.2 ATT für Teilnehmer mit und ohne Arbeitserfahrung

Für junge Teilnehmer, die noch keine oder bereits erste Arbeitserfahrungen gesammelt haben, hat die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme bezogen auf das Erfolgskriterium „reguläre Beschäftigung“ zum Großteil keine statistisch gesicherte Wirkung (Abbildung 18 und Abbildung 19).

Betrachtet man die Ergebnisvariable „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“ so ist zu erkennen, dass die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme für Männer und Frauen aus Ostdeutschland, die bereits eine reguläre Beschäftigung ausge-

übt haben, keinen Einfluss auf ihre Erfolgswahrscheinlichkeit hat. Auch für die Männer der anderen Gruppen – Männer aus Ost- und Westdeutschland ohne Arbeitserfahrung und westdeutsche Männer mit Arbeitserfahrung – ist lediglich anfangs ein leicht negativer Einfluss der Maßnahmeteilnahme auf ihre Wahrscheinlichkeit „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“ zu sein, festzustellen (Abbildung 20 und Abbildung 21). Mittel- bzw. langfristig sind nur noch vereinzelt signifikante Effekte zu beobachten, die jedoch nicht erwähnenswert sind.

Für junge Frauen, die noch keine reguläre Beschäftigung ausgeübt haben, scheint die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme einen Einfluss auf ihre Erfolgswahrscheinlichkeit zu haben. Die Effekte sind größtenteils signifikant negativ.

6.5.2.3 ATT für Teilnehmer nach Staatszugehörigkeit

Für deutsche Teilnehmer und ausländische Teilnehmerinnen aus Westdeutschland zeigen sich bezogen auf das Erfolgskriterium „reguläre Beschäftigung“ keine nennenswerten Maßnahmeeffekte. Bei ausländischen Männern, die in Westdeutschland leben, erhöht sich jedoch die Beschäftigungswahrscheinlichkeit ab dem sechsten bis einschließlich des 13. Monats nach Programmstart. Sie erzielen mittelfristig einen Maßnahmeeffekt zwischen rund drei und sechs Prozentpunkten (Abbildung 22).

Betrachtet man nun die Ergebnisvariable „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“, so zeigt sich, dass die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme für Teilnehmer mit ausländischer Herkunft zum Großteil keinen signifikanten Effekt hat (Abbildung 23). Für deutsche Männer und Frauen lassen sich jedoch Maßnahmeeffekte erkennen. Im zwölften Monat nach Programmstart sind erstere um vier Prozentpunkte und zweitere um sechs Prozentpunkte weniger erfolgreich als vergleichbare Nicht-Teilnehmer. Im weiteren Zeitverlauf werden aber auch hier die Ergebnisse insignifikant, so dass gegen Ende des Beobachtungszeitraums auch für deutsche Teilnehmer keine Effekte der Maßnahmeteilnahme mehr vorliegen.

7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Junge Hilfebedürftige stellen eine wichtige Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar, die besonders gefördert werden soll. Dazu werden u.a. sogenannte Trainingsmaßnahmen eingesetzt. Sind diese jedoch ein wirksames Mittel um das Arbeitsmarktergebnis von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren zu verbessern? Ziel dieser Un-

tersuchung war es, dieser Frage für verschiedene Teilnehmergruppen nachzugehen. Dazu wurden mit Hilfe eines „Propensity Score Matching“ Verfahrens erwerbsfähige Hilfebedürftige im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, die von Februar bis einschließlich April 2005 eine Trainingsmaßnahme begonnen haben, untersucht. Die Schätzungen wurden für ost- und westdeutsche Frauen und Männer sowie für betriebliche und nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen getrennt durchgeführt. Darüber hinaus wurde die Wirkung von Trainingsmaßnahmen auf die Erfolgswahrscheinlichkeit verschiedener Subgruppen, die sich hinsichtlich der vorhandenen Qualifikationen und ihrer Arbeitserfahrung unterscheiden, geschätzt. Für westdeutsche Teilnehmer konnte außerdem analysiert werden, ob sich die Teilnahme an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme für deutsche und ausländische junge Erwachsene unterschiedlich auswirkt.

Die Ergebnisse der Schätzungen zeigen, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen für junge Hilfebedürftige ein wirksames Mittel darstellen, um ihre Integration in Arbeit zu fördern. Dabei muss jedoch ins Auge gefasst werden, dass an einer betrieblichen Trainingsmaßnahme eher besser qualifizierte Jugendliche teilnehmen. Werden durch die Maßnahme keine neuen Stellen geschaffen, so liegt es nahe, dass die Nicht-Geförderten, die eventuell für einen Arbeitsplatz genauso geeignet wären, wohl eher durch die Geförderten substituiert werden und sich daraus die besseren Integrationschancen der Teilnehmer an einer betrieblichen Trainingsmaßnahme ergeben.

Ob die jungen Erwachsenen, die an einer betrieblichen Trainingsmaßnahme teilgenommen haben direkt vom Förderbetrieb übernommen wurden oder ob die Teilnehmer in einem anderen Betrieb untergekommen sind, kann jedoch nicht geklärt werden, da hierzu bisher keinen Daten vorliegen. Die Vermutung, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen als Rekrutierungsinstrument genutzt werden, liegt allerdings nahe, da die Förderwirkung direkt im Anschluss an die Maßnahme sprunghaft ansteigt. Darüber hinaus sind sowohl Teilnehmer mit niedriger als auch mit hoher Qualifikation sowie mit und ohne Arbeitserfahrung aufgrund der Maßnahmeteilnahme eher in regulärer Beschäftigung. Zwar profitieren junge Erwachsene, die bereits Berufserfahrung gesammelt haben und/oder einen mittleren bis hohen Schulabschluss besitzen tendenziell ein wenig mehr von der Förderung, jedoch erzielen „geringqualifizierte“ junge Teilnehmer und Jugendliche ohne Arbeitserfahrung auch hohe Beschäftigungsquoten. So können fehlende oder schlechte formale Bildungsabschlüsse sowie mangelnde Arbeitserfahrung wohl mit der

Maßnahmeteilnahme kompensiert werden. Vielleicht spielen hier aber auch motivationale Faktoren eine Rolle. Wenn Jugendliche zum ersten Mal oder nach längerer Zeit wieder einmal „Betriebsluft geschnuppert“ haben, bemühen sie sich vielleicht noch intensiver um eine neue Stelle, da sie gemerkt haben, dass Arbeit ihr psychisches Wohlbefinden steigern kann.

Bezüglich des Erfolgskriteriums „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“ zeigen sich eher gemischte Ergebnisse. Soweit wir statistisch gesicherte Effekte finden, sind sie positiv. Tendenziell erhöht die Teilnahme demnach die Wahrscheinlichkeit der Geförderten nicht mehr arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet zu sein (mit Ausnahme von verschiedenen Gruppen bei denen die Maßnahmeteilnahme keinen Einfluss auf ihre Erfolgswahrscheinlichkeit hat). Vergleicht man die Werte der Ergebnisvariablen „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“ mit den Ergebnissen des Erfolgskriteriums „reguläre Beschäftigung“ so sind die Erfolgswahrscheinlichkeiten der Teilnehmer in den Hauptgruppen mit Ausnahme der männlichen Geförderten aus Ostdeutschland geringer. Dies könnte mehrere Ursachen haben. Zum einen könnte es sein, dass Nicht-Geförderte eher eine Ausbildung aufgenommen haben als eine reguläre Beschäftigung, wobei dies hier nicht geklärt werden kann, da bisher keine Daten zum Übergang in eine Ausbildung vorliegen. Darüber hinaus könnten sich einige Nicht-Teilnehmer nach erfolgloser Suche aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen bzw. bei der Arbeitsagentur abgemeldet haben. Sie könnten beispielsweise wieder zu ihren Eltern gezogen sein und von diesen jetzt finanzielle Hilfen erhalten oder von ihren (Ehe-)Partnern unterstützt werden.

Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen auch dazu genutzt werden, die Teilnehmer auf eine Anschlussmaßnahme vorzubereiten. Betrachtet man den Arbeitsmarktstatus von Teilnehmern 30 Tage nach Ende ihrer Maßnahmeteilnahme, so zeigt sich dass rund 17 Prozent der Teilnehmer an einer betrieblichen Trainingsmaßnahme in eine Folgemaßnahme eingetreten sind. Die meisten der Teilnehmer, die sich in einer Anschlussmaßnahme befinden, werden mit einem EGZ gefördert. Eine Ursache dafür, könnte einerseits sein, dass dem Betrieb die Dauer der Trainingsmaßnahme nicht ausgereicht hat, um die „Tauglichkeit“ des Geförderten beurteilen zu können oder die Defizite des Teilnehmers sind so groß, dass eine Folgeförderung erforder-

lich ist, um die Einstellungskosten für den Betrieb zu reduzieren. Andererseits liegt der Verdacht nahe, dass dabei Mitnahmeeffekte auftreten, d.h. dass der Betrieb den Teilnehmer auch direkt im Anschluss an die Trainingsmaßnahme eingestellt hätte, aber den EGZ noch „mitnimmt“.

Nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen können dagegen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Geförderten kaum erhöhen. Es zeigen sich lediglich vereinzelt signifikante positive Einflüsse. Ein Grund dafür, dass die Maßnahmeteilnahme nahezu keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Geförderten hat, in regulärer Beschäftigung zu sein, könnte in den heterogenen Zielsetzungen gesehen werden, die mit Trainingsmaßnahmen verbunden sind. So soll nicht immer mit einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme eine direkte Beschäftigungswirkung erzeugt werden. Daneben spielen auch die Überprüfung der Verfügbarkeit, der Test auf Arbeitsbereitschaft und die Vorbereitung auf eine Anschlussmaßnahme eine Rolle. Wird bspw. die Vorbereitung auf eine Anschlussmaßnahme als Ziel verfolgt, ist es verständlich dass keine unmittelbare Eingliederung der Teilnehmer in Beschäftigung erfolgt.

Betrachtet man die Ergebnisvariable „weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet“, so zeigt sich, dass die Maßnahme teilweise einen Effekt auf die Erfolgswahrscheinlichkeit der Geförderten hat. Soweit statistisch signifikante Maßnahmeeffekte vorliegen, vor sind sie jedoch negativ, d.h. die Geförderten sind mit einer größeren Wahrscheinlichkeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet als Nicht-Geförderte. Dafür könnten mehrere Ursachen verantwortlich sein, die bereits im Zusammenhang mit den betrieblichen Trainingsmaßnahmen genannt wurden. Zum einen könnte es sein, dass mehr Nicht-Geförderte eine Ausbildung aufgenommen haben. Zudem könnten sich mehr Nicht-Geförderter nach ergebnisloser Suche eher aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben. Darüber hinaus kann dieser Effekt auch damit erklärt werden, dass mehr Geförderte in eine Anschlussmaßnahme eingetreten sind. 30 Tage nach dem Abschluss ihrer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme sind rund 13 Prozent der Geförderten in einer anderen Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die meisten davon werden mit einer Arbeitsgelegenheit gefördert. Befinden sich die ehemaligen Teilnehmer an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme in einer anderen Fördermaßnahme sind sie je nach

Ausgestaltung der Maßnahme noch arbeitsuchend gemeldet, was folglich erklären könnte, dass die Geförderten mit höherer Wahrscheinlichkeit arbeitsuchend gemeldet sind.

Zusammenfassend lässt sich aus den Ergebnissen ableiten, dass insbesondere betriebliche Trainingsmaßnahmen ein wirksames Mittel zur Integration von Jugendlichen darstellen. Ihre Integrationsaussichten können durch die Teilnahme erheblich verbessert werden, wobei man hier die Ergebnisse von Wolff und Jozwiak (2007), die herausfanden, dass bei anderen Altersgruppen höhere Beschäftigungsquoten erwirkt werden konnten im Auge behalten sollte. Für nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen kann keine klare Aussage getroffen werden. Dazu müsste man wissen, wozu sie eingesetzt wurden, d.h. ob überhaupt eine Integration mit dem Einsatz verbunden war oder ob damit beispielsweise die Verfügbarkeit überprüft werden soll. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass mit Bewerbungstrainings, Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen, die der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten dienen, unterschiedliche Wirkungen erzeugt werden können.

8 Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane; Popp, Sandra und Brigitte Schels (2007): Junge Erwachsene im Rechtskreis SGB II: gefördert, gefordert und beforscht. In: *Jugend. Beruf, Gesellschaft*, Jg. 58, H. 1, S. 40-48.
- Achatz, Juliane und Claudia Wenzig (2007): Mehr Bangen als Hoffen. Die SGB II-Reform aus der Sicht von Arbeitslosengeld II-Empfängern. In: *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, Nr. 38, S. 8-11 (download unter: <http://www.gesis.org/Publikationen/Zeitschriften/ISI/pdf-files/isi-38.pdf>, abgerufen am 19.11.2007).
- Antoni, Manfred; Dietrich, Hans; Jungkunst, Maria; Matthes, Britta und Hannelore Pflicht (2007): Jugendliche: Die Schwächsten kamen seltener zum Zug. IAB Kurzbericht Nr. 2/2007 (download unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb0207.pdf>, abgerufen am 20.05.2007).
- Becker, Sascha O. und Marco Caliendo (2007): Sensitivity Analysis for Average Treatment Effects. In: *Stata Journal*, Vol. 7, No. 1, S. 71-83.
- Bernhard, Sarah; Wolff, Joachim und Eva Jozwiak (2006): Selektivität bei der Zuweisung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in Trainingsmaßnahmen oder zu privaten Vermittlungsdienstleistern. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 39, H. 3/4, S. 533-556.
- Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke und Marie Waller (2007): Wicht Program for Whom?. Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany. IZA Discussion Paper No. 2885 (download unter: http://www.statistics.vwl.uni-mainz.de/downloads/unprotected/fbw_paper_iza_dp2885.pdf, abgerufen am 6.11.2007).
- Blaschke, Dieter und Hans-Eberhard Plath (2002): Probleme der Evaluation von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der beruflichen Weiterbildung. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): *IAB Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, BetrAB 250, Nürnberg, S. 429-446 (download unter: http://doku.iab.de/beitrag/2002/beitr250_705.pdf, abgerufen am 16.11.2007).
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2006a): *SGB II Sozialgesetzbuch SGB Zweites Buch – Jahresbericht 2005. Grundsicherung für Arbeitsuchende – Zahlen, Daten, Fakten* (download unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/SGB-II/SGBII-Jahresbericht-2005.pdf>, abgerufen am 24.10.2007).
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2006b): *Zusatzjobs* (download unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_25810/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg-II/Chancen/Zusatzjobs/Zusatzjobs-Nav.html, abgerufen am 1.12.2007).
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2006c): *Einstiegsgeld* (download unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_25800/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg-II/Chancen/Einstiegsgeld/Einstiegsgeld-Nav.html, abgerufen am 1.12.2007).
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2006d): *Förderung* (download unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_25802/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg-II/Chancen/Foerderung/Foerderung-Nav.html, abgerufen am 1.12.2007).

- Bundesagentur für Arbeit (2008): Das Arbeitslosengeld II wird zum 1. Juli 2008 um 1,1 Prozent von 347 Euro auf 351 Euro erhöht. (Presse Info 024 vom 21.05.2008, download unter http://www.arbeitsagentur.de/nm_27042/zentraler-Content/Pressemeldungen/2008/Presse-08-024.html, abgerufen am 09.06.2008).
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2007): SGB II Sozialgesetzbuch SGB Zweites Buch – Jahresbericht 2006. Grundsicherung für Arbeitsuchende – Zahlen, Daten Fakten (download unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/SGB-II/SGBII-Jahresbericht-2006.pdf>, abgerufen am 28.10.2007).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2007): Pressemitteilung vom 8.11.2007. Zahl der Ausbildungsplätze um 9,4 % gestiegen (download unter: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Presse/pressemittelungen,did=223720.html>, abgerufen am 19.11.2007).
- Büttner, Thomas (2007): Ankündigungseffekte oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit. IAB Discussion Paper No. 25/2007 (download unter: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp2507.pdf>, abgerufen am 23.10.2007).
- Caliendo, Marco und Sabine Kopeinig (2008): Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. In: Journal of Economic Surveys, Vol. 22, No. 1, S. 31-72.
- Caliendo, Marco; Hujer, Reinhard und Stephan L. Thomsen (2003): Evaluation der Nettoeffekte von ABM in Deutschland. Ein Matching-Ansatz mit Berücksichtigung von regionalen und individuellen Unterschieden. In: IAB Werkstattbericht Nr. 2/2003 (download unter: <http://doku.iab.de/werkber/2003/wb0203.pdf>, abgerufen am 20.06.2007).
- Dietrich, Hans (2001): Wege aus der Jugendarbeitslosigkeit – Von der Arbeitslosigkeit in die Maßnahme?. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 34, H. 4, S. 419-439 (download unter: http://doku.iab.de/mittab/2001/2001_4_MittAB_Dietrich.pdf, abgerufen am 10.06.2007).
- Dietrich, Hans und Martin Abraham (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin und Thomas Hinz (Hrsg.) (2005): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dietrich, Hans (2007): Moderne Dienstleistungen und Integrationsangebote für Jugendliche oder neue Unübersichtlichkeit, Doppelstrukturen und Warteschleifen? Ein Überblick über die Situation von Jugendlichen im SGB II. In: DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (2007): Jugendarbeitslosigkeit: Jugendliche und Hartz IV: Was macht das Fördern?. S. 7-9 (download unter: www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/doku/01_aktuell/ticker/2007/2007_03_30_dgb_fes.pdf, abgerufen am 10.05.2007).
- Gensler, Sonja; Skiera, Bernd und Martin Böhm (2005): Einsatzmöglichkeiten der Matching Methode zur Berücksichtigung von Selbstselektion. In: Journal für Betriebswirtschaft, Jg. 55, H. 1, S.37-62.
- Gesetzestext: SGB II in der Fassung vom 1. August 2007.
- Gesetzestext: SGB III in der Fassung vom 1. August 2007.

- Heinemann, Sarah; Gartner, Hermann und Eva Jozwiak (2006): Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose. Erste Befunde zu Eingliederungsleistungen des SGB III im Rechtskreis SGB II. IAB Forschungsbericht Nr. 3/2006 (download unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb0306.pdf>, abgerufen am 16.10.2007).
- Hoehl, Stefan und Ulf Grimmke (2004): Hartz in der Praxis. Arbeitsförderung für Arbeitgeber. BDAktuell, Nr. 11, Berlin: Gesellschaft für Marketing und Service der deutschen Arbeitgeber mbH.
- Hujer, Reinhard; Thomsen, Stephan L. und Christopher Zeiss (2006): The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany. ZEW Discussion Paper No. 06-065 (download unter: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp06065.pdf>, abgerufen am 20.04.2007).
- Jaenichen, Ursula (2002): Mikroevaluationen: Bildung von Vergleichsgruppen zur Schätzung individueller Förderwirkungen. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): IAB Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, Nürnberg, S. 387-397 (download unter: http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr250_702.pdf, abgerufen am 16.11.2007).
- Kurtz, Beate (2003a): Trainingsmaßnahmen – Was verbirgt sich dahinter?. IAB Werkstattbericht Nr. 8/2003 (download unter: <http://doku.iab.de/werkber/2003/wb0803.pdf>, abgerufen am 10.05.2007).
- Kurtz, Beate (2003b): Kurzfrist-Förderung: Es blüht was im Verborgenen. In: IAB-Materialien, Nr. 1, S. 13-14 (download unter: <http://doku.iab.de/matab/2003/mat0103.pdf>, abgerufen am 10.05.2007).
- Osikominu, Aderonke (2005): Eine Analyse der Teilnehmerselektion in die berufliche Weiterbildung auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). IAB Forschungsbericht Nr. 23/2005 (download unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb2605.pdf>, abgerufen am 10.10.2007).
- Rosenbaum, Paul R. und Donald B. Rubin (1985): Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score. In: The American Statistician, Vol. 39, S. 33-38.
- Roy, A. D. (1951): Some Thoughts on the Distribution of Earnings. In: Oxford Economic Papers, Vol. 3, No. 2, S. 135-146.
- Rubin, Donald B. (1974): Estimating Causal Effects to Treatments in Randomised and Non-randomised Studies. In: Journal of Educational Psychology, Vol. 66, No. 5, S. 688-701.
- Rüb, Felix und Daniel Werner (2007): Typisierung im SGB II-Trägern. IAB Forschungsbericht Nr. 1/2007 (download unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0107.pdf>, abgerufen am 16.11.2007).
- Schels, Brigitte (2007): Jugendarbeitslosigkeit und psychisches Wohlbefinden. IAB Forschungsbericht 13/2007 (download unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb1307.pdf>, abgerufen am 14.11.2007).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (k.A.): Eingliederungsbilanzen 2005 nach § 54 SGB II - Deutschland, West- und Ostdeutschland, Länder (download unter: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/sgbii/dwo/eb2005_sgbii_d.pdf, abgerufen am 2.11.2007).

Stephan, Gesine; Rässler, Susanne und Torben Schewe (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit. Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 39, H. 3/4, S. 447-465.

Wolff, Joachim und Eva Jozwiak (2007): Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?. IAB Discussion Paper No. 29/2007 (download unter: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp2907.pdf>, abgerufen am 16.11.2007).

9 Anhang

Tabelle 1: Förderung von Jugendlichen im Rechtskreis SGB II im Jahr 2005 mit ausgewählten Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik

	insgesamt unter 25 Jahren			Frauen unter 25 Jahren		
	Zugang	Abgang	Bestand (Jahresdurchschnitt)	Zugang	Abgang	Bestand (Jahresdurchschnitt)
Arbeitslose Rechtskreis SGB II (ohne zkT)	727.714	735.111	258.186	337.474	328.864	114.703
Arbeitslose Rechtskreis SGB II (vollständig, mit zkT)	x	x	307.791	x	x	138.388
Abgang Arbeitslose in Erwerbstätigkeit (ohne zkT)	x	237.381	x	x	87.265	x
Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	342.091	146.754	26.737	162.859	59.689	10.931
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	157.137	x	x	86.942	x	x
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	118.210	108.679	9.895	47.628	43.463	3.987
Berufliche Weiterbildung	16.960	6.424	4.676	6.243	2.123	1.715
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	31.760	6.761	4.575	12.482	2.089	1.473
Eingliederungszuschüsse (§ 218 Abs. 1 SGB III)	10.664	5.310	3.152	3.864	1.762	1.136
Einstiegsgeld gem. § 16 Abs. 2 Nr. 5 SGB II	1.950	504	576	765	196	207
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen	171.291	108.575	49.933	62.150	37.624	18.447
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	13.193	5.482	3.940	4.139	1.616	1.244
Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 Abs. 3 SGB II	157.496	93.980	43.146	57.844	32.835	16.204
darunter: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante	148.540	90.299	40.545	54.306	31.463	15.175
Summe insgesamt	596.054	281.227	91.076	258.188	106.989	34.864

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (k.A.), eigene Darstellung

Tabelle 2: Absolute Häufigkeiten der Haupt- und Subgruppen

	Ostdeutschland		Westdeutschland		Summe
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gesamt					
betriebliche TM	481	617	532	1.036	2.666
nicht-betriebliche TM	1.819	2.619	1.530	2.746	8.714
Kontrollgruppe	4.149	4.880	6.854	8.119	24.002
Schulabschluss: keiner oder geringer					
betriebliche TM	338	293	225	250	1.106
nicht-betriebliche TM	948	889	423	494	2.754
Kontrollgruppe	1.893	1.590	1.548	1.313	6.344
Schulabschluss: mittlerer bis hoher					
betriebliche TM	143	324	307	786	1.560
nicht-betriebliche TM	871	1.730	1.107	2.252	5.960
Kontrollgruppe	2.256	3.290	5.306	6.806	17.658
Arbeitserfahrung: ja					
betriebliche TM	220	356	276	663	1.515
nicht-betriebliche TM	672	1.283	646	1.645	4.246
Kontrollgruppe	1.212	2.076	2.275	3.978	9.541
Arbeitserfahrung: nein					
betriebliche TM	261	261	256	373	1.151
nicht-betriebliche TM	1.147	1.336	884	1.101	4.468
Kontrollgruppe	2.937	2.804	4.579	4.141	14.461
Nationalität: Deutscher oder ohne Migrationshintergrund					
betriebliche TM	469	598	465	863	2.395
nicht-betriebliche TM	1.696	2.430	1.252	2.120	7.498
Kontrollgruppe	3.816	4.508	5.422	6.199	19.945
Nationalität: Kein Deutscher oder mit Migrationshintergrund					
betriebliche TM	12	19	67	173	271
nicht-betriebliche TM	123	189	278	626	1.216
Kontrollgruppe	333	372	1.432	1.920	4.057

Tabelle 3: Schätzergebnisse für die Teilnahmewahrscheinlichkeit: betriebliche Trainingsmaßnahmen^{19 20}

Variable	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen Koeffizient	Männer Koeffizient	Frauen Koeffizient	Männer Koeffizient
Konstante	-2,869 ***	-1,950 ***	-2,747 ***	-2,320 ***
Informationen zur Person				
Alter in Jahren: 15 bis 19 Jahre	-0,048	-0,078	-0,058	-0,069
Gesundheitliche Einschränkungen oder schwerbehindert			0,148	
Familienstand: alleinstehend	0,031	-0,094	0,220 ***	-0,171 ***
Kinder	0,111	0,173	0,243 **	
Kinder unter 16 Jahren in der Bedarfsgemeinschaft	-0,267 **	-0,353 ***	-0,488 ***	-0,237 ***
Informationen zur Qualifikation				
abgeschlossene Berufsausbildung	0,320 ***	0,256 ***	0,119 *	0,158 ***
Schulabschluss	(Referenz: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss)			
mittlere Reife	0,195 ***	0,151 ***	0,137 **	0,128 **
(Fach-)Hochschulreife	0,388 ***	0,228 *	0,352 ***	0,124
Zeiten in betrieblicher Berufsausbildung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	0,112 *		0,129 *	0,075
Informationen zur Arbeitsmarkthistorie				
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005	(Referenz: 0-6 Monate)			
7-9 Monate	-0,001	-0,027		-0,003
10-12 Monate	0,047	-0,070		-0,044
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005	(Referenz: 25 Monate und mehr)			
1-6 Monate	0,128		0,021	
7-12 Monate	0,220 *		0,021	
13-18 Monate	0,160 *		0,051	
19-24 Monate	0,130		-0,002	
Bezug von Arbeitslosenhilfe am 31.12.2004	0,083	0,183 **		
Dauer des Bezugs von Arbeitslosenhilfe zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005	(Referenz: 0 und 25-60 Monate)		(Referenz: 0 Monate)	
1-6 Monate		-0,184	0,276 ***	
7-12 Monate		-0,061	0,152	
13-24 Monate		-0,061	0,152	
25-60 Monate		-0,186 *	0,152	
Bezug von Arbeitslosengeld am 31.12. 2004	0,226 **	0,105	0,278 **	
Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005	(Referenz: 0 Monate)			
1-6 Monate		0,125		0,127 **
7-12 Monate		0,255 **		0,127 **
Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005	(Referenz: 0 bis 3 Monate)			
4-6 Monate			0,276	0,199 ***
7-12 Monate			-0,225	0,199 ***
13-60 Monate			-0,225	0,199 ***
Dauer in regulärer ungeförderter Beschäftigung	(Referenz: 0 Monate)		(Referenz: 0 und 25-60 Monate)	(Referenz: 0 Monate)
1-6 Monate	0,114	-0,009	-0,128	-0,012
7-12 Monate	0,113	0,010	-0,006	-0,043
13-24 Monate	0,030	-0,022	-0,006	-0,053
25-60 Monate	0,030	-0,022		-0,053

¹⁹ * 10 Prozent Signifikanzniveau; ** 5 Prozent Signifikanzniveau; *** 1 Prozent Signifikanzniveau

²⁰ Bei der Schätzung der Probit-Modelle wurden adäquate Gewichte verwendet.

Tabelle 3 fortgesetzt: Schätzergebnisse für die Teilnahmewahrscheinlichkeit: betriebliche Trainingsmaßnahmen^{21 22}

Dauer der letzten Beschäftigung	(Referenz: letzter Job länger als 2 Jahre her oder noch nie einen Job gehabt)			
1-6 Monate	-0,027			
7-24 Monate	0,082			
Teilnahme an Programmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in den letzten fünf Jahren vor Stichtag:				
Förderung beruflicher Weiterbildung (ohne Umschulung)	-0,087	0,098	0,089	0,050
nicht-betriebliche Trainingsmaßnahme	-0,106	-0,183 ***		-0,189 ***
betriebliche Trainingsmaßnahme	0,513 ***	0,401 ***	0,358 ***	0,256 ***
p37: Beauftragung Dritter mit Teilaufgaben der Vermittlung	-0,124			0,117 *
p37: Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung		-0,117	0,095	-0,057
Dauer seit Ende letzter Maßnahme in den letzten fünf Jahren vor Stichtag	(Referenz: mehr als 25 Monate)			
1-6 Monate	0,113 *			
7-24 Monate	0,060			
Höhe des Bruttomonatsentgelts der letzten Beschäftigung	(Referenz: Lohnangabe 0 oder kein Lohn)			
>0 bis 1000 Euro		0,067	0,067	
über 1000 Euro		0,158	0,127	
Informationen zur lokalen Arbeitsmarktlage				
Arbeitslosenquote Jugendlicher in % (Jan. 2005)				
Prozentuale Veränderung der Arbeitslosenquote Jugendlicher im Vergleich zum Vorjahr				
Anteil der Langzeitarbeitslosen am Arbeitslosenbestand in % (Jan. 2005)	-0,008			
Veränderung des Anteils Langzeitarbeitsloser im Vergleich zum Vorjahr	0,010 **			
Verhältnis von Vakanz- und Arbeitslosenbestand (V-A Verhältnis) (Jan. 2005)	7,988 **			
Prozentuale Veränderung des V-A Verhältnisses	-0,001			
Informationen zum Arbeitstyp				
Regionale Typisierung im SGB II-Bereich	(Referenz: SGB II-Typ 3, 4)			
SGB II-Typ 1	-0,076 -0,038			
SGB II-Typ 2	0,308 *** 0,246 ***			
SGB II-Typ 5	0,122 0,246 ***			
SGB II-Typ 6	0,349 *** 0,360 ***			
SGB II-Typ 7	0,211 ***	0,050	0,349 ***	0,465 ***
SGB II-Typ 8	0,349 *** 0,304 ***			
SGB II-Typ 9	0,349 *** 0,380 ***			
SGB II-Typ 10	0,349 *** 0,287 ***			
SGB II-Typ 11	0,211 ***	0,254 ***		
SGB II-Typ 12	0,158 *	0,084		
Anzahl der Beobachtungen	4630	5497	7386	9155
Maximum der II	-451	-585	-520	-991
Pseudo R ²	0,100	0,795	0,110	0,071

²¹ * 10 Prozent Signifikanzniveau; ** 5 Prozent Signifikanzniveau; *** 1 Prozent Signifikanzniveau

²² Bei der Schätzung der Probit-Modelle wurden adäquate Gewichte verwendet.

Tabelle 4: Schätzergebnisse für die Teilnahmewahrscheinlichkeit: nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen^{23 24}

Variable	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen Koeffizient	Männer Koeffizient	Frauen Koeffizient	Männer Koeffizient
Konstante	-1,781 **	-0,795 **	-2,012 ***	-1,373 ***
Informationen zur Person				
Alter in Jahren: 15 bis 19 Jahre	-0,003	-0,092 *	-0,067	-0,037
Staatsangehörigkeit: kein Deutscher oder Person mit Migrationshintergrund	-0,078	-0,034	0,016	-0,067 *
Gesundheitszustand: gesundheitliche Einschränkungen oder schwerbehindert	-0,085	-0,187 ***	-0,141	-0,217 ***
Familienstand: alleinstehend	-0,096	-0,176 ***	0,059	-0,170 **
Kinder	0,380 ***		0,305 ***	
Kinder unter 16 Jahren in der BG	-0,469 ***	-0,234 ***	-0,511 ***	-0,213 ***
Informationen zur Qualifikation				
abgeschlossene Berufsausbildung	0,037	0,026	-0,019	0,028
Schulabschluss	(Referenz: kein Schulabschluss)			
Hauptschulabschluss	0,216 ***	0,049	0,090 **	0,052
mittlere Reife	0,216 ***	0,049	0,090 **	0,076 *
(Fach-)Hochschulreife	0,023	-0,199 *	0,090 **	0,076 *
Zeiten in betrieblicher Berufsausbildung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004		-0,128 ***		0,094 **
Informationen zur Arbeitsmarkthistorie				
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005	(Referenz: 0-6 Monate)			
7-9 Monate	0,164 ***	0,025		0,074 *
10-12 Monate	0,109 *	0,106 *		0,074 *
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005	(Referenz: 1-6 Monate)			
7-12 Monate	-0,001	0,092	0,050	
13-18 Monate	0,091	-0,003	0,109 *	
19-24 Monate	0,091	0,050	0,053	
25-30 Monate	0,119	0,113	0,147	
31-60 Monate	0,234 **	0,155 *	-0,009	
Bezug von Arbeitslosenhilfe am 31.12.2004			0,144 *	0,120 **
Dauer des Bezugs von Arbeitslosenhilfe zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005	(Referenz: 0 Monate und 37-60 Monate)			
1-6 Monate	-0,068			-0,034
7-12 Monate	-0,068			0,022
13-18 Monate	-0,068			-0,068
19-24 Monate	-0,257 **			0,024
25-36 Monate	-0,257			-0,102

²³ * 10 Prozent Signifikanzniveau; ** 5 Prozent Signifikanzniveau; *** 1 Prozent Signifikanzniveau

²⁴ Bei der Schätzung der Probit-Modelle wurden adäquate Gewichte verwendet.

Tabelle 4 fortgesetzt: Schätzergebnisse für die Teilnahmewahrscheinlichkeit: nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen^{25 26}

Dauer noieb zwischen 01.01.2004 und 31.12.2004	(Referenz: 0 Monate)			
1-6 Monate	0,053			
7-12 Monate	-0,129 **			
Dauer noieb zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	(Referenz: 43-60 Monate)			
0 Monate	0,212 *	-0,112		
1-6 Monate	0,104	-0,112		
7-12 Monate	0,104	-0,112		
13-18 Monate	0,104	-0,049		
19-24 Monate	-0,037	0,014		
25-30 Monate	-0,037	-0,073		
31-36 Monate	-0,037	0,003		
37-42 Monate	0,063	0,003		
Bezug von Arbeitslosengeld am 31.12. 2004	0,155 **	0,190 *	0,117 *	
Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005	(Referenz: 0 Monate)			
1-6 Monate	0,166 ***			
7-12 Monate	0,251 ***			
Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005	(Referenz: 0 Monate)			
1-3 Monate	0,190 *	-0,242 *		
4-6 Monate	-0,062	-0,150		
7-12 Monate	-0,062	-0,073		
13-60 Monate	-0,122	-0,073		
Dauer in regulärer ungeförderter Beschäftigung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	(Referenz: 0 Monate)	(Referenz: 0 Monate und 37-60 Monate)	(Referenz: 0 Monate)	
1-6 Monate	-0,055	-0,043	0,011	-0,091
7-12 Monate	-0,015	-0,043	0,013	-0,058
13-18 Monate	-0,083	-0,184 *	-0,001	-0,073
19-24 Monate	-0,096	0,060	-0,078	-0,091
25-36 Monate	-0,183	-0,231 *	-0,151	-0,085
37-60 Monate	-0,183	-0,231 *	-0,151	-0,085
Teilnahme an Programmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in den letzten fünf Jahren vor Stichtag:				
Lohnkostenzuschuss				-0,152
Förderung beruflicher Weiterbildung (ohne Umschulung)	-0,086	-0,088 *	-0,032	
nicht betriebliche Trainingsmaßnahme	0,196 ***	0,095 **	0,130 ***	
betriebliche Trainingsmaßnahme	0,090	-0,120 **	-0,190 ***	
Teilnahme an anderer Trainingsmaßnahme	0,119			
p37: Beauftragung Dritter mit Teilaufgaben der Vermittlung			-0,310 ***	0,134 *
p37: Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung			-0,085	0,087
andere Maßnahmen	0,103 *			
Anzahl der Maßnahmeteilnahmen in den letzten 5 Jahren	(Referenz: 0 Maßnahmen)			
1 Maßnahme				0,135 ***
2 und mehr Maßnahmen				0,214 ***
Dauer seit Ende letzter Maßnahme in den letzten fünf Jahren vor Stichtag	(Referenz: länger als 25 Monate)			
1-24 Monate	0,147 ***			
Berufliche Stellung in letzter Beschäftigung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	(Referenz: Arbeiter oder Auszubildender; Facharbeiter oder Meister; Angestellter)			
Teilzeit oder missing				-0,162 ***
keinen Job gehabt				0,105 *
				-0,053
				0,275

²⁵ * 10 Prozent Signifikanzniveau; ** 5 Prozent Signifikanzniveau; *** 1 Prozent Signifikanzniveau

²⁶ Bei der Schätzung der Probit-Modelle wurden adäquate Gewichte verwendet.

Tabelle 4 fortgesetzt: Schätzergebnisse für die Teilnahmewahrscheinlichkeit: nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen^{27 28}

Höhe des Bruttomonatsentgelts der letzten Beschäftigung	(Referenz: Entgelt 0 oder keine Beschäftigung gehabt)			
>0 bis 1000 Euro		0,149	0,200	**
über 1000 Euro		0,236	0,200	**
Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb der letzten Beschäftigung	(Referenz: 1-20 Mitarbeiter)			
21-400 Mitarbeiter	0,109 *	0,071		
400 Mitarbeiter und mehr	0,286 ***	0,197 **		
Sektor der letzten Beschäftigung vor dem 31.12.2004	(Referenz: primärer Sektor, produzierendes Gewerbe; Dienste für Unternehmen)			
Einzelhandel und Gastgewerbe, Groß- und Kfzhandel(reperatur)				-0,093 *
chten; öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Erziehung, Gesundheit, Soziales				-0,122 **
Informationen zum Partner				
Dauer der Arbeitslosigkeit des Partners zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005	(Referenz: 0 Monate)			
1-12 Monate				-0,147 *
13 Monate und mehr				-0,273 **
Dauer noieb des Partners zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	(Referenz: 0 bis 12 Monate)			
13-24 Monate	-0,243 *			
25 Monate und mehr	-0,122			
Dauer in regulärer ungeförderter Beschäftigung des Partners zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004				
1-12 Monate		-0,048		-0,139
13 Monate und mehr		-0,316 **		0,122
Bildungsabschluss des Partners	(Referenz: kein Abschluss)			
Schulabschluss, aber keine Berufsausbildung	-0,023			
bis Hauptschulabschluss mit Berufsausbildung	-0,252 **			
mittlere Reife bis Hochschulreife mit Ausbildung oder FH/Uni	-0,003			
Informationen zur lokalen Arbeitsmarktlage				
Arbeitslosenquote Jugendlicher in % (Jan. 2005)	0,050 ***	0,009	0,040 ***	
Prozentuale Veränderung der Arbeitslosenquote Jugendlicher im Vergleich zum Vorjahr	-0,042 ***	0,016	-0,063 ***	-0,032 ***
Anteil der Langzeitarbeitslosen am Arbeitslosenbestand in % (Jan. 2005)	-0,021 ***	-0,018 ***	-0,020 ***	-0,009 **
Veränderung des Anteils Langzeitarbeitsloser im Vergleich zum Vorjahr	0,005	0,014 ***		-0,006 **
Verhältnis von Vakanz- und Arbeitslosenbestand (V-A Verhältnis) (Jan. 2005)	5,597 *	5,820 *	1,853 **	1,244 *
Prozentuale Veränderung des V-A Verhältnisses	-0,001 **	-0,001 **		-0,002 ***
Informationen zum Arbeitsmarkttyp				
Regionale Typisierung im SGB II-Bereich	(Referenz: SGB II-Typ 3 und 4)			
SGB-Typ 1			-0,149 *	-0,207 ***
SGB-Typ 2			0,214 ***	0,301 ***
SGB-Typ 5			0,214 ***	0,196 ***
SGB-Typ 6			0,283 ***	0,236 ***
SGB-Typ 7	0,124	-0,089		0,528 ***
SGB-Typ 8			0,283 ***	0,414 ***
SGB-Typ 9			0,115	0,207 **
SGB-Typ 10			0,372 ***	0,290 ***
SGB-Typ 11	0,019	0,121 **		
SGB-Typ 12	-0,212 **	0,202 **		
Anzahl der Beobachtungen	5968	7499	8384	10865
Maximum der II	-1597	-2304	-1388	-2442
Pseudo R ²	0,045	0,035	0,062	0,048

²⁷ * 10 Prozent Signifikanzniveau; ** 5 Prozent Signifikanzniveau; *** 1 Prozent Signifikanzniveau

²⁸ Bei der Schätzung der Probit-Modelle wurden adäquate Gewichte verwendet.

Tabelle 5: Match-Qualität: Betriebliche und nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen (Haupt- und Subgruppen)

			Mittelwert des abs. Bias in %		Pseudo R ²	
			betriebliche TM	nicht-betriebliche TM	betriebliche TM	nicht-betriebliche TM
Gesamt						
Ostdeutschland	Männer	vor Matching	17,70	7,61	0,107	0,044
		nach Matching	2,05	1,02	0,004	0,001
	Frauen	vor Matching	22,71	9,36	0,135	0,060
		nach Matching	2,73	1,42	0,005	0,004
Westdeutschland	Männer	vor Matching	19,90	9,80	0,096	0,064
		nach Matching	1,50	0,75	0,002	0,001
	Frauen	vor Matching	29,70	14,34	0,146	0,084
		nach Matching	2,60	1,25	0,004	0,002
kein oder geringer Schulabschluss						
Ostdeutschland	Männer	vor Matching	21,24	9,16	0,120	0,049
		nach Matching	2,56	1,05	0,005	0,001
	Frauen	vor Matching	31,29	14,90	0,210	0,082
		nach Matching	3,42	2,30	0,014	0,008
Westdeutschland	Männer	vor Matching	20,26	10,27	0,099	0,067
		nach Matching	1,50	1,01	0,002	0,001
	Frauen	vor Matching	28,61	17,00	0,129	0,087
		nach Matching	2,37	1,42	0,005	0,001
mittlerer oder hoher Schulabschluss						
Ostdeutschland	Männer	vor Matching	15,71	9,78	0,087	0,044
		nach Matching	2,69	1,24	0,005	0,001
	Frauen	vor Matching	13,21	9,25	0,059	0,046
		nach Matching	3,77	1,40	0,005	0,002
Westdeutschland	Männer	vor Matching	20,31	10,84	0,081	0,060
		nach Matching	3,10	1,98	0,005	0,003
	Frauen	vor Matching	23,55	10,21	0,114	0,057
		nach Matching	3,74	1,84	0,008	0,003
Arbeitserfahrung: ja						
Ostdeutschland	Männer	vor Matching	15,20	5,71	0,082	0,039
		nach Matching	2,18	1,18	0,003	0,002
	Frauen	vor Matching	14,29	7,87	0,094	0,044
		nach Matching	2,16	1,81	0,003	0,003
Westdeutschland	Männer	vor Matching	15,38	6,84	0,071	0,048
		nach Matching	1,78	0,96	0,002	0,002
	Frauen	vor Matching	22,09	13,06	0,132	0,071
		nach Matching	2,78	1,27	0,007	0,002
Arbeitserfahrung: nein						
Ostdeutschland	Männer	vor Matching	23,75	10,29	0,118	0,049
		nach Matching	2,66	1,39	0,004	0,002
	Frauen	vor Matching	27,68	12,63	0,134	0,063
		nach Matching	2,50	2,08	0,004	0,003
Westdeutschland	Männer	vor Matching	25,50	14,85	0,102	0,076
		nach Matching	2,52	1,72	0,004	0,003
	Frauen	vor Matching	33,06	16,62	0,132	0,090
		nach Matching	2,71	1,49	0,005	0,002

Tabelle 5 fortgesetzt: Match-Qualität: Betriebliche und nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen (Haupt- und Subgruppen)

















Nationalität: Deutscher oder ohne Migrationshintergrund						
Westdeutschland	Männer	vor Matching		10,03		0,062
		nach Matching		1,13		0,002
	Frauen	vor Matching		14,33		0,082
		nach Matching		0,95		0,002
Nationalität: Kein Deutscher oder mit Migrationshintergrund						
Westdeutschland	Männer	vor Matching		14,26		0,079
		nach Matching		1,67		0,003
	Frauen	vor Matching		17,93		0,110
		nach Matching		3,44		0,009

Tabelle 6: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Frauen Westdeutschland

Variable		Mittelwert		
		Teilnehmer	Nicht Teilnehmer	% Bias
Informationen zur Person				
Alter in Jahren: 15 bis 19 Jahre	Unmatched	0,143	0,262	-29,900
	Matched	0,143	0,123	5,100
Gesundheitszustand: gesundheitliche Einschränkungen oder schwerbehindert	Unmatched	0,060	0,034	12,600
	Matched	0,060	0,061	-0,400
Familienstand: alleinstehend	Unmatched	0,836	0,719	28,600
	Matched	0,836	0,832	1,100
Kinder	Unmatched	0,152	-21,000	-4,240
	Matched	0,094	-2,800	-0,520
Kinder unter 16 Jahren in der BG	Unmatched	0,111	0,355	-60,200
	Matched	0,111	0,118	-1,900
Informationen zur Qualifikation				
abgeschlossene Berufsausbildung	Unmatched	0,492	0,217	60,200
	Matched	0,492	0,504	-2,500
Schulabschluss				
mittlere Reife	Unmatched	0,323	0,182	33,000
	Matched	0,323	0,321	0,500
(Fach-)Hochschulreife	Unmatched	0,100	0,044	21,600
	Matched	0,100	0,110	-3,900
Zeiten in betrieblicher Berufsausbildung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	Unmatched	0,536	0,262	58,200
	Matched	0,536	0,533	0,600
Informationen zur Arbeitsmarkthistorie				
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005				
1-6 Monate	Unmatched	0,297	0,550	-53,000
	Matched	0,297	0,302	-0,900
7-12 Monate	Unmatched	0,188	0,164	6,200
	Matched	0,188	0,197	-2,300
13-18 Monate	Unmatched	0,280	0,132	37,100
	Matched	0,280	0,282	-0,600
19-24 Monate	Unmatched	0,128	0,077	16,700
	Matched	0,128	0,120	2,700
Dauer des Bezugs von Arbeitslosenhilfe zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005				
1-6 Monate	Unmatched	0,295	0,110	47,200
	Matched	0,295	0,293	0,600
7-24 Monate	Unmatched	0,194	0,113	22,500
	Matched	0,194	0,182	3,300
Bezug von Arbeitslosengeld am 31.12. 2004	Unmatched	0,113	0,054	21,600
	Matched	0,113	0,108	1,900

Tabelle 6 fortgesetzt: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Frauen Westdeutschland

Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005				
4-6 Monate	Unmatched	0,111	0,094	5,600
	Matched	0,111	0,097	4,500
7-12 Monate	Unmatched	0,436	0,180	57,700
	Matched	0,436	0,451	-3,300
13-60 Monate	Unmatched	0,058	0,028	14,700
	Matched	0,058	0,049	4,400
Dauer in regulärer ungeförderter Beschäftigung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004				
1-6 Monate	Unmatched	0,173	0,128	12,600
	Matched	0,173	0,159	3,800
7-24 Monate	Unmatched	0,273	0,159	27,800
	Matched	0,273	0,268	1,200
Teilnahme an Programmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in den letzten fünf Jahren vor Stichtag:				
Förderung beruflicher Weiterbildung (ohne Umschulung)	Unmatched	0,124	0,056	23,700
	Matched	0,124	0,120	1,500
betriebliche Trainingsmaßnahme	Unmatched	0,222	0,063	46,600
	Matched	0,222	0,209	3,800
p37: Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung	Unmatched	0,094	0,038	22,900
	Matched	0,094	0,108	-5,500
Höhe des Bruttomonatsentgelts der letzten Beschäftigung				
>0 bis 1000 Euro	Unmatched	0,265	0,203	14,700
	Matched	0,265	0,242	5,500
über 1000 Euro	Unmatched	0,280	0,130	37,900
	Matched	0,280	0,279	0,200
Informationen zum Arbeitsmarkttyp				
Regionale Typisierung im SGB II-Bereich				
SGB II- Typ 1	Unmatched	0,071	0,169	-30,300
	Matched	0,071	0,079	-2,200
SGB II- Typ 2	Unmatched	0,071	0,050	8,900
	Matched	0,071	0,062	3,900
SGB II- Typ 5	Unmatched	0,135	0,184	-13,400
	Matched	0,135	0,121	3,900
SGB II-Typ 6, 7, 8, 9, 10	Unmatched	0,618	0,401	44,500
	Matched	0,618	0,633	-3,100

Tabelle 7: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Männer Westdeutschland

Variable		Mittelwert			% Bias
		Teilnehmer	Nicht Teilnehmer		
Informationen zur Person					
Alter in Jahren: 15 bis 19 Jahre	Unmatched	0,108	0,240	-35,300	
	Matched	0,108	0,106	0,600	
Familienstand: alleinstehend	Unmatched	0,800	0,830	-7,600	
	Matched	0,800	0,812	-3,000	
Kinder unter 16 Jahren in der BG	Unmatched	0,094	0,150	-17,400	
	Matched	0,094	0,078	4,900	
Informationen zur Qualifikation					
abgeschlossene Berufsausbildung	Unmatched	0,439	0,222	47,400	
	Matched	0,439	0,434	1,100	
Schulabschluss mittlere Reife	Unmatched	0,211	0,136	20,100	
	Matched	0,211	0,219	-2,100	
(Fach-)Hochschulreife	Unmatched	0,030	0,026	2,300	
	Matched	0,030	0,032	-1,500	
Zeiten in betrieblicher Berufsausbildung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	Unmatched	0,562	0,341	45,500	
	Matched	0,562	0,554	1,600	
Informationen zur Arbeitsmarkthistorie					
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005					
7-9 Monate	Unmatched	0,242	0,177	16,000	
	Matched	0,242	0,231	2,800	
10-12 Monate	Unmatched	0,392	0,273	25,400	
	Matched	0,392	0,398	-1,300	
Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005					
1-12 Monate	Unmatched	0,513	0,291	46,500	
	Matched	0,513	0,513	0,000	
Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005					
4-60 Monate	Unmatched	0,730	0,463	56,400	
	Matched	0,730	0,726	0,800	
Dauer in regulärer ungeförderter Beschäftigung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004					
1-6 Monate	Unmatched	0,244	0,186	14,100	
	Matched	0,244	0,247	-0,800	
7-12 Monate	Unmatched	0,134	0,103	9,600	
	Matched	0,134	0,133	0,500	
13-60 Monate	Unmatched	0,262	0,200	14,600	
	Matched	0,262	0,257	1,100	
Dauer der letzten Beschäftigung					
1-6 Monate	Unmatched	0,187	0,156	8,400	
	Matched	0,187	0,189	-0,500	
7-24 Monate	Unmatched	0,352	0,233	26,300	
	Matched	0,352	0,351	0,300	
Teilnahme an Programmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in den letzten fünf Jahren vor Stichtag:					
Förderung beruflicher Weiterbildung (ohne Umschulung)	Unmatched	0,144	0,097	14,500	
	Matched	0,144	0,149	-1,700	
nicht betriebliche Trainingsmaßnahme	Unmatched	0,273	0,257	3,700	
	Matched	0,273	0,269	1,000	
betriebliche Trainingsmaßnahme	Unmatched	0,264	0,115	38,600	
	Matched	0,264	0,250	3,500	
p37: Beauftragung Dritter mit Teilaufgaben der Vermittlung	Unmatched	0,097	0,059	14,200	
	Matched	0,097	0,091	2,100	
p37: Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung	Unmatched	0,078	0,054	9,700	
	Matched	0,078	0,077	0,400	

Tabelle 7 fortgesetzt: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Männer Westdeutschland

Dauer seit Ende letzter Maßnahme in den letzten fünf Jahren vor Stichtag				
1-6 Monate	Unmatched	0,341	0,234	23,700
	Matched	0,341	0,340	0,100
7-24 Monate	Unmatched	0,296	0,241	12,400
	Matched	0,296	0,291	1,200
Informationen zum Arbeitsmarkttyp				
Regionale Typisierung im SGB II-Bereich				
SGB II- Typ 1	Unmatched	0,071	0,169	-30,300
	Matched	0,071	0,077	-1,700
SGB II- Typ 2, 5	Unmatched	0,217	0,215	0,500
	Matched	0,217	0,210	1,700
SGB II- Typ 6	Unmatched	0,292	0,198	22,200
	Matched	0,292	0,297	-1,100
SGB II- Typ 7	Unmatched	0,058	0,033	12,000
	Matched	0,058	0,055	1,600
SGB II- Typ 8	Unmatched	0,077	0,064	5,100
	Matched	0,077	0,082	-2,000
SGB II- Typ 9	Unmatched	0,074	0,050	10,100
	Matched	0,074	0,076	-0,900
SGB II- Typ 10	Unmatched	0,110	0,089	7,100
	Matched	0,110	0,116	-1,900

Tabelle 8: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Frauen Ostdeutschland

Variable		Mittelwert		
		Teilnehmer	Nicht Teilnehmer	% Bias
Informationen zur Person				
Alter in Jahren: 15 bis 19 Jahre	Unmatched	0,094	0,217	-34,700
	Matched	0,094	0,072	6,100
Familienstand: alleinstehend	Unmatched	0,786	0,752	8,100
	Matched	0,785	0,803	-4,300
Kinder	Unmatched	0,135	0,194	-15,900
	Matched	0,135	0,140	-1,200
Kinder unter 16 Jahren in der BG	Unmatched	0,154	0,304	-36,300
	Matched	0,154	0,154	0,100
Informationen zur Qualifikation				
abgeschlossene Berufsausbildung	Unmatched	0,780	0,449	72,200
	Matched	0,779	0,793	-2,900
Schulabschluss				
mittlere Reife	Unmatched	0,599	0,401	40,400
	Matched	0,600	0,639	-7,900
(Fach-)Hochschulreife	Unmatched	0,104	0,056	17,900
	Matched	0,102	0,099	1,100
Zeiten in betrieblicher Berufsausbildung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004	Unmatched	0,601	0,377	45,900
	Matched	0,600	0,602	-0,300
Informationen zur Arbeitsmarkthistorie				
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005				
7-9 Monate	Unmatched	0,204	0,365	-36,300
	Matched	0,204	0,198	1,400
10-12 Monate	Unmatched	0,264	0,220	10,400
	Matched	0,265	0,269	-1,100
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005				
1-6 Monate	Unmatched	0,204	0,365	-36,300
	Matched	0,204	0,198	1,400
7-12 Monate	Unmatched	0,264	0,220	10,400
	Matched	0,265	0,269	-1,100
13-18 Monate	Unmatched	0,264	0,182	19,700
	Matched	0,263	0,252	2,600
19-24 Monate	Unmatched	0,143	0,109	10,500
	Matched	0,144	0,163	-5,700
Bezug von Arbeitslosenhilfe am 31.12.2004	Unmatched	0,407	0,267	30,100
	Matched	0,408	0,400	1,700
Bezug von Arbeitslosengeld am 31.12. 2004	Unmatched	0,195	0,093	29,400
	Matched	0,194	0,205	-3,200
Dauer in regulärer ungeförderter Beschäftigung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004				
1-6 Monate	Unmatched	0,198	0,126	19,600
	Matched	0,198	0,195	0,900
7-12 Monate	Unmatched	0,123	0,070	18,000
	Matched	0,123	0,127	-1,400
13-60 Monate	Unmatched	0,137	0,097	12,600
	Matched	0,138	0,134	1,000

Tabelle 8 fortgesetzt: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Frauen Ostdeutschland

Teilnahme an Programmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in den letzten fünf Jahren vor Stichtag:				
Förderung beruflicher Weiterbildung (ohne Umschulung)	Unmatched	0,131	0,115	4,900
	Matched	0,131	0,145	-4,300
nicht betriebliche Trainingsmaßnahme	Unmatched	0,225	0,179	11,300
	Matched	0,225	0,236	-2,800
betriebliche Trainingsmaßnahme	Unmatched	0,291	0,080	56,300
	Matched	0,290	0,266	6,200
p37: Beauftragung Dritter mit Teilaufgaben der Vermittlung	Unmatched	0,052	0,042	4,600
	Matched	0,052	0,059	-3,100
Informationen über die lokale Arbeitsmarktlage				
Verhältnis von Vakanz- und Arbeitslosenbestand (V-A Verhältnis) (Jan. 2005)	Unmatched	0,014	0,014	2,500
	Matched	0,014	0,014	4,400
Prozentuale Veränderung des V-A Verhältnisses	Unmatched	-9,671	-12,299	6,400
	Matched	-9,559	-11,133	3,800
Informationen zum Arbeitsmarkttyp				
Regionale Typisierung im SGB II-Bereich				
SGB II- Typ 7, 11	Unmatched	0,352	27,100	5,730
	Matched	0,483	0,200	0,030
SGB II- Typ 12	Unmatched	0,151	5,800	1,240
	Matched	0,183	-2,800	-0,420

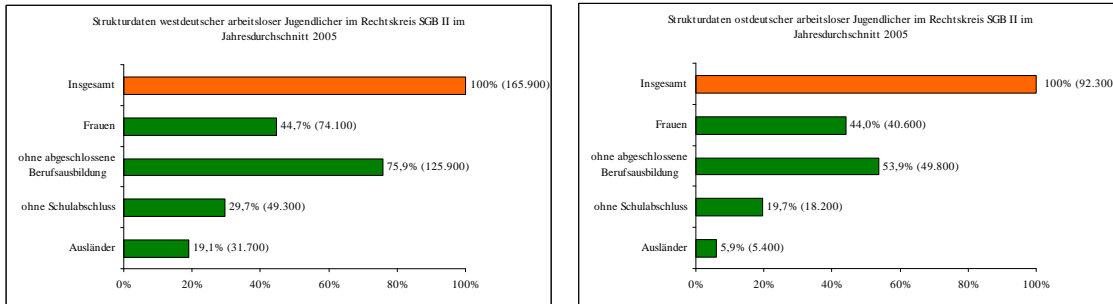
Tabelle 9: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Männer Ostdeutschland

Variable		Mittelwert		
		Teilnehmer	Nicht Teilnehmer	% Bias
Informationen zur Person				
Alter in Jahren: 15 bis 19 Jahre	Unmatched	0,083	0,201	-34,500
	Matched	0,083	0,071	3,400
Familienstand: alleinstehend	Unmatched	0,851	0,844	2,000
	Matched	0,851	0,860	-2,400
Kinder	Unmatched	0,050	0,050	0,300
	Matched	0,050	0,053	-1,500
Kinder unter 16 Jahren in der BG	Unmatched	0,073	0,130	-18,800
	Matched	0,073	0,066	2,200
Informationen zur Qualifikation				
abgeschlossene Berufsausbildung	Unmatched	0,676	0,397	58,100
	Matched	0,676	0,682	-1,200
Schulabschluss				
mittlere Reife	Unmatched	0,438	0,294	30,100
	Matched	0,438	0,452	-3,000
(Fach-)Hochschulreife	Unmatched	0,037	0,032	3,100
	Matched	0,037	0,041	-1,800
Informationen zur Arbeitsmarkthistorie				
Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005				
7-9 Monate	Unmatched	0,267	0,230	8,600
	Matched	0,267	0,288	-4,700
10-12 Monate	Unmatched	0,417	0,328	18,300
	Matched	0,417	0,407	2,000
Bezug von Arbeitslosenhilfe am 31.12.2004	Unmatched	0,614	0,440	35,400
	Matched	0,614	0,618	-0,700
Dauer des Bezugs von Arbeitslosenhilfe zwischen 01.02.2000 und 31.01.2005				
1-6 Monate	Unmatched	0,293	0,194	23,400
	Matched	0,293	0,300	-1,700
7-12 Monate	Unmatched	0,190	0,124	18,200
	Matched	0,190	0,188	0,400
13-24 Monate	Unmatched	0,131	0,136	-1,500
	Matched	0,131	0,130	0,400
Bezug von Arbeitslosengeld am 31.12. 2004	Unmatched	0,112	0,067	15,800
	Matched	0,112	0,113	-0,500
Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld zwischen 01.02.2004 und 31.01.2005				
1-6 Monate	Unmatched	0,313	0,215	22,400
	Matched	0,313	0,312	0,100
7-12 Monate	Unmatched	0,214	0,114	27,200
	Matched	0,214	0,216	-0,600
Dauer in regulärer ungeförderter Beschäftigung zwischen 01.01.2000 und 31.12.2004				
1-6 Monate	Unmatched	0,267	0,202	15,500
	Matched	0,267	0,279	-2,800
7-12 Monate	Unmatched	0,151	0,110	12,200
	Matched	0,151	0,132	5,500
13-60 Monate	Unmatched	0,159	0,114	13,200
	Matched	0,159	0,167	-2,300

Tabelle 9 fortgesetzt: Match-Qualität: betriebliche Trainingsmaßnahmen, Männer Ostdeutschland

Teilnahme an Programmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in den letzten fünf Jahren vor Stichtag:				
Förderung beruflicher Weiterbildung (ohne Umschulung)	Unmatched	0,240	0,170	17,200
	Matched	0,240	0,231	2,100
nicht betriebliche Trainingsmaßnahme	Unmatched	0,253	0,236	3,900
	Matched	0,253	0,265	-2,700
betriebliche Trainingsmaßnahme	Unmatched	0,311	0,118	48,400
	Matched	0,311	0,290	5,200
p37: Beauftragung Dritter mit Teilaufgaben der Vermittlung	Unmatched	0,042	0,044	-1,100
	Matched	0,042	0,033	4,500
Höhe des Bruttomonatsentgelts der letzten Beschäftigung				
>0 bis 1000 Euro	Unmatched	0,350	0,318	6,800
	Matched	0,350	0,363	-2,800
über 1000 Euro	Unmatched	0,287	0,157	31,600
	Matched	0,287	0,280	1,700
Informationen über die lokale Arbeitsmarktlage				
Anteil der Langzeitarbeitslosen am Arbeitslosenbestand in % (Jan. 2005)	Unmatched	39,675	39,627	1,100
	Matched	39,675	39,579	2,200
Veränderung des Anteils Langzeitarbeitsloser im Vergleich zum Vorjahr	Unmatched	-2,119	-3,689	26,200
	Matched	-2,119	-1,956	-2,700
Informationen zum Arbeitsmarkttyp				
Regionale Typisierung im SGB II-Bereich				
SGB II- Typ 7	Unmatched	0,105	0,102	1,100
	Matched	0,105	0,105	0,100
SGB II- Typ 11	Unmatched	0,418	0,260	34,000
	Matched	0,418	0,419	-0,200
SGB II- Typ 12	Unmatched	0,147	0,144	1,000
	Matched	0,147	0,148	-0,200

Abbildung 1: Strukturdaten west- und ostdeutscher Jugendlicher und junger Erwachsener im Rechtskreis SGB II im Jahresdurchschnitt 2005 (ohne zkT)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2006: S. 44; eigene Darstellung

Abbildung 2: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, betriebliche Trainingsmaßnahmen für alle Teilnehmer

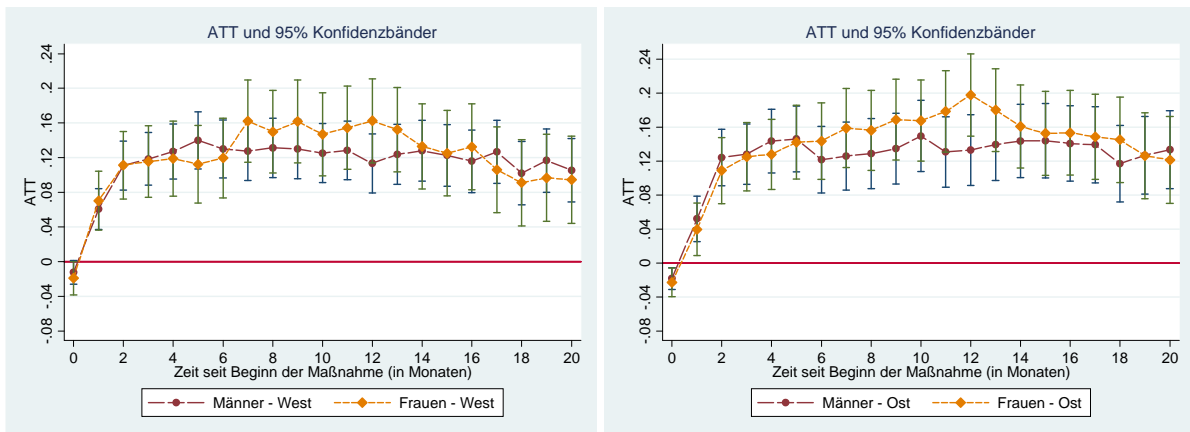


Abbildung 3: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, betriebliche Trainingsmaßnahmen für alle Teilnehmer

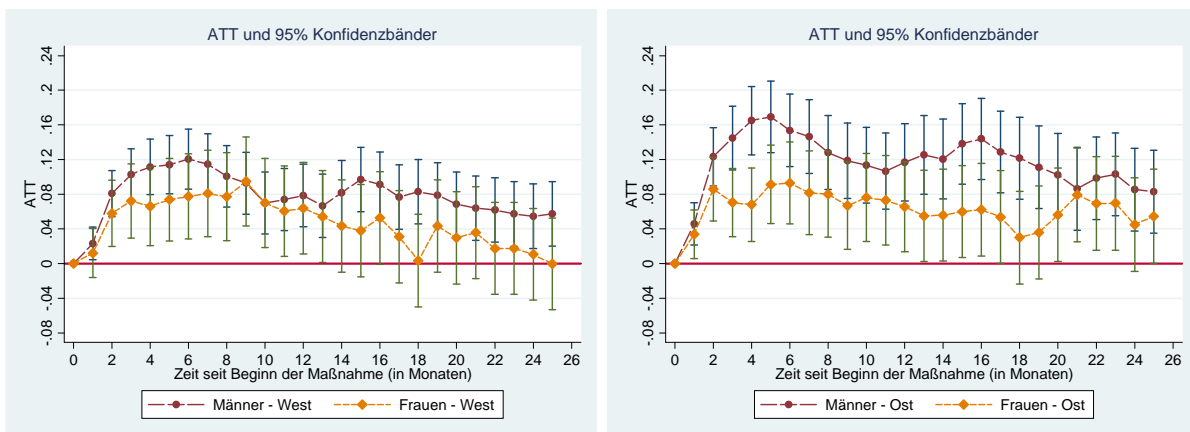
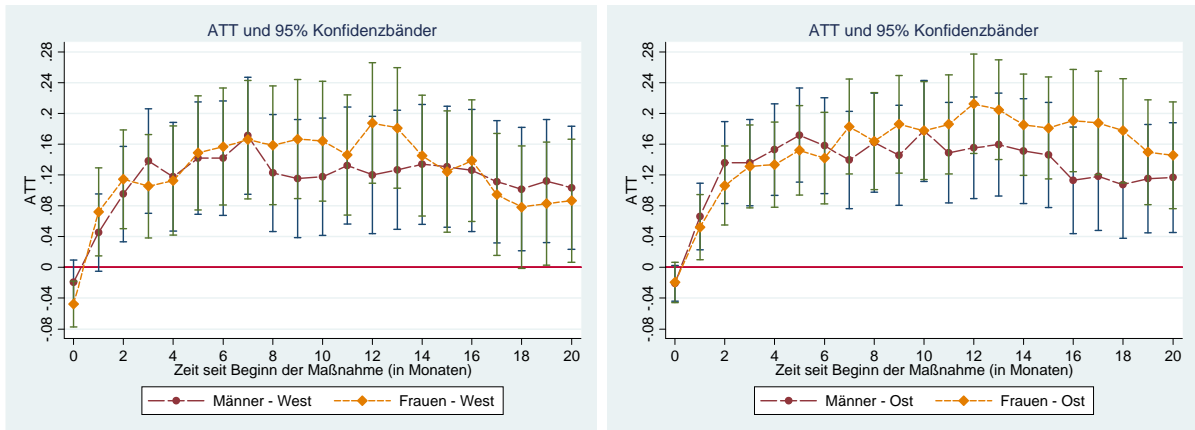
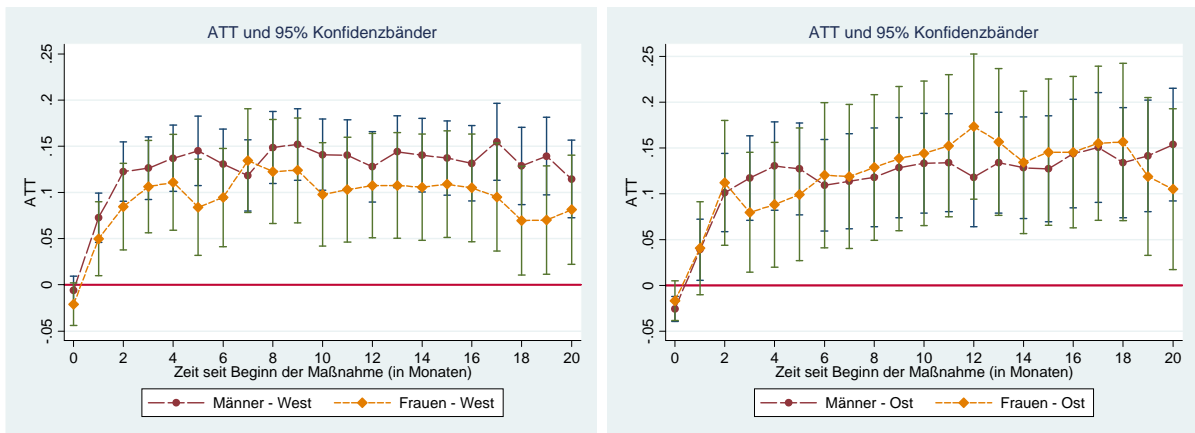


Abbildung 4: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, betriebliche Trainingsmaßnahmen für „hochqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



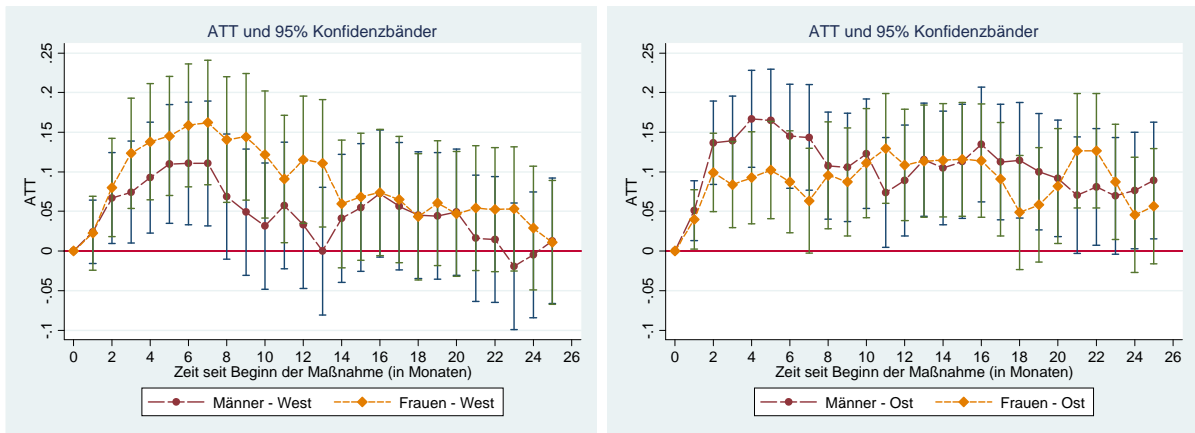
1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 5: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, betriebliche Trainingsmaßnahmen für „geringqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



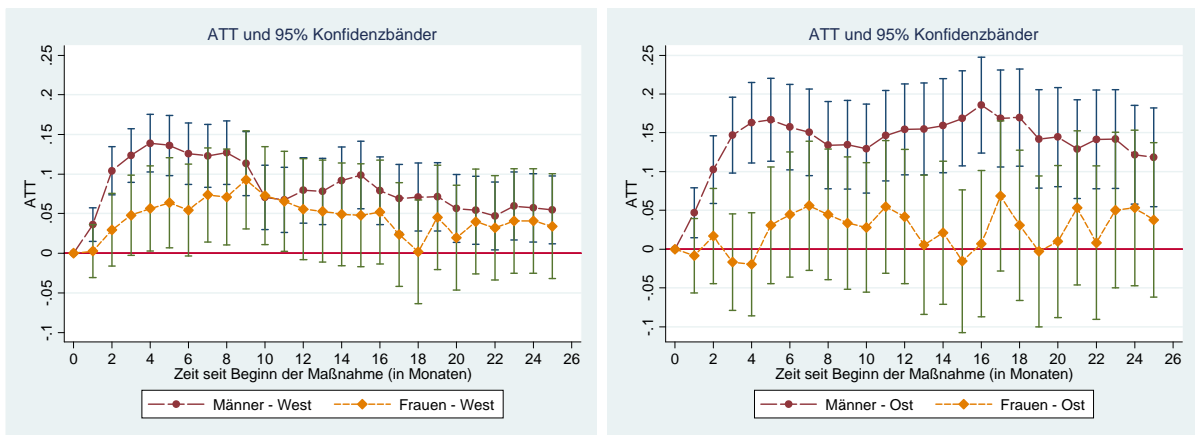
1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 6: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, betriebliche Trainingsmaßnahmen für „hochqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 7: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, betriebliche Trainingsmaßnahmen für „geringqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 8: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer mit Arbeitserfahrung

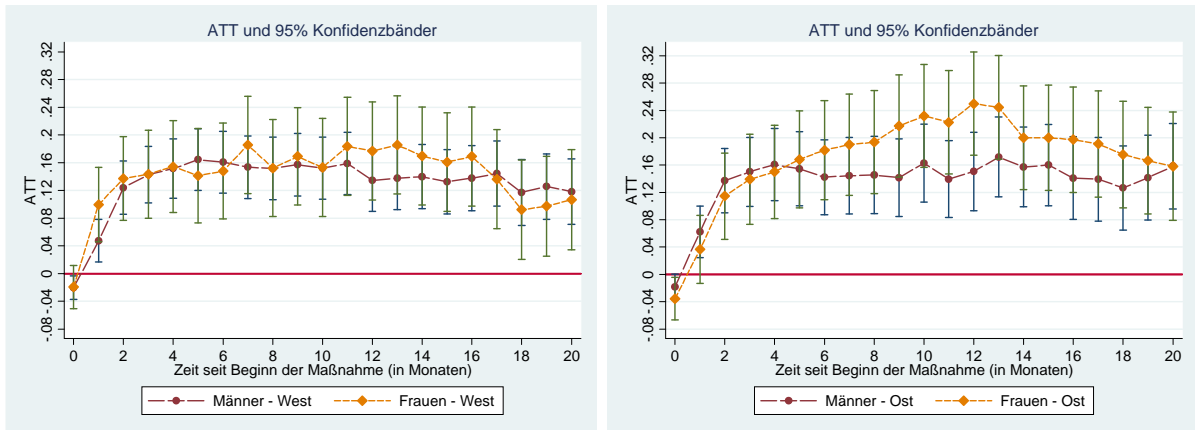


Abbildung 9: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer ohne Arbeitserfahrung

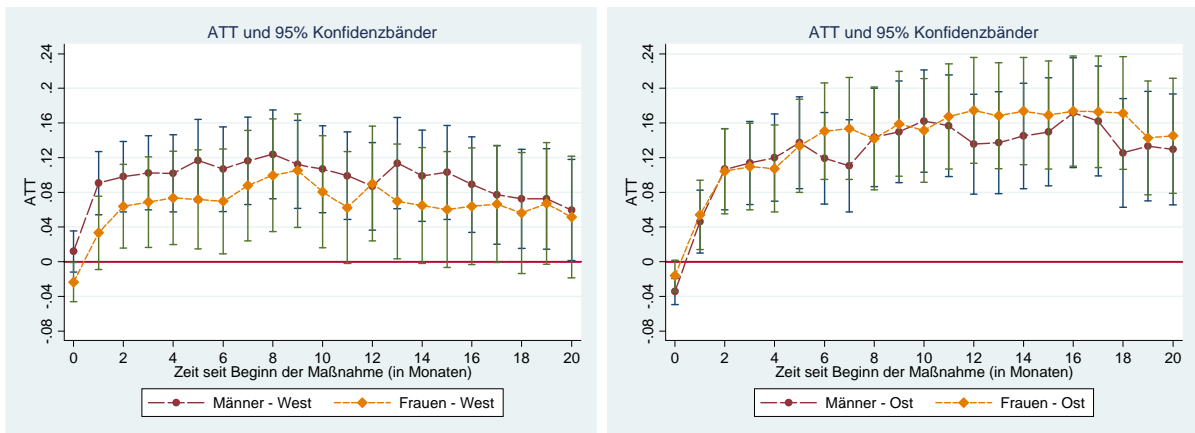


Abbildung 10: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer mit Arbeitserfahrung

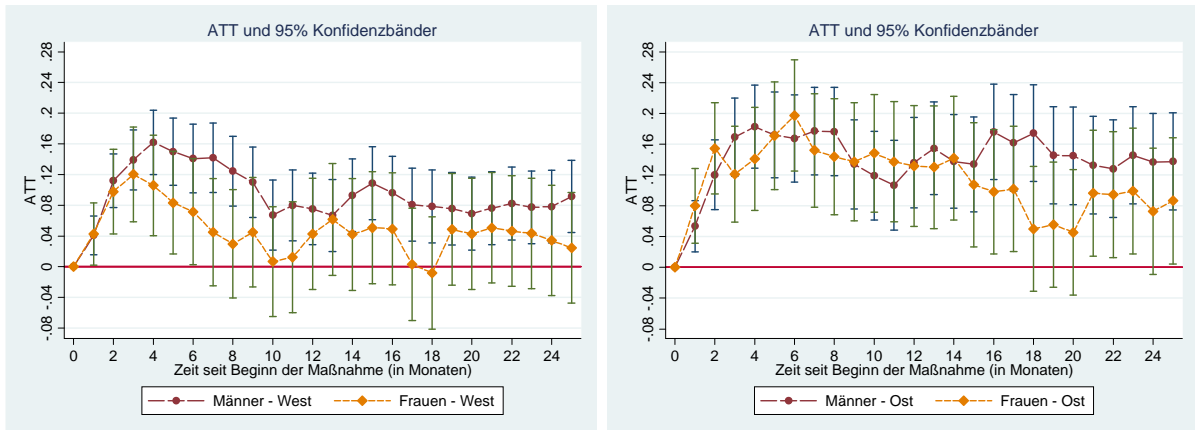


Abbildung 11: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer ohne Arbeitserfahrung

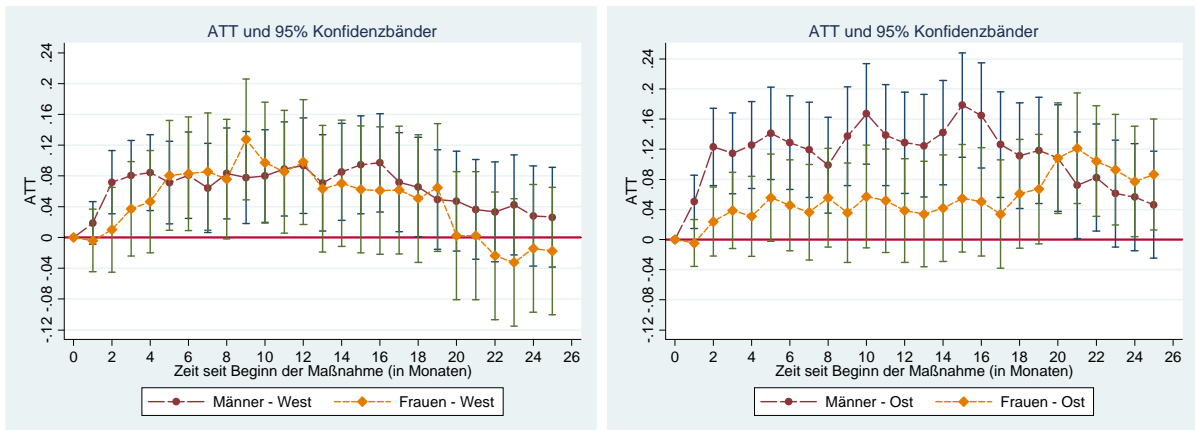


Abbildung 12: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für alle Teilnehmer

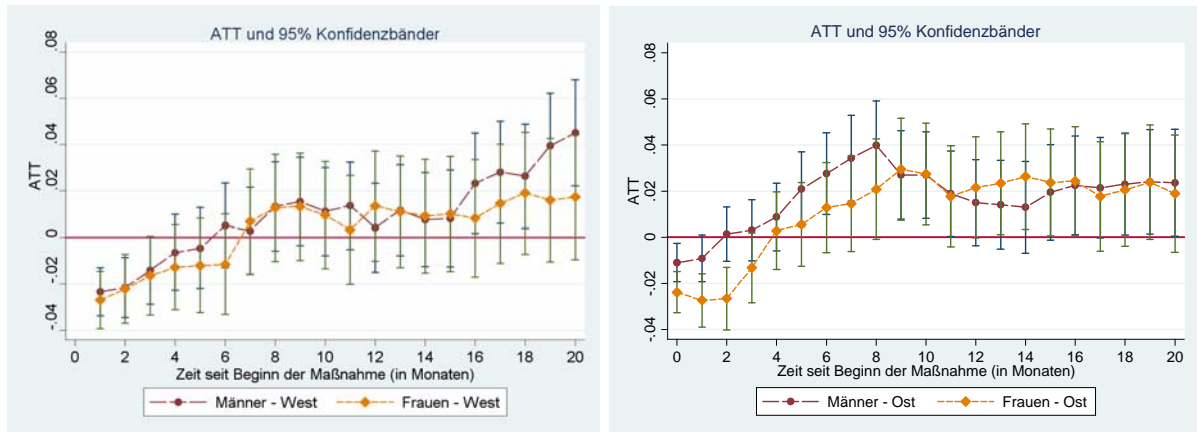


Abbildung 13: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für alle Teilnehmer

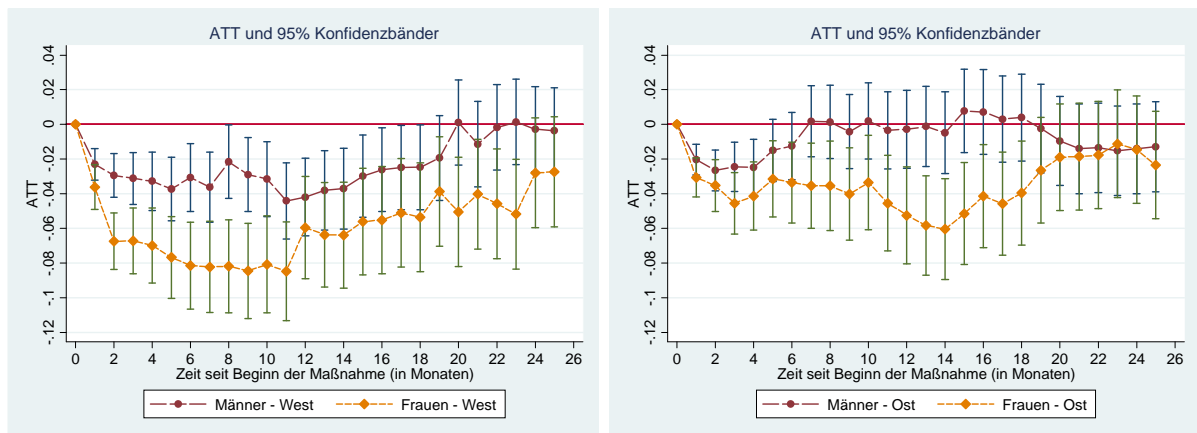
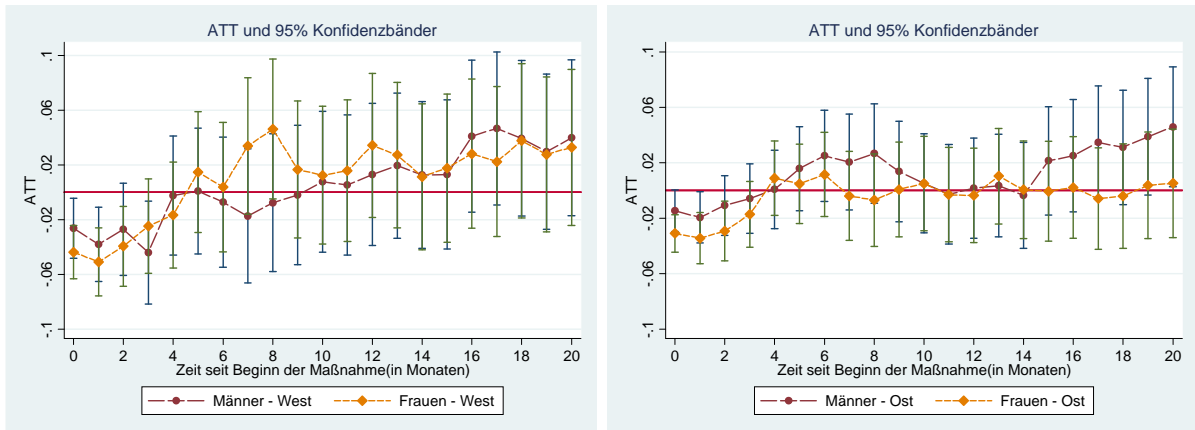
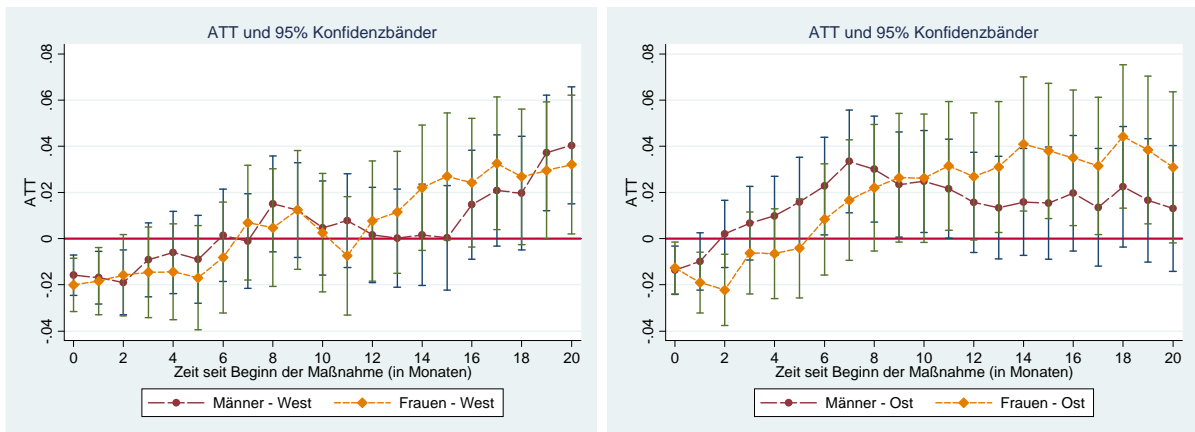


Abbildung 14: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für „hochqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



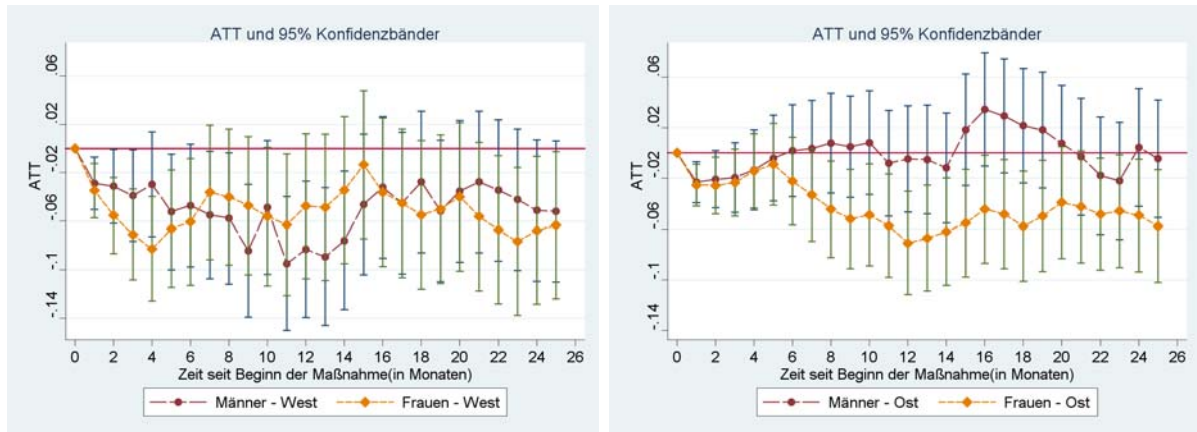
1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 15: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für „geringqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



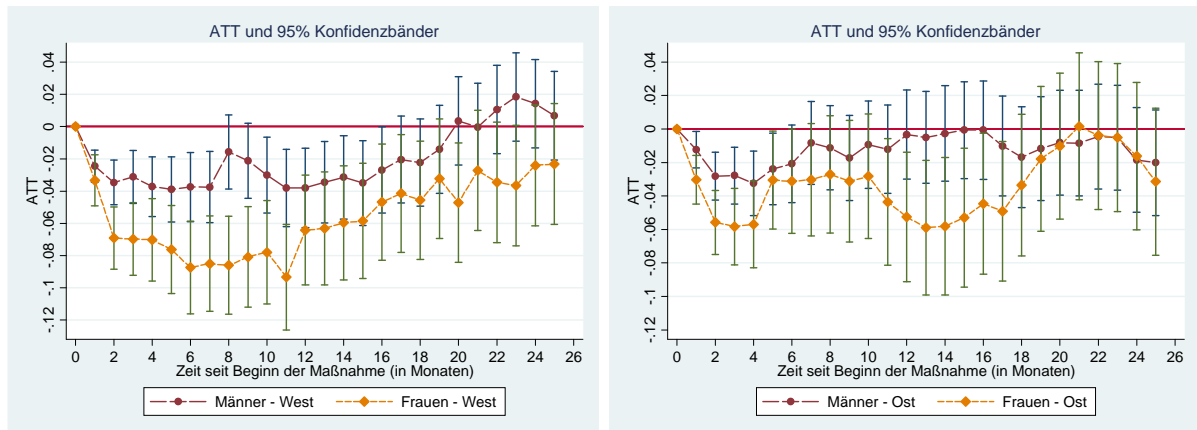
1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 16: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für „hochqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 17: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für „geringqualifizierte“ Teilnehmer¹⁾



1) geringqualifiziert: kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, hochqualifiziert: höhere Schulabschüsse.

Abbildung 18: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer mit Arbeitserfahrung

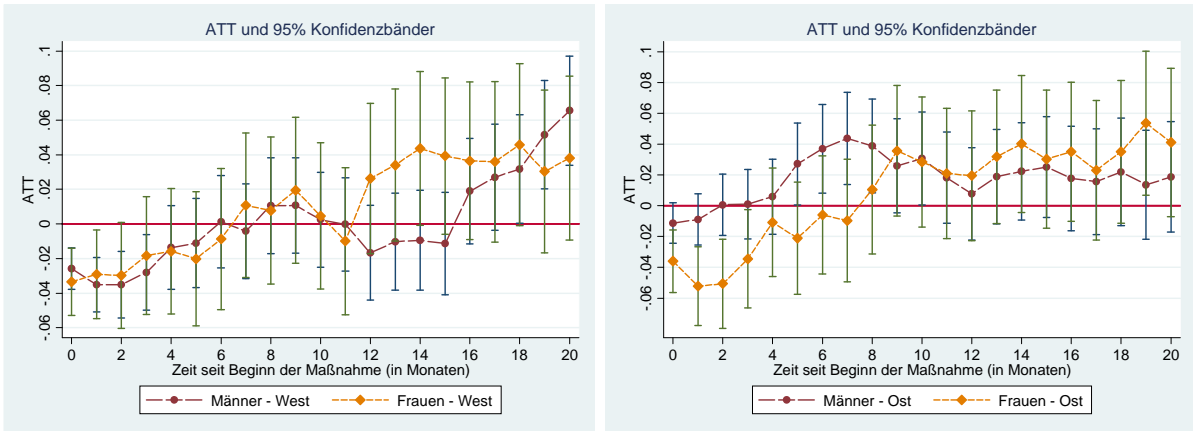


Abbildung 19: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer ohne Arbeitserfahrung

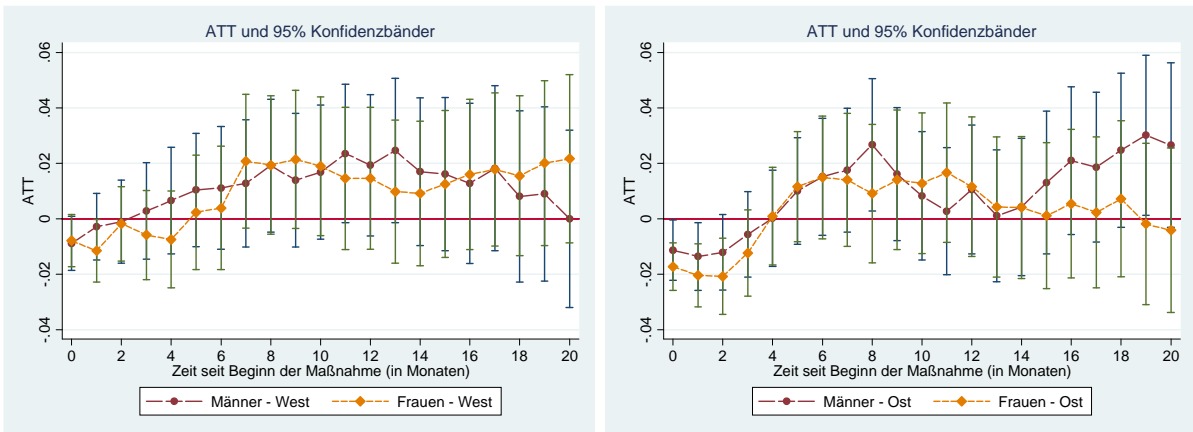


Abbildung 20: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer mit Arbeitserfahrung

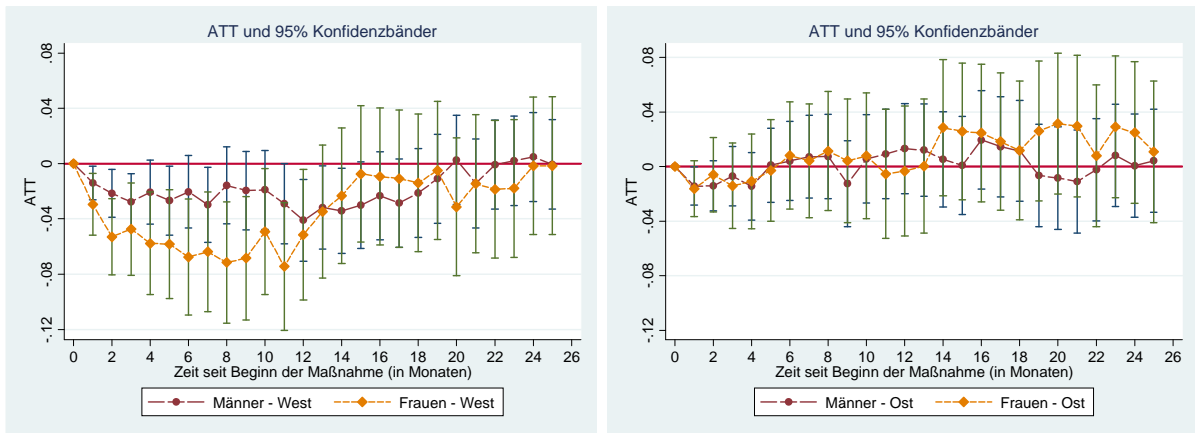


Abbildung 21: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für Teilnehmer ohne Arbeitserfahrung

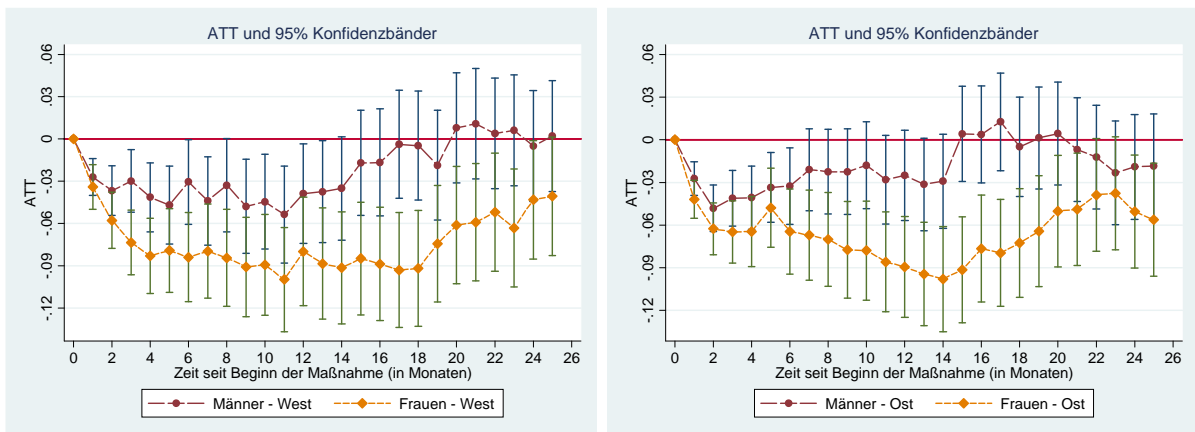


Abbildung 22: Effekte auf die reguläre Beschäftigungsquote, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für deutsche und ausländische Teilnehmer

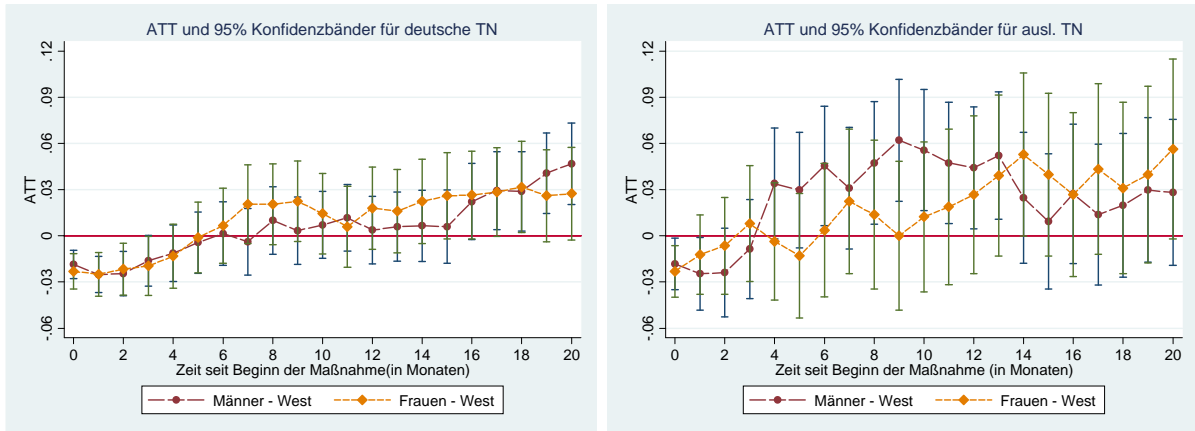
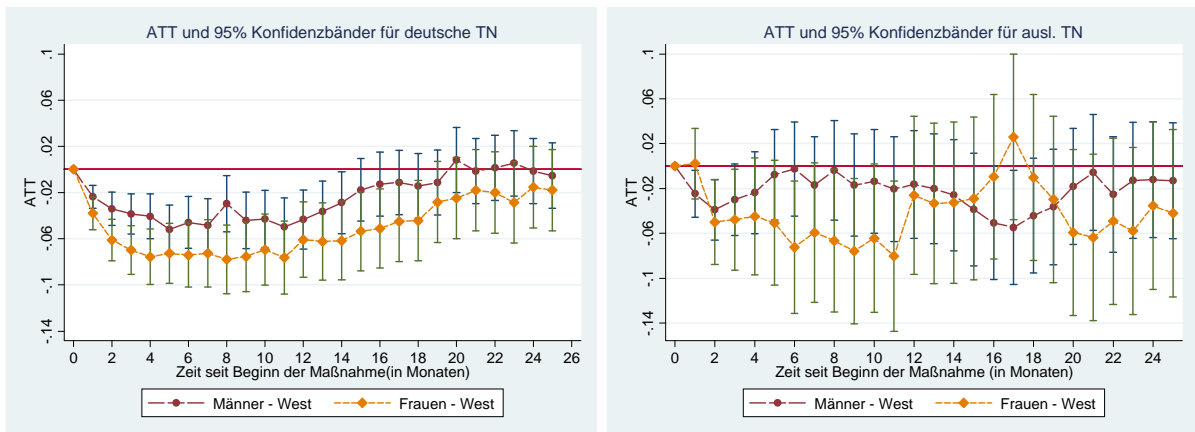


Abbildung 23: Effekte auf die Quote „weder arbeitslos noch arbeitsuchend gemeldet“, nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen für deutsche und ausländische Teilnehmer



In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
11/2007	Kathi Zickert	Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement: Ergebnisse einer Betriebsbefragung	10/07
12/2007	Markus Promberger (Hrsg.)	Neue Daten für die Sozialstaatsforschung: Zur Konzeption der IAB-Panelerhebung „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“	10/07
13/2007	Brigitte Schels	Jugendarbeitslosigkeit und psychisches Wohlbefinden	11/07
14/2007	Christine Heinz, Christine Hense, Susanne Koch, Christopher Osiander, Christian Sprenger	Modellversuch Bürgerarbeit: Zwischen Workfare und Sozialem Arbeitsmarkt	12/07
15/2007	Volker Baethge-Kinsky, Peter Bartelheimer, Jutta Henke, Rainer Land, Andreas Willisch, Andreas Wolf, Peter Kupka	Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II	12/07
1/2008	Sabine Fromm, Cornelia Sproß	Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfeempfänger: Programme, Teilnehmer, Effekte im internationalen Vergleich	2/08
2/2008	Sarah Bernhard, Katrin Hohmeyer, Eva Jozwiak, Susanne Koch, Thomas Kruppe, Gesine Stephan, Joachim Wolff	Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen	3/08
3/2008	Gabriele Fischer, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Frauke Bilger, Marek Frei, Jürgen Wahse, Iris Möller	Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007	7/08
4/2008	Eva Schweigard	Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmeende	7/08
5/2008	Corinna Kleinert, Britta Matthes, Marita Jacob	Die Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel: Theoretischer Hintergrund und Konzeption	8/08

Stand: 12.08.2008

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

Impressum

IAB-Forschungsbericht 6/2008

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0608.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Joachim Wolff
Telefon 0911.179 1248
E-mail joachim.wolff@iab.de

Eva Jozwiak
Telefon 0911.179 1938
E-mail eva.jozwiak@iab.de

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

17/2011

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011

Gerd Heyer
Susanne Koch
Gesine Stephan
Joachim Wolff

Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik:

Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011

Gerd Heyer (BMAS)

Susanne Koch (IAB)

Gesine Stephan (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg)

Joachim Wolff (IAB)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einleitung.....	5
2 Methoden.....	6
3 Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen.....	8
3.1 Vermittlungsgutschein	8
3.2 Reine Vermittlungsmaßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	9
3.3 Kurze Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	11
3.4 Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose	14
4 Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt	17
4.1 Eingliederungszuschüsse.....	17
4.2 Gründungsförderung im Rechtskreis SGB III	21
4.3 Einstiegsgeld.....	23
5 Beschäftigung schaffende Maßnahmen	24
5.1 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)	24
5.2 Arbeitsgelegenheiten.....	26
6 Fazit und Ausblick.....	29
Literaturverzeichnis	31

Zusammenfassung

Der Beitrag gibt einen ergebnisorientierten Überblick über den Stand der Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Die Befunde weisen darauf hin, dass keine der bisherigen Instrumentengruppen überflüssig ist. Die meisten Maßnahmen können die Beschäftigungschancen zumindest bestimmter Personengruppen verbessern. Verbesserungspotenzial besteht vor allem bei der Zielgenauigkeit der Teilnehmerauswahl. Im Einzelnen lässt sich festhalten: An Dritte überwiesene Personen waren später kaum häufiger beschäftigt als jene, die durch die Arbeitsagentur betreut wurden. Bestimmte Gruppen von Arbeitslosen konnten aber von der Überweisung profitieren. Etwas besser sind die Ergebnisse beim Vermittlungsgutschein. Eingliederungszuschüsse, betriebliche Trainingsmaßnahmen und die Gründungsförderung haben besonders positive Effekte auf die Beschäftigungschancen der Geförderten. Grundsätzlich besteht allerdings bei allen Maßnahmen, die mit einer Beschäftigungsaufnahme einhergehen, ein Risiko von Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekten. Berufliche Weiterbildung und nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen erhöhen ebenfalls die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung, allerdings häufig erst mit Zeitverzögerung. Beschäftigungsmaßnahmen verbessern die Integrationschancen bei arbeitsmarktfernen Gruppen. Für Personen, die dem Arbeitsmarkt näher stehen, können sie schädlich sein. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen tragen sie nicht zum Ziel einer Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt bei.

Abstract

This article provides a result-oriented view on the current status of German active labor market policy evaluation. The literature shows that nearly all groups of instruments positively affect the labor market prospects of at least particular groups of participants. However, regarding the selection of program participants there is considerable room for improvement. Generally, assignment to private providers of placement services does not appear to be more effective than placement activities by the Federal Employment Agency. Only specific groups of unemployed benefit from such an assignment. Evaluation results are slightly more optimistic on placement vouchers. In contrast, wage subsidies, training within firms, and start-up subsidies improve the subsequent employment prospects of participants substantially. But for these latter instruments there is a substantial risk of deadweight loss, substitution and crowding-out effects. After an initial locking-in effect, vocational training and classroom training raise the employment rates of participants. According to the evaluation literature direct job creation schemes may improve the labor market prospects of hard-to-place individuals, but they can be quite harmful for the employment prospects other groups of unemployed.

JEL Klassifikation: J68, J64, J65

Keywords: Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Instrumentenreform, Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen, Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt, öffentlich geförderte Beschäftigung

1 Einleitung

Politik und Arbeitsverwaltung stehen vor einem schwierigen Balanceakt: Um die Ziele der Arbeitsförderung (SGB III) und der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zu erfüllen, sollen sie einerseits Mittel wirksam und wirtschaftlich einsetzen und zur optimalen Allokation der Produktionsfaktoren beitragen. Andererseits dürfen sie aber auch den sozialpolitischen Auftrag nicht vernachlässigen, der darauf abzielt, mithilfe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen Nachteile auszugleichen und die Arbeitsmarktchancen bestimmter Personengruppen zu verbessern. Eine Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik setzt ihre Bewertung und damit die Kenntnis ihrer Leistungsfähigkeit voraus. Konkret bedeutet dies die Generierung von detailliertem Wissen zur Effektivität und Effizienz der Instrumente und Programme. Der vorliegende Beitrag basiert auf dem „Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente“, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Anfang 2011 veröffentlichte. Er stellt die Arbeitsmarktinstrumente des SGB III und II umfassend auf den Prüfstand. Die Befunde bildeten eine der Grundlagen für den Gesetzgebungsprozess zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Jahr 2011.

Arbeitsmarktpolitik unterscheidet sich von anderen Politikfeldern durch eine außerordentlich hohe Gestaltungsdynamik. Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen sowie deren Ausfüllung durch die Praxis unterliegen seit vielen Jahren vor dem Hintergrund struktureller Anpassungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft einem beständigen Wandel. Arbeitsmarktpolitik ist inzwischen als „lernendes“ Politikfeld mit einem intensiven Diskurs zwischen Politik und Wissenschaft auf der Grundlage einer intensiven Evaluationskultur aufgestellt. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist eine gesetzlich verankerte Daueraufgabe, die weit mehr umfasst als die Wirkungsforschung zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen – heute § 282 SGB III und § 55 SGB II – kommt dieser insbesondere seit den späten 1990er Jahren ein besonderes Gewicht zu. Beträchtliche Fortschritte bei den Datengrundlagen und methodischem Know-how haben dazu beigetragen, dass inzwischen für alle wichtigen Instrumentengruppen belastbare Ergebnisse vorliegen. Bekannteste und mit Abstand bislang vom inhaltlichen Umfang und der finanziellen Ausstattung her umfangreichste Projekte in der deutschen Arbeitsmarktforschung sind die „Hartz-Evaluation“ und die Wirkungsforschung zur Experimentierklausel nach § 6c SGB II.

Wissenschaftliche Evaluation braucht Zeit und Daten. Deshalb liegt der Betrachtungszeitraum der hier diskutierten Studien zumeist mehrere Jahre zurück. Insbesondere in den Jahren seit 2001 ist zudem eine so hohe „Reformgeschwindigkeit“ zu verzeichnen, dass Untersuchungen sich nicht selten auf Instrumente beziehen, die inzwischen Veränderungen erfahren haben. Da bei zentralen und erfolgreichen Instrumenten zumeist aber die Grundstrukturen erhalten bleiben, sind die Informationsverluste hinnehmbar und ist die Einbeziehung älterer Untersuchungen zweckmäßig. Nicht nur die Instrumente unterliegen einer hohen Veränderungsdynamik; gleiches gilt für den institutionellen Rahmen. Dies betrifft vor allem die mit der Zu-

sammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende verbundenen tief greifenden Veränderungen. Bis auf wenige Ausnahmen erstrecken sich Aussagen zu den Wirkungen der Instrumente im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende nur auf die früheren ARGEn und die getrennte Aufgabenwahrnehmung.

Dieser Beitrag gibt einen kompakten Überblick über Evaluationsergebnisse zu zentralen Instrumenten der deutschen aktiven Arbeitsmarktpolitik. Umfassende frühere Überblicke geben z.B. Deutscher Bundestag (2006) und Bernhard et al. (2009). Im Anschluss an eine kurze Darstellung der Evaluationsmethoden gliedert sich der Bericht nach typischen Interventionssituationen: Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen, Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt, Beschäftigung schaffende Maßnahmen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Wirkung auf die individuellen Wiedereingliederungschancen der Geförderten. Da zu Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation und zu Jugendlichen sowie zum Kommunalkombi und zum Beschäftigtenzuschuss zwar Evaluationsprojekte laufen, bisher aber kaum bzw. nur vorläufige kausale Befunde vorliegen, wurden diese Instrumente in den folgenden Überblick nicht aufgenommen. Aus Platzgründen werden zudem Ergebnisse zu wenig genutzten Instrumenten wie der Entgeltsicherung nicht dargestellt.

2 Methoden

Seit mehreren Jahren ist es Standard in der Arbeitsmarktforschung – und das gilt insbesondere bei Wirkungs- und Kausalitätsanalysen – einen multidisziplinären Ansatz zu wählen und umzusetzen. Konkret bedeutet dies, dass spezifische Methoden der qualitativen empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung (wie z.B. Implementationsanalysen) mit umfangreichen deskriptiven Auswertungen sowie ökonometrischen Analysen (zur Aufdeckung kausaler Zusammenhänge) kombiniert werden. Ein anspruchsvolles Evaluationskonzept sieht dabei gezielte Verschränkungen der unterschiedlichen Ansätze vor, um tiefer gehende Erkenntnisgewinne zu erzielen und Rückkopplungsschleifen im Sinne einer Qualitätssicherung der erzielten Ergebnisse zu ermöglichen.

Die folgende Darstellung konzentriert sich auf quantitative Wirkungsanalysen auf der Mikroebene; auf Befunde von Implementationsstudien wird nur vereinzelt eingegangen. Zentrales Erkenntnisinteresse von Implementationsstudien ist die Klärung bzw. Berücksichtigung der vielfältigen Interdependenzen von institutionellen Rahmenbedingungen, organisatorischen Strukturen und der Prozesse der Leistungserbringung.

Für quantitative Analysen ist es erforderlich, eine Definition von Messkonzepten und Kriterien vorzunehmen. Als Ergebnisvariable zur Beschreibung des Maßnahmen Erfolgs wird überwiegend der Status „in ungeförderter Beschäftigung“ zu einem bestimmten Stichtag für die Geförderten und eine geeignete Vergleichsgruppe ausgewertet. Verschiedene Studien werten allerdings auch die kumulierten Tage in Be-

schäftigung im Untersuchungszeitraum, den Stichtagsverbleib bzw. die kumulierten Tage in Arbeitslosigkeit, die Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit, die ununterbrochene Dauer der neuen Beschäftigungsverhältnisse oder aber die später erzielten Löhne aus. Aussagen zur Beschäftigungsfähigkeit und zur sozialen Teilhabe erfordern regelmäßig deutlich mehr Daten und basieren bisher auf wenig erprobten und deshalb weniger robusten Konzepten.

Kerninhalt der Wirkungsanalysen ist die Ermittlung der Wirkungen eines spezifischen Instrumenteneinsatzes für den Durchschnitt der Geförderten oder bestimmte Personengruppen in einem bestimmten Zeitraum. Um die Wirkung ausgewählter Arbeitsmarktinstrumenten zu ermitteln, erfolgt regelmäßig ein Vergleich der Geförderten mit ähnlichen Arbeitslosen, die im untersuchten Eintrittszeitraum nicht in eine Förderung eingetreten sind. Die nachträgliche Auswahl einer adäquaten Vergleichsgruppe geschieht in der Praxis vor allem über statistische Matching-Methoden, mit deren Hilfe sogenannte „statistische Zwillinge“ der Teilnehmer bestimmt werden. Um entsprechende Berechnungen bzw. Schätzungen durchführen zu können, sind evaluationsgeeignete Daten erforderlich. Datengrundlage sind vor allem administrative Datensätze der BA bzw. der Grundsicherungsstellen, die das IAB als Forschungsdaten aufbereitet und für den jeweiligen Forschungszweck unter Wahrung des Sozialdatenschutzes zur Verfügung stellt.

Die meisten Forschungsprojekte untersuchen die Wirkungen über einen eher kurzen Zeitraum; dies ist zumeist darauf zurückzuführen, dass häufig bereits nach einer vergleichsweise kurzen Zeitspanne nach der Einführung oder Modifikation eines Instruments Aussagen zur Wirksamkeit vorliegen sollen. Eine besondere Bedeutung hat der sogenannte Einbindungseffekt (Lock-in-Effekt): Geförderte Personen reduzieren während der Teilnahme die Suchintensität nach einem neuen Arbeitsplatz. Konkret bedeutet dies, dass während der Maßnahmendauer die Chancen, eine ungeforderte Tätigkeit aufzunehmen, bei den Personen, die nicht an der jeweiligen Maßnahme teilnehmen, größer sind. Dies ist z.B. bei der Teilnahme an einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme aber akzeptabel, wenn als Ziel der Förderung nach dem Erwerb eines Bildungszertifikats eine neue berufliche Orientierung ansteht.

Bisher liegen wenig Makrostudien und kaum Analysen der Wirtschaftlichkeit des Mitteleinsatzes vor. Makroökonomische Studien prüfen, wie sich die regionale Arbeitsmarktsituation – z.B. die Neueinstellungen – insgesamt verändert, wenn der regionale Maßnahmenumfang oder die regional eingesetzten Aufwendungen für Maßnahmen variiert werden (s. Bernhard et al. 2009 für weitere Details). Hier wird tatsächlich ein Nettoeffekt ermittelt, da auch die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf Nicht-Teilnehmer berücksichtigt werden. Kosten-Nutzen-Analysen können auf verschiedenen Ebenen ansetzen; sie stellen den ermittelten Wirkungen des Instrumenteneinsatzes auf individueller bzw. gesamtwirtschaftlicher Ebene die individuellen bzw. gesamtwirtschaftlichen Kosten des Maßnahmeneinsatzes gegenüber.

3 Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen

Die Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen, zu denen solche Wirkungsergebnisse vorliegen, lassen sich in drei Gruppen einteilen: Vermittlungsunterstützende Dienstleistungen durch Dritte, kurze Maßnahmen, die auf Eignungsfeststellungen oder kleine zusätzliche Qualifizierungsbestandteile zielen, und Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung, bei denen umfangreichere Qualifikationen erworben werden.

3.1 Vermittlungsgutschein

Mit dem Vermittlungsgutschein nach § 421g SGB III können Arbeitsuchende eigenständig einen privaten Vermittler beauftragen. Er wurde im Jahr 2002 noch vor den eigentlichen Hartz-Reformen zunächst probeweise in den arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkasten aufgenommen. Während für Arbeitslose im SGB III derzeit nach zwei Monaten Arbeitslosigkeit ein Rechtsanspruch auf einen Vermittlungsgutschein besteht, ist er für die Leistungsempfänger im SGB II lediglich eine Ermessensleistung. Betrachtet man nur die Zahl der eingelösten Vermittlungsgutscheine, so ist das Instrument – auch gemessen an anderen Möglichkeiten, private Dritte in die Vermittlung einzubeziehen – quantitativ von eher geringer Bedeutung.

Der Vermittlungsgutschein war Gegenstand zweier Evaluationsstudien sowie einer aktuellen Studie, die Ausgabe und Einlösung untersuchte.

- Die Einführungsphase des Instruments evaluierte ein vom IAB in Auftrag gegebenes Forschungsprojekt zur Vermittlung, das auch die Vermittlung durch Dritte in den Blick nahm (Dann et al. 2005, Heinze et al. 2005, Hujer/Zeiss 2005b, Hujer et al. 2006c, Kruppe 2006a, Pfeiffer/Winterhager 2006a, 2006b, Winterhager et al. 2006; s. auch Abschnitt 2.1.2). Die Forscher schätzten die Nettowirkungen des Bezugs des Vermittlungsgutscheins auf die Wahrscheinlichkeit, ungefordert beschäftigt zu sein. Hierfür wurden die Bezieher des Gutscheins mit ähnlichen Nicht-Beziehern verglichen; der Beobachtungszeitraum umfasste 12 Monate nach Ausgabe des Gutscheins. Ergänzend wurden Implementationsstudien sowie eine makroökonomische Wirkungsanalyse durchgeführt und die Wirkung des Vermittlungsgutscheins mit der einer Beauftragung Dritter durch die Agenturen für Arbeit verglichen.
- Das Modul 1a der Hartz-Evaluation (WZB/infas 2005, 2006) analysierte die Wirkung der Ausgabe des Vermittlungsgutscheins auf den Übergang in Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt. Hier wurde zwischen ungeförderter und geförderter Beschäftigung differenziert. Gemessen wurde jeweils vier Monate nach Ausgabe des Gutscheins.
- Eine neue Studie aus dem IAB (Bernhard/Kruppe 2010b) betrachtet den Verbleib von Personen im SGB III und im SGB II, die im ersten Halbjahr 2007 einen Vermittlungsgutschein erhalten haben. Hier steht allerdings nicht die Frage nach den Nettoeffekten im Vordergrund, sondern die Forscher werteten aus, von welchen

individuellen Merkmalen der Erhalt, die Einlösung und die erfolgreiche Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses mit und ohne Gutscheineinlösung abhängen.

Insgesamt wird dem Vermittlungsgutschein für Ausgaben im Zeitraum 2003 bis 2005 in Evaluationszeiträumen von bis zu 12 Monaten sowohl von der frühen IAB-Studie wie in der Hartz-Evaluation eine tendenziell positive Wirkung auf die Beschäftigungschancen bescheinigt. So wurden pro 100 an Arbeitsuchende ausgegebene Gutscheine rund fünf bis sechs Vermittlungen aufgrund des Instrumenteneinsatzes (also zusätzlich) erzielt. Allerdings waren über einen Vermittlungsgutschein begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt kürzer als andere, was auf mögliche Mitnahmeeffekte hindeuten könnte.

Eine Auswertung nach unterschiedlichen Personengruppen zeigte zudem, dass die ursprüngliche Differenzierung der Vermittlungsprämien nach Arbeitslosigkeitsdauer ihr Ziel nicht erreichen konnte: Obwohl Personen, die mindestens neun Monate arbeitslos waren, einen Gutschein im Wert von 2.500 Euro bekamen, konnten sie weniger vom Vermittlungsgutschein profitieren als kürzere Zeit arbeitslose Personen mit weniger hoch dotierten Gutscheinen. Männer profitierten nach beiden Studien etwas stärker vom Vermittlungsgutschein als Frauen, hinsichtlich der Effekte für verschiedene Altersgruppen kommen die Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen. Auf der Makroebene ließ sich kein Effekt des regionalen Einsatzes von Vermittlungsgutscheinen auf die regionalen Stellenbesetzungserfolge nachweisen. Implementationsstudien weisen darauf hin, dass Qualität und Erfolge der einzelnen Anbieter (trotz Qualitäts-Mindeststandards, die mit den Verbänden der Branche verabschiedet wurden) nicht transparent sind.

Die aktuellste Studie zu Gutscheinausgaben in den Jahren 2004 bis 2007 untersucht den Einlösungsprozess der Gutscheine sowie den Verbleib der Gutscheininhaber. Im Ergebnis zeigt sich, dass Gutscheine eher an Arbeitslose mit a priori besseren Beschäftigungschancen ausgegeben wurden. Diese Positivauswahl hat sich zwischen 2004 und 2007 verstärkt. Ostdeutsche Arbeitslose haben eine höhere Wahrscheinlichkeit als westdeutsche, sowohl einen Vermittlungsgutschein zu erhalten, als auch einen Job mit Einlösung des Gutscheins anzutreten. Arbeitslosengeld-II-Empfänger lösen Gutscheine mit einer ähnlichen Wahrscheinlichkeit wie andere Arbeitslose ein. Sie bleiben nach der Einlösung jedoch mit geringerer Wahrscheinlichkeit für mindestens ein halbes Jahr beschäftigt.

3.2 Reine Vermittlungsmaßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Neben der Ausgabe eines Vermittlungsgutscheins besteht seit 2002 eine weitere Möglichkeit der Einbeziehung privater Dienstleister in die Vermittlungsaktivitäten darin, Dritte im Wege der öffentlichen Ausschreibung zu beauftragen. Für Arbeitslosengeld-II-Empfänger sind von Dritten erbrachte Vermittlungsdienstleistungen Ermessensdienstleistungen. Alle anderen Arbeitslosen können nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit die zeitweise Überweisung zu einem externen Vermittlungs-

dienstleister einfordern. Wettbewerblich vergebene Vermittlungsdienstleistungen zielen entweder auf den unmittelbaren Übergang in Beschäftigung, oder nur mittelbar, indem zunächst Beschäftigungsfähigkeit aufgebaut werden soll. Entsprechend dieser Ziele können entweder Teilaufgaben der Vermittlung oder die gesamte Vermittlung an Dritte vergeben werden. Bis Ende 2007 war dies gesetzlich über zwei sehr ähnliche Instrumente möglich: Die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III) und die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen (§ 421i SGB III). Nachdem sich beide Instrumente in ihrer Ausgestaltung bis zum Jahr 2007 stark einander angenähert hatten, wurde die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen ab 2008 nicht mehr verlängert; seit 2009 erfolgt die Beauftragung Dritter im Rahmen des § 46 SGB III.

Zur Beauftragung Dritter liegen Ergebnisse aus drei Wirkungsstudien vor:

- In dem oben schon beschriebenen, vom IAB in Auftrag gegebenen Forschungsprojekt zur Vermittlung wird die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung nach § 37 SGB III untersucht. Ermittelt wurden die Nettowirkungen der Maßnahme auf die Wahrscheinlichkeit, ungefördert beschäftigt zu sein, im Vergleich zu ähnlichen Nicht-Geförderten bis zu neun Monate nach Maßnahmenbeginn (Kruppe 2006a, Pfeiffer/Winterhager 2006b, Winterhager 2006a, 2006b). Eine Makroanalyse untersucht die Effekte regionaler Zuweisungen auf die Stellenbesetzungsprozesse im Jahr 2004 (Hujer et al. 2006).
- Im Rahmen des Moduls 1a der Hartz-Evaluation (WZB/infas 2005, 2006) wurde die Wirkung der Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung (§ 37 SGB III) wie auch die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen (§ 421i SGB III) untersucht. Gemessen wurde der Effekt auf ungeförderte und geförderte Beschäftigung jeweils vier Monate nach Zuweisung.
- Bernhard/Wolff (2008a, 2008b) untersuchten die Wirkungen der Beauftragungen Dritter mit der gesamten Vermittlung auf die Chancen einer ungeförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Arbeitslosengeld-II-Bezieher, die zu Beginn des Jahres 2005 an die Dritten überwiesen wurden.

Die beiden erstgenannten Studien zeigen, dass die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung die Beschäftigungschancen der Geförderten kaum bzw. nur für Teilgruppen verbessert: In den Untersuchungszeiträumen (2003 bis 2005) verschlechtern sich die Eingliederungschancen der Überwiesenen zunächst gegenüber der Vergleichsgruppe sogar. Allerdings verschwinden die Unterschiede zwischen den Überwiesenen und der Vergleichsgruppe bis zum Ende des Untersuchungszeitraumes von maximal neun Monaten. Nur in Westdeutschland waren bei Frauen, Älteren und Jüngeren durch die Einschaltung eines Dritten mittelfristig bis zu drei Prozentpunkte der Überwiesenen mehr in Beschäftigung als in der Vergleichsgruppe. Im Rahmen der Hartz-Evaluation ließ sich für die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen kein Effekt auf die Integrationschancen nachweisen.

Auf der Makroebene zeigten sich ebenfalls keine statistisch gesicherten langfristigen Wirkungen einer Veränderung der Intensität der Beauftragungen Dritter mit der gesamten Vermittlung auf die regionalen Stellenbesetzungsprozesse. Die Beauftragungen Dritter mit Teilaufgaben der Vermittlung verminderte in Ostdeutschland die regionalen Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit sogar leicht.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im SGB II: Ein Vergleich der zu Beginn des Jahres 2005 überwiesenen Arbeitslosengeld-II-Empfänger mit ähnlichen Arbeitssuchenden, die jedoch bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung geblieben sind, zeigt: Für bestimmte Teilnehmergruppen führt die Überweisung zu privaten Vermittlungsdienstleistern zu höheren Eingliederungschancen als ohne die Überweisung. Zum Teil profitieren eher schwer vermittelbare Personengruppen von der Überweisung zu einem Dritten. Die Eingliederungseffekte sind jedoch nicht besonders hoch. Die Chance, 20 Monate nach Maßnahmenbeginn ungefördert sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein, wurde durch die Maßnahmenteilnahme für die eben genannten Gruppen bis zu 5 Prozentpunkte erhöht. Generell ließ sich allerdings nicht nachweisen, dass die Teilnahme auch wirksam zur Vermeidung von Arbeitslosengeld-II-Bezug beiträgt.

Ein direkter Vergleich der beiden Varianten der Einschaltung Dritter weist schließlich auf einen leichten Wirkungsvorteil des Vermittlungsgutscheins gegenüber der Überweisung zu einem privaten Dienstleister über § 37 SGB III hin: Die IAB-Studie für die Jahre 2003 bis 2005 ergibt, dass die Inhaber eines Vermittlungsgutscheins mit drei bis fünf Prozentpunkten höherer Wahrscheinlichkeit eine reguläre Beschäftigung aufgenommen haben. Dies gilt für ausgegebene Gutscheine und Überweisungen zu Dritten im ersten Halbjahr 2004 für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten nach Erhalt des Gutscheins.

3.3 Kurze Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen waren früher in den §§ 48-52 SGB III geregelt; seit 2009 können Maßnahmen mit ähnlicher Zielsetzung über § 46 SGB III gefördert werden. Ziel von Trainingsmaßnahmen ist es, den Teilnehmenden durch Bewerbungstraining und kurzer Qualifizierung die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Es handelt sich in der Regel um kurze Maßnahmen mit einer maximalen Dauer von zwölf Wochen. Zum einen gibt es Bewerbungstrainings; diese recht kurzen Kurse werden jedoch auch dazu genutzt, die Verfügbarkeit von Arbeitslosen zu überprüfen. Weiterhin verfolgen Trainingsmaßnahmen sowohl das Ziel der Eignungsfeststellung und der Kenntnisvermittlung. Diese Kurse dauern bis zu acht Wochen. Werden sie als Maßnahmenkombination durchgeführt, können sie auch bis zu zwölf Wochen dauern. Trainingsmaßnahmen können bei einem Bildungsträger als schulische Maßnahme oder in Betrieben, wo sie eher als Einzelmaßnahme durchgeführt werden, stattfinden. In Betrieben finden vor allem Maßnahmen zur Eignungsfeststellung sowie zur Vermittlung von Kenntnissen statt.

Zu den Wirkungen von Trainingsmaßnahmen liegen eine ganze Reihe von Studien aus der jüngeren Vergangenheit vor, die sich in Design und analysiertem Zeitraum unterscheiden:

- Eine erste Gruppe von Studien ermittelt die Wirkungen von Trainingsmaßnahmen insgesamt auf den Verbleib in ungeförderter Beschäftigung, d.h. ohne Differenzierung der einzelnen Maßnahmevarianten. Biewen et al. (2007), Hujer et al. (2006b) Lechner/Wunsch (2006), Osikominu (2009) sowie Wunsch/Lechner (2008) untersuchen Maßnahmen in Westdeutschland für Eintrittskohorten zwischen 1999 und 2002 auf Basis von Vergleichsgruppenansätzen bzw. unter Anwendung ereignisanalytischer Verfahren.
- Stephan (2008) sowie Stephan/Pahnke (2011) differenzieren in ihren Analysen, die sich auf den Rechtskreis SGB III beziehen, zwischen betrieblichen und nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen. Untersucht werden mittels Vergleichsgruppenansätzen Maßnahmenzugänge im März 2003; Ergebnisvariablen sind der Verbleib bzw. die kumulierten Tage in Beschäftigung.
- Noch genauer nach Maßnahmenarten und -inhalten differenzieren die Studien für Arbeitslosengeld-II-Bezieher von Wolff/Jozwiak (2007), Jozwiak/Wolff (2007), Hartig et al. (2008), Kopf (2009) sowie Kopf/Wolff (2009). Auf Basis von Vergleichsgruppenansätzen werden die Effekte hinsichtlich ungeförderter Beschäftigung und Überwindung des ALG-II-Bezugs für eine Eintrittskohorte im ersten Quartal 2005 untersucht.
- Im Rahmen der Evaluation der Experimentierklausel des § 6c SGB II wurden die Trainingsmaßnahmen ebenfalls ohne Differenzierung analysiert. ZEW et al. (2008) beziehen auf Basis von Befragungsdaten zugelassene kommunale Träger mit ein und untersuchen Zugänge in Trainingsmaßnahmen im November und Dezember des Jahres 2006.

Die Studien zum Zugangszeitraum 1999 bis 2002, die nicht zwischen den Maßnahmenarten differenzieren, finden überwiegend schwach positive Effekte der Förderung durch Trainingsmaßnahmen. Weitere Studien zeigen jedoch, dass sich die Wirkungen der Maßnahmevarianten erheblich unterscheiden können, da der Kontakt zu einem Arbeitgeber auch ausschlaggebend für die Übernahme eines Teilnehmers in ein Beschäftigungsverhältnis sein kann. Im Rechtskreis SGB III zeigen die Studien, dass von den Teilnehmenden an Trainingsmaßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen, die in Betrieben durchgeführt wurden, 3 ½ Jahre nach einem Maßnahmenbeginn im März 2003 15 Prozentpunkte mehr beschäftigt waren als die Mitglieder einer nicht oder später geförderten Vergleichsgruppe; kumuliert über den Beobachtungszeitraum waren sie gut 200 Tage mehr in Beschäftigung. Für Teilnehmende an nicht-betrieblich durchgeführten Trainingsmaßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen sind nach 3 ½ Jahren leicht positive Fördereffekte in einer Größenordnung von 5 Prozentpunkten festzustellen.

Die Ergebnisse zu den Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis SGB II sprechen dafür, dass auch hier positive Eingliederungswirkungen vorliegen, allerdings ist die Wirkung auf die Überwindung des Leistungsbezugs nach der ZEW-Studie, die nicht zwischen unterschiedlichen Maßnahmevarianten differenziert, insignifikant. Nach den Ergebnissen des IAB führt die Teilnahme an betrieblichen Trainingsmaßnahmen rasch zu deutlich positiven Eingliederungswirkungen, die in der Größenordnung von bis zu 20 Prozentpunkten gegenüber vergleichbaren Nicht-Geförderten liegen, bei ähnlichen Wirkungen bezüglich der Vermeidung von Arbeitslosengeld-II-Bezug. Die insgesamt deutlichen Eingliederungswirkungen der betrieblichen Trainingsmaßnahmen auf die Teilnehmenden könnten aber auch zu einem guten Teil Folge von Mitnahmeeffekten der Betriebe sein. Für schulische Trainingsmaßnahmen weist die Studie ebenfalls positive, aber mit nur bis zu 3 Prozentpunkten deutlich geringere Eingliederungswirkungen nach. Zudem leistet die Teilnahme an schulischen Trainingsmaßnahmen keinen Beitrag zur Vermeidung des Arbeitslosengeld-II-Bezugs.

Untersucht man die Wirkungen der Trainingsmaßnahmen differenziert nach Alter, Migrationsstatus und Dauer der Erwerbslosigkeit der Teilnehmenden sowie nach der lokalen Arbeitsmarktlage, so zeigt sich, dass die Eingliederungswirkungen beider Arten von Trainingsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene in der Regel um einige Prozentpunkte geringer sind als für Teilnehmende ab 25 Jahren. Eine weitere Studie wertet mit der gleichen Datengrundlage die Trainingsmaßnahmenwirkungen für unter-25-jährige Teilnehmende detaillierter nach Schulabschluss, Berufserfahrung und Nationalität aus. Sie finden aber keine gesicherten Hinweise auf unterschiedliche Wirkungen zwischen den betrachteten Teilnehmergruppen.

Weitere Studien aus dem IAB differenzieren die Trainingsmaßnahmen noch stärker und analysieren die Wirkungen unterschiedlicher Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen. Sie unterscheiden zwischen vier schulischen Trainingsmaßnahmen: Bewerbungstraining, Eignungsfeststellung, Kenntnisvermittlung und Maßnahmenkombinationen. Des Weiteren betrachten sie zwei Formen von betrieblichen Trainingsmaßnahmen: Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung/Maßnahmenkombinationen. Wiederum wurden Arbeitslosengeld-II-Bezieher, die zu Beginn des Jahres 2005 in die Maßnahme eingetreten sind, untersucht. Allerdings lag ein längerer Beobachtungszeitraum vor, so dass Beschäftigungswirkungen der Teilnahmen für bis zu 28 Monate nach Maßnahmeneintritt untersucht wurden. Die Resultate zu den Wirkungen der beiden betrieblichen Trainingsmaßnahmen unterscheiden sich kaum und bestätigen die oben zitierten Befunde. Bei schulischen Trainingsmaßnahmen zeigen sich einige Unterschiede. So werden für Teilnehmende an Kenntnisvermittlungen mit 3 bis knapp 4,5 Prozentpunkten nach 28 Monaten die höchsten Eingliederungswirkungen erzielt, gefolgt von Eignungsfeststellungen und Maßnahmenkombinationen. Bewerbungstraining wirkt sich allerdings für geraume Zeit nachteilig auf die Eingliederung in ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Gegen Ende des Beobachtungszeitraums sind dann keinerlei statistisch gesicherten Wirkungen von Bewerbungstrainings nachweisbar.

3.4 Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose

Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung (§ 77 ff. SGB III) lassen sich grob unterteilen in a) berufliche Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und b) sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung. Unter die letzte Kategorie fallen beispielsweise das Nachholen einer Abschlussprüfung, berufsbezogene übergreifende Weiterbildungen, berufliche Aufstiegsweiterbildungen und Qualifizierungen in Übungsfirmen oder Übungswerkstätten.

Auf der Mikroebene hat eine Vielzahl von Studien die Wirkung der Teilnahme an geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen analysiert. Einen aktuellen Überblick, der auch Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, Jugendliche und Rehabilitanden umfasst, geben Deeke et al. (2011).

- Die langfristigen Wirkungen der Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU), die in den Jahren 1993 und 1994 begannen, untersuchte ein Kooperationsprojekt der Universitäten St. Gallen und Frankfurt sowie des IAB (Lechner et al. 2007, 2010, Fitzenberger et al. 2008, Fitzenberger/Speckesser 2007, Fitzenberger/Völter 2007). 1998 wurden diese Maßnahmen durch die Kategorie „Förderung beruflicher Weiterbildung“ (FbW) abgelöst. Lechner/Wunsch (2009) analysieren Eintritte aus dem Zeitraum 1986 bis 1995, um die Konjunkturabhängigkeit der Wirkung zu ermitteln.
- Geförderte Weiterbildungsteilnehmer, die in den Jahren 1999 bis 2002 in Arbeitslosigkeit eingetreten waren, betrachten Lechner/Wunsch (2006), Wunsch/Lechner (2008), Biewen et al. (2007), Fitzenberger et al. (2009), Osikominu (2009), Fitzenberger et al. (2010), Hujer et al. (2006a). Verschiedene Studien, die aus der Hartz-Evaluation entstanden sind (IZA et al. 2006, Rinne et al. 2010, Schneider/Uhlendorff 2006) beziehen sich ebenfalls auf diesen Zeitraum. Bei diesen Beiträgen sind die Beobachtungszeiträume mit 24 bis 30 Monaten entsprechend kürzer. Kluge et al. (2007) konzentrieren sich auf die Frage, wie die Wirkung von Maßnahmeteilnahmen mit ihrer Dauer von Maßnahmen variiert. Paul (2010) untersucht speziell die Gruppe der Abbrecher. Paul (2010) und Fitzenberger et al. (2010) nutzen dabei Panel-Schätzverfahren, die ansonsten unbeobachtbare Selektionseffekte berücksichtigen.
- Im Zuge der Hartz-Reformen wurde im Jahr 2003 von der Zuweisung in Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung auf die Ausgabe von Bildungsgutscheinen umgestellt, mit denen potentielle Teilnehmer selbst einen Bildungsträger auswählen. Im Rahmen der Hartz-Evaluation wurden Eintritte bis 2004 untersucht (IZA et al. 2006, Bonin/Schneider 2006, Schneider/Uhlendorff 2006). Zudem haben Stephan (2008) und Stephan/Pahnke (2011) Maßnahmeneintritte aus dem Jahr 2003 untersucht. Selektivitäten beim Ausgabe- und Einlösungsprozess selbst analysiert Kruppe (2009).
- Die Wirkung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslosengeld-II-Empfänger, die zwischen Februar und April 2005 in Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung eingetreten sind, schätzt die Studie von Bernhard/Kruppe (2010a).

Analysen der Maßnahmeneintritte in den Jahren 1993 und 1994 zeigten, dass die Wiedereingliederungschancen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Teilnehmenden an FuU durch die Förderung in Beobachtungszeitraum (von bis zu acht Jahren nach Förderbeginn) überwiegend stiegen. Positive Effekte auf die Beschäftigungsquoten – von bis zu 20 Prozentpunkten – fanden sich in Westdeutschland insbesondere bei Maßnahmen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Die kumulierten Beschäftigungseffekte fallen bei letzteren – aufgrund der langen Einbindungseffekte – allerdings dennoch negativ aus, während sie bei berufsbezogener übergreifender Weiterbildung positiv sind. Bereits diese erste Kohorte von Studien verdeutlicht, dass die geschätzten Effekte nach Maßnahmenvariante und Merkmalen der Teilnehmer erheblich differieren. Eine Auswertung von Fördereintritten seit Mitte der 80er Jahre zeigt zudem, dass die Förderung die Beschäftigungschancen und das monatliche Einkommen umso stärker beeinflusste, desto höher die Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt des Förderbeginns war.

Bei Studien für den Eintrittszeitraum 1999 bis 2002 und Verbleibszeiträumen von zwei bis drei Jahren ab Förderbeginn, die auf einem Vergleichsgruppenansatz beruhen, sind die Ergebnisse nicht so eindeutig: Lechner und Wunsch finden keine positiven Effekte der Maßnahmen auf die Beschäftigungschancen der Geförderten. Fitzenberger und Koautoren hingegen weisen für Fördereintritte positive Beschäftigungswirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen kurzer und mittlerer Dauer nur für ausgewählte Beschäftigtengruppen nach, die zum Teil bis zu 10 Prozentpunkte erreichen. Dagegen wurden im Rahmen der Hartz-Evaluation positive Effekte in einer Größenordnung von 5 bis 10 Prozentpunkten auf die Beschäftigungschancen aller untersuchten Gruppen festgestellt. Zudem ließen sich bei den Geförderten leicht positive Lohneffekte feststellen. Eine Rolle für Unterschiede in den Ergebnissen könnte dabei das jeweils verwendete Vergleichsgruppenkonzept spielen.

Insgesamt bestätigt jedoch auch diese Kohorte von Beiträgen, dass die Untersuchungsergebnisse nach Fördervarianten und Teilnehmergruppen recht unterschiedlich ausfallen. Eine weitere Studie des IZA kommt ergänzend zu dem Befund, dass die Beschäftigungswirkung geförderter Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einer Maßnahmendauer von 100 Tagen steigt, dann aber nicht weiter zunimmt. Die oben erwähnte aktuelle Analyse der Universität Freiburg, die auch unbeobachtbare Selektionseffekte berücksichtigt, ermittelt für berufsbezogene übergreifende Weiterbildung 2 ½ Jahre nach Förderbeginn – je nach Untersuchungsgruppe – sogar Beschäftigungseffekte von 10 bis 20 Prozentpunkten, die für Frauen höher als für Männer und für West- höher als für Ostdeutschland ausfallen. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass die üblichen Vergleichsgruppenansätze – bei denen ein Fördereintritt in einem bestimmten Zeitraum mit keinem Fördereintritt in diesem Zeitraum verglichen wird – die Fördereffekte im Vergleich zu einer Nicht-Teilnahme um etwa ein Drittel unterschätzen könnten.

Die oben erwähnte Abbrecherstudie zeigt für den oben genannten Zeitraum, dass etwa ein Fünftel der Teilnehmer eine Weiterbildungsmaßnahme vorzeitig beendet. Weniger als die Hälfte der Abbrecher nehmen innerhalb eines Monats eine Erwerbstätigkeit auf. Die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs einer Umschulungsmaßnahme oder berufsbezogenen übergreifenden Weiterbildung ist bei Personen ohne oder mit vergleichsweise niedrigem Schulabschluss etwa 20 Prozent höher. Eine Wirkungsanalyse zeigt dann allerdings, dass ein Abbruch – im Vergleich zum Abschluss einer Maßnahme – die Beschäftigungschancen der Teilnehmer im Durchschnitt weder verbessert noch verschlechtert. Eine mögliche Deutung ist, dass Personen nur so lange an Maßnahmen teilnehmen, wie dies für sie positive Effekte hat.

Ergebnisse der Hartz-Evaluation weisen darauf hin, dass sich durch die Hartz-Reformen seit 2003 die Effektivität der Maßnahmen leicht erhöht hat. Dies dürfte in erster Linie auf eine durchschnittliche Verkürzung der Maßnahmen und den damit einhergehenden Einbindungseffekt zurückzuführen sein. Allerdings zeigten Auswertungen des IAB auch, dass die Ausgabe von Bildungsgutscheinen selektiv erfolgt – so erhalten z.B. Personen ohne schulischen und beruflichen Abschluss einen solchen Bildungsgutschein seltener. Darüber hinaus lösten diese Personengruppen den Gutschein mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein und nahmen entsprechend seltener tatsächlich an einer Maßnahme teil. Insgesamt sprechen die Befunde dafür, bei Personen mit deutlichen Vermittlungshemmnissen von Gutscheinlösungen eher abzusehen. Da diese mit der Auswahl eines Maßnahmeträgers teilweise überfordert sind, verstärkt der Bildungsgutschein die Selektion wettbewerbsstärkerer Arbeitsloser in Bildungsmaßnahmen.

Für Arbeitslosengeld-II-Empfänger stellte das IAB – mit einem Vergleichsgruppenansatz und bezogen auf die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – nach etwa 2 ½ Jahren schließlich positive Förderwirkung von bis zu 10 Prozentpunkten fest. Dabei profitierten arbeitsmarktferne Gruppen, Migranten, Ältere sowie beruflich bereits qualifizierte Weiterbildungsteilnehmer und Männer in stärkerem Ausmaß von der Teilnahme als die anderen Gruppen.

Zum Teil kommen dieselben Studien, die positive Beschäftigungseffekte feststellen, zu dem Ergebnis, dass die untersuchten Weiterbildungsmaßnahmen nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beigetragen haben. Dieser auf den ersten Blick paradoxe Befund lässt sich dadurch erklären, dass Erwerbspersonen sich nicht nur in Arbeitslosigkeit, in Maßnahmen (einschließlich geförderter Beschäftigung) oder in ungeförderter Beschäftigung befinden können, sondern auch einen anderen Status am Arbeitsmarkt inne haben können, der in den Prozessdaten nicht erfasst ist. Hierzu zählt erstens die Stille Reserve im eigentlichen Sinne, die aus Personen gebildet wird, die zwar nicht aktiv nach Arbeit suchen und deshalb auch nicht arbeitslos gemeldet sind, bei passenden Rahmenbedingungen aber eine Arbeit aufnehmen würden. Zweitens fehlen in den Prozessdaten Personen, die in den Ruhestand eintreten, sich selbständig machen oder verbeamtet werden. Den Unterschied zwischen

der Förderwirkung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Förderwirkung auf den Eintritt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann man deshalb so interpretieren, dass ein geringerer Anteil der Geförderten als der Vergleichspersonen in einen dieser nicht erfassten Status gewechselt ist. Vermutlich wurden durch die Weiterbildungsmaßnahmen zumindest zum Teil Personen im Arbeitsmarkt gehalten, die sonst in die Nicht-Erwerbstätigkeit abgewandert wären.

4 Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Zu den beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen zählen unterschiedliche Varianten von Lohnkostenzuschüssen sowie der Gründungsförderung. Die folgende Darstellung beschränkt sich auf die stärker genutzten Varianten. Nach den mikroökonomischen Wirkungsstudien sind die Beschäftigung begleitenden Maßnahmen als die „erfolgreichsten“ Instrumente einzuschätzen. Im Vergleich zu nicht geförderten, ansonsten ähnlichen Arbeitslosen sind die Beschäftigungsquoten bei mit Eingliederungszuschüssen geförderten Personen drei Jahre nach Förderbeginn – je nach Personengruppe – regelmäßig 20 bis 40 Prozentpunkte höher. Bei der Gründungsförderung war der Anteil der Geförderten in Selbständigkeit oder abhängiger Beschäftigung wird eine entsprechende Wirkung noch fünf Jahre nach Förderbeginn ermittelt. Dennoch ist bei dem Einsatz dieser Maßnahmen Vorsicht geboten. Insbesondere die Frage von Mitnahme- und Substitutionseffekten ist noch nicht hinreichend geklärt.

4.1 Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse sind Leistungen an den Arbeitgeber. Indem sie temporär die Kosten der Beschäftigung von als weniger leistungsfähig eingeschätzten arbeitslosen Menschen senken, sollen sie deren Arbeitsmarktchancen verbessern. Bei der Hauptvariante, dem Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen (§§ 217-221 SGB III), beträgt der Höchstfördersatz 50 Prozent des Arbeitsentgelts, die Höchstförderdauer 12 Monate. In den letzten Jahren wurden zudem (teils zeitlich befristet) ein separater Eingliederungszuschuss für Ältere ab 50 Jahren, ein Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer, ein Qualifizierungszuschuss für Jüngere unter 25 Jahren sowie ein Eingliederungsgutschein eingeführt. Der Eingliederungsgutschein als besondere Variante ist eine Gutscheinelösung, die der Arbeitslose zu Selbstvermarktungszwecken bei der Arbeitssuche einsetzen kann.

Zu den Eingliederungszuschüssen liegt inzwischen eine Anzahl von Studien vor, die die Arbeitsmarktchancen der Geförderten meist mit denen ähnlicher Arbeitsloser oder aber mit denen ähnlicher Beschäftigter vergleichen.

- Die ersten Studien zur Wirksamkeit der Förderung mit Eingliederungszuschüssen im Jahr 1999 erarbeitete Jaenichen (2002, 2005). Die Vergleichsgruppe setzt sich hier aus ähnlichen, aber ungeförderten Arbeitslosen zusammen.

- Aktualisiert wurden diese Befunde durch Analysen des IAB im Rahmen der „Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission“ (ZEW et al. 2005, 2006, Bernhard et al. 2006, 2007, Heinemann et al. 2006, Jaenichen/Stephan 2009). Weiterhin untersuchte das ZEW im Rahmen der Hartz-Evaluation den Effekt gesetzlicher Änderungen der Förderbedingungen auf die Einstellungschancen anspruchsberechtigter Personen (ZEW et al. 2006, Boockmann et al. 2007).
- Weiterer wichtiger Bestandteil der Hartz-Evaluation zu den Eingliederungszuschüssen war eine Implementationsstudie des IAT (ZEW et al. 2005, 2006, Brussig et al. 2008). Die Ergebnisse stimmen in vielen Belangen mit denen einer Untersuchung der Einsatzbedingungen von Lohnsubventionen – zu denen Eingliederungszuschüsse gehören – von Hartmann (2004) überein.
- Ein Beitrag des IAB (Bernhard et al. 2008a, 2008b) vergleicht die Arbeitsergebnisse, von Arbeitslosengeld-II-Empfängern, die zwischen Februar und April 2005 mit einem Eingliederungszuschuss gefördert wurden, mit denen ähnlicher, aber ungeförderter Arbeitnehmer.
- In einigen neueren Studien hat das IAB zudem geprüft, wie sich das Arbeitsentgelt und die Betriebszugehörigkeitsdauern von vormaligen Arbeitslosen unterscheiden, die im Jahr 2003 ein gefördertes bzw. ungeförderes Beschäftigungsverhältnis aufnahmen (Ruppe 2009, Ruppe/Stephan 2009, Stephan 2010a, Stephan 2010b).
- Eine aktuelle Implementationsstudie des IAQ stellt in einem Zwischenbericht erste qualitative Einschätzungen zu den seit den Hartz-Reformen neu eingeführten Varianten des Eingliederungszuschusses sowie zum Eingliederungsgutschein bereit (Brussig/Schwarzkopf 2011).

Für Eintritte in die Förderung im Jahr 1999 kommt ein Vergleich der Geförderten mit einer Gruppe ähnlicher, aber ungeförderter Arbeitsloser nach einem anfänglichen Einbindungseffekt zu einer insgesamt positiven Einschätzung. Die geschätzte Förderwirkung auf die Beschäftigungsquoten liegt drei Jahre nach Förderbeginn immer noch bei 20 bis 40 Prozentpunkten. Die geschätzten Fördereffekte auf die Beschäftigungsquoten liegen dabei deutlich über den Effekten auf die Arbeitslosenquoten. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die nicht geförderten Vergleichspersonen häufiger als Geförderte in die Nichterwerbstätigkeit wechseln: Eingliederungszuschüsse tragen damit dazu bei, dass Personen, die sonst dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung gestanden hätten, weiterhin erwerbstätig sind.

Untersuchungsgegenstand der Hartz-Evaluation waren erstens die Arbeitsmarktchancen von Personen, die in den ersten beiden Quartalen des Jahres 2002 mit Varianten von Eingliederungszuschüssen gefördert wurden. Dabei wurde nach Geschlecht sowie nach Ost-/Westdeutschland differenziert. Je nach untersuchter Teilgruppe waren drei Jahre nach Förderbeginn 40 bis 70 Prozent der Geförderten regulär beschäftigt, während zwischen 60 und 80 Prozent weder arbeitslos gemeldet noch in einer Maßnahmen waren. Ähnlich zu den früheren Studien zeigte sich im

Vergleich zu ähnlichen Personen, die nicht oder später gefördert wurden, nach dem anfänglichen Einbindungseffekt eine deutlich positive Förderwirkung. Diese ging aber im Zeitablauf zurück. Der Anteil der Geförderten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung liegt drei Jahre nach Förderbeginn auch für diese Zugangskohorten 20 bis 40 Prozentpunkte über dem der Vergleichsgruppen. Besonders hoch fallen die geschätzten Förderwirkungen dabei für Frauen in Ostdeutschland aus. Auch hier sind die Effekte deutlich geringer, wenn nicht der Verbleib in ungeförderter Beschäftigung, sondern die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und weiteren Maßnahmenmaßnahmen untersucht wird. Ganz besonders deutlich wird dies bei der Förderung mit dem Eingliederungszuschuss für Ältere in Westdeutschland: Gerade die älteren Vergleichspersonen nutzen Rückzugsmöglichkeiten aus dem Arbeitsmarkt und damit auch aus der registrierten Arbeitslosigkeit.

Im Rahmen der Hartz-Evaluation wurden zweitens auch die Auswirkungen gesetzlicher Änderungen beim Eingliederungszuschuss für Ältere auf die Gesamtgruppe älterer Erwerbspersonen ausgewertet. Im Ergebnis hatten weder die Ausweitung der Förderberechtigten für den Eingliederungszuschusses für Ältere auf Personen mit einer bis halbjährigen Arbeitslosigkeitsdauer im Jahr 2002 noch die Angleichung der Förderbedingungen von Älteren und Jüngeren im Jahr 2004 Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen der meisten hierdurch betroffenen älteren Personen. Lediglich bei betroffenen Frauen in Ostdeutschland verbesserten bzw. verschlechterten sich die Beschäftigungschancen infolge der gesetzlichen Änderungen. Allerdings betrafen die gesetzlichen Änderungen nur eine Teilgruppe der älteren Arbeitslosen, bzw. bezogen sich im Wesentlichen auf die Höchstdauer der Förderung.

Auch für den Rechtskreis SGB II fallen die Ergebnisse zu den Geförderten ähnlich aus. Für eine Kohorte von Förderzugängen im Februar bis April 2005 und die häufigste Förderdauer zeigt eine Wirkungsanalyse des IAB: 20 Monate nach Förderbeginn waren knapp 70 Prozent der Geförderten in regulärer Beschäftigung. In einer Vergleichsgruppe ähnlicher, aber ungeförderter Personen traf dies für weniger als 30 Prozent der Beschäftigten zu – der geschätzte Fördereffekt beträgt damit um die 40 Prozentpunkte. Ähnlich positiv fallen die Effekte auf die Vermeidung weiterer Zeiten der Arbeitslosigkeit und des Arbeitslosengeld-II-Bezugs aus.

Wenig bekannt ist zu möglichen Mitnahme- und Substitutionseffekten der Förderung. So liegt ein Mitnahmeeffekt vor, wenn ein Betrieb genau die Person fördert einstellt, die er auch ohne Förderung eingestellt hätte. Ersetzen geförderte Beschäftigte innerhalb eines Betriebes ungeförderter Arbeitnehmer, so spricht man von Substitutionseffekten. Verdrängungseffekte von ungeförderter Beschäftigungsverhältnissen treten auf, falls andere vergleichbare Betriebe infolge der Förderung Wettbewerbsnachteile haben und weniger ungeförderter Personen einstellen bzw. beschäftigen. Fallstudien aus dem Jahr 2000 lassen vermuten, dass Unternehmen Lohnsubventionen durchaus auch zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit einsetzen. Flexibilitätsbedürfnisse stehen hingegen einer Einstellung subventionierter Arbeitskräfte entgegen, da die Subventionierung eine bestimmte Mindestbe-

schäftigungsdauer voraussetzt. In einer Befragung zu 3.500 subventionierten Einstellungen aus dem Jahr 2000 antworteten Unternehmen – je nach Fördervariante – in 40 bis 60 Prozent der Fälle, dass sie mit einem Eingliederungszuschuss geförderte Personen auch ohne Zuschuss eingestellt hätten. Von den Personen, die aktiv durch die Arbeitsagentur vorgeschlagen wurden, wären 20 bis 30 Prozent der Geförderten auch ohne diesen Zuschuss eingestellt worden. Vermittlerbefragungen im Rahmen zeigen zudem, dass Betriebe bei Einstellungen überwiegend konkret nach Fördermöglichkeiten für einen bereits ausgewählten Bewerber fragen. Als wesentlicher Grund für die Inanspruchnahme von Eingliederungszuschüssen wurden Unsicherheiten über die Produktivität von Bewerbern genannt. Einstellungshindernis bei schwer vermittelbaren Personen sind offenbar weniger individuelle Produktivitätsdefizite als solche, sondern eher, dass Personengruppen wie Langzeitarbeitslosen allgemein eine geringere Produktivität zugeschrieben wird. In einer beachtlichen Anzahl von Fällen wurde diese Einschätzung nach einer Erprobungsphase im Betrieb revidiert.

Einige neuere Studien vergleichen daher die Beschäftigungschancen gefördert und ungefördert eingestellter Personen (für Eintritte aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im 2. Quartal 2003). Hierbei wird implizit so getan, also ob die Geförderten auch ohne Förderung einen Job erhalten hätten; von Interesse ist dann der Effekt der Lohnsubvention auf die Entlohnung und die Beschäftigungsdauer. Die Einstiegsgehälter geförderter und ähnlicher, aber ungeförderter Arbeitnehmer waren – so ein zentrales Ergebnis – im Mittel etwa gleich hoch. Nicht nur das: Im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz stieg das Entgelt beider Gruppen auch in ungefähr gleichem Ausmaß. Insgesamt waren die geförderten Personen in den 3 ½ Jahren nach Förderbeginn allerdings durchschnittlich zwei (West) bis vier (Ost) Monate länger regulär beschäftigt, wodurch auch ihre Gesamteinkünfte in diesem Zeitraum höher ausfielen. Aggregiert über den Beobachtungszeitraum von 3 ½ Jahren betrugen die zusätzlichen Einkünfte etwa 2.200 (Frauen in Westdeutschland) bis 4.900 Euro (Männer in Ostdeutschland). Geförderte Personen verblieben dabei deutlich länger im Betrieb: Nach einem Jahr bestand noch etwa die Hälfte der anfänglich geförderten, aber nur ein Drittel der ungefördert aufgenommenen Arbeitsverhältnisse. Eine fiskalische Kosten-Nutzen-Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Aufwendungen für den Zuschuss durch höhere Einnahmen und geringere Ausgaben im Beobachtungszeitraum mehr als amortisiert haben dürften. Eine ergänzende Analyse der zehn Branchen, in denen im Beobachtungszeitraum die meisten Eingliederungsgutscheine eingesetzt wurden, zeigte, dass Zuschüsse im 2. Quartal 2003 zahlenmäßig am häufigsten im Bausektor, bei den weiteren wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Einzelhandel sowie in der Zeitarbeitsbranche eingesetzt wurden. Die Ergebnisse bestätigen für die meisten Branchen, dass geförderte Arbeitnehmer bei der Einstellung ähnlich hohe Löhne wie ihre ungefördert eingestellten Kollegen erhielten, längerfristig aber durch höhere Beschäftigungsquoten von der Förderung profitierten.

Ergebnisse der oben genannten aktuellen Implementationsanalyse weisen schließlich darauf hin, dass die gegenwärtige Trennung zwischen verschiedenen Varianten von Eingliederungszuschüssen nicht zielführend ist. Erstens sind die Fachkräfte tendenziell damit überfordert, rechtssicher die zutreffende Variante auszuwählen. Zweitens kritisieren die Vermittler bei den Varianten für Ältere insbesondere die Mindestförderdauern als unangemessen lange. Drittens ist die bevorzugte Alternative zum Eingliederungsgutschein ist der Eingliederungszuschuss in seiner herkömmlichen Variante, der teils auch als schriftliche Zusage auf eine Förderung mit einem Eingliederungszuschuss an Arbeitsuchende ausgestaltet war.

4.2 Gründungsförderung im Rechtskreis SGB III

Gründungen aus der Arbeitslosigkeit unterstützt die Arbeitsagentur, indem Arbeitslose in der Anlaufphase ihrer Gründung eine finanzielle Förderung erhalten. Im Rechtskreis SGB III erfolgte die Förderung bis August 2006 durch Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss. Das Überbrückungsgeld wurde im Regelfall für sechs Monate in Höhe der Lohnersatzleistungen gezahlt; hinzu kam ein pauschalierter Sozialversicherungsbeitrag. Im Jahr 2003 kam der Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) als zweites Instrument der Gründungsförderung hinzu. Der Existenzgründungszuschuss wurde für bis zu drei Jahre gezahlt; die Förderhöhe sank (ausgehend von 600 € pro Monat im ersten Förderjahr) im Zeitverlauf. Dieses Instrument war damit vor allem für Personen mit einem geringen Arbeitslosengeldanspruch attraktiv. Im August 2006 wurden die beiden bisherigen Instrumente durch den neu geschaffenen Gründungszuschuss (§ 57 SGB III) abgelöst. Die Förderung erfolgt nun für neun Monate in Höhe des Arbeitslosengeldes sowie eines Zuschusses von monatlich 300 € für die soziale Absicherung. Sie kann nach einer Erfolgsprüfung um weitere sechs Monate verlängert werden, wobei der Zuschuss dann nur noch 300 € monatlich beträgt.

Zum Überbrückungsgeld und zum Existenzgründungszuschuss liegt inzwischen eine Vielzahl von Studien vor. Sie sind aus einer Forschungsgruppe hervorgegangen, an der das IAB, das DIW sowie das IZA beteiligt sind. Zum Gründungszuschuss liegen derzeit noch keine Wirkungsergebnisse vor.

- Im Kontext der „Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission“ wurden die Wirkungen von Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss auf die Geförderten – im Vergleich zu keiner oder einer späteren Förderung – untersucht (IAB et al. 2005, 2006, Baumgartner et al. 2006, Baumgartner/Caliendo 2008, Caliendo et al. 2006, 2007, Caliendo 2009, Caliendo/Kritikos 2009, 2010).
- Diese Analysen wurden nach Abschluss der Hartz-Evaluation fortgesetzt, um auch die längerfristigen Effekte einer Förderung zu ermitteln (Caliendo et al. 2009, 2010, Caliendo/Künn 2010).

Gegenstand der Studien sind Personen, die im 3. Quartal 2003 ein Unternehmen gegründet haben und dabei mit dem Überbrückungsgeld oder dem Existenzgründungszuschuss gefördert wurden. Jeweils etwa 3.000 Personen sowie eine Vergleichsgruppe ungeförderter Personen wurden in den Jahren 2004, 2005 und 2008 telefonisch befragt. Die Befragungen waren erforderlich, da die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit den Verbleib in Selbständigkeit nicht abbilden. Zeiten geförderter Selbständigkeit wurden im Rahmen der Evaluation bereits als „Erfolg“ gewertet.

Im Rahmen der Hartz-Evaluation zeigte sich zunächst, dass 28 Monate nach Förderbeginn immerhin noch um die 70 Prozent der Geförderten selbständig waren. Der Anteil lag beim Existenzgründungszuschuss leicht höher als beim Überbrückungsgeld (wobei bei ersterem der maximale Förderzeitraum erst nach 36 Monaten endete). Der Anteil der registrierten Arbeitslosen lag bei den Geförderten um etwa 20 bis 30 Prozentpunkte niedriger als in der Vergleichsgruppe ähnlicher, aber ungeförderter Personen. Der Anteil in Selbständigkeit oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung war unter den Geförderten beim Überbrückungsgeld etwa 30 bis 40 Prozentpunkte und beim Existenzgründungszuschuss etwa 40 bis 50 Prozentpunkte höher als bei den ähnlichen, aber ungeförderter Vergleichspersonen. Auch das Gesamteinkommen fiel bei den Gründern signifikant höher aus als in den Vergleichsgruppen (eine Ausnahme sind mit dem Existenzgründungszuschuss geförderte Frauen). Eine Auswertung unterschiedlicher Teilnehmergruppen weist dabei darauf hin, dass eine Förderung mit dem Überbrückungsgeld oder dem Existenzgründungszuschuss für ältere Männer und vormals Langzeitarbeitslose in Westdeutschland besonders effektiv war. Eine ergänzende Effizienzanalyse, in der die gesparte Arbeitslosenunterstützung den Programmkosten gegenübergestellt wird, kommt zu dem Schluss, dass das Überbrückungsgeld für die Geförderten nicht nur effektiv, sondern für die Arbeitsverwaltung auch monetär effizient war – die Einspareffekte lagen über den Maßnahmenkosten. Beim Existenzgründungszuschuss weist die Effizienzanalyse im Beobachtungszeitraum hingegen auf ein geringes monetäres Defizit für die Arbeitsverwaltung hin.

Auch auf längere Sicht ziehen die Forscher mehrheitlich eine positive Bilanz: Knapp 5 Jahre nach der Gründung sind – differenziert wurde nach Geschlecht und Ost-/Westdeutschland – immer noch 55 bis 70 Prozent der vormals Geförderten in Vollzeit oder Teilzeit selbständig tätig. Etwa weitere 20 Prozent gehen inzwischen einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach. Insbesondere unter den ehemaligen Überbrückungsgeld-Gründern gaben in den letzten beiden Jahren nur noch wenige die Selbständigkeit wieder auf. Insgesamt weisen die ehemaligen Maßnahmeteilnehmer eine deutlich bessere Arbeitsmarktbilanz auf als eine Vergleichsgruppe: Der Anteil in Selbständigkeit oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist zum Ende des Beobachtungszeitraums – je nach Untersuchungsgruppe – immer noch 20 bis 40 Prozentpunkte höher. Insgesamt waren die Geförderten im Beobachtungszeitraum 16 bis 30 Monate mehr beschäftigt und 13 bis 22 Monate weniger arbeitslos. Ihre monatlichen Arbeitseinkommen waren im Schnitt 150 bis 800 Euro

höher, wobei der Effekt bei den Männern deutlich stärker ausfällt. Vor allem bei den Überbrückungsgeld-Gründungen entstand zudem eine beachtliche Anzahl von zusätzlichen Arbeitsplätzen – je 100.000 Förderungen wurden etwa 80.000 zusätzliche Jobs (in Vollzeitäquivalenten) geschaffen.

Einschränkend ist aber zu beachten, dass – ähnlich wie bei den Eingliederungszuschüssen – zu möglichen Mitnahme- und Substitutionseffekten der Gründungsförderung wenig bekannt ist. Mitnahme liegt hier vor, wenn Arbeitslose auch ohne Förderung eine Gründung vorgenommen hätten und die Förderung ihre Erfolgchancen nicht beeinflusst hat. Eine Substitution findet statt, wenn die geförderten Gründer andere Personen aus dem Arbeitsmarkt verdrängen. Im Rahmen der oben erwähnten Befragungen gaben zwar etwa 75 Prozent der mit dem Überbrückungsgeld geförderten Gründer an, dass sie sich auch ohne Förderung selbständig gemacht hätten. Beim Existenzgründungszuschuss lag der entsprechende Anteil zwischen 60 und 70 Prozent. Zum Teil wären die Gründungen aber später oder in geringerem Umfang erfolgt. Selbst wenn Mitnahmeeffekte vorliegen (also eine bestimmte Tätigkeit auch ohne Maßnahme zustande gekommen wäre), kann die Förderung dennoch bewirken, dass die zukünftige Erwerbskarriere deutlich stabiler verläuft als dies ohne Förderung der Fall gewesen wäre.

4.3 Einstiegsgeld

Das Einstiegsgeld (§ 16b SGB II), das in ähnlicher Ausgestaltung bereits Bestandteil des Bundessozialhilfegesetzes war, kann bei erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (SGB II) die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung oder einer Selbstständigkeit durch einen zeitlich auf sechs bis 24 Monate befristeten Arbeitnehmerzuschuss fördern. Voraussetzung hierfür ist, dass die neue Tätigkeit geeignet ist, die Abhängigkeit von Transferleistungen auf Dauer zu verhindern. Zum Einstiegsgeld zur Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung liegen derzeit noch keine Evaluationsbefunde vor. Im Rechtskreis SGB II ist eine begleitende Förderung von Gründungen ausschließlich auf Basis des Einstiegsgeldes möglich; zudem können die Gründer Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern erhalten.

Eine Wirkungsstudie zum Einstiegsgeld bei selbständiger Tätigkeit haben Wolff/Nivorozhkin (2008) aus dem IAB vorgelegt. Sie untersuchen mit einem Vergleichsgruppenansatz die Effekte von Einstiegsgeld als Gründungsförderung für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die die Förderung erstmals zwischen Februar bis April 2005 erhielten. Die Analyse beschäftigt sich hauptsächlich mit den Wirkungen auf die Vermeidung von Arbeitslosengeld-II-Bezug und von Arbeitslosigkeit, da in der Prozessdatengrundlage keine Informationen über ungeforderte selbständige Tätigkeiten vorliegen.

Da nahezu alle Förderungen der Teilnehmer nach 18 Monaten abgeschlossen sind, sind vor allem die Wirkungen mehr als 18 Monate nach Teilnahmebeginn von Interesse. Die Schätzergebnisse zeigen, dass die Teilnehmer danach häufiger als die Vergleichspersonen nicht arbeitslos und auch seltener noch auf den Bezug von Ar-

beitslosengeld II angewiesen waren. So ist etwa 20 Monate nach Programmstart der Anteil der (ehemaligen) Teilnehmer, die nicht mehr auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, gut 10 bis 15 Prozentpunkte (je nach Personengruppe) höher als in der Vergleichsgruppe.

5 Beschäftigung schaffende Maßnahmen

Öffentlich geförderte Beschäftigung ist nachrangig zu Beschäftigung, zu Ausbildung und zu anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie ist auf Gruppen mit geringen Aussichten auf eine zügige Eingliederung in ungeforderte Beschäftigung zugeschnitten und kann mit einer sozialpädagogischen Betreuung oder Qualifizierung verbunden sein. Die Maßnahmen sollen die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Arbeitsloser steigern; sie können allerdings auch auf eine Folgeförderung vorbereiten, welche dann eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt beschleunigen soll. Darüber hinaus sollen sie aber auch die soziale Teilhabe der Geförderten verbessern, Demotivationsprozessen entgegenwirken und die Geförderten an eine regelmäßige Arbeit gewöhnen. Ebenso spielt die Entlastung von Teilarbeitsmärkten mit hoher Arbeitslosigkeit eine Rolle.

Die im Folgenden genauer diskutierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Arbeitsgelegenheiten konstituieren öffentlich geförderte, befristete Beschäftigungsverhältnisse, die im Normalfall nicht länger als ein Jahr dauern. Die geförderten Tätigkeiten sollen zusätzlich und im öffentlichen Interesse sein (eine Ausnahme können Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante sein). Auch der Kommunal-Kombi und der Beschäftigungszuschuss nach der Jobperspektive sind Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung. Für beide Maßnahmen wurden aber bislang keine Erkenntnisse über ihre Wirkungen veröffentlicht. Das Evaluationsprojekt zum Kommunal-Kombi läuft gegenwärtig noch. Befunde der Mitte 2011 abgeschlossenen Evaluation des Beschäftigungszuschusses wurden noch nicht publiziert.

5.1 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) werden in der Bundesrepublik Deutschland in unterschiedlicher Intensität – so insbesondere im Transformationsprozess in Ostdeutschland – eingesetzt. Seit 2008 ist die Förderung mit dieser Variante öffentlich geförderter Beschäftigung auf Arbeitslosengeld-I-Bezieher beschränkt.

Zu den Arbeitsmarktwirkungen auf die Teilnehmer liegen inzwischen zahlreiche Befunde vor:

- Ein Forschungsprojekt zu ABM, das die Universität Frankfurt im Auftrag des IAB durchführte, hat in Deutschland in der Wirkungsforschung Standards gesetzt. Die Forscher beobachteten Personen, die in ausgewählten Monaten der Jahre 2000 und 2001 in die Förderung eintraten, über einen Zeitraum von knapp 3 Jahren (Caliendo et al. 2004, 2008a, 2008b, Hujer/Thomsen 2010). Auch Forscher der Universität St. Gallen untersuchen Fördereintritte der Jahre 2000 bis 2002 (Lechner/Wunsch 2009, Wunsch/Lechner 2008).

- Etwas spätere Maßnahmeneintritte aus dem März 2003 untersuchen Stephan/Pahnke (2011). SÖSTRA et al. (2006) betrachten im Rahmen der Hartz-Evaluation fünf Teilnehmerkohorten, die jeweils im April der Jahre 2000 bis 2004 die Förderung begonnen haben.
- Die Studie von Hohmeyer/Wolff (2010b) aus dem IAB untersucht die ABM-Wirkungen für den Teilnehmerkreis der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.
- Die Erkenntnisse zu Teilnahmewirkungen werden durch einige Regionalstudien ergänzt (Hagen 2004, Hujer et al. 2004, Hujer/Zeiss 2003, 2005a, RWI/ISG 2006).

Die Frankfurter Studien weisen für Fördereintritte der Jahren 2000 und 2001 zunächst auf hohe „Einbindungseffekte“ hin: Während der Förderung suchen ABM-Teilnehmer offenbar weniger intensiv nach Erwerbsarbeit. Die Folge sind vorübergehend weit geringere Eingliederungschancen als für Vergleichspersonen. Die Effekte werden getrennt für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland ermittelt. Dabei zeigt sich: Bei Teilnehmern in Westdeutschland ist der Anteil in ungeförderter Beschäftigung in den ersten Monaten nach Förderbeginn zeitweise etwa 20 Prozentpunkte niedriger als in der Vergleichsgruppe. Für ostdeutsche Geförderte sind diese Einbindungseffekte etwa halb so hoch. Allerdings verringern sich die Unterschiede zwischen Teilnehmer- und Vergleichsgruppe mit der Zeit. Auch nach 35 Monaten lassen sich keine positiven Nettoeingliederungseffekte nachweisen. Eine Ausnahme sind Frauen in Westdeutschland, bei denen der Anteil in ungeförderter Beschäftigung rund 10 Prozentpunkte höher als bei der Vergleichsgruppe ist. Die Befunde der St. Galler Forscher fallen sogar noch etwas pessimistischer aus.

Nach Personengruppen weiter differenzierte Auswertungen der Frankfurter Wissenschaftler zeigen ferner, dass es einige Gruppen gibt, die von der Teilnahme eher profitieren als andere. Dies sind z. B. Langzeitarbeitslose, Personen mit Vermittlungshemmnissen, ältere Frauen in Westdeutschland, aber auch hochqualifizierte Männer. Durch eine ABM-Teilnahme verbesserten sich mittelfristig demnach überwiegend die Eingliederungschancen arbeitsmarktferner Personengruppen.

Studien für spätere Eintrittszeiträume kommen zu höchstens leicht besseren Einschätzungen. Für Eintritte aus dem März 2003 waren 3 ½ Jahre nach Maßnahmeneintritt die Effekte auf die Beschäftigungsquoten – differenziert nach Dauer der Förderung – insignifikant oder in sehr geringem Ausmaß positiv. Insgesamt waren die Geförderten im Beobachtungszeitraum 40 bis 50 Tage weniger ungefordert beschäftigt als die Vergleichspersonen. Im Rahmen der Hartz-Evaluation verglichen die Evaluatoren den Anteil der Übergänge in mindestens sechs Monate andauernde Beschäftigungsverhältnisse bei Geförderten und ähnlichen Vergleichspersonen. Für die Teilnehmerkohorten aus dem März 2000 bis 2003 werden negative, für die Teilnehmerkohorte des Jahres 2004 hingegen positive Beschäftigungseffekte der ABM-Teilnahme ermittelt; allerdings bleibt unklar, ob die Effekte statistisch signifikant sind.

Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die von Mai bis Juli 2005 ihre ABM-Teilnahme begonnen haben, sehen die Befunde optimistischer aus als die zuvor dargestellten Ergebnisse. Einbindungseffekte kurz nach Förderbeginn sind sehr niedrig. Das liegt mit daran, dass die Geförderten sich aus arbeitsmarktfremeren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und nicht wie in den zuvor betrachteten Studien aus Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III zusammensetzen. Für fast alle Gruppen treten positive Nettobeschäftigungseffekte der ABM-Teilnahme auf, die aber am Ende des Betrachtungszeitraums von 36 Monaten nach Förderbeginn für Männer sehr gering sind. Für ostdeutsche Frauen liegen sie bei rund 3 und für westdeutsche Frauen bei mehr als 10 Prozentpunkten.

Haupterkennnis der Regionalstudien ist, dass erhöhte ABM-Förderzahlen in den untersuchten Arbeitsagenturbezirken nicht dazu führen, dass langfristig die Arbeitsuchendenquote zurückgeht oder der Abgang von Arbeitsuchenden in ungeforderte Beschäftigung zunimmt. Die Ergebnisse beschränken sich aber auf Zeiträume vor dem Jahre 2005 und häufig noch die Zeit vor der Umsetzung der Gesetze zu modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Für die Einordnung der Integrationswirkungen von ABM sei abschließend aber noch einmal auf die Ziele verwiesen, die mit diesem Instrument verfolgt werden: Das Ziel Integration in den ersten Arbeitsmarkt wurde – auch infolge der ersten negativen Evaluationsergebnisse – für ABM mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hintenangestellt. Im Vordergrund stehen seitdem die Schaffung von Marktersatz in problematischen Teilarbeitsmärkten und der Erhalt sowie die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Dennoch muss auch bei Instrumenten, die nicht unmittelbar auf Integration in reguläre Beschäftigung zielen, gesichert sein, dass sie die Beschäftigungschancen der Teilnehmer nicht nachhaltig verschlechtern – etwa durch eine Stigmatisierung. Vor diesem Hintergrund stimmt es bedenklich, wenn ABM für viele Teilnehmergruppen signifikant negative Eingliederungswirkungen auslösen. Der Bedeutungsverlust im SGB III ist damit richtig und zwangsläufig. Auch ihre Abschaffung im Rechtskreis SGB II ist nachvollziehbar: Im SGB II konkurrierten ABM bis 2008 mit den Arbeitsgelegenheiten, die in ihrer Mehraufwandsvariante den Eingliederungstitel der Grundsicherungsstellen finanziell weit weniger belasten.

5.2 Arbeitsgelegenheiten

Die Förderung durch Arbeitsgelegenheiten ist seit ihrer Einführung im Januar 2005 auf erwerbsfähige Hilfebedürftige beschränkt. Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante (Zusatzjobs) konstituieren ein Sozialrechtsverhältnis, bei dem die Teilnehmer ihr Arbeitslosengeld II und eine Mehraufwandsentschädigung von 1 bis 2 Euro pro Stunde erhalten. Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante hingegen fördern sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ohne dass in der aktuellen Ausgestaltung Beiträge in die Arbeitslosenversicherung fließen.

Insbesondere die Teilnahmewirkungen von Zusatzjobs wurden bereits mehrfach untersucht. Fast alle Untersuchungen analysieren Prozessdaten von Jobcentern der Organisationsformen der Arbeitsgemeinschaften und getrennter Aufgabenwahrnehmung. Für zugelassene kommunale Träger sowie Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante gibt es hingegen bisher nur wenige Befunde.

- Hohmeyer/Wolff (2007, 2010a) und Wolff/Hohmeyer (2008) aus dem IAB analysieren eine Eintrittskohorte der Monate Februar bis April 2005 und verfolgen den Verbleib über gut 1 ½ Jahre. Da Jüngere unter 25 Jahren im SGB II eine besondere Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik sind und sehr häufig durch Zusatzjobs gefördert werden, haben Wolff et al. (2010) Zusatzjobwirkungen für diese Personengruppe näher untersucht. Thomsen/Walter (2010) untersuchen Zusatzjobteilnahmen für einen etwas späteren Zeitraum; sie betrachten die Wirkungen bis zu einem Jahr nach Förderbeginn.
- Zu den Teilnahmewirkungen von Zusatzjobs liegen auch Befunde aus dem Untersuchungsfeld 3 der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II vor. ZEW et al. (2008) beziehen auf Basis von Befragungsdaten zugelassene kommunale Träger mit ein, um Zugänge in Zusatzjobs im November und Dezember des Jahres 2006 zu untersuchen.
- Hohmeyer/Wolff (2010b) evaluieren schließlich – neben der Wirkung von Zusatzjob- und ABM-Teilnahmen – auch die Teilnahmewirkungen von Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante. Betrachtet werden Zugänge im Zeitraum Mai bis Juli 2005, der Beobachtungszeitraum umfasst drei Jahre.
- Hohendanner (2009) betrachtet im Gegensatz zu den anderen Studien nicht die Teilnehmer, sondern Betriebe, die Arbeitsgelegenheiten einsetzen. Durch den Vergleich mit ähnlichen Betrieben, die keine Arbeitsgelegenheiten nutzen, sollen mögliche Substitutionseffekte der Förderung abgeschätzt werden.

Die IAB-Forscher analysierten die Effekte von Zusatzjobs für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland und vergleichen ihren Arbeitsmarkterfolg mit dem von ähnlichen, nicht-teilnehmenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Die Wirkungen werden zudem nach Alter, Nationalität, Ausbildung, Arbeitsmarktlage, Zeit seit letzter Beschäftigung, Teilnahmedauer und Wochenarbeitszeit während der Teilnahme getrennt ermittelt. Die Förderung führt den Befunden nach kaum zu Einbindungseffekten. Die Teilnahme erhöht jedoch nur für bestimmte Teilnehmergruppen die Erfolgchancen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu gehören west- und ostdeutsche Frauen, Personen im Alter von 36 bis 50 oder 51 bis 62 Jahren, und insbesondere Personen, die mehrere Jahre lang nicht regulär beschäftigt waren. Ihre Chancen, einer ungeförderten Beschäftigung nachzugehen, liegen aufgrund der Förderung 20 Monate nach Förderbeginn rund 1 bis 6 Prozentpunkte höher.

Bei den jungen Männern und Frauen wurde ebenfalls nach Geschlecht und Ost-/Westdeutschland differenziert; weiterhin auch nach Schul- und Berufsausbildung sowie Erwerbserfahrung. Im Ergebnis wirkt sich die Teilnahme mittelfristig (28 Monate nach Förderbeginn) nicht nachweisbar auf ihren Arbeitsmarkterfolg aus. Für

Teilgruppen gibt es leicht positive Eingliederungswirkungen, wie für junge ostdeutsche Männer und westdeutsche Frauen ohne Berufsausbildung. Ihre Beschäftigungschancen liegen 28 Monate nach Förderbeginn um 3 bis 4 Prozentpunkte höher als für die Vergleichspersonen.

Im Rahmen der Evaluation der Experimentierklausel wurden die zugelassenen kommunalen Träger einbezogen. Die Evaluatoren stellen für die Teilnehmergruppe innerhalb eines Zeitraums von etwa einem Jahr insgesamt keine statistisch signifikanten Nettoeffekte der Zusatzjobs auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (inklusive geförderter Beschäftigung) fest. Geringfügige positive Teilnahmeeffekte von unter einem Prozentpunkt lassen sich für Männer, Nicht-Alleinerziehende und Geförderte ohne Migrationshintergrund feststellen.

Das IAB führte weiterhin auch eine Wirkungsanalyse für Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante durch. Vergleichspersonen waren ähnliche arbeitslose, erwerbsfähige Hilfebedürftige. Beschäftigungswirkungen stellen sich bei dieser Variante demnach recht rasch ein: Häufig liegt bereits gegen Ende des ersten Jahres nach Teilnahmebeginn der Anteil ungefördert Beschäftigter bei den Geförderten höher als bei der Vergleichsgruppe ähnlicher, aber ungeförderter Personen. Zum Ende des Betrachtungszeitraums von drei Jahren nach Förderbeginn betragen die Nettobeschäftigungseffekte – je nach Geschlecht und Ost-/Westdeutschland – zwischen 4 und 10 Prozentpunkten.

Auf der Betriebsebene besteht schließlich das Risiko, dass Betriebe ihre ungefördernten Beschäftigungsverhältnisse durch Arbeitsgelegenheiten ersetzen. Auch könnte Beschäftigung in Betrieben ohne Arbeitsgelegenheiten verdrängt werden. Deskriptive Befunde einer Sondererhebung des IAB-Betriebspanels zeigen: Für etwa ein Fünftel der Tätigkeiten war mindestens eine Berufsausbildung erforderlich, die Teilnehmer ermöglichten eine bessere Vertretung in Urlaubszeiten und übten Tätigkeiten wie reguläre Beschäftigte aus. Der Vergleich von Betrieben mit und ohne Arbeitsgelegenheiten weist dann allerdings darauf hin, dass auf der Betriebsebene weder in Ost- noch in Westdeutschland Substitutionseffekte auftreten. Auch finden sich bei den mittelbar betroffenen Firmen des IAB-Betriebspanels zumindest keine Hinweise auf Verdrängungseffekte bei Betrieben, die keine Maßnahmenteilnehmer beschäftigten.

6 Fazit und Ausblick

Insgesamt gibt es in Deutschland inzwischen einen breiten und hochwertigen Fundus an Ergebnissen der Wirkungsforschung, der eine gute Grundlage für politische Entscheidungen zur Weiterentwicklung des Rechtsrahmens der Arbeitsmarktpolitik bereitstellt. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass alle untersuchten Instrumentengruppen ihre Berechtigung haben. Die meisten Maßnahmen können die Beschäftigungschancen ganz bestimmter (aber eben nicht aller) Personengruppen verbessern. Die bisherigen Befunde lassen sich in aller Kürze wie folgt zusammenfassen:

- Quasi-marktlich organisierte Vermittlungsdienstleistungen verbessern die Integrationschancen instrumentenspezifisch nur für bestimmte Gruppen.
- Die Förderung der beruflichen Weiterbildung und auch die ehemaligen nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen verbessern die Integrationschancen häufig, die Wirkung erfolgt jedoch zeitverzögert und ist zum Teil eher schwach.
- Betriebsnahe Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie Eingliederungszuschüsse, Gründungsförderung oder die ehemaligen betrieblichen Trainingsmaßnahmen verbessern die Arbeitsmarktchancen der Geförderten; dabei besteht aber das Risiko von Mitnahmeeffekten.
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen verschlechtern die Integrationschancen der meisten Gruppen eher; Arbeitsgelegenheiten hingegen verbessern die Integrationschancen bestimmter Gruppen leicht.
- Maßnahmewirkungen unterscheiden sich häufig zwischen Gruppen von Teilnehmern und zwischen einzelnen Fördervarianten einer Maßnahme. Verbesserungspotenzial besteht vor allem bei der Zielgenauigkeit der Teilnehmerauswahl.

Die vorliegenden Befunde zeigen allerdings auch deutlich, dass weiterer Forschungsbedarf besteht: Bestimmte Maßnahmen oder Instrumente lassen sich mit Standardverfahren der Wirkungsforschung kaum auswerten. Bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen beruflicher Rehabilitation ist es allein auf Basis von Prozessdaten kaum möglich, alle für die Förderung und den Arbeitsmarkterfolg relevanten Merkmale der Geförderten zu berücksichtigen. Ähnliches gilt für junge Menschen, bei denen in der Regel zu wenig über ihre in den Prozessdaten erfasste „Vorgeschichte“ bekannt bzw. bei denen ein zu kurzer Zeitraum des Erwerbslebens erfasst ist, um zuverlässig „statistische Zwillinge“ für einen Vergleich auswählen zu können. Die Informationslücken lassen sich nur mit großem Aufwand durch gezielte Erhebungen bei Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden schließen, wobei die individuelle Bereitschaft, an Umfragen teilzunehmen und die Kapazität der Erhebungsinstitute die Größe des für Auswertungen erreichbaren Datensatzes begrenzen.

Ein noch wenig bearbeitetes Forschungsfeld ist die Organisation und Durchführung von Maßnahmen. Auffällig ist die zunehmende Nutzung von Gutscheinelösungen durch den Gesetzgeber. Die Untersuchungen zum Bildungsgutschein weisen auf

mögliche Selektivitäten beim Einlösungsprozess hin: Mit der Möglichkeit, sich den Träger einer bestimmten Bildungsmaßnahme auswählen zu können, wird die Position der Teilnehmenden zwar grundsätzlich gestärkt. Allerdings können dies nicht alle gleichermaßen nutzen; insbesondere geringer qualifizierte Personen lösen die erhaltenen Gutscheine mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein. Nicht eingelöste Gutscheine – insbesondere beim Vermittlungsgutschein ein nicht unbekannter Sachverhalt – erhöhen gleichermaßen den Aufwand für die Erschließung evaluationsgeeigneter Daten und die Interpretation der Ergebnisse der Analysen. Auch zu den Anreizeffekten der Vertragsgestaltung mit Dritten – z.B. bei Bildungsträgern, bei privaten Vermittlungsdienstleistern oder im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung – gibt es bisher keine Forschungsergebnisse.

Oft liegen nur wenige Anhaltspunkte dazu vor, warum Maßnahmen wirken oder eben nicht; hier stoßen ökonomische Ansätze an die Grenzen ihrer Aussagefähigkeit. Eine Verbreiterung der Kenntnisse über Kausalitäten ist ambitioniert und lässt sich nur über eine Erweiterung der Untersuchungen durch qualitative Analysen gewinnen. Insofern erscheint eine systematischere Verknüpfung von quantitativen Wirkungsstudien mit Implementationsstudien angebracht. Einmal geht es darum, aus den Befunden der Implementationsuntersuchungen Hypothesen abzuleiten, die ökonomisch getestet werden können. Zum anderen können Implementationsanalysen im Rahmen ökonomischer Analysen ermittelte mögliche Kausalzusammenhänge qualitativ überprüfen, um nach Formulierung neuer Erklärungsansätze diese dann einer erneuten Rechnung zuzuführen und deren Erklärungsbeitrag zu ermitteln.

Weitgehend fehlen bisher systematische Kosten-Nutzen-Analysen, die die erzielten unmittelbaren und mittelbaren Wirkungen abschätzen und den Kosten der Maßnahmen gegenüberstellen. Solche Kosten-Nutzen-Analysen erfordern – neben Abschätzungen der Förderwirkung – Informationen zu den spezifischen Maßnahmenkosten, den Verwaltungskosten und den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, Maßnahmenteilnahme und Beschäftigung auf das Steuer- und Transfersystem. Auf der Individualebene ist ein zentrales Problem, dass die Maßnahmenkosten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurzeit nicht auf Individualebene erfasst werden, und auch eine individuelle Zuweisung von Verwaltungskosten bzw. Gemeinkosten der Arbeitsförderung derzeit noch nicht möglich ist.

In der aktiven Arbeitsmarktpolitik gibt es schließlich eine ausgeprägte Dynamik: Die Instrumente, die Vermittlungsprozesse, die institutionellen Rahmenbedingungen, aber auch Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage verändern sich im Zeitablauf. Daraus resultiert eine eingeschränkte Übertragbarkeit früherer Studien zu Wirkungen und Effizienz des Instrumenteneinsatzes. Das Design der Maßnahmen, Teilnehmerzahlen und Teilnehmerstrukturen haben sich im zeitlichen Verlauf geändert; auch die Instrumente selbst wurden zum Teil weiterentwickelt. Es ist zu erwarten, dass sich daher auch die Wirkungen auf die Teilnehmenden geändert haben.

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsförderung und die erweiterten Handlungsspielräume für die Fachkräfte vor Ort machen die Evaluationsforschung dabei aufwändiger. Zum einen sind die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gefordert, deutlich mehr Informationen vor Ort zu erheben, um die Vielfältigkeit der praktischen Umsetzung abzubilden. Andererseits müssen die Fachkräfte ihre Aktivitäten und den Maßnahmeneinsatz umfangreicher als zuvor dokumentieren. Auch die Organisationsreform im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird zur Stärkung der dezentralen Entscheidungskompetenzen führen und damit die Vielfältigkeit der in der Praxis vorzufindenden Ausprägungen bei der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Handlungsansätze erhöhen.

Literaturverzeichnis

Baumgartner, H., Caliendo, M., Steiner, V. (2006), Existenzgründungsförderung für Arbeitslose – Erste Evaluationsergebnisse für Deutschland, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 75, 32-48.

Baumgartner, H.J., Caliendo, M. (2008), Turning Unemployment Into Self-Employment: Effectiveness of Two Start-Up Programmes, Oxford Bulletin of Economics and Statistics 70, 347-373.

Bernhard, S., Hohmeyer, K., Jozwiak, E., Koch, S., Kruppe, T., Stephan, G., Wolff, J. (2009), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Bertelsmann, 149-201.

Bernhard, S., Gartner, H., Stephan, G. (2008a), Wage subsidies for needy job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the German reforms, IAB Discussion Paper, 21/2008.

Bernhard, S., Brussig, M., Gartner, H., Stephan, G. (2008b), Eingliederungszuschüsse für ALG-II-Empfänger: Geförderte haben die besseren Arbeitsmarktchancen, IAB-Kurzbericht 12/2008.

Bernhard, S., Jaenichen, U., Stephan, G. (2006), Eingliederungszuschüsse bei Einarbeitung und erschwerter Vermittlung, Matching-Analysen auf der Basis von Prozessdaten, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 75, 67-84.

Bernhard, S., Jaenichen, U., Stephan, G. (2007), Eingliederungszuschüsse, Die Geförderten profitieren, IAB-Kurzbericht 9/2007.

Bernhard, S., Kruppe, T. (2010a), Effectiveness of further vocational training in Germany: Empirical findings for means-tested unemployment benefit recipients, mimeo.

Bernhard, S., Kruppe, T. (2010b), Vermittlungsgutscheine für Arbeitslose: Oft ausgegeben und selten eingelöst, IAB-Kurzbericht 21/2010.

Bernhard, S., Wolff, J. (2008a), Contracting out placement services in Germany. Is assignment to private providers effective for needy job-seekers? IAB Discussion Paper 5/2008.

Bernhard, S.; Wolff, J. (2008b): Arbeitslosengeld-II-Empfänger: Nur Wenige profitieren von der privaten Arbeitsvermittlung. IAB-Kurzbericht 05/2008.

Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R., Waller, M. (2006), Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland – eine Bestandsaufnahme, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 365-390.

Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Waller, M. (2007), Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany, IZA Discussion Paper 2885.

Bonin, H., Schneider, H. (2006), Wirksamkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung vor und nach den Hartz-Reformen, Wirtschaftspolitische Blätter 53, 155-165.

Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., Maier, M. (2007), Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence from Two Natural Experiments, ZEW-Discussion Paper 07-001.

Brussig, M., Bernhard, S., Jaenichen, U. (2008), Die Reform der Eingliederungszuschüsse durch Hartz III und ihre Auswirkungen für die Förderung von Arbeitslosen, Sozialer Fortschritt 57, 66-75.

Brussig, M., Schwarzkopf, M. (2011), Eingliederungszuschüsse als Instrument der Arbeitsmarktpolitik: Eine Implementationsstudie, IAB-Bibliothek 329, Nürnberg.

Büttner, T. (2007), Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41, 25-40.

Caliendo, M. (2009), Start-Up Subsidies in East Germany: Finally, a Policy that Works?, International Journal of Manpower 30, 625-647.

Caliendo, M. and Kritikos, A.S. (2009), Die reformierte Gründungsförderung für Arbeitslose – Chancen und Risiken, Perspektiven der Wirtschaftspolitik 10, 189-213.

Caliendo, M. and Kritikos, A.S. (2010), Start-Ups by the Unemployed: Characteristics, Survival and Direct Employment Effects, Small Business Economics 35, 71-92.

Caliendo, M., Hujer, R., Thomsen, S. L. (2004), Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 37, 211-237.

Caliendo, M., Hujer, R., Thomsen, S. (2005b), Individual employment Effects of Job Creation Schemes in Germany with Respect to Sectoral Heterogeneity, IAB Discussion Paper 13/2005.

Caliendo, M., Hujer, R., Thomsen, S. L. (2008a), The Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany – A Microeconomic Evaluation, in: Millimet, D., Smith, J., Vytlačil, E. (Hrsg.), Advances in Econometrics: Modelling and Evaluating Treatment Effects in Econometrics Volume 21, 381-428.

Caliendo, M., Hujer R., Thomsen S. L. (2008b), Identifying Effect Heterogeneity to Improve the Efficiency of Job Creation Schemes in Germany, Applied Economics 20, 1101-1122.

Caliendo, M., Kritikos, A., Steiner, V., Wießner, F. (2006), Existenzgründungsförderung in Deutschland, Zwischenergebnisse aus der Hartz-Evaluation, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 505-531.

Caliendo, M., Kritikos, A., Steiner, V., Wießner, F. (2007), Existenzgründungen, Unterm Strich ein Erfolg, IAB-Kurzbericht 10/2007.

Caliendo, M., Künn, S. (2010), Start-Up Subsidies for the Unemployed: Long-Term Evidence and Effect Heterogeneity, IZA Discussion Paper 4790.

Caliendo, M., Künn, S., Wießner, F. (2009), Ich-AG und Überbrückungsgeld – Erfolgsgeschichte mit zu frühem Ende, IAB Kurzbericht 3/2009.

Caliendo, M., Künn, S., Wießner, F. (2010), Die Nachhaltigkeit von geförderten Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit: Eine Bilanz nach fünf Jahren, *Journal for Labour Market Research*, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 42, 269-291.

Dann, S., Heinze, A., Hujer, R., Klee, G., Pfeiffer, F., Rosemann, M., Sörgel, W., Spermann, A., Wiedemann, E., Winterhager, H., Zeiss, C. (2005), Arbeitsmarktpolitik, Vermittlungsgutscheine auf dem Prüfstand, IAB-Kurzbericht 05/2005.

Deeke, A., Dietrich, H., Kruppe, T., Lott, M. Rauch, A., Stephan, G., Wolff, J. (2011, im Erscheinen), Geförderte Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland – aktuelle Evaluationsergebnisse im Überblick, *Sozialer Fortschritt*.

Deutscher Bundestag (2006), Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bundestagsdrucksache 16/3982.

Fitzenberger, B., Osikominu, A., Paul, M. (2010), The heterogeneous effects of training incidence and duration on labor market transitions, *IZA Discussion Paper* 5269.

Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R. (2008), Get training or wait? Long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany, *Annales d'Economie et de Statistique* 91-92, 321-355.

Fitzenberger, B., Osikominu, A., Waller, M. (2009), The Heterogeneous Effects of Training Incidence and Duration on Labor Market Transitions, Albert-Ludwigs-University Freiburg, mimeo.

Fitzenberger, B., Speckesser, S. (2007), Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany, *Empirical Economics* 32, 529-573.

Fitzenberger, B., Völter, R. (2007), Long-run effects of training programs for the unemployed in East Germany, *Labour Economics* 14, 370-755.

Hagen, T. (2004), Ökonometrische Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland auf Basis von Regionaldaten – Grundlegende Probleme und Ergebnisse dreier Ansätze, *Zeitschrift für Evaluation* 2/2004, 241-263.

Hartig, M., Jozwiak, E., Wolff, J. (2008), Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld-II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?, *IAB-Forschungsbericht* 06/2008.

Hartmann, J. (2004), Lohnkostenzuschüsse und Integration schwer vermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 284, Nürnberg.

Heinemann, S., Jaenichen, U., Stephan, G. (2006), Eingliederungszuschüsse, Förderumfang, Strukturen und Effektivität, *Bundesarbeitsblatt* 3-2006, 4-10.

Heinze, A., Pfeiffer, F., Spermann, A., Winterhager, H. (2005), Vermittlungsgutscheine, Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004, Teil III Mikroökonomische Wirkungsanalyse, *IAB-Forschungsbericht* 3/2005.

Hohendanner, Christian (2009), Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung – eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels, *IAB Discussion Paper* 24/2009.

Hohmeyer, K., Wolff, J. (2007), A fistful of Euros, Does One-Euro-Job participation lead means-tested benefit recipients into regular jobs and out of unemployment benefit II receipt?, *IAB Discussion Paper* 32/2007.

- Hohmeyer, K., Wolff, J. (2010), Direct job creation in Germany revisited: Is it effective for welfare recipients and does it matter whether participants receive a wage?, IAB Discussion Paper 21/2010.
- Hohmeyer, K., Wolff, J. (2010a), Wirkungen von Ein-Euro-Jobs für ALG-II-Bezieher: Macht die Dosierung einen Unterschied?, IAB-Kurzbericht Nr. 04/2010.
- Hohmeyer, K., Wolff, J. (2010b), Direct job creation in Germany revisited: Is it effective for welfare recipients and does it matter whether participants receive a wage?, IAB Discussion Paper 21/2010.
- Hujer, R., Blien, U., Caliendo, M., Zeiss, C. (2004), Macroeconometric evaluation of active labour-market policy – a case study for Germany, in: Descy, P., Tessaring, M. (Hrsg.), Impact of education and training (Third report on vocational training research in Europe), Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Hujer, R., Rodrigues, P. J. M., Zeiss, C. (2006), Makroökonomische Analyse der Effekte von Vermittlungsgutscheinen, in: Kruppe, T. (Hrsg.), Private Vermittlung als Unterstützung: Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg, 111-126.
- Hujer, R., Thomsen, S. L. (2010), How do the employment effects of job creation schemes differ with respect to the foregoing unemployment duration? Labour Economics 17, 38-51.
- Hujer, R., Thomsen, S., Zeiss, C. (2006a). The effects of vocational training programmes on the duration of unemployment in Eastern Germany, Allgemeines Statistisches Archiv 90, 299-322.
- Hujer, R., Thomsen, S., Zeiss, C. (2006b). The effects of short-term training measures on the individual unemployment duration in West Germany, ZEW-Discussion Paper 06-065.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2003), Macroeconomic Impacts of ALMP on the Matching Process in West Germany, IZA Discussion Paper 915.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2005a), Macroeconomic Impacts of Job Creation Schemes on the Matching Process in West Germany, Applied Economics Quarterly 51, 203-217.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2005b), Vermittlungsgutscheine – Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004, Teil IV Makroökonomische Wirkungsanalyse, IAB Forschungsbericht 4/2005.
- Hujer, R., Zeiss, C. (2006), Macroeconomic Effects of Short-Term Training Measures on the Matching Process in Western Germany, IZA Discussion Paper 2489.
- IAB, DIW, sinus, GfA, infas (2005), Zwischenbericht zum „Modul 1e: Existenzgründungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- IZA, DIW, infas (2006), Endbericht zum „Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- Jaenichen, U. (2002), Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, 327-351.

Jaenichen, U. (2005), Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen, in: Bellmann, L. Hübler, O, Meyer, W., Stephan, G. (Hrsg.), Institutionen, Löhne und Beschäftigung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 294, Nürnberg, 137-156.

Jaenichen, U., Stephan, G. (2009, online first), The Effectiveness of Targeted Wage Subsidies for Hard-to-Place Workers, Applied Economics, doi:10.1080/00036840802600426.

Jozwiak, E., Wolff, J. (2007), Wirkungsanalyse: Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II, IAB-Kurzbericht 24/ 2007.

Kluve, J., Schneider, H., Uhlendorff, A., Zhao, Z. (2007), Evaluating continuous training programs using the generalized propensity score, IZA Discussion Paper 3255.

Kopf, E. (2009), Short-term training variety for welfare recipients: The effects of different training types, IAB Discussion Paper 17/2009.

Kopf, E., Wolff, J. (2009), Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an, IAB-Kurzbericht Nr. 23/2009.

Kruppe, T. (2009). Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Sozialer Fortschritt 58, 9-19.

Kruppe, T. (Hrsg.), (2006a), Private Vermittlung als Unterstützung, Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg.

Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2005), Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, IAB Discussion Paper 03/2005.

Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2007), The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification, German Economic Review 8, 468-509.

Lechner, M., Miquel, R., Wunsch, C. (2010, im Erscheinen), Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, The Journal of the European Economic Association.

Lechner, M., Wunsch, C. (2009), Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to take off, Economics of Transition 17, 661-702.

Lechner, M., Wunsch, C. (2009), Are training programs more effective when unemployment is high?, Journal of Labor Economics 27, 653-692.

Osikominu, A. (2009), Quick Job Entry or Long-Term Human Capital Development? The Dynamic Effects of Alternative Training Schemes, IZA Discussion Paper 4638.

Paul, M. (2010), Many Dropouts? Never Mind! – Employment prospects of dropout from training programmes, mimeo.

Pfeiffer, F., Winterhager, H. (2006a), Selektivität und direkte Wirkungen von Vermittlungsgutscheinen, Empirische Befunde aus der Einführungsphase. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7, 395-415.

Pfeiffer, F., Winterhager, H. (2006b), Vermittlungsgutscheine und Beauftragungen Dritter im Vergleich. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 39, 425-445.

- Rinne, U., Schneider, M. and Uhlendorff, A. (2010, online first), Do the skilled and prime-aged unemployed benefit more from training? Effect heterogeneity of public training programmes in Germany, *Applied Economics*, doi: 10.1080/00036841003670697.
- Ruppe, K. (2009), Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in West-deutschland, IAB Discussion Paper 6/2009.
- Ruppe, K., Stephan, G. (2009), Förderung mit Eingliederungszuschüssen: Länger im Betrieb und gleicher Lohn, IAB-Kurzbericht 25/2009.
- RWI, ISG (2006), Endbericht zum „Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- Schneider, H., Uhlendorff, A. (2006), Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 39, 477-490.
- SÖSTRA, IMU-Institut, PIW, COMPASS (2006), Endbericht zum „Modul 1c: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.
- Stephan, G. (2008), The effects of active labor market programs in Germany. An investigation using different definitions of non-treatment, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 228, 586-611.
- Stephan, G. (2010a): Employer wage subsidies and wages in Germany – Some evidence from individual data, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 43, 53-71.
- Stephan, G. (2010b), Wages, employment and tenure of temporarily subsidized workers: Does the industry matter?, IAB Discussion Paper 12/2010.
- Stephan, G., Pahnke, A. (2010), The relative effectiveness of selected active labor market programs: An empirical investigation for Germany, The Manchester School, online first, doi: 10.1111/j.1467-9957.2010.02221.x.
- Thomsen, S. L., Walter, T. (2010), Temporary Extra Jobs for Immigrants: Merging Lane to Employment or Dead-End Road in Welfare?, *Labour* 24(s1), 114–140.
- Winterhager, H. (2006a), Private job placement services: A microeconomic evaluation for Germany. ZEW Discussion Paper 06-026.
- Winterhager, H. (2006b), Mikroökonomische Analyse der direkten Effekte von Beauftragungen mit der gesamten Vermittlung, in: Kruppe, T. (Hrsg.), *Private Vermittlung als Unterstützung: Eine Evaluation von Vermittlungsgutscheinen und Beauftragungen Dritter*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 301, Nürnberg.
- Winterhager, H., Heinze, A., Spermann, A. (2006), Deregulating job placement in Europe , A microeconomic evaluation of an innovative voucher scheme in Germany, *Labour Economics* 13, 505-517.
- Wolff, J., Hohmeyer, K. (2008), Wirkungen von Ein-Euro-Jobs: Für ein paar Euro mehr, IAB-Kurzbericht 02/2008.
- Wolff, J., Jozwiak, E. (2007), Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?, IAB Discussion Paper 29/2007.
- Wolff, J., Nivorozhkin, A. (2008), Start me up: The effectiveness of a self-employment programme for needy unemployed people in Germany, IAB Discussion Paper 20/2008.

Wolff, J., Popp, S., Zabel, C. (2010), Ein-Euro-Jobs für hilfebedürftige Jugendliche. Hohe Verbreitung, geringe Integrationswirkung, WSI-Mitteilungen, 63, 11-18.

Wunsch, C., Lechner, M. (2008), What did all the money do? On the general ineffectiveness of recent West German labour market programmes, Kyklos 61, 134–174.

WZB, infas (2005), Zwischenbericht zum “ Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

WZB, infas (2006), Endbericht zum “ Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

ZEW, IAB, IAT (2005), Zwischenbericht zum “Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

ZEW, IAB, IAT (2006), Endbericht zum “Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

ZEW, IAQ, tns emnid (2008), Endbericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“, Untersuchungsfeld 3: „Wirkungs- und Effizienzanalyse“.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
2/2011	Achatz, J. Trappmann, M.	Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grund- sicherung: Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren	2/11
3/2011	Patuelli, R. Schanne, N. Griffith, D.A. Nijkamp, P.	Persistence of regional unemployment: Applica- tion of a spatial filtering approach to local labour markets in Germany	2/11
4/2011	Riphahn, R.T. Trübswetter, P.	The intergenerational transmission of education- al attainment in East and West Germany	2/11
5/2011	Koller, L.	Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Leistungs- empfänger	2/11
6/2011	Brück-Kling- berg, A. Burkert, C. Garloff, A. Seibert, H. Wapler, R.	Does higher education help immigrants find a job? A survival analysis	3/11
7/2011	Mendolicchio, C. Paolini, D. Pietra, T.	Income taxes, subsidies to education, and in- vestments in human capital	3/11
8/2011	Mendolicchio, C. Paolini, D. Pietra, T.	Investments in education and welfare in a two- sector, random matching economy	3/11
9/2011	Antoni, M.	Lifelong learning inequality? The relevance of family background for on-the-job training	3/11
10/2011	Bruckmeier, K. Wiemers, J.	A new targeting - A new take-up? Non-take-up of social assistance in Germany after social policy reforms	4/11
11/2011	Mosthaf, A.	Low-wage jobs – stepping stones or just bad signals?	5/11
12/2011	Promberger, M.	Typenbildung mit quantitative und qualitative Daten: Methodologische Überlegungen	5/11
13/2011	Drasch, K.	Do changing institutional settings matter? Educational attainment and family related employment interruptions in Germany	6/11
14/2011	Zabel, C.	Lone mothers' participation in labor market programs for means-tested benefit recipients in Germany	6/11
15/2011	Osiander, Ch. Steinke, J.	Street-level bureaucrats in der Arbeitsverwal- tung: Dienstleistungsprozesse und reformierte Arbeitsvermittlung aus Sicht der Vermittler	7/11
16/2011	Oberschachtsiek, D. Scioch, P.	The outcome of coaching and training for self- employment	8/11

Stand: 31.08.2011

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

Impressum

IAB-Discussion Paper 17/2011

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp1711.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

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

Joachim Wolff
Telefon 0911.179 1248
E-Mail joachim.wolff@iab.de

Discussion Paper No. 06-065

**The Effects of Short-Term Training
Measures on the Individual Unemployment
Duration in West Germany**

Reinhard Hujer, Stephan L. Thomsen
and Christopher Zeiss

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Centre for European
Economic Research

Discussion Paper No. 06-065

The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany

Reinhard Hujer, Stephan L. Thomsen
and Christopher Zeiss

Download this ZEW Discussion Paper from our ftp server:

<ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp06065.pdf>

Die Discussion Papers dienen einer möglichst schnellen Verbreitung von
neueren Forschungsarbeiten des ZEW. Die Beiträge liegen in alleiniger Verantwortung
der Autoren und stellen nicht notwendigerweise die Meinung des ZEW dar.

Discussion Papers are intended to make results of ZEW research promptly available to other
economists in order to encourage discussion and suggestions for revisions. The authors are solely
responsible for the contents which do not necessarily represent the opinion of the ZEW.

Non-Technical Summary

With about 800 thousand newly promoted individuals in West and about 1.2 million in Germany in 2004, short-term training measures (*Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen*, TM) are the most important intervention of German active labor market policy. This is the first study analyzing the effects of these programs on the individual unemployment duration in West Germany. Since participation in TM should improve the search process for employment, we measure the effects of programs on the duration until individuals become employed. By applying a multivariate mixed proportional hazards model, we are able to consider information of the timing of treatment in the unemployment spell as well as observable and unobservable factors to control for selectivity. Moreover, we allow treatment effects to vary over time and take account of heterogeneity in the effects due to individual differences.

Based on three inflow samples into unemployment in West Germany of June, August and October 2000 that are followed up to December 2003, the estimates show that participation in TM clearly reduces the time individuals search for employment. Hence, programs are effective in shortening the unemployment duration of job seekers. The positive effects of TM affect the search process immediately from the start of the programs. The results show that TM are particularly successful in reducing the unemployment duration in the short- to mid-run. Considering the dynamics of the effects from the results of the extended model indicates that impacts of TM on the transition into employment are strongest during months 3 to 6 after the beginning of programs. Effects start to decrease after that time. More than 12 months after participation, program effects have vanished completely. From the analysis of heterogeneity due to individual characteristics, gender differences in impacts could be established. Although low qualified persons with some work experience benefit from programs, the impacts are larger for men than for women. In summary, the results show that TM are successful in reducing the unemployment duration of participating individuals and improve the employment chances of job seekers clearly.

THE EFFECTS OF SHORT-TERM TRAINING MEASURES ON THE INDIVIDUAL UNEMPLOYMENT DURATION IN WEST GERMANY*

Reinhard Hujer,[†] Stephan L. Thomsen[‡] and Christopher Zeiss[§]

[†] *J.W. Goethe-University, Frankfurt/Main, IZA, Bonn, ZEW, Mannheim*

[‡] *ZEW, Mannheim*

[§] *J.W. Goethe-University, Frankfurt/Main*

This version: September 11, 2006

Abstract

Short-term training measures are the most important intervention of German active labor market policy in terms of persons promoted. However, evidence on the impacts of programs is missing. This study analyzes the effects of these programs on the individual unemployment duration in West Germany. By applying a multivariate mixed proportional hazards model, we are able to consider information of the timing of treatment in the unemployment spell as well as observable and unobservable factors to control for selectivity. Moreover, we allow treatment effects to vary over time and take account of heterogeneity in the effects due to individual differences.

Keywords: Training Measures, Active Labor Market Policy, West Germany, Multivariate Mixed Proportional Hazards, Time-Varying Treatment Effects

JEL Classification: J64, J24, I28, C41, C14

*The authors thank Ralf Wilke for valuable comments, and Christian Brinkmann, Steffen Kaimer and the Institute for Employment Research (IAB) in Nuremberg for support in the preparation of the data. The usual disclaimer applies.

[†]Reinhard Hujer is Professor of Statistics and Econometrics at the J.W. Goethe-University of Frankfurt/Main and Research Fellow of IZA, Bonn and ZEW, Mannheim.

[‡]Stephan L. Thomsen is Research Associate at the Centre for European Economic Research (ZEW), L 7,1, D-68161 Mannheim, e-mail: thomsen@zew.de.

[§]Christopher Zeiss is Research Assistant at the Chair of Statistics and Econometrics, J.W. Goethe-University, PO Box 11 19 32, D-60054 Frankfurt/Main, e-mail: zeiss@wiwi.uni-frankfurt.de.

1. Introduction

The Federal Employment Agency (*Bundesagentur für Arbeit*, FEA) spends a significant share of the annual budget – about 19.5 billion Euro (36 percent) in 2004 – with the purpose to improve the employment chances of about 2.5 million persons participating in the different active labor market policy (ALMP) programs.¹ The most important program are short-term training measures (*Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen*, TM) with about 1.2 million newly promoted individuals in 2004 of which 788,533 joined programs in the western part. TM exceed other programs in West Germany by far, e.g., the second most important program have been bridging allowances for self-employed (*Überbrückungsgeld bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit*) with about 137,400 participants and vocational training programs (*Förderung der beruflichen Weiterbildung*) with about 124,000 individuals newly promoted.

The main purpose of TM is the integration of unemployed individuals and persons threatened by unemployment into employment by supporting them with a set of different courses and activities. This set comprises, e.g., aptitude tests, courses teaching presentation techniques for job applicants, as well as traditional training courses providing specific skills and techniques. TM are a labor supply side oriented intervention that either attempt to support the job placement on part of the employment agencies as well as the self-contained job search of the participants, or should adjust the qualification of the participants to the demands of the market. Therefore, TM generally aim to improve the prospects of job search, i.e., the job search process. For the empirical analysis it is useful to measure the impact of TM on the search process in terms of the duration of unemployment until a transition into employment or equivalently in the corresponding hazard rate. A further aspect to be considered in this context relates to the timing of treatment, i.e., the point of time the individual joins the TM in the unemployment spell. Standard evaluation literature usually deals only with binary information if an individual has received a treatment or not, see e.g., Heckman, LaLonde, and Smith (1999). In contrast, recent empirical literature points out the importance of information on the timing of treatment events. Abbring and van den Berg (2003) show that the timing of events conveys useful information for the identification of the treatment effect. In addition, Fredriksson and Johansson (2004) highlight the dynamic assignment of treatments and its serious implications for the validity of the conditional independence assumption commonly invoked in microeconomic evaluation studies.

These findings are important for evaluating TM as well. We therefore apply a multivariate mixed proportional hazards model (MMPH) to estimate the effects that uses the timing of treatment as identifying information. The model allows to control for observable and unobservable factors to identify the treatment effect in presence of selectivity, which is a major issue for all non-experimental evaluations. We focus on the impacts of TM on the search process for employment. In addition, we estimate the effects on the survivor function and the expected unemployment duration to allow interpretation of treatment effects in the vein of average treatment effects that are common to many evaluation studies. Our empirical analysis is based on data of three inflow samples into unemployment from June, August and

¹ Besides the goal of improving the employment chances there are a number of further purposes of German ALMP, e.g., the improvement of the balance between labor demand and supply or gender equality. All figures in this section are taken from Bundesagentur für Arbeit (2005a) except noted otherwise.

October 2000, where observations are followed until December 2003. The study is restricted to West Germany, since labor market and economic situation of West and East Germany are clearly different even more than a decade after German Unification in 1990.

A further important aspect of the following analysis is the development of the treatment effect over time. A time-varying treatment effect may arise if, e.g., it takes some time for the effects to develop and affect the search process, or if after a certain amount of time other effects, e.g., discouraged worker effects etc., overlay the program effect. To account for that we estimate an extended version of the model where treatment effects are allowed to vary over time. Moreover, effects may be heterogeneous due to individual characteristics, i.e., programs are more effective for some sub-groups of the labor market than for others. We regard this type of effect heterogeneity in a third model, and estimate the effects for selected sub-groups.

The paper is structured as follows: The first part of section two provides some stylized facts of the programs in Germany, the second part discusses theoretical impacts of TM on the search process for employment within the prototypical search model by Mortensen (1986). Section three presents the econometric model. The data used in the analysis and selected descriptive statistics are introduced in the fourth section. The empirical estimates of the impacts of TM are presented in section five. The final section concludes.

2. Short-Term Training Measures

2.1. Stylized Facts of Short-Term Training Measures in Germany

TM were introduced with the enactment of Social Code III (*Sozialgesetzbuch III*) in 1997/1998, see §§48-52. They replaced the former short-term qualification measures (*kurzzeitige Qualifizierungsmaßnahmen*), training measures for unemployment assistance/ benefit recipients and employment counseling measures (*Maßnahmen der Arbeitsberatung*). The primary purpose of TM is to improve the integration prospects of the participating individuals. For this reason, programs consist of three different types of measures (modules) that can be accomplished separately or in combination and allow a flexible implementation in line with the specific needs of the job seekers and the options of the local employment agencies as well.

The first module are aptitude tests (*Eignungsfeststellungen*) that last for up to four weeks. These tests are used to assess the suitability of job seekers in terms of skills, capability and labor market opportunities for employment or training. The measures of the second module of TM aim at improving the applicant's presentation and job search abilities (*Überprüfung der Verfügbarkeit/Bewerbertraining*). The activities support the individual's efforts to find work or efforts by the employment agency to place him/her, especially through job-application training, counseling on job search possibilities or measures assessing the unemployed person's willingness and ability to work (work-tests). Measures of the second module are promoted for up to two weeks. The last module contains practical training of the participants (for up to eight weeks) providing necessary skills and techniques required for placement in employment or vocational training (*Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten*). The courses cover specific

working techniques (e.g., business administration), computer courses and language courses. Combinations of modules, e.g., a job aptitude test followed by a computer course, could be granted for twelve weeks at maximum. TM are accomplished at service providers (*Bildungsträger*) and firms ensuring that activities are closely related to the market. Referring to the official statistics of the FEA, in 2005 about 34 percent of the participants joined programs of the first, about 19 percent of the second, and about 28 percent of the third module. Combinations amounted to 18 percent of all promotions. Furthermore, more than 95 percent of the participating individuals complete the TM; the main reason may be the short duration of programs.

Financial support is funded by FEA and covers course costs, examination fees, travel grants as well as child care. In addition, participants receive unemployment insurance (UI) payments or maintenance allowances if not entitled to UI. Decisions about support of courses and placement of job seekers are made by the employment agencies. Support is authorized on recommendation or with the approval of the agency only and activities are often initiated by caseworkers. However, TM may be initiated by job seekers, service providers or firms as well. A program must not be supported if it should lead to a recruitment at a former employer of the individual (during the last four years for more than three months subject to compulsory insurance), or if the employer has offered a job to the unemployed person before the current unemployment spell. Moreover, to avoid deadweight-losses, support is denied if the service provider could be expected to engage the participant without promotion in TM or if placement of suitable experts is possible.

Caseworkers possess a lot of discretion in the allocation of participants. Hence, it is interesting to know the determinants of their decisions. According to Kurtz (2003) who has interviewed a number of caseworkers about their preferences/ objectives/ reasons for offering TM, the most important factors are the placement chances of the individual after participation, the compensation of missing (professional) qualification, the improvement of the integration chances, but also previous knowledge as well as motivation of job seekers. The results indicate that caseworkers assess the preceding unemployment duration of minor importance for placement. Similar to the majority of ALMP programs, TM are offered to job seekers facing barriers to employment in particular, e.g., long-term unemployed. Higher educated persons (with university degree) are regarded more rarely.

The rising importance of TM within ALMP in West (and East) Germany becomes obvious from table 1 presenting the number of entries into the three most important ALMP programs as well as the unemployment rates for the years 2000 to 2004. Whereas the East German economy has been plagued by unemployment rates of 17.1 (2000) to 18.4 percent (2003), the analogue figures for West Germany were 7.2 (2001) to 8.5 percent (2004). The development of the ALMP mix reflects this regional difference as well. In West Germany, the focus is on programs that aim at adjusting the qualification of the individuals to the demands of the market. The emphasis in East Germany is on employment programs relieving the tense situation of the market. In both regions, but with a stronger emphasis in the West, the number of TM has increased significantly. In 2000, TM have been the second most important program with 285 (201) thousand persons promoted in West (East) Germany behind vocational training programs. Five years later, TM are the largest program with 789 (400) thousand participants (2004). This strong rise of TM has been accompanied by a decrease of the more traditional programs and reflects the reforms

TAB. 1: ENTRIES INTO SELECTED ALMP PROGRAMS AND UNEMPLOYMENT RATES IN 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Germany					
Short-term Training Measures	485,339	551,176	864,961	1,064,293	1,188,369
Vocational Training Programmes	522,939	441,907	454,699	254,718	185,041
Job Creation Schemes	265,563	194,633	162,737	146,824	153,021
Unemployment Rate (in percent)	9.6	9.4	9.8	10.5	10.6
East Germany					
Short-term Training Measures	200,712	232,261	351,867	373,930	399,836
Vocational Training Programmes	213,654	188,423	195,533	93,676	61,089
Job Creation Schemes	181,395	130,147	119,869	115,300	112,921
Unemployment Rate (in percent)	17.1	17.3	17.7	18.5	18.4
West Germany					
Short-term Training Measures	284,627	318,915	513,094	690,363	788,533
Vocational Training Programmes	337,880	261,199	259,166	161,042	123,952
Job Creation Schemes	78,684	61,890	42,862	31,515	40,079
Unemployment Rate (in percent)	7.5	7.2	7.7	8.4	8.5

Source: Bundesanstalt für Arbeit (2003; 2005a).

of German ALMP in 1998 and the following years.² The main reason for that reform was the high and persistent unemployment associated with a tense budgetary situation of the FEA. Until the end of the 1990s, vocational training programs and job creation schemes (*Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen*) have been the most important ALMP programs in Germany. Their importance decreased as both are long in duration (for up to three years) and expensive.³ TM are clearly shorter and program costs are much lower than for other measures. In 2004 (2003), the FEA spent 496 (577) million Euro on TM; the average costs per participant and month amounted to 538 Euro (Bundesagentur für Arbeit, 2005b).

Despite those facts, empirical evidence on the effectiveness is rare for Germany. Reasons for that maybe lack of appropriate data, heterogeneity of programs, and that TM are sometimes used as preparative measures for continuative participation in other ALMP programs. Biewen, Fitzenberger, Osikominu, and Waller (2006) estimate the impacts of different ALMP programs on the employment rate using propensity score matching. In particular, they compare short-term training measures, further training, and retraining programs (medium- and long-term training), and find positive effects for both gender in West Germany. The study by Stephan, Rässler, and Schewe (2006) is intended as an illustrative example for the evaluation of several ALMP programs on the basis of a new scientific data base of the FEA. Based on a 10 percent sample of all data, they estimate the impact of TM on the probability of remaining unemployed and the virtual duration of unemployment. The results indicate that only TM of the third module accomplished at firms reduce the probability of unemployment as well as the remaining unemployment duration. TM aiming to assess the willingness and the ability to work have negative effects on those outcomes.

On the European level, programs directly comparable to German TM are difficult to find since they

² Since 1998, the legal basis for ALMP in Germany was amended twice. In 2002, new instruments and a more 'activating' labor market policy were introduced; from 2004 onwards the four laws Modern Services on the Labor Market (Hartz-reforms) have been enacted to reach the goals of Lisbon treaty from March 2000.

³ In comparison, the spending of the FEA for vocational training programs (job creation schemes) amounted to 3,616 (1,212) million Euro in 2004. Costs per participant and month in 2004 were 1,573 (1,179) Euro.

are designed as a mixture of ‘traditional’ vocational training and job search assistance programs. There is a broad variety of studies evaluating effects of vocational training programs on different outcomes, particularly on the microeconomic level. The comprehensive survey tables in Kluve (2006) show rather mixed results of the effects that are negative in few cases and often insignificant or modestly positive. However, since vocational training programs are on average clearly longer than TM, effects are not directly comparable due to locking-in effects reported frequently. In contrast, job search assistance programs seem to be more similar to German TM. As the concept of these programs is relatively new, empirical evidence is less frequent. Examples are the studies by Weber and Hofer (2004a; 2004b) evaluating the effects of job search assistance programs for Austria. Their findings show that programs started during the first year of unemployment reduce participant’s unemployment duration; programs started later have the opposite effect. Unfortunately, a sufficient explanation for that large drop is missing. Crépon, Dejemppe, and Gurgand (2005) analyze the effects of intensive counseling schemes in France with respect to the duration as well as the recurrence of unemployment. Their results indicate positive effects on both, i.e., a reduced duration and a lower recurrence of unemployment for participants.

2.2. Impact of TM on the Search Process

Choosing a suitable outcome variable to measure program effects is an important issue for evaluation. As seen above, in order to improve the prospects for integration into employment, TM focus on two objectives. First, they attempt to improve the job placement on part of the employment agency as well as the self-contained job search of the participants. Second, programs are used to adjust the qualification of job seekers to the demands of the market. Therefore, TM should be expected to accelerate the job search period of the participants, i.e., they should reduce the unemployment duration. For a precise discussion of the impacts of TM on the unemployment duration, a consideration of a formal theoretical model is useful. To do so, we embed our discussion in the standard search model proposed by Mortensen (1986).

The prototype model explains the search behavior of unemployed individuals in terms of an optimal stopping problem in a dynamic and uncertain environment.⁴ The model specifies job search as a sequential sampling process, where an unemployed job seeker sequentially draws a sample from a wage offer distribution. For simplicity, one can think of a job seeker who sequentially applies for randomly selected jobs which are characterized by a wage offer (w). Due to market imperfections, the job seeker cannot observe the exact wage an offered job pays, but he is assumed to know the distribution of the wage offers. The wage offer distribution is characterized by the cumulative distribution function $F(w)$ for $0 < w < \infty$. The job seeker sequentially decides to accept or to reject the wage offer without possibility of recall. If the job seeker accepts a wage offer the search process stops and he becomes employed at wage w forever.⁵ Otherwise, the search process continues. The worker’s decision problem involves a choice of strategy for searching and the selection of a criterion that determines when an offered wage is acceptable (Mortensen, 1986).

In the model unemployed individuals aim at maximizing their expected present income over an infinite horizon, with the subjective rate of discount given by r . Wage offers arrive at random intervals

⁴ See Mortensen (1986) and Mortensen and Pissarides (1999) for a detailed discussion of the search model.

⁵ In the simple model, job-to-job transitions are excluded.

following a Poisson-process with arrival rate λ , and during the period of search unemployed job seekers receive unemployment benefits b net of search cost a per unit time. The basic version of the model is assumed to be stationary, i.e., the parameters λ , $F(w)$, b , a and r are constant and independent of time. Mortensen (1986) shows that the optimal strategy can be characterized by a reservation wage w^* that is determined by the fundamental equation

$$(\lambda + r)w^* = \lambda E(w) + \lambda \int_0^{w^*} F(w)dw + r(b - a). \quad (1)$$

In the empirical analysis, the variable of interest is the duration of unemployment until a transition into employment or equivalently the hazard rate, i.e., the rate at which job seekers escape from unemployment. Assuming that the reservation wage is stationary, the hazard rate results from the rate at which wage offers arrive times the probability that this offer is acceptable:

$$\theta = \lambda[1 - F(w^*)]. \quad (2)$$

Under the stationarity assumption, the hazard rate is constant over time which is not reasonable for the empirical analysis. In particular, analyzing the effect of policy changes implies that the relevant parameters are not stationary. In the case parameters are non-stationary, but changes are not anticipated, the hazard rate simply generalizes to a time dependent hazard $\theta(t) = \lambda(t)[1 - F(w^*; t)]$, see van den Berg (2001).

Having introduced a simple search model framework, the question arises how a participation in TM affects the duration of unemployment. According to the institutional set-up of TM, we can deduce two channels how programs affect the job search of the participants. First, TM that improve or support the job placement on part of the employment agency or the self-contained job search of the participants, can be expected to improve the search behavior of the participants by increasing the intensity as well as the efficiency of the search efforts. Second, TM that teach job relevant skills may improve the job opportunities of the participants by allowing them to apply for jobs which are on average associated with higher wages. In the following we will discuss both channels.

Considering the first channel, we assume that in particular TM in form of the first (*Eignungsfeststellung*) and the second module (*Überprüfung der Verfügbarkeit/Bewerbertraining*) improve the search behavior of the participants. Programs in terms of the first module may increase the efficiency of the job-placement process, since they support caseworkers in order to select more suitable job offers. Analogously, TM in terms of the second module may increase the efficiency and intensity of the self-contained job search by counsels with respect to the possibilities of job search or courses with respect to the application process. Improving the search behavior either by increasing the search intensity or efficiency means that TM affect the participants such that the number of jobs offers, that participants receive, increases. In what follows we assume that a participation in a training measure increases the number of job offers that arrive in the small interval dt . The impact of a participation in a TM on the search behavior is therefore represented by a change of the offer arrival rate λ . The impact of an increased arrival rate on the unemployment duration is given by

$$\frac{\partial \theta}{\partial \lambda} = [1 - F(w^*)] - \lambda f(w^*) \frac{\partial w^*}{\partial \lambda}. \quad (3)$$

The first term is the direct increase of the hazard rate due to an increased offer arrival rate λ . This positive effect is counteracted by a negative effect due to the reservation wage represented by the second term. From eq. (1) we find that $\frac{\partial w^*}{\partial \lambda} > 0$, i.e., a higher arrival rate increases the reservation wage which induces a negative indirect effect on the hazard rate. The net effect is obtained from the sum of the positive direct and the negative indirect effects, where a sufficient condition for a positive net effect on the hazard rate is a ‘log-concave’ wage offer density function (Mortensen, 1986). The model shows, that a participation in a TM which increases the search efficiency, directly lowers the unemployment duration on the one hand, but on the other hand makes the workers more selective with respect to the wage offers. However, note that the positive effect on the offer arrival rate may also be counteracted by a locking-in effect. Locking-in effects arise if individuals reduce their search activity during the period they actually participate in the program. An overall positive effect on the search efficiency therefore requires that a positive after-program effect dominates a negative locking-in effect.

In addition to the effect on the search behavior, a participation in a TM may improve job-relevant skills and therefore increases the job opportunities of the participants. In particular, TM in form of the third module have the objective to teach fundamental skills that are required to be placed into an employment or a vocational education. In the case a training measure increases the skills of the participant this is equivalent to an increased productivity. This allows participants to apply for job’s, which are on average associated with higher wages. In the following analysis we therefore assume that a participation in a training measure shifts the mean of the wage offers distribution $F(w)$ to a higher level.⁶ Following Mortensen (1986) we define a translation G of the wage offer distribution as $G(w + \mu) = F(w)$, where the mean of G is exactly μ units larger, but all other higher moments around the mean are the same. From

$$\lim_{\mu \rightarrow 0} \{[G(w) - F(w)]/\mu\} = \lim_{\mu \rightarrow 0} \{[G(w) - G(w + \mu)]/\mu\} = -f(w), \quad (4)$$

we find that a marginal increase in the mean of the distribution $F(w)$ decreases the probability to obtain a wage offer less or equal to w , provided that $\partial F(w)/\partial w = f(w)$ exists. Rewriting eq. (1) associated with the translation we get

$$(\lambda + r)w^*(\mu) = \lambda\mu + \lambda E_F(w) + \lambda \int_0^{w^*(\mu)} F(w - \mu)dw + r(b - a), \quad (5)$$

where $w^*(\mu)$ is the reservation wage associated with the wage offer distribution $G(w)$. Differentiating with respect to μ gives $\partial w^*(\mu)/\partial \mu = \theta(\mu)/[r + \theta(\mu)]$. With $0 < \theta(\mu)/[r + \theta(\mu)] < 1$, an increase in the mean of the wage offer distribution increases the reservation wage by an amount less than the increase in the mean (Mortensen, 1986). To obtain the effect of an increase of the mean of $F(w)$ on the unemployment duration, we derive from eq. (2):

$$\frac{\partial \theta(\mu)}{\partial \mu} = \lambda \left\{ f[w^*(\mu) - \mu] \left[1 - \frac{\partial w^*(\mu)}{\partial \mu} \right] \right\} > 0. \quad (6)$$

An increased mean of the wage offer distribution increases the hazard rate since the reservation wage increases by less than the mean of the wage offer distribution. Therefore, for the given higher mean the

⁶ Mortensen (1986) also considers changes in the variance of $F(w)$.

workers are less selective with respect to the wage offers. However, the effect on the reservation wage will be very small if the hazard rate is large compared to the interest rate.

An important issue of the policy analysis, which we have not addressed so far, is the question if policy changes are anticipated by the individuals. Individuals anticipating a future participation will adjust their optimal search strategy at the point in time the information of a participation arrives. Van den Berg (1990) shows that a shift in future time paths of the structural parameters induce searchers to be more selective in their search process if that shift increases expected discounted lifetime income. Furthermore, he notes that the signs of the derivatives with respect to the structural parameters are in accordance with signs of the derivatives in the stationary model.

The theoretical analysis in this section shows, that all three modules of TM can affect the search process – and therefore the individual unemployment duration – of the participants. However, the empirical analysis in the following section is restricted to a reduced form approach due to data limitations, and we could only estimate the composite effect of TM on the hazard rate into employment. Hence, the empirical analysis does distinguish between effects on the offer arrival rate and on the wage offer distribution. Moreover, it does not differentiate between the three modules and combinations of modules either.

3. Econometric Model

In this section we present the econometric model for the estimation of the treatment effect of TM on the unemployment duration. Major task of an econometric analysis in the non-experimental setting is to distinguish the causal treatment effect from possible selection effects with respect to the programme assignment. Generally, the assignment into a TM depends on the caseworkers decision and the agreement of the potential participant. Therefore, the decision whether to join a TM, most likely depends on the expected labor market performance of the potential participant. In other words, the assignment into programme is likely to be endogenous in a model that explains the unemployment duration. Therefore, the following empirical analysis is based on a multivariate duration framework introduced by Abbring and van den Berg (2003) that enables us to identify the treatment effect.

In the following we consider the population of inflows into unemployment. At the point in time an individual enters unemployment, we measure the duration until the individual enters employment (T_e) and the duration until he/she joins a TM (T_p). T_e and T_p are assumed to be non-negative and continuous random variables with realizations denoted as t_e and t_p .

The durations T_e and T_p are assumed to vary with time-invariant observable characteristics (x) and time-invariant unobservable characteristics (v_e, v_p). For the observable characteristics (x) we do not impose any exclusion restrictions, i.e., the observable characteristics are assumed to be the same for both durations. With respect to the unobservable characteristics we assume that v_e captures the unobserved heterogeneity of T_e and v_p captures the unobserved heterogeneity of T_p .

The fundamental assumption of the following model is that any dependence between T_e and T_p conditional on x and (v_e, v_p) stems from the causal effect of T_p on T_e . Then, the joint distribution $T_e, T_p|x, v$ is the product of the conditional distributions $T_e|T_p, x, v$ and $T_p|x, v$. Assuming further that $T_e, T_p|x, v$ is absolutely continuous we can specify the conditional distributions in terms of their hazard

rates (Abbring and van den Berg, 2004). Both hazard rates are specified as mixed proportional hazard (MPH) models,

$$\theta_e(t|t_p, x, v_e) = \lambda_e(t) \exp(x'\beta_e)v_e\mu(t - t_p, x)^{I(t>t_p)}, \quad (7)$$

$$\theta_p(t|x, v_p) = \lambda_p(t) \exp(x'\beta_p)v_p. \quad (8)$$

The hazard rate for the transition into employment (eq. 7) at time t consists of a baseline hazard $\lambda_e(t)$, a systematic part $\exp(x'\beta_e)$ and the unobserved heterogeneity term v_e . Basic feature of the MPH specification is that duration dependence and individual heterogeneity enter the hazard multiplicatively, see Lancaster (1979). The duration dependence, i.e., the shape of the hazard over time, is represented by the baseline hazard. Individual heterogeneity is regarded by the systematic part and the unobserved heterogeneity term. It is common to MPH models to specify the systematic part such that $\theta_e(t|t_p, x, v_e)$ and $\theta_p(t|x, v_p)$ are multiplicative in each element of x . The transition rate from unemployment into TM (eq. 8) is specified analogously with baseline hazard $\lambda_p(t)$, systematic part $\exp(x'\beta_p)$ and unobserved heterogeneity term v_p .

The treatment effect $\mu(t - t_p, x)^{I(t>t_p)}$ represents the causal effect of t_p on the hazard rate $\theta_e(t|t_p, x, v_e)$, where $I(t > t_p)$ is an indicator function taking the value 1 if $t > t_p$. The treatment effect can be interpreted as a shift of the hazard rate by $\mu(t - t_p, x)$ that is directly associated with the expected remaining unemployment duration. In that sense, a positive treatment effect will shorten the expected remaining unemployment duration. Hence, in the general specification, the treatment effect is allowed to depend on the time since treatment has started ($t - t_p$) and on the observable characteristics x in as well.

In the empirical analysis, we consider three (computational manageable) specifications of the treatment effect $\mu(t - t_p, x)^{I(t>t_p)}$. The first specifies the effect as a permanent and constant shift of the hazard rate at the moment the treatment starts (basic model). In this specification the effect is defined as $\mu(t - t_p, x)^{I(t>t_p)} = \mu^{I(t>t_p)}$. This specification serves a reference for two extensions with respect to the specification of the treatment effect. The first extension allows for a time-varying treatment effect, where the effect that is modelled as a piecewise-constant with two intervals, i.e., $\mu(t - t_p, x)^{I(t>t_p)} = \mu_1^{I(t_p < t \leq t_p + c)} \mu_2^{I(t > t_p + c)}$, and c is an exogenous constant. In this specification, the hazard rate shifts by μ_1 at the moment the individual starts to participate, and after a duration of length c the hazard is shifted by μ_2 . This extended specification allows to analyze the development of the treatment effect over time. A time-varying treatment effect might arise if, e.g., it takes some time for the effects to develop and affect the search process, or after a certain amount of time other effects, e.g., discouraged worker effects etc., overlay the program effect. Moreover, program effects may also differ by individual characteristics, i.e. programs are more effective for some subgroups of the labor market than for others. We take account of effect heterogeneity due to individual characteristics in a second extension, where we specify the treatment effect as a time-invariant effect that is allowed to vary with the observable characteristics, i.e. $\mu(t - t_p, x)^{I(t>t_p)} = \mu(x)$.

The basic assumption of the empirical model is that any selectivity is related to the observable and unobservable factors. Technically, selectivity means that those individuals who are observed to receive a treatment at t_p are a non-random subset with respect to t_e . Whereas any selectivity conditional on observable is captured by the systematic part in equation (7) possible selection on unobservable is captured

by a dependence of v_e and v_p . Generally, we assume that (v_e, v_p) is a random vector with distribution function $G(v_e, v_p)$ independent of x . In the case selectivity cannot fully be captured by the observable characteristics, we would observe a dependence of the unobserved heterogeneity terms and the indicator function for the treatment effect appears as an endogenous time-varying regressor.

A further important aspect of the model is the consideration of the information on the timing of the treatment within the unemployment spell. As Abbring and van den Berg (2003) demonstrate, this additional information conveys useful information on the treatment effect in the presence of selectivity. The timing of treatment is a useful information since it allows to distinguish between time-invariant selection effects embodied by the observable and unobservable characteristics, and a causal treatment effect that becomes effective at the moment the treatment starts. If we consider the timing of treatment, a positive causal treatment effect leads to a pattern where a transition into employment is typically realized very quickly after a transition into treatment, no matter of how long the elapsed duration of unemployment is. In contrast, in case of a selection effect we would observe a correlation between the points in time of the transitions into employment and program. E.g., a positive selection effect results in a pattern where a quick transition into program is followed by a quick transition into employment, i.e., both transitions occur very rapidly after the unemployment spell has started. Thus, the main difference between a treatment and a selectivity effect is that the treatment affects the transition rate into employment only after it has been realized whereas selectivity affects the transition rate everywhere. Furthermore, the inclusion of the timing of events as identifying information avoids to impose exclusion restrictions on the observable variables as it is the case in selection models. Such exclusion restrictions on x are often hardly to justify from a theoretical point of view, since the information that is available to the researcher is usually available to the individual under consideration as well.

Identification of the treatment effect requires that individuals do not anticipate future treatments. Anticipatory effects are present, if for example, those individuals who are informed about a future TM reduce their search activity in order to wait for the program. In that case, the hazard rate at t of an individual that anticipates a future treatment at time t_p , will be different from the hazard rate of an individual that obtains an alternative treatment at time t_p^* for $t \leq \min\{t_p, t_p^*\}$.⁷ Due to the anticipatory effect, the information on the timing of the event would not be sufficient for identification since a causal change of the hazard occurs at the moment the information shock of the treatment arrives. However, information on the timing of the treatment event is usual not available. Therefore, we assume that either participations in TM are not anticipated, or if they are anticipated individuals do not act on this information. In this context, it has to be noted that the assumption of no anticipatory effects does not rule out that the individuals act on the determinants of T_p . That is, individuals are allowed to adjust their optimal behavior to the determinants of the treatment process, but not to the realizations of t_p .

Abbring and van den Berg (2003) prove that with assumptions similar to those made in standard univariate MPH models, the bivariate model in eqs. (7) and (8) and the treatment effect in particular are identified. The identification is nonparametric, since no parametric assumptions with respect to the baseline hazard and the unobserved heterogeneity distribution are required (Abbring and van den Berg, 2003). In order to build the likelihood function for the estimation of the model, we have to consider

⁷ The alternative treatment at t_p^* includes the no-treatment case, see Abbring and van den Berg (2003).

censored observations. Let δ_e and δ_p be censoring indicators, with $\delta_e = 1$ ($\delta_p = 1$) if T_e (T_p) is right censored, the individual likelihood-contributions are given by

$$\ell_e(t|t_p, x, v_e) = f_e(t|t_p, x, v_e)^{\delta_e} \exp\left[-\int_0^t \theta_e(u|t_p, x, v_e) du\right]^{1-\delta_e}, \quad (9)$$

$$\ell_p(t|x, v_p) = f_p(t|x, v_p)^{\delta_p} \exp\left[-\int_0^t \theta_p(u|x, v_p) du\right]^{1-\delta_p}. \quad (10)$$

With the assumption that $T_e|t_p, x, v_e$ is independent from $T_p|x, v_p$ we can write (see van den Berg, 2001)

$$\ell_{e,p}(t|x) = \int_0^\infty \int_0^\infty \ell_e(t|t_p, x, v_e) \ell_p(t|x, v_p) dG(v_e, v_p). \quad (11)$$

Following Heckman and Singer (1984), the arbitrary distribution function $G(v_e, v_p)$ can be approximated by a discrete distribution with a finite number of mass points. For the unobserved heterogeneity distribution we assume two possible values for v_e and v_p each. Then four combinations with an associated probability are possible. This specification is rather flexible and computationally feasible (Richardson and van den Berg, 2001). The estimation is accomplished by maximum likelihood where the joint unobserved heterogeneity distribution adds seven unknown parameters to the model. For the estimation by maximum likelihood it is helpful to utilize a logistic specification for the probability, and the four probabilities are

$$\pi_{j,k} = \frac{q_{j,k}}{\sum_{m=1}^2 \sum_{n=1}^2 q_{m,n}}, \quad (12)$$

and $q_{j,k}$ are free parameters to be estimated.

4. Data and Descriptive Statistics

4.1. Data

The empirical analysis is based on three samples of inflows into unemployment in West Germany in months June, August and October 2000. The labor market status are observed until December 2003. The data were merged from several data sets for administrative purposes of the FEA. The main source of information is the job seekers data base (*Bewerberangebotsdatei*, BewA) that contains all registered job seekers in Germany, and comprises a large set of characteristics surveyed by caseworkers at the local employment agencies. Those characteristics cover information on the socio-demographic background of the individuals (e.g., age, marital status, gender), qualification details and placement restraints (e.g., schooling or health restrictions), and the date of entry into unemployment. The majority of the attributes in BewA are objective facts. In addition, there are some subjective ones as well, like the assessment of the individual's qualification by the responsible caseworker (*level of qualification*).

Additional information on programs is derived from an excerpt of the program participants' master data set (*Maßnahme-Teilnehmer-Grunddatei*, MTG). This data set consolidates details on all ALMP programs funded by the FEA. These data allow us to identify episodes of participation in TM and other ALMP programs. Unfortunately, we cannot distinguish between different modules of TM (see section 2.1), and analyze the effect of TM as a whole.

The outcome of interest (transition into employment) is extracted from the employment statistics register (*Beschäftigtenstatistik*, BSt). BSt includes all persons who are registered in the German social security system proving the individual pension claims. These are all persons employed compulsorily to social security.⁸ There are a number of wage subsidy programs that are recorded as employment in BSt. Hence, we merge information of MTG to distinguish spells of employment and programs in the observation period. For the employment periods we observe the associated record dates (usually at the end of the month) and for the program spells the exact entry and exit dates. The duration of unemployment until the first transition into employment, T_e , and until the first transition into TM, T_p , are calculated from this information with day as unit of time. Unfortunately, we are not able to observe the unemployment duration in terms of registered unemployment at the FEA. Instead, the time from entry into unemployment until employment (non-employment duration) serves as a proxy for the real unemployment duration of the individuals. In addition to registered unemployment that kind of proxy includes periods out of the labor force or receiving social benefits as well. For that reason, labor force movements as well as episodes of employment not subject to social security are not identified in the data. Therefore, the non-employment duration has to be assumed to be an upward biased proxy of the true unemployment duration. Fitzenberger and Wilke (2006) analyze unemployment durations in Germany dealing with similar problems. They suggest to use a lower (times of permanent income transfers) and an upper bound (non-employment duration) for the unemployment duration. Their results indicate that both bounds do not differ too strong if early retired older persons are excluded. For this reason and limitations of our data, we refrain from estimating the effects for the lower bound.

If an individual joins an alternative ALMP program before he/she becomes employed, we consider the unemployment spell to be censored at the point in time this transition occurs. In addition, both durations are censored if no transition within the observation window can be observed. Since the available data cover transitions from unemployment into employment only, we do not account for job-to-job transitions.

The initial sample contains 76,697 individuals with 23,630 individuals entering unemployment in June, 31,217 in August and 21,850 in October 2000.⁹ From this sample, we exclude all individuals who either joined alternative ALMP programs in the period from January 2000 up to their unemployment entry or exhibited failures in the data. This exclusion should ensure (to a limited extent) that persons became unemployed from employment or entered the labor force for the first time. For that reason, unemployment entry dates in the sample correspond to unemployment entry in economical sense. Furthermore, we restrict the sample for homogeneity reasons to domestic people who are neither disabled nor affected by other health restraints. Moreover, to avoid influences related to professional training we exclude persons younger than 25 years. Older individuals (above 55 years) are not considered in order to rule out selection due to early retirement. This exclusion should reduce the bias of the unemployment proxy as well (see Fitzenberger and Wilke, 2006). By imposing these restrictions, we are left with 35,706 individuals for analysis. We observe 1,366 of the individuals to enter a TM, i.e., 3.8 percent of the un-

⁸ Self-employed and pensioners are not included.

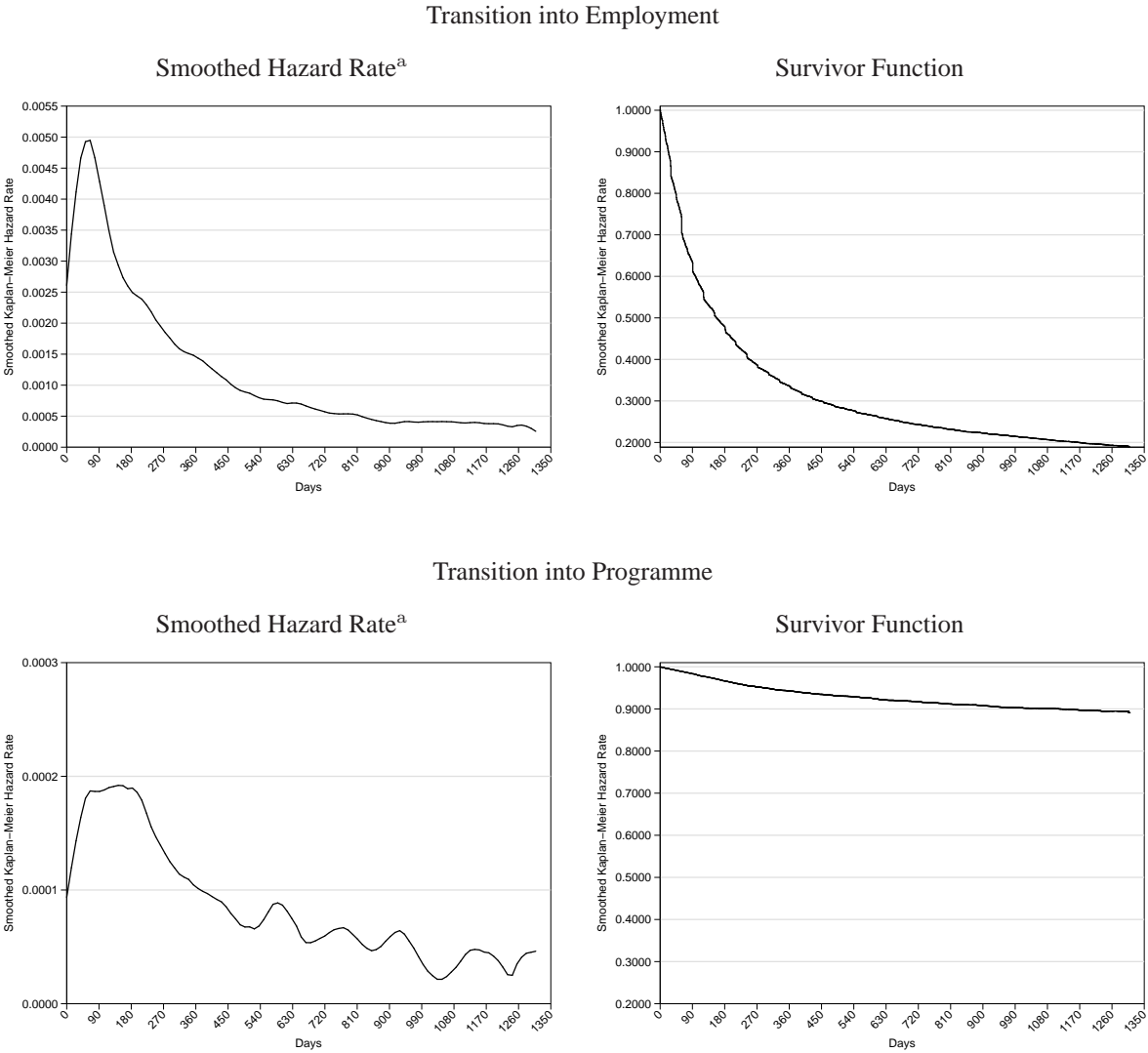
⁹ We consider differences due to the starting dates of the unemployment spell in calendar time by including dummy variables in the empirical analysis

employment spells until a transition into program are non-censored. With respect to the unemployment spells until a transition into employment we observe 25,651 (72 percent) non-censored spells.

4.2. Descriptive Statistics

Figure 1 presents Kaplan-Meier estimates of the hazard rates and survivor functions for the transition into employment and the transition into program. For the transition into employment we find a quite typical picture. In particular during the first three months, job seekers experience the highest probability to leave for employment. After that time, the chances of finding a job decrease strongly. The corresponding survivor function implies that the probability being still not employed after three months is almost 60 percent; after three years, this probability decreases to about 20 percent. The transition rate into TM

FIG. 1: NON-PARAMETRIC ESTIMATES



^a The bandwidth used in the kernel smooth to plot the estimated hazard function was set to 30.

establishes a slightly different picture. Job-seekers have the highest chances to enter a TM within the

first six to seven months after the start of unemployment. Afterwards, the hazard rate decreases clearly. It has to be noted that the hazard rate for the transition into TM is throughout significantly lower than the hazard rate for the transition into employment. Hence, the corresponding survivor function shows that an individual is still not assigned to TM with a probability of 90 percent even after three years.

Based on the results of the non-parametric estimates, we choose the number and limits of the intervals for the piecewise-constant baseline hazard rates of our model. Since the Kaplan-Meier estimates provide some differences in the development of both hazard rates over time, we regard eight intervals for the transition rate into employment and six for the transition rate into program. The interval limits of the hazard rate into employment are 90, 180, 360, 540, 720, 900 and 1,080 days. The analogue limits for the hazard rate into program are 180, 360, 540, 720 and 900 days, i.e., intervals last for six months.

TAB. 2: DESCRIPTIVE STATISTICS FOR COVARIATES¹

	Total	Particip.	Non-Particip.
Observations	35,706	1,366	34,340
Frequencies (in %)			
Women	47.40	48.02	47.38
Applicant for Full Time Job	79.01	77.45	79.07
Occupational Experience (Yes)	92.54	92.75	92.53
Vocational Education ²			
In-Firm Training	48.13	51.36	48.00
Off-the-Job Training	1.36	1.90	1.34
Vocational School	1.93	1.90	1.93
Technical School	4.47	3.37	4.52
University	5.17	4.03	5.22
Advanced Technical College	1.88	1.46	1.89
Level of Qualification ³			
University Level	6.11	4.32	6.18
Advanced Technical College Level	2.64	1.90	2.67
Technical School Level	2.95	2.64	2.65
Skilled Employee	44.39	47.29	44.28
Schooling ⁴			
CSE ⁵	48.74	48.98	48.73
O-Level (<i>Realschulabschluss</i>)	20.74	23.57	20.63
Advanced Technical College (<i>Fachhochschulreife</i>)	5.85	5.42	5.87
A-Level (<i>Abitur</i>)	13.01	10.83	13.10
Family Status ⁶			
Single Parent	6.21	6.59	6.19
Married	49.18	48.68	49.20
Desired Occupational Group ⁷			
Manufacturing Industry	33.10	31.26	33.17
Technical Occupation	3.68	5.20	3.62
Service Professions	60.04	59.96	60.04
Means			
Age	36.92	37.33	36.90
No. of Children	0.67	0.73	0.67

¹ All statistics are calculated at start of the unemployment spell.

² Reference Category: missing education.

³ Reference Category: with and without technical knowledge.

⁴ Reference Category: without graduation.

⁵ Certificate of secondary education (*Hauptschulabschluss*).

⁶ Reference Category: singles/not married.

⁷ Reference Category: agriculture, mining, fishery and miscellaneous occupations.

Table 2 presents means and frequencies of the observable covariates used in the analysis to point out equalities and differences. The results of Kurtz (2003) indicate that important determinants for the decisions of caseworkers to promote job seekers by TM are the placement chances after participation, the compensation of missing occupational qualification as well as previous knowledge and motivation. In the empirical analysis, we approximate missing occupational qualification as well as previous knowledge of the job seekers by using information on *occupational experience*, *vocational education*, *level of qualification* and *schooling*. The categorial variables have to be interpreted with respect to the following references: *vocational education* refers to missing education. For the assessment of the individual's qualification by the caseworker (*level of qualification*) we use individuals with or without technical knowledge. The *schooling* categories are in reference to persons without graduation. It becomes obvious, that participants do not differ much in these variables from other job seekers. However, the ratio of participants owning an O-level degree (*Realschulabschluss*) is larger (23.57 part. /20.63 non-part. percent) and that of persons with an A-level degree (*Abitur*) is smaller compared to that of non-participants (10.83/13.10 percent). Analogously, participants do less often own a technical school or university degree.

The life cycle position of the individual is an important determinant for the labor market performance as well. To capture its influence, we account for a number of sociodemographic attributes in the estimation. The *age*, *gender* (women), *marital status* and the *number of children* of the job seeker are considered. Moreover, we incorporate the labor market attachment and occupational group of the individual by using information on *application for full time job only* and *desired occupational group*. For the sake of completeness, it should be noted that the dummy variables for the *family status* are in reference to singles/ not married individuals and the dummy variables for the *desired occupational group* refer to individuals who want to work in the agriculture and fishery industry, the mining industry and miscellaneous professions.

The figures of Table 2 indicate that participating and non-participating people are on average not very different in the life cycle position, labor market attachment and occupational group. One obvious difference is that participants in TM do more often apply for technical professions than the average job seekers (5.20/3.62 percent). However, none of the covariates seems to determine participation or non-participation clearly. We are also not able to approximate the motivation of the job seekers from the set of variables. Hence, it is part of the unobserved heterogeneity we consider.

5. Empirical Evidence

5.1. Impacts of TM – Basic Model

We start the discussion of the effects of TM with the results of the basic model where the treatment effect is specified as a constant and permanent shift of the hazard rate (see Table 3). The main interest is in parameter μ , i.e., the causal impact of participation in a TM on the hazard rate into employment. The result establishes a clear positive treatment effect of $\exp(0.3915) = 1.48$ which could be interpreted as follows: At the point in time an individual enters a TM, the hazard rate into employment shifts by

TABLE 3: ESTIMATION RESULTS (BASIC MODEL)¹

Variable	Transition Rate into Employment		Transition Rate into Training- Programme	
	Coeff.	t-Value	Coeff.	t-Value
Baseline Hazard				
$\lambda_{90 \geq Y < 180}; \lambda_{180 \geq S < 360}$	0.3292	9.47	-0.0529	-0.498
$\lambda_{180 \geq Y < 360}; \lambda_{360 \geq S < 540}$	0.8828	10.35	-0.4016	-2.283
$\lambda_{360 \geq Y < 540}; \lambda_{540 \geq S < 720}$	0.5902	7.72	-0.3532	-1.525
$\lambda_{540 \geq Y < 720}; \lambda_{720 \geq S < 900}$	0.1723	2.21	-0.3882	-1.350
$\lambda_{720 \geq Y < 900}; \lambda_{S \geq 900}$	-0.2004	-2.43	-0.5738	-1.684
$\lambda_{900 \geq Y < 1080}$	-0.3794	-4.40		
$\lambda_{Y \geq 1080}$	-0.4673	-5.09		
Unobserved Heterogeneity (v_u, v_p)	2.9934	40.94	-4.0393	-8.733
Constant	-7.0471	-64.31	-6.3548	-13.843
Age	-0.0173	-14.71	-0.0015	-0.297
Women	0.0901	4.03	0.0410	0.355
Applicant for Full Time Job only	-0.0703	-2.65	0.0042	0.026
Occupational Experience (Yes)	-0.0466	-1.41	-0.1342	-0.884
No. of Children	0.0234	2.16	0.1098	2.266
Vocational Education				
– In-Firm Training	0.0282	1.03	0.1218	0.985
– Off-the-Job Training	-0.0052	-0.06	0.6648	2.227
– Vocational School	-0.0057	-0.08	-0.0254	-0.081
– Technical School	0.0763	1.45	-0.2677	-1.036
– University	-0.0195	-0.27	0.0591	0.175
– Advanced Technical College	-0.0611	-0.65	-0.0981	-0.253
Level of Qualification				
– University Level	-0.0467	-0.74	-0.4892	-1.614
– Advanced Technical College Level	-0.0723	-0.92	-0.3995	-1.110
– Technical School Level	0.0469	0.74	0.0097	0.021
– Skilled Employee	0.0558	2.14	0.1895	1.456
School Education				
– CSE ²	0.1108	3.28	0.1546	1.168
– O-Level (<i>Realschulabschluss</i>)	0.0643	1.60	0.3573	2.283
– Advanced Technical College (<i>Fachhochschulreife</i>)	-0.0061	-0.11	0.1931	0.883
– A-Level (<i>Abitur</i>)	0.0036	0.07	0.1435	0.698
Family Status				
– Single Parent	0.1367	3.20	-0.0072	-0.028
– Married	0.1278	5.63	-0.1606	-1.517
Occupational Group				
– Manufacturing Industry	0.1895	3.45	-0.1107	-0.492
– Technical Occupation	0.2402	3.24	0.8380	2.778
– Service Professions	0.2392	4.39	0.1134	0.500
Entry into the Sample				
– Entry in August	-0.0630	-2.98	0.2697	2.837
– Entry in October	-0.1723	-7.18	0.1718	1.709
Treatment Effect (μ)	0.3915	6.95		
q_1	2.3651	7.75		
q_2	-0.7747	-2.78		
q_3	2.4279	8.19		
π_1	0.0427			
π_2	0.4541			
π_3	0.0197			
π_4	0.4836			
Log-Likelihood	-186,602.27			

¹ Reference categories for categorical variables: Vocational education, *missing education*; level of qualification, *with and without technical knowledge*; schooling, *without graduation*; family status, *singles/not married*; desired occupational group, *agriculture, mining, fishery and miscellaneous occupations*.

² Certificate of Secondary Education (*Hauptschulabschluss*).

1.48. That is, the hazard rate of a participant, at any point in time after he/she has entered a TM, is 48 percent higher compared to an individual who has not entered a TM so far. Hence, TM enhance the search process of the participating individuals clearly, i.e., participation reduces the time persons seek for employment.

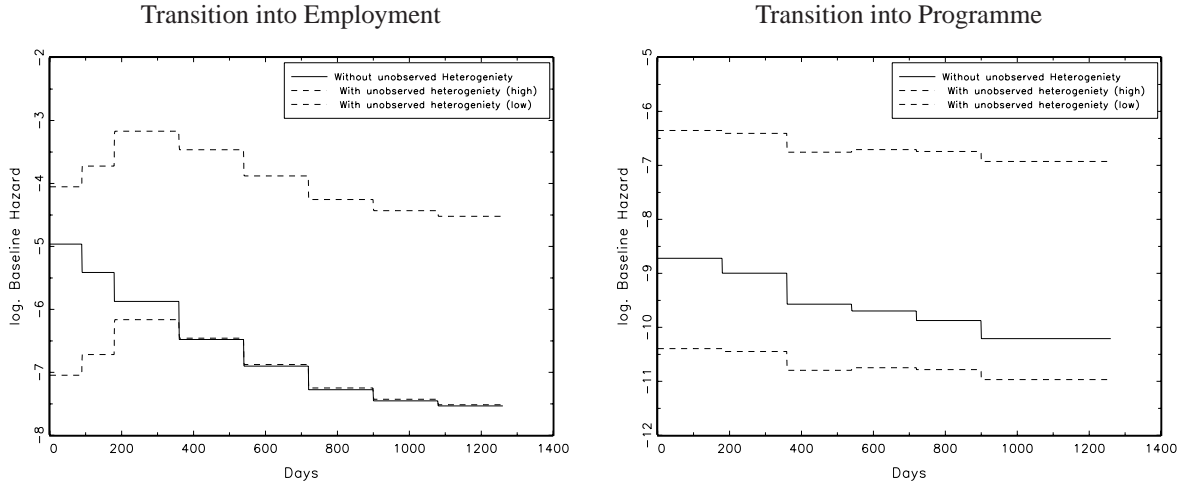
The observable covariates affect the transition rate into employment in different directions. It increases with the *number of children* and for *single parents* and *married* persons as well. As these variables are indicators on the responsibility of the job seeker for closely related persons, the results show that those persons are more successful in finding jobs. A possible reason maybe the higher willingness to actively seek for employment, but also the higher necessity to work. In addition, it should be noted that with respect to gender women require a shorter time to find a new occupation. Moreover, the transition rate into employment increases with qualification. *Skilled employees* are better off in finding a job compared to the unskilled. Owning a graduation from school provides a significant estimate for *CSE* only; for the other groups no differences could be attested. Persons who seek for jobs in the *manufacturing industry*, *technical occupations* or in *service professions* do also experience transitions into employment more often than the reference group (*agriculture, fishery, mining and miscellaneous other occupations*).

A quite common finding in the empirical literature is that older unemployed workers face barriers to employment. The estimate for *age* is in line with that. In addition, persons who are not open to part-time employment have a lower transition rate into employment (*applicant for a full time job only*). As we pool data from three months of inflows into unemployment for the analysis, possible differences due to seasonal figures have to be considered. The dummies indicate that the transition rate to employment is highest in the sample for persons who became unemployed in June 2000. Becoming unemployed in August is worse and the lowest transition rate is established for the October entries.

The estimates of the influence of the observable covariates on the transition rate into programs show a mixed picture. Due to statistical insignificance of most parameters, deriving clear rules of selection into programs is hampered. However, persons with *children* are preferred for participation in TM. The positive parameter of *off-the-job training* shows that those persons are favored by caseworkers compared to persons without vocational education. An increase of the transition rate could also be established for persons owning an *O-level* degree (compared to persons without graduation). In association with the large number of TM that are accomplished in Germany, the positive parameter for persons applying for *technical occupations* reflects (at least to some extent) the structural change of the German economy. Hence, in particular for those people the contents of TM may be useful to adjust their qualification to the demands of the market. Finally, the dummy for the unemployment entry shows that persons who became unemployed in August 2000 have increased participation chances. One reason could be that some TM are used as preparative courses for professional training in the apprenticeship system (starting in September).

To test the sensitivity of our results with respect to the unobserved heterogeneity distribution, we have estimated a model that accounts for selection on observables only (see Table A.1 in the appendix). With $\mu = \exp(0.1881) = 1.21$, the estimated treatment effect is smaller. Therefore, ignoring the unobserved influences in the selection process leads to a downward biased estimate of the treatment effect. Comparison of the estimates of the observable covariates shows that the inclusion of unobserved

FIG. 2: ESTIMATED BASELINE HAZARDS



heterogeneity reduces the significance of most of the parameters. The largest differences result for the estimated piecewise-constant duration dependence. The graphs of figure 2 compare the logarithms of the estimated duration dependence for the models with and without unobserved heterogeneity (baseline hazard rates). Starting with the model without unobserved heterogeneity, we find that the hazard rates into employment as well as into programs are decreasing functions. Hence, the model establishes a negative duration dependence. This finding is similar to the Kaplan-Meier estimates from above (see figure 1). In contrast, the hazard rates for the model considering unobserved influences provide a different picture. For the hazard rate into employment, the graph show a positive duration dependence during the first three intervals (0-89, 90-179, 180-359 days).¹⁰ For the remaining period until the end of the observation window, the function is decreasing and we find a negative duration dependence similar to the non-mixed model.

A similar picture could be revealed for the transition rate into programs. In the model accounting for unobserved heterogeneity, the function is decreasing during intervals one to three (0-179, 180-359, 360-539 days), but increases during the fourth interval (540-719). Afterwards, it decreases again until the end of the observation period. The findings point towards a dynamic sorting process captured by unobserved heterogeneity. A stronger duration dependence is a typical finding when unobserved heterogeneity is not considered, see e.g., Lancaster (1990). Hence, taking account of unobserved heterogeneity primarily affects the shape of the baseline hazard rates and the treatment effect. If we ignore unobserved heterogeneity the dynamic sorting processes due to unobserved characteristics would be assigned misleadingly to duration dependence (treatment effect or baseline hazard).

To shed more light on the treatment effect, we additionally calculate the effect of participation on the survivor function and the expected unemployment duration. These effects are comparable to av-

¹⁰ We have tested a set of different specifications for the numbers and lengths of the intervals for the baseline hazards. The final specification was chosen by two objectives: First, it provides the maximum of the likelihood function, and second, it fits well to the non-parametric estimates from figure 1.

erage treatment effects that are subject of many evaluation studies, see e.g., Heckman, LaLonde, and Smith (1999). In contrast to the effect on the hazard rate, the effect on the survivor function and the expected unemployment duration captures the dynamic accumulation of the treatment effect over the unemployment spell. However, considering these effects requires to be explicit with respect to the timing of treatment. Consider the average treatment effect of a treatment at time s compared to a treatment at a time k for $k \neq s$ in terms of the survivor function $\bar{F}_e(t|t_p, x, v_e)$ at time t . In the terminology of Holland (1986), we would refer to s as the treatment and to k as the control. The causal effect of the treatment s relative to the control k for individual i is then given by the difference of the survivor functions

$$\Delta(t)_{sk} = \bar{F}_e(t|s, x, v_e) - \bar{F}_e(t|k, x, v_e). \quad (13)$$

It is important to note that treatments are characterized by the time when they occur in this set-up, i.e., they could relate to the same type of course. The effect in terms of the survivor function implies a time path of the treatment effect which is determined by the effect of a treatment on the hazard rate. As Fredriksson and Johansson (2004) mention, this estimator is more fundamental than the effect in terms of the expected unemployment duration since the difference in the survivor functions integrates to the difference in the expected durations, i.e.,

$$\int_0^{\infty} \Delta(t)_{sk} dt = E[T_e|s] - E[T_e|k]. \quad (14)$$

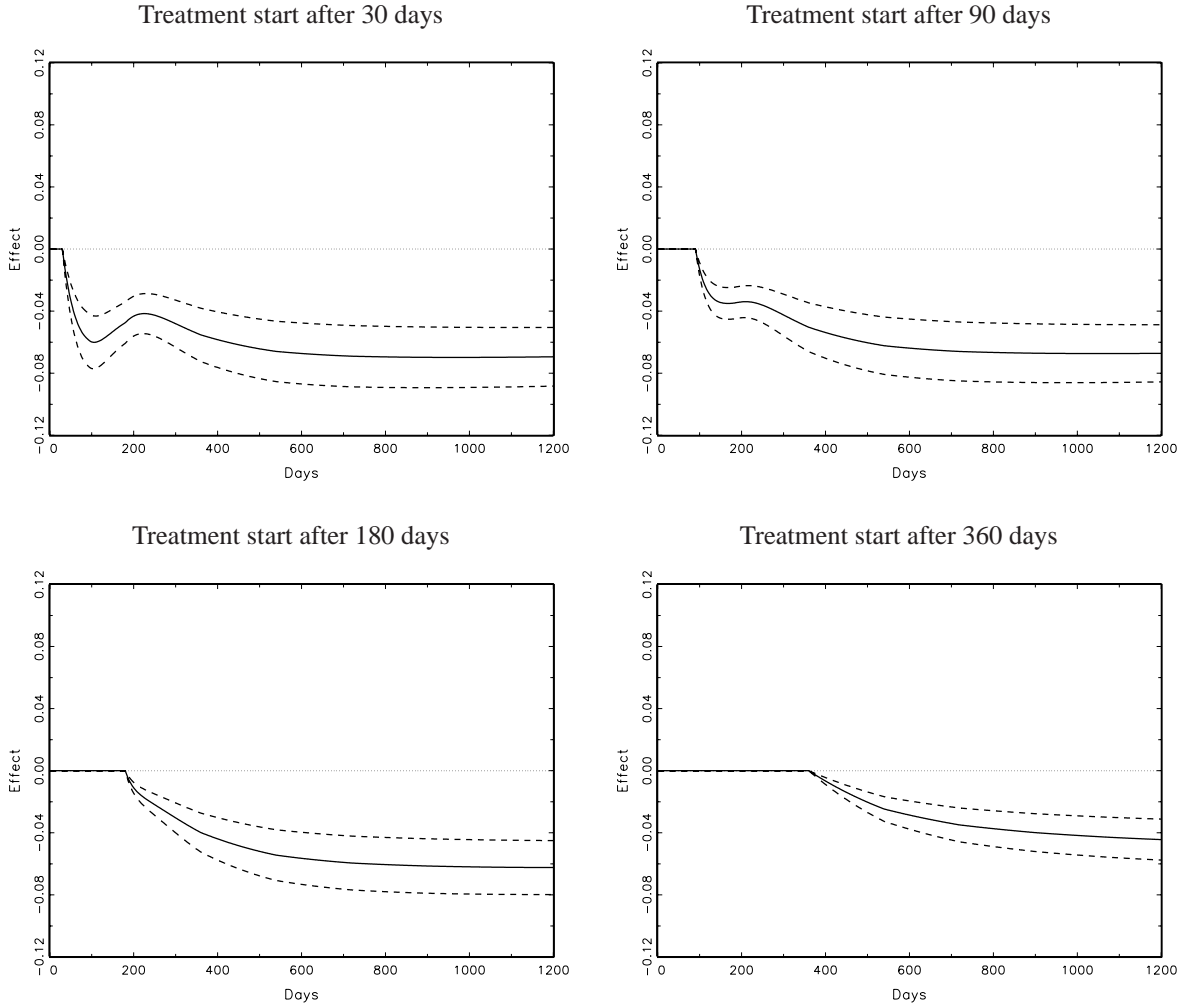
To calculate the effect of a participation in a TM, we predict the survivor function for the empirical model using the estimated parameters and means of the observable and unobservable covariates. The effects on the survivor functions are calculated for hypothetical program starts after 30, 90, 180 and 360 days of unemployment that are compared to the no-treatment case.

Figure 3 shows the treatment effect on the predicted survivor functions for the basic model with unobserved heterogeneity. Since the effect on the hazard rate is significantly positive, the effect on the predicted survivor function turns out to be significantly negative. Hence, for the period after the program start the predicted survivor function is generally below the survivor function for the no-treatment case. That is, the probability to be still unemployment at time t is significantly lowered. What becomes obvious from the figures is that impacts of TM are stronger when programs start earlier compared to starting later. Note, that this pattern primarily results from the specification of the treatment effect as a constant and permanent shift of the hazard rate. Furthermore, the impact is particularly strong early in the unemployment spell due to the multiplicative specification of the hazard rate and the shape of the baseline hazard. Moreover, we are able to derive the effect on the expected unemployment durations from the predicted survivor functions. The following results are obtained: We find a similar reduction of the expected unemployment duration for treatments starting after 30 and after 90 days with 40 and 39 percent respectively. However, if TM is started after six months or even one year of unemployment, the reduction of the unemployment duration is not as strong with only 36 and 30 percent.

5.2. Impacts of TM – Effect Heterogeneity

Up to now, the treatment effect of TM has been modelled as a permanent and constant shift of the hazard rate occurring at the moment the individual joins the program. However, it is reasonable to expect

FIG. 3: EFFECT ON THE PREDICTED SURVIVOR FUNCTION ^a



^a Solid line represents the treatment effect on the predicted survivor function and the dashed lines represent the 95% confidence band. Confidence bands are calculated by Delta-Method.

treatment effects to vary over time. On the one hand, program effects may need some time to unfold. This could be the case if participation in a TM is associated with a certificate handed out after the end of the course, e.g., for a computer course. Program effects may also be delayed since the newly received job application advices of the participants are not associated with instantaneous employment, but perhaps better perspectives. On the other hand, effects may vanish after a certain amount of time if, for example, participants are informed about available jobs they could apply for and this information becomes obsolete over time. The effect of ‘being informed’ consequently decreases.

In order to analyze the dynamic development of the treatment effect, we estimate an extended model where the treatment effect is allowed to vary over time. As presented in section 3, we specify the treatment effect as a piecewise-constant function $t - t_p$, where μ_1 is the treatment effect for period $[t_p, t_p + c)$ and μ_2 for period $[t_p + c, \infty)$. The specifications of baseline hazard, systematic part and unobserved heterogeneity are the same as in the basic model. We estimate three different models, with c

TAB. 4: TIME VARYING TREATMENT EFFECT

Effect	$c = 90$		$c = 180$		$c = 360$	
	Coeff.	t-Value	Coeff.	t-Value	Coeff.	t-Value
μ_1	0.2578	2.50	0.5297	5.37	0.5381	8.03
μ_2	0.4104	7.23	0.3412	5.26	0.1152	1.15
Log-Likelihood	-186,601.20		-186,600.92		-186,595.62	

set to 90, 180 and 360 days, i.e., the treatment effect is assumed to shift at these points of time. The results are given in table 4. The estimates for baseline hazard, systematic part and unobserved heterogeneity are similar to that of the basic model and we refrain from presentation.¹¹

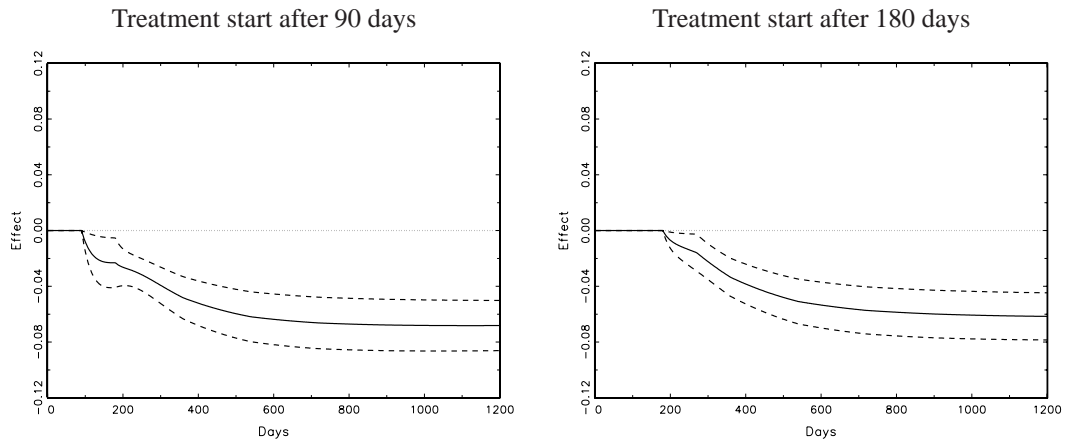
For the first two models, where the treatment effect is assumed to switch after 90 and 180 days, we find a positive effect on the hazard rate into employment for μ_1 and μ_2 . For the first model, the hazard rate is shifted by 30 percent during the first 90 days after the start of the TM and by 50 percent afterwards. The estimates of the second model imply that the shift of the hazard is even stronger during the first 180 days with 70 percent. For the remaining period, the effect is lower with an associated shift of 40 percent. This result suggests that the treatment effect increases within the first 6 months after the start of programs, and starts to decrease slightly afterwards. A possible explanation is that participants need some time to put the learned skills into practice. Taking a look at the model with $c = 360$ supports the finding. Here, a positive effect of TM is visible for μ_1 only, i.e., during the first year after start of programs with about 71 percent. Hence, as there is no effect of TM afterwards, i.e., program effects have completely vanished one year after participation. This finding implicates two conclusions: First, the positive effects of TM last for a limited period only. Participants who do not find employment during this period will lose the gains afterwards. Second, a possible reason for the variation of the treatment effect over time is the content of the program. The set-up of TM provides necessary skills, techniques, but also incentives for job seekers to apply for jobs. Apparently, after a certain amount of time negative effects of unemployment, like discouraged worker effects, stigmatization etc., overlay the positive treatment effects.

In analogy to the basic model we estimate the treatment effect on the predicted survivor functions for different starting dates of the treatment (after 90 and 180 days) for the extended model with time-varying impacts (figure 4). The pictures show some interesting features of the treatment effects when allowed to vary over time. Assuming the impact of TM to shift after 90 days ($c = 90$) reveals an almost similar effect on the survivor function as in the basic model. In contrast, if we assume the treatment effect to change after 180 days post program start, the picture is clearly different compared to the basic model. In particular during the first 180 days after program start we find a more pronounced positive effect of TM than in the basic model. Again, we could establish stronger effects if programs are started early in the unemployment spell. The strongest differences are observable for the case, when effects are assumed to shift after 360 days. During the first year after start of TM the effect on the survivor function increases steadily, so after one year it turns out to be considerably stronger than in the basic model. However,

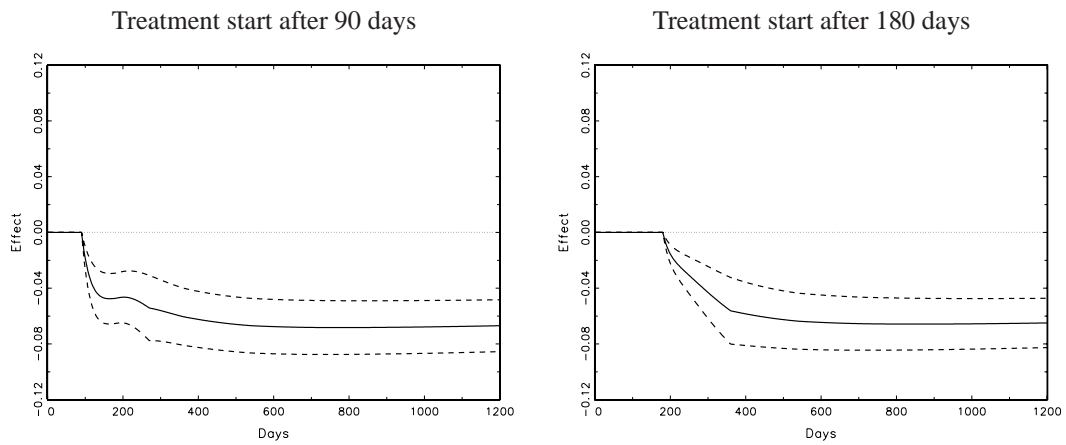
¹¹ The results are available on request by the authors.

FIG. 4: EFFECT ON THE PREDICTED SURVIVOR FUNCTION FOR THE EXTENDED MODEL^a

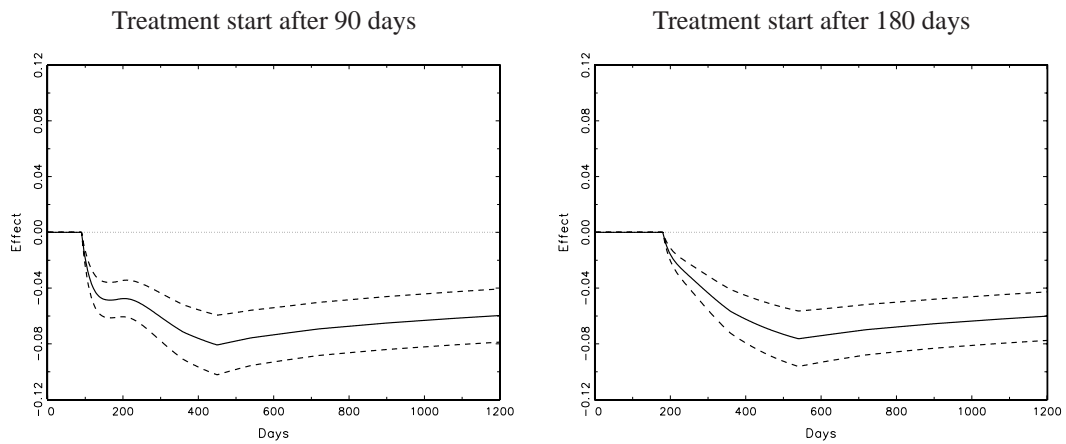
$c = 90$



$c = 180$



$c = 360$



^a Solid line represents the treatment effect on the predicted survivor function and the dashed lines represent the 95% confidence band. Confidence bands are calculated by Delta-Method.

afterwards it decreases and is almost identical to that of the basic model three years after. These results support the finding from above. The effect on the predicted survivor functions points towards a treatment effect during the first year after program start only.

Finally, we want to analyze whether treatment effects are heterogeneous due to individual characteristics. In particular, we analyze to what extent low qualified men with some work experience are affected by TM. In addition, we compare the effects to groups that differ in single characteristics. Namely, we estimate the effects for low qualified men who lack any work experience, but also for high qualified men with work experience (university or advanced technical college level). At last, we compare the results of men to that of low qualified women with work experience. To do so, we use another extension of the model where the impacts of TM are allowed to vary with observable characteristics. The treatment effect is specified as a permanent and constant shift of the hazard rate similar to the basic model. Again, for the baseline hazards, systematic part and unobserved heterogeneity we use the specifications of the basic model and do not report the estimates here.¹² Table 5 shows the results for the treatment effects.

The effect for low qualified men with work experience is $\exp(0.4854) = 1.62$ and higher than the average (basic model). Unfortunately, for higher educated people and for persons without occupational experience no differences could be found. However, for low qualified women with work experience, we estimate a treatment effect of $\exp(0.3099) = 1.36$. Although this group benefits from participation, the increase of the hazard rate is not as strong as for comparable men. Nevertheless, as the hazard rate into employment for low qualified, but experienced men (women) shifts by about 62 (36) percent due to participation. Hence, TM are clearly successful in improving the search efficiency for employment.

TAB. 5: EFFECT HETEROGENEITY DUE TO INDIVIDUAL CHARACTERISTICS

Effect	Coeff.	t-Value
Main Effect	0.4854	6.37
Women	-0.1755	-1.91
High Qualification	-0.0546	-0.29
Without Occupational Experience	0.1628	0.87
Log-Likelihood	-186,600.03	

6. Conclusion

TM are the largest single intervention of German ALMP. Programs aim at improving the search efficiency for employment by offering a diversity of courses and counseling activities. Based on data from administrative processes of the FEA we have analyzed the empirical effects of these programs. An important aspect for evaluation of program effects is the information on the timing of the treatment event in the unemployment spell. To take account of that as well as of observable and unobservable influences, we use a multivariate mixed proportional hazards model for estimation as suggested by Abbring and

¹² The results are available on request by the authors.

van den Berg (2003). In addition, we extend the model for analysis of heterogeneity in the effects: First, treatment effects are allowed to vary over time, i.e., we explicitly regard the possibility of program effects to develop or degenerate over time. Second, we consider differences in the effects due to individual characteristics. To shed more light on program impacts, we calculate the effects on survivor functions and the expected unemployment duration as well.

Based on three inflow samples into unemployment in West Germany of June, August and October 2000 that are followed up to December 2003, the estimates show that participation in TM clearly reduces the time individuals search for employment. Hence, programs are effective in shortening the unemployment duration of job seekers. The positive effects of TM affect the search process immediately from the start of the programs. The results show that TM are particularly successful in reducing the unemployment duration in the short- to mid-run. Considering the dynamics of the effects from the results of the extended model indicates that impacts of TM on the transition into employment are strongest during months 3 to 6 after the beginning of programs. Effects start to decrease after that time. More than 12 months after participation, program effects have vanished completely. From the analysis of heterogeneity due to individual characteristics, gender differences in the impacts could be established. Although low qualified persons with some work experience benefit from programs, the impacts are larger for men than for women. In summary, the results show that TM are successful in reducing the unemployment duration of participating individuals and improve the employment chances of job seekers clearly.

The empirical estimates of TM for West Germany are quite pleasant compared to the results of many ALMP programs in Germany and other countries. However, recommending an unrestricted use of programs in the future requires further research in several directions. Unfortunately, with the data at hand we were not able to conduct it yet. First, one shortcoming is that we could not distinguish between the different modules and combinations of modules in the analysis. Naturally, program effects may differ by those. Second, despite the positive effects on the transition rate into employment the time horizon of the analysis is too short to study the recurrence of unemployment. Third, the analysis is limited to West Germany. However, the East German labor market is plagued by higher unemployment. Hence, impacts for East Germany have to be studied as well. Finally, since some TM are used as preparative measures for other ALMP programs, TM should be analyzed with respect to this purpose. Despite those further research questions, the results presented in this study are an important first evidence on the effects of TM. They show that reforming labor market policy during the last years in Germany yields fruits.

References

- ABBRING, J. H., AND G. J. VAN DEN BERG (2003): "The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models," *Econometrica*, 71(5), 1491–1517.
- (2004): "Analyzing the Effect of Dynamically Assigned Treatments Using Duration Models, Binary Treatment Models, and Panel Data Models," *Empirical Economics*, 29(1), 5–20.
- BIEWEN, M., B. FITZENBERGER, A. OSIKOMINU, AND M. WALLER (2006): "Employment Effects

- of Short and Medium Term Further Training Programmes in Germany in the Early 2000s,” Working Paper, Goethe University Frankfurt.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2005a): “Arbeitsmarkt 2004 – Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit,” 53. Jahrgang, Nürnberg.
- (2005b): “Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2004,” 53. Jahrgang, Nürnberg.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2003): “Arbeitsmarkt 2002 – Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit,” 51. Jahrgang, Nürnberg.
- CRÉPON, B., M. DEJEMEPPE, AND M. GURGAND (2005): “Counselling the Unemployed: Does It Lower Unemployment Duration and Recurrence?,” Working Paper no. 2005-27, Paris-Jourdan Sciences Economiques.
- FITZENBERGER, B., AND R. WILKE (2006): “Censored Box-Cox Quantile Regression for Unemployment Duration in Germany,” mimeo, Centre for European Economic Research.
- FREDRIKSSON, P., AND P. JOHANSSON (2004): “Dynamic Treatment Assignment - The Consequences for Evaluations Using Observational Data,” Discussion Paper No. 1062, IZA, Bonn.
- HECKMAN, J. J., R. J. LALONDE, AND J. A. SMITH (1999): “The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs,” in *Handbook of Labor Economics*, ed. by O. Ashenfelter, and D. Card, vol. 3A, chap. 31, pp. 1865–2097. Elsevier, Amsterdam.
- HECKMAN, J. J., AND B. SINGER (1984): “The Identifiability of the Proportional Hazard Model,” *Review of Economic Studies*, 39-6257, 231–241.
- HOLLAND, P. W. (1986): “Statistics and Causal Inference,” *Journal of the American Statistical Association*, 81, 945–960.
- KLUVE, J. (2006): “The Effectiveness of European Active Labor Market Policy,” Discussion Paper No. 2018, IZA, Bonn.
- KURTZ, B. (2003): “Trainingsmaßnahmen – Was verbirgt sich dahinter?,” Werkstattbericht Nr. 8, IAB.
- LANCASTER, T. (1979): “Econometric Methods for the Duration of Unemployment,” *Econometrica*, 47, 939–956.
- (1990): *The Econometric Analysis of Transition Data*. Cambridge University Press, Cambridge, New York, Oakleigh.
- MORTENSEN, D. (1986): “Job Search and labor market analysis,” in *Handbook of Labor Economics Vol.II*, ed. by O. Ashenfelter, and D. Card, pp. 849–919. Elsevier, Amsterdam.
- MORTENSEN, D., AND C. PISSARIDES (1999): “Unemployment Responses to ‘Skill-Biased’ Technology Shocks: The Role of Labour Market Policy,” *The Economic Journal*, 109, 242–265.

- RICHARDSON, K., AND G. J. VAN DEN BERG (2001): "The Effect of Vocational Employment Training on the Individual Transition Rate from Unemployment to Work," *Swedish Economic Policy Review*, 8(2), 175–213.
- STEPHAN, G., S. RÄSSLER, AND T. SCHEWE (2006): "Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit - Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde," Discussion Paper No. 07/2006, IAB.
- VAN DEN BERG, G. J. (1990): "Nonstationary Job Search Theory," *Review of Economic Studies*, 57, 255–277.
- VAN DEN BERG, G. J. (2001): "Duration Models: Specification, Identification, and Multiple Durations," in *Handbook of Econometrics*, ed. by J. J. Heckman, and E. Leamer, vol. 5, chap. 55, pp. 3381–3462. North-Holland, Amsterdam.
- WEBER, A., AND H. HOFER (2004a): "Are Job Search Programmes a Promising Tool? A Microeconomic Evaluation for Austria," Discussion Paper No. 1075, IZA, Bonn.
- (2004b): "Employment Effects of Early Interventions on Job Search Programmes," Discussion Paper No. 1076, IZA, Bonn.

A Tables

TAB. A.1: ESTIMATION RESULTS (WITHOUT UNOBSERVED HETEROGENEITY)¹

Variable	Transition Rate into Employment		Transition Rate into Training- Programme	
	Coeff.	<i>t</i> -Value	Coeff.	<i>t</i> -Value
Baseline Hazard				
$\lambda_{90} \geq Y < 180$; $\lambda_{180} \geq S < 360$	-0.4496	-26.97	-0.2771	-3.99
$\lambda_{180} \geq Y < 360$; $\lambda_{360} \geq S < 540$	-0.9084	-50.84	-0.8501	-8.36
$\lambda_{360} \geq Y < 540$; $\lambda_{540} \geq S < 720$	-1.5131	-56.84	-0.9750	-8.24
$\lambda_{540} \geq Y < 720$; $\lambda_{720} \geq S < 900$	-1.9369	-54.50	-1.1542	-8.40
$\lambda_{720} \geq Y < 900$; $\lambda_S \geq 900$	-2.3105	-50.92	-1.4882	-11.49
$\lambda_{900} \geq Y < 1080$	-2.4894	-47.97		
$\lambda_Y \geq 1080$	-2.5684	-42.51		
Constant	-4.9643	-86.41	-8.7210	-37.06
Age	-0.0171	-21.11	-0.0028	-0.83
Women	0.0495	3.20	0.0067	0.10
Applicant for Full Time Job only	0.0814	4.35	0.0370	0.47
Occupational Experience (Yes)	-0.0374	-1.56	-0.0580	-0.55
No. of Children	0.0082	1.09	0.1036	3.38
Vocational Education				
– In-Firm Training	0.0741	3.86	0.1302	1.58
– Off-the-Job Training	0.0722	1.30	0.4538	2.16
– Vocational School	0.0786	1.65	0.0235	0.12
– Technical School	0.1388	3.78	-0.1595	-0.91
– University	-0.0005	-0.01	0.1635	0.70
– Advanced Technical College	-0.0011	-0.02	0.0123	0.04
Level of Qualification				
– University Level	-0.0446	-1.00	-0.4983	-2.31
– Advanced Technical College Level	-0.0094	-0.17	-0.4384	-1.62
– Technical School Level	0.0740	1.65	-0.0278	-0.14
– Skilled Employee	0.0654	3.56	0.0798	1.02
School Education				
– CSE ²	0.0948	4.28	0.1188	1.23
– O-Level (<i>Realschulabschluss</i>)	0.0652	2.45	0.2348	2.06
– Advanced Technical College (<i>Fachhochschulreife</i>)	0.0562	1.53	0.1148	0.72
– A-Level (<i>Abitur</i>)	0.0530	1.61	0.0277	0.19
Family Status				
– Single Parent	0.1294	4.38	0.0410	0.32
– Married	0.0869	5.49	-0.0996	-1.45
Occupational Group				
– Manufacturing Industry	0.0810	2.15	-0.1408	-1.02
– Technical Occupation	0.1354	2.64	0.5850	3.15
– Service Professions	0.1407	3.76	-0.0019	-0.02
Entry into the Sample				
– Entry in August	-0.0665	-4.44	0.1646	2.46
– Entry in October	-0.0789	-4.90	0.1059	1.48
Treatment Effect (μ)	0.1881	4.90		
Log-Likelihood	-186,973.44			

¹ Reference categories for categorial variables: Vocational education, *missing education*; level of qualification, *with and without technical knowledge*; schooling, *without graduation*; family status, *singles/not married*; desired occupational group, *agriculture, mining, fishery and miscellaneous occupations*.

² Certificate of Secondary Education (*Hauptschulabschluss*).

Ausgabe Nr. 24 / 17.12.2007

In aller Kürze

➤ Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen sind nach den Zusatzjobs das quantitativ wichtigste Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB II. Sie sollen Arbeitslosen helfen, eine Beschäftigung aufzunehmen und finden in Betrieben statt oder als Kurse bei einem Bildungsträger.

➤ Bereits im Jahr 2005, als das SGB II in Kraft trat, begannen über 400.000 Arbeitslosengeld-II-Bezieher eine Trainingsmaßnahme. Etwa 40 Prozent der Maßnahmen fanden in Betrieben statt. Dort nehmen eher Personen mit größerer Arbeitsmarktnähe teil.

➤ Die Maßnahmedauer beträgt sehr oft weniger als einen Monat, so dass es danach rasch zu Eingliederungswirkungen kommen kann.

➤ Für Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen zeigen sich im Vergleich zur Kontrollgruppe Eingliederungswirkungen. Bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen treten sie sehr rasch auf und sind bei weitem stärker als bei den nicht-betrieblichen.

➤ Für unter 25-Jährige sind die Eingliederungswirkungen niedriger als für ältere Teilnehmer.

➤ Teilnehmer, deren letzte reguläre Beschäftigung zwei bis vier Jahre vor der Teilnahme endete, werden effektiver in den Arbeitsmarkt eingliedert als andere Teilnehmer.

Autor/in

**Eva Jozwiak
Joachim Wolff**

Wirkungsanalyse

Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II

Qualifizierungsmaßnahmen von kurzer Dauer sollen bedürftigen Arbeitslosen helfen, eine Beschäftigung aufzunehmen – Aktuelle Ergebnisse zu ihren Eingliederungswirkungen

Die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre zielen auf eine stärkere Aktivierung von Arbeitslosen. Ein Instrument hierbei sind kurze Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis des SGB II.

Aktuelle Wirkungsanalysen zeigen, dass insbesondere betriebliche Trainingsmaßnahmen zur Eingliederung in Beschäftigung beitragen. Die Wirkung nicht-betrieblicher Trainingsmaßnahmen ist ebenfalls positiv, aber weit schwächer.

Zentrales Ziel der Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre ist es, Arbeitslose zu aktivieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu diesen Reformen gehört die Einführung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) und damit des Arbeitslosengeldes II im Januar 2005 für bedürftige erwerbsfähige Personen. Um diesen Personenkreis zu aktivieren, wurden neue arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die Arbeitsgelegenheiten oder das Einstiegsgeld konzipiert.

Ferner wurden andere, bereits bestehende Maßnahmen des SGB III nun nach § 16 SGB II auch zur Förderung dieses Personenkreises eingesetzt. Dazu gehören beispielsweise die bereits 1998 eingeführten Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen. Damit stellt sich die Frage, ob und für welche Gruppen bedürftiger Arbeitsloser diese Maßnahmen einen Beitrag zur Aktivierung leisten.

Die Ergebnisse zu den Eingliederungswirkungen von Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen auf bedürftige Teilnehmer ermöglichen nun erstmals einige Antworten.¹ Dabei wird die Nettoeingliederung untersucht, d.h. die Eingliederung durch Trainingsmaßnahmen

für die Teilnehmer im Vergleich zu der Situation, wenn genau diese Personen nicht an einer Trainingsmaßnahme teilgenommen hätten. Hierfür werden die Teilnehmer mit sehr ähnlichen Nicht-Teilnehmern verglichen.

Was sind Trainingsmaßnahmen?

Trainingsmaßnahmen sind kurze Qualifizierungsmaßnahmen mit unterschiedlichen Zielsetzungen. Zum einen gibt es Kurse, bei denen die Teilnehmer Informationen rund um den Bewerbungsprozess erhalten. Diese Kurse werden aber teilweise auch dazu genutzt, die Arbeitsbereitschaft von Arbeitslosen zu überprüfen. Lehnen bedürftige Arbeitslose die Teilnahme ab, drohen Leistungskürzungen. Zum anderen wird

¹ Es liegen zwar einige Studien zur Effektivität von Trainingsmaßnahmen vor, die zum Teil zeigen, dass Trainingsmaßnahmen einen Beitrag zur Integration der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt leisten (Biewen et al., 2007, Hujer et al., 2006, Stephan et al., 2006). Diese Studien beschäftigen sich jedoch nicht speziell mit bedürftigen Arbeitslosen, die in der Regel sehr lange erwerbslos waren.

mit Trainingsmaßnahmen das Ziel der Eignungsfeststellung sowie der Kenntnisvermittlung verfolgt. Auch Kurse, in denen die Teilnehmer Informationen über Existenzgründungen erhalten, zählen zum Repertoire des Instruments.

Trainingsmaßnahmen können bei einem Bildungsträger als schulische Maßnahme oder in Betrieben stattfinden. In Betrieben werden vor allem Maßnahmen zur Eignungsfeststellung sowie zur Vermittlung von Kenntnissen durchgeführt (Kurtz, 2003).

Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen sind relativ kurz und dauern im Schnitt drei bis vier Wochen. Ein Bewerbungstraining kann bspw. nur wenige Tage dauern. Die maximale Dauer von 12 Wochen kann durch eine Kombination von Eignungsfeststellung und Vermittlung von Kenntnissen erreicht werden. Damit sind die Teilnahmedauern deutlich kürzer als bei anderen Maßnahmen, z.B. bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit einer Förderdauer von drei Monaten bis zu drei Jahren.

Unter den aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für erwerbsfähige Hilfebedürftige sind Trainingsmaßnahmen nach den Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante, den so

genannten Zusatzjobs – bezogen auf die Anzahl der Zugänge – das wichtigste Instrument. 400.000 erwerbsfähige Hilfebedürftige begannen im Jahr 2005 eine Trainingsmaßnahme, 2006 waren es knapp 450.000. Die Kosten für Trainingsmaßnahmen im SGB II beliefen sich 2006 auf 164,9 Mio. Euro.

Weil betriebliche Maßnahmen bereits den Kontakt zu einem Arbeitgeber herstellen, praxisnah Wissen aufbauen und betriebsspezifische Kenntnisse vermitteln können, ist zu erwarten, dass sie die Teilnehmer effektiver in den Arbeitsmarkt integrieren als nicht-betriebliche. Dies ist aber vielleicht auch nur ein vermeintlicher Erfolg. Denn einerseits könnten durch das Instrument Bewerber vermittelt werden, die der Arbeitgeber auch ohne Förderung eingestellt hätte. Andererseits könnten in Folge der Förderintensität die Beschäftigungschancen vergleichbarer Bewerber, die die Förderung nicht erhalten, sinken.

Wer nimmt teil?

Welche Personenkreise unter den bedürftigen Arbeitslosen werden nun aber besonders häufig durch Trainingsmaßnahmen gefördert? Dies wird mit Hilfe der Ergebnisse von Bernhard et al. (2006) sowie mit Daten aus dem Data Warehouse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) kurz aufgezeigt.

Die unmittelbare Vermittlung junger Erwachsener unter 25 Jahren in Arbeit, Ausbildung und Arbeitsgelegenheiten ist nach § 3 (2) SGB II ein wichtiges Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende. In der Tat werden Jugendliche und junge Erwachsene in besonderem Maße durch betriebliche wie nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen gefördert.

Tabelle 1 zeigt für das Jahr 2005, dass junge Erwachsene mit einem Anteil von ca. 11 Prozent unter den bedürftigen Arbeitslosen vertreten sind aber mit ungefähr 30 Prozent unter den Eintritten in Trainingsmaßnahmen des SGB II. Ein Grund könnte sein, dass Trainingsmaßnahmen in Form von Eignungsfeststellungen oder Bewerbungstrainings für jüngere Arbeitslose besonders wirksam sind, da diese am Beginn ihres Erwerbslebens stehen und sich eher orientieren müssen als ältere Erwerbslose. Zudem

Tab. 1: Eintritte in Trainingsmaßnahmen (TM) und Arbeitslosenbestand im Rechtskreis des SGB II im Jahr 2005

	betriebliche TM				nicht-betriebliche TM				durchschnittlicher Arbeitslosenbestand			
	West		Ost		West		Ost		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
insgesamt (abs.)	55.441	22.896	31.858	21.309	102.589	71.530	55.215	47.287	882.041	685.975	457.383	376.594
	Anteile in Prozent											
Alter												
unter 25 Jahre	25,2	34,2	27,1	34,1	27,8	25,1	34,0	29,9	10,4	10,8	11,3	10,8
25 bis 50 Jahre	69,3	61,2	65,9	59,7	64,4	66,4	56,9	59,6	68,2	67,7	67,5	66,9
über 50 Jahre	5,4	4,6	7,0	6,2	7,7	8,5	9,1	10,4	21,4	21,5	21,2	22,4
Staatszugehörigkeit												
deutsch	84,3	89,1	96,9	97,4	79,5	83,6	94,3	95,1	76,5	76,7	91,0	91,8
Ausland	15,6	10,9	3,0	2,6	20,3	16,2	5,6	4,8	23,1	22,5	8,7	7,9
Schulbildung												
kein Schulabschluss	14,4	8,5	7,3	3,3	22,3	19,1	15,1	10,2	24,6	28,8	16,9	14,8
Hauptschulabschluss	56,8	43,9	34,4	19,5	54,3	48,2	38,7	28,7	52,7	44,7	36,7	29,2
mittlere Reife	19,6	32,9	51,2	65,8	15,4	23,0	41,1	54,8	12,8	16,9	38,3	48,1
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	9,1	14,6	7,0	11,4	7,9	9,5	5,1	6,3	9,9	9,6	8,1	7,9

Quelle: Data-Warehouse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Werte ohne optierende Kommunen

können junge Erwachsene unter 25 stärker sanktioniert werden als andere Altersgruppen, so dass Trainingsmaßnahmen womöglich als Test für die Arbeitsbereitschaft besonders effektiv sind.

Über 50-jährige bedürftige Arbeitslose werden im Gegensatz zu den unter 25-jährigen kaum durch Trainingsmaßnahmen gefördert.

Neben jungen Erwachsenen sind auch ausländische Personen, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Geringqualifizierte Zielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Für sie sind die Aussichten auf eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt eher unterdurchschnittlich. Bernhard et al. (2006) zeigen allerdings, dass sie durch Trainingsmaßnahmen nicht besonders häufig gefördert werden.

Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme teilzunehmen als Gesunde. Auch Personen ohne Schulabschluss beginnen seltener eine Maßnahme als Personen mit einer abgeschlossenen Schulausbildung. Der Anteil der Personen ohne Schulabschluss, der an einer Trainingsmaßnahme teilnimmt, liegt unter ihrem Anteil am Arbeitslosenbestand (vgl. **Tabelle 1**).

Die Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme wird auch durch vergangene Maßnahmeteilnahmen beeinflusst. Es nehmen verstärkt Personen teil, die bereits an einer oder mehreren Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilgenommen haben.

In betrieblichen Trainingsmaßnahmen weisen Problemgruppen wie ausländische Mitbürger, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Berufsrückkehrerinnen eine relativ niedrige Zugangswahrscheinlichkeit auf. Es nehmen eher besser ausgebildete Personen, also mit Schul- und Ausbildungsabschluss, daran teil. Damit sind die Teilnehmer an betrieblichen Trainingsmaßnahmen eher Personen mit vergleichsweise guten Aussichten auf einen Arbeitsplatz.²

Wie wirken die Maßnahmen?

Der Untersuchungsansatz

Werden bedürftige Arbeitslose durch die Teilnahme an Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen häufiger in reguläre Beschäftigung eingegliedert als vergleichbare Personen, die nicht teilnehmen? Sind sie danach auch seltener auf Arbeitslosengeld-II-Leistungen angewiesen?

Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen, deren Eintritt in die Maßnahme im Zeitraum von Februar bis April 2005 stattgefunden hat, werden mit Personen verglichen, die zwar in diesem Zeitraum nicht in eine Trainingsmaßnahme eingetreten sind, aber teilnahmeberechtigt waren und sich von den Teilnehmern bezüglich beobachtbarer Charakteristika kaum unterscheiden. Sie bilden die sogenannte Vergleichsgruppe (vgl. **Kasten, Seite 4**). Ab dem Maßnahmebeginn wird monatlich ausgewertet, wie hoch unter den Teilnehmern und wie hoch unter den Nicht-Teilnehmern der Anteil der Personen ist, der

1. regulär (ungefördert sozialversicherungspflichtig) beschäftigt ist,
2. kein Arbeitslosengeld II bezieht.

Für jede dieser Größen wird die geschätzte Wirkung der Trainingsmaßnahme als Differenz der beiden Anteile ausgewiesen.

Die Ergebnisse

Die Ergebnisse werden getrennt für verschiedene Personenkreise berechnet und dargestellt. In den Analysen wurde grundsätzlich zwischen Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland unterschieden. Dies ist wichtig, da sich für diese Gruppen Arbeitsmarktverhalten sowie -chancen unterscheiden.

² Die IAB-Wirkungsanalyse bestätigt dies. Ein Maß hierfür sind die Beschäftigungsquoten verschiedener Nicht-Teilnehmergruppen 20 Monate nach Maßnahmebeginn. Arbeitslose Nicht-Teilnehmer, die den Teilnehmern an betrieblichen Trainingsmaßnahmen ähnlich sind (statistische Zwillinge, vgl. **Kasten** auf Seite 4), weisen dabei Beschäftigungsquoten auf, die um mehr als zehn Prozentpunkte höher sind als die Beschäftigungsquoten aller Nicht-Teilnehmer. Auch für nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen zeigen sich solche Unterschiede, wenn auch in viel geringerem Umfang.

Beschäftigungseffekte

Abbildung 1 für betriebliche Trainingsmaßnahmen und **Abbildung 2** für nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen (*Seite 5, jeweils linke Hälfte*) zeigen, dass die Teilnahme prinzipiell die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmer im Vergleich zur Kontrollgruppe erhöht. Das gilt für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland.

Während Personen an Maßnahmen teilnehmen, haben sie aber weniger Zeit und weniger Anreize zur Arbeitsuche. Zudem erhalten sie von Fallmanagern in dieser Zeit vermutlich weniger Job- oder Ausbildungsangebote als ohne eine Teilnahme. Das führt zu dem so genannten Einsperreffekt: So lange noch viele Teilnahmen andauern, liegen die Beschäftigungsquoten der Teilnehmer häufig unter denen vergleichbarer Nicht-Teilnehmer.

Bei nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen kommt es in den ersten Monaten nach Maßnahmebeginn zunächst zu einem solchen Einsperreffekt und damit zu einer verringerten Beschäftigungsquote. Etwa vier bis fünf Monate nach dem Beginn der Maßnahme erhöht die Teilnahme aber bereits die reguläre Beschäftigungswahrscheinlichkeit. 20 Monate nach Maßnahmebeginn weisen die Teilnehmer eine um etwa drei Prozentpunkte (statistisch signifikante) höhere Wahrscheinlichkeit auf, regulär beschäftigt zu sein als vergleichbare Nicht-Teilnehmer.

Um die Interpretation des Effekts zu verdeutlichen: Für ostdeutsche Männer gilt, dass 20 Monate nach Beginn der nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme unter den Teilnehmern 2,7 Prozentpunkte mehr in Beschäftigung waren als vergleichbare Nicht-Teilnehmer.

Für die betrieblichen Trainingsmaßnahmen zeigt sich ein deutlich positiveres Bild. Hier treten die Eingliederungswirkungen für die Teilnehmer sehr viel rascher ein und sind weit höher. Bereits sechs Monate nach Maßnahmebeginn sind die Beschäftigungschancen der Teilnehmer um etwa 13 bis 19 Prozentpunkte höher als ohne Teilnahme. Bis zum 20. Monat – und damit dem letzten Beobachtungsmonat nach Eintritt in die Maßnahme – bleiben diese Effekte recht

stabil. Die rasche und starke Eingliederungswirkung spricht dafür, dass die Teilnehmer häufig von den Betrieben, in denen die Maßnahme stattfand, regulär beschäftigt werden.

Einfluss auf die Hilfebedürftigkeit

Durch die Teilnahme an betrieblichen Trainingsmaßnahmen werden die Teilnehmer außerdem aus dem Arbeitslosengeld-II-Bezug hinausgeführt.

Abbildung 1 (rechte Hälfte) zeigt, dass der Teilnahmeeffekt auf die Quote der nicht mehr hilfebedürftigen Personen in Westdeutschland ähnlich hoch ist wie der Effekt auf die Beschäftigungsquote.

Für ostdeutsche Teilnehmer liegen diese Effekte hingegen einige Prozentpunkte unter dem Beschäftigungseffekt. Dies überrascht nicht, da das Lohnniveau in Ostdeutschland nach wie vor niedriger ist als in Westdeutschland und daher die

Aufnahme einer Erwerbstätigkeit häufiger nicht ausreicht, die Hilfebedürftigkeit zu beenden.

Die Teilnahme an nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen bewirkt hingegen nicht, dass die Teilnehmer während des Beobachtungszeitraums von bis zu zwei Jahren nach Maßnahmebeginn weniger häufig auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Die Wirkung ist häufig nahe Null und statistisch nicht signifikant (**Abbildung 2**, rechte Hälfte).

Datengrundlage und Methodik

Untersucht werden Maßnahmeteilnahmen zum Beginn des Jahres 2005. Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer sind am 31. Januar 2005 arbeitslos gemeldet und beziehen Arbeitslosengeld II (Alg II). Die Teilnehmer beginnen in den Monaten Februar bis April 2005 eine Trainingsmaßnahme. Die potentielle Vergleichsgruppe ist eine Stichprobe der arbeitslosen Alg-II-Bezieher am 31. Januar 2005 und beginnt in den folgenden drei Monaten keine Trainingsmaßnahme. Angaben zur Teilnahme an Trainingsmaßnahmen in optierenden Kommunen standen nicht zur Verfügung. Zudem wurden nur Personen im Alter von 15 bis 57 Jahren betrachtet. Die Stichprobengrößen der Teilnehmergruppen und der potentiellen Vergleichsgruppe sind hoch (vgl. Tabelle unten).

Aus der potentiellen Vergleichsgruppe werden den Maßnahmeteilnehmern mit Hilfe von Propensity-Score Matching Nicht-Teilnehmer zugeordnet, die sich bezüglich beobachtbarer Charakteristika von den Teilnehmern nur wenig unterscheiden (statistische Zwillinge). Wir verwenden „Nearest Neighbour Matching“ mit fünf Nachbarn und Zurücklegen. D.h. wir finden für jeden Teilnehmer fünf ähnliche Nicht-Teilnehmer und einzelne Nicht-Teilnehmer können mehreren Teilnehmern zugewiesen werden. Der Zuordnungsmechanismus erfolgt mit Hilfe einer möglichst ähnlichen Förderwahrscheinlichkeit für Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer, die von ihren beobachtbaren Charakteristika bestimmt wird.

Diese Methode setzt die Berücksichtigung aller wichtigen Merkmale voraus, die den Maßnahmeeintritt und -erfolg beeinflussen. Außerdem wird vorausgesetzt, dass keine allgemeinen Gleichgewichtseffekte auftreten. Um eine solche Schätzung durchzuführen, sind weitreichende Informationen notwendig. Unsere Datengrundlage besteht aus mehreren administrativen Datensätzen. Dazu gehören die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) und Bewerberangebotsdaten, die detaillierte Informationen zur Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsgeschichte sowie persönliche Charakteristika enthalten. Außerdem wurde ein Datensatz mit Informationen über die Bedarfsgemeinschaft und den Alg-II-Bezug verwendet, die Leistungshistorik Grundsicherung (LHG). Damit können auch Informationen über den Partner in die Analyse mit einbezogen werden, die den Arbeitsmarkterfolg ebenso wie die Teilnahmewahrscheinlichkeit beeinflussen. Zudem verwenden wir Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt auf Kreisebene.

Für den Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach dem Maßnahmeeintritt wurde außerdem aus dem Data Warehouse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für jeden Monatsersten ein Verbleibsnachweis generiert. Eine ausführliche Beschreibung zur Datengrundlage und Methodik und weitere Ergebnisse sind als IAB-Discussion Paper veröffentlicht (Wolff und Jozwiak, 2007).

Effekte für unterschiedliche Personenkreise

Gibt es große Unterschiede in der Teilnahmewirkung für Teilnehmer verschiedener Altersgruppen, mit unterschiedlicher Berufsausbildung, aus Regionen mit unterschiedlicher Arbeitsmarktlage und mit unterschiedlicher Arbeitsmarktnähe? Wie unterscheidet sich die Wirkung für geförderte Deutsche ohne Migrationshintergrund von der Wirkung für geförderte Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund?

Grundsätzlich zeigen sich für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland abhängig vom Alter und von der Arbeitsmarktnähe der Teilnehmergruppe nennenswerte Unterschiede in der Effektivität der Maßnahme.

Für junge Erwachsene unter 25 sind die Beschäftigungseffekte 20 Monate nach Beginn einer nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahme nicht statistisch signifikant. Für sie ist die Wirkung gering und der Tendenz nach geringer als für Teilnehmer aus den mittleren Altersgruppen (25- bis 34-Jährige und 35- bis 49-Jährige); eine Ausnahme sind junge männliche Teilnehmer in Westdeutschland (**Tabelle 2**, Seite 6).

Bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen fallen die Eingliederungswirkungen mit 7,2 bis 13,7 Prozentpunkten für die unter 25-Jährigen zwar signifikant positiv aus, sind jedoch deutlich niedriger als für andere Altersgruppen. Diese Unterschiede sind in einigen Fällen besonders hoch: Der Teilnahmeeffekt auf die reguläre Beschäftigungsquote liegt für 50- bis 57-jährige ostdeutsche Männer mit über 25 Prozentpunkten mehr als doppelt so hoch wie für die jungen Erwachsenen.

Anzahl der Beobachtungen

	Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen		potentielle Vergleichsgruppe
	betrieblich	nicht-betrieblich	
Ostdeutschland			
Männer	3.256	7.779	61.831
Frauen	2.168	6.774	52.579
Westdeutschland			
Männer	5.400	10.886	101.318
Frauen	2.058	7.134	69.100

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

Abb. 1 und 2: Effekte der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen auf ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und auf die Vermeidung von Alg-II-Bezug

– Differenz der Anteile bei Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern, in Prozentpunkten –

Abb. 1: Betriebliche Trainingsmaßnahmen

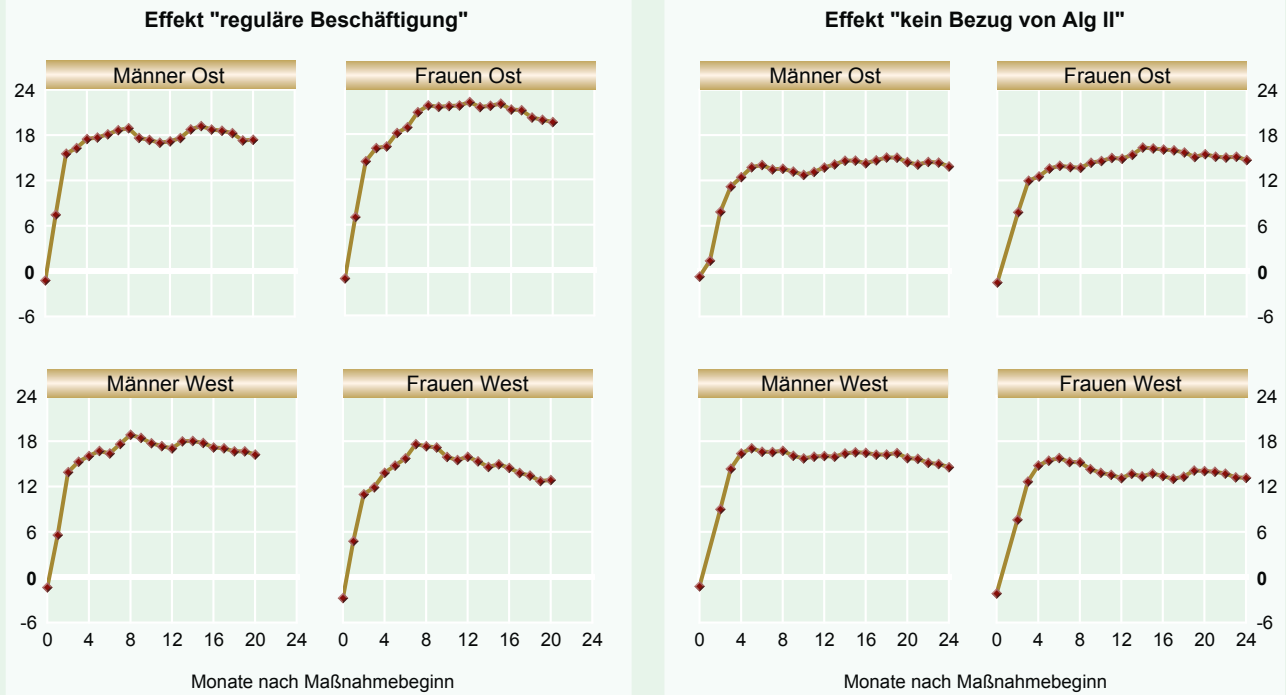
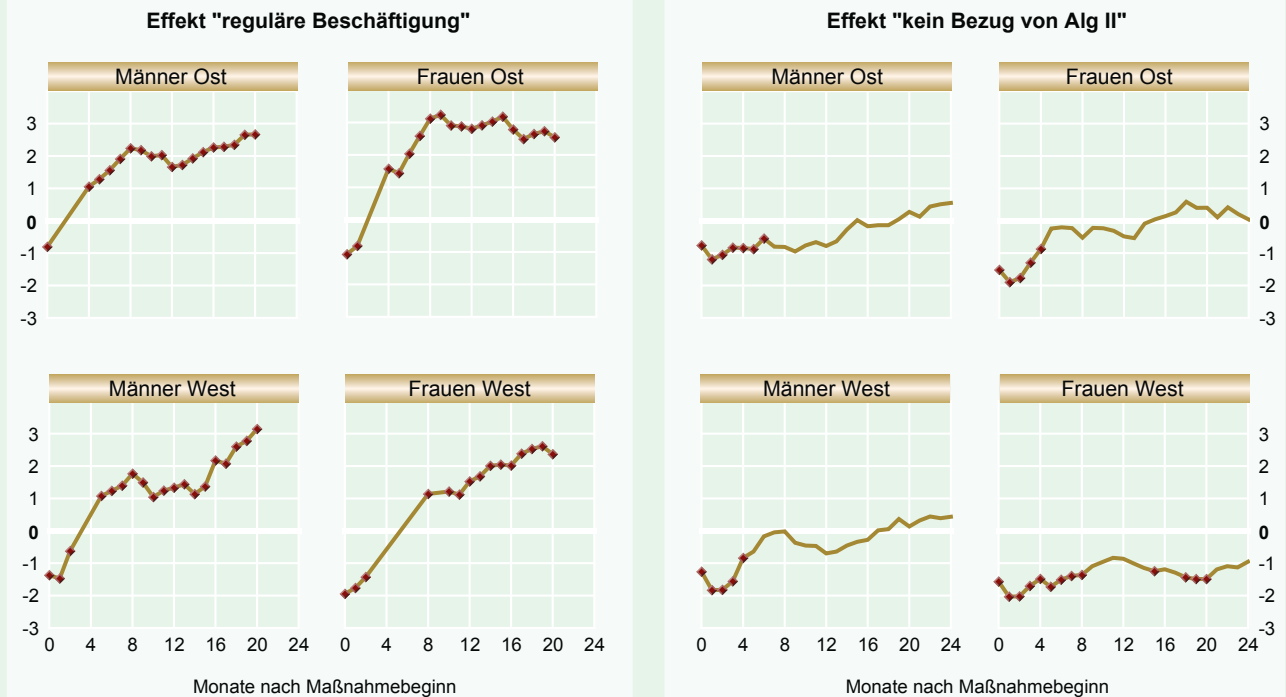


Abb. 2: Nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen



◆ Signifikante Werte (5%-Niveau)

Unterscheidet man Personen nach ihrer Arbeitsmarktnähe, zeigen die Ergebnisse Folgendes: Teilnehmer, die zwei bis vier Jahre vor ihrer Teilnahme ihre letzte Beschäftigung ausgeübt haben, weisen einen höheren Eingliederungseffekt auf als Teilnehmer, die entweder noch im Jahr 2004 oder vor 2001 oder nie beschäftigt waren. Dies trifft für beide Maßnahmetypen zu. Bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen liegen die Eingliederungswirkungen 20 Monate nach Maßnahmebeginn für Teilnehmer, die zuletzt in den Jahren 2001 bis 2003 einer regulären Beschäftigung nachgingen, etwa vier bis sieben Prozentpunkte höher als für Teilnehmer aus den beiden anderen Gruppen.

Für die anderen Merkmale, nach denen unterschieden wurde, gibt es allerdings kaum eindeutig unterschiedliche Wirkungen zwischen den Teilnehmergruppen.

Fazit

Die Effekte von Trainingsmaßnahmen auf die Eingliederung der Teilnehmer in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind beinahe durchweg positiv und treten schnell auf. Dabei fallen die Wirkungen von den etwas seltener genutzten betrieblichen Trainingsmaßnahmen weitaus höher aus als die der nicht-betrieblichen.

Ferner werden die Teilnehmer an betrieblichen Trainingsmaßnahmen aufgrund der Teilnahme zu einem guten Teil aus der Hilfebedürftigkeit herausgeführt. Für Teilnehmer an nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen gelingt letzteres nicht.

Die sehr rasche Wirkung betrieblicher Trainingsmaßnahmen lässt vermuten, dass die Teilnehmer recht häufig von dem Betrieb, in dem die Maßnahme stattfand, regulär weiter beschäftigt werden. Das weist allerdings auf die Gefahr von Mitnahmeeffekten hin. Auch die Tatsache, dass es sich um Teilnehmer handelt, die ohnehin relativ gute Aussichten auf einen regulären Job haben, spricht hierfür.

Zudem könnten durch die besseren Chancen der Teilnehmer, Arbeit zu finden, die Chancen der Nicht-Teilnehmer auf einen Job in den betroffenen Betrieben geringer werden.

Tab. 2: **Teilnahmeeffekt von Trainingsmaßnahmen auf ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 20 Monate nach Maßnahmeintritt**

	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	Effekt in %-Punkten			
Betriebliche Trainingsmaßnahmen				
insgesamt	17,4***	19,6***	16,2***	12,9***
Alter				
15-24 Jahre	12,3***	13,7***	11,9***	7,2***
25-34 Jahre	18,6***	21,9***	14,6***	13,3***
35-49 Jahre	19,5***	23,3***	18,3***	16,8***
50-57 Jahre	25,2***	16,8***	20,1***	.
Nationalität/Migrationsstatus				
Deutsche ohne Migrationshintergrund	17,2***	19,7***	16,3***	13,9***
Ausländer oder Deutsche mit Migrationshintergrund ¹⁾	.	.	15,1***	12,5***
Berufsausbildung				
keine	12,9***	15,9***	13,5***	12,0***
betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung, Berufsfachschule	18,8***	20,6***	16,6***	13,9***
höherer Abschluss ¹⁾	.	.	17,1***	15,8***
Lokale Arbeitslosenquote²⁾				
niedrig	18,1***	19,4***	15,7***	13,5***
mittel	18,0***	20,1***	17,0***	14,4***
hoch	16,8***	20,3***	14,9***	13,3***
Letzte ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung				
2004	16,5***	18,8***	12,3***	13,4***
2001 bis 2003	21,7***	22,8***	17,6***	17,8***
vor 2001 oder nie	15,3***	17,3***	15,4***	10,5***
Nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen				
insgesamt	2,7***	2,5***	3,1***	2,4***
Alter				
15-24 Jahre	1,8	0,2	4,8***	1,4
25-34 Jahre	2,1	4,9***	2,5**	2,3**
35-49 Jahre	2,9***	2,8***	3,6***	2,1**
50-57 Jahre	3,6**	0,9	1,4	-0,8
Nationalität/Migrationsstatus				
Deutsche ohne Migrationshintergrund	2,8***	2,9***	3,8***	1,9***
Ausländer oder Deutsche mit Migrationshintergrund	-0,9	1,0	3,2***	2,0*
Berufsausbildung				
keine	2,5***	1,8*	2,7***	2,4***
betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung, Berufsfachschule	2,6***	3,1***	4,8***	1,2
höherer Abschluss	5,2	7,4**	2,5	3,3
Lokale Arbeitslosenquote²⁾				
niedrig	2,2	2,8**	4,9***	4,1***
mittel	2,6***	2,0**	3,5***	2,4**
hoch	3,3***	3,2***	2,0**	0,9
Letzte ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung				
2004	1,6	4,0*	2,0	-2,1
2001 bis 2003	3,4***	3,5***	5,2***	4,2***
vor 2001 oder nie	2,2***	2,6***	3,2***	2,2***

¹⁾ Die Fallzahlen für Ostdeutschland waren für die vorliegende Analyse zu gering.

²⁾ Arbeitslosenquote im Januar 2005: niedrig Ostdeutschland „<=21,5%“, niedrig Westdeutschland „<=11%“, mittel Ostdeutschland „21,5-23%“, mittel Westdeutschland „11-14%“, hoch Ostdeutschland „>23%“, hoch Westdeutschland „>14%“.

* 10% Signifikanzniveau, ** 5% Signifikanzniveau, *** 1% Signifikanzniveau

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

Deshalb könnte der Beitrag zum Abbau der Erwerbslosigkeit bedürftiger Personen insgesamt geringer ausfallen als die Beschäftigungseffekte für die Teilnehmer. Dieser Effekt lässt sich hier auf individueller Ebene nicht quantifizieren, Wirkungsanalysen auf der Makroebene müssen dies in Zukunft zeigen.

Die Maßnahmen wirken auf einige Teilnehmergruppen durchaus unterschiedlich. Für teilnehmende Jugendliche und junge Erwachsene sind nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen im Beobachtungszeitraum gar nicht und betriebliche Trainingsmaßnahmen deutlich weniger effektiv als für Teilnehmer aus anderen Altersgruppen. Dies mag zum Teil daran liegen, dass Jugendliche und junge Erwachsene sehr viel häufiger an den Maßnahmen teilnehmen als Hilfebedürftige aus anderen Altersgruppen.

Jugendliche und junge Erwachsene gezielter für die Maßnahmen auszuwählen und dafür etwas häufiger Personen in den anderen Altersgruppen zu fördern, könnte daher die Effektivität der Maßnahmen insgesamt erhöhen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen auch, dass für Teilnehmergruppen mit einer unterschiedlichen Arbeitsmarktnähe die Förderwirkung stark variiert. Dabei schneiden Teilnehmer, die zuletzt in den Jahren 2001 bis 2003 einer ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen, deutlich besser ab als Teilnehmer, deren letzte Beschäftigung nicht in diesem Zeitraum endete oder die nie regulär beschäftigt waren.

Die Resultate beziehen sich auf einen Zeitraum kurz nach der Einführung des SGB II. Die Periode Februar bis April 2005, in der die Zuweisung der Teilnehmergruppe in die Trainingsmaßnahmen stattfand, gehört damit zu einer Aufbauphase der Träger der Grundsicherung,

in der erste Erfahrungen bezüglich der Aktivierung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gesammelt wurden. Daher gilt es zu untersuchen, ob zu einem späteren Zeitpunkt Teilnehmer anders ausgewählt wurden und sich die Wirkung verändert hat.

Literatur

Bernhard, S.; Wolff, J.; Jozwiak, E. (2006): Selektivität bei der Zuweisung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in Trainingsmaßnahmen oder zu privaten Vermittlungsdienstleistern, In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39 H. 3/4, 533-556.

Biewen, M.; Fitzenberger, B.; Osikominu, A.; Waller, M. (2007): Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany, In: Institut für die Zukunft der Arbeit (IZA), Discussion Paper Nr. 2885, Bonn.

Hujer, R.; Thomsen, S.; Zeiss, C. (2006): The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany, In: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Discussion Paper Nr. 06-065, Mannheim.

Kurtz, B. (2003): Trainingsmaßnahmen – Was verbirgt sich dahinter?, IAB-Werkstattbericht Nr.8/2003, Nürnberg.

Stephan, G.; Rässler, S.; Schewe, T. (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39 H. 3/4, 447-465.

Wolff, J.; Jozwiak, E. (2007): Does Short-Term Training Activate Means-Tested Unemployment Benefit Recipients in Germany?, IAB-DiscussionPaper No. 29/2007, Nürnberg.

Impressum

IABKurzbericht
Nr. 24 / 17.12.2007

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur
mit Genehmigung des IAB gestattet

Technische Herstellung

pms Offsetdruck GmbH,
Wendelstein

Rückfragen zum Inhalt an

PD Dr. Joachim Wolff, Tel. 0911/179-1248

Eva Jozwiak, Tel. 0911/179-1938

oder e-Mail: vorname.name@iab.de

ISSN 0942-167X

IAB im Internet: <http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen
Kurzbericht im Volltext zum Download

Bezugsmöglichkeit

IAB-Bestellservice

c/o IBRo Versandservice GmbH

Kastanienweg 1

18184 Roggentin

Fax: 0180 5 00 38 66

e-Mail: iab@ibro.de

IAB-Kurzbericht

11/2011

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Die Evaluationsergebnisse zur Arbeitsmarktpolitik weisen darauf hin, dass keine der bisherigen Instrumentengruppen überflüssig ist. Die meisten Maßnahmen können die Beschäftigungschancen zumindest für bestimmte Personengruppen erhöhen. Verbesserungspotenzial besteht vor allem bei der Zielgenauigkeit der Teilnehmerauswahl.
- Zur Vermittlung an Dritte überwiesene Personen waren später kaum häufiger beschäftigt als jene, die durch die Arbeitsagentur betreut wurden. Bestimmte Gruppen von Arbeitslosen konnten aber von der Überweisung profitieren. Etwas besser sind die Ergebnisse beim Vermittlungsgutschein.
- Eingliederungszuschüsse, betriebliche Trainingsmaßnahmen und die Gründungsförderung haben besonders positive Effekte auf die Beschäftigungschancen der Geförderten. Bei diesen Maßnahmen besteht aber ein Risiko von Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekten.
- Berufliche Weiterbildung und die nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen erhöhen ebenfalls die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung, allerdings häufig erst mit Zeitverzögerung.
- Beschäftigungsmaßnahmen verbessern die Chancen bei arbeitsmarktfernen Gruppen. Für Personen, die dem Arbeitsmarkt näher stehen, können sie schädlich sein. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen tragen sie nicht zur Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt bei.

Kurz vor der Reform

Arbeitsmarktinstrumente auf dem Prüfstand

von Susanne Koch, Christiane Spies, Gesine Stephan und Joachim Wolff

Eine der wichtigsten Aufgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist es, die Integration Arbeitsloser in das Erwerbsleben zu unterstützen. Um das Instrumentarium dafür sachgerecht auszugestalten, müssen Qualität und Wirkung der einzelnen Bausteine bekannt sein. Vor allem aufgrund der kontinuierlichen Eigen- und Auftragsforschung des IAB und der Forschungsprojekte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) besteht inzwischen eine solide Basis an Befunden.

Die Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik soll letztlich die Leitfrage beantworten: Was wirkt warum und zu welchen Kosten? Die Antwort darauf legt wichtige Grundlagen für einen wirksamen und wirtschaftlichen Einsatz von Instrumenten. Entscheidend für eine Bewertung ist zunächst, ob sich die Arbeitsmarktinstrumente positiv auf die Arbeitsmarktchancen der Geförderten auswirken. Aber auch gesamtwirtschaftliche Effekte des Einsatzes von Instrumenten sowie unerwünschte Nebenwirkungen sind zu bedenken: Wenn Betriebe gefördertes Personal beschäftigen, ist nicht auszuschließen, dass sie diese Personen auch ohne die Förderung

eingestellt hätten (Mitnahme) oder dass sie andere Personen entlassen bzw. nicht einstellen (Substitution). Ferner könnte in anderen Betrieben Beschäftigung nicht entstehen oder verloren gehen (Verdrängung).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik ist vor allem im letzten Jahrzehnt vergleichsweise gründlich wissenschaftlich evaluiert worden. Beachtliche Fortschritte bei den Datengrundlagen und dem methodischen Know-how haben dazu beigetragen, dass inzwischen für alle wichtigen Instrumente belastbare Erkenntnisse vorliegen (zur Vorgehensweise bei der Wirkungsforschung vgl. Infokasten auf Seite 2).

Das IAB und andere Akteure haben den Gesetzgeber bei der aktuell im Prozess befindlichen Instrumentenreform beratend unterstützt. So hat das IAB im Januar 2011 gemeinsam mit dem BMAS die bisher vorliegenden wissenschaftlichen Befunde zu den Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik systematisch aufgearbeitet und im „Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente“ zusammengefasst.¹ Damit wurde

¹ Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente, BMAS 2011; http://www.bmas.de/portal/50332/2011_01_13_arbeitsmarktpol_instr_iab_studie.html.

ein Auftrag aus dem Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP umgesetzt. Dieser IAB-Kurzbericht stellt die – nach Instrumentengruppen gegliederten – zentralen Befunde des Sachstandsberichts und die daraus folgenden Empfehlungen vor. Er gibt damit einen kompakten Überblick über die Ergebnisse von Evaluationsprojekten in Deutschland. Zugunsten der Lesbarkeit wird die Vielzahl der zugrunde liegenden Einzelquellen hier nicht genannt; alle Quellen sind in dem oben zitierten Sachstandsbericht aufgeführt. Der Kurzbericht beschränkt sich auf Maßnahmen zur Förderung von Erwachsenen; nicht berücksichtigt sind Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung.

■ Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen

Zu den Instrumenten, die die Eingliederungschancen der Geförderten verbessern sollen, gehören vermittlungunterstützende Dienstleistungen durch Dritte, kurze Maßnahmen zur Eignungsfeststellung oder Qualifizierung wie auch längere Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung.

Betreuung durch Dritte erhöht die Beschäftigungschancen der Geförderten kaum

Zu den quasi-marktlich organisierten Vermittlungsdienstleistungen zählen der Vermittlungsgutschein und die Beauftragung privater Dritter mit Vermittlungsleistungen. Bei diesen Instrumenten gibt es hinsichtlich der Wirkungen auf die Integrationschancen der Teilnehmer gemischte Befunde.

Mit dem Vermittlungsgutschein können Arbeitssuchende eigenständig einen privaten Vermittler beauftragen. Dies soll den Wettbewerb zwischen den Vermittlungsdienstleistern stärken, aber auch die Eigenverantwortung derjenigen Arbeitslosen fördern, die einen solchen Gutschein erhalten. Nur etwa ein Zehntel der ausgegebenen Vermittlungsgutscheine wurde in den letzten Jahren tatsächlich eingelöst. Gemessen an anderen Möglichkeiten, private Dritte in die Vermittlung einzubeziehen, ist der Gutschein quantitativ von eher geringer Bedeutung. Insgesamt wird ihm im Zeitraum 2003 bis 2005 eine tendenziell positive Wirkung auf die Beschäftigungschancen bescheinigt. Bei hundert ausgegebenen Gutscheinen werden etwa fünf bis sechs Vermittlungen zusätzlich erzielt. Allerdings sind die Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt etwas kürzer. Auch profitieren nicht alle Gruppen gleichermaßen vom Vermittlungsgutschein: Er nutzt vor allem Arbeitslosen mit kürzeren Arbeitslosigkeitsdauern und besseren Arbeitsmarktchancen. Zudem gibt es Hinweise auf Mitnahmeeffekte. So gab bei einer Befragung von Arbeitslosen, deren Vermittlungsgutscheine eingelöst wurden, jede fünfte Person an, dass sie den Arbeitsplatz selbst gefunden habe. Trotz Mindeststandards, die mit den Verbänden der Branche verabschiedet wurden, sind Qualität und Erfolge der einzelnen Anbieter schließlich nicht transparent. In der Diskussion ist ein Träger-Zertifizierungsverfahren (ähnlich wie unten bei den Bildungsgutscheinen erläutert), wobei zu den Kosten und Nutzen eines solchen (bürokratisch komplexen) Verfahrens bisher allerdings keinerlei wissenschaftliche Befunde vorliegen.

Private Dienstleister können seit 2002 auch im Wege der öffentlichen Ausschreibung in die Vermittlungsaktivitäten einbezogen werden. Befunde liegen hier zur früheren Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung nach § 37 SGB III vor. Insgesamt verbessert diese die Beschäftigungschancen der Geförderten kaum. In den ersten Monaten nach Förderbeginn treten zunächst „Einbindungseffekte“ auf, die etwa dadurch erklärt werden können, dass die privaten Vermittler die ihnen zugewiesenen Arbeitssuchenden erst kennenlernen müssen. Bestimmte Gruppen profitieren aber von der Überweisung zu Dritten. Im SGB II waren dies zum Teil eher schwer vermittelbare Personengruppen wie ostdeutsche Geringqualifizierte, ältere westdeutsche Frauen oder westdeutsche Männer mit Migrationshintergrund. Die Chance, 20 Monate nach Maßnahmenbeginn ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu

i

Vorgehensweise bei Wirkungsanalysen

Um die Wirkung von Arbeitsmarktinstrumenten zu ermitteln, vergleicht man die Geförderten regelmäßig mit ähnlichen Arbeitslosen, die im untersuchten Zeitraum nicht in eine Förderung eingetreten sind. Dabei wird eine adäquate Vergleichsgruppe nachträglich ausgewählt. Dies geschieht vor allem über statistische Matching-Methoden, mit deren Hilfe sogenannte „statistische Zwillinge“ der Teilnehmer bestimmt werden. Mit anspruchsvollen Verfahren wird auf diesem Weg die „Netto“-Wirkung der Teilnahme berechnet, die sich als Unterschied zwischen den Arbeitsmarktergebnissen der Teilnehmer- und der Vergleichsgruppe ergibt.

Als Ergebnisvariable zur Beschreibung des Maßnahmenerfolgs wird überwiegend der Status „in ungeförderter Beschäftigung“ zu einem bestimmten Stichtag für beide Gruppen ausgewertet. Verschiedene Studien werten allerdings auch weitere Ergebnisvariablen aus wie z. B. die kumulierten Tage in Beschäftigung im Untersuchungszeitraum, den Stichtagsverbleib bzw. die kumulierten Tage in Arbeitslosigkeit, die Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit oder die ununterbrochene Dauer der neuen Beschäftigungsverhältnisse.

sein, stieg durch die Maßnahmeteilnahme für diese Gruppen um bis zu 5 Prozentpunkte. Zu einer Vermeidung des Arbeitslosengeld-II-Bezugs trug die Teilnahme aber nicht generell bei. Insgesamt liegt die Bedeutung der privaten Arbeitsvermittlung eher darin, dass sie die Kapazitäten bei den Vermittlungstätigkeiten insgesamt erhöht.

Betriebliche Trainingsmaßnahmen sind besonders erfolgreich

Ziel kurzer Trainingsmaßnahmen ist es, den Teilnehmenden durch Eignungsfeststellungen, Praktika, Bewerbungstraining oder kurze Qualifizierung die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Seit 2009 werden sie im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 46 SGB III) umgesetzt. Ältere Studien, die nicht zwischen den Varianten differenzieren, finden überwiegend schwach positive Effekte auf die Aufnahme einer Beschäftigung. Neuere Studien zeigen jedoch, dass sich die Wirkungen je nach Maßnahme-Inhalt erheblich unterscheiden können. So wirken betriebliche Trainingsmaßnahmen in beiden Rechtskreisen deutlich stärker positiv als schulische Trainingsmaßnahmen, da der Kontakt zu einem Arbeitgeber ausschlag-

gebend für die Übernahme von Geförderten in ein Beschäftigungsverhältnis sein kann. Dieser Befund könnte aber auch zu einem guten Teil Folge von Mitnahmeeffekten sein. Die liegen etwa vor, wenn ein Betrieb genau die Person mit Förderung einstellt, die er auch ohne beschäftigt hätte.

Für das SGB II liegen differenzierte Ergebnisse zu den einzelnen Maßnahme-Inhalten nicht-betrieblicher Trainingsmaßnahmen vor (vgl. **Abbildung 1**). So sind für das Bewerbungstraining keine statistisch gesicherten Wirkungen nachweisbar. Diese meist recht kurzen Kurse (wenige Tage bis zu zwei Wochen) werden von den Fachkräften mit der Intention genutzt, die Bewerbungschancen zu erhöhen, aber auch, um im Einzelfall die Verfügbarkeit von Arbeitslosen zu überprüfen.

Berufliche Weiterbildung wirkt zeitverzögert

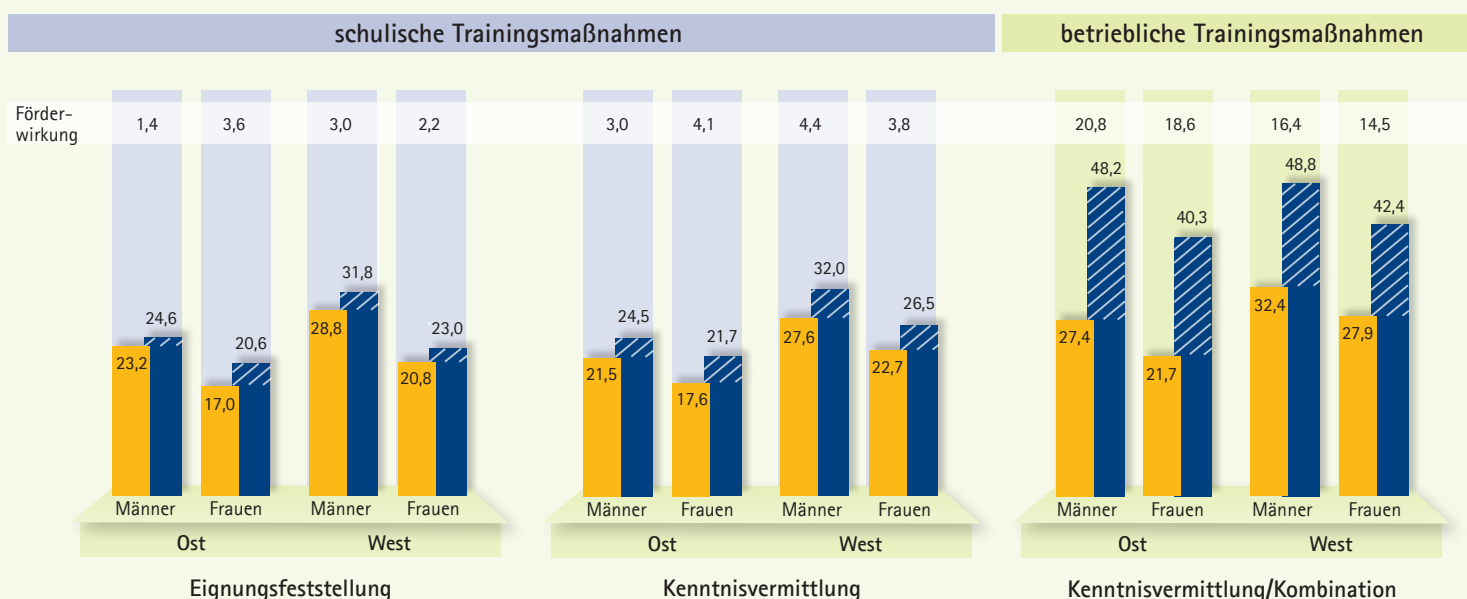
Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung lassen sich grob unterteilen in berufliche Weiterbildungen mit dem Ziel eines Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf und sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung. Darunter fallen beispielsweise das Nachholen einer Abschlussprüfung, berufliche Aufstiegsweiterbildungen und Qua-

Abbildung 1

Betriebliche Trainingsmaßnahmen sind besonders erfolgreich

Beschäftigungseffekt der schulischen und betrieblichen Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher* 28 Monate nach Maßnahmebeginn (in %-Punkten) und Anteil der ungefördert sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den ehemaligen Teilnehmern und in der ungeförderten Vergleichsgruppe (in Prozent)

Förderwirkung
 Beschäftigungsanteil in der Vergleichsgruppe
 Beschäftigungsanteil in der ehemaligen Teilnehmergruppe



* ALG-II-Bezieher, die zum 31. Januar 2005 arbeitslos waren, Fördereintritt Februar bis April 2005; Vergleichsgruppe: ähnliche Arbeitslose ohne Maßnahmebeginn Februar bis April 2005; Ergebnisvariable: reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Quelle: Kopf, Eva; Wolff, Joachim (2009): Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an, IAB-Kurzbericht 23.



Dr. Susanne Koch

ist Leiterin der Stabsstelle „Forschungskoordination“ im IAB.

susanne.koch@iab.de



Christiane Spies

ist Referentin beim Direktor im IAB.

christiane.spies@iab.de



Prof. Dr. Gesine Stephan

ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB.

gesine.stephan@iab.de



PD Dr. Joachim Wolff

ist Leiter des Forschungsbereichs „Grundsicherung und Aktivierung“ im IAB.

joachim.wolff@iab.de

lizierungen in Übungswerkstätten. Mit den Hartz-Reformen wurde im Jahr 2003 die direkte Zuweisung in diese Maßnahmen durch die Arbeitsvermittler auf die Ausgabe von Bildungsgutscheinen umgestellt. Damit wählen potenzielle Teilnehmer/innen selbst einen Bildungsträger aus.

Insgesamt schneiden diese Maßnahmen positiv ab. Zwar haben sie je nach Maßnahmedauer mehr oder weniger ausgeprägte Einbindungseffekte, weil die Geförderten während der Weiterbildung weniger intensiv nach Arbeit suchen (was ja gerade bei Maßnahmen mit Berufsabschluss durchaus sinnvoll sein kann). Zwei bis drei Jahre nach Förderbeginn sind dann aber – so zeigt die Mehrzahl der Studien – positive Wirkungen von bis zu 10 Prozentpunkten auf die individuellen Beschäftigungschancen auszumachen. Allerdings zeigen sich diese Wirkungen bei längeren Maßnahmen entsprechend später. Zudem differieren die Ergebnisse nach Teilnehmergruppen und Maßnahmevariante. Neuere Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich die Effektivität der Maßnahmen durch die Hartz-Reformen seit 2003 leicht erhöht hat. Dies dürfte in erster Linie auf eine durchschnittliche Verkürzung der Maßnahmen und den damit einhergehenden geringeren Einbindungseffekt zurückzuführen sein.

Allerdings zeigen Auswertungen des IAB auch, dass die seit den Hartz-Reformen praktizierte Zuweisung über Bildungsgutscheine selektiv erfolgt. So erhalten zum Beispiel Personen ohne schulischen und beruflichen Abschluss einen solchen Bildungsgutschein seltener. Darüber hinaus lösten diese Personengruppen den Gutschein mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein und nahmen entsprechend seltener tatsächlich an einer Maßnahme teil. Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass Personen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen mit der Auswahl eines Bildungsträgers manchmal überfordert sein könnten.

Durchgeführt werden Bildungsmaßnahmen derzeit durch zertifizierte Bildungsträger. Die Zertifizierung von Maßnahmen erfolgt durch fachkundige Stellen, die durch eine Anerkennungsstelle zugelassen werden. Bei der Zertifizierung wird auch der Preis der Maßnahmen festgelegt, auf den der Kostenträger – die Arbeitsverwaltung – damit faktisch keinen Einfluss hat. Zu diesem Verfahren selbst liegen noch keine Evaluationsergebnisse vor. Fraglich ist, inwieweit die erhofften Vorteile – Wettbewerb, Qualitätsverbesserungen und gestärkte Eigenverantwortung der Arbeitslosen – die Kosten des Zertifizierungsverfahrens aufwiegen können. Dadurch, dass Bildungs-

gutscheine derzeit Bildungsziel und Kursdauer, aber keine Kostenobergrenze vorgeben, wird zumindest in dieser Hinsicht das Ziel einer Stärkung des Wettbewerbs verfehlt.

■ Beschäftigungsförderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Zu den beschäftigungsfördernden Maßnahmen zählen unterschiedliche Varianten der Lohnkostenzuschüsse sowie der Gründungsförderung. Diese Maßnahmen weisen – wie auch betriebliche Trainingsmaßnahmen – die Besonderheit auf, dass sie sich nicht einfach „verschreiben“ lassen: Die Förderung mit einem Eingliederungszuschuss setzt einen einstellungswilligen Betrieb voraus, und Arbeitslose müssen vor einer Unternehmensgründung erst einmal in der Lage sein, ein schlüssiges Gründungskonzept zu entwickeln.

Wer mit einem Eingliederungszuschuss gefördert wird, ist später häufiger beschäftigt

Eingliederungszuschüsse sind Leistungen an den Arbeitgeber. Indem sie die Kosten der Beschäftigung temporär senken, sollen sie die Arbeitsmarktchancen von arbeitslosen Menschen verbessern, die als weniger leistungsfähig eingeschätzt werden. Der Vergleich von Geförderten mit ähnlichen ungeförderten Arbeitslosen zeigt regelmäßig, dass dies gelingt.

Der Anteil der Geförderten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung liegt zwei bis drei Jahre nach Förderbeginn 20 bis 40 Prozentpunkte über dem der Vergleichsgruppen. Dies gilt auch für Arbeitslosengeld-II-Empfänger. Allerdings besteht das Risiko von Mitnahme- und Substitutionseffekten. Für die Eingliederungszuschüsse wurden daher auch Effekte im Vergleich zu Personen ermittelt, die zum gleichen Zeitpunkt wie die Geförderten eine Beschäftigung ohne Förderung aufgenommen hatten. Auch nach Ende der Förderdauer und der sogenannten Nachbeschäftigungsfrist (die in der Regel der Förderdauer entspricht) zeigen sich positive Effekte auf die Beschäftigungschancen der Geförderten. Selbst wenn die Förderung die Einstellungsentscheidung an sich wenig beeinflussen sollte, stabilisiert sie in der Folgezeit also offenbar die Beschäftigung und kann so zum Arbeitsmarkterfolg beitragen.

Ergebnisse einer aktuellen Implementationsanalyse weisen schließlich darauf hin, dass die gegenwärtige Trennung zwischen verschiedenen Varianten von Eingliederungszuschüssen – bei Vermittlungshemmnissen, für Ältere und für Jüngere – nicht zielführend

ist. Die Fachkräfte nahmen die Variantenvielfalt als komplex wahr. Beim gegenwärtigen Eingliederungszuschuss für Ältere kritisieren sie die Mindestförderdauer von einem Jahr als unangemessen lange. Der erst 2008 eingeführte Eingliederungsgutschein erweitert die Fördermöglichkeiten faktisch kaum, da ohnehin zum Teil mit informellen Förderzusagen gearbeitet wurde.

Förderung selbstständiger Beschäftigung

Die Arbeitsagentur unterstützt Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, indem Gründer in der Anlaufphase eine finanzielle Förderung erhalten. Im Rechtskreis SGB III erfolgte die Förderung bis August 2006 mit Überbrückungsgeld und dem Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“). Im August 2006 wurden die beiden Instrumente durch den Gründungszuschuss abgelöst.

Während zum Gründungszuschuss derzeit noch keine Wirkungsergebnisse vorliegen, hat sich eine Vielzahl von Studien mit dem Überbrückungsgeld und dem Existenzgründungszuschuss befasst. Die Forscher ziehen mehrheitlich eine positive Bilanz, besonders auf längere Sicht: Knapp fünf Jahre nach der Gründung sind immer noch 55 bis 70 Prozent der vormals Geförderten in Vollzeit oder Teilzeit selbstständig tätig. Weitere etwa 20 Prozent gehen einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach. Insbesondere unter den ehemaligen Überbrückungsgeld-Gründern gaben in den letzten beiden Jahren nur wenige die Selbstständigkeit wieder auf. Insgesamt weisen die ehemaligen Geförderten eine deutlich bessere Arbeitsmarktbilanz auf als eine Vergleichsgruppe: Der Anteil in Selbstständigkeit oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist zum Ende des Beobachtungszeitraums 20 bis 40 Prozentpunkte höher.

Einschränkend ist aber zu beachten, dass zu möglichen Mitnahme- und Substitutionseffekten der Gründungsförderung – ähnlich wie bei den Eingliederungszuschüssen – wenig bekannt ist. Mitnahme liegt vor, wenn Arbeitslose auch ohne Förderung ein Unternehmen gegründet hätten und die Förderung ihre Erfolgchancen nicht beeinflusst hat. Eine Substitution findet statt, wenn die geförderten Gründer andere Unternehmer aus dem Arbeitsmarkt verdrängen. In einer Befragung aus dem Jahr 2005 gaben im Nachhinein zwar etwa 75 Prozent der mit dem Überbrückungsgeld geförderten Gründer an, dass sie sich auch ohne Förderung selbstständig gemacht hätten. Bei der Ich-AG lag der entsprechende Anteil zwischen 60 und 70 Prozent. Zum Teil wären die Gründungen

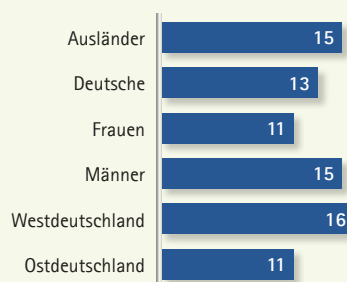
aber später oder in kleinerem Umfang erfolgt. Und möglicherweise wären viele dieser Gründungen weniger stabil verlaufen und damit weniger erfolgreich gewesen, wenn die Gründer in ihrer Anfangsphase keine finanzielle Unterstützung erhalten hätten.

Im Rechtskreis SGB II ist eine begleitende finanzielle Förderung von Gründungen auf Basis des Einstiegsgeldes möglich. Untersuchungen zeigen, dass die Geförderten nach dem Ende der Förderung häufiger als die Vergleichspersonen nicht arbeitslos waren und seltener weiterhin Arbeitslosengeld II bezogen haben. So ist etwa 20 Monate nach Programmstart der Anteil der ehemaligen Teilnehmer, die nicht mehr auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, gut 11 bis 16 Prozentpunkte höher als in der Vergleichsgruppe (vgl. **Abbildung 2**). Erkenntnisse zur Wirkung der Unterstützung von Gründern durch begrenzte Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern im Rechtskreis des SGB II liegen bislang nicht vor.

Abbildung 2

Gründer im SGB II: Die Förderwirkung des Einstiegsgelds auf die Vermeidung von Arbeitslosengeld-II-Bezug

in Prozentpunkten*



* Fördereintritt Februar bis April 2005; Vergleichsgruppe: ähnliche erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II ohne Fördereintritt Februar bis April 2005.

Quelle: Wolff, Joachim; Nivorozhkin, Anton (2008): Start me up: The effectiveness of a self-employment programme for needy unemployed people in Germany. IAB Discussion Paper 20.

© IAB

Beschäftigung schaffende Maßnahmen

Die Vermittlung in öffentlich geförderte Beschäftigung soll nachrangig zur Vermittlung in reguläre Beschäftigung, in Ausbildung und in andere Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erfolgen. Sie ist auf Gruppen mit geringen Aussichten auf eine zügige Eingliederung in ungeforderte Beschäftigung zugeschnitten und kann mit einer Qualifizierung oder sozialpädagogischen Betreuung verbunden sein. Die Maßnahmen sollen die Beschäftigungsfähigkeit be-

nachteiliger Arbeitsloser steigern. Darüber hinaus sollen sie aber auch die soziale Teilhabe der Geförderten verbessern, Demotivationsprozessen entgegenwirken und die Teilnehmer an eine regelmäßige Arbeit gewöhnen. Die geförderten Tätigkeiten sollen dabei zumeist zusätzlich und im öffentlichen Interesse sein.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen haben zu Recht an Bedeutung verloren

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) gibt es in der Bundesrepublik Deutschland bereits seit über 30 Jahren. Seit 2009 ist diese Variante öffentlich geförderter Beschäftigung auf Arbeitslose im Rechtskreis SGB III beschränkt. Die Teilnehmerzahlen sind in den letzten Jahren stark zurückgegangen. Ältere Studien schreiben der Maßnahme meist keine oder eine negative Wirkung auf die Beschäftigungschancen zu. Sie zeigen aber auch, dass schwer vermittelbare Personen durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mittelfristig besser in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Befunde haben zum Bedeutungsverlust und einer stärkeren Konzentration der Maßnahme auf Problemgruppen beigetragen. Im Vordergrund stehen seitdem der Erhalt sowie die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Dennoch muss auch bei Instrumenten, die nicht unmittelbar auf Integration in reguläre Beschäftigung zielen, gesichert sein, dass sie die Beschäftigungschancen der Teilnehmer nicht nachhaltig verschlechtern – etwa durch Stigmatisierung. Jüngere Studien zeigen optimistischere Befunde mit moderat positiven Effekten. Der Hauptgrund hier-

für ist sicherlich darin zu sehen, dass das Instrument nun deutlich seltener eingesetzt wird und dabei die Förderung stärker auf arbeitsmarktferne Gruppen konzentriert wird.

Arbeitsgelegenheiten verbessern die Beschäftigungschancen teils leicht

Die Förderung durch Arbeitsgelegenheiten ist seit ihrer Einführung im Januar 2005 auf Personen im Rechtskreis SGB II beschränkt. Bei Arbeitsgelegenheiten als Zusatzjobs erhalten die Teilnehmer ihr Arbeitslosengeld II und eine Mehraufwandsentschädigung von ein bis zwei Euro pro Stunde. Diese sogenannten Ein-Euro-Jobs sollen vorwiegend Arbeitslosengeld-II-Bezieher mit besonderen Eingliederungsproblemen an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

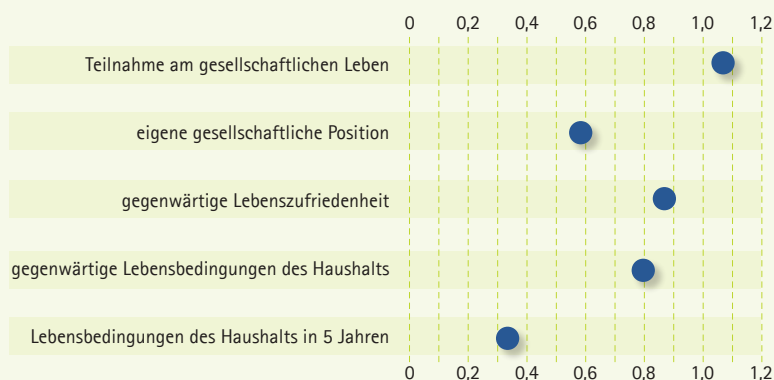
Neue Ergebnisse zeigen, dass dies im Schnitt mittelfristig auch gelingt, allerdings sind die Effekte auf die Beschäftigungsaussichten nicht sehr hoch. Für Teilgruppen gibt es leicht positive Eingliederungswirkungen, z. B. bei westdeutschen Frauen. Ihre Beschäftigungschancen liegen 28 Monate nach Förderbeginn um 3 Prozentpunkte höher als für die Vergleichspersonen. Da Ein-Euro-Jobs jedoch nicht nur zur Verbesserung der unmittelbaren Jobchancen dienen, lässt sich ihr Erfolg auch nicht ausschließlich anhand der Beschäftigungswahrscheinlichkeit beurteilen. Bei jungen Menschen ist das Ziel der Förderung explizit eine Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt; den Evaluationsbefunden nach wirkt sich eine Teilnahme mittelfristig jedoch nicht auf ihren Arbeitsmarkterfolg aus.

Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass die Tätigkeiten der Ein-Euro-Jobber zusätzlich sein müssen. Dennoch besteht das Risiko, dass Betriebe ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse durch Arbeitsgelegenheiten ersetzen. Auch könnte Beschäftigung in Betrieben ohne Arbeitsgelegenheiten verdrängt werden. Auswertungen von Teilnehmer- und Betriebsbefragungen liefern Anhaltspunkte dafür, dass Ein-Euro-Jobber ähnliche Tätigkeiten ausüben wie ihre regulär angestellten Kollegen. Der Vergleich von Betrieben mit und ohne Einsatz von Arbeitsgelegenheiten weist dann allerdings darauf hin, dass auf der Betriebsebene keine großen Substitutionseffekte auftreten. Auch finden sich bei den mittelbar betroffenen Firmen des IAB-Betriebspanels zumindest keine Hinweise auf Verdrängungseffekte bei Betrieben, die keine Maßnahmenteilnehmer beschäftigten.

Abbildung 3

Der Beschäftigungszuschuss verbessert die Teilhabe geringfügig

Veränderung der Einschätzung bei ALG-II-Beziehern* infolge der Förderung – Skala der Variablen von 0 bis 10 (0 = schlechteste, 10 = günstigste Einschätzung)



* Fördereintritt 2. Halbjahr 2008; Vergleichsgruppe: ähnliche ungeforderte erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II; alle ausgewiesenen Effekte sind statistisch signifikant.

Quelle: ISG, IAB und RWI (2010): Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16e Abs. 10 SGB II. Zwischenbericht 2010, Köln/Nürnberg/Essen (unveröffentlichter Bericht an das BMAS). © IAB

Beim Beschäftigungszuschuss wird die Zielgruppe verfehlt

Der Beschäftigungszuschuss wurde eingeführt, um für besonders arbeitsmarktferne erwerbsfähige Hilfebefürftige, die langzeitarbeitslos sind sowie zwei oder mehr Vermittlungshemmnisse aufweisen, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten und damit gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen. Falls für die nächsten 24 Monate keine Integration in den regulären Arbeitsmarkt zu erwarten ist, können Arbeitsplätze für diesen Personenkreis mit einem Beschäftigungszuschuss gefördert werden. Die Förderdauer beträgt zunächst zweimal zwölf Monate. Nach einer erneuten Prüfung kann jedoch unbefristet gefördert werden.

Bis Mitte 2011 sollen die Wirkungen des neuen Instruments umfassend untersucht werden. Erste Zwischenergebnisse weisen darauf hin, dass mit der Maßnahme Personen gefördert wurden, die zu arbeitsmarktnah waren, und damit noch verbleibende Beschäftigungschancen zerstört wurden. Zwar gelingt es den Geförderten etwas häufiger als vergleichbaren Nicht-Geförderten, den Hilfebezug zu verlassen, allerdings wird der beobachtete Effekt im Zeitverlauf kleiner. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die Nicht-Geförderten nach und nach ihren Rückstand aufholen können.

Nach den ersten Erkenntnissen verbessert die Aufnahme der so geförderten Tätigkeit gegenüber vergleichbaren, aber nicht mit einem Beschäftigungszuschuss geförderten Personen die gesellschaftliche Teilhabe in mehreren Dimensionen. Offen ist, ob dieser Effekt auch bei der eigentlichen, arbeitsmarktfremeren Zielgruppe erzielt würde. Qualitative wie quantitative Analysen weisen zudem darauf hin, dass diese Steigerung fragil ist: Die Zukunftserwartungen der Geförderten verbessern sich nicht im gleichen Maß wie die Einschätzung der aktuellen Lage (vgl. Abbildung 3).

Fazit

Um Arbeitslose mithilfe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen schneller und besser in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, muss sich die Förderung an den jeweiligen Bedarfen der Arbeitslosen orientieren. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass alle untersuchten Instrumentengruppen ihre Berechtigung haben. Die meisten Maßnahmen können die Beschäftigungschancen ganz bestimmter (aber eben nicht aller) Personengruppen verbessern (vgl. Übersicht 1).

Die Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen, die vermittlungsunterstützende Dienstleistungen sowie kurze und längere Qualifizierungsmaßnahmen umfassen, zeigen insgesamt leicht positive Integrationswirkungen. Am wenigsten wirksam im Sinne einer Verbesserung der Beschäftigungschancen ist die Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung. Allerdings lassen sich die verfügbaren Vermittlungskapazitäten erweitern, wobei sich die privaten Dienstleister auf bestimmte Gruppen – wie z. B. Migranten – spezialisieren können. Der Vermittlungsgutschein schneidet hinsichtlich der Förderwirkungen etwas besser ab.

Trainingsmaßnahmen erhöhen die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden im Mittel. Bei solchen, die nicht länger als drei Monate dauern, treten Eingliederungswirkungen bereits innerhalb der ersten zwei Jahre und teilweise sogar wenige Monate nach Teilnahmebeginn auf. Die Effektivität variiert dabei sichtlich nach Maßnahmentypen: Am oberen Ende der Skala befinden sich die betriebsnahen Maßnahmen, am unteren Ende schulische Bewerbungstrainings. Die Wirkungen der Förderung beruflicher Weiterbildung differieren ebenfalls zwischen einzelnen Varianten und Teilnehmergruppen.

Am deutlichsten erhöhen die Instrumente der Beschäftigungsförderung die Chancen der Teilnehmenden auf eine Integration in Erwerbsarbeit. Diese Instrumente setzen auf eine direkte Eingliederung in

Übersicht 1

Die Arbeitsmarktinstrumente und ihre Wirkung im Überblick

Instrument	Wirkung*	Nebenwirkung/ Einschränkung	Evaluiert im	
			SGB II	SGB III
Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen				
Vermittlung durch Dritte	0		✓	✓
Vermittlungsgutschein	+	Mitnahme		✓
Nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen	+		✓	✓
Betriebliche Trainingsmaßnahmen	++	Mitnahme	✓	✓
Berufliche Weiterbildung	+	zeitverzögerte Wirkung	✓	✓
Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung				
Eingliederungszuschuss	++	Mitnahme/Substitution	✓	✓
Gründungsförderung	++	Mitnahme/Substitution	✓	✓
Beschäftigung schaffende Maßnahmen				
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	0	Substitution/Verdrängung	✓	✓
Arbeitsgelegenheiten	+	Substitution/Verdrängung	✓	
Beschäftigungszuschuss	-	Substitution/Verdrängung	✓	

* Beschäftigungswirkung: keine (0), leicht (+), spürbar (++), negativ (-).

© IAB

den ersten Arbeitsmarkt. Bei ihrem Einsatz ist dennoch Vorsicht geboten: Insbesondere die Frage von Mitnahme- und Substitutionseffekten ist noch nicht hinreichend geklärt.

Beschäftigung schaffende Maßnahmen sind nur für schwer vermittelbare Personengruppen ein geeignetes Instrument. Während sich bei diesen Gruppen mittelfristig leicht positive Effekte zeigen, entstehen bei der Förderung von relativ arbeitsmarktnahen Arbeitslosen deutliche Einbindungseffekte. Auch die Zwischenergebnisse aus der Evaluation des Beschäftigungszuschusses weisen darauf hin, dass es darauf ankommt, durch eine sorgfältige Teilnehmerauswahl die richtigen Personen zu fördern.

Von erheblicher Bedeutung ist das Zuweisungsverfahren in Maßnahmen, die von Trägern durchgeführt werden. Hierzu zählen etwa Vermittlungsdienstleistungen privater Dritter, Trainingsmaßnahmen oder Weiterbildungsmaßnahmen. Durch quasi-marktliche Mechanismen soll der Wettbewerb gesteigert und die Qualität der Dienstleistungen verbessert werden. Grundsätzlich gibt es hier die Möglichkeit der Ausschreibung von Arbeitsmarktdienstleistungen durch die Arbeitsverwaltung oder aber der Vergabe über Gutscheine. Bei Letzterem war bisher entweder der Preis vorgegeben, aber die Qualität der Dienstleistung nicht transparent (Vermittlungsgutscheine), oder aber die Qualität gesichert, aber der Preis für den Kostenträger nicht steuerbar (Bildungsgutscheine). Ob ein bürokratisch komplexes Zertifizierungsverfahren in Kombination mit einem Kostendeckungsmechanismus gegenüber einer Vergabe im Rahmen von Ausschreibungsverfahren effizienter ist, ist eine noch offene Frage.

Lehren und Konsequenzen für die Instrumentenreform

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde vereinbart, die aktiven Arbeitsmarktinstrumente zu reformieren. Ein Referentenentwurf liegt bereits vor. Er sieht vor, den Ermessensspielraum der Vermittler zu erweitern und die Zahl der Arbeitsmarktinstrumente zu reduzieren. Prinzipiell kommt ein übersichtlicherer, aber zugleich flexiblerer Instrumentenkasten den Be-

dürfnissen der Praxis entgegen. Jede Streichung eines Instruments sollte aber sorgfältig abgewogen werden: Die Wirkungsforschung im SGB II wie im SGB III zeigt, dass die meisten Instrumente wirksam sind – aber stets nur bezogen auf spezifische Förderungsbedarfe. Ein ideales Instrument für alle gibt es nicht. Zudem ist bei den (betriebsnahen) Instrumenten mit den höchsten Eingliederungseffekten das Risiko von Mitnahme und Substitution am größten. Bei den derzeit vorhandenen Gutscheinelösungen für Arbeitsmarktdienstleistungen gibt es hinsichtlich der praktischen Umsetzung von Preis- und Qualitätssicherung Verbesserungspotenzial.

Einen großen Einfluss auf die Wirkung eines Instruments haben das regionale Umfeld, die Organisation und Qualität der Maßnahme und besonders die Teilnehmerstruktur. Die Ergebnisse zeigen, dass sich der Maßnahmeneinsatz insgesamt noch nicht konsequent genug an dem Zuschnitt des Instruments und den individuellen Bedarfen der Arbeitslosen orientiert. Wird die Regelungsdichte bei Einzelinstrumenten zugunsten größerer dezentraler Flexibilität verringert, wächst die Herausforderung für die Vermittler weiter: Je komplexer und flexibler ein Instrumentenportfolio und je größer der Ermessensspielraum ist, desto höhere Qualifikation braucht es für den sachgerechten Umgang. Die Bedeutung des Instrumenteneinsatzes sollte insgesamt gegenüber intensiven Vermittlungs- und Betreuungsaktivitäten nicht überschätzt werden. Ein umfangreiches Betreuungsangebot und Übergangmanagement, bei dem auch individuelle Problemlagen wie fehlende Kinderbetreuung oder gesundheitliche Probleme berücksichtigt werden, ist nach wie vor wichtig, um Langzeitbezug zu vermeiden.

Ob und inwieweit es gelingt, mit dem veränderten Instrumentenkasten die Ziele der Arbeitsmarktpolitik besser zu erreichen, wird Gegenstand weiterer Evaluationsforschung sein. Denn Instrumente, Vermittlungsprozesse und institutionelle Rahmenbedingungen verändern sich im Zeitablauf, ebenso wie Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage. Deshalb muss Forschung die Ergebnisse früherer Studien zu Wirkungen und Effizienz von Maßnahmen regelmäßig überprüfen.

Institute for Employment
Research

The Research Institute of the
Federal Employment Agency



IAB-Discussion Paper

17/2009

Articles on labour market issues

Short-term training variety for welfare recipients

The effects of different training types

Eva Kopf

Short-term training variety for welfare recipients

The effects of different training types

Eva Kopf (IAB)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Contents

Abstract	4
Zusammenfassung	4
1 Introduction	5
2 Institutional setting	6
3 Potential effects of short-term training programmes	8
4 Training effects and heterogeneity of training in the literature	10
5 Data and samples	14
6 Methodology	15
7 Results	21
8 Conclusions	26
Literature	28

Abstract

Since 2005, jobless employable individuals have to be available for the labour market with various activation programmes helping them. One major programme is short-term training teaching certain skills or assisting in job search. However, little is known about the effectiveness of such a short programme for welfare recipients. This study evaluates the effects of seven short-term training types in the introduction period of the reform in spring 2005 on the individual probability of being regularly employed. I use large German administrative datasets and propensity score matching. The results show that within-company training has large positive effects. Furthermore, skill training is more effective than other types. However, comparing skill training participants pair-wise with others does not result in consistent positive effects.

Zusammenfassung

Seit 2005 müssen arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Aktivierungsmaßnahmen sollen sie hierbei unterstützen. Zahlmäßig bedeutsam sind die kurzen Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, die verschiedene Qualifikationen vermitteln oder beim Bewerbungsprozess unterstützen sollen. Es ist jedoch nur wenig über die Wirksamkeit solch kurzer Maßnahmen für Arbeitslosengeld-II-Empfänger bekannt. Diese Arbeit evaluiert die Effekte von sieben Trainingsmaßnahmentypen in der Einführungsperiode einschneidender Arbeitsmarktreforment Anfang 2005 auf die individuelle Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmer. Es werden dazu administrative Daten und Propensity Score Matching verwendet. Die Ergebnisse zeigen, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen starke positive Effekte haben. Außerdem ist Kenntnisvermittlung wirksamer als andere Arten von Training. Dennoch können die direkten Vergleiche von Kenntnisvermittlung mit anderen Maßnahmetypen nicht konsistente positive Effekte zeigen.

JEL classification: C13, I38, J24, J68

Keywords: welfare benefit, activation, training, evaluation, propensity score matching

1 Introduction

Facing high unemployment - and especially high rates of long-term unemployment - the activation of unemployed people is a political task with high priority in Germany. One fundamental reform has been introduced in 2005 when a new benefit system for welfare recipients and long-term unemployed has been introduced. Since January 2005, all jobless people who are capable of working have to be available for the labour market. A variety of active labour market programmes should help them find a job or increase employability. One major programme is short-term training that lasts from a few days up to twelve weeks, which should help the unemployed learn certain skills or assist them in job search in short courses or short firm internships. This programme is characterised by a yearly inflow of more than 400,000 welfare recipients. This figure is noticeable given that the number of registered unemployed welfare benefit recipients ranges from 2.4 to 2.2 million from 2005 to 2007.¹

There is international evidence on the effects of likewise programmes mostly for unemployment insurance recipients. Evidence on programme effects for means-tested benefit recipients is internationally scarce (Fromm/Sproß 2008). On the one hand, there is research on mainly individual job search assistance for unemployment insurance recipients (e.g. Centeno et al. 2008; Crépon et al. 2005; Dolton/O'Neill 2002; Weber/Hofer 2003). On the other hand, there are also studies on longer training programmes and basic courses in other countries (e.g., Andrén/Andrén 2002; Prey 1999). Most studies report positive programme effects on the individual employment probability. However, there is almost no study that specifically concentrates on such short programmes for welfare recipients and long-term unemployed. Only two German studies analyse the programme for welfare benefit recipients but both do not take programme heterogeneity into account (Huber et al. 2009; Wolff/Jozwiak 2007).

A lot is known about the impact of such policies on unemployed persons in general. However, little is known about the effectiveness for welfare recipients and long-term unemployed who live in poor households. Is it plausible that such a short programme works for those persons who have not worked for a long time period?

Furthermore, short-term training is a heterogeneous instrument and can have various characteristics and aims. On the one hand, short-term training is designed to improve human capital in short courses that are carried out either in classrooms or within firms. On the other hand, it is used to test the willingness to work of unemployed people. Besides, different types of qualifications can be acquired or im-

¹ Source: Department of Statistics of the Federal Employment Agency, calculations from the Data Ware House. The mentioned statistics as well as all data and figures in this study exclude the 69 districts in which only local authorities are in charge of administering the UB II, for which such information is not systematically available in the period just after the reform. According to estimates of the Federal Employment Agency around 13 percent of the unemployed are cared for in these 69 districts. There are no data available for the amount of programme participations in 2005.

proved, e.g., application training, computer courses or profession specific skills. Training courses are also applied as aptitude tests for certain occupations and jobs or retraining measures. However, despite this variety of training types, only little is known on the functioning and effectiveness of various sub-programmes. As the treatment is different and not homogeneous, differing or even conflicting outcomes could emerge while considering sub-programmes of short-term training. Therefore, the evaluation of such a diverse programme should take the issues of programme heterogeneity into account

This study is the first to deal with a variety of heterogeneous effects of short-term training and therefore evaluates the effects of seven short-term training types for welfare benefit recipients. The following sub-programmes are evaluated separately: application training, work tests, aptitude tests, skill training courses, combinations within classrooms, and aptitude tests, skill training/combinations within firms. I estimate the impact of these seven types of short-term training on the individual probability of being employed in a regular unsubsidised job without receiving additional benefits. Moreover, I evaluate the effect of these training programmes on the probability of getting a stable job after participation.

The estimation method is propensity score matching, which is one widely used estimator to identify causal treatment effects. Various matching algorithms as well as sensitivity analyses are applied in order to establish the robustness of the estimation results. This study does not only rely on large samples of several rich administrative data sets. In contrast to most micro-econometric evaluation studies also detailed information on partners and other household members are available. Therefore, partner characteristics can be taken into account as they may influence the selection into the programme as well as the outcomes.

The remainder of the paper is as follows: First, the institutional setting of the new law and the various short-term training programmes are explained. This is followed by theoretical expectations of the effects of different short-term training programmes. Then, the literature on training and heterogeneity of training is displayed. Furthermore, data, samples, the estimation strategy and the implementation are explained. Finally, the results are followed by the conclusion. All tables and figures are displayed in the Appendix.

2 Institutional setting

Due to persistently high unemployment in recent years a large number of labour market reforms have been implemented in Germany since 2002. The most fundamental reform has been introduced in January 2005. The Social Code II, a new legal setting on means-tested benefit receipt, was established. A new benefit system has

been introduced where needy people who are able to work² are assigned to a new welfare benefit, the unemployment benefit II (UB II). It is designed for those unemployed who are not eligible for unemployment insurance (UI) or ran out of their UI eligibility. This benefit replaces the former unemployment aid and social assistance. Hence, since 2005, there are two types of unemployment benefit.

As former social assistance recipients have not been automatically available for the labour market, there are a lot of changes for them now: They have to look for a job and take part in active labour market programmes. If they do not comply, they will face financial sanctions. Therefore, there is a completely new group who appeared in the labour agencies and on the labour market. UB II is means-tested; hence its level depends on income and assets of all members of the needy household. Such a household consists of at least one needy working age unemployed person who is able to work. Other people living in the same household may belong to the needy household, but not necessary all of them do. The partner and children under the age of 25 years belong to the needy household. If the needy employable member is younger than 18 years and not married, also the parents and/or the partner of a parent may belong to the needy household.

The new welfare benefit UB II consists of a base benefit, that is currently 359 Euro; additionally, costs of housing and heating are covered (Wolff/Jozwiak 2007). Furthermore, additional expenses, e.g., for pregnant women, are additionally covered with a lump sum.

With the introduction of UB II, new forms of active labour market policies (ALMPs) have been introduced. Moreover, UB II recipients can participate in various programmes that have existed before and are also still available for UI recipients. We can distinguish a large bundle of different ALMPs that aim to help unemployed people to reintegrate into the regular labour market. First, there are programmes enhancing qualifications and accumulate human capital such as training programmes. Second, there are public employment programmes such as job creation schemes or work opportunities. Third, there are subsidised jobs with wage subsidies either for employers or employees. Fourth, there are programmes promoting self-employment. Finally, there are programmes where counselling and/or the placing service is contracted out to private agencies (OECD 1993).

Short-term training programmes ("Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen") are an important scheme of German ALMP. Its yearly costs amount to approximately 160 Million Euro from 2005 on. This is considerably less than for other programmes, such as One-Euro-Jobs, also because of the short duration (Bernhard et al. 2009).

² People who can work under the usual labour market conditions for at least three hours a day are considered as capable of working or employable. Only due to an illness or disability it is possible not to fulfil this criterion (Article 8, Social Code II).

The overall aim of short-term training is to help unemployed people to reintegrate directly or indirectly into the regular labour market. However, short-term training is a heterogeneous instrument. First, skill training courses are assigned to integrate participants directly into regular employment. Furthermore, aptitude tests are either assigned to test for the abilities to participate in other programmes, e.g., a wage subsidy, or are assigned to integrate directly into the regular labour market. A third course type is application training which should improve the search process and the search effectiveness in order to reintegrate into employment. However, this kind of short-term training is also often used as test of willingness to work. A small proportion of courses provides founders of start-ups with the necessary knowledge on starting a business. The shortest courses are application training courses and work tests which only last a couple of days up to two weeks. Aptitude tests lasts up to four weeks and skill training courses have a duration of up to eight weeks. If a course is offered in combination with another course type it can last a maximum of twelve weeks. Then, mostly aptitude tests and skill training are combined. Kurtz (2003, 2004) reports that the most frequent aim of short-term training is the integration into the regular labour market. However, other aims such as integration into other labour market programmes or work tests are also applied in practice. Short-term training programmes can be either carried out in classrooms or within companies as internships.

During the programme participants continue their UB II receipt, however they do not receive any additional wage. Only programme costs, travel expenses and costs for child care are covered. While participating in a short-term training programme, participants are still registered as job-seekers; though they are no longer registered as unemployed.

The heterogeneity of short-term training programmes has hindered programme evaluations in the past (Blaschke/Plath 2002; Kurtz 2004). As the treatment is different and not homogeneous, differing or even conflicting outcomes could emerge while considering sub-programmes of short-term training. Therefore, the evaluation of such a diverse programme should take the issues of programme heterogeneity into account (Caliendo 2005; Heckman et al. 1999). This study analyses the effects of seven types of short-term training.

3 Potential effects of short-term training programmes

Although short-term training is heterogeneous and pursues different aims or secondary aims (Blaschke/Plath 2002), integration into the regular labour market is most important as it enables participants to reduce their dependence on benefit receipt and ends their neediness in the long term (Achatz et al. 2009). Furthermore, all secondary aims, e.g. increased employability or the verification of skills, lead to the main aim of labour market integration.

Therefore, several effects of short-term training can be expected theoretically (Calmfors 1994). First, some short-term training programmes are designed to test the will-

ingness to work of UB II recipients. This kind of programme could lead to threat effects in that sense that unemployed who do not want to participate and therefore leave unemployment, e.g., by legalising illegal employment. However, this effect is an ex ante effect and is not considered in this study because of the lack of required data.

Other effects that are theoretically expected are ex post effects. Most evaluation studies find locking-in effects. During their programme participation, participants reduce their search intensity. I expect locking-in effects to be small and of minor importance as short-term training programmes have a maximum duration of twelve weeks. Moreover, in the case of application training courses locking-in effects should not even be apparent or especially small. Participants should improve the search effectiveness and are supposed to write applications during their application training course.

However, the most important effect, which is expected, is an employment effect. It can be reached through different channels, and therefore through different specific sub-programmes. The theoretical discussion can be embedded in a standard search model (Mortensen 1986). Such a model explains job search behaviour of unemployed people and specifies job search as a process until finding a suitable job. The job finding probability of a job-seeker can be influenced by altering the probability of getting a job offer and the probability of accepting it. Job-seekers choose a strategy that maximizes their expected life-time income. Therefore, short-term training programmes should raise the reemployment opportunities of participants compared to non-participants through different possible channels.

First, an employment effect can be reached through human capital improvement. Skill training courses, aptitude tests or combinations aim at enhancing general or specific human capital. Enhanced qualifications should imply better job finding chances especially for unemployed people who lack some important skills. Most of the courses that take place in classrooms provide general human capital. Most of those sub-programmes within companies provide general as well as firm or sector specific human capital. Second, an employment effect can be reached through the improvement of search abilities as well. Such abilities are taught in application training courses or work tests. Therefore, application training should shorten the search process because it conveys a more efficient search pattern, provides counselling in job search, and improves the motivation of participants. Third, the provision of information is another channel that could lead to an employment effect. Participants of most classroom short-term training programmes are provided with information, e.g., on the regional labour market. This information could help to optimise the search process or alter the likelihood to accept a job. Also within-company training provides participants with firm- or sector specific information which helps to find a job. A fourth channel is the signalling through certificates. This should especially be the case for classroom skill training courses or combinations where participants get certificates needed for certain occupations or jobs, such as the forklift certificate. Fifth,

aptitude tests in classrooms or within firms test someone's ability and suitability for other ALMPs or activities which should lead to regular labour market integration later. Sixth, within-company training programmes moreover provide the participant with a contact to a potential employer which should help the intern to establish himself on the regular labour market. Finally, programme participation could also lead to stigmatisation. However, this should be of minor importance as short-term training programmes are quite short and not especially designed for unemployed who are hard to place or who have special difficulties on the labour market such as, e.g., job creation schemes.

Furthermore, there are unwanted indirect effects that may appear and are mentioned in the literature (Calmfors 1994). These are deadweight losses, substitution effects, and direct displacement effects. Deadweight losses arise when firms hire participants that they would have hired anyway also in absence of the programme. Such effects are more likely to occur in the case of job creation schemes (Calmfors 1994), but they could also occur in the case of within-company training programmes. Substitution effects appear when one worker is replaced by a programme participant because of a change in relative wage costs. This effect is not likely for short-term training programmes because the programme only lasts for a maximum of a few weeks. Moreover, active labour market programmes could crowd out regular employment and lead to a direct displacement effect. That means that the number of jobs may be reduced elsewhere because the competition may be influenced through subsidised employment. All these effects are unintended but may appear while the latter two are less likely in this case. However, it is beyond the scope of this paper to detect such effects.

To sum up, I expect positive effects for the sub-programmes of short-term training. However, I presume that ex post effects for work tests are rather zero as this sub-programme is not primarily designed to improve after programme employment outcomes but to test ones willingness to work in general. Moreover, I expect sub-programmes where an employment effect can be reached through more than one channel, such as classroom skill training courses, classroom combinations and both types of within-company training, to be more effective than application training or aptitude tests.

4 Training effects and heterogeneity of training in the literature

There are international studies on the effects of two types of likewise programmes, one is job search assistance (JSA), and training programmes are the other type. As German short-term training programmes are very heterogeneous there are several different programmes that are partly comparable to the sub-programmes. However, not all studies can be compared easily to German programme types. First, most studies on JSA analyse individual counselling or job coaching. However, this is more comparable to another German programme "contracting out". Second, in other countries, training programmes mostly last longer than twelve weeks and are some-

times more comparable to the longer German training programmes. Card et al. (2009) show with their meta analysis that job search assistance as well as classroom and on-the-job training have positive effects in a large bundle of international studies.

Most international studies on individual job search assistance report positive effects on different outcome variables. Dolton/O'Neill (2002) and Graversen/van Ours (2006) use experimental data. The former detect positive effects for males on the unemployment rate while the latter find a 30 percent higher job finding rate driven by more intensive contacts. Others use administrative data from different countries. While Crépon et al. (2005) find positive programme effects that unemployment recurrence is lower with duration models, Centeno et al. (2008) use difference-in-difference models and matching and state only small positive programme effects given the after-programme unemployment duration, mostly for males and better educated individuals. Women benefited less. Weber/Hofer (2004) use the timing-of-events approach and also detect positive programme effects of Austrian JSA, measuring the success with the individual unemployment duration. Van den Berg/van der Klaauw (2006) use administrative as well as survey data. They apply duration models and find that low-intensity job search assistance programmes have no or only small effects. On the contrary, high-intensity assistance programmes have a more positive effect on the exit rate to work. Dahlberg et al. (2009) find positive employment effects for social assistance recipients of Swedish activation programmes.

In contrast to these studies, Geerdsen/Holm (2007), Graversen/van Ours (2008) and Rosholm/Svarer (2008) examine threat effects and therefore ex ante effects of JSA. They use Danish experimental data and are able to detect threat effects. Only Graversen/van Ours (2008) cannot confirm such effects for the long-term unemployed. Büttner (2008) uses German experimental data to analyse threat effects of aptitude tests besides programme effects for UI recipients. He concludes that the threat effect is larger than the programme effect itself comparing the outflows out of unemployment for part-time unemployed women and young adults under 27 years.

Other studies deal with classroom training programmes in general. Examples are studies that survey different studies on training programmes. Friedlander et al. (1997) survey training programmes for the economically disadvantaged in the US. They demonstrate that most studies find positive earnings effects of voluntary as well as mandatory training programmes, especially for women. Calmfors et al. (2002) report positive effects on regular employment in most studies with a few exceptions without significant results or even negative effects. The study from Andrén/Andrén (2002) is another example and is concerned with training programmes in Sweden. They find positive employment effects. Moreover, Prey (1999) deals with different basic courses in St. Gallen/Switzerland. This measure seems to be more comparable to German short-term training. She finds evidence for positive effects on the employment status of German language classes with the help of propensity score matching, whereas she cannot state any effect for computer lessons.

Furthermore, some authors analyse and compare different measures including training programmes. Most of them compare programme effects directly to the effects of another programme. However, Leetma/Vörk (2003) analyse three different programmes separately with survey data and propensity score matching and state positive effects of training on the employment probability as well as on the wage. Dahl/Lorentzen (2005) do not compare training directly to employment programmes because participants are too different to be comparable. They detect positive earnings effects of training for social assistance recipients with propensity score matching.

Kluve et al. (2008) find positive employment effects for training compared to intervention works with difference-in-difference matching procedures. On the contrary, Bolvig et al. (2003) use competing risk models and state detrimental effects on the welfare exit rate of training programmes. Weber/Hofer (2003) compare active job-search programmes and formal training. They find positive effects for active job-search and negative effects for training for the exit out of unemployment. Only for women, they find small positive effects for training. Also Fredriksson/Johansson (2003) find negative effects of training participation on the outflow to employment. Sianesi (2008) states generally negative employment effects of training programmes with propensity score matching. Only if training is compared to work practice, there are small positive effects. Moreover, Gerfin/Lechner (2002) analyse basic courses, computer courses and language courses and find negative effects on the outflow of unemployment.

While it is shown that a lot of studies show positive effects of different training programmes on the labour market performance of participants, some find negative effects. However, there are also some studies that concentrate on the heterogeneity of programmes and analyse sub-programmes of one programme. Examples are evaluations of sub-programmes of the US welfare-to-work programme (Dyke et al. 2006; Hotz et al. 2006) or different programmes of the British "New Deal" (Blundell et al. 2004). Another German example is Caliendo (2005) who analyses job creation schemes in Germany that take place in different sectors of the economy also differentiating the promotion type as well as different programme providers. These authors emphasise the importance of distinguishing between sub-programmes in an evaluation if the programme is heterogeneous.

Moreover, there are several studies that analyse the heterogeneity of German further training programmes. In contrast to short-term training, this is a longer programme (up to three years) mostly with direct reference to an occupation or job. Each study takes different samples from administrative data during the years 1986 to 2002 into account.

Kluve et al. (2007) use the generalized propensity score, i.e. a dose-response function. They find an increasing dose-response function for training programmes up to 100 days. Longer programmes do not lead to an increase in treatment effect. The other studies use propensity score matching. Biewen et al. (2007) compare different further training programmes and short-term training. They find that short training

participants would not have been better off in longer training programmes. However, this is not the case for practically oriented further training, which is superior to the other training programmes. Lechner et al. (2005) state the largest effects for retraining in the long-run. Yet, comparing different programmes directly, shorter programmes up to six months outperform longer programmes because of shorter locking-in effects. Fitzenberger et al. (2006) find locking-in effects of further training, but positive effects in the long-run. They detect weak evidence that programmes providing specific professional skills and practice firms outperform the longer retraining programme.

In addition, there are some studies that are concerned with programme heterogeneity of German short-term training programmes. All of them use administrative data and propensity score matching but analyse different time periods and target groups than this study does.

Stephan et al. (2006) distinguish three alternatives of short-term training, skill training courses within companies and in classrooms as well as work tests. They only find positive effects for men in skill training courses within companies on the probability of leaving unemployment. Stephan (2008) and Wolff/Jozwiak (2007) differentiate between short classroom and within-company training courses. Stephan (2008) reports substantial positive employment effects for within-company training. This is in line with Wolff/Jozwiak (2007) who find positive employment effects for both programme types, but substantially larger effects for within-firm training for UB II recipients. While within company training raises the employment probability for participants compared to non-participation by around 15 percentage points it is only about three percentage points for classroom training.

Two studies that analyse different training programmes also compare different short-term training programmes directly in a pair-wise comparison. Stephan/Pahnke (2008) compares classroom and within-company training. The latter clearly outperforms classroom training showing positive regular employment effects in the direct comparison. Wunsch/Lechner (2008) analyse three types of short-term training. They state zero effects for unsubsidised employment integration for short combined measures as well as short training. Jobseeker assessment even has negative effects on the regular employment rate.

Most studies concentrate on treatment effects for unemployment insurance recipients. Only few international papers concentrate on target groups such as welfare recipients for training or activation programmes (Dahl/Lorentzen 2005; Dahlberg et al. 2009; Giertz 2004). Fromm/Sproß (2008) give an overview of the international studies emphasising on programme effects for welfare recipients and show that most of the few existing studies do not evaluate treatment effects. There are only two German studies that analyse short-term training for welfare recipients (Huber et al. 2009; Wolff/Jozwiak 2007), while Huber et al. (2009) do not differentiate different training programmes.

Furthermore, there is a lack of studies that analyse the heterogeneity of short training programmes. While there is a variety of sub-programmes, only two to three sub-programmes are differentiated.

This is the first evaluation study that distinguishes and compares seven homogeneous sub-programmes of short-term training. Moreover, such a detailed evaluation has also not yet been issued for the target group of welfare benefit UB II recipients. Therefore, this study adds to the literature of programme heterogeneity and the effects of activation programmes for welfare recipients.

5 Data and samples

The data in use are constructed from different administrative data sources of the German Federal Employment Agency. I use samples of the "Integrated Employment Biographies" (IEB) and information from a new administrative dataset, the "Unemployment Benefit II Receipt History" ("Leistungshistorik Grundsicherung", LHG). Moreover, for the outcome variables, additional information on contributory employment from an additional data set, the so-called "Verbleibsnachweise" is used in order to extend the observation window.

The use of data that are rich in terms of information on all variables potentially influencing the selection process as well as the outcome is crucial in non-experimental studies. These data give the opportunity to take more important variables into account than most German evaluation studies, i.e. not only individual characteristics but also partner and household characteristics.

Following Heckman et al. (1999) the choice of outcome variables is important for evaluating treatment effects. The aim of short-term training programmes is to integrate participants directly or indirectly, e.g., through further programme participations, into the regular labour market. Therefore, I use "regular unsubsidised employment" as the primary outcome indicator. This indicator is computed for the first (calendar) day of the months and is computed up to 28 months after the programme started. Furthermore, outcome indicators on job stability are included. One is the number of months in regular unsubsidised employment in the first six, twelve and 28 months. Another indicator is the employment stability of the first regular job. This is measured by two variables, one indicating the first regular job lasted at least six months and another indicating the first regular job lasted at least twelve months. There is only a 28 months time window for regular employment after programme start. Thus, in order to observe an uninterrupted employment duration of at least twelve months, only employment spells are considered that started in the first 17 months after programme start.³

³ Also other indicators without that exclusion restriction have been used, and the results aim in the same direction.

The samples consist of participants in seven sub-programmes and a non-participation or waiting group who does not participate in the programme in a given time-frame. The group of participants is the total inflow into short-term training programmes from February to April 2005 of individuals who were both registered unemployed and recipients of the welfare benefit UB II on 31st of January 2005. Since older UB II recipients do nearly never enter short-term training programmes in the observation period, only individuals between 15 to 57 years are considered.

The group of non-participants (waiting group) stems from a 20 percent random sample of unemployed UB II recipients on the 31st of January 2005 and who did not enter any short-term training programme from February to April 2005. This group is called the waiting group as they could start a short-term training programme at a later point in time.

The sample sizes of the different groups and sub-programmes are available in Table 1. There are 66,000 participants in the different sub-programmes, and more than 400,000 individuals in the waiting group. Aptitude tests, skill training courses and combinations are more common classroom training programmes. Application training and work tests are more prevalent in Western Germany. Within-company training programmes are mostly aptitude tests. As short-term training programmes are heterogeneous with respect to their design and their aims, I am especially concerned with programme heterogeneity and distinguish between seven sub-programmes.

6 Methodology

Estimation Strategy

I investigate the effect of seven different short-term training programmes: application training, work tests, aptitude tests, skill training courses, combinations within classrooms, and aptitude tests, skill training/combinations within firms.

Evaluating the effects of these programmes, the problem of non-observable possible outcomes arises. Every individual can potentially be in two states, participation in or the other sub-programme, with a possibly different outcome. As no individual can be observed in two states at the same time, there is always a non-observed state or a counterfactual. The potential outcome model introduced by, e.g., Roy (1951) and Rubin (1974) gives a standard framework for this problem. Based on this basic model, Imbens (2000) and Lechner (2001) came up with an extension of this model for multiple states, which fits better to the case of analysing seven sub-programmes.

Let D be an indicator for the assignment to a specific treatment starting at time t , $D_t \in \{0,1,\dots,7\}$. A value of 0 means non-participation at t in any of the programmes, which means waiting. In the general case N instead of seven treatments are possible. Y_{t+x}^s is the potential outcome of treatment s at time $t+x$. The assignment happens in t (in this case from February to April 2005), and the outcome is measured every month after the treatment started.

I am interested to assess the average effect for participants of participating in sub-programme s compared to participating in a different sub-programme s' .

$$\tau_{ATT} = E(Y^s - Y^{s'} | D = s) = E(Y^s | D = s) - E(Y^{s'} | D = s) \text{ for } s, s' \in \{0, 1, \dots, 7\}, s \neq s' \quad (1)$$

While $E(Y^s | D = s)$ is observed in the data, $E(Y^{s'} | D = s)$ is unobservable. This identification problem needs to be resolved and identifying assumptions have to be invoked. Under these assumptions, a comparison of the outcomes of participants in s with similar participants in s' identify the average treatment effect on the treated (ATT).

First, the definition of potential outcomes implicitly assumes the stable unit treatment value assumption (SUTVA) (Rubin 1980). That means that an individual's potential outcome only depends on his/her own participation and not on the treatment status of other individuals in the population. Also peer-effects and general equilibrium effects are ruled out by this assumption (Holland 1986). This assumption is unlikely to be invalidated if the programme scope is not too large (Frölich 2004), which should be the case evaluating seven sub-programmes.

Second, the treatment has to satisfy some form of exogeneity and fulfil the so-called unconfoundedness assumption (Rosenbaum/Rubin 1983). This assumption implies that systematic differences in the outcomes between similar participants in s and s' can be attributed to the programme. Conditional on the value of observable characteristics X , the counterfactual average $Y^{s'}$ for individuals joining sub-programme s is the same as the observed average $Y^{s'}$ for those participating in sub-programme s' :

$$E(Y^{s'} | D = s, X = x) = E(Y^{s'} | D = s', X = x) \text{ for } s, s' \in \{0, 1, \dots, S\}, s \neq s' \quad (2)$$

Methods such as matching generate a matched group from s' in which the distribution of observable pre-treatment characteristics X is similar to the distribution in group s .⁴

Further requirements are the existence of a common support (weak version according to Lechner 2000) as well as the overlap. $P(D = s | X) < 1$ has to hold which means that persons with the same values of X must have a probability smaller than 1 of participating in s as well as in s' . Furthermore, the distributions of the probabilities for participants in s $P(D = s | X, D = s)$ and for participants in s' $P(D = s | X, D = s')$ have to overlap. All participants in s' must have a comparable counterpart in group s .

In order to make the assumptions for the selection on observables plausible, rich data is needed. The set of covariates X should contain all the variables that affect

⁴ The method depends on the research question and the available data (Heckman et al. 1999). In the following, I argue why matching is useful in this context.

the participation as well as the outcomes. Hence, I use several administrative datasets that provide a rich set of covariates: local labour market conditions, characteristics of the job seeker and his/her partner, such as human capital or labour market characteristics and unemployment periods. Moreover, I have detailed knowledge on which factors influence the programme participation process as we conducted a survey asking case managers on the selection and assignment process of short-term training programmes (Achatz et al. 2009). This information is used for the choice of variables in the selection equations. Unemployed individuals can ask for participation in programmes. However, it is up to the case worker to decide if one should participate. Moreover, it is more often the case for short-term training programmes that case workers propose a certain programme to the welfare recipients.

A large proportion of case managers think that employment chances and also motivation in general are important assignment criteria (Achatz et al. 2009). Therefore, I control for a set of variables characterising the individual's past employment history, e.g., job characteristics such as pre-unemployment wage or professional position, duration of last employment or the time since the last job. Furthermore, the health status and disabilities influence employment chances, and therefore they are taken into the models. Moreover, information on human capital, such as school and professional education is included as this reflects future labour market chances, too. Additionally, I also rely on information on human capital and the employment history of the partner, which also reflects one's motivation. Such information on partners has not been taken into account in most evaluation studies in the past. Moreover, these variables are also supposed to affect outcomes, such as regular employment.

Less case managers, but still a considerable number, think that German language competences or compatibility with family obligations are important selection issues. Therefore, I include information on the nationality and the migration background. Moreover, household information is taken into account. That means that there is information on the number of children and on the existence of a partner. Moreover, older individuals are less prone to participate in training programmes (Bernhard et al. 2006). Therefore, I use age as another important socio-demographic attribute.

Local labour market conditions are a key variable to be controlled for (Heckman et al. 1997). Thus, I control for variables describing the local labour market situation on district level: the local unemployment rate, the percentage in long-term unemployment as well as the vacancy-unemployment ratio. Furthermore, I consider the trend of all variables, i.e. the total percentage change during the last year. Moreover, variables indicating a regional classification of twelve labour market types according to Rüb/Werner (2007) are included.

Furthermore, unemployment duration plays an important role. Therefore, I include pre-programme unemployment duration when comparing individuals from two different sub-programmes or the control group. Next, the participation decision could differ if individuals have participated in any ALMP before. Thus, the number of former

ALMP participation as well as type of the last ALMP are included. Moreover, not only unemployment duration is important in this special case. Having installed a new benefit system in January 2005, many individuals who have neither worked nor have been registered unemployed, e.g., formal social assistance recipients or individuals from the "hidden labour force" as the difference between the potential and the actual labour force, now receive the new welfare benefit UB II. This is the reason why I also take out-of-labour force periods into account. Most variables in use are shown in one example of the probit estimates for the largest analysed group in Table 2.⁵

Summing up, conditioning on this huge set of important covariates for the assignment and the outcome variables, the assignment should be unrelated to the outcomes. That means that assignment is random conditioning on this rich set of observable covariates.

On top of that, if one may still argue that there are unobserved factors remaining that influence the selection process and the outcomes. However, this study deals explicitly with the introduction period of a large reform. New public employment services have been installed in January 2005 with a huge amount of new case workers and employees. A large number of new clients arrived who had not been available to public employment services before and also not yet registered. Therefore, the workload in this starting period has been especially high for case managers. That means that the selection into short-term training should have been closer to randomness than in another period where a case manager is really able to choose a defined target group because of less time restrictions.

Another reason why matching is especially suitable for this research question is that in general the analysis becomes more complex in the multi-treatment case compared to the case with single treatments. Other identification strategies, such as the difference-in-difference and the instrumental variable approach, often only identify the effect of participation versus non-participation and in many cases do not allow a pair-wise comparison between different sub-programmes (Frölich 2004). Given the available data, propensity score matching is especially suitable here.

Implementation

One approach to identify effects of short-term training programmes is propensity score matching. Rosenbaum/Rubin (1983) have shown for the binary treatment case that if the unconfoundedness assumption holds conditional on the covariates X , it also holds conditional on the propensity score $p(X)$. According to this condition, observations with the same propensity score have the same distribution of observables; given pre-treatment characteristics, treatment is random and treatments and control units do on average not differ with respect to pre-treatment characteristics. The advantage of the propensity score is its feasibility because it avoids the curse of dimensionality if too many covariates play an important role. Lechner (2001) and

⁵ A complete list of all covariates and descriptive results are available on request.

Sianesi (2008) show that these properties also hold for the multi-treatment case. One needs to find a $p(X)$ such that the following holds:

$$D \perp X \mid p(X), D \in \{s, s'\} \quad (3)$$

It is shown that the multiple treatments can be ignored so far, because unemployed persons who do not participate in a considered programme are not needed for identification (Lechner 2001). Moreover, Lechner (2002) shows in an application that the estimation results are basically the same albeit deriving the conditional probabilities from a multinomial model or estimating pair-wise directly.

I apply binary probit models for each pair-wise comparison to estimate the propensity score $p(X)$. I use appropriate sampling weights for the comparisons to the group of non-participants (waiting group) as this potential control group represents a 20 percent random sample of the population whereas the treatment groups who participate in the sub-groups consist of the population of the treated. The covariate sets of the probit models are rich in terms of attributes and cover the relevant aspects determining the programme selection process and the outcomes, as mentioned above.

In order to choose the exact model in each case and take the variables into account that influence the selection into the treatment, first Wald tests are applied. Therefore, the models may differ for the different sub-groups and pair-wise comparisons. Moreover, I assess the quality of matching as well as the common support region in order to decide for a specification of $p(X)$ and a matching estimator. Different matching algorithms are therefore applied.⁶ The final decision for one algorithm depended on the matching quality of the pair-wise comparison and can differ for each model.

Moreover, I use analytic standard errors. Bootstrapped standard errors would also be appropriate (Abadie/Imbens 2006) but it is shown that the asymptotic theory for $\hat{\beta}$ is reliable for a setting with samples from around 300 observations on and that bootstrapped and asymptotic standard errors agree (Heckman et al. 1998). This is also shown in other empirical applications (Gerfin/Lechner 2002, Lechner 2002).

Furthermore, I consider participants' heterogeneity and analyse samples for men and women in Eastern and Western Germany separately. Reasons are different attitudes towards labour market participation as well as clearly different unemployment rates and therefore resulting integration chances. Wolff/Jozwiak (2007) estimated short-term training effects for more groups but not for the detailed sub-programmes, e.g., by age, household composition or unemployed persons who have not worked for a long time period. Such a variety of groups is ignored here, as this paper concentrates on the effects of heterogeneous short-term training programmes.

⁶ I applied different nearest neighbour matching algorithms with and without oversampling as well as radius matching with different radius calipers. The results are robust when different algorithms are feasible.

The outcome variables are measured every month after programme start. As there are no programme starts for those who are waiting and not yet participating in any short-term training programme during the months February to April 2005 I calculate random programme starts for the waiting group. The basis is the distribution of programme starts for the months February, March and April for every sub-programme. The programme starts are generated differently for each sub-programme/waiting pair.

Quality of Matching

Relying on a rich set of covariates explaining the selection into short-term training programmes, there should be a comparable and very similar control group to the treatment group. This balancing of covariates after matching can be tested. There are several measures, such as joint significance and Pseudo-R², the mean standardised bias (Rosenbaum/Rubin 1985) and t-tests for differences in covariate averages between the treatment and control group. The mean standardised bias of all the covariates before and after matching is displayed in Table 3 and 4. After the matching procedure, the mean standardised bias is substantially reduced. Using the waiting group as a control group, the bias after matching is reduced to below three percent in all samples, which is a fairly good reduction compared to other evaluation studies (Caliendo/Kopeinig 2008). Concerning the pair-wise comparisons, there are only a few cases where the mean standardised bias slightly exceeds three. Furthermore, the balancing quality for nearly all single covariates shows that there is no significant difference between the means of treated and matched controls after trying out several matching procedures. Moreover, the common support region is shown in Table 3 and 4. Only few cases in the treatment groups are not in the common support region. The amount of off support treated is always below 20 percent and in the most cases below ten percent. Therefore, the matching procedures find statistical twins for nearly all treatment individuals.

Furthermore, we have to assume that both groups lie in a common support region. That means that the propensity score distributions of both groups overlap and the participation probabilities are lower than one. Figures 1 to 7 display the propensity score distribution of each sub-programme versus waiting. They show that the distributions for control and treatment group are quite similar. This also holds for the pair-wise comparisons that are not displayed here given the large number of comparisons. They are available on request.

Moreover, the estimation of treatment effects with propensity score matching is based on the conditional independence assumption. If there are unobserved factors that affect treatment assignment and the outcome variable, a 'hidden bias' may arise. Rosenbaum bounds, a sensitivity test, help to determine how strongly an unobserved variable must influence the assignment process to undermine the implications of the matching analysis. Unfortunately, Rosenbaum bounds are only implemented as a Stata command for nearest neighbour matching with one nearest neighbour and without replacement (Becker/Caliendo 2007). As nearest neighbour

matching without replacement is not appropriate in this case and I rather use radius caliper matching, Rosenbaum bounds cannot be displayed here.

7 Results

What drives the selection?

Case workers may place different unemployed to the different sub-programmes for several reasons, which may also influence the sub-programme effectiveness. Table 6 shows the different employment rates for unmatched and matched individuals from the controls in the waiting group. The difference is especially apparent for both within-firm types, but also noticeable for skill training or combinations.

Therefore, it is worth looking at the factors driving the selection into the sub-programmes of short-term training. One example may be that harder to place individuals are placed more often in aptitude tests than in skill training courses. Some remarkable selection results are discussed here shortly. One example of the probit estimates for the largest estimation group (Western German men in within-firm aptitude tests) is displayed in Table 2.⁷

It is considerable that young unemployed under the age of 25 have the highest probability to participate in each of the short-term training programme types compared to the older age groups. But when comparing different sub-programmes, it turns out that individuals over the age of 25 participate with a higher likelihood in skill training than in application training or combinations. One reason may be longer unemployment periods from older unemployed individuals while younger unemployed potentially recently finished their education and more search skills are essential and not certain job specific skills.

In general, foreigners are not especially targeted with programmes (Hohmeyer/Kopf 2009). It can be shown here that the classroom training combination, as the longest short-term training programme, is the only type where foreigners and migrants as a special target group have higher participation propensities than Germans. However, this is only the case for Eastern Germany where the percentage is remarkably lower than in the Western part. Also, persons with health impairments are not especially targeted by one of the different programme types.

Most sub-programmes overrepresent persons with a relative high education. There are probably different predominantly longer and more intense programmes, such as One-Euro-Jobs, that are designed for lower educated unemployed. One exception is the use as a work test where education does not have any significant coefficients. Testing ones motivation may not be dependent on education. Comparing classroom skill training and combinations, higher educated individuals have a higher likelihood to participate in skill training courses. These are longer and more occupation specific and may require certain skills or education in advance.

⁷ The entire results are not displayed but are available on request.

It can be shown that also the employment and unemployment history matters. Unemployed persons have a lower probability to participate in classroom combinations in Eastern Germany, classroom aptitude tests as well as classroom work tests if they spent longer periods in regular employment during the last five years. Being out-of-labour-force for a longer period of time decreases the participation probability in classroom application and skill training, especially for men. Therefore, mostly long-term unemployed are especially targeted with several sub-programmes. This can be also confirmed by the fact that unemployed who have already participated in ALMPs have a higher probability to take part in short-term training. Especially former short-term training participation increases the probability for a new training participation. However, this does not hold for classroom application training.

Furthermore, household characteristics matter for the selection probability. Western German single women have a higher propensity to take part in classroom aptitude tests and within-company training. Western German singles join application training more likely. However, Eastern German single men have a lower likelihood to participate in within-company skill training and combinations. Moreover, partner characteristics are relevant for the programme selection. Individuals whose partner has a low or no education have a higher likelihood to take part in classroom combinations. On the contrary, unemployed with a skilled partner participate more likely in within-company and classroom aptitude tests.

This shows that different variables are important for the selection into different short-term training programmes. Conditioning on these variables is therefore important for the analysis.

Treatment effects: sub-programmes versus waiting

The average treatment effects on the treated individuals on their employment probability are presented in Figures 8 to 14 (sub-programme versus waiting) in percentage points with 95 percent confidence bands. Figure 15 to 21 show the effects on the probability to participate in any ALMP. Table 5 displays the effects on employment stability.

Classroom training programmes

Classroom application training should improve the application and search process in order to integrate the unemployed into the labour market. There are negative effects for all four groups, which are longest for Eastern German men with up to one year. That means that there is not only a locking-in effect during the programme participation as application training only lasts up to two weeks but an extended catch-up period. It can be shown that application training participants have a higher probability to participate in other programmes than non-participants (Figure 15)⁸. This shows

⁸ The effects on the "any ALMP" outcome are shown from the third month after programme start onwards as the participants are participating in short-term training for a maximum duration of twelve weeks. Showing this share would increase the scale tremendously.

that application training is used as a stepping stone or preparation for other activities. After three to five months the negative effects disappear in Western Germany and for Eastern German women and stay insignificant (Figure 8). There are even small negative effects concerning the employment stability for East German men (Table 5). Participants in application training have a three percentage points lower probability to be at least six or twelve months in the first regular job than comparable non-participants.

Work tests are not primarily designed to enhance skills in order to enable the integration into the labour market. They are used in order to test ones readiness and motivation to work. As one rather expects ex ante effects of this programme type, the ex post effects are not expected to be significant. The results show that the initial negative effects are only slightly longer than the actual programme duration as work tests are supposed to last no longer than two weeks.⁹ This is a surprising result if one compares the estimated effects of the work test with those of application training. Both programmes are quite similar in contents while the latter is especially designed to test ones readiness to work while application training should also enhance ones search process. The results even become significantly positive for men in Western Germany (with three to five percentage points) after 18 months (Figure 9). The same holds also even for the minimum duration of six months of the first regular job (Table 5).

Classroom aptitude tests last up to four weeks and should test ones aptitudes for a certain occupation or a programme. The initial negative effects are shorter in Eastern than in Western Germany and last up to five months (Figure 10). Therefore, one gets the impression that aptitude tests are not used too often to prepare the participants for another programme, e.g., for longer training. This cannot be shown with the effects on the outcome "any ALMP" as there are positive effects also for this outcome (Figure 17). However, the effects decline after six months and quickly become insignificant in Eastern Germany. The employment effects become positive for three groups and lie between two and four percentage points. The effects for Western German women are not significant and the effects for Eastern German men turn insignificant at the end of the observation window (Figure 10). A positive effect can be also shown for employment stability for these three groups (Table 5).

Classroom skill training courses have locking-in effects up to two months in Eastern Germany. These courses are supposed to have a maximum duration of eight weeks. In Western Germany, the initial negative effects exceed locking-in effects during the participation with up to five months. Thereafter, the effects turn to be significantly positive with two to five percentage points for all four groups. Such an effect has been expected as skill training can theoretically lead to an employment ef-

⁹ The planned programme duration cannot be shown as this variable is incorrectly coded for the majority of cases. The compulsory maximum durations for each sub-programme are explained in the institutional setting.

fect through more than one channel, e.g., human capital improvement, certain certificates or provision of information (Figure 11). As the employment effects are consistently positive it is interesting to understand if the same holds for employment stability. There are small positive effects for the for the probability of being employed six or twelve months in the first regular job for Eastern Germans as well as for Western German men.

The longest analysed classroom training programme is the one of classroom combination that may last up to twelve weeks. The initial negative effect in Eastern Germany lasts exactly this maximum duration while it is longer in Western Germany. From the 18th month onwards, the effects become significantly positive for Western German men with two percentage points. On the contrary, there are no significant effects for Eastern German men and Western German women. The effects for Eastern German women are only positive from the sixth to the 13th month and at the end of the observation window (Figure 12). Since often aptitude tests and skill training courses are combined in classroom combinations such effects have not been expected as skill training itself has positive effects. Possibly, the participants differ in these sub-programmes. Effects on the job stability can only be shown for Eastern German women (Table 5).

Table 6 shows the different employment rates of sub-programme participants and the waiting group. It is noticeable that the employment rates for participants in Western Germany are higher than in Eastern Germany with around 20 up to almost 30 percent. The male employment rates are generally higher than the female employment rates.

Within-company training programmes

Contrary to the classroom short-term training programmes, both within-company training measures have substantial positive effects. The results are shown in Figure 13 and 14. There is only a very short locking-in period during programme participation that is directly followed by significantly positive effects of 13 up to 20 percentage points. The reason for this high effect can be the direct contact to a potential employer of the participants in such internships. Moreover, participants learn firm-specific human capital additional to general human capital or sector specific human capital. Therefore, it is also beneficial for the employer to appoint the participant afterwards. The effects on the probability of participating in any ALMP are insignificant (Figures 20 and 21). However, these results could also point to the existence of deadweight losses. This cannot be clarified in this study with these datasets.

Moreover, it is noticeable that the effects of both programme types are quite similar. However, skill training and combinations have much larger confidence intervals than aptitude tests. Moreover, the effects for women are slightly higher for within-company aptitude tests than for the other programme type.

Having such large positive employment effects it is important to look at an outcome variable describing the employment stability (Table 5). The results show that the

probability of having a stable job (six or twelve months) is increased considerably (13 to 24 percentage points). This confirms the effectiveness of this instrument not only to be a stepping stone for employment in general but to be a stepping stone to more stable employment.

Treatment effects: pair-wise comparisons

In the following, I present the key results of the pair-wise comparisons.¹⁰ These are selected according to the following criteria: First, I show the results of classroom application training as one typical example of a short-term training programme compared to the other classroom training programmes. Application training courses represent one sub-programme that is closest to the international job search assistance. Second, I show the results for classroom skill training compared to other classroom training programmes as this is the sub-programme in classrooms with the most consistent positive treatment effects compared to the waiting group. Moreover, it is one of the largest sub-programmes. Moreover, both sub-programmes are relatively large and therefore important short-term training programmes. Third, I compare both within-company training programmes directly to each other. The results are displayed in Figure 22 to 31.

Classroom Application training versus other classroom training programmes

Comparing classroom application training directly to other classroom training programmes, they have either negative or no effects. There are hardly any significant effects when comparing application training and work tests (Figure 22). There are sporadic small negative effects for Eastern German men. This result is astonishing because application training should enhance the search efficiency. However, both programmes are quite similar in their contents. Comparing application training and aptitude tests, there are small negative effects in Eastern Germany and no effects in Western Germany (Figure 23). The pair-wise comparison to skill training yields mostly negative effects (Figure 24). However, there are nearly no effects for Western German women. They would not have had any advantages if they had participated in skill training instead of application training. The results are quite similar comparing application training and combinations (Figure 25). There are mostly negative effects in Eastern Germany and no effects in Western Germany.

Therefore, application training has no positive effects neither compared to non-participation nor to participation in other sub-programmes. That means that the participants of application training would also not have been better off if they had taken part in another programme in some of the cases.

Classroom skill training versus other classroom training programmes

On the contrary, comparing classroom skill training courses to other classroom training programmes, the effects are either positive or zero. Only for women in Eastern Germany, there are positive effects from three to five percentage points from the

¹⁰ All pair-wise comparisons have been estimated and are available on request.

sixth months onwards for the pair-wise comparison between skill training and work tests (Figure 26). This is astonishing, as one would have expected clear positive effects for all four groups as there are several channels in skill training that would lead to an employment effect on the contrary to work tests. There are mostly positive effects of skill training compared to application training for men as expected (Figure 27). However, only a few of the estimated effects are significant for women. Comparing skill training to aptitude tests or combinations there are no effects of skill training (Figure 28 and 29). The only exceptions are Western German women compared to combinations at the end of the observation window, where the effect gets positive.

Therefore, in contrast to the comparison to the non-participation case, classroom skill training courses are not always beneficial compared to other sub-programme participations. That means that participating in skill training is better for the participants than waiting; however it is not better for them than participating in aptitude tests or combinations.

Comparing two types of within-company training

There are hardly any differences for both types of within-company training comparing them to the non-participation group. What are the results comparing both types directly to each other? There are also hardly any effects when comparing within-company aptitude tests and within-company skill training or combinations and vice versa (Figure 30 and 31). There are only a few exceptions. Aptitude tests are beneficial in the short run compared to skill training/combinations for Western German women. One reason could be the shorter duration of aptitude tests. Moreover, skill training/combinations show some sporadic negative effects for Eastern German women compared to aptitude tests. However, one has to take into account that most within-company training programmes are aptitude tests. There are merely no differences in the effects and a slight advantage of aptitude tests compared to skill trainings or combinations.

8 Conclusions

This study investigates the different performance of seven sub-programmes of short-term training relative to one another as well as compared to the non-participation case. The analysed target group consists of German welfare benefit recipients. The period under review is the time period directly after a reform of the German means-tested benefit system in January 2005, which aims at activating benefit recipients in needy households.

I estimated the treatment effects for short-term training inflow samples from February to April 2005. The non-participation or waiting group stems from the unemployment stock receiving welfare benefit UB II. The samples are drawn from large and rich administrative data sets. I am able to include a large set of characteristics that are likely to affect on the one hand the sub-programme participation decision and on the other hand the outcomes.

The results suggest that only some sub-programmes yield positive employment effects when participation is compared to waiting. This is an important finding given that other authors find generally positive effects of short-term training not distinguishing between different types (Biewen et al. 2007; Hujer et al. 2006) or they find positive effects of classroom training in general while not differentiating between various classroom training types (Stephan 2008; Stephan/Pahnke 2008; Wolff/Jozwiak 2007).

The general positive effect of short-term training appears to be driven by the large consistent effect of aptitude tests and skill trainings or combinations within companies. Both within-firm trainings have employment effects up to 20 percentage points and increase employment stability. That means that within-company training in general is beneficial compared to non-participation. Nevertheless, these positive effects could also reflect deadweight losses as firms may be involved in the selection process and job centres could have provided them with trainees who the firms would have employed anyway. On the other hand, the improved employment stability hints to the point that the prolonged screening process through the programme installs a more stable employer-employee match than without such an internship. Therefore, it stays an open question if there are deadweight losses of within-firm training or not.

The positive effect of short-term classroom training seems to be mostly driven by the consistent positive effect of skill training courses. Also aptitude tests and classroom combinations have positive employment effects for some groups. These courses are more occupation specific than, e.g., application training and potentially effective through several channels, such as human capital improvement, certain certificates or the provision of information.

The employment effects of application training and work tests are less promising compared to international studies that mostly find positive employment effects of job search assistance. One explanation could be that most international job search assistance programmes are individually oriented mentoring programmes. Therefore, they may be more intensive which could lead to the positive effects (van den Berg/van der Klaauw 2006). Moreover, such more intense programmes may be used for different target groups and less for the work test purpose. However, a new law that has been implemented in January 2009 in Germany actually goes partly in this direction emphasising programme flexibility and also individually oriented counselling. Moreover, this study cannot reveal if such sub-programmes work as a work test. This will be a future task where different data are needed.

Nevertheless, it is noteworthy that parts of such a short programme cause positive employment effects for welfare recipients and long-term unemployed, who are a specific group that has not worked for a long time period and should have extreme difficulties of getting jobs. Therefore, the short-term training is a short and relatively inexpensive programme that does not harm participants and even facilitates chances to get a stable job, at least for some, mostly occupation specific, sub-programmes.

Comparing sub-programmes directly to each other, the results differ from those in the comparison with the non-participating group. Comparing classroom application training to other classroom short-term training programmes, there are no groups that have benefited from application training. Participants in Eastern Germany would have been clearly better off (with up to five percentage points) if they had participated in aptitude tests, skill training or combinations. This also partly holds for Western German men. Thus, treating some of the application training participants by one of these alternatives would improve the effectiveness of short-term training.

While classroom skill training courses are clearly favoured compared to non-participation, the effects are not the same in contrast to participation in other classroom training programmes. They are either positive or zero. Therefore, it would not be better to reallocate classroom skill training participants to any of the other programmes. None of the other comparisons between sub-programmes provide substantial evidence that a shift of participants from one programme type to another implies major changes in the effectiveness of short-term training. These results do not imply other effects such as macro effects.

The results are only partly consistent with the international literature. Internationally, training is mostly beneficial for the re-employment chances. However, such results are mostly only shown for a different group of unemployed, the UI recipients. This study shows comparable positive effects for within-company trainings, classroom skill training courses and partly for aptitude tests and combinations even being shorter than most programmes in other countries. On the contrary, many international studies also find positive effects of job search assistance while I do not find such positive effects for application training. However, these programmes and the participants are not entirely comparable. The application training programme which is analysed in this study does not mainly consist of individual job search assistance but mainly of courses that are held for groups. Moreover, JSA is mainly analysed for UI recipients in the international context. This also makes results even less comparable. However, a new law has been introduced in January 2009 in Germany where job search assistance is designed to be more individually oriented than before. Future research will have to evaluate the more individual JSA and also compare individual JSA and application training courses directly with each other to shed some more light in the working and effects of these programmes for welfare recipients.

Literature

Abadie, Alberto; Imbens, Guido (2006): On the failure of the bootstrap for matching estimators, NBER Working Paper No. 0325.

Achatz, Juliane; Eberle, Johanna; Jozwiak, Eva; Popp, Sandra; Schels, Brigitte (2009): Einsatz und Ausgestaltung von Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis SGB II – die Perspektive von Vermittlungsfachkräften, unpublished booklet, Nürnberg.

Andrén, Daniela; Andrén, Thomas (2002): Assessing the Employment Effects of Labor Market Training Programs in Sweden, Göteborg University Working Paper No. 70.

- Becker, Sascha. O.; Caliendo, Marco (2007): Sensitivity Analysis for Average Treatment Effects, *Stata Journal* 7, 71-83.
- Bernhard, Sarah; Wolff, Joachim; Jozwiak, Eva (2006): Selektivität bei der Zuweisung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in Trainingsmaßnahmen oder zu privaten Vermittlungsdienstleistern, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Vol. 39, 533-556.
- Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen, in Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (eds.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2009 – Analysen, Daten, Fakten*, IAB-Bibliothek 314, Bielefeld: Bertelsmann.
- Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Waller, Marie (2007): Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany, *IZA Discussion Paper No. 2885*.
- Blaschke, Dieter; Plath, Hans-Eberhard (2002): Problem der Evaluation von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel beruflicher Weiterbildung, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 250, 429-446.
- Blundell, Richard; Costas Dias, Monica; Meghir, Costas; Van Reenen, John (2004): Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Programme, *Journal of the European Economic Association* 2, 569-606.
- Bolvig, Iben; Jensen, Peter; Rosholm, Michael (2003): The Employment Effects of Active Social Policy, *IZA Discussion Paper No. 736*.
- Büttner, Thomas (2008): Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 41, 25-40.
- Caliendo, Marco (2005): *Microeconometric Evaluation of Labour Market Policies*, Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Caliendo, Marco; Kopeinig, Sabine (2008): Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching, *Journal of Economic Surveys* 22, 31-72.
- Calmfors, Lars (1994): Active labour market policy and unemployment – a framework for the analysis of crucial design features, *OECD Economic Studies No. 22*.
- Calmfors, Lars; Forslund, Anders; Hemström, Maria (2002): Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experience, *CESifo Working Paper No. 675 (4)*.
- Card, David; Kluve, Jochen; Weber, Andrea (2009): Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis, *IZA Discussion Paper No. 4002*.
- Centeno, Luis; Centeno, Mario; Novo, Alvaro (2008): Evaluating job-search programs for old and young individuals: Heterogeneous impact on unemployment duration, *Labour Economics* (2008), doi:10.1016/j.labeco.2008.02.004.
- Crépon, Bruno; Dejemeppe, Muriel; Gurgand, Marc (2005): Counseling the Unemployed: Does It Lower Unemployment Duration and Recurrence?, *IZA Discussion Paper No. 1796*.
- Dahl, Espen; Lorentzen, Thomas (2005): What works for whom? An analysis of active labour market programmes in Norway, *International Journal of Social Welfare* 14, 86-98.
- Dahlberg, Matz; Johansson, Kajsa; Mörk, Eva (2009): On Mandatory Activation of Welfare Recipients, *IZA Discussion Paper No. 3947*.

- Dolton, Peter; O'Neill, Donal (2002): The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work-Search Programs: Experimental Evidence from the United Kingdom, *Journal of Labor Economics* 20, 381-403.
- Dyke, Andrew; Heinrich, Carolyn; Mueser, Peter R.; Troske, Kenneth R.; Jeon, Kyung-Seong (2006): The Effects of Welfare-to-Work Program Activities on Labor Market Outcomes, *Journal of Labor Economics* 24, 567-607.
- Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert (2006): Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany, IAB-Discussion Paper No. 17/2006.
- Fredriksson, Peter; Johansson, Per (2003): Employment, mobility and active labor market programs, IFAU – Institute for labour market policy evaluation Working Paper 3/2003.
- Friedlander, Daniel; Greenberg, David H.; Robins, Philip K. (1997): Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged, *Journal of Economic Literature* 35, 1809-1855.
- Frölich, Markus (2004): Programme evaluation with multiple treatments, *Journal of Economic Surveys* 18, 181-224.
- Fromm, Sabine; Sproß, Cornelia (2008): Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger – Programme, Teilnehmer, Effekte im internationalen Vergleich, IAB-Forschungsbericht 1/2008.
- Geerdsen, Lars P.; Holm, Anders (2007): Duration of UI periods and the perceived threat effect from labour market programmes, *Labour Economics* 14, 639–652.
- Gerfin, Michael; Lechner, Michael (2002): Microeconomic Evaluation of the Active Labor Market Policy in Switzerland, *Economic Journal* 112, 854-893.
- Giertz, Anders (2004): Making the Poor Work – Social Assistance and Activation Programs in Sweden, Lund Dissertations in Social Work No. 19, School of Social Work, Lund.
- Graversen, Brian K.; van Ours, Jan (2006): How to Help Unemployed Find Jobs Quickly: Experimental Evidence from a Mandatory Activation Program, IZA Discussion Paper No. 2504.
- Graversen, Brian K.; van Ours, Jan (2008): Activating unemployed workers works; Experimental evidence from Denmark, *Economics Letters* 100, 308–310.
- Heckman, James; Ichimura, Hidehiko; Todd, Petra (1997): Matching as an econometric evaluation estimator: Evidence from evaluating a job training programme, *Review of Economic Studies* 64, 605-654.
- Heckman, James; LaLonde, Richard; Smith, Jeffrey (1999): The Economics and Econometrics for Active Labor Market Programs, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (eds.): *Handbook of Labor Economics*, Volume 3A. Amsterdam: North-Holland, 1865-2097.
- Hohmeyer, Katrin; Kopf, Eva (2009): Who is targeted by One-Euro-Jobs? A selectivity analysis (forthcoming), *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies*.
- Holland, Paul W. (1986): Statistics and causal inference, *Journal of the American Statistical Association* 81, 945–960.
- Hotz, V. Joseph, Imbens, Guido; Klerman, Jacob A. (2006): Evaluating the Differential Effects of Alternative Welfare-to-Work Training Components: A Reanalysis of the California GAIN Program, *Journal of Labor Economics* 24, 521-566.

- Huber, Martin; Lechner, Michael; Wunsch, Conny; Walter, Thomas (2009): Do German Welfare-to-Work Programmes Reduce Welfare and Increase Work?, IZA Discussion Paper No. 4090.
- Hujer, Reinhard; Thomsen, Stephan L.; Zeiss, Christopher (2006): The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany, ZEW Discussion Paper No. 06-065.
- Imbens, Guido (2000): The role of propensity score in estimating dose-response functions, *Biometrika* 87, 706-710.
- Kluve, Jochen; Schneider, Hilmar; Uhlendorff, Arne; Zhao, Zhong (2007): Evaluating Continuous Training Programs Using the Generalized Propensity Score, IZA Discussion Paper No. 3255.
- Kluve, Jochen; Lehmann, Hartmut; Schmidt, Christoph M. (2008): Disentangling Treatment Effects of Active Labor Market Policies: The Role of Labor Force Status Sequences, *Labour Economics* 15, 1270-1295.
- Kurtz, Beate (2003): Trainingsmaßnahmen – Was verbirgt sich dahinter?, IAB-Werkstattbericht Nr. 8/2003.
- Kurtz, Beate (2004): Trainingsmaßnahmen im ESF-BA-Programm und in der gesetzlichen Regelförderung nach dem SGB III, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (ed.): Halbzeitbewertung des "ESF-BA-Programm 2000-2006", *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 283, 207-264.
- Lechner, Michael (2001): Identification and estimation of causal effects of multiple treatments under the conditional independence assumption", in: Lechner, Michael; Pfeiffer, Friedhelm (eds.): *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, Heidelberg: Physika/Springer, 43-58.
- Lechner, Michael (2002): Program heterogeneity and propensity score matching: An Application to the evaluation of active labor market policies, *Review of Economics and Statistics* 84, 205-220.
- Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Wunsch, Conny (2005): Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, IAB-Discussion Paper No. 3/2005.
- Leetmaa, Reelika; Vörk, Andres (2003): Evaluation of Active Labour Market Programmes in Estonia, University of Tartu, Estonia.
- Mortensen, Dale T. (1986): Job Search and Labour Market Analysis, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (eds.): *Handbook of Labor Economics*, Volume II, Amsterdam: Elsevier, 849-919.
- OECD (1993): *Employment Outlook*, Paris.
- Prey, Hedwig (1999): *Wirkungen staatlicher Qualifizierungsmaßnahmen – Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland*, Bern: Paul Haupt.
- Rosenbaum, Paul R.; Rubin, Donald B. (1983): The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects, *Biometrika* 70, 41-55.
- Rosenbaum, Paul R.; Rubin, Donald B. (1985): Constructing a Control Group using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score, *The American Statistician* 39, 33-38.
- Rosholm, Michael; Svarer, Michael (2008): The Threat Effect of Active Labour Market Programmes, *Scandinavian Journal of Economics* 110, 385–401.
- Roy, Andrew D. (1951): Some Thoughts on the Distribution of Earnings, *Oxford Economic Papers* 3, 135-145.

- Rubin, Donald B. (1974): Estimating Causal Effects to Treatments in Randomised and Nonrandomised Studies, *Journal of Educational Psychology* 66, 688-701.
- Rubin, Donald B. (1980): Comment on 'Randomization analysis of experimental data: the Fisher randomization test' by D. Basu, *Journal of the American Statistical Association* 75, 591-593.
- Rüb, Felix; Werner, Daniel (2007): Typisierung von SGB II-Trägern, IAB Forschungsbericht 1/2007.
- Sianesi, Barbara (2008): Differential effects of active labour market programs for the unemployed, *Labour Economics* 15, 370-399.
- Stephan, Gesine; Rässler, Susanne; Schewe, Torben (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 39, 447-465.
- Stephan, Gesine (2008): The effects of active labor market programs in Germany – An investigation using different definitions of non-treatment, IAB-Discussion Paper No. 12/2008.
- Stephan, Gesine; Pahnke, André (2008): The Relative Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes and the Common Support Problem, IZA Discussion Paper No. 3767.
- Van den Berg, Gerard J.; van der Klaauw, Bas (2006): Counselling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment, *International Economic Review* 47, 895-936.
- Weber, Andrea; Hofer, Helmut (2003): Active Job-search Programs a Promising Tool? A Microeconomic Evaluation for Austria, IHS Discussion Paper, *Economic Series* 131.
- Weber, Andrea; Hofer, Helmut (2004): Employment Effects of Early Interventions on Job Search Programs, IZA Discussion Paper No. 1076.
- Wolff, Joachim; Jozwiak, Eva (2007): Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?, IAB-Discussion Paper No. 29/2007.
- Wunsch, Conny; Lechner, Michael (2008): What Did All the Money Do? On the General In-effectiveness of Recent West German Labour Market Programmes, *Kyklos* 61, 134–174.

Appendix

Table 1
Sample sizes

	Eastern Germany		Western Germany		Overall
	Men	Women	Men	Women	
Classroom training					
Application training	835	782	2,078	1,660	5,355
Work tests	739	674	1,784	1,137	4,334
Aptitude tests	3,505	2,868	3,640	2,142	12,155
Skill training courses	2,554	2,310	3,823	2,916	11,603
Combinations	2,545	2,036	4,668	2,952	12,201
Within-company training					
Aptitude tests	3,943	2,507	6,048	2,243	14,741
Skill training/combinations	990	703	2,752	1,157	5,602
Overall	15,111	11,880	24,793	14,207	65,991
Waiting group	82,162	69,214	145,011	106,384	402,771

Table 2
Probit estimates for Western German men in within-company aptitude tests
(robust standard errors in parantheses)

	Coefficient	
Age in years		
25-29	-0.122	(0.024)
30-34	-0.167	(0.026)
35-39	-0.230	(0.026)
40-44	-0.322	(0.027)
45-57	-0.461	(0.026)
Foreigners or German with migration background	-0.061	(0.017)
Partner and children		
no partner	-0.029	(0.034)
One child	0.028	(0.022)
Two and more children	0.004	(0.021)
Education		
Secondary school, vocational education	0.133	(0.016)
GCSE, no vocational education	0.067	(0.029)
GCSE or A-levels, vocational education or college	0.168	(0.020)

Table 2 continued
Probit estimates for Western German men in within-company aptitude tests
(robust standard errors in parantheses)

	Coefficient	
Unemployment history		
Cumulated duration of unempl., 02/2004 to 01/2005:		
7 to 9 months	0.020	(0.023)
10 to 12 months	-0.048	(0.023)
Cumulated duration of unempl., 02/2000 to 01/2005:		
1 to 6 months	0.073	(0.034)
7 to 18 months	-0.031	(0.034)
19 to 24 months	-0.079	(0.039)
25 to 48 months	-0.169	(0.041)
Cum. dur. of UI receipt from 02/2000 to 01/2005:		
1 to 12 months	0.133	(0.027)
> 12 months	0.163	(0.031)
Cum. dur. of UA receipt from 02/2000 to 01/2005:		
1 to 12 months	0.049	(0.034)
13 to 24 months	-0.016	(0.038)
25 to 60 months	-0.061	(0.043)
UI receipt yes, 31st December 2004	0.156	(0.036)
UA receipt yes, 31st December 2005	0.090	(0.028)
Employment history		
Cumulated dur. of regular employment 01/2000 to 12/2004:		
1 to 6 months	0.057	(0.044)
7 to 12 months	0.038	(0.045)
13 to 18 months	0.035	(0.044)
19 to 30 months	0.059	(0.045)
31 to 60 months	0.084	(0.048)
ALMP history		
Time since end of last ALMP:		
One	0.151	(0.023)
Two	0.097	(0.024)
Three	0.034	(0.025)
Number of ALMPs in last five years:		
One	0.014	(0.023)
Two or three	0.096	(0.025)
Four and more	0.158	(0.031)

Table 2 continued
Probit estimates for Western German men in within-company aptitude tests
(robust standard errors in parantheses)

	Coefficient	
Information on the last regular job		
White-collar worker	0.012	(0.023)
part-time	-0.088	(0.029)
No job yet	0.050	(0.063)
Last regular monthly real wage (deflated with CPI, 2000=100):		
>500 to 1000 Euro	0.017	(0.029)
>1000 to 1500 Euro	0.047	(0.027)
>1500	0.079	(0.026)
Time since end of last contributory job:		
1 to 6 months	0.254	(0.037)
7 to 12 months	0.189	(0.038)
13 to 24 months	0.143	(0.035)
25 to 48 months	0.079	(0.033)
Average duration of contributory jobs between 01/2000 and 12/2004:		
7 to 12 months	-0.076	(0.020)
13 to 24 months	-0.113	(0.024)
25 to 60 months	-0.243	(0.034)
missing	0.009	(0.063)
Partner variables		
Partner's cum. dur. neither empl. nor job-seeker nor unemployment benefit receipt (proxy for out-of-labour force), 01/2000 to 12/2004		
13 to 30 months	-0.061	(0.028)
Partner's regular employment, 02/2000 to 01/2005:		
13 to 60 months	0.031	(0.026)
Partner education:		
Secondary school, vocational education	0.071	(0.031)
GCSE or A-levels, vocational education or college	0.040	(0.025)
missing partner id	0.087	(0.032)
Regional variables		
Local unempl. rate in January 2005	0.011	(0.003)
%age change in local unempl. rate in January 2005	0.003	(0.001)
Percentage of LTU in Jan. 2005	-0.005	(0.002)
total %age change of percentage of LTU in Jan. 2005	0.006	(0.001)
Vacancy-unemployment ratio in January 2005	-0.885	(0.277)
Cities in West Germany with average labour market conditions	-0.173	(0.034)
Cities in West Germany with above-average labour market conditions	0.127	(0.039)
Urban areas with average labour market cond.	0.155	(0.025)
Rural areas with average/below average LM conditions	0.265	(0.027)
Rural areas with above average/very favourite LM conditions	0.177	(0.040)
Rural areas in W. G., very favourite LM cond. and low LTU	0.210	(0.039)
missing sector	-0.152	(0.052)
Trade, transport, communication	0.015	(0.019)
Services for companies	-0.068	(0.020)
Other services	-0.097	(0.023)
Constant	-2.703	
Number of observations	115742	
Pseudo R ²	0.0869	

Table 3
Matching Quality for participating versus waiting

sub-programme	group	MSB before	MSB after	R ² before	R ² after	Treated on support	Controls on support	Treated off support	% off support
classroom	1: Men, East Germany	13.90	2.19	0.0664	0.0040	636	70689	0	0%
application training	2: Women, East Germany	9.61	1.29	0.0434	0.0014	633	59670	0	0%
	3: Men, West Germany	9.76	0.91	0.0672	0.0010	1442	117130	0	0%
	4: Women, West Germany	7.89	0.71	0.0471	0.0006	1118	81218	0	0%
classroom	1: Men, East Germany	12.54	2.00	0.0584	0.0027	596	70689	0	0%
work tests	2: Women, East Germany	9.73	1.64	0.0456	0.0018	556	59670	0	0%
	3: Men, West Germany	12.49	1.45	0.0509	0.0026	1214	117130	0	0%
	4: Women, West Germany	7.44	1.34	0.0309	0.0024	747	81218	0	0%
classroom	1: Men, East Germany	11.18	0.38	0.1088	0.0004	2684	70689	1	0%
aptitude tests	2: Women, East Germany	8.89	0.32	0.0825	0.0003	2296	59670	3	0%
	3: Men, West Germany	11.25	0.70	0.0846	0.0024	2524	117130	5	0%
	4: Women, West Germany	9.47	0.78	0.0607	0.0020	1505	81218	3	0%
classroom	1: Men, East Germany	8.70	0.42	0.0603	0.0003	1967	70689	0	0%
skill training	2: Women, East Germany	9.08	0.25	0.0601	0.0001	1813	59670	2	0%
	3: Men, West Germany	7.87	0.27	0.0562	0.0002	2639	117130	0	0%
	4: Women, West Germany	9.60	0.36	0.0594	0.0005	1962	81218	0	0%
classroom	1: Men, East Germany	12.08	0.36	0.0892	0.0003	2044	70689	1	0%
combination	2: Women, East Germany	8.76	0.31	0.0708	0.0003	1640	59670	0	0%
	3: Men, West Germany	12.05	0.31	0.1035	0.0012	3327	117130	0	0%
	4: Women, West Germany	12.15	0.57	0.0855	0.0028	1950	81218	4	0%
within-company	1: Men, East Germany	14.58	0.32	0.1324	0.0002	2713	70689	6	0%
aptitude tests	2: Women, East Germany	14.05	0.42	0.1323	0.0003	1776	59670	4	0%
	3: Men, West Germany	13.13	0.26	0.1128	0.0001	3856	117130	3	0%
	4: Women, West Germany	17.27	0.54	0.1389	0.0006	1394	81218	1	0%
within-company	1: Men, East Germany	17.76	1.62	0.0877	0.0018	673	70689	0	0%
skill training/combination	2: Women, East Germany	20.21	2.07	0.0912	0.0027	479	59670	0	0%
	3: Men, West Germany	17.92	0.73	0.0851	0.0004	1814	117130	0	0%
	4: Women, West Germany	22.77	1.49	0.1046	0.0015	761	81218	0	0%

Table 4
Matching Quality for the pair-wise comparisons

sub-programmes	group	MSB before	MSB after	R ² before	R ² after	Treated on support	Controls on support	Treated off support	% off support	matching algorithm
Classroom w ithin group comparison										
skill training	1: Men, East Germany	8.33	1.92	0.0395	0.0041	1885	2045	82	4%	radius matching, caliper 0.001
vs.	2: Women, East Germany	9.27	2.07	0.0477	0.0041	1803	1640	12	1%	radius matching, caliper 0.005
combination	3: Men, West Germany	10.49	2.02	0.0742	0.0027	2617	3327	22	1%	radius matching, caliper 0.001
	4: Women, West Germany	9.05	2.22	0.0629	0.0055	1961	1954	1	0%	radius matching, caliper 0.005
skill training	1: Men, East Germany	7.19	1.71	0.0347	0.0029	1924	2685	43	2%	radius matching, caliper 0.001
vs.	2: Women, East Germany	9.82	1.91	0.0558	0.0025	1749	2299	66	4%	radius matching, caliper 0.001
aptitude tests	3: Men, West Germany	8.92	1.30	0.0421	0.0018	2601	2529	38	1%	radius matching, caliper 0.001
	4: Women, West Germany	15.23	2.41	0.0696	0.0057	1948	1508	14	1%	radius matching, caliper 0.005
skill training	1: Men, East Germany	9.43	2.49	0.0484	0.0078	1944	596	23	1%	radius matching, caliper 0.005
vs.	2: Women, East Germany	9.29	2.07	0.0289	0.0023	1811	556	4	0%	radius matching, caliper 0.05
w ork tests	3: Men, West Germany	6.97	1.26	0.0195	0.0008	2612	1214	27	1%	radius matching, caliper 0.005
	4: Women, West Germany	13.77	2.32	0.0503	0.0031	1804	747	158	8%	radius matching, caliper 0.001
skill training	1: Men, East Germany	13.45	2.37	0.0664	0.0050	1940	636	27	1%	radius matching, caliper 0.005
vs.	2: Women, East Germany	11.23	2.25	0.0606	0.0036	1775	633	40	2%	radius matching, caliper 0.005
application training	3: Men, West Germany	8.54	1.91	0.0303	0.0025	2437	1442	202	8%	radius matching, caliper 0.0005
	4: Women, West Germany	11.77	2.33	0.0734	0.0055	1792	1118	170	9%	radius matching, caliper 0.001
application training	1: Men, East Germany	8.01	2.33	0.0436	0.0040	623	2045	13	2%	radius matching, caliper 0.005
vs.	2: Women, East Germany	6.35	1.55	0.0379	0.0030	630	1640	3	0%	radius matching, caliper 0.005
combination	3: Men, West Germany	11.04	1.63	0.0582	0.0017	1314	3327	128	9%	radius matching, caliper 0.0005
	4: Women, West Germany	14.83	2.46	0.1024	0.0067	1109	1954	9	1%	radius matching, caliper 0.005
application training	1: Men, East Germany	9.96	2.09	0.0613	0.0031	635	2685	1	0%	radius matching, caliper 0.005
vs.	2: Women, East Germany	8.17	1.22	0.0466	0.0027	629	2299	4	1%	radius matching, caliper 0.005
aptitude tests	3: Men, West Germany	12.47	1.27	0.0904	0.0020	1359	2529	83	6%	radius matching, caliper 0.001
	4: Women, West Germany	10.40	2.75	0.0325	0.0019	1114	1508	4	0%	radius matching, caliper 0.005
application training	1: Men, East Germany	11.68	2.62	0.0603	0.0068	628	1967	8	1%	radius matching, caliper 0.005
vs.	2: Women, East Germany	11.23	2.03	0.0606	0.0030	622	1815	11	2%	radius matching, caliper 0.005
skill training	3: Men, West Germany	10.81	1.92	0.0875	0.0039	1436	2639	6	0%	radius matching, caliper 0.005
	4: Women, West Germany	11.77	1.48	0.0734	0.0029	1109	1962	9	1%	radius matching, caliper 0.005
application training	1: Men, East Germany	6.63	2.16	0.0430	0.0043	627	596	9	1%	radius matching, caliper 0.005
vs.	2: Women, East Germany	9.26	2.87	0.0495	0.0044	614	556	19	3%	radius matching, caliper 0.005
w ork tests	3: Men, West Germany	7.97	1.49	0.0307	0.0011	1438	1214	4	0%	radius matching, caliper 0.005
	4: Women, West Germany	8.42	1.65	0.0286	0.0020	1107	747	11	1%	radius matching, caliper 0.005
Within-company w ithin group comparison										
aptitude tests	1: Men, East Germany	9.60	2.72	0.0677	0.0085	2263	673	456	17%	radius matching, caliper 0.0005
vs.	2: Women, East Germany	9.12	3.41	0.0777	0.0109	1529	479	251	14%	radius matching, caliper 0.001
skill training/combination	3: Men, West Germany	4.68	0.79	0.0214	0.0006	3854	1814	5	0%	radius matching, caliper 0.005
	4: Women, West Germany	5.24	1.49	0.0249	0.0034	1392	761	3	0%	radius matching, caliper 0.005
skill training/combination	1: Men, East Germany	9.60	1.45	0.0677	0.0031	671	2719	2	0%	radius matching, caliper 0.005
vs.	2: Women, East Germany	9.12	3.13	0.0777	0.0073	474	1780	5	1%	radius matching, caliper 0.005
aptitude tests	3: Men, West Germany	4.68	0.60	0.0214	0.0003	1805	3859	9	0%	radius matching, caliper 0.005
	4: Women, West Germany	5.24	1.03	0.0249	0.0016	755	1395	6	1%	radius matching, caliper 0.005

Table 5
Effects on employment stability

Outcome	Men East	Women East	Men West	Women West
<i>classroom application training versus waiting</i>				
at least 6 months employed	-0.03 ***	-0.01	0.00	0.00
at least 12 months employed	-0.03 ***	-0.01	0.00	0.00
<i>classroom work test versus waiting</i>				
at least 6 months employed	0.00	0.00	0.02 *	0.02
at least 12 months employed	0.00	-0.01	0.01	0.01
<i>classroom aptitude test versus waiting</i>				
at least 6 months employed	0.02 ***	0.04 ***	0.02 **	-0.01
at least 12 months employed	0.02 ***	0.03 ***	0.01 *	-0.01
<i>classroom skill training versus waiting</i>				
at least 6 months employed	0.02 **	0.03 ***	0.03 ***	0.01
at least 12 months employed	0.01 *	0.02 ***	0.02 ***	0.01
<i>classroom combination versus waiting</i>				
at least 6 months employed	0.01	0.03 ***	0.00	0.00
at least 12 months employed	0.00	0.01 *	0.00	0.00
<i>within-company aptitude test versus waiting</i>				
at least 6 months employed	0.17 ***	0.24 ***	0.17 ***	0.18 ***
at least 12 months employed	0.14 ***	0.19 ***	0.13 ***	0.16 ***
<i>within-company skill training/combination versus waiting</i>				
at least 6 months employed	0.19 ***	0.22 ***	0.17 ***	0.16 ***
at least 12 months employed	0.15 ***	0.17 ***	0.13 ***	0.15 ***

Table 6
Employment rates (regular unsubsidised employment) for treated and controls (participation versus waiting)

classroom:			Men East		Women East		Men West		Women West	
			Treated	Controls	Treated	Controls	Treated	Controls	Treated	Controls
application	12 months	unmatched	7.1	9.0	7.9	8.4	12.6	11.7	11.4	12.6
training		ATT	7.1	10.1	7.9	9.3	12.6	13.0	11.4	12.9
	24 months	unmatched	15.4	14.4	12.2	11.7	20.1	17.9	17.5	16.2
		ATT	15.4	15.9	12.2	13.1	20.1	20.2	17.5	17.2
work	12 months	unmatched	11.4	9.0	7.9	8.4	15.8	11.7	15.4	12.5
test		ATT	11.4	9.9	7.9	8.8	15.8	14.2	15.4	13.6
	24 months	unmatched	16.1	14.4	13.7	11.7	25.9	17.9	19.5	16.2
		ATT	16.1	15.9	13.7	12.2	25.9	22.1	19.5	17.5
aptitude	12 months	unmatched	13.7	9.0	8.4	5.3	17.4	11.7	14.1	12.6
test		ATT	13.7	11.6	10.7	3.0	17.4	15.9	13.9	14.4
	24 months	unmatched	21.6	14.3	11.6	6.1	27.1	17.9	20.6	16.2
		ATT	21.6	19.2	14.8	2.8	27.1	24.9	20.5	18.9
skill	12 months	unmatched	13.0	9.0	13.4	8.5	17.8	11.7	15.7	12.6
training		ATT	13.0	11.0	13.5	11.1	17.8	15.5	15.7	15.4
	24 months	unmatched	21.5	14.4	19.3	11.7	28.5	17.9	23.6	16.2
		ATT	21.5	18.1	19.2	15.8	28.5	23.8	23.6	20.6
combination	12 months	unmatched	11.7	9.0	13.0	8.5	17.7	11.7	16.5	12.6
		ATT	11.7	11.0	13.0	10.4	17.7	17.2	16.5	16.0
	24 months	unmatched	18.0	14.4	16.8	11.7	29.1	17.9	22.6	16.2
		ATT	18.0	18.3	16.8	14.8	29.1	26.5	22.6	21.4
within-firm:	12 months	unmatched	32.5	9.0	38.4	8.4	36.7	11.7	39.6	12.5
aptitude		ATT	32.5	15.1	38.5	14.9	36.7	19.5	39.6	20.7
test	24 months	unmatched	42.3	14.4	41.1	11.7	45.9	18.0	42.5	16.2
		ATT	42.4	25.6	41.1	20.5	45.9	29.7	42.5	27.1
skill	12 months	unmatched	34.6	9.0	33.6	8.4	35.9	11.7	35.1	12.6
training/		ATT	34.6	14.2	33.6	13.8	35.9	18.6	35.1	19.7
combination	24 months	unmatched	43.4	14.3	38.2	11.7	44.8	17.9	40.9	16.2
		ATT	43.4	23.0	38.2	19.1	44.8	27.8	40.9	25.5

Figure 1: Propensity score distribution of classroom application training vs. waiting

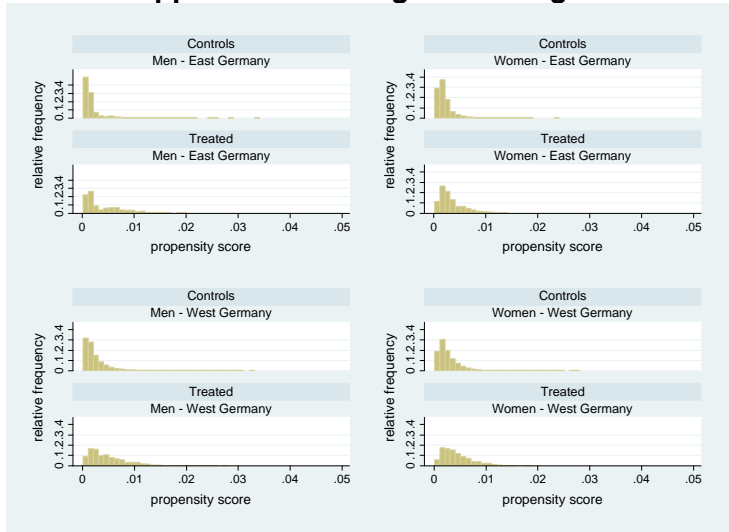


Figure 2: Propensity score distribution of classroom work test vs. waiting

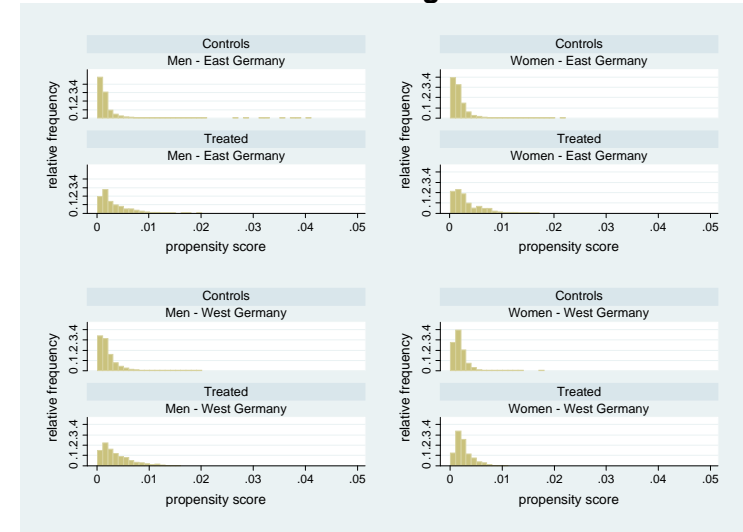


Figure 3: Propensity score distribution of classroom aptitude test vs. waiting

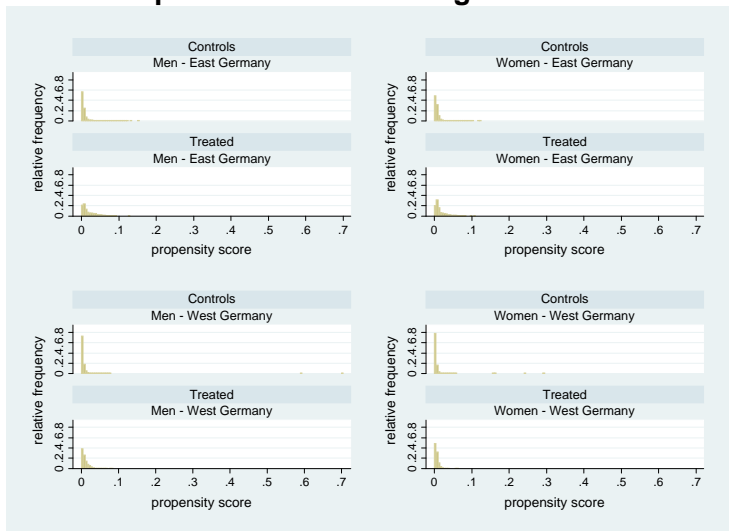


Figure 4: Propensity score distribution of classroom skill training vs. waiting

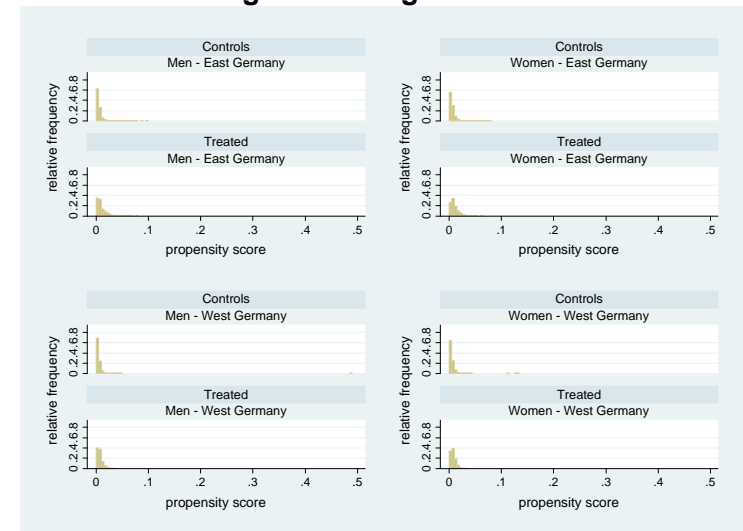


Figure 5: Propensity score distribution of classroom combination vs. waiting

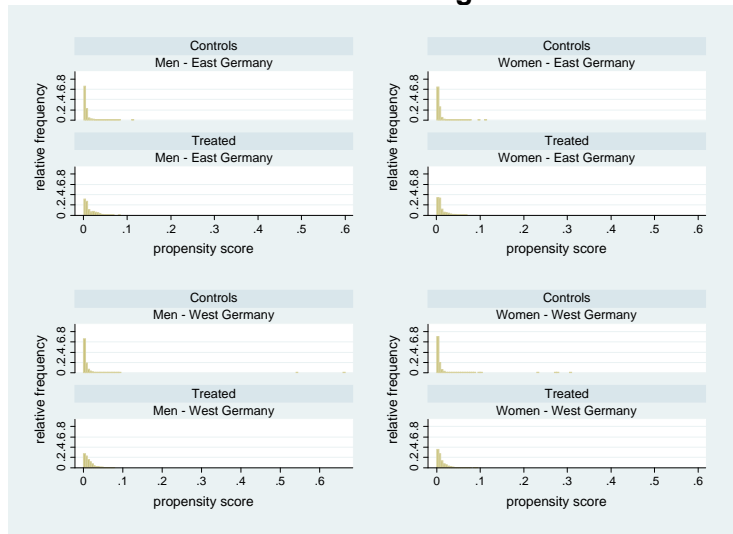


Figure 6: Propensity score distribution of within company aptitude test vs. waiting

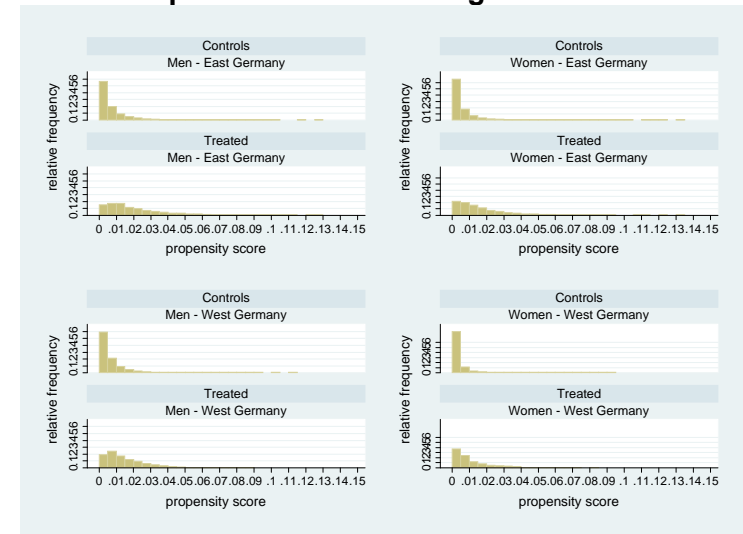


Figure 7: Propensity score distribution of within company skill training/combination vs. waiting

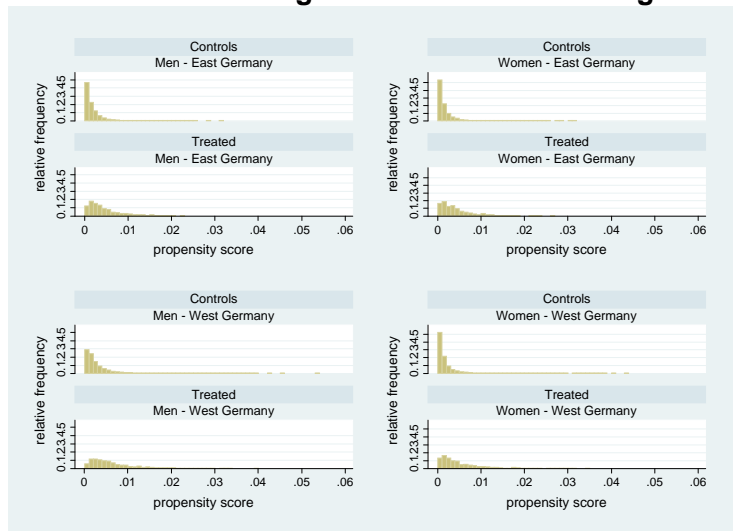


Figure 8: ATTs for classroom application training (radius matching, caliper 0.001), outcome regular employment

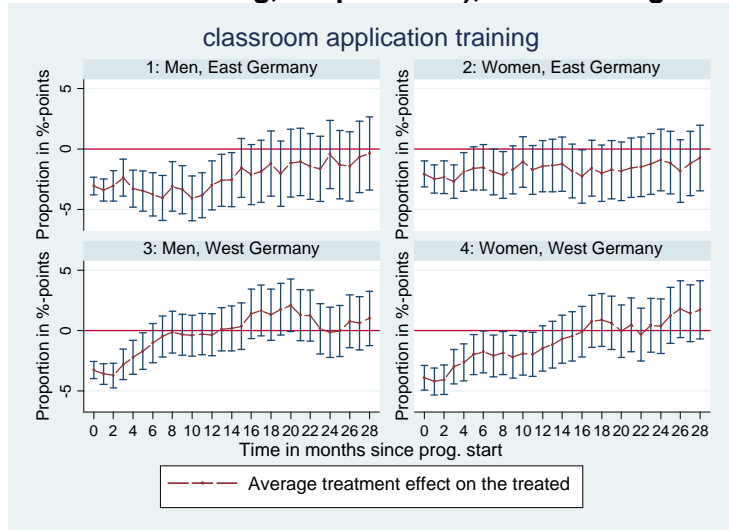


Figure 9: ATTs for classroom work tests (radius matching, caliper 0.001), outcome regular employment

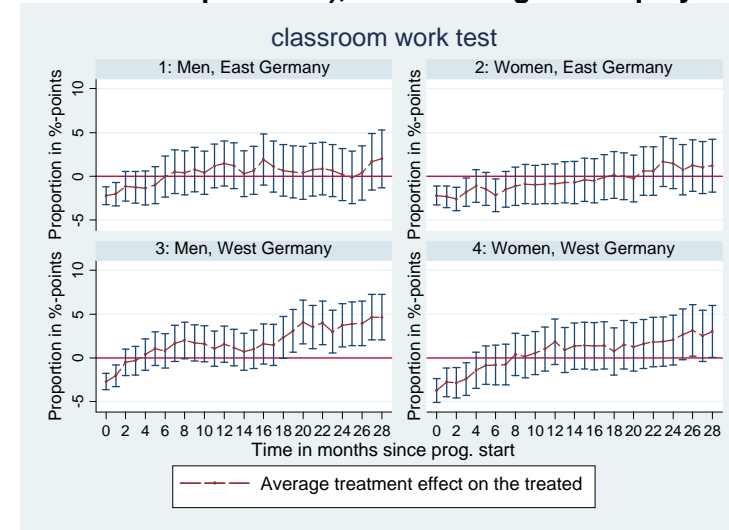


Figure 10: ATTs for classroom aptitude tests (radius matching, caliper 0.001), outcome regular employment

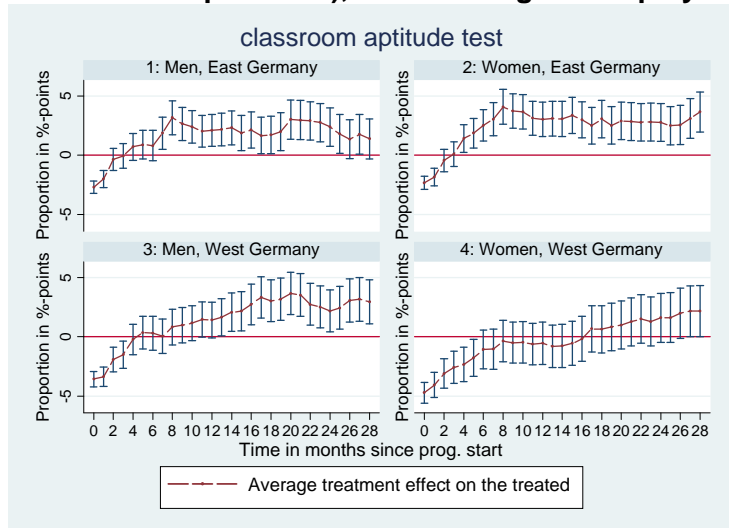


Figure 11: ATTs for classroom skill training (radius matching, caliper 0.001), outcome regular employment

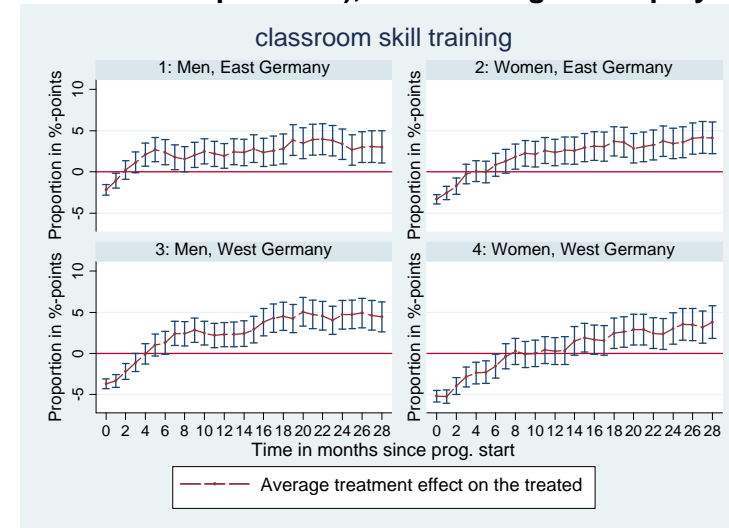


Figure 12: ATTs for classroom combinations (radius matching, caliper 0.001), outcome regular employment

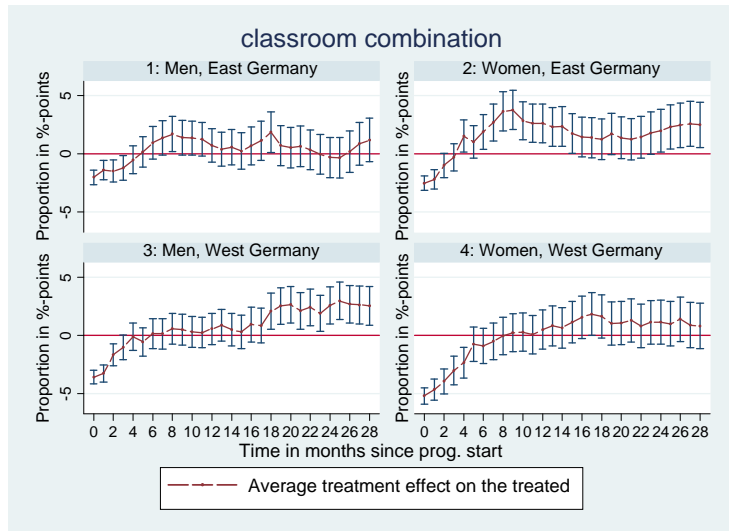


Figure 13: ATTs for within-company aptitude tests (radius matching, caliper 0.001), outcome regular employment

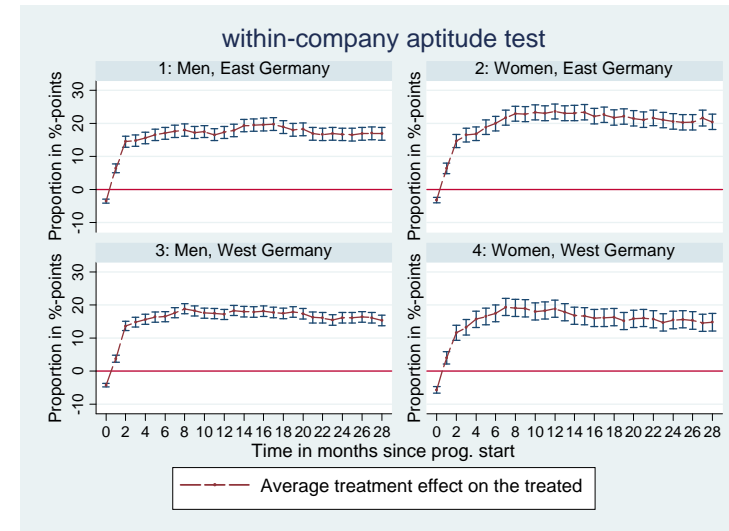


Figure 14: ATTs for within-company skill training and combinations (radius matching, caliper 0.001), outcome regular employment

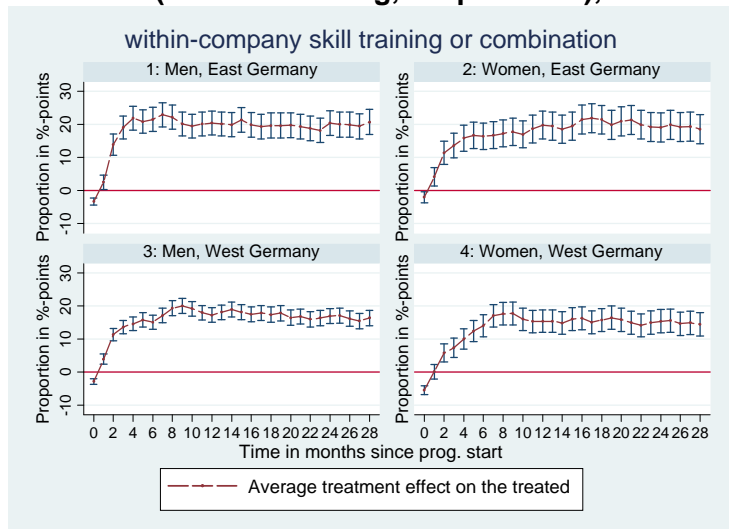


Figure 15: ATTs for classroom application training, outcome any ALMP

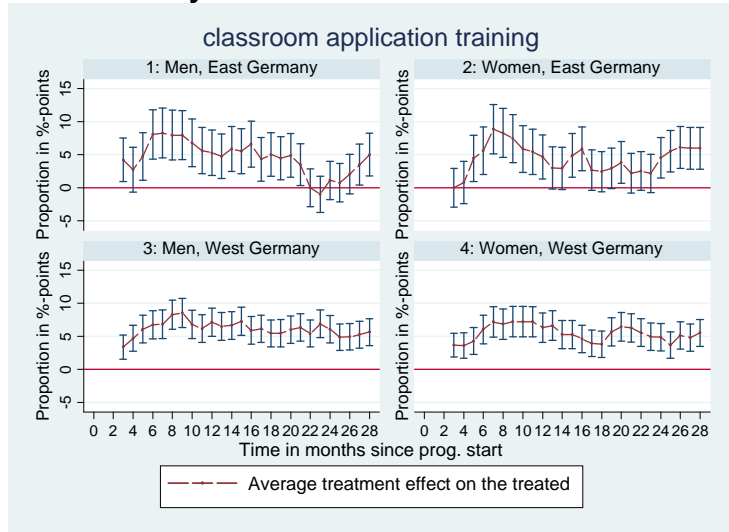


Figure 16: ATTs for classroom work test, outcome any ALMP

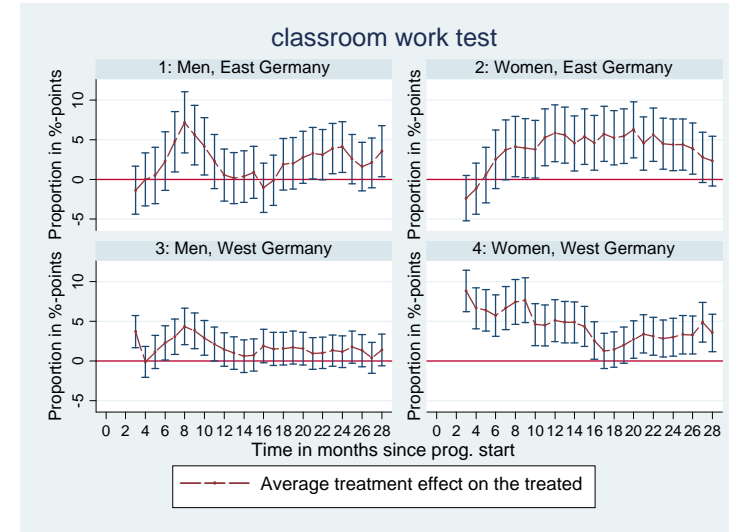


Figure 17: ATTs for classroom aptitude test, outcome any ALMP

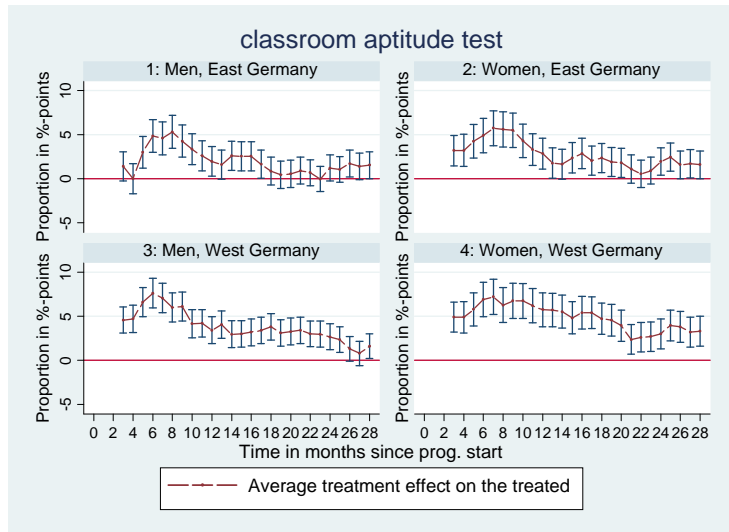


Figure 18: ATTs for classroom skill training, outcome any ALMP

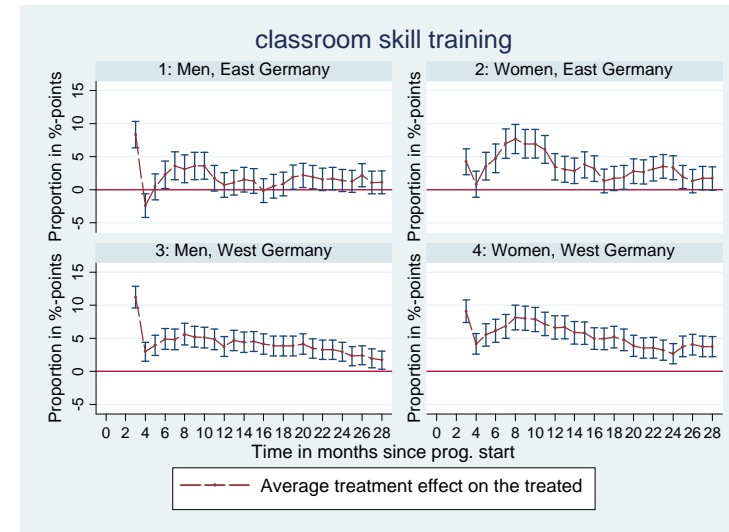


Figure 19: ATTs for classroom combination, outcome any ALMP

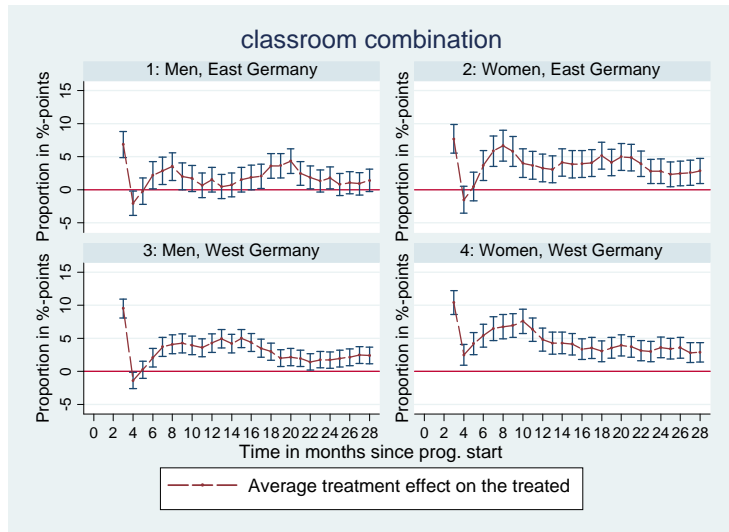


Figure 20: ATTs for within company aptitude test, outcome any ALMP

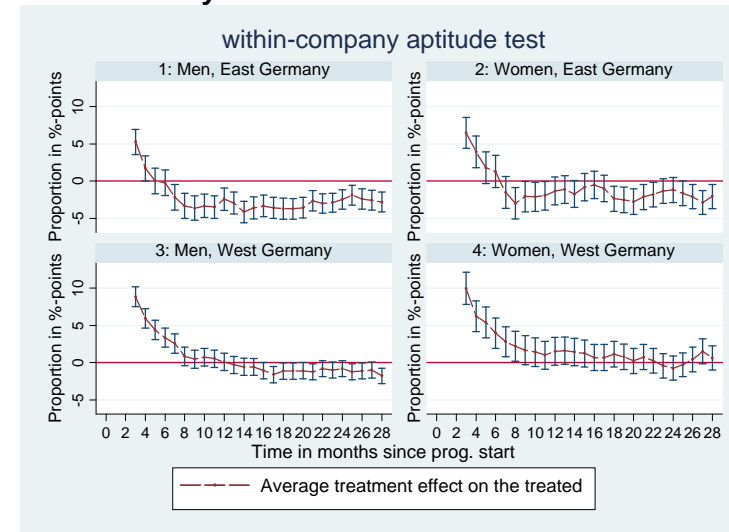


Figure 21: ATTs for within company skill training/ combination, outcome any ALMP

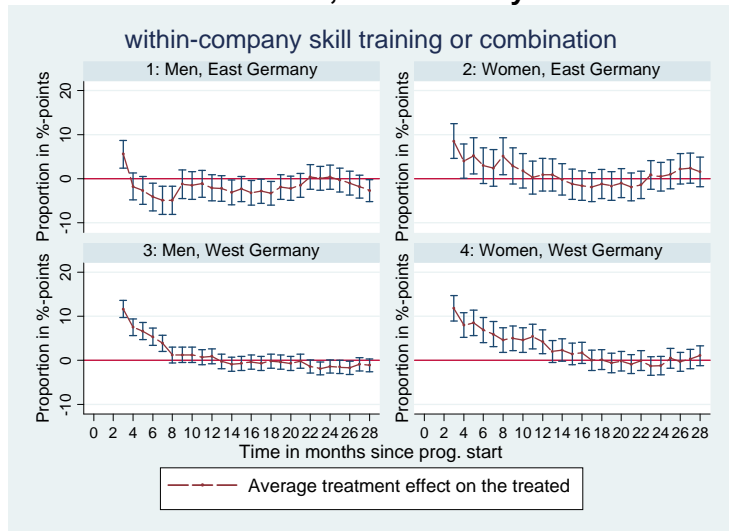


Figure 22: ATTs for classroom application training vs. classroom work test, outcome regular employment

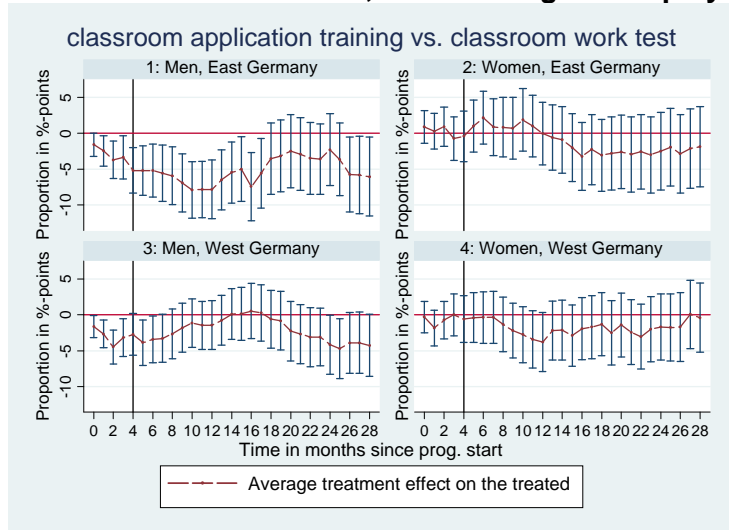


Figure 23: ATTs for classroom application training vs. classroom aptitude test, outcome regular employment

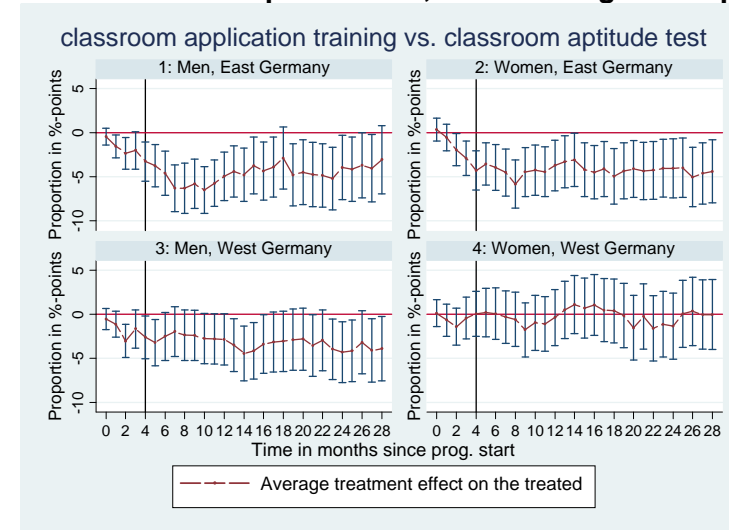


Figure 24: ATTs for classroom application training vs. classroom skill training, outcome regular employment

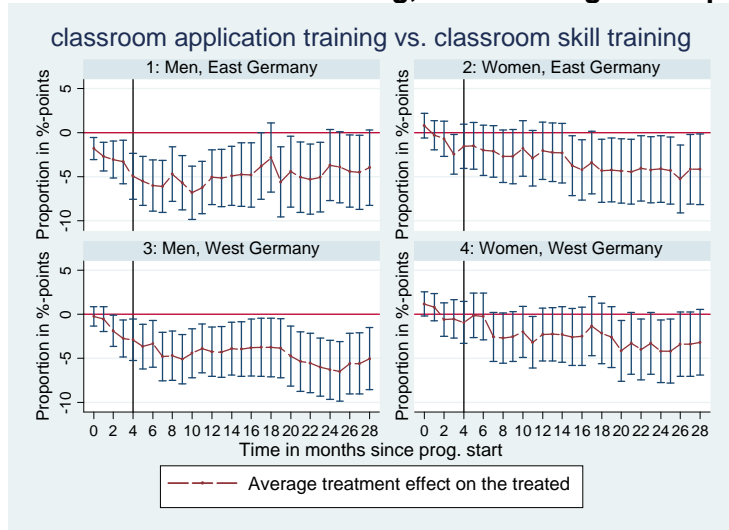


Figure 25: ATTs for classroom application training vs. classroom combination, outcome regular employment

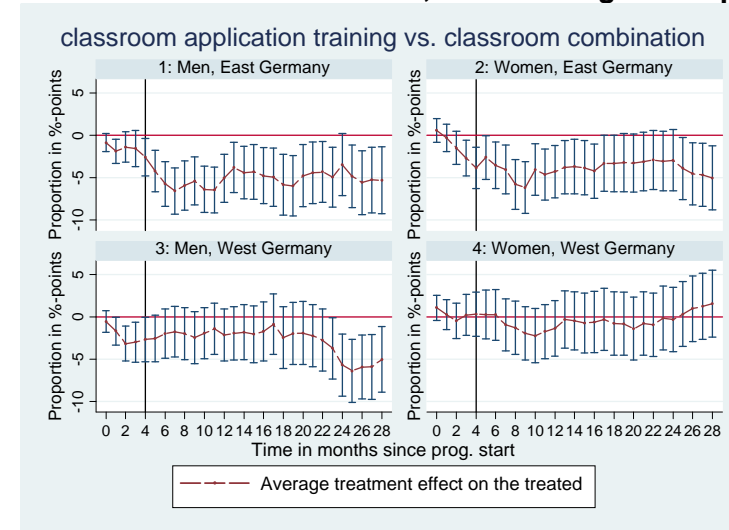


Figure 26: ATTs for classroom skill training vs. classroom work test, outcome regular employment

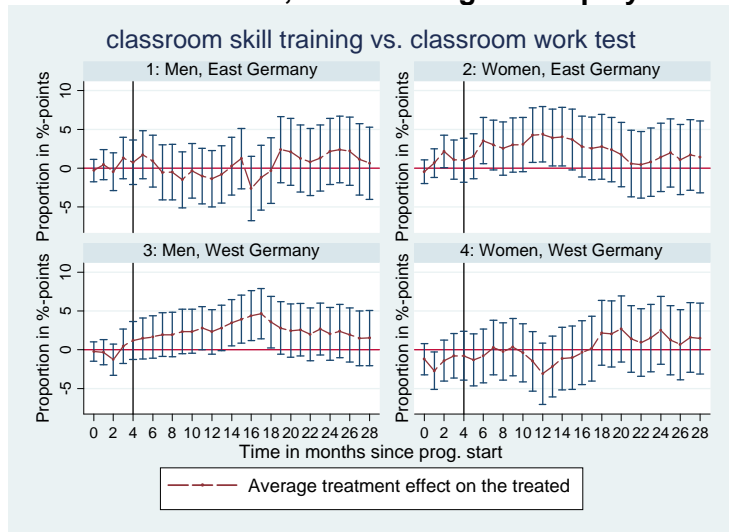


Figure 27: ATTs for classroom skill training vs. classroom application training, outcome regular employment

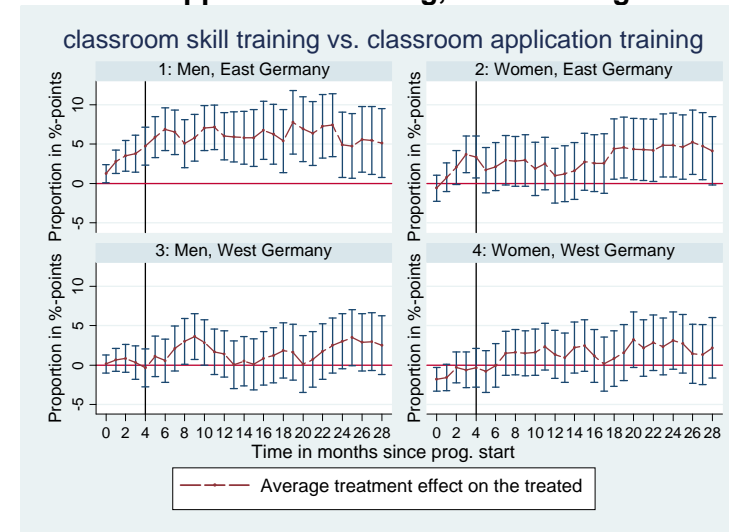


Figure 28: ATTs for classroom skill training vs. classroom aptitude tests, outcome regular employment

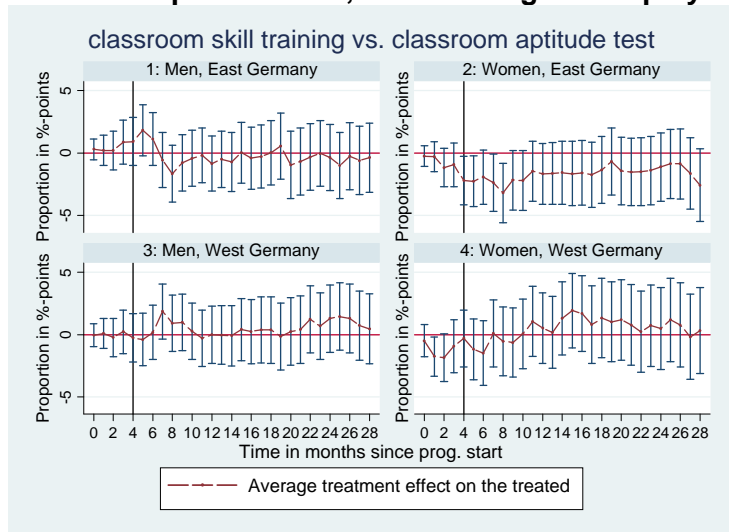


Figure 29: ATTs for classroom skill training vs. classroom combination, outcome regular employment

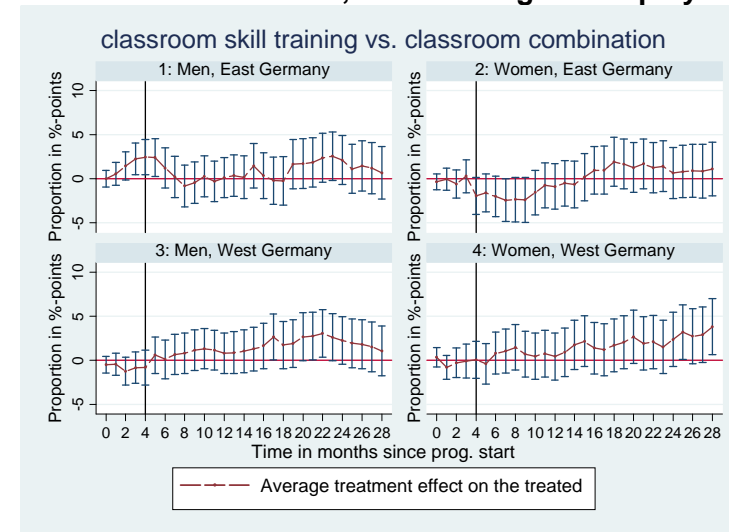


Figure 30: ATTs for within-company aptitude tests vs. within-company skill training/company aptitude tests, outcome regular employment

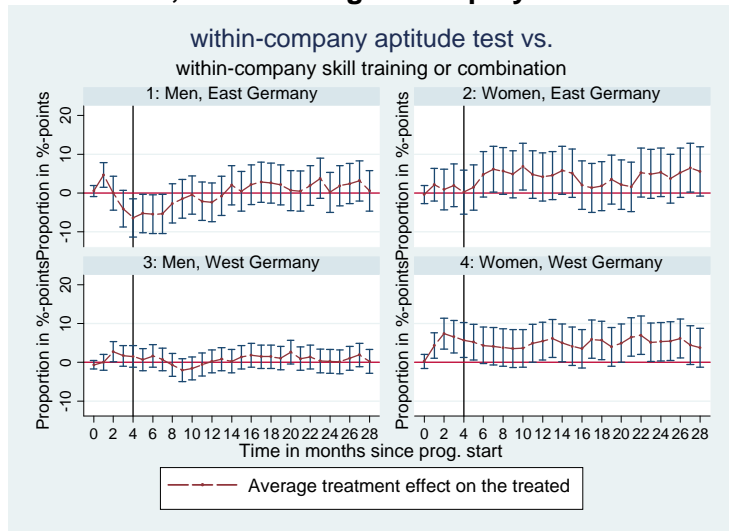
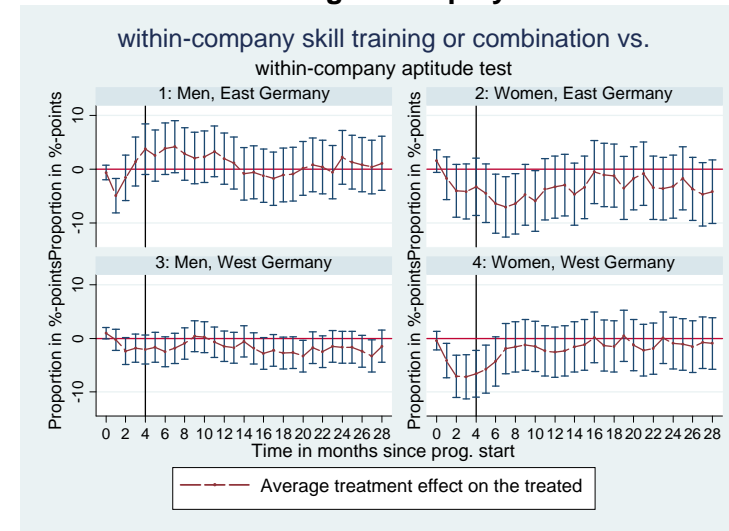


Figure 31: ATTs for within-company skill training/combination vs. within-combination, outcome regular employment



Recently published

No.	Author(s)	Title	Date
2/2009	Büttner, Th. Jacobebbinghaus, P. Ludsteck, J.	Occupational Upgrading and the Business Cycle in West Germany	1/09
3/2009	Donado, A. Wälde, K.	Trade Unions Go Global!	1/09
4/2009	Schanne, N. Weyh, A.	What makes start-ups out of unemployment different?	1/09
5/2009	Trappmann, M. Christoph, B. Achatz, J. Wenzig, C. Müller, G. Gebhardt, D.	Design and stratification of PASS : A New Panel Study for Research on Long Term Unemployment	3/09
6/2009	Ruppe, K.	Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland	4/09
7/2009	Krug, G.	Fehlende Daten beim Record Linkage von Prozess- und Befragungsdaten: Ein empirischer Vergleich ausgewählter Missing Data Techniken	5/09
8/2009	Kunz, M.	Disparities, persistence and dynamics of regional unemployment rates in Germany	5/09
9/2009	Stephan, G.	Employer wage subsidies and wages in Germany: Some evidence from individual data	6/09
10/2009	Oberschachtsiek, D.	What makes a 'Jack-of-all-Trades'?	6/09
11/2009	Kunz, M.	Unemployment dynamics in West Germany: Do districts adjust differently than larger regional units?	6/09
12/2009	Gartner, H. Merkl, Ch. Rothe, Th.	They are even larger! More (on) puzzling labor market volatilities	6/09
13/2009	Hainmueller, J. Hofmann, B. Krug, G. Wolf, K.	Do more placement officers lead to lower unemployment? Evidence from Germany	7/09
14/2009	Hornig, St. Rottmann, H. Wapler, R.	Information asymmetry, education signals and the Case of Ethnic and Native Germans	7/09
15/2009	Niebuhr, A. Granato, N. Haas, A. Hamann, S.	Does labour mobility reduce disparities between regional labour markets in Germany	8/09
16/2009	Schels, B.	Job entry and the ways out of benefit receipt of young adults in Germany	8/09

As per: 12.08.2009

For a full list, consult the IAB website

<http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Imprint

IAB–Discussion Paper 17/2009

Editorial address

Institute for Employment Research
of the Federal Employment Agency
Regensburger Str. 104
D-90478 Nuremberg

Editorial staff

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technical completion

Jutta Sebald

All rights reserved

Reproduction and distribution in any form, also in parts,
requires the permission of IAB Nuremberg

Website

<http://www.iab.de>

Download of this Discussion Paper

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2009/dp1709.pdf>

For further inquiries contact the author:

Eva Kopf
Phone +49.911.179 1938
E-mail eva.kopf@iab.de

IAB-Kurzbericht

23/2009

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

In aller Kürze

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

Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher

Auf den Inhalt kommt es an

von Eva Kopf und Joachim Wolff

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

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

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

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

Bisherigen Befunden zufolge erleichtern schulische und betriebliche Eignungsfest-

¹ Quelle: Webseite der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

i Neue Rechtsgrundlage

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

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

i Daten und Methodik

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

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

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

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

■ Trainingsmaßnahmen und ihre Vielfalt

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

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

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

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

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

■ Vorgehensweise und Resultate der Untersuchung

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

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

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

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

Tabelle 1

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

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

¹⁾ Ohne Maßnahmen, die rein auf die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft ausgerichtet sind.

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

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

■ Was wäre ohne die Teilnahme?

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

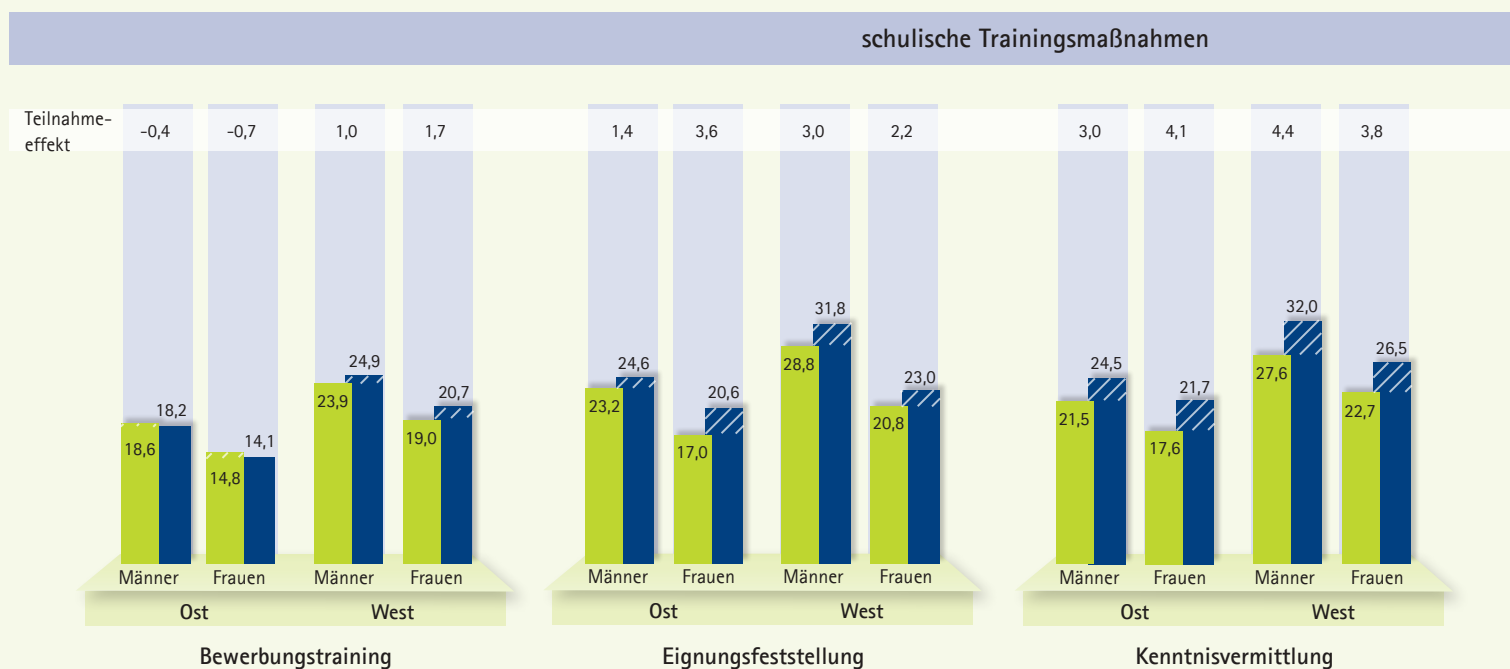
Mit Hilfe des Vergleichsgruppenansatzes kann unter den zuvor getroffenen Annahmen (vgl. Infokasten „Daten und Methodik“) geschätzt werden, welcher Anteil der Teilnehmer ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt wäre, wenn sie nicht an der jeweiligen Trainingsmaßnahme teilgenommen hätten (vgl.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

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

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

Abbildung 1

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



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

■ Nettoeffekte: Wirkungen im Vergleich zur Nicht-Teilnahme

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

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

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

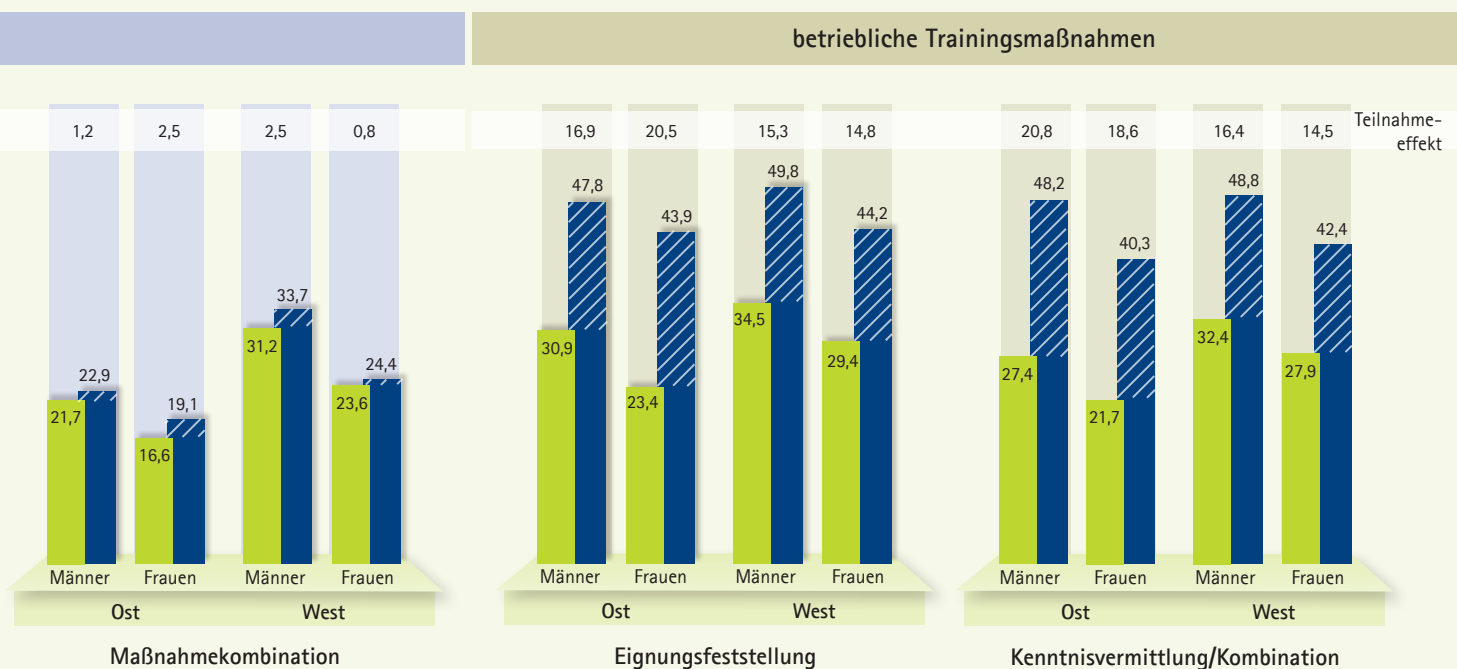
Für Teilnehmer am schulischen Bewerbungstraining werden kurz nach Teilnahmebeginn die Beschäftigungschancen dabei etwas reduziert. Nach

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

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

Anteil der ungefördert sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Beschäftigungsanteil der Vergleichsgruppe
Teilnahmeeffekt
Beschäftigungsanteil in der ehemaligen Maßnahmeteilnehmergruppe



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

Tabelle 2

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

28 Monate nach Teilnahmebeginn, in Prozent

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

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

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

© IAB

Tabelle 3

Effekt der Maßnahmeteilnahme auf die Chance, einer regulären Beschäftigung nachzugehen

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

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

¹ nach Teilnahmebeginn

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

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

© IAB

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

Stabilere Integrationen

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

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

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

■ Wirkungen einiger Trainingsmaßnahmen im Vergleich

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

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

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

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

Fazit

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

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

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

Tabelle 4

Effekt der Maßnahmeteilnahme auf eine stabile Arbeitsmarktintegration

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

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

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

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

© IAB

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

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

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

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

Die Autoren



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

joachim.wolff@iab.de



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

eva.kopf@iab.de

Literatur

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

IAB-Kurzbericht

11/2010

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

In aller Kürze

■ Fast die Hälfte aller Betriebe ist darüber informiert, dass die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Beschäftigter fördert. Inzwischen kennen 35 Prozent der Betriebe alle Regelungen. Im Jahr 2006 waren es erst 12 Prozent gewesen.

■ Knapp ein Viertel der Betriebe, die WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) kennen, nutzte die Förderung. Fortschritte wurden vor allem bei den mittleren und größeren Betrieben gemacht. Auch kleine Betriebe kennen das Programm inzwischen besser, aber sie nutzen es weniger als die größeren. Kleinstbetriebe sind besonders schwer für die betriebliche Weiterbildung zu erreichen.

■ Viele Betriebe geben an, es gebe keinen Zusatzbedarf für Weiterbildung ihres Personals oder er werde aus eigenen Mitteln gedeckt. Hohe Kosten, großer Verwaltungsaufwand und mangelndes Weiterbildungsinteresse der Beschäftigten seien keine größeren Hindernisse.

■ Nach Aussage der Betriebe hat die Förderung der betrieblichen Weiterbildung neue Impulse gegeben. Insbesondere wurden bisherige Weiterbildungsaktivitäten fortgesetzt, teils bestehende erweitert und neue entfaltet. 85 Prozent der Betriebe, die WeGebAU genutzt haben, bewerteten die Ergebnisse positiv.

Präventive Arbeitsmarktpolitik

Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb

von Margit Lott und Eugen Spitznagel

Investitionen in die Bildung können die Arbeitsmarktchancen der Arbeitsuchenden wie der Beschäftigten verbessern. Sie stärken Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, erleichtern den Strukturwandel und sind damit eine wichtige Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Seit dem Jahr 2006 wird die berufliche Weiterbildung im Betrieb von der Bundesagentur für Arbeit mit dem „WeGebAU“-Programm gefördert. Das IAB hat untersucht, von welchen Betrieben es genutzt wird und wie es diese bewerten.

Bereits seit dem Jahr 2002 fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) die berufliche Weiterbildung von älteren und gering qualifizierten Beschäftigten. Mit „WeGebAU“ wurde im Jahr 2006 ein Programm aufgelegt, das diese präventiven Maßnahmen noch stärker akzentuiert. Denn nicht nur Investitionen in die schulische und berufliche Erstausbildung sind wichtig. Auch Weiterbildung verbessert die Eingliederungschancen der Arbeitsuchenden und verringert die Risiken der Beschäftigten, arbeitslos zu

werden. Für Beschäftigte ist wichtig, dass ihre berufliche Qualifikation mit den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz zumindest Schritt hält.

Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zeigen, dass Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung weitaus weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen, die keine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben (Reinberg/Hummel 2007). Defizite in der beruflichen Bildung können zur strukturellen Verfestigung der Arbeitslosigkeit beitragen, die nur schwer rückgängig zu machen ist. Denn der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften wird infolge des Strukturwandels der Wirtschaft weiter sinken. Dagegen wird die Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeit im Zuge der Entwicklung zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft tendenziell zunehmen.

Ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften kann die Entwicklung der Betriebe hemmen, die volkswirtschaftliche Innovationskraft schwächen und das Wirtschaftswachstum bremsen – insbesondere, wenn gleichzeitig das Arbeitskräfteangebot altert und schrumpft (Bach et al. 2009).

Die Autoren



Margit Lott ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ im IAB.

margit.lott@iab.de



Dr. Eugen Spitznagel ist Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ im IAB.

eugen.spitznagel@iab.de

Der demografische Wandel erzwingt eine verlängerte Lebensarbeitszeit und damit eine wachsende Erwerbsbeteiligung Älterer. Dies setzt u. a. voraus, dass die berufliche Qualifikation der Älteren mit den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz Schritt hält und erfordert laufende Weiterbildung – nicht nur in jungen Jahren, sondern gerade auch im fortgeschrittenen Alter.

Das lebenslange Lernen ist in Deutschland jedoch relativ wenig verbreitet und vor allem ungleich verteilt. Insbesondere gering qualifizierte und ältere Personen sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert (Leber/Möller 2008). Im europäischen Vergleich liegt Deutschland auf den hinteren Plätzen (BIBB 2009).

Die Beteiligung gering qualifizierter Beschäftigter an der betrieblichen Weiterbildung hat in den letzten Jahren abgenommen (Autorengruppe „Bildungsberichterstattung“ 2008). Offensichtlich konnten die Betriebe vor dem vergangenen Wirtschaftsaufschwung ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften weitgehend problemlos aus dem Pool der Arbeitsuchenden decken, und davor dürfte so manche Weiterbildungsmaßnahme der Kostensenkung zum Opfer gefallen sein (IW 2007).

Auch im Bereich der betrieblichen Erstausbildung wurden in der Vergangenheit nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft, denn das Angebot an Ausbildungsplätzen ging in den Jahren 2000 bis 2005 drastisch zurück (BIBB 2009). So verwundert es nicht, dass mit anziehender Konjunktur und steigendem Personalbedarf in den Jahren 2006 und 2007 die Meldungen über Fachkräftemangel zugenommen haben.

■ Präventive Arbeitsmarktpolitik wurde ausgebaut

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sollen helfen, die Arbeitslosigkeit schnell zu beenden, oder – besser noch – vorausschauend zu vermeiden. So enthält das Dritte Sozialgesetzbuch (SGB III) auch Instrumente zur gezielten Förderung der beruflichen Bildung von älteren und gering qualifizierten Personen, die nicht arbeitslos sind, sondern in Beschäftigung stehen. Damit sollen vor allem zusätzliche Qualifizierungsaktivitäten der Betriebe angesprochen und unterstützt werden, wobei Qualitätskriterien erfüllt sein müssen (§ 417 SGB III). Die Hauptverantwortung für die betriebliche Weiterbildung liegt aber bei den Ar-

beitgebern und Arbeitnehmern selbst. Sie ist nicht originäre, sondern subsidiäre Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Außerdem sollen ausschließlich Personen gefördert werden, die schlechtere Arbeitsmarktchancen haben als der Durchschnitt und die der Weiterbildung besonders bedürfen – auch weil sie bei betrieblichen Maßnahmen oft nicht einbezogen sind. So werden Geringqualifizierte und Ältere insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben relativ selten weitergebildet.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten wurden bereits 2002 im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetz ins SGB III eingeführt. So konnten für die Weiterbildung von Geringqualifizierten Arbeitsentgeltzuschüsse gewährt werden (§ 235c SGB III) oder für ältere Beschäftigte in kleineren Unternehmen Weiterbildungskosten übernommen werden (Einzelheiten siehe Infokasten, Seite 10). Diese Möglichkeiten wurden von den Betrieben jedoch nur wenig genutzt.

Mehr Förderung für die Weiterbildung von Beschäftigten

Mit der Einführung des Programms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) im Jahr 2006 sollte diesen präventiven Maßnahmen größeres Gewicht verschafft werden. Im ersten Jahr ermöglichte das Programm auch die Förderung gering qualifizierter oder älterer Arbeitsloser, und der Löwenanteil der für WeGebAU bereitgestellten Mittel entfiel auf die Förderung dieser Personengruppen. So gab es im Jahr 2006 rund 110.000 Förderfälle bei den Arbeitslosen, aber nur rund 2.000 bei älteren oder gering qualifizierten Beschäftigten (Lott/Spitznagel 2007).

Dieses Ergebnis war in zweifacher Hinsicht unbefriedigend. Zum einen wurde das Ziel verfehlt, die präventiven Maßnahmen zu stärken. Zum anderen leistete das Programm – entgegen der ursprünglichen Intention – einen eher geringen Beitrag zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten. Deshalb wurde das Programm WeGebAU ab dem Jahr 2007 auf Beschäftigte zugeschnitten. Die Instrumente zur betriebsnahen Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten im Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) wurden in der Folgezeit weiterentwickelt (siehe Infokasten, Seite 10).

Präventive Instrumente wurden zunächst wenig genutzt

Auf Basis von Daten aus einer schriftlichen Repräsentativ-Erhebung wurde der Frage nachgegangen, warum die Instrumente, die mit WeGebAU besonders gestärkt werden sollten, in den Jahren 2002 bis 2006 so wenig Anklang gefunden hatten. Die Befragung von rund 14.000 Betrieben zum Ende des Jahres 2006 ergab im Wesentlichen Folgendes: Die Fördermöglichkeiten waren den befragten Personalverantwortlichen in rund der Hälfte aller Betriebe bekannt. Aber auch wenn sie bekannt waren, wurden sie von drei Vierteln der Betriebe nicht genutzt. Vor allem kleine Betriebe haben sich selten engagiert, obgleich die Förderung insbesondere an sie adressiert war.

Überwiegend erklärten die Betriebe ihre Abstinenz mit fehlendem Weiterbildungsbedarf. Hohe Kosten, großer Verwaltungsaufwand, bürokratische Hemmnisse, zu schwache finanzielle Ausstattung der Förderung und fehlendes Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer wurden dagegen selten als Gründe für die schwache Inanspruchnahme genannt. Jene Betriebe, die WeGebAU genutzt hatten, beurteilten die Ergebnisse der Förderung vornehmlich positiv. Einzelheiten dieser ersten Untersuchung wurden von den Autoren im IAB-Kurzbericht Nr. 23/2007 veröffentlicht.

■ WeGebAU macht Fortschritte

Die gesetzlichen Änderungen (siehe Infokasten) der Förderinstrumente von WeGebAU in den Jahren 2007 und 2008 wurden von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen der BA begleitet und beworben. Ansatzpunkte lieferten u. a. die Klagen über einen Fachkräftemangel, die im Zuge der konjunkturell steigenden Arbeitsnachfrage bei rückläufigem Arbeitsangebot aufgekeimt waren. Die Förderzahlen in der Weiterbildung von älteren bzw. gering qualifizierten Beschäftigten stiegen in der Folgezeit kräftig an. So wurden im Jahr 2008 rund 62.000 Förderfälle verzeichnet (vgl. Tabelle 1). Seither ist die Zahl der Förderfälle weiter gestiegen, insbesondere weil die Zielgruppe der zu fördernden Personen erweitert wurde. Zudem können Personen, die sich in einer Qualifizierung in Verbindung mit Kurzarbeit befinden, nach Beendigung der Kurzarbeit aus dem Programm WeGebAU weiter unterstützt werden, wenn eine Fortsetzung der Weiterbildung sinnvoll ist (Deeke 2009). Für das Jahr 2009 verzeichnet die Statis-

tik der Bundesagentur für Arbeit in WeGebAU rund 102.000 Förderfälle. Diese Zahl ist allerdings nicht als jahresdurchschnittlicher Bestand von geförderten Personen zu interpretieren, weil Personen aus administrativen Gründen teils mehrfach als Förderfälle erfasst sind. So kann zum Beispiel für einen gering qualifizierten älteren Beschäftigten ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt werden (§ 235c SGB III), und gleichzeitig können die Weiterbildungskosten nach § 417 SGB III übernommen werden.

In einer zweiten Betriebsbefragung Ende des Jahres 2008 hat das IAB untersucht, wie sich der Bekanntheitsgrad, die Nutzung und die Beurteilung von WeGebAU seit dem Jahr 2006 verändert haben. Dabei wurde erstmals zwischen den Förderinstrumenten „Arbeitsentgeltzuschuss“ und „Weiterbildungskosten“ unterschieden. Zusätzlich liefert die Erhebung Anhaltspunkte, ob durch die Förderung bestehende Aktivitäten weitergeführt und/oder zusätzliche in Gang gebracht wurden.

Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt und mit jenen der Erhebung im Jahr 2006 verglichen – soweit dies möglich und sinnvoll ist. Dabei wird der Intention der Instrumente entsprechend insbesondere nach der Größe der Beschäftigungsbetriebe differenziert. Die Angaben der rund 14.000 befragten Betriebe in der Stichprobe wurden hochgerechnet (Betriebskonzept) und zusätzlich mit der jeweiligen Beschäftigtenzahl gewichtet (Beschäftigtenkonzept), um den Einfluss der Betriebsgröße auf das Gesamtergebnis darzustellen. So zeigt die Hochrechnung mit dem Beschäftigtengewicht, wie viele Beschäftigte durch die befragten Betriebe jeweils repräsentiert werden.

Tabelle 1

Berufliche Weiterbildung im Rahmen des Programms WeGebAU

Förderfälle – Zugänge 2006 bis 2009

	2006	2007	2008	2009
Arbeitslose	110.405	–	–	–
Beschäftigte				
Arbeitsentgeltzuschuss für Geringqualifizierte (nach § 235c SGB III)	1.318	14.527	28.571	36.579
Übernahme der Weiterbildungskosten	–	14.573	33.397	65.311
dar.: für Ältere (nach § 417 SGB III)	705	4.115	10.390	11.108
Förderfälle insgesamt	112.428	29.100	61.968	101.890

Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

© IAB

Die Instrumente sind inzwischen besser bekannt

Fast die Hälfte aller Betriebe mit zwei Dritteln aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kannten Ende des Jahres 2008 WeGebAU, etwa so viele wie wie 2006. Aber die Betriebe waren im Jahr 2008 umfassender informiert über die Fördermöglichkeiten als vor zwei Jahren. So ist der Anteil der Betriebe, die alle Fördermöglichkeiten kennen, von 12 Prozent auf 35 Prozent gestiegen (vgl. Tabelle 2). Bei den mittleren und größeren Betrieben war dies besonders ausgeprägt. Hier stieg der Anteil von 15 bzw. 18 Prozent auf jeweils 64 Prozent. Der Anteil von Betrieben, die nur einzelne Regelungen kannten, ist von 35 Prozent im Jahr 2006 auf zuletzt 10 Prozent gesunken.

Eine Voraussetzung für den effektiven Einsatz der Instrumente, nämlich ein hoher, möglichst alle Regelungen umfassender Bekanntheitsgrad, ist also bei mittleren und größeren Betrieben inzwischen weitgehend erfüllt. Bei den kleinen Betrieben, die etwa die Hälfte aller Geringqualifizierten beschäftigen, wurde dagegen nicht viel Boden gut gemacht. Aber auch hier kennt inzwischen immerhin ein Drittel alle Fördermöglichkeiten (vgl. Abbildung 1).

Mittlere und größere Betriebe nehmen die Fördermöglichkeiten besser an

Ein Viertel der Betriebe (23 %), die die Möglichkeiten zur Förderung von älteren und ungelernten Beschäftigten kennen, hat diese in den Jahren bis

Tabelle 2

Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten im WeGebAU-Programm nach Betriebsgröße

Angaben der Betriebe 2006 und 2008, Anteile in Prozent

	Betriebskonzept – Betriebe mit ... Beschäftigten								Beschäftigtenkonzept	
	unter 100		100 bis unter 250		250 und mehr		insgesamt		insgesamt	
	2006	2008	2006	2008	2006	2008	2006	2008	2006	2008
Bekanntheitsgrad des WeGebAU-Programms – Grundgesamtheit: alle Betriebe (100 %)										
alle Regelungen	12	34	15	64	18	64	12	35	20	56
ein Teil der Regelungen	34	10	54	15	47	10	35	10	46	11
insgesamt bekannt	46	44	69	79	65	74	47	45	66	68
keine der Regelungen	41	46	28	16	30	17	41	46	29	27
keine Angabe	13	10	4	5	5	9	12	10	6	6
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nutzung von WeGebAU – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen (100 %)										
alle Regelungen	3	3	4	11	3	15	3	3	3	11
ein Teil der Regelungen	20	19	26	34	24	26	21	20	25	28
insgesamt genutzt	24	22	30	45	27	41	24	23	28	39
keine der Regelungen	73	75	68	54	72	58	73	74	70	60
keine Angabe	3	3	3	1	1	1	3	3	2	2
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beurteilung von WeGebAU – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen nutzen (100 %)										
positiv	58	86	51	83	53	88	57	85	58	85
neutral	33	12	47	14	45	11	34	12	39	13
negativ	6	3	1	1	2	0	6	2	2	1
ohne Angabe	4	0	0	2	1	1	4	1	1	1
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gründe der Nichtnutzung (Mehrfachnennungen möglich) – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen und nicht nutzen (100 %)										
kein betrieblicher Bedarf	81	80	78	73	85	66	81	80	81	73
zu viel Verwaltungsaufwand	9	11	17	17	13	16	10	11	15	16
zu hohe Kosten / zu geringe Förderanreize	8	9	9	14	1	9	8	9	3	11
Arbeitnehmer nicht interessiert	12	10	15	10	11	10	12	10	13	12
Weiterbildung schwer organisierbar	9	10	13	12	7	13	9	10	7	12
Freistellung schwer auszugleichen	18	14	25	17	15	14	18	14	18	15
sonstige Gründe	5	8	10	12	8	18	5	8	7	12
insgesamt	142	141	168	156	140	146	142	142	145	150

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008; N (2006) = 13.537 Betriebe; N (2008) = 13.652 Betriebe; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt. © IAB

2008 auch genutzt. Zwar hat sich hier insgesamt gegenüber der Befragung 2006 wenig geändert. Nach der Betriebsgröße aufgeschlüsselt, zeigen sich aber deutliche Unterschiede: Die Inanspruchnahme stieg bei den mittleren und größeren Betrieben kräftig an. Hatten im Jahr 2006 erst 30 Prozent bzw. 27 Prozent dieser Betriebe retrospektiv von einer Nutzung der Weiterbildungsförderung berichtet, waren es 2008 bereits 45 Prozent bzw. 41 Prozent. Bei den kleinen Betrieben änderte sich wenig (2008: 22 %; 2006: 24 % Inanspruchnahme).

Kleinstbetriebe sind besonders schwer zu erreichen

Trotz der Fortschritte stimmt es bedenklich, dass nach wie vor nur etwa die Hälfte der Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten eine der Maßnahmen kennt. Ein Blick auf die Binnenstruktur dieser Gruppe zeigt Folgendes: Je kleiner der Betrieb ist, desto kleiner ist der Anteil jener, die zumindest eines der Instrumente von WeGebAU kennen (vgl. **Abbildung 2**).

So belief sich dieser Anteil bei den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten im Jahr 2008 auf rund 45 Prozent, und bei den Kleinbetrieben mit zehn bis unter 50 Beschäftigten auf rund 54 Prozent. In beiden Gruppen hat sich hier seit dem Jahr 2006 kaum etwas geändert. Lediglich bei den Kleinbetrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten ist der Bekanntheitsgrad gestiegen. Von diesen kannten im Jahr 2008 immerhin gut drei Viertel wenigstens eines der Förderinstrumente, nach 67 Prozent im Jahr 2006.

Bei der Nutzung der Fördermöglichkeiten durch Betriebe, die WeGebAU kennen, zeigt sich ein ähnliches Bild (**Abbildung 2**): Von den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten haben lediglich 18 Prozent ein Förderinstrument oder mehrere genutzt, weniger als im Jahr 2006 (22 %). Während dieser Anteil bei den Betrieben mit zehn bis unter 50 Beschäftigten unverändert bei rund 30 Prozent lag, nahm er bei jenen mit 50 bis unter 100 Beschäftigten von 33 Prozent auf 40 Prozent zu, was als Fortschritt gewertet werden kann.

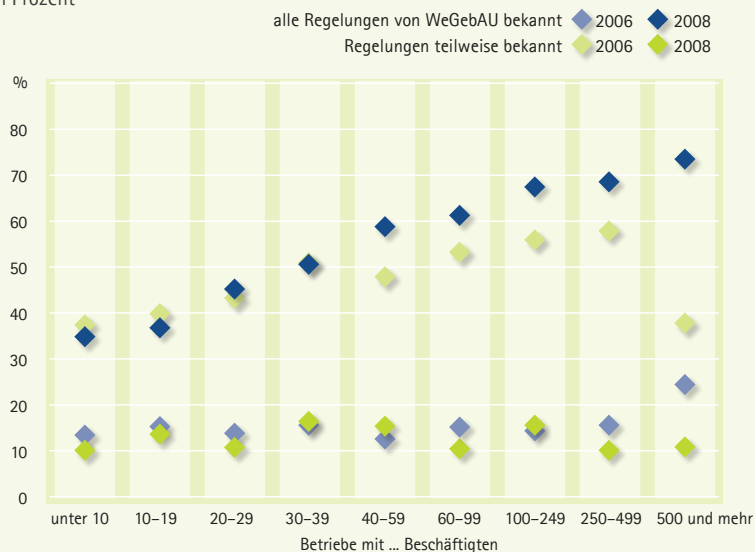
Trotz intensiver Bewerbung wurden die Fördermöglichkeiten von WeGebAU im Jahr 2008 durch die Kleinstbetriebe nicht besser angenommen als im Jahr 2006. Fortschritte wurden allein bei den größeren unter den Kleinbetrieben gemacht. Die Zurückhaltung der Kleinstbetriebe spiegeln auch andere Untersuchungen. So gaben in einer Befragung des DIHK nur 27 Prozent der Kleinstbetriebe (mit we-

niger als zehn Beschäftigten) an, mittelfristig die benötigten Fachkräfte durch betriebliche Weiterbildung gewinnen zu wollen. Im Durchschnitt aller Betriebe lag dieser Anteil bei 53 Prozent (DIHK 2010).

Abbildung 1

Bekanntheit des WeGebAU-Programms nach Betriebsgröße 2006 und 2008

in Prozent



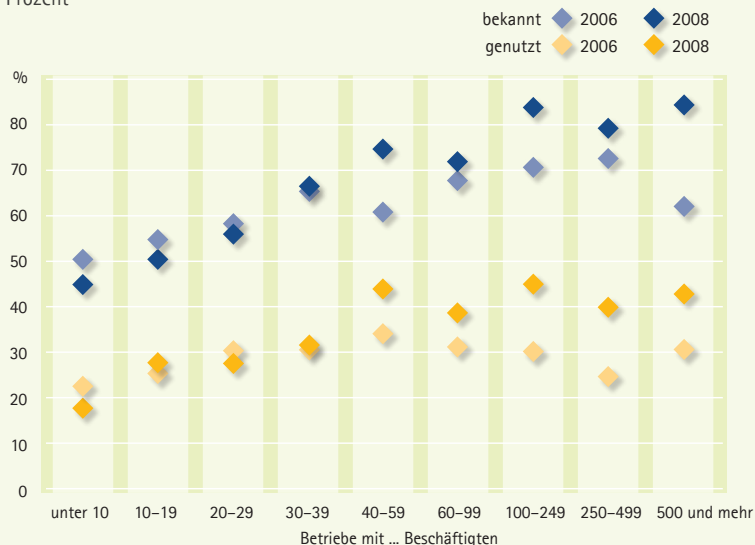
Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

Abbildung 2

Bekanntheit und Nutzung des WeGebAU-Programms nach Betriebsgröße 2006 und 2008

in Prozent



Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

Betriebe sehen oft keinen Weiterbildungsbedarf

Die meisten Betriebe, die keine Fördermöglichkeiten nutzten, gaben 2008 an, dass für die Weiterbildung kein betrieblicher Bedarf bestehe. Über drei Viertel dieser Unternehmen (80 %) haben deshalb die ihnen bekannten Fördermöglichkeiten nicht in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 2). Nur 14 Prozent der Betriebe berichteten, dass sie die Fördermöglichkeiten nicht nutzen, weil es schwierig sei, die Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung freizustellen. Selten genannte Hinderungsgründe waren die Kosten und der Verwaltungsaufwand sowie Organisationsprobleme der Weiterbildung und das fehlende Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer. Sie wurden jeweils von etwa einem Zehntel der Betriebe angegeben (Mehrfachnennungen waren möglich).

Das Begründungsmuster hat sich im Jahr 2008 gegenüber 2006 zwar im Ganzen nicht stark verändert, aber nach der Betriebsgröße zeigen sich auch hier deutliche Verschiebungen: So wurde der fehlende Bedarf für Weiterbildung bei mittleren und insbesondere bei größeren Betrieben nicht mehr so häufig genannt wie vor zwei Jahren, während sich die Angaben der kleinen Betriebe kaum geändert haben. In allen Gruppen spielten bei der neuen Befragung die Kostenaspekte eine größere und das Arbeitnehmerinteresse eine geringere Rolle als früher. Bemerkenswert ist, dass die Freistellung der Arbeitnehmer für die Weiterbildung trotz der guten Wirtschaftsentwicklung in den Jahren 2007 und 2008 weniger problematisch gesehen wurde als noch im Jahr 2006. Jene Betriebe, die Erfahrungen mit den geförderten Weiterbildungen haben, beurteilen die damit

Tabelle 3

Vergleich von Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) und Weiterbildungskosten (Wk) im WeGebAU-Programm

Angaben der Betriebe zu Nutzung, Bekanntheit und Beurteilung von AEZ und Wk nach Betriebsgröße 2008, Anteile in Prozent

	Betriebskonzept – Betriebe mit ... Beschäftigten								Beschäftigtenkonzept		
	unter 100		100 bis unter 250		250 und mehr		insgesamt		insgesamt		
	AEZ	Wk	AEZ	Wk	AEZ	Wk ¹⁾	AEZ	Wk	AEZ	Wk	
Bekanntheitsgrad der Fördermöglichkeiten – Grundgesamtheit: alle Betriebe (100 %)											
ja	42	35	78	65	73	-	43	36	66	58	
nein	48	53	16	28	18	-	47	53	28	35	
keine Angabe	10	11	5	8	9	-	10	11	6	7	
insgesamt	100	100	100	100	100	-	100	100	100	100	
Nutzung der Fördermöglichkeiten – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen (100 %)											
ja	19	6	40	15	38	-	20	7	35	15	
nein	78	87	58	79	60	-	77	87	63	79	
keine Angabe	3	7	2	6	2	-	3	7	3	6	
insgesamt	100	100	100	100	100	-	100	100	100	100	
Beurteilung der Fördermöglichkeiten – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen nutzen (100 %)											
positiv	86	83	82	77	89	-	86	83	85	81	
neutral	11	15	16	11	10	-	11	15	12	14	
negativ	2	1	1	3	0	-	2	2	1	1	
ohne Angabe	1	1	2	9	1	-	1	1	2	3	
insgesamt	100	100	100	100	100	-	100	100	100	100	
Gründe der Nichtnutzung (Mehrfachnennung möglich) – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen und nicht nutzen (100 %)											
kein betrieblicher Bedarf	80	80	70	71	67	-	81	80	81	73	
zu viel Verwaltungsaufwand	10	9	16	13	16	-	10	11	15	16	
zu hohe Kosten / zu geringe Förderanreize	8	7	14	10	9	-	8	9	3	11	
Arbeitnehmer nicht interessiert	8	9	8	9	7	-	12	10	13	12	
Weiterbildung schwer organisierbar	6	11	8	15	8	-	9	10	7	12	
Freistellung schwer auszugleichen	10	15	14	19	9	-	18	14	18	15	
sonstige Gründe	5	5	10	11	17	-	5	8	7	12	
insgesamt	127	135	140	147	132	-	142	142	145	150	

¹⁾ Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 417 Abs. 1 SGB III nur bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten.

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2008; N (2006) = 13.537 Betriebe; N (2008) = 13.652 Betriebe; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

erzielten Ergebnisse überwiegend positiv (vgl. Tabelle 2). Im Jahr 2008 beurteilten 85 Prozent der Betriebe, die zumindest eines der Instrumente genutzt hatten, diese positiv. 12 Prozent bewerteten sie neutral und nur 2 Prozent negativ. Zwischen kleineren und größeren Unternehmen bestehen kaum Unterschiede in der Bewertung. Die Förderinstrumente wurden 2008 erheblich besser beurteilt als im Jahr 2006, als erst 57 Prozent der Betriebe zu einer positiven Einschätzung gekommen waren. Die Verbesserung betrifft alle Betriebsgrößenklassen.

Betriebe mit gemischten Qualifikationsgruppen besser erreicht

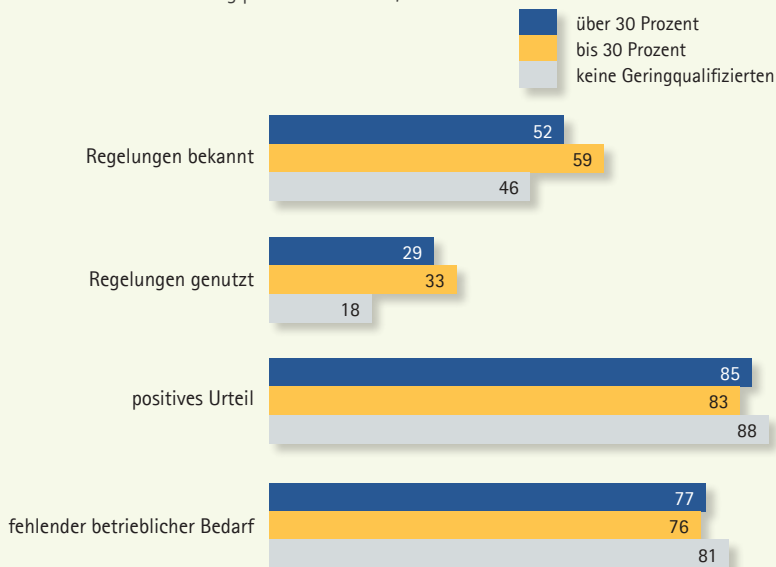
Die Akzeptanz der geförderten Weiterbildungen hängt auch von der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung in den Betrieben ab, die großteils von den produzierten Waren oder Dienstleistungen und der aktuellen Produktionstechnik bestimmt wird. So gibt es Betriebe, die ihr Angebot mit einem hohen Einsatz gering qualifizierter Arbeit erstellen und für Weiterbildung keinen Bedarf sehen. Dies dürfte wohl auch für Betriebe gelten, die ihr Angebot ausschließlich mit qualifizierter Arbeit erstellen und keine gering qualifizierten Personen beschäftigen. Die Befragungsergebnisse spiegeln dies wider: Betriebe mit sehr vielen ungelernten Beschäftigten (Anteil der Geringqualifizierten größer als 30 %) sowie Betriebe, die nur qualifiziertes Personal haben, kennen und nutzen die Instrumente weniger als Betriebe mit gemischten Qualifikationsgruppen (mit einem Geringqualifizierten-Anteil bis 30 %). So beträgt bei dieser Gruppe der Bekanntheitsgrad der Fördermöglichkeiten 55 Prozent und der Nutzungsgrad 33 Prozent. Diese Werte liegen jeweils deutlich über den Durchschnittswerten der Betriebe mit sehr vielen bzw. keinen gering qualifizierten Beschäftigten. In dieser Hinsicht hat sich 2008 gegenüber dem Jahr 2006 wenig geändert (vgl. Abbildung 3).

Akzeptanz steigt mit dem Personalbedarf

In expandierenden Betrieben dürfte die Weiterbildung des Personals eine zentrale Rolle spielen und ist möglicherweise eine Ursache der positiven Entwicklung. Tatsächlich kennen 52 Prozent der Betriebe, deren Beschäftigtenzahl im Jahr vor der Befragung zugenommen hatte, die Fördermöglichkeiten, und 51 Prozent von ihnen nutzen sie auch. Von den Betrieben, die im Vergleich zum Vorjahr Personal suchten, kennen 55 Prozent die Fördermöglichkeiten, 33 Prozent von diesen nutzten sie. Das sind

Abbildung 3

Angaben der Betriebe zur geförderten Weiterbildung Beschäftigter nach dem Anteil der Geringqualifizierten 2008, in Prozent



Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2008; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

jeweils deutlich mehr als bei den Betrieben, die nicht expandierten bzw. nicht auf der Suche nach Personal waren. Die „Expansionsbetriebe“ bewerten die Förderung auch besser und berichten weniger oft als die anderen, dass hierfür kein betrieblicher Bedarf bestehe (68 % gegenüber 81 %). Dagegen berichten sie etwas häufiger über Probleme bei der Freistellung von Mitarbeitern für die Weiterbildung und beklagen deutlich öfter ein fehlendes Interesse des Personals, hohe Weiterbildungskosten sowie einen hohen Verwaltungsaufwand bei den Förderungen. Die Akzeptanz der Förderinstrumente ist inzwischen vor allem bei den Betrieben mit Personalbedarf höher als früher. So kannten im Jahr 2008 rund 40 Prozent dieser Betriebe alle Regelungen (2006: 12 %), 42 Prozent hatten sie genutzt (2006: 33 %) und nur noch 52 Prozent sahen dafür keinen Bedarf (2006: 67 %). Lediglich 16 Prozent nannten die Freistellung von Mitarbeitern als Hinderungsgrund für Weiterbildungszeiten (2006: 24 %).

Lohnkostenzuschuss ist beliebter als Sachkostenzuschuss

Die Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten wird durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (AEZ) und durch die Übernahme von Weiterbildungskosten (Wk) gefördert (siehe Infokasten, Seite 10). Die Befragung der Betriebe im Jahr 2008 ergab, dass die AEZ einem größeren

Kreis von Betrieben bekannt sind (43 %) als die Wk (36 %). Dies kann auch dadurch beeinflusst sein, dass die Wk dem Arbeitnehmer gewährt werden, nicht dem Betrieb. Von den Betrieben, die mit diesen Möglichkeiten vertraut waren, wurden sie zu 20 Prozent bzw. 7 Prozent genutzt. Der Nutzungsgrad – das Verhältnis zwischen Nutzung und Bekanntheit – ist bei den AEZ somit erheblich größer als bei den Wk. Die Nutzer-Betriebe beurteilen beide Instrumente gleichermaßen positiv, und die Begründungsmuster der Nichtnutzer unterscheiden sich bei AEZ und Wk wenig. Sie liefern keine Anhaltspunkte für die Vermutung, die spezifischen Nutzungsgrade seien durch unterschiedliche finanzielle Attraktivität, aufwändige Verwaltung oder arbeitnehmerseitige Faktoren bedingt. Vielmehr dürfte die geringere Akzeptanz des Wk-Zuschusses an den Betriebs- und Altersgrenzen liegen, die beim AEZ nicht gelten, sowie an den zu erfüllenden Qualitätskriterien. Dieses Gesamtbild zeigt sich mit geringen Abweichungen auch in den Aufgliederungen nach der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 3). Mögliche Veränderungen gegenüber früheren Jahren können hier nicht untersucht werden, weil in der neuen Erhebung im Jahr 2008 die

Fragen zu den Förderinstrumenten erstmals so differenziert gestellt wurden.

■ WeGebAU gibt der betrieblichen Weiterbildung Impulse

Die Weiterbildung ist primär eine Aufgabe der Betriebe sowie der Arbeitnehmer. Nach einer Befragung des DIHK ist in der Zukunft zwar mit mehr betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu rechnen: 68 Prozent der Betriebe wollen ihr bisheriges Engagement halten, 25 Prozent wollen mehr und 7 Prozent weniger auf diesem Gebiet unternehmen (DIHK 2010). Aber der Saldo aus den Mehr- und Weniger-Angaben ist nur schwach positiv. Die Förderung mit Instrumenten des SGB III soll und kann diese Eigenbemühungen nicht ersetzen. Sie kann gleichwohl Anreize geben, damit bestehende Aktivitäten fortgesetzt und erweitert oder neue Maßnahmen initiiert werden. Die Befragung der Betriebe im Jahr 2008 ergab dazu Folgendes (vgl. Tabelle 4): 40 Prozent aller Betriebe, die AEZ und/oder Wk genutzt hatten, sahen sich durch die Förderung veranlasst, bisherige Weiterbildungsaktivitäten fortzusetzen; 20 Prozent der Betriebe gaben an, zusätzliche Maßnahmen entwickelt zu haben und 23 Prozent stellten in Aussicht, sich infolge der bisherigen Förderung künftig stärker in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu engagieren. Insgesamt gaben rund 57 Prozent der Betriebe eine oder mehrere dieser Möglichkeiten an. Die jeweiligen Anteile steigen mit der Betriebsgröße deutlich an. Bei Betrieben, die Personal suchen, sind sie überdurchschnittlich groß.

Mitnahme-Effekte sind nicht auszuschließen

Allerdings lassen diese betrieblichen Aussagen keine abschließende Einschätzung von Netto-Effekten der Förderung zu, denn es ist nicht bekannt, wie sich die Weiterbildung in den Betrieben ohne AEZ und Wk entwickelt hätte. So verbindet sich mit dem relativ hohen Anteil von Betrieben, die angaben, bisherige Aktivitäten wegen der Förderung fortgesetzt zu haben (40 %), die Vermutung, dass es sich hier zum Teil um Mitnahme-Effekte handelt. In die gleiche Richtung weisen die systematisch höheren Anteile bei größeren Betrieben. Mit der Öffnung der Fördergrenzen könnte auch die Wahrscheinlichkeit von Mitnahmeeffekten gestiegen sein. Dennoch deuten die Aussagen der Betriebe darauf hin, dass die Förderung im Ganzen der betrieblichen Weiterbildung positive Impulse gegeben hat.

Tabelle 4

Beitrag des WeGebAU-Programms zu weiteren Aktivitäten

Angaben der Betriebe nach Betriebsgröße 2008, Anteile in Prozent

	Betriebskonzept – Betriebe mit ... Beschäftigten			
	unter 100	100 bis unter 250	250 und mehr	insgesamt
Bestehende Aktivitäten der Betriebe werden fortgesetzt				
ja	39	45	53	40
nein	28	29	29	28
keine Angabe	33	25	18	32
insgesamt	100	100	100	100
Betriebe entwickeln zusätzliche Aktivitäten				
ja	19	27	33	20
nein	36	41	43	36
keine Angabe	45	32	24	44
insgesamt	100	100	100	100
Betriebe wollen sich zukünftig stärker engagieren				
ja	22	24	31	23
nein	33	40	41	34
keine Angabe	44	36	27	43
insgesamt	100	100	100	100
Anteil der Betriebe, die mindestens eine der Angaben bejahen				
	57	57	69	57

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2008; N = 2.508; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

■ Fazit

Knapp die Hälfte aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten weiß, dass die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Beschäftigter fördert. Daran hat sich seit dem Jahr 2006 nichts geändert. Allerdings sind die Betriebe heute besser informiert als damals. So kennen inzwischen 35 Prozent der Betriebe alle bestehenden Regelungen. Im Jahr 2006 waren es erst 12 Prozent gewesen. Auch bei den kleineren Betrieben sind die Instrumente besser bekannt als früher. Diese Betriebe, an die die Förderung teils besonders adressiert ist, nutzen sie jedoch weniger als größere Betriebe. Seit dem Jahr 2006 wurden hier keine Fortschritte gemacht. Allein die mittleren und größeren Betriebe haben die Förderungen zuletzt deutlich häufiger genutzt als damals.

Es ist fraglich, ob mehr Information und Werbung für diese Instrumente des SGB III die präventive Arbeitsmarktpolitik auch im Bereich der kleinen Unternehmen weiter stärken können. Offenbar sind die Kleinstbetriebe schwer für die betriebliche Weiterbildung zu gewinnen. Gleichwohl sollten vor allem diese, bzw. Betriebe mit vielen Geringqualifizierten, gezielt auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht werden. Allerdings dürfte selbst dann aus betrieblicher Sicht – markt- und produktionstechnisch bedingt – oft kein Zusatzbedarf an qualifiziertem Personal und Weiterbildung bestehen, oder dieser Bedarf wird aus Bordmitteln der Betriebe gedeckt. An der finanziellen Ausstattung oder an bürokratischen Hemmnissen liegt es wohl nicht, wenn Betriebe die Förderung nicht nutzen. Denn hohe Kosten oder ein großer Verwaltungsaufwand sind nach Einschätzung der Betriebe nach wie vor keine größeren Hindernisse für die Nutzung der Förderinstrumente. Auch verweisen relativ wenige Betriebe auf mangelndes Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer. Dies haben die neuen Befragungen erhärtet.

Nach wie vor erklären die meisten Betriebe, die WeGebAU kennen, aber nicht nutzen, sie hätten für den Einsatz der Förderinstrumente keinen Bedarf. Allerdings war diese Einschätzung im Jahr 2008 nicht mehr so häufig anzutreffen wie in der früheren Befragung, wohl auch unter dem Eindruck eines aufkeimenden demografisch- und konjunkturbedingten Fachkräftemangels auf Teilarbeitsmärkten.

Die Ergebnisse der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen wurden im Jahr 2008 von 85 Prozent der Betriebe positiv bewertet, das waren erheblich mehr als noch im Jahr 2006 (57 %), und die Verbesserung zeigt sich fast gleichermaßen bei allen Betriebsgrößen. Nach Aussage der Betriebe hat die Förderung dazu beigetragen, dass sie insbesondere bisherige Weiterbildungsaktivitäten fortgesetzt haben. Teils wurden auch bestehende Maßnahmen erweitert und neue Aktivitäten entfaltet. Dabei sind jedoch Mitnahme-Effekte nicht auszuschließen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung liefern deutliche Hinweise darauf, dass der Informationsbedarf über die Fördermöglichkeiten bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern fortbesteht. Es spricht vieles dafür, in der noch nicht überwundenen Wirtschaftskrise die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung Beschäftigter bundesweit sowie auf regionaler Ebene durch die Arbeitgeber-Services der Agenturen für Arbeit weiter bekannt zu machen. So kann die Zeit eines in weiten Bereichen der Wirtschaft schwachen Personalbedarfs im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik für die Weiterbildung genutzt werden. Bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern sollte das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass die berufliche Weiterbildung sowohl für den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit als auch im Hinblick auf die langfristig zu erwartenden Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften von zentraler Bedeutung ist. Gefragt sind hier vorrangig die Betriebe und die Arbeitnehmer. Gezielte Anreize des Staates können deren Aktivitäten stützen.

Literatur

- Autorengruppe „Bildungsberichterstattung“ (2008): Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld 2008.
- Bach, Hans-Uwe; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Otto, Anne; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Schanne, Norbert; Schnur, Peter; Spitznagel, Eugen; Sproß, Cornelia; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje; Zika, Gerd (2009): Der deutsche Arbeitsmarkt – Entwicklungen und Perspektiven. In: Möller, Joachim und Walwei, Ulrich (Hrsg.): [Handbuch Arbeitsmarkt 2009](#) (IAB-Bibliothek 314). Bielefeld: Bertelsmann, S. 11-76.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsreport 2009. Bonn 2009.

Deeke, Axel (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden?. In: [WSI-Mitteilungen 8/2009](#), S. 446-452.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2010): Weiterbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2010.

IW (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) (2007): Weiterbildung – Mehr Arbeitnehmer erreicht. iwD Nr. 41 vom 11. Oktober 2007.

Leber, Ute; Möller, Iris (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: [Schmollers Jahrbuch 128](#) (2008), S. 405-429.

Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2007): Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. [IAB-Kurzbericht Nr. 18](#).

i

WeGebAU 2006	WeGebAU 2007 bis 2009
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ziel 1 Förderung gering qualifizierter und älterer Arbeitsloser mit geringen Integrationschancen ■ Ziel 2 Anschubfinanzierung für die Weiterbildung älterer und gering qualifizierter Beschäftigter <p>Relevante Rechtsgrundlagen:</p> <p>Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer Rechtsgrundlage § 417 Abs. 1 SGB III:¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitnehmer über 50 Jahre – Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten – Freistellung des Arbeitnehmers – Weiterbildung außerhalb des Betriebes – Vermittlung von allgemein am Arbeitsmarkt verwertbaren Fertigkeiten und Kenntnissen – Erstattung der Weiterbildungskosten (Wk) <p>Förderung der Weiterbildung Ungelernter Rechtsgrundlage § 235c SGB III:²⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> – Un- und angelernte Arbeitnehmer – Weiterbildung mit anerkanntem Berufsabschluss/ Teilqualifikation – Freistellung des Arbeitnehmers – Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) einschließlich Sozialversicherungsbeiträge 	<p>ab 2007</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ziel 1 entfällt und wird durch ein eigenes Sonderprogramm ersetzt ■ Ziel 2 wird unter dem Namen WeGebAU 2007 mit folgenden Änderungen weiter verfolgt: <p>Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer Rechtsgrundlage § 417 Abs. 1 SGB III:³⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitnehmer über 45 Jahre – Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten <p>Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung Ungelernter Rechtsgrundlage § 77 Abs. 2 SGB III: Arbeitnehmer können einen „Bildungsgutschein“ für ein förderungswürdiges Weiterbildungsangebot erhalten, wenn ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt wird. Das heißt, es werden auch Lehrgangskosten erstattet und ein Zuschuss zu sonstigen Weiterbildungskosten bezahlt.</p> <p>2009 Erweiterung des förderbaren Personenkreises Rechtsgrundlage § 421t Abs. 4 SGB III:⁴⁾ Förderung von Arbeitnehmern mit Berufsabschluss unabhängig von Alter, Betriebsgröße, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> – der Erwerb des Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt – sie in den letzten vier Jahren an keiner aus öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen haben

1) Neu gefasst durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002.

2) Eingefügt durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002.

3) Neu gefasst im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19.04.2007, Abs. 1 geändert, Abs. 2 aufgehoben durch Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008; in Kraft ab 01.01.2009.

4) Eingefügt durch das Beschäftigungssicherungsgesetz vom 02.03.2009.

Aktuelle Informationen siehe Faltblatt der Bundesagentur für Arbeit zu WeGebAU, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Qualifizierung-zahlt-sich-aus.pdf>



IAB-Forum 1/2010: „Schlüsselfrage. Berufliche Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit“

Bezugsmöglichkeiten:

IAB-Bestellservice,
c/o W. Bertelsmann Verlag,
Bielefeld

Telefon: 0180-100-2707 (im deutschen Festnetz 3,9 ct/min,
Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min),

Fax: 0180-100-2708,

E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de,

Webshop: www.iabshop.de

ISSN 1861-7522

Preis: 5,50 €

(inklusive gesetzlicher Mehrwertsteuer zuzüglich Versandkosten)

Verwandkosten: 2,50 €

Ausgabe 1/2010 widmet sich einer „Schlüsselfrage“ für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands. In der modernen Wissensgesellschaft wandeln sich die Anforderungen des Arbeitsmarktes ständig. Berufliche Weiterbildung ist daher für ein Land, das seinen Wohlstand vor allem der hohen Qualifikation seiner Beschäftigten verdankt, unverzichtbar. Gleichwohl gibt es noch erhebliche Defizite – und zahlreiche Fragen, denen die Autorinnen und Autoren dieses Hefts auf den Grund gehen:

- Kommt Weiterbildung auch denjenigen zugute, die ihrer am dringendsten bedürfen, etwa den Geringqualifizierten?
- Erreicht sie auch Frauen, Ältere, Migranten und Menschen mit Behinderungen?
- Wie wirkt sich die jüngste Wirtschaftskrise auf das Weiterbildungsangebot von Staat und Unternehmen aus – etwa im Zuge von Kurzarbeit?

Im Forum-Interview: Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit. Becker schildert die Aufgaben und Herausforderungen, die sich für die Arbeitsverwaltung auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung stellen.

Außerdem in dieser Ausgabe: Analysen zur beruflichen Mobilität von Geisteswissenschaftlern und zu Sanktionen bei jungen Arbeitslosen im SGB II sowie ein Essay, das die Hartz-IV-Reform aus sozialhistorischer Perspektive beleuchtet.

Many Dropouts? Never Mind! - Employment Prospects of Dropouts from Training Programs*

MARIE PAUL

(née Waller, Albert-Ludwigs-University Freiburg)

Abstract: The employment effects of training programs for the unemployed are frequently studied, but little is known about the number, the characteristics, and the labor market prospects of those who drop out of these programs. The aim of this paper is to contribute to filling this gap. Dropouts are identified in German administrative data. The medium- and long-term effect of dropout is estimated using a bivariate dynamic random effects probit model which takes into account state dependence and selection on unobservables. The model is estimated with Markov Chain Monte Carlo (MCMC) methods.

Keywords: active labor market policies, evaluation, administrative data

JEL: J 68, I 28, C 33

Correspondence: Department of Applied Econometrics, Institute for Economic Research, Albert-Ludwigs-University Freiburg, 79085 Freiburg, Germany, marie.paul@vwl.uni-freiburg.de.

*This study is part of the project “Employment effects of further training programs 2000-2002 – An evaluation based on register data provided by the Institute of Employment Research, IAB” (IAB project number 6-531.1A). The project is joint with the Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research at the University of St.Gallen (SIAW) and the Institute of Employment Research (IAB). Support by the IAB is gratefully acknowledged. I am grateful to the Freiburg project team, especially to Aderonke Osikominu. I thank Bernd Fitzenberger and participants of several conferences and seminars for helpful comments. All errors are my sole responsibility.

1 Introduction

Training programs represent an important part of active labor market policies in many countries and researchers have shown strong interest in analyzing their labor market effects.¹ But little is known about the number, the characteristics, and the labor market prospects of those who drop out of these programs. This is surprising as it turns out that dropouts represent a considerable group of participants: in Germany one out of five participants drops out of the program.² Dropouts will have a head start on the labor market, because they may already be employed while the other participants are still attending the program. But how about the medium-term and long-term effects of dropout: does it harm to drop out in the long run?

From a policy perspective knowledge about the occurrence and the labor market prospects of dropouts may be important, as policy makers are able to influence the number of those who drop out through institutional settings like benefits during program participation and sanctions. Also case workers may have a direct influence on the dropout decision of the job seeker. Furthermore, studying the labor market prospects of dropouts may provide further insights in understanding the composition of average treatment effects estimated in the literature on training programs. There exists a literature for the US on dropouts of labor market programs in experimental situations (see for example Heckman, Smith and Taber (1998)). Furthermore, the threat effect of being assigned to a labor market program but not participating has been studied (see for example Rosholm and Svarer (2008)).

For the first time this paper sheds light on dropouts from training programs in western countries in a non-experimental setting.³ Studying the effect of dropout requires to over-

¹In Germany from 2000 to 2002 about 1.5 million entries are registered (Bundesagentur für Arbeit 2001, 2002, 2003). The employment effects of long-term training programs in the early 2000s have been estimated for example by Biewen et al. (2007), Fitzenberger et al. (2010), Hujer et al. (2006), Kluge et al. (2007), Lechner and Wunsch (2009), Osikominu (2009), Rinne et al. (2010), Schneider and Uhlendorff (2006), Stephan and Pahnke (2008), Wunsch and Lechner (2008).

²Own calculation based on the definition of dropout and the sample of participants presented in section 2.

³The only paper on dropouts of labor market programs in a non-experimental setting is Lee and Lee (2003). Using Korean data, the authors make an attempt to deal with dropouts in program evaluation by pairwise comparing those who complete the program, drop out or do not participate using matching.

come two main obstacles. First, data allowing to identify which participants drop out of the program is needed. I propose a strategy to identify dropouts of further training programs using German administrative data which can be applied after having corrected measurement error in the registered end of participation. Second, to estimate the effect of dropping out versus completing the program it seems necessary to take into account selection into dropout based on observables and unobservables as well as state dependence and duration dependence. I estimate the medium-term to long-term effect of dropout using a bivariate dynamic random effects probit model. The model consists of a dropout equation and an employment equation. Both equations include an unobserved individual effect and these two random effects are allowed to be correlated. The two equations are estimated simultaneously using Markov Chain Monte Carlo (MCMC) methods, a technique from Bayesian statistics. To get an estimate for the size of the dropout effect, average partial effects on the treated which account for the selection based on unobservables are calculated. This is possible because predictors of the unobserved individual specific effects are available from the MCMC estimation.

Usually, evaluation studies on the employment effects of training programs consider the start of a program as the treatment (possibly with the restriction that it has been attended for some weeks) and do not deal with the actual length of participation or the question if the program has been completed.⁴ Exceptions are Kluve et al. (2007) who estimate the employment effect of variations in the length of German training programs, and Flores-Lagunes et. al (2007) who estimate earnings effects of the length of US training programs. Both papers use a matching strategy adapted to continuous treatment decisions. Fitzenberger et al. (2010) include the duration of participation in their model and estimate the effects of varying planned program lengths. By contrast, the focus of this paper is on the difference between dropping out and completing the measure. Consider a sample of individuals who all experience a transition from employment to unemployment and who all start a training program. While they are in the program they decide in each period to continue or to drop out. Those who decide to drop out differ - from this period onwards

⁴Biewen et al. (2007) for example consider program participation in medium-term further training programs if it has lasted for at least four weeks and consider shorter spells as no treatment.

- from the others by having experienced a dropout while the others will eventually have completed a program. So in the notion of the evaluation literature dropout would be the treatment. There are various reasons for dropout: an important one is that the individual is lucky to receive a job offer and decides to drop out and start employment. Other examples for why some people drop out and others do not are different ex-ante information on the programs and dropout if expectations are not met, personal dislike of the teacher or classmates, temporarily higher opportunity costs (for example due to a work opportunity on the black market), changes in preferences, lack of endurance in relation to training or differences in individual discounting of the future.

There may be a specific effect on employment of dropping out versus completing a program which may be different from the effect of attending programs of different lengths. Let us first think of a scenario in which training programs lead - on average - to positive medium- to long-run employment effects.⁵ In this case, in addition to attending the program for less time, dropping out might harm long-run employment prospects of dropouts by involving missing parts of the curriculum, not obtaining a certificate, and producing a signal to potential employers.⁶ If, for example, the curriculum of a course covers all essential tasks of a profession one after the other, it might be less valuable to attend half of this course than attending a complete course which is of shorter planned length and more condensed. Obtaining a certificate might in particular be valuable for courses leading to officially recognized professional degrees. Also, a future potential employer might judge a dropout as a negative signal of endurance. On the other hand it is possible that attending a program for some time is enough to get the benefit out of it. This would for example be the case if program effects are due to an activation of the unemployed or an improved orientation of the individuals in which kind of job they might succeed. Or this may also be the case if program effects are heterogeneous and those who drop out are those who would not benefit

⁵In the short run training programs clearly involve a negative lock-in effect. As this is shortened by dropping out, in the short run there is clearly a positive effect of dropout.

⁶A signal may be the reason for a negative causal effect of dropout, i.e. the effect of a signal does not have to vanish when accounting for selection into dropout. The reason is that first, there is some randomness in the decision to drop out and a negative signal would be conveyed only for those who drop out and second, employers may judge dropout as a negative signal even if in reality there was no negative selection into dropout.

from the program, even if they completed the program. Furthermore, participants might even use the possibility to drop out for staying in the program only until the right moment (with regard to their skills or the economic situation) arrives to start searching for a job or until they receive a job offer which is a good match. Thus, participants who follow this strategy might benefit from it as opposed to waiting until the planned end of the program and then starting to look for jobs.⁷ To sum up, dropout in a scenario of effective programs may involve a negative, positive or zero effect on long-run employment prospects.

Now assume that the average medium- to long-run employment effect of training is zero. In this scenario dropout is likely to have no long-run employment effect. If, for example, there is no value of learning what may be learned in a course, there should be no long-run effect of missing part of the curriculum. But also in this scenario negative or positive effects of dropout may occur, for example if dropping out is perceived as a negative signal to potential employers or if the course has a positive effect in the beginning (activating participants) and later this effect vanishes if job seekers attend longer. Furthermore, the average effect may hide heterogeneous effects for different people and the program effect for the selective sample of dropouts may differ from the average program effect.

Though the effect of dropping out of a program may be negative, positive or zero both in a scenario with effective or ineffective programs, respectively, the interpretation would differ. As the employment effects of medium- and long-term training in Germany in the early 2000s are still controversial in the literature, I will shortly summarize the empirical findings. All studies mentioned in the following estimate the average employment effect on the treated using administrative data, where treatment is defined as starting a program (in some papers conditional on attending at least a few weeks). Fitzenberger et al. (2010) use a dynamic discrete choice model allowing for dynamic selection into and out of programs and selection based on unobservables. They find a strong and significant positive program effect for men and women in West and East Germany after a lock-in effect. They do not consider the very long retraining program. Hujer et al. (2006) and Osikominu (2009) use a continuous duration model and as well allow for dynamic selection into programs and

⁷See Becker (2006) for a theoretical model which formalizes such a strategy.

for selection based on unobservables. Hujer et al. (2006) find that long-term training increases the unemployment duration of participants. Osikominu (2009) also finds that long-term training may increase the duration of unemployment but it may also have a strong positive effect on the subsequent employment duration. Biewen et al. (2007), Rinner et al. (2010), Schneider and Uhlendorff (2006), and Stephan and Pahnke (2008) incorporate the dynamic selection into programs into a matching framework by estimating the effect of participating in training versus not participating now but maybe later. They rely on a selection on observables approach controlling for individual characteristics and the individuals' employment history. However, with regard to methodological details as well as their focus these studies differ. These four studies all find significant medium- to long-run positive employment effects (after a negative lock-in effect) for at least part of the combinations of program types and groups of participants analyzed and zero or positive but insignificant effects for the remaining categories. Lechner and Wunsch (2009) and Wunsch and Lechner (2008) also use a matching approach, but estimate the effect of participating versus not participating in a program. Biewen et al. (2007) and Rinne et al. (2010), among others, argue based on the ideas of Fredriksson and Johansson (2008), and Sianesi (2004, 2008) that it is not possible to get an unbiased estimator of the effect of training versus no training using a matching approach in the German setting with dynamic assignment and a relatively high probability of participation. Results from such an approach are likely to suffer from a downward bias.⁸ Lechner and Wunsch (2009) and Wunsch and Lechner (2008) find that all different types of further training lead to a strong negative employment effect in the beginning which does not turn positive (at best insignificant) during the observation period. In light of these findings, when discussing the effects of dropout, I will mainly suppose that the programs under consideration have positive medium- to long-run effects, but I will also consider the case that programs are ineffective.

The remainder of this paper is structured as follows: section two introduces the data, de-

⁸If one defines those as treated who receive treatment within a large observation window and those as untreated who do not receive treatment during this time period, one conditions on the outcome variable. In the treatment group are, to a higher degree, those who have been unlucky not to find a job and in the non-treatment group those who have been lucky to find a job - this leads to a downward bias of the estimator (Fredriksson and Johansson (2008), and Sianesi (2004, 2008)).

finishes the evaluation sample and discusses how dropouts can be identified. Section three includes a descriptive analysis of the occurrence of dropouts and their employment prospects. Section four discusses the econometric model used to estimate the medium- and long-term effect of dropout, describes the estimation strategy and presents the results. Section five concludes.

2 Identification of Dropouts of Further Training Programs in the IEBS

2.1 Data and Programs

The data used in this study are from the German Integrated Employment Biographies Sample (IEBS). The IEBS consists of a 2.2% random sample of individuals drawn from the universe of data records collected in four different administrative processes: the IAB Employment History, the IAB Benefit Recipient History, the Data on Job Search Originating from the Applicants Pool Database, and the Participants-in-measures Data.⁹ The data contain detailed daily information on employment subject to social security contributions, receipt of transfer payments during unemployment, job search, and participation in different programs of active labor market policy (ALMP).

The first of the four administrative data sources included in the IEBS, the IAB Employment History, consists of social insurance register data for employees subject to contributions to the public social security system. It covers the time period from 1990 to 2004. The main feature of these data is detailed daily information on the employment status of each recorded individual. For each employment spell, in addition to start and end dates, data from the Employment History contains information on personal as well as job characteristics such as wage, industry or occupation. In this study this information is used to

⁹Detailed information on the IEBS can be found on the website of the Research Data Center (FDZ) of the Federal Employment Office (BA) at the Institute for Employment Research (IAB) (<http://fdz.iab.de/en>). The specific version used here is the *IEB, Version 4.02* supplemented with some additional variables.

account for the labor market history of individuals as well as to measure employment outcomes. The IAB Benefit Recipient History, the second data source, includes daily spells of unemployment benefit, unemployment assistance and subsistence allowance payments the individuals received between January 1990 and June 2005. In addition to the sort of the payment and the start and end dates of periods of transfer receipt the spells contain further information like sanctions, periods of disqualification from benefit receipt and personal characteristics. These data are mainly used to get additional information on the labor market history of these individuals. The third data source included in the IEBS is the so-called Data on Job Search Originating from the Applicants Pool Database, which contains rich information on individuals searching for jobs covering the period from January 1997 to June 2005. The spells include detailed information concerning job search, regional information, and personal characteristics. This information is used to control for individual characteristics of the participants in the estimations. The Participants-in-measures Data, the fourth data source, contains diverse information on participation in public sector sponsored labor market programs, for example training programs, job-creation measures or integration subsidies. It covers the period from January 2000 to July 2005. Similar to the other sources, also these data come in the form of spells indicating the start and end dates at the daily level. Information for example on the type of the program and the planned end date are added. This data source is necessary to identify participation and to gain information on the program attended.

The focus of this study is on participation in public sector sponsored further training programs (*FbW - Foerderung der beruflichen Weiterbildung*) starting in between July 2000 and December 2001. These programs provide intensive training of professional skills and have a typical duration of several months up to two years. Because further training programs differ in how they are organized and with regard to the certificate the participant may obtain, I distinguish three groups of further training programs: general further training, practical training, and retraining. General further training teaches specific professional skills, mostly in class room. A typical example would be IT-based accounting. Participants may obtain a certificate by the school or by a professional organization if they participate in the course regularly. Often it is also required to pass an exam in the end of the course to obtain a

certificate. The programs subsumed under practical training take place in a training firm or include an internship in a firm, and their duration is typically a bit shorter. Retraining is, with a typical length of two years, the longest program and participants are trained in a profession which differs from the one they originally learned. In the end they may obtain a new professional degree within the German apprenticeship system.

To study the core group of participants in further training, the sample is based on programs started within the first year of an unemployment period as the first intensive active labor market program. Only individuals who experienced an inflow from continuous employment into unemployment within the year before program start are considered. Participants living in East and in West Germany aged between 25 and 53 years are included.

2.2 Identification of Dropouts in the Data

Dropping out of a program is defined as having started a program but not completing the program, but instead quitting it before the planned end is reached. The IEBS includes a variable for the start of the program, the end of participation and the initially planned end of the program. If the data indicate that a program has been started the question is if the program has been attended (almost) as long as initially planned (planned end date) or considerably shorter. The planned length of the program is defined here as the date of the planned end minus the date of the start of the program. It is necessary to set cut-off points for the distinction of dropout and completion as well as the distinction of realized attendance and non-attendance. In this paper, program attendance is categorized as dropout as opposed to completion if the program has been attended less than 80% of the planned length.¹⁰

If attendance in the data is less than four days (and in the rare cases in which the variable *success of the program (Massnahmeerfolg)* indicates *not attended*) this is not counted as program participation for two reasons: first, dropout is understood here as having attended

¹⁰A change from one further training program into another is not counted as a dropout. Once participants have exited training, through dropout or after finishing a program, they will not get another training program within at least a few years.

at least a few days and then dropping out and not as having rejected to attend a program right from the start. Second, extremely short program spells in the data may indicate in some cases that the program has not been attended at all but the registration was withdrawn too late and this was not corrected in the data. So one might count some cases as dropouts that never attended if too short spells are counted as participation. Therefore program spells which are shorter than four days do not lead to the inclusion of the individual into the sample of analysis (which is based on program participation as described in section 2.1). As mentioned before, to distinguish between dropout and complete attendance, participation of 80% of the planned length is chosen. Choosing a higher limit, one would risk misclassifying participants as dropouts if the whole course ends a bit earlier than planned at the beginning. This may happen especially for two-year programs, particularly if they end with an external exam the date of which is not fixed when the program starts. Apart from identification issues, one could argue that attending a very high percentage of the planned duration is more like full attendance than like a dropout.

For the identification of dropouts the reliability of the end date of participation as well as the planned end date are of utmost importance. But there is some measurement error in the end dates of participation in further training programs in the IEBS, see Waller (2008). This means it happens that a person quits a program but the end of participation in the data is nevertheless equal to the planned end date. To correctly identify dropouts it is necessary to correct these wrong end dates, otherwise far too few participants would be identified as dropouts. In this study the correction procedure proposed in Waller (2008) is used. It relies mainly on the information on subsistence allowance (a transfer payment made to the participants of further training programs for the time of their participation) of the IAB Benefit Recipient History, which is considered very reliable. In addition, the correction procedure in some cases uses certain contradictions with employment spells of the IAB Employment History as well as some further pieces of information from the data. The planned end date of further training programs seems to be reliable in indicating until when program participation was first planned.¹¹

¹¹In the few cases for which there is an indication that the reported planned end dates might

The identification strategy used in this paper has been subjected to various sensitivity checks. There is no indication of systematic problems.¹² As an alternative way to identify dropouts one might think of using the variable *success of the program* which may not only indicate non-attendance but also successful completion or dropout. Taken the information literally, one could use this variable to classify participants into dropouts and non-dropouts. But there are at least three problems in doing so: Firstly, the variable is missing or not available for 14% of relevant program spells. Secondly, it is not clear how dropout is defined in the variable and under which circumstances a dropout is registered. Thirdly, the variable suffers from severe measurement error: 49% of those classified as dropouts in this paper are coded as having completed with success. For these reasons, I prefer the strategy outlined above.

3 Descriptive Analysis

3.1 Occurrence of Dropout

When applying the above definition of dropout to the data, it turns out that 21% of the programs end with a dropout. The share of those who drop out differs with respect to the program type. Table 1 shows that the share of dropouts is lowest for general professional training and a bit higher for the very long retraining programs. The program type practical training suffers from the highest dropout rate: about 30% of the participants drop out of these programs, even though practical training programs are relatively short. The diagrams in figure 4 in the appendix show when dropouts quit the program. With regard to general professional training the number of dropouts grows with the elapsed duration measured as

be wrong additional information is used to decide if the participation spell is to be classified as a dropout or not.

¹²In particular it may be ruled out that participants classified as dropouts in fact attended a program which was shifted to an earlier time. This hypothesis has been checked first by using the information on allowance payments to check if participants have in fact started their program the day of the indicated start date: deviations are not more frequent for those classified as dropouts than for non-dropouts. A second check was to compare those who participated shortly after becoming unemployed (for whom it is impossible that the program was shifted to an earlier start date and the start date reported in the data was not changed) with later participants, in particular with regard to the planned length of their programs and the timing of drop-out.

a share of the planned duration. Considering retraining many participants drop out during the first 40% of the planned program duration. Regarding practical training the dropout rate is especially high in the third, fourth and sixth decile of the planned duration. For the participants there are no direct financial benefits or costs of attending a program. While attending a program, participants in further training usually receive the same amount of a benefit called subsistence allowance as the amount of unemployment benefit they would receive if they did not attend. The labor agency covers the direct costs for the course and in some cases transportation costs or child care costs. If participants drop out without a good reason, they might be punished by not receiving benefits for up to six weeks, but according to the data and to what case workers told me, sanctions are usually not imposed because a participant dropped out of a further training program. To check the motivation of participants, cheaper programs, like short-term training, are used.

Table 1: Share of Dropouts and Program Categories

Type of program	# of participants	Share dropout	Median planned length
General Prof. Train.	1761	18.57%	8.5 months
Retraining	761	22.47%	24 months
Practical Training	544	29.78%	6 months

After dropout, the individuals either start employment immediately or they stay in non-employment for some time. The first is called *job-aligned dropout* in the following and the latter *non-job-aligned dropout*. Job-aligned dropout occurs either because participants receive a job offer and drop out due to this job offer, or because participants drop out for other reasons but start a job (which may have been available to them before but which they did not consider). These job-aligned dropouts are likely to be highly motivated to work. But depending on the quality of the job for which they decide to quit the program, some of them may have a low motivation regarding human capital investment to improve long term perspectives. The law encourages participants who receive a job offer to drop out. The general rule of the German ALMP is to give priority to placement over active labor market measures. An exception is possible if the measure is necessary for a durable placement (SGB III, § 4, § 5). But it is not clear under which circumstances it is preferable to encourage participants to continue. In the case of non-job-aligned dropout participants drop out and do not start employment (subject to social security). They prefer non-

employment without attending a training program to attending a training program - either because they judge using their time for intensive job search more promising or because they prefer to stay at home instead of attending the program (because they see no chance to find a job anyway or because they prefer unemployment to employment). To see the relative importance of both types of dropout, I use the information if the participant starts employment within one month after dropout to decide whether it is a job-aligned dropout or not. According to this proxy, 45% of the dropouts experience a job-aligned dropout. Alternatively, one could use the variable *success of the program* which has plausible values for 38% of the dropouts and which gives different reasons for dropouts. Out of these, 48% are recorded to drop out due to a job offer (many of these individuals are also observed to start employment within one month). Thus, both measures indicate that a bit less than half of the dropouts experience a job-aligned dropout.

To find out which characteristics of the program and of the participants are related to dropout, a cross-sectional probit model is estimated. For the specification search variables picturing the following characteristics are considered: personal characteristics (like gender, age, nationality, occupational qualification, degree of schooling, current health problems, past health problems, disabilities, past incapacities, children), information on the last employment (occupation in last job, last job part-time, last job as a blue-collar worker, reason for the end of the last employment, last wage), regional information (labor market situation in the region, West or East Germany), information on the individual labor market history (elapsed length of unemployment period, quarter of beginning of unemployment, information on lack of motivation related to labor agency activities in the past, information on participation in programs with social assistance in the past, sanctions in the past (also interacted with number of days with transfer payments), number of days in different labor market status (unemployment benefit, unemployment assistance, program participation, out of labor market, employment) in the last three years before the start of unemployment) and information on the program (planned length of the program, capacity of the program, information on institution offering the program, the sort of the certificate the program leads to). All the above-mentioned variables have been considered, but the vast majority of them turned out not to be relevant.

Table 4 in the appendix shows the average partial effects and standard errors of a specification which includes the variables that seem to have some relevance. No schooling degree or a low schooling degree is related to a higher probability of dropout for participants of general professional training and retraining. The effects are large - for general professional training the average partial effect of having no schooling degree is 16.3%, for retraining it is 20.2%. For participants of practical training, who on average have lower education than participants of the other programs, there are no significant effects of schooling. Having experienced a sanction in the past is related to a higher probability of dropout (but this effect is not significant) as well as signs for a lack of motivation with respect to labor agency activities (significant for general professional training and retraining). With regard to practical training women and people living in East Germany are less likely to drop out, which for the latter group is also true for retraining. There is slight evidence that younger people as well as those who live alone are more likely to drop out. For retraining the effect of living alone is large (13%) and highly significant. Having a child under the age of ten is related to a strongly increased dropout probability for men taking retraining. A longer planned duration of the program increases the probability of dropout (not significant for retraining) as well as having participated in a training program in the past (not significant for general professional training). An increased probability of dropout is also observed for those who have experienced unemployment in the last three years before the current unemployment period (significant only for general professional training).

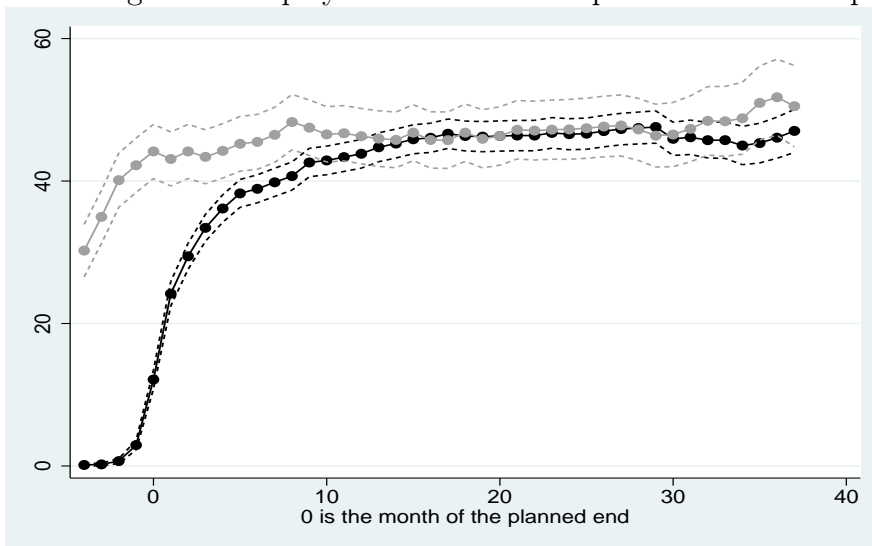
3.2 Employment Rates and Employment Stability

In this section the employment prospects of dropouts as compared to participants who do not drop out of the program are studied descriptively.¹³ The analysis is based on a panel data set in months which follows the participants from the month they start the program ($t=1$) until 39 months later ($t=40$). The analysis of differences in employment

¹³When considering to analyze earnings differences between dropouts and non-dropouts, first results suggested that this is not a meaningful exercise, because it turned out that differences in the annual earnings are very largely driven by the number of months in employment. This is due to the fact that the majority of person-months in the sample of those who received further training within the last years indicate non-employment.

chances between dropouts and non-dropouts should start at the time participants leave the program, because before that point in time all individuals experience a transition from employment to unemployment, start a further training program and they are all in non-employment while attending the program. But the time axes of the figures (and later the time dummies in the econometric model) are aligned to the planned end of the program, i.e. zero is the time of the planned end for everyone. Dropouts reduce the lock-in effect of a training program. This results in a positive employment effect which is made visible when aligning participants to the planned end (this effect would be hidden when aligning to the realized end, because there would be a jump in time due to dropout). Furthermore, aligning to the planned end avoids mixing up the effect of dropout and the effect of the planned length of the program - as opposed to an alignment to program start.

Figure 1: Employment Rates of Dropouts and Non-dropouts

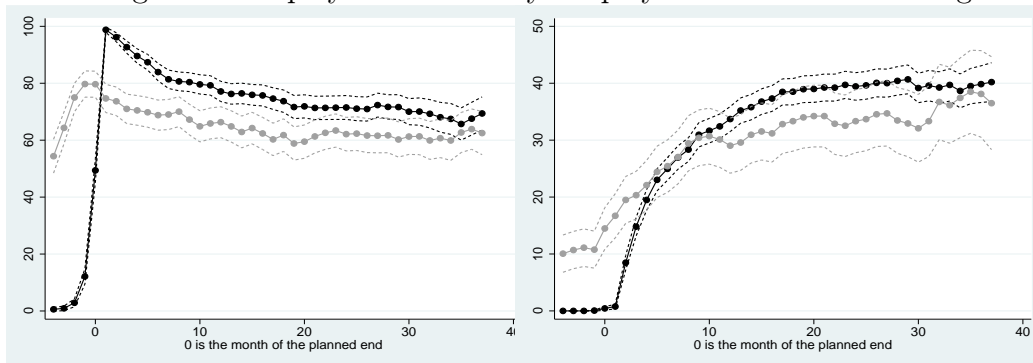


Note: Dropouts in grey, non-dropouts in black. The dashed lines are 95% confidence intervals.

Figure 1 compares the average employment status of dropouts and the average employment status of non-dropouts in each month aligned to the planned end of the programs. Consider for example month 10 after the planned end. The figure shows that 43% of those who completed the program and 47% of the dropouts are employed 10 months after they reached the planned end of their program. Figure 1 shows the head start of dropouts: for example four months before the planned end of their programs, 30% of them are employed while (per definition) none of the non-dropouts is employed. Thus dropout shortens the lock-in

effect of training programs. The employment rate of non-dropouts begins to rise slightly two months before the planned end (remember that non-dropout is defined as attending at least 80% of the planned duration) and rises sharply in the month of the planned end and the following months. 14 months after the planned end the head start of dropouts has vanished and employment rates of dropouts and non-dropouts are equal. In the end of the observation period dropouts do a little bit better, but it is not clear if this is significant.

Figure 2: Employment Rates by Employment Status after Program



Employment rates for those employed in the month after the program Employment rates for those not employed in the month after the program

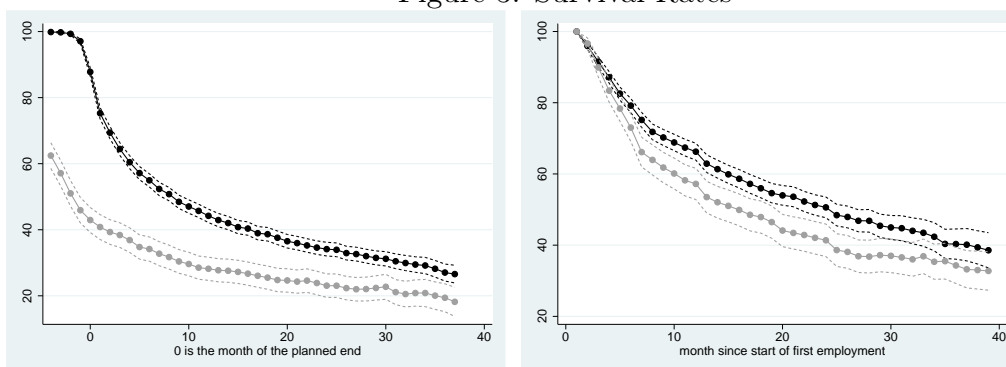
Note: Dropouts in grey, non-dropouts in black. The dashed lines are 95% confidence intervals.

Figure 2 shows the same rates as figure 1 but separately for participants who are employed in the first month after the realized end of participation (figure on the left) and those who are not employed in the first month after the realized end of participation (figure on the right).¹⁴ The figure on the left hand side suggests that in the long run job-aligned dropouts do a bit worse than those participants who start a job right after completing the program. According to the figure on the right hand side the employment rate of non-job-aligned dropouts is in the long run a little lower compared to the rate of those who complete but do not directly start employment after leaving the program. Note that figure 2 is not inconsistent with figure 1, because the share of those who are employed in the month after the programs is higher for dropouts than for non-dropouts.

The diagram on the left hand side of figure 3 shows the rate of those who have not left the unemployment period in focus in the respective quarter. Non-dropouts survive longer

¹⁴The realized end of participation differs between individuals relative to the planned end, therefore there is no month with an employment rate of 100%.

Figure 3: Survival Rates



Survival rate in unemployment

Survival rate in first employment

Note: Dropouts in grey, non-dropouts in black. The dashed lines are 95% confidence intervals.

in unemployment. The difference decreases over time but does not vanish completely. This difference to figure 1 indicates that dropouts leave unemployment faster but their employment is less stable. The figure on the right hand side shows the rate of those individuals who are still in their first employment period in the respective month (based on those individuals who start employment during the observation period). Month one is the first month the individual is employed in, irrespective of when he or she left the program. Two years after starting employment 41% of the dropouts and 51% of the non-dropouts are still employed. Thus, employment of non-dropouts is a bit more stable.

In sum, the descriptive analysis gives the impression that dropouts enter employment earlier but non-dropouts catch up after some time, and that employment of non-dropouts is slightly more stable. But from the descriptive analysis we can of course not infer if there exists a negative or positive effect of dropout, because the treatment dropout is not randomized, there will be selection based on observable variables and unobservables. Even the direction of selectivity is not clear ex ante. On the one hand it may be that those participants who drop out are on average those with better employment chances or a higher motivation for employment (for example having a high utility of earning a salary in the short run). Possible reasons for an increased dropout rate among them may be that they are more likely to receive a job offer, more likely to drop out due to a job offer or more likely to conclude that they do not need the program and prefer to intensify job search instead of attending the program. On the other hand it may be that those participants with characteristics which deteriorate employment prospects (like low

schooling, low general ability or a low motivation for work) tend to drop out, because they find it also hard to complete the program. The nature of selectivity may also be more complex and, thus, positive and negative characteristics with respect to employment chances may partly cancel out.

4 Joint Estimation of Dropout and Employment: Does Dropout Harm in the Long Run?

4.1 Model and Specification

The descriptive analysis in the previous section suggests that dropouts enter employment earlier but non-dropouts catch up after some time. But purely descriptive analysis does not provide insights if this is an effect of dropping out. Therefore, in this section I use a bivariate dynamic random effects probit model to jointly estimate the dropout probability and the employment probability taking into account unobserved heterogeneity. To see how this may account for various differences of dropouts and non-dropouts which are potentially included in a simple comparison of employment rates like in section 3.2, start by considering this purely descriptive difference of average employment rates. Now, first think of estimating a simple probit of an employment dummy on observable variables for a period some time after the program. The variable of interest would be a dummy if the individual has dropped out of the program in the past. Compared to purely descriptive analysis this will deal with observable differences between dropouts and non-dropouts. Second consider estimating a dynamic random effects probit model of an employment dummy for the periods in which participants have finished the program. This will in addition include a time-constant unobserved heterogeneity term and thus account for time-constant differences of individuals' propensity to be employed. This model will also deal with state dependence. While in the descriptive analysis the initial luck of a job-aligned dropout will still influence the employment status a few months later if state dependence exists, the dynamic probit model will account for this. When estimating the effect of

dropout in the past, the luck the dropout had in the past to receive a job offer will not influence the estimates in later periods. Thus, estimating a separate dynamic random effects probit model of an employment dummy will already take out much of the differences between dropouts and non-dropouts. But dropout may still be endogenous in the way that it is correlated with the error of the employment equation due to some dependence of unobserved dropout propensity and unobserved employment propensity. This problem is accounted for by introducing a dropout equation and estimating it simultaneously with the employment equation, thus the individual propensity for dropout is accounted for when estimating the employment equation. In the following, first the model is presented and then the model assumptions are discussed.

The dropout equation is a random effects probit model of a dropout dummy:

$$(1) \quad Drop_{it}^* = \beta_D x_{it,D} + \alpha_{i,D} + \epsilon_{it,D}$$

where $Drop = \mathbf{1}[Drop^* > 0]$.

The equation is estimated for the first time in the month participants start the program and estimation goes on until either participants drop out or they have reached 80% of the planned duration so that they cannot drop out anymore according to the definition of dropout. The dropout equation may also be interpreted as a hazard model with right censoring when the program is finished. The vector of independent variables β_D includes the following information: remaining time until the planned end, a dummy if the person is still in the beginning of the program, and observable information on schooling, age, gender, family, if the last job was a blue collar job, past sanctions or signs of lack of motivation with regard to activities of the labor agency, health problems, East or West, earlier contact with the labor agency and past program participation. Other information like for example wages or occupation of the last job, year, season or detailed regional information turned out to be irrelevant.

Now consider the employment equation, which is a random effects probit model of an employment dummy:

$$(2) \quad E_{it}^* = \delta_E DropInPast_{it,E} + \beta_E x_{it,E} + \alpha_{i,E} + \epsilon_{it,E}$$

where $E = \mathbf{1}[E^* > 0]$.

$\alpha_{(i,E)}$ and $\alpha_{(i,D)}$ follow a **joint** normal distribution. $\epsilon_{(it,E)}$ and $\epsilon_{(it,D)}$ are independently standard normal distributed. Thus, the model includes two individual effects which are allowed to be correlated and represent the link between the two equations.

The employment equation is estimated once the individuals are again available for employment (which is in the month after they have left the program) until month 40 counted from program start onwards. On average the employment status is estimated for 32.2 periods for general professional training, for 23.9 periods for retraining and for 34.2 periods for practical training. The equation accounts for state dependence and duration dependence by including all employment lags (they are set to zero also for periods in which the individual has not reached a period in which the lag may take a one), elapsed unemployment or employment duration in months since the end of participation (also squared), planned length of the program, and information on the employment history before program participation. By using separate variables for the elapsed duration in unemployment, if applicable, and the elapsed duration in employment, if applicable, the model allows for different non-linear patterns of duration dependence in employment or unemployment, respectively. Observables like for example schooling, professional qualification, gender, health problems, region, wage in last employment, year and season are added. Several interactions have been tested but turned out to be irrelevant. Dummies capture the alignment to the planned end of the program; they indicate if the current period lies before the planned end or in which month after the planned end, respectively, whereby later months are summarized. The effect of interest is the medium- and long-run effect of dropout. This is captured by a dummy variable called *dropout in past* indicating that the individual has dropped out in the past and has now reached at least month four after the planned end of the program.

The model also includes a dummy for dropout in the last period and for dropout which has occurred in the past given that the person has not reached month four after the planned end. The model does not provide causal estimates for the short-term effects of dropout, because a job offer may cause dropout and employment in the first period after the program. The short-term effect of dropout is, in a way, the other side of the coin of

the lock-in effect usually found when evaluating employment effects of training programs. It has to be either positive or zero. From the descriptive analysis in section 3.2 we know that many dropouts are employed soon after dropout while non-dropouts are by definition not employed while they are locked in the program. Thus, there is certainly a positive short-term effect of dropout, but it is not possible to infer to which extent this is a causal effect of dropout. The medium-term and long-term effect of dropout may be estimated, because the model allows for state dependence and duration dependence and, thus, the initial luck which may have influenced the decision to drop out may be accounted for in later periods.

Identification of the model relies on functional form assumptions. In addition identification is supported by restrictions implied by the timing of the model.¹⁵ The timing is the following: in the first period all individuals start a program. In each of the following periods participants decide to continue to attend or to drop out (i.e. get the treatment "dropout"). From the month after the individual has left the program onwards, he or she can either be employed or non-employed. The employment equation only kicks in if the individual has left the program: this is because there is no third state involved (like exit to employment before treatment in a model evaluating program participation). Thus, there is information on the random effect of the dropout equation from periods before the employment equation starts to become relevant. Anticipation of dropout is not an issue in this model because dropout to take up employment involves per definition dropout and employment, and dropout to leisure involves per definition dropout and non-employment - there is no third state involved. A strategy of dropouts to choose the optimal time to leave the program would be part of the effect of dropout.

Circumstances leading to dropout which are not captured by **observed or unobserved** variables of the model **and** which have a direct **long-term** effect on employment (not only through state dependence) would violate the model assumptions. This means that dropout

¹⁵Abbring and van den Berg (2003) show that under some conditions treatment effects may be non-parametrically identified in a continuous duration model by exploiting the timing-of-events. Heckman and Navarro (2007) show that treatment effects may be semi-parametrically identified in a discrete choice stopping model without exclusion restrictions if there are other appropriate restrictions. Both models differ from the model used here, but they show how restrictions inherent to the model may support identification.

due to the luck of receiving a job offer does not violate the model assumptions, because lagged employment is endogenized in the dynamic model. If, however, the dropout occurred only because by pure luck a job with a long-term contract is offered this would violate the model assumptions because the sort of contract may not be controlled for. Similarly dropout to non-employment due to factors that do influence the long-time employment prospects and which neither can be controlled for nor are time-constant (one example would be a pregnancy) would bias the estimated effect of past dropout. These two examples show that biases may go into both directions. As there is no instrument for dropout available, I think estimating the bivariate dynamic model is all that can be done to identify the effect of dropout.

4.2 MCMC Estimation

The model is estimated with Markov Chain Monte Carlo (MCMC) simulation methods, a technique from Bayesian statistics.¹⁶ This is an attractive alternative to maximum likelihood methods, as maximum likelihood estimation would involve simulation of multivariate normal integrals for the present model. The idea of MCMC methods is to obtain a large sample from the posterior distribution of the parameters. From a classical perspective, the mean of the posterior distribution converges to the maximum of the likelihood function and the variance of the posterior distribution converges to the asymptotic variance of an ML estimation. Thus, the standard deviation of the draws may be interpreted as standard errors from the classical perspective (Train, 2003). To obtain the sample from the posterior distribution I use a Gibbs sampler, which works by forming blocks of the model parameters and then drawing in turn from the conditional distributions of the blocks of parameters. The resulting sequence is a Markov Chain and after convergence the draws are samples from the desired posterior distribution. The key idea for the estimation of probit models is to estimate the latent variables as one step of the simulation (Albert and Chib, 1993). A similar strategy is used for the random effects (Zeger and Karim, 1991). Recent examples for economic applications of much related models are Buchinsky et al.

¹⁶Chib (2001) reviews important concepts of MCMC simulation methods.

(2010) and Fitzenberger et al. (2010). Details of the algorithm are given in the appendix, I programmed it in Stata /Mata. Conjugate but very diffuse priors are used. The results reported below are based on running the algorithm for 20,000 iterations. Convergence is monitored by comparing the means at different stages of the chains. The first 5,000 iterations are discarded (burn-in phase). Thus, the results are based on 15,000 draws.

It is an important advantage of the MCMC estimation that it provides information on all parameters of the model including information on the unobserved individual specific effects $\alpha_{i,D}$ and $\alpha_{i,E}$. This information is needed to calculate average partial effects on the treated. To calculate these effects it is a natural solution to get an estimate of the average treatment effect on the treated which takes into account the selection on unobservables. To get these effects I developed the following strategy: for every tenth iteration of the MCMC estimation I calculate the partial effect for all person-periods in which the variable *dropout in past* takes a one. This strategy uses the β_E and δ_E vector of the respective iteration and the predictor of the $\alpha_{i,E}$ of the respective iteration together with the $x_{it,E}$ of the person-period. Averaging this effect over the person-periods gives a draw of the posterior distribution of the average partial effect of dropout in the past. The resulting 1,500 draws may then be used to describe the posterior distribution of the average partial effect of dropout for those who have dropped out in the past. This distribution may be described by giving the mean and the standard deviation, so information on statistical significance is readily available and there is no need to calculate standard errors (for instance using the delta method) as for classical estimators.

4.3 Results

Table 5 in the appendix shows the results of the MCMC estimation. The posterior distributions of the parameters are summarized by means and standard deviations. First consider the variance parameters. An important part of the variance of both equations is on the individual level: in between 34% and 44% for the employment equation and in between 37% and 39% for the dropout equation. The correlation between the two random effects is relatively strong (36.9%) and significant for general professional training. A positive

correlation suggests that those who have a higher propensity to be employed have also a higher propensity to drop out. For retraining, the correlation is also positive (27.9%), but insignificant. For practical training the estimation suggests a negative (-16.8%) and insignificant correlation. A negative correlation indicates that those unobserved characteristics that make a dropout more likely also decrease the employment probability. In theory both positive and negative correlations seem plausible. For the latter one could for instance think of general motivation of career improvement captured in the individual effect. It is plausible that someone who has a high motivation to study and work hard may be less likely to drop out of an offered training program and in general more likely to be employed. For a negative correlation one could also think of someone who has problems to comply with social norms and rules, such a person would have an increased risk to drop out of the program and also be less likely to succeed in finding employment or keeping a job in the long run. With respect to a positive correlation one could think of a high utility of earning money in the short run captured in the individual effect. Someone who is keen on earning a salary in the short run, for instance because of high discounting of the future or because he is the only earner in a family, is on the one hand likely to drop out of the program if he has chances to find some job. On the other hand, he will put a lot of effort in finding a job and not becoming unemployed again. A positive correlation between the random effects is also likely if participants with high ability find that the level of the programs is too low for them and thus tend to drop out.

The parameter of interest is the effect of the variable *dropout in past*. This dummy takes a one if the person experienced a dropout in the past and the current time period lies at least four months after the planned end of the program. The means of the posterior distribution (see table 5 and the bottom line in table 2) suggest a negative effect of *dropout in past* for general professional training and for retraining. For practical training the effect is positive, but all three effects are insignificant on the 5% level. To estimate the size of the effect, average partial effects on the treated are calculated using the strategy described at the end of the previous section. As described above this strategy takes into account the selection based on unobservables by including the predictors of the α_E . The first line in table 2 depicts the results. They suggest that in the medium and long run dropout decreases

employment chances of those who actually have dropped out only by 1.8 percentage points for general professional training and 3.1 percentage points for retraining. The effect of dropout is +2.2 percentage points for practical training. All three effects are insignificant, even on a 10% level. Thus the hypothesis that dropping out has no long-run effect on dropouts can not be rejected. Estimations of a simple pooled probit and a separate ML estimation of the employment equation (not shown) also suggest only insignificant effects of the dummy *dropout in past*. Thus, ignoring individual specific unobserved effects, or the correlation between these, respectively, changes the coefficients a bit, but the effect of dropout in the past is small and insignificant in all cases.

Table 2: Estimation Results

	General Prof.		Retraining		Practical	
	Average partial long-term effect of dropout:					
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
dropout in past	-0.018	0.011	-0.031	0.026	0.022	0.014
	Parameters from MCMC estimation:					
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
dropout in past	-0.250	0.134	-0.342	0.275	0.374	0.220

The small and insignificant effects of dropout in the past might hide effect heterogeneity in several dimensions. It might be that dropout has a positive long-term effect for those who drop out with a job perspective and a negative effect for non-job-aligned dropouts, and these effects might have canceled out in the estimation. Also, dropout in the past may have a different effect on finding employment as on staying in employment. The descriptive analysis suggests a lower job stability for dropouts. Also, the interaction of these two dimensions might be relevant.¹⁷ Therefore in an additional specification the effect of *dropout in past* is separated between job-aligned and non-job-aligned dropout. Job-aligned dropouts are those who are employed in the first month after dropout, which is also the first period estimated in the employment equation. Furthermore, the dropout effect is separated with respect to those who are employed in the last period and those

¹⁷Additional estimations (not shown) suggest that effect heterogeneity over time is not relevant. The effect of dropout in the past for example half a year after the planned end is not systematically different for the effect of dropout one year after the planned end of the program.

who are not employed in the last period (effect on finding a job or keeping a job). Table 3 gives the average partial effect on the treated (calculated as above).¹⁸

Table 3: Estimation Results (Flexible Specification)

	General Prof.		Retraining		Practical	
	Average partial long-term effect of dropout:					
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
job-aligned and $e[t-1]=0$	-.030	.021	.021	.043	.013	.014
job-aligned and $e[t-1]=1$	-.019	.008	-.002	.015	.032	.027
non-job-aligned and $e[t-1]=0$	-.015	.013	-.029	.026	.012	.006
non-job-aligned and $e[t-1]=1$	-.009	.013	-.022	.024	.091	.053

With regard to general professional training all effects are again very small and negative. The negative effect of a job-aligned dropout on job stability is significant but very small (-1.9%). The effect of a job-aligned dropout on finding a new job is a bit larger (-3%) but insignificant. Thus, there is some slight evidence that dropping out because of a job offer might be a little bit harmful in the long run for dropouts from general professional training. For retraining the effects are a bit less negative than in the less flexible estimation and they are again all insignificant. Concerning practical training the effects of a non-job-aligned dropout on finding employment is slightly significant but very small (1.2%). There is one effect which is relatively large (though almost insignificant, p-value: 0.09%): the effect of a non-job-aligned dropout on employment stability. This says that those who are employed but have not been employed in the first period after leaving the program do better in keeping employment as opposed to the counterfactual situation in which they would have completed the program. But only 5% of the participants in practical training experience such a combination, so the estimated size of the effect is based only on a few people. To sum up, the results suggest that the effects for dropout are zero or very small.

¹⁸Note that the estimated partial effect of job-aligned dropout is defined as the effect of a dropout in the past and employment in the first month after leaving the program versus completing and being employed in the first month, and the analogous for non-job-aligned dropout. A table with the coefficients for all variables will be provided by the author upon request.

5 Conclusion

This study has shown that dropout is a relevant phenomenon in further training programs for the unemployed and that it occurs job-aligned as well as without a job perspective. One out of five participants drops out of the program. The first objective of this paper was to identify dropouts in the IEBS and to gain knowledge about the occurrence of dropouts - how often and when do people drop out and which characteristics are related to an increased probability of dropout. It is possible to distinguish participants that attend at least 80% of the program from those who drop out if taking into account some particularities and sensitivities of the data. It turns out that practical training is the program type with the highest dropout rate and that less than half of the dropouts take up employment within one month. Furthermore, results of a probit model estimating the probability to drop out indicate that for instance low schooling, being young and living alone is related to an increased dropout probability. Participants for whom signs of lack of motivation with regard to activities of the labor agency can be identified from the data also face an increased probability to drop out. Comparing employment rates of dropouts and non-dropouts shows that the head start of dropouts decreases over time and 14 months after participants have reached the date of the planned end of the program the employment rates of dropouts and non-dropouts intersect. Survival rates indicate that the first employment of dropouts is a bit less durable than the first employment of those who completed the measure.

Dropout and employment status are jointly estimated using a bivariate dynamic random effects probit model. The model is estimated using Markov Chain Monte Carlo (MCMC) methods. To get an estimate for the size of the dropout effect, average partial effects on the treated which account for the selection based on unobservables are calculated. Results suggest that long-run effects of dropout are very small and insignificant. A more flexible estimation with respect to job-aligned and non-job-aligned dropout and with respect to transition to employment and transition to non-employment, respectively, also shows only small effects. Thus, on average the decision to drop out neither harms nor enhances future employment prospects.

As discussed in the introduction, most studies estimating the average employment effects of these training programs find positive medium- to long-run effects at least for part of the combinations of groups of participants and program types considered. But one strand of the literature finds that training programs are generally ineffective. In a scenario in which training has no long-run employment effects, it is not surprising that dropout of such a program also has no long-run employment effect on dropouts. In a scenario with positive program effects the result of zero or small effects of dropout is, on the one hand, in line with the hypothesis that those participants who drop out stay in the program only as long as the program offers a positive benefit to them. Dropouts would for example leave the program if they have acquired the skills they need to find a job or if they gained enough orientation to apply for jobs. Non-dropouts would exploit the whole program duration to derive the benefits of the program. On the other hand, zero or small effects of dropout may also be due to heterogeneity of programs and participants. If those who do not benefit from the program - due to their skills or due to the quality of the specific course they attend - drop out, the effect of dropout may be zero even if on average there is a positive treatment effect of training programs. Furthermore, it is possible that to some extent positive and negative effects offset each other: It might be that some participants benefit from dropping out (for example due to good timing with respect to reentering the labor market) whereas other participants are harmed by a dropout. Nevertheless, the results do not seem to support the hypothesis of strong and widespread negative effects of dropout due to a negative signal, incomplete attendance of the course or not obtaining a certificate.

References

- Abbring, Jaap and Gerard J. van den Berg (2003). "The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models." *Econometrica* 71, 1491-1517.
- Albert, Jim and Siddhartha Chib (1993). "Bayesian Analysis of Binary and Polychotomous Response Data." *Journal of the American Statistical Association*, 88, 669-679.
- Becker, Sascha (2006). "Introducing Time-to-Educate in a Job Search Model." *Bulletin of Economic Research*, 58, 61-72.
- Biewen, Martin, Bernd Fitzenberger, Aderonke Osikominu, and Marie Waller (2007). "Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany." IZA Discussion Paper No. 2885.
- Buchinsky, Moshe, Denis Fougère, Francis Kramarz, and Rusty Tchernis (2010). "Inter-firm Mobility, Wages, and the Returns to Seniority and Experience in the U.S." *The Review of Economic Studies*, forthcoming.
- Bundesagentur für Arbeit (2000, 2001, 2002). *Arbeitsmarkt 2001, 2002, 2003*, Nürnberg (various issues).
- Chib, Siddhartha (2001). "Markov Chain Monte Carlo Methods: Computation and Inference." In James J. Heckman and Edward Leamer (eds.): *Handbook of Econometrics*, Volume 5, Amsterdam: Elsevier Science, 3569-3649.
- Fitzenberger, Bernd, Aderonke Osikominu, and Marie Paul (2010). "The Heterogeneous Effects of Training Incidence and Duration on Labor Market Transitions." mimeo, Albert-Ludwigs-University Freiburg.
- Flores-Lagunes, Alfonso, Arturo Gonzalez, and Todd C. Neumann (2007). "Estimating the Effects of Length of Exposure to a Training Program: The Case of Job Corps." IZA Discussion Paper No. 2846.
- Fredriksson, Peter and Per Johansson (2008). "Dynamic Treatment Assignment – The Consequences for Evaluations using Observational Data." *Journal of Business and Economic and Statistics*, 26, 435-445.
- Heckman, James J. and Salvador Navarro (2007). "Dynamic Discrete Choice and Dynamic Treatment Effects." *Journal of Econometrics* 136, 341–396.
- Heckman, James J., Jeff Smith, and Christopher Taber (1998). "Accounting for Dropouts in Evaluations of Social Programs." *The Review of Economics and Statistics*, 80, 1, 1-14.
- Hujer, Reinhard, Stephan Thomsen, and Christopher Zeiss (2006). "The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany." *Allgemeines Statistisches Archiv* 90, 299-321.

- Kluge, Jochen, Hilmar Schneider, Arne Uhlendorff, and Zhong Zhao (2007). "Evaluating Continuous Training Programs Using the Generalized Propensity Score." IZA Discussion Paper No. 3255.
- Lechner, Michael and Conny Wunsch (2009). "Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to Take Off." *The Economics of Transition*, 17, 4, 661-702.
- Lee, Myoung-jae and Sang-jun Lee (2003). "Analysing Effects of Job-Trainings Suffering Dropouts with an Optimal Multiple Matching." mimeo, Singapore Management University.
- Osikominu, Aderonke (2009). "Quick Job Entry or Long-Term Human Capital Development? The Dynamic Effects of Alternative Training Schemes." IZA Discussion Paper No. 4638.
- Rinne, Ulf, Hilmar Schneider, and Arne Uhlendorff (2010). "Do the Skilled and Prime-Aged Unemployed Benefit More from Training? Effect Heterogeneity of Public Training Programs in Germany." *Applied Economics*, forthcoming.
- Rosholm, Michael and Michael Svarer (2008). "The Threat Effect of Active Labour Market Programmes." *Scandinavian Journal of Economics*, 110, 385-401.
- Schneider, Hilmar and Arne Uhlendorff (2006). "Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung." *Journal for Labor Market Research* 39, 477-490.
- Sianesi, Barbara (2004). "An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s." *Review of Economics and Statistics* 86, 133-155.
- Sianesi, Barbara (2008). "Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed." *Labour Economics* 15(3), 379-499.
- Stephan, Gesine and André Pahnke (2008). "The Relative Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes and the Common Support Problem." IZA Discussion Paper No. 3767.
- Train, Kenneth (2003). "Discrete Choice Methods with Simulation." Cambridge University Press.
- Waller, Marie (2008). "On the Importance of Correcting Reported End Dates of Labor Market Programs." *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)* 128, 213-236.
- Wunsch, Conny and Michael Lechner (2008). "What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes." *Kyklos*, 61, 134-174.
- Zeger, Scott and M. Rezaul Karim (1991). "Generalized Linear Models with Random Effects: a Gibbs Sampling Approach." *Journal of the American Statistical Association*, 86, 79-86.

Appendix

Descriptive Results

Figure 4: Share of Planned Duration Dropouts Attend

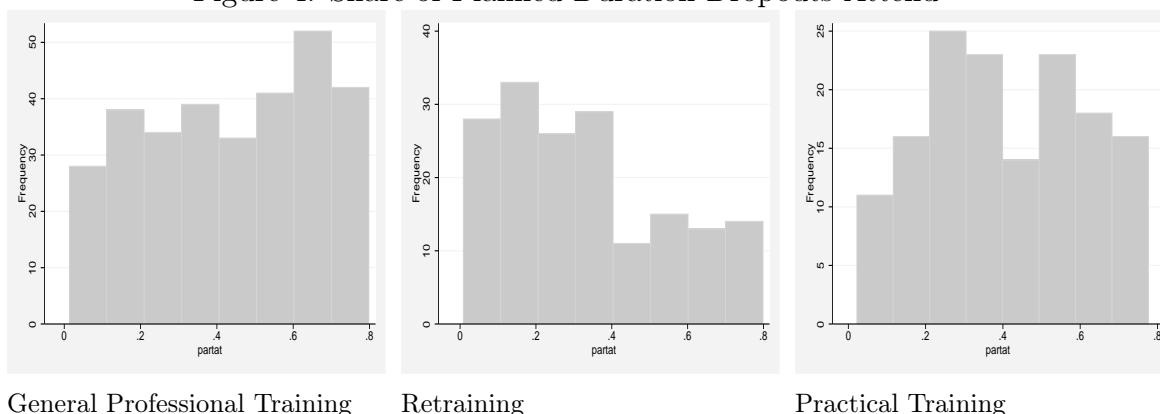


Table 4: Cross-sectional Probit of Dropout Dummy by Program Type

	Gen. Prof. Train.	Retraining	Practical Train.
no schooling degree	0.163 (0.060)	0.202 (0.092)	0.080 (0.075)
lower second. schooling	0.024 (0.023)	0.078 (0.033)	-0.049 (0.046)
sanction in past	0.100 (0.083)	0.064 (0.200)	0.073 (0.119)
lack of motivation in past	0.077 (0.034)	0.117 (0.048)	0.037 (0.059)
healthproblem	0.008 (0.032)	0.012 (0.052)	0.027 (0.056)
female	0.026 (0.023)	0.059 (0.036)	-0.122 (0.048)
living in East Germany	-0.012 (0.021)	-0.068 (0.038)	-0.146 (0.045)
25 to 29 years old	0.045 (0.031)	0.063 (0.038)	0.032 (0.065)
30 to 35 years old	0.050 (0.027)	-0.036 (0.036)	0.056 (0.056)
training program in past	0.022 (0.035)	0.153 (0.077)	0.136 (0.077)
unemployed before	0.048 (0.024)	0.028 (0.037)	0.053 (0.050)
last job blue-collar	0.006 (0.022)	-0.080 (0.035)	0.039 (0.046)
industry with seasonal work	-0.029 (0.043)	-0.030 (0.060)	0.110 (0.092)
living alone	0.028 (0.023)	0.130 (0.041)	0.050 (0.045)
child under 10 * female	0.023 (0.038)	0.061 (0.069)	0.044 (0.087)
child under 10 * male	-0.008 (0.035)	0.251 (0.069)	-0.100 (0.059)
planned length in months	0.004 (0.002)	0.001 (0.002)	0.021 (0.007)
constant	-1.407 (0.146)	-1.337 (0.269)	-0.967 (0.273)

Average partial effects with standard errors in brackets.

MCMC Estimation Results

Table 5: Results of MCMC Estimation

Variable	General		Retraining		Practical	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Employment equation:						
last month dropout	0.487	0.185	0.010	0.301	1.229	0.272
dropout in recent past	-0.695	0.171	-0.917	0.281	-0.161	0.256
dropout in past	-0.249	0.151	-0.342	0.275	0.374	0.220
month of planned end or before	0.314	0.123	-0.000	0.178	0.663	0.210
month 1 after planned end	0.119	0.095	0.034	0.151	0.502	0.170
month 2 after planned end	-0.251	0.091	-0.071	0.137	0.033	0.160
month 3 after planned end	-0.147	0.083	-0.140	0.134	-0.022	0.153
month 4 to 6 after planned end	-0.184	0.058	-0.224	0.095	-0.156	0.108
month 7 to 12 after planned end	-0.144	0.041	-0.035	0.071	-0.126	0.077
month 24 to 40 after planned end	0.072	0.046	0.133	0.145	0.073	0.086
e[t-1]	2.928	0.073	2.905	0.127	3.145	0.140
e[t-2]	-0.192	0.059	-0.239	0.108	-0.172	0.114
e[t-3]	0.009	0.058	-0.097	0.102	-0.071	0.109
e[t-4]	0.014	0.059	0.109	0.107	0.004	0.108
e[t-5]	-0.000	0.063	-0.155	0.109	0.146	0.114
e[t-6]	-0.036	0.054	0.004	0.096	0.019	0.102
$\sum_{j=7}^{12} e[t-j]$	-0.001	0.010	0.003	0.020	0.001	0.019
$\sum_{j=13}^{18} e[t-j]$	-0.060	0.010	-0.061	0.023	-0.057	0.018
$\sum_{j=19}^{24} e[t-j]$	-0.035	0.012	-0.036	0.029	0.002	0.021
$\sum_{j=25}^{38} e[t-j]$	-0.028	0.010	-0.057	0.026	-0.026	0.018
elap. mon. in current state & e[t-1]=1	0.001	0.011	-0.029	0.023	-0.001	0.019
elap. mon. in current state squ. & e[t-1]=1	0.001	0.000	0.002	0.001	0.000	0.001
elap. mon. in current state & e[t-1]=0	-0.038	0.009	-0.054	0.015	-0.010	0.016
elap. mon. in current state squ. & e[t-1]=0	0.001	0.000	0.002	0.000	-0.000	0.000
planned length in days/31	-0.010	0.006	0.016	0.007	-0.027	0.018
female	0.050	0.049	0.168	0.097	0.133	0.108
living in East Germany	-0.060	0.058	-0.414	0.137	-0.023	0.122

<continued on next page>

Results of MCMC Estimation <continued>

Variable	General		Retraining		Practical	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
no vocational degree	0.005	0.066	-0.144	0.091	-0.224	0.115
no schooling degree	-0.093	0.118	0.277	0.232	-0.327	0.183
lower secondary (Hauptschule)	-0.064	0.057	-0.109	0.108	0.055	0.112
high school (Abitur)	-0.054	0.059	-0.202	0.128	0.002	0.147
25-29 years old	0.156	0.065	0.023	0.108	0.098	0.135
30-34 years old	0.066	0.059	-0.163	0.105	0.184	0.119
35-40 years old	-0.122	0.060	-0.179	0.187	-0.112	0.119
50-54 years old	-0.405	0.082	-0.071	0.360	-0.637	0.148
child under 10 * male	0.144	0.075	-0.059	0.150	0.204	0.153
child under 10 * female	-0.056	0.087	-0.311	0.184	-0.018	0.183
health problems	-0.105	0.085	-0.152	0.171	-0.076	0.151
unemployed before (last three years)	0.056	0.058	0.042	0.105	-0.314	0.117
days/31 unempl. assistance last 3 years	-0.023	0.007	-0.020	0.012	-0.028	0.011
training program before	-0.054	0.079	-0.272	0.204	-0.156	0.172
days/31 employed last 3 years	0.006	0.003	0.009	0.006	0.004	0.006
spring (second quarter)	0.023	0.030	0.019	0.058	0.072	0.056
fall (fourth quarter)	-0.110	0.030	-0.035	0.056	-0.208	0.055
winter (first quarter)	-0.061	0.031	-0.190	0.061	-0.049	0.060
year 2002	-0.079	0.035	-0.085	0.078	0.101	0.065
year 2003	0.028	0.045	-0.053	0.077	0.178	0.084
year 2004	0.061	0.060	-0.108	0.094	0.107	0.108
log last real wage	-1.094	0.682	-0.652	1.530	-0.511	1.129
log last real wage squared	0.058	0.036	0.033	0.082	0.028	0.061
last job in industry with seasonal work	-0.042	0.103	0.089	0.171	0.008	0.185
urban region high unempl. in East	-0.107	0.089	0.287	0.248		
urban region, good conditions in West	-0.066	0.096	-0.143	0.163	0.525	0.243
non-urban region, good conditions in West	0.129	0.061	0.267	0.110	0.037	0.107
constant	3.991	3.203	2.057	7.118	1.090	5.282
Dropout equation:						
days/31 until planned end	-1.962	0.453	-0.134	0.192	-3.068	0.873
near to program begin	-0.073	0.088	-0.093	0.109	-0.209	0.132
no schooling degree	0.600	0.176	0.644	0.251	0.161	0.210

<continued on next page>

Results of MCMC Estimation <continued>

Variable	General		Retraining		Practical	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
lower secondary (Hauptschule)	0.178	0.090	0.301	0.114	-0.148	0.145
sanction in last 3 years	0.507	0.257	-0.016	0.567	0.304	0.346
lack of motivation w.r.t. agency's activities	0.229	0.112	0.351	0.143	0.059	0.172
health problems	0.037	0.148	-0.023	0.215	-0.220	0.214
female	0.101	0.092	0.127	0.130	-0.377	0.156
living in East Germany	-0.100	0.084	-0.286	0.166	-0.533	0.163
25-30 years old	0.143	0.109	0.193	0.126	0.203	0.202
30-34 years old	0.140	0.098	-0.199	0.139	0.201	0.169
training program before	0.102	0.126	0.502	0.218	0.415	0.209
unemployed before (last three years)	0.177	0.105	0.152	0.147	0.183	0.168
last job as blue-collar worker	0.063	0.089	-0.279	0.126	0.173	0.144
last job in industry with seasonal work	-0.118	0.194	-0.085	0.234	0.220	0.254
living alone	0.147	0.094	0.474	0.127	0.041	0.140
child under 10 * female	0.135	0.137	0.212	0.203	0.066	0.262
child under 10 * male	0.036	0.140	0.759	0.201	-0.391	0.232
constant	-2.641	0.165	-3.018	0.225	-1.629	0.239
Individual level variances:						
individual level variance employ. equ.	0.505	0.064	0.811	0.161	0.612	0.118
individual level variance dropout equ.	0.653	0.179	0.660	0.258	0.610	0.211
individual level covariance	0.215	0.100	0.209	0.156	-0.107	0.123
share on individual level, employ. equ.	0.334	0.028	0.444	0.048	0.376	0.045
share on individual level, dropout equ.	0.388	0.061	0.385	0.083	0.369	0.074
correlation between equations	0.134	0.057	0.118	0.083	-0.064	0.072
correl. between random effects	0.369	0.139	0.279	0.182	-0.168	0.185

Algorithm for the MCMC Estimation

The following independent priors are set: the prior distributions of the coefficients $\eta_E = \beta_E$ and δ_E are given by independent normal priors with distribution $\mathcal{N}(b_{E,0}, B_{E,0})$. $\mathcal{N}(\bullet)$ denotes the normal distribution. Setting very large values for the variance $B_{E,0}$, I use extremely diffuse priors. The same is done for the coefficients of the β_D vector, the prior distributions are given by $\mathcal{N}(b_{D,0}, B_{D,0})$. The prior distribution of the random effects is $\mathcal{N}(0, \Sigma)$. The hyperparameter Σ^{-1} follows the prior distribution $\mathcal{W}^{-1}(H_0, h_0)$, where H_0

is the inverse scale matrix and h_0 denotes the degrees of freedom. \mathcal{W}^{-1} denotes the inverse Wishart distribution. To use a diffuse prior I set a small h_0 . For the diagonal elements of H_0 the individual level variances of a separate ML estimation of the two equations times h_0 are set and I set the off-diagonal elements to zero. The algorithm is presented in the following. Let $z_{it,E}$ and $z_{it,D}$ denote the whole set of covariates in the employment or dropout equation, respectively.

- Set starting values for the coefficient vectors η_E and β_D , the individual specific effects $(\alpha_{i,E}, \alpha_{i,D})$ and the variance covariance matrix of the individual specific effects Σ .
- Step 1a: Sample E_{it}^* from $\mathcal{N}(z_{it,E}\eta_E + \alpha_{i,E}, 1)$ with support $[0, \infty]$ if $E_{it} = 1$ and with support $[-\infty, 0]$ if $E_{it} = 0$ (if the employment equation is to be estimated). $\mathcal{N}(\bullet)$ denotes the normal distribution.
- Step 1b: Sample D_{it}^* from $\mathcal{N}(z_{it,D}\beta_D + \alpha_{i,D}, 1)$ with support $[0, \infty]$ if $D_{it} = 1$ and with support $[-\infty, 0]$ if $D_{it} = 0$ (if the dropout equation is to be estimated).
- Step 2: Sample $(\alpha_{i,E}, \alpha_{i,D})'$ from its bivariate normal conditional posterior distribution $\mathcal{N}(\mu, V_{\alpha_i})$, where $\mu = V_{\alpha_i} \cdot \begin{pmatrix} T_{i,E} & 0 \\ 0 & T_{i,D} \end{pmatrix} \cdot \begin{pmatrix} (\bar{E}_i^* - z_{i,E}^* \eta_E) \\ (\bar{D}_i^* - z_{i,D}^* \beta_D) \end{pmatrix}$ and $V_{\alpha_i} = \left(\Sigma^{-1} + \begin{pmatrix} T_{i,E} & 0 \\ 0 & T_{i,D} \end{pmatrix} \right)^{-1}$, a bar over a variable denotes its mean across time, $T_{i,E}$ the number of observations for person i for which the employment equation is to be estimated, and $T_{i,D}$ the number of observations for person i for which the dropout equation is to be estimated.
- Step 3a: Sample the η_E vector from its multivariate normal conditional posterior distribution $\mathcal{N}(M_E, V_E)$, where $M_E = V_E(B_{E,0}^{-1}b_{E,0} + \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^{T_{i,E}} z'_{it,E}(E_{it}^* - \alpha_{i,E}))$ and $V_E = (B_{E,0}^{-1} + \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^{T_{i,E}} z'_{it,E}z_{it,E})^{-1}$. N is the number of persons in the data using all person-periods for which the employment equation is to be estimated.
- Step 3b: Sample the β_D vector from its multivariate normal conditional posterior distribution $\mathcal{N}(M_D, V_D)$, where $M_D = V_D(B_{D,0}^{-1}b_{D,0} + \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^{T_{i,D}} x'_{D,it}(D_{it}^* - \alpha_{i,D}))$ and $V_D = (B_{D,0}^{-1} + \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^{T_{i,D}} z'_{it,D}z_{it,D})^{-1}$ using all person-periods for which the dropout equation is to be estimated.
- Sample Σ^{-1} from its conditional posterior distribution $\mathcal{W}^{-1} \left(\begin{pmatrix} \sum_{i=1}^N \alpha_{i,E}^2 & \sum_{i=1}^N \alpha_{i,E}\alpha_{i,D} \\ \sum_{i=1}^N \alpha_{i,E}\alpha_{i,D} & \sum_{i=1}^N \alpha_{i,D}^2 \end{pmatrix} + H_0, N + h_0 \right)$. \mathcal{W}^{-1} denotes the inverse Wishart distribution.
- Go to Step 1. Always use current values.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

7/2010

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

Das neue Fachkonzept berufsvor- bereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis

Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB

Hannelore Plicht

Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis

- Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB -

Hannelore Plicht (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

1.	Einführung	6
2.	Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA - Änderungen in der Förder- und Vergabepaxis	8
3.	Forschungsstand und Forschungsfragen	12
4.	Datengrundlage	14
5.	Akteure in der BvB – Strukturinformationen zu Bildungsträgern und Maßnahmen	17
5.1.	Charakteristika der Bildungsträger	17
5.1.1.	Betriebsgrößen und Erfahrungshintergrund	17
5.1.2.	Personelle Ausstattung	18
5.1.3.	Bietergemeinschaften	20
5.1.4.	Kostenmanagement	22
5.2.	Maßnahmekomposition	25
6.	Umsetzung des neuen Fachkonzepts in der Praxis	28
6.1.	Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern	28
6.1.1.	Zusammenarbeit mit Kammern, Berufsschulen und Schulämtern	28
6.1.2.	Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der BA	30
6.2.	Maßnahmeverlauf	32
6.2.1.	Eignungsanalyse und weiterer Förderverlauf	32
6.2.2.	Teilnahmedauer und Abbruchgeschehen	34
6.2.3.	Betreuung der Jugendlichen durch die Bildungsbegleiter	38
6.2.4.	Einsatz von Qualifizierungsbausteinen	39
6.2.5.	Betriebliche Praktika	45
6.2.6.	Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen	46
6.2.7.	Qualifizierungsbausteine versus Praktika	48
6.2.7.1.	Determinanten des Erwerbs bzw. Nichterwerbs von Qualifizierungsbausteinen	48
6.2.7.2.	Einfluss von Qualifizierungsbausteinen sowie überdurchschnittlicher Praktikums- dauern auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung	51
6.3.	Maßnahmeergebnis	56
7.	Bewertung des NFK im Vergleich zur alten Förderstruktur, Verbesserungsan- sätze aus Sicht der Bildungsträger	60
8.	Resume	64
	Abkürzungsverzeichnis	66
	Verzeichnis der Abbildungen und Übersichten	67
	Literatur	68
	Anhang	74

- Anlage 1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit -
Neues Fachkonzept v.12.01.2004
- Anlage 2: Fragebögen Welle 1 und 2 der Trägererhebung
- Anlage 3: Statistikmeldeblatt der Träger
- Anlage 4: Korrelationstabelle
- Anlage 5: Operationalisierung verwendeter Variablen

Zusammenfassung

Der vorliegende Forschungsbericht präsentiert Befunde aus der Begleitforschung zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit 2006/ 2007. Sie zielen zum einen darauf, der BA empirische Informationen zur konkreten Umsetzung des 2004 neu eingeführten „Neuen Fachkonzepts BvB“ (NFK) zu liefern. Zum zweiten wollen sie den Einfluss von Trägercharakteristika und Maßnahmekomposition auf das Maßnahmeergebnis (insbesondere die Übergänge in betriebliche Ausbildung) sowie den Stellenwert von Kernelementen des NFK wie Qualifizierungsbausteine und Praktika für die Übergänge in Ausbildung analysieren. Neben der Deskription von Strukturmerkmalen der Bildungsträger, der Maßnahmekomposition und der konkreten Umsetzung des Konzepts durch die Bildungsträger werden Befunde zu wesentlichen Einflussgrößen auf das Maßnahmeergebnis präsentiert: Mit steigendem Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss in der Maßnahme, an Jugendlichen aus dem Rechtskreis SGBII ebenso wie jenem an Abbrechern reduziert sich der Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung. Einen ebenfalls negativen Effekt haben steigende Teilnehmerzahlen pro Maßnahme. Positive Wirkungen sind hingegen mit einem steigenden Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlichen Praktikumsdauern sowie an marktbenachteiligten Jugendlichen in der Maßnahme verbunden. Eine hohe Betreuungsqualität sowie die Durchführung der Maßnahme in einer Bietergemeinschaft beeinflussen das Maßnahmeergebnis mittelbar durch eine Verringerung der Abbruchquote. Während betriebliche Praktika bei überdurchschnittlicher Dauer einen positiven Effekt auf den Übergang in betriebliche Ausbildung haben, lässt sich ein solcher für Qualifizierungsbausteine nicht nachweisen.

Abstract

The current report presents findings from the research accompanying the vocational preparation schemes (BvB) of the Federal Employment Agency (BA) 2006/2007. Firstly, the aim was to provide the BA with empirical information on how the "new BvB concept" (NFK), introduced in 2004, was concretely implemented. Secondly, it was to analyze the influence of the characteristics of the training providers and the composition of the measures on the results (in particular, on transitions into apprenticeship) as well as the importance of core elements of the NFK for transitions into training, such as qualification modules and internships. In addition to a description of the structural features of the training providers, of the composition of measures and of the concrete implementation of the concept by these training providers, findings on variables that influence the results of the measures are presented: with an increasing share of participants in the measures without a school leaving certificate, from the sphere of SGBII (Social Code II) and of drop-outs the share of transitions into apprenticeship declines. A similarly negative effect is also observed when the number of participants pro measure increases. On the other hand, positive effects result from an increasing share of participants with internships that are longer than average, as well as of young persons disadvantaged on the job market. A high quality of support as well as the joint implementation of a measure by several training providers has an indirect influence on the results of the measures by decreasing the dropout rate. While in-house internships of above-average length have a positive effect on transition into apprenticeship, such an effect cannot be ascertained for qualification modules.

1. Einführung

Schulabgänger ohne Schulabschluss, aber auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss finden insbesondere seit den Neunziger Jahren immer seltener den direkten Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung. Haben 1975 noch knapp 60% der Hauptschulabsolventen (mit und ohne Abschluss) direkt nach Schulabgang eine Lehre aufgenommen, so waren es im Jahr 2000 lediglich 38% (vgl. Reinberg/Hummel 2006). Die Zugangsprobleme leistungsschwächerer Jugendlicher wurden seit Beginn der 90er Jahre verstärkt durch den zahlenmäßigen Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots einerseits (vgl. Baethge et al. 2007, Dietrich/Gerner 2007) und tendenziell wachsende Anforderungen an die Leistungsvoraussetzungen von Ausbildungssuchenden durch die Wirtschaft andererseits. Dadurch hat sich die qualifikationsspezifische Zusammensetzung der Auszubildenden weiter nach oben verschoben. Verlierer dieser Entwicklung sind die Hauptschüler, von denen immer weniger direkt aus der Schule in die Lehre eintreten (können). Schulabgänger mit und ohne Hauptschulabschluss sind derzeit unter den Lehrlingen deutlich unterrepräsentiert (vgl. Antoni et al. 2007).

Etabliert in den Siebziger Jahren, wurde daher das Angebot an Maßnahmen zur Berufsvorbereitung sowohl der Bundesagentur für Arbeit (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen BvB) als auch der Länder (Berufsvorbereitungsjahr BVJ, Berufsgrundbildungsjahr BGJ, einjährige Berufsfachschulen ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss BFS) in den vergangenen 15 Jahren erheblich ausgeweitet. Für eine ständig wachsende Zahl von Jugendlichen sollen diese berufsvorbereitenden Maßnahmen mit zuletzt rd. 450 Tsd. Eintritten eine Brücke schlagen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Die unterschiedlichen Angebote haben dabei auf Grund der mangelnden Abstimmung untereinander sowie der oft unzureichenden Berücksichtigung individueller Förderbedarfe Jugendliche häufig in mehrjährige Schleifen geführt und damit erhebliche Kritik auf sich gezogen (vgl. z.B. Baethge et al. 2007, Solga/ Wagner 2001).

Die Bundesagentur als ein wesentlicher Akteur in der Benachteiligtenförderung hat darauf reagiert und im Jahr 2004 ein grundlegend überarbeitetes Förderkonzept der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) eingeführt, das das alte, relativ starre Lehrgangskonzept mit getrennten Angeboten für benachteiligte (BBE-Lehrgänge¹), marktbenachteiligte (Grundausbildungslehrgänge) sowie Jugendliche mit Behinderungen (F-Lehrgänge²) durch eine deutlich individuellere und flexiblere Förderung der Jugendlichen ablösen sollte (vgl. Dressel/ Plicht 2006). Eine begrenzte maximale Förderdauer soll zusammen mit einer engen Praxisanbindung dafür

¹ BBE-Lehrgang: Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen

² Förderlehrgänge F1 bis F3 für Jugendliche mit Behinderungen mit bis zu 36 Monaten Dauer

Sorge tragen, dass die Jugendlichen zumindest nicht mehr im Rahmen von BvB in mehrjährige Warteschleifen geraten.

Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Angebote der BA (vgl. BA 2004) wurde sowohl für lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche konzipiert als auch für solche Jugendliche, die auf Grund von Marktrestriktionen keinen Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung gefunden haben sowie für Jugendliche mit (i.d.R. Lern-) Behinderungen. Durch zusätzliche Qualifizierung und Praxiserfahrung sollen Schulabgänger für eine betriebliche Ausbildung fit gemacht und bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden. Die Angebote der BA zeichnen sich durch eine starke berufspraktische Ausrichtung aus; in zahlreichen Berufsfeldern wird über betriebliche Praktika eine berufliche Grundbildung vermittelt. Das Nachholen des Hauptschulabschlusses wird gefördert. Während der BvB werden die Jugendlichen sozialpädagogisch unterstützt.

Zeitgleich mit der Einführung des neuen Fachkonzepts wurde das Vergabeverfahren für BvB-Maßnahmen verändert. Damit wurden die Bildungsträger mit deutlich anderen Anforderungen sowohl auf methodisch-konzeptioneller als auch organisatorischer Ebene konfrontiert, was teils heftige Kritik nach sich zog. Insbesondere langjährig mit der Durchführung von BvB-Maßnahmen befasste Bildungsträger bemängelten, dass das Vergabeverfahren nahezu zwangsläufig zu Qualitätseinbußen führe.

Die zuständige Fachabteilung der Bundesagentur für Arbeit war daher an einer Untersuchung der konkreten Umsetzung des anspruchsvollen Förderkonzepts interessiert und wandte sich im Jahr 2005 mit diesem Anliegen an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Dessen Interesse an der Erforschung von Determinanten erfolgreicher Übergänge aus der BvB in (betriebliche) Ausbildung führte letztlich zu einem gemeinsamen Projekt der Begleitforschung zu BvB.

Für das Maßnahmejahr 2006/2007 wurden über ein mehrstufiges Design sowohl umfangreiche Teilnehmerdaten als auch Befragungsdaten der Bildungsträger zu Problemen bei der konkreten Durchführung der BvB erhoben.

Im Fokus dieses Forschungsberichts zur BvB-Begleitforschung stehen die Bildungsträger als handelnde Akteure, ihre Erfahrungen und Probleme bei der Umsetzung des Neuen Fachkonzepts BvB, die Zusammensetzung der Maßnahmen und der Maßnahmenverlauf sowie die Analyse von Einflussfaktoren auf das Maßnahmeergebnis (Anteil an Übergängen in Ausbildung).

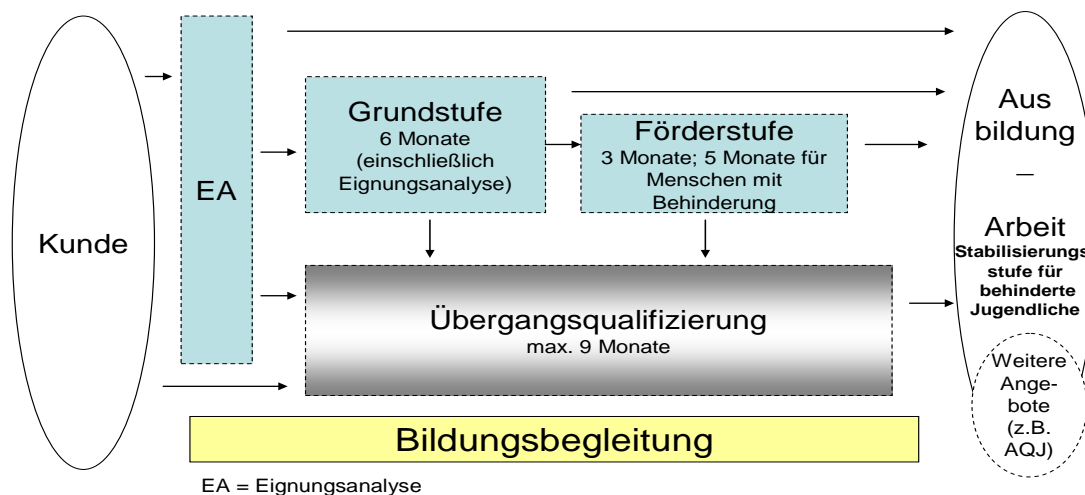
2. Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA - Änderungen in der Förder- und Vergabepraxis

Das Fachkonzept zielt darauf ab, in einem Zeitraum von bis zu 10 Monaten³ durch eine am individuellen Förderbedarf ausgerichtete Qualifizierung die Ausbildungsreife⁴ bzw. die Integration in Ausbildung oder Arbeit zu realisieren (vgl. Anlage 1).

Es beinhaltet verschiedene, zeitlich und inhaltlich individuell zu durchlaufende Qualifizierungsabschnitte („Qualifizierungsebenen“). Dazu zählen die

- Eignungsanalyse
- Grundstufe (Kernelement „Berufsorientierung/Berufswahl“)
- Förderstufe (Kernelement „Berufliche Grundfertigkeiten“)
- Übergangsqualifizierung (Kernelement „Berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung“).

Abb. 1: Das neue Fachkonzept allgemeiner BvB im Überblick



Quelle: Geschäftsanweisung BA-Rundbrief v. 12.01.2004

³ für Rehabilitanden gilt eine Maximaldauer von 11 Monaten bei angestrebter Integration in Ausbildung und bis zu 18 Monaten bei Integration in Beschäftigung

⁴ nach dem Verständnis der BA, vgl. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife (BA 2006b)

Die **Eignungsanalyse** hat zum Ziel, ein Stärken-Schwächen-Profil zu erstellen, anhand dessen sich Jugendliche entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und ihrer Eignung einem Berufsfeld bzw. einer Ausbildung zuordnen können. Auf dieser Grundlage wird ein Qualifizierungsplan erstellt.

Die **Grundstufe** dient der Bildung und Stärkung der für die Berufswahlentscheidung erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Für diejenigen Jugendlichen, die mit Beendigung der Grundstufe noch keine Berufswahlentscheidung getroffen bzw. nicht die erforderliche Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit erreicht haben, sieht das Fachkonzept eine **Förderstufe** vor, in der berufliche Grundfertigkeiten, die auf eine Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle vorbereiten, verbessert werden.

Wenn ein Übergang in betriebliche Ausbildung oder Arbeit nach Beendigung der Grund- oder Förderstufe noch nicht gelingt, kann im Rahmen der so genannten **Übergangsqualifizierung** etwa durch betriebliche Praktika oder Bewerbertraining die berufliche Handlungsfähigkeit verbessert werden.

Um den Eingliederungserfolg in Ausbildung oder Beschäftigung zu erhöhen, wird über alle Qualifizierungsebenen hinweg eine kontinuierliche Bildungsbegleitung sowie sozialpädagogische Betreuung angeboten.

Intentionen des neuen Fachkonzepts waren insbesondere:

- die Erhöhung von Flexibilität und Durchlässigkeit der Förder- und Qualifizierungssequenzen
- eine individuell passgenaue Förderung
- integrative Förderung sowohl von marktbenachteiligten und lernbeeinträchtigten/sozial benachteiligten Jugendlichen als auch Jugendlichen mit (Lern-) Behinderung
- die Anrechenbarkeit von Teilqualifikationen auf eine spätere Berufsausbildung (Vermittlung in Form sog. Qualifizierungsbausteine)
- eine stärkere Betriebsorientierung
- die Begrenzung der Förderdauer (Vermeidung von Schleifen, Kostensenkung, eine bessere Integration (Akquise von Ausbildungsstellen als Trägerleistung)).

Damit wurde das Aufgabenspektrum der Bildungsträger deutlich ausgeweitet. Neben der Akquise von Ausbildungsplätzen und damit der Verantwortung für den Integrationsprozess stellt vor allem die individuelle Förderung im Rahmen heterogener Gruppen die Bildungsträger vor neue Herausforderungen. Diese heterogene Gruppenstruktur war für sie ungewohnt - nach altem Förderkonzept waren die Teilnehmer je nach ihrem Förderbedarf bzw. ihren individuellen Voraussetzungen von der Berufsberatung der BA einem für sie „passenden“ Lehrgangstyp zugeordnet worden (BBE-Lehrgänge für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche, Grundausbildungslehrgänge für ausbildungsreife, sog. marktbenachteiligte Jugendliche sowie F-Lehrgänge für Teilnehmer mit (insbes. Lern-)Behinderungen). Mit der Kompetenzfeststellung und anschließenden Planung, Realisierung, Kontrolle und Anpassung des konkret auf den Förderbedarf des einzelnen Jugendlichen zugeschnittenen Maßnahmeverlaufs waren die Träger mit völlig neuen Anforderungen konfrontiert.

Die Begrenzung der maximalen Förderdauer auf i.d.R. 10 Monate setzte dabei auch noch relativ enge zeitliche Grenzen, innerhalb deren ein Integrationserfolg zu erreichen ist (auch dies abweichend zum alten Förderkonzept).

Die Einführung des Fachkonzepts war von Beginn an auch mit Kritik, insbesondere von Praktikerseite, verknüpft. Vor allem hat sich die Debatte an der restriktiven Förderdauer von max. 10 Monaten, am Personalschlüssel sowie an der Gleichstellung der Integrationsziele „Integration in Ausbildung“ oder „Integration in Arbeit“ (und einer dadurch vermeintlich geförderten vorschnellen Eingliederung von Jugendlichen in unqualifizierte Beschäftigung) entfacht (vgl. dazu Fachbeirat Benachteiligtenförderung BA 2004, Schierholz 2004, INBAS 2004 u. 2005, Eckert 2004, Winter 2004 u.a.). Darüberhinaus – hier allerdings nicht einhellig - stand der integrative Ansatz zur Förderung von Jugendlichen mit (Lern-)Behinderungen in der Kritik (vgl. hier v.a. AG Reha NS 2004, Schierholz 2004, Seyd 2006 u.a.). Sie wurden, wie oben beschrieben, vordem in gesonderten Maßnahmen, den sog. Förder- oder F-Lehrgängen, gefördert, die mit bis zu 36 Monaten Dauer deutlich länger terminiert waren und zudem von speziell geschultem Personal durchgeführt wurden.

Nicht zuletzt dieser kritischen Aufnahme wegen erfuhr das im Maßnahmejahr 2004/2005 eingeführte neue Fachkonzept im März 2006 eine erste Modifizierung (vgl. BA 2006). Danach wurden sog. wohnortnahe rehaspezifische Maßnahmen eingeführt, in denen zwar die Orientierung auf die maximale Förderdauer beibehalten wird, die Jugendlichen mit Lernbehinderungen aber durch speziell geschultes Personal mit einem höheren Personalschlüssel wohnortnah betreut werden. Auch in der allgemeinen BvB kann seitdem in begründeten Einzelfällen die Förderdauer verlängert werden. Diese Änderungen konnten in der Begleitforschung keine Berücksichtigung finden, da sie erst mit der Ausschreibung der Maßnahmen 2008/2009 wirksam wurden.

Änderungen in der Vergabepaxis

Mit Einführung des Neuen Fachkonzepts BvB der Bundesagentur für Arbeit (NFK) im Förderjahr 2004/2005 hat sich auch die Vergabepaxis der BA grundlegend geändert.

Anders als vor Einführung des NFK werden BvB - Maßnahmen seit 2004 auf der Grundlage bundesweit einheitlicher Standards nach VOL/A⁵ über die Einkaufsorganisation der BA ausgeschrieben. Die Verdingungsunterlagen enthalten dabei sog. produktbezogene (=BvB) Vorgaben zu Personalschlüssel, Personaleinsatz und -qualifikation, Weiterbildung, Ausstattung, Förderdauer und Wochenstundenzahl, Berufsfeldern, vorzuhaltenden Praxisräumen, Ausbildern usw. sowie Qualitätsstandards für die Maßnahmedurchführung, insbesondere der Eignungsanalyse. Vom Bieter wird gefordert, neben den zu erbringenden Nachweisen für die o.g. Vorgaben, einem Umsetzungskonzept und einem Preisangebot auch einen Nachweis der Fachkunde, Leistungsfähigkeit sowie Zuverlässigkeit beizubringen (=Nachweis der Eignung).

Um auch kleinen Bildungsträgern Chancen bei der Vergabe von Aufträgen zu eröffnen, sieht das neue Verfahren die Möglichkeit vor, sich mittels der Bildung von Bietergemeinschaften um einen Zuschlag zu bewerben. Ansprechpartner für die BA ist der Bildungsträger der Bietergemeinschaft, der als Hauptbieter die Koordinierung der Maßnahmedurchführung zu leisten hat. Diese Hauptbieter waren (im Falle des Vorliegens einer Bietergemeinschaft) auch für die Befragung der Bildungsträger im Rahmen der Begleitforschung die Ansprechpartner. Um späterhin die Auswirkungen betrieblicher Bestimmungsgrößen auf die Teilnehmer in der Maßnahme analysieren zu können, wurde von den Bildungsträgern erfragt, welche Jugendlichen vom Hauptbieter betreut wurden.

Neben den inhaltlichen Aspekten des Fachkonzepts, die von verschiedenen Seiten diskutiert wurden, standen auch das neue Vergabeverfahren BvB bzw. die Ausschreibungspraxis der BA in der Kritik. Während das Fachkonzept neben kritischen Anmerkungen auch sehr viel Zustimmung erfuhr, war die Kritik an der Vergabepaxis nahezu ungeteilt. An erster Stelle wurde sie von den direkt Betroffenen, den Bildungsträgern, geäußert (vgl. Bundesverband der Träger beruflicher Bildung 2004, Beyer/Schlömp 2005, Gaag 2005, Dt. Caritasverband 2005 u.a.m.). Neben der Befristung der Vergabe auf zwei Jahre Dauer (mit der Option der Verlängerung um ein Jahr) wurde insbesondere bemängelt, dass durch Zuschläge für Dumpingangebote eine Kostensenkungsspirale in Gang gesetzt worden sei, die eine qualitätsorientierte und an den individuellen Bedürfnissen ausgerichtete Maßnahmedurchführung

⁵ Verdingungsordnung für Leistungen Teil A, BMWI 2006, ausgeschrieben werden sog. Lose, d.h. eine Anzahl von **Plätzen** mit unterschiedlichen Fördersequenzen je nach Teilnehmergruppe (mit/ohne Eignungsanalyse, nur Übergangsqualifizierung usw.).

nicht mehr gewährleiste. Winter (vgl. 2004, S.2) brachte die Problematik so auf den Punkt: "Insgesamt wird deutlich, dass auf das Fachkonzept in seinem Entstehungsprozess divergierende Kräfte einwirkten, die auf verschiedene Ziele ausgerichtet waren: Konzeptionelle Weiterentwicklung – Reduzierung der Kosten – Erhöhung von Effektivität und Effizienz in Planung, Durchführung und Administration. Die Verbindungsunterlagen der Bundesagentur für die Ausschreibung der Maßnahme bilden letztlich die ‚Resultierende‘ dieser Teilkräfte ab."

3. Forschungsstand und Forschungsfragen

Der bis vor wenigen Jahren sehr begrenzte Forschungsstand zum individuellen Übergangserfolg an der ersten Schwelle und dessen Determinanten (vgl. Dietrich/Abraham 2008) hat in jüngerer Vergangenheit deutliche Verbesserungen erfahren. Waren frühere Arbeiten zum Übergang an der ersten Schwelle (vgl. Reinberg/Hummel 2006, Schünemann et al. 2006, Braun 2002, Enggruber 2003 u.a.) noch mit zum Teil erheblichen Restriktionen versehen und blieben im wesentlichen deskriptiv, so existieren mittlerweile Erhebungen, die gezielt den Übergang an der ersten Schwelle im Fokus haben und für Analysen längerfristiger Verläufe und deren Einflussfaktoren genutzt werden. Zu nennen wären hier v.a. das Hauptschulpanel des DJI (vgl. Reißig et al. 2008), das BIBB-Übergangspanel (vgl. Beicht et al. 2008) und die Daten der BvB-Begleitforschung.

Speziell zu individuellen Einflussgrößen auf den Übergang in eine Ausbildung direkt nach einer BvB-Maßnahme konnte die Begleitforschung BvB bereits substantielle Beiträge liefern (vgl. Dietrich/Plicht 2009). So konnte mittels multivariater Analysen gezeigt werden, dass vor allem das Schulleistungsniveau, der Zeitraum seit Verlassen der allgemeinbildenden Schule und die soziale Herkunft (Status des Vaters) erfolgsbeeinflussende Faktoren darstellen (neben Geschlechtszugehörigkeit und Regionaleffekten).

Über Fragen der individuellen Übergänge hinaus beschäftigen sich verschiedene Autoren mit spezifischen Fragestellungen individueller Erträge, aber auch Problemen, so z.B. mit Fragen des Kompetenzzuwachses während einer BvB (vgl. Bleck/Enggruber 2007) oder auch mit der Problematik des Maßnahmeabbruchs (vgl. Heisler 2008, Schläger et al. 2006). Zusammen mit den Arbeiten zum Übergang an der ersten Schwelle füllen sie wichtige Felder in der empirischen Forschung zur Benachteiligtenförderung. Nichtsdestotrotz sind viele andere Fragen empirisch noch unbeantwortet, z.B. Auswirkungen der heterogenen Gruppenstruktur auf die Förderung von Jugendlichen, Verwertbarkeit einer BvB aus längerfristiger Perspektive

(auch im Vergleich mit anderen Übergangsangeboten), Problemlagen der BvB-Teilnehmer im Verhältnis zu Betreuungs- bzw. Hilfsangeboten sowie zu Anforderungen der BvB u.a.m.

Hinsichtlich der institutionellen bzw. organisatorischen Rahmenbedingungen und ihren Wirkungen auf den Maßnahmeerfolg ist der Stand der empirischen Forschung aber noch deutlich rudimentärer. Neben den bereits in Kap. 2 vorgestellten, i.d.R. empirisch nicht untermauerten Positionspapieren zu Konzept und Vergabepaxis finden sich hier auch eher (theoretische) Reflexionen zur Personalsituation unter den veränderten Rahmenbedingungen, zu Problemen der Kooperation und Abstimmung der einzelnen Berufsgruppen in der BvB (Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen, Bildungsbegleiter) sowie deren möglichen Auswirkungen auf die Akteure (vgl. v.a. Niemeyer 2004, Eckert et al. 2007, Kraft 2006, INBAS 2005 u.a.m.). Des weiteren gibt es einige Arbeiten zu Detailspekten des Förderkonzepts, insbesondere zu Modularisierungsansätzen in der BvB. Chancen und Risiken dieser Ansätze, die in der BvB v.a. in Form der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen umgesetzt werden, stehen z.B. bei Herdt 2004, Conrad 2004, Kramer/Pless 2006 oder auch Schmidt/Walter 2008 im Blickpunkt, allerdings ist auch bei diesem Themenkreis die empirische Basis eher schwach (nur bei Kramer/Pless wurden mittels einer Befragung von 130 Bildungsträgern Daten zum Einsatz von Qualifizierungsbausteinen erhoben, diese allerdings i.d.R. nur univariat analysiert).

Ohne direkte Bezugnahme auf BvB, aber durchaus hierfür relevant, sind Arbeiten zur Problematik heterogener Lerngruppen (vgl. eine Synopse von Wocken 1999).

Ein erstes Ziel des vorliegenden Forschungsberichtes besteht daher darin, die institutionellen Rahmenbedingungen von BvB- Maßnahmen und die konkrete Umsetzung des Fachkonzepts, insbesondere auch im Hinblick auf die geäußerten Kritikpunkte, empirisch zu beschreiben. Neben Strukturinformationen zu den Bildungsträgern zählen dazu auch Informationen zur Maßnahmekomposition und zur Gestaltung des Maßnahmeverlaufs, zur Betreuungsqualität, zur Qualität der Zusammenarbeit mit diversen Kooperationspartnern u.a.m.

Ein zweites Ziel des vorliegenden Forschungsberichts besteht in einer Analyse, welche institutionellen Charakteristika das Maßnahmeergebnis - hier v.a. der Anteil an Teilnehmern mit Übergang in eine Ausbildung je Maßnahme - beeinflussen (können).

Damit stehen neben der Deskription von Charakteristika der Bildungsträger, der Maßnahmekomposition und der Umsetzung der einzelnen Komponenten sowie Intentionen des Fachkonzepts insbesondere folgende Forschungsfragen im Mittelpunkt des vorliegenden Berichts:

- Welchen Einfluss haben Trägercharakteristika und Maßnahmekomposition auf das Maßnahmeergebnis?
- Welchen Stellenwert haben Kernelemente des NFK wie Qualifizierungsbausteine und Praktika für die Übergänge in Ausbildung?
- Gibt es institutionelle Ansatzpunkte für eine Reduzierung von Maßnahmeabbrüchen aus motivationalen Gründen?

Fragen des Einflusses der institutionellen Rahmenbedingungen auf die individuellen Eingliederungschancen in eine Berufsausbildung wird in einer späteren Arbeit nachgegangen.

4. Datengrundlage

Die Begleitforschung zur Umsetzung des neuen Fachkonzepts BvB ist ein gemeinsames Projekt der Fachabteilung der Bundesagentur für Arbeit, des IAB sowie, als beauftragtem Institut für die Träger- und Personenbefragungen, TNS Infratest Sozialforschung München. Sie bezieht sich auf das Maßnahmejahr 2006/ 2007 und nur auf allgemeine BvB⁶. Nach den Daten des BA-Fachverfahrens coSach BB/Reha (bzw. nach Umstellung coSachNT (AV)) sind zwischen September 2006 und August 2007 rund 120 Tsd. Jugendliche in eine allgemeine BvB eingetreten. Für die Begleitstudie wurde das Beobachtungsfenster für den Eintritt in BvB allerdings auf den Zeitraum vom 4.9.2006 bis zum 31.12.2006 eingegrenzt, um ein Limit für die Zweitebefragung bei regulärer Maßnahmebeendigung nach 10/11 Monaten zu setzen. In diesem Zeitraum sind rd. 88.500 Jugendliche (= 74% aller BvB-Teilnehmer des BvB-Jahrgangs 2006/2007) in die Maßnahmen eingetreten.

Für die empirischen Analysen wurde aus einer Grundgesamtheit von 1040 ausgeschriebenen Losen eine geschichtete Stichprobe gezogen, Schichtungskriterien waren alle Arbeitsagenturen und alle relevanten Bildungsträger. Aus den Losen, für die diese Bildungsträger den Zuschlag erhalten hatten, wurde jeweils eines zufällig ausgewählt. Damit repräsentiert die Stichprobe sowohl die in die Begleitforschung

⁶ d.h. ohne rehaspezifische BvB

einbezogenen Maßnahmen⁷ als auch die beteiligten Bildungsträger (insgesamt 312 Maßnahmen bzw. Bildungsträger).

In den Verdingungsunterlagen zur Ausschreibung wurden alle Bildungsträger zuvor zur prinzipiellen Bereitschaft verpflichtet, für alle Teilnehmer des ausgewählten Loses mit Eintritt bis 31.12.2006 ein erweitertes Statistikmeldeblatt zu erstellen, das über die Meldung für die BA hinausgehende, erweiterte Grundinformationen zu den Teilnehmern (z.B. Abgang aus allgemeinbildender Schule nach Jahr und Schulart oder auch Migrationshintergrund), insbesondere jedoch Informationen zum Maßnahmeverlauf und den dabei absolvierten Maßnahmemodulen (Eignungsanalyse, Grundstufe, Förderstufe, Übergangsqualifizierung, Praktika usw.) enthielt. Diese Statistikmeldedaten wurden von den beteiligten Trägern nahezu vollständig⁸ berichtet und umfassen rd. 24 Tsd. Jugendliche (vgl. dazu Anlage 3).

Zudem wurden die 312 Bildungsträger zu zwei Zeitpunkten (November 2006 und September 2007) zu den von ihnen durchgeführten, ausgewählten Maßnahmen schriftlich befragt (Trägerbefragung durch TNS Infratest Sozialforschung, Fragebögen s. Anlage 2). 298 oder 96% der 312 Bildungsträger haben sich an beiden Befragungswellen beteiligt. Beide Erhebungen waren so aufgebaut, dass sich ein erster Teil mit eher unternehmensbezogenen Fragen an den Gesamtverantwortlichen für BvB- Maßnahmen beim Träger wandte, ein zweiter Teil mit Fragen zum Vorgehen und zu Problemen bei der Maßnahmedurchführung an den Bildungsbegleiter der in die Begleitforschung einbezogenen Maßnahme. Im Falle von Bietergemeinschaften waren Gesamtverantwortlicher und Bildungsbegleiter beim Hauptbieter die Ansprechpartner.

Weiterhin wurden aus jeder in die Stichprobe einbezogenen Maßnahme bis zu sechs Jugendliche zwei Mal (zu Beginn und zum Ende der Maßnahmeteilnahme) telefonisch zum schulischen und beruflichen Werdegang, zur sozialen Herkunft, zu Eintritt, Verlauf und Übergang nach der Maßnahme in Ausbildung oder Beschäftigung befragt (Teilnehmerbefragung durch TNS Infratest Sozialforschung). Die entsprechende Austrittsinformation für die zeitnahe Durchführung der Zweitbefragung dieser „TNS- Teilnehmer“ (ca. 2 bis 4 Wochen nach Austritt) wurde durch Austrittsmeldungen der Träger an das IAB (14tägig) sichergestellt. Von den 2.000 Jugendlichen, die in der ersten Erhebung befragt wurden, haben sich 1.361 Jugendliche⁹ auch an der zweiten Erhebung beteiligt.

⁷ Die ausgeschriebenen Lose sind zunächst einfach vorgesehene Plätze, die später daraus gebildeten Maßnahmen hingegen stehen für die tatsächlichen Teilnehmer des jeweiligen Loses.

⁸ zwei Bildungsträger waren aus Gründen der Insolvenz nicht in der Lage, die Meldungen zu erstellen

⁹ mit rd. 68% eine für diese Zielgruppe gute Ausschöpfungsquote.

Darüberhinaus standen die Geschäftsdaten der BA zu BvB- Maßnahmen (coSachNT(AV)) sowie die Daten der Bewerberstatistik zur Verfügung.

All diese Datensätze lassen sich über Kundennummern der Jugendlichen und/oder die Codenummern der Träger (zugleich kennzeichnend für die in die Begleitforschung einbezogenen Maßnahmen) miteinander verknüpfen. Damit sind anhand dieser Datensätze sowohl Analysen auf individueller und institutioneller Ebene als auch auf der Maßnahmeebene möglich.

Der vorliegende Forschungsbericht stützt sich schwerpunktmäßig auf die Daten der Trägerbefragungen sowie die Daten der Trägermeldungen (also der Angaben der Bildungsträger zum Maßnahmeverlauf der jeweiligen BvB-Teilnehmer).

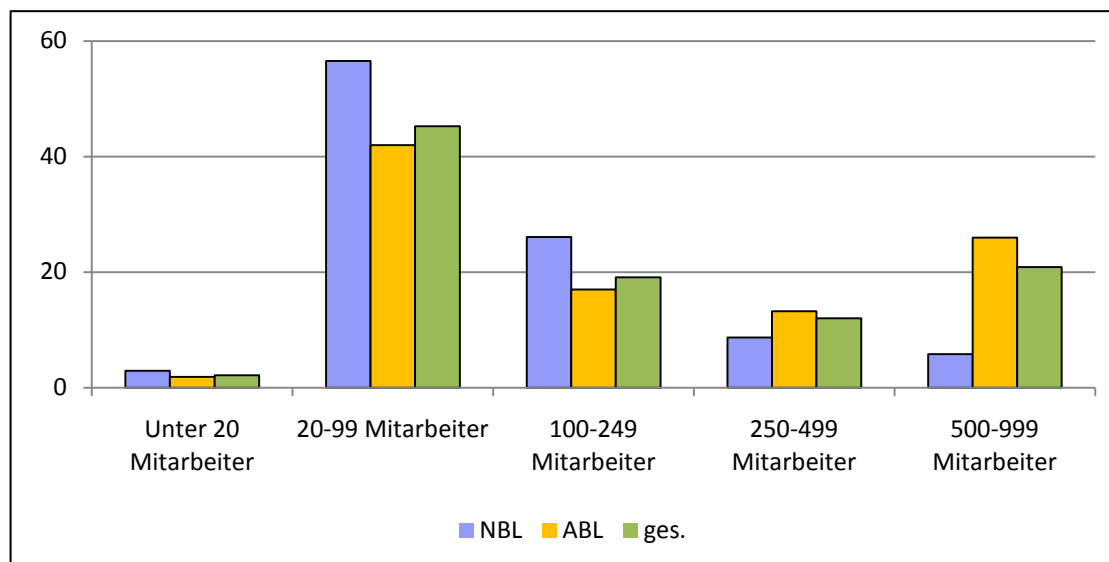
5. Akteure in der BvB – Strukturinformationen zu Bildungsträgern und Maßnahmen

5.1. Charakteristika der Bildungsträger

5.1.1. Betriebsgrößen und Erfahrungshintergrund

Knapp zwei Drittel, nämlich 63% der befragten Bildungsträger (bei Bietergemeinschaften nur die Hauptbieter) sind kleinere und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern; ein weiteres knappes Drittel (31%) beschäftigt 250 und mehr Mitarbeiter. Mit 42% besonders häufig vertreten ist die Größenklasse von 20 bis 99 Mitarbeitern. Dabei unterscheiden sich die Betriebsgrößenstrukturen der alten und neuen Bundesländer deutlich (vgl. Abb.2).

Abb. 2: Betriebsgrößen der Bildungsträger



N=301 Bildungsträger (Gesamtverantwortliche (GV)) mit Angaben zur Betriebsgröße
Legende: ABL/ NBL alte/neue Bundesländer

Fast alle Träger können langjährige Erfahrung vorweisen: Im Durchschnitt führen sie Bildungsmaßnahmen für Jugendliche und Erwachsene seit 18 Jahren durch und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Auftrag der BA seit durchschnittlich 14 Jahren. 88 Prozent haben nach eigenen Angaben Erfahrung in der Durchführung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sowohl nach alter als auch nach neuer Förderstruktur.

5.1.2. Personelle Ausstattung

Der Personalschlüssel für die vorzuhaltende Kapazität an Lehrkräften, Sozialpädagogen und Ausbildern wird in den Verdingungsunterlagen für die jeweils ausgeschriebenen Lose konkret vorgegeben und liegt i.d.R. zwischen 1:8 bis 1:15 je nach zielgruppenspezifischem Betreuungsaufwand. Diese Personalkapazität kann höchstens zu 20% durch Honorarkräfte besetzt werden.

Der Personalschlüssel für die Bildungsbegleitung liegt hingegen prinzipiell bei 1:28, das entsprechende Personal ist zwingend fest anzustellen.

Als Mindeststandard für die Qualifikation des Personals werden lt. Verdingungsunterlagen für die Bildungsbegleiter ebenso wie für die Ausbilder ein formaler Berufsabschluss, für die Lehrkräfte eine abgeschlossene Fachschulausbildung und für Sozialpädagogen ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik (damit eingeschlossen auch Fachschulstudiengänge) erwartet.

Die tatsächliche personelle Ausstattung hinsichtlich der Qualifikation der Mitarbeiter übertrifft v.a. bei den Bildungsbegleitern diese Mindestforderungen deutlich: Im Durchschnitt verfügen rd. 83% der Bildungsbegleiter über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, bei den Sozialpädagogen sind dies sogar 93%.

Der Personalschlüssel allerdings wird von der Mehrzahl der Bildungsträger als zu gering kritisiert, insbesondere dann, wenn Rehabilitanden in der Maßnahme zu fördern sind. Im Vergleich mit dem alten Förderkonzept wird auf einer Skala von 1 (deutliche Verbesserung) bis 5 (deutliche Verschlechterung) insgesamt eine Bewertung von 3,3 getroffen, damit der neue Personalschlüssel eher als Verschlechterung erlebt. Neben der Förderdauer sehen hier die Bildungsträger auch die wichtigsten Verbesserungsansätze (vgl. dazu auch Kap. 7).

Zudem würden 45% der Unternehmen gerne mehr als die erlaubten 20% Honorarkräfte einstellen. Gründe hierfür werden v.a. in der flexibleren Einsetzbarkeit von Honorarkräften gesehen (87% der Nennungen). Dies steht zumindest z.T. in Zusammenhang mit einem erhöhtem Personalbedarf während der Eignungsanalyse mit relativ aufwendigen Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Rd. drei Viertel der Unternehmen geben hier einen erhöhten Personalbedarf an, der v.a. über Überstunden und – sofern möglich - zeitweise Umsetzung von betrieblichem Personal abgedeckt wird.

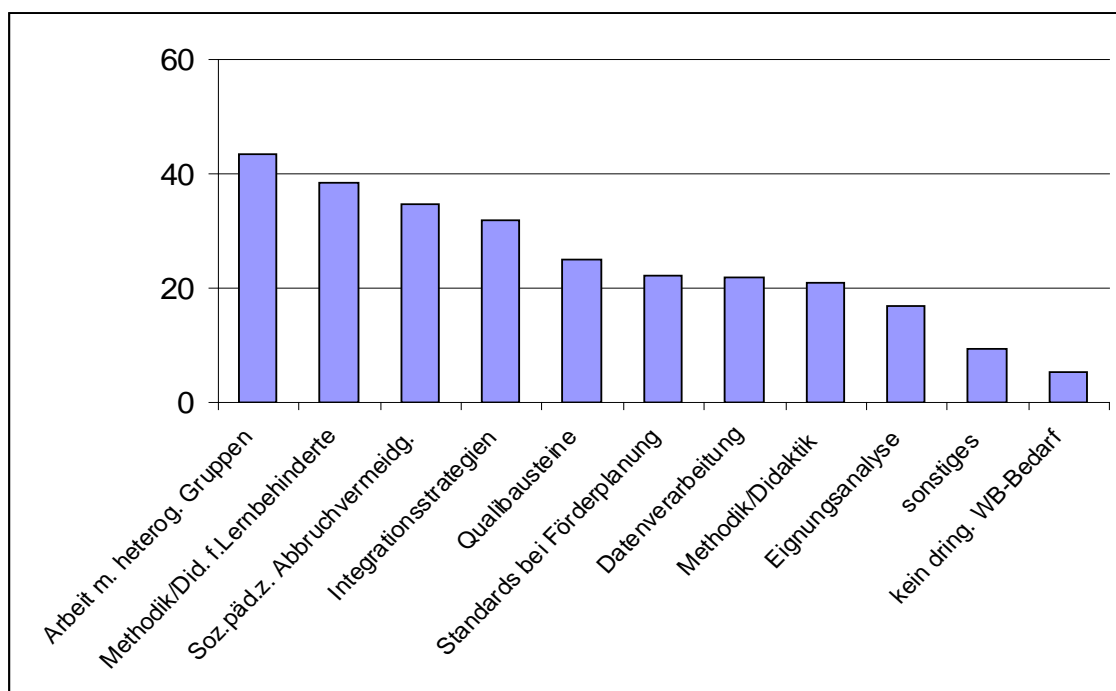
Rund ein Drittel der Bildungsträger, die gern mehr Honorarkräfte einstellen würden, würde dies (auch) aus unternehmerischen Gründen tun (Vertragslaufzeit, Zuschlagsrisiko), Gründe einer etwaig höheren Qualifikation oder Weiterbildungsbereitschaft spielen hingegen keine Rolle.

Im Hinblick auf die Weiterbildung gibt es aber offenkundig andere Probleme. Zwar konnten sich bei nahezu allen Bildungsträgern (286 von 312 Unternehmen) Mitarbeiter im Maßnahmejahr 2006/2007 weiterbilden; sie wurden dafür in der Regel freigestellt (nur bei knapp 4% der Bildungsträger wurden die Mitarbeiter nur teilweise freigestellt). In 205 Unternehmen haben Mitarbeiter an einer kostenpflichtigen Weiterbildung teilgenommen- die Kosten wurden in rd. 81% der Fälle voll, in weiteren rd. 13% teilweise übernommen.

Befragt aber nach max. drei Themengebieten, in denen der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter am dringendsten ist, wurde vor allem die Arbeit mit heterogenen Gruppen am häufigsten genannt - in rd. 43% aller Maßnahmen sahen die Gesamtverantwortlichen für BvB hier dringende Weiterbildungserfordernisse (vgl. Abb.3). Danach folgen Methodik/Didaktik für Lernbehinderte und Lernbeeinträchtigte (39%) sowie sozialpädagogische Kenntnisse zur Vermeidung von Abbruchstrategien (35%).

Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass eine Reihe von Bildungsträgern mit dem integrativen Förderansatz (noch) nicht richtig zurechtkommt.

Abb. 3: Dringender Weiterbildungsbedarf nach Themengebieten (max.3 Nennungen)



N=298 Bildungsträger (GV) mit Angaben zum WB-Bedarf, Mehrfachnennungen

5.1.3. Bietergemeinschaften

Um auch kleineren Bildungsträgern eine Beteiligung an BvB zu ermöglichen, gestattet die Ausschreibung die Bildung von Bietergemeinschaften.

Knapp 40% aller ausgeschriebenen Lose wurden denn auch an Bietergemeinschaften vergeben. Dabei steht die Bildung von Bietergemeinschaften in engem Zusammenhang mit der Größe der ausgeschriebenen Lose (und den mit steigender Losgröße wachsenden Anforderungen an die Bildungsträger hinsichtlich vorzuhaltenden Personals und Ausstattung).

Die BvB-Plätze pro ausgeschriebenem Los lagen bei mehr als der Hälfte der Lose in der Größenordnung zwischen 50 und 100 (51%), weitere knapp 29% der Lose waren für weniger als 50 Plätze ausgeschrieben, knapp 16% für 100 bis 150 und 4% für mehr als 150 Plätze. In knapp zwei Drittel aller Lose (62%) waren Plätze für Rehabilitanden vorgesehen, wobei dieser Anteil mit der Losgröße steigt (bei Losgrößen zwischen 100 und 150 waren knapp 76% für derart gemischte Teilnehmergruppen ausgeschrieben).

Mit steigender Losgröße wächst erwartungsgemäß der Anteil an Losen, bei denen eine Bietergemeinschaft den Zuschlag erhielt:

Übersicht 1: Losgröße und Bietergemeinschaften

	Plätze pro Los				absol.	ABL	NBL
	<50	50-99	100-149	150+			
Bietergemeinschaft	23,3	42,8	51,0	76,9	121	90	31
keine Bietergemeinschaft	74,4	54,5	44,9	23,1	176	136	40
absol. Anzahl d. Lose	88	149	47	13	297	226	71

N=297 Bildungsträger (GV/BBGI*) mit Angaben zur Bietergemeinschaft

*BBGI: Bildungsbegleiter

Maßgeblich hierfür ist die Betriebsgröße resp. Mitarbeiterzahl des Bildungsträgers. Nur Träger ab einer Mitarbeiterzahl von 100 und mehr Mitarbeitern sind in der Lage, große Lose mit 150 und mehr Teilnehmern ohne Partner zu bewältigen. In Ostdeutschland sind deshalb auch Bietergemeinschaften prozentual stärker vertreten (44% aller Maßnahmen) als in Westdeutschland (40%), vgl. dazu 5.1.1.

Die Arbeitsteilung innerhalb der Bietergemeinschaften orientierte sich in fast allen Fällen vorrangig an den vorzuhaltenden Berufsfeldern (91%), daneben vor allem noch an vorhandenen Kapazitäten (60%). Erfahrungen mit besonderen Personengruppen (31%), die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter, besondere Erfahrungen in der Durchführung der Eignungsanalyse (15%) und sonstiges (11%) spielten für die Kooperation innerhalb der Bietergemeinschaft eine geringere Rolle.

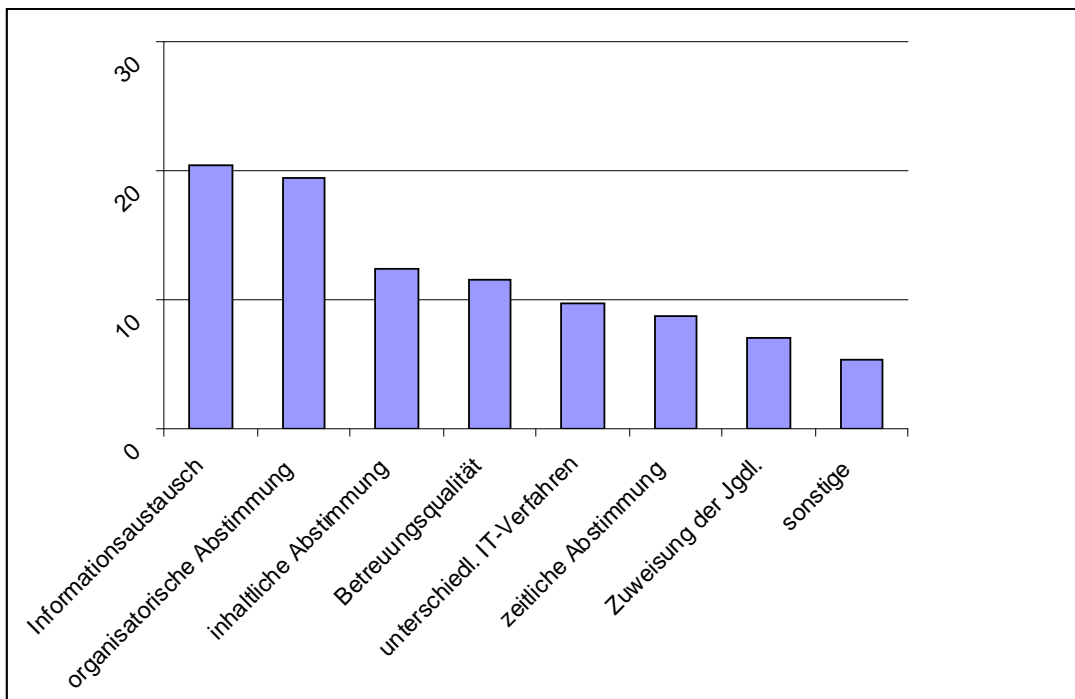
Telefonische Rücksprachen mit den Bildungsträgern in Zweifelsfällen zu den Angaben im Fragebogen offenbarten eine noch breitere Palette der Ausgestaltung von Bietergemeinschaften: Neben der Aufteilung und getrennten Betreuung der Jugendlichen des Loses durch die einzelnen Bildungsträger der Bietergemeinschaft, der arbeitsteiligen Betreuung durch die beteiligten Träger (z.B. berufsfeldbezogen), der Nutzung von Praxisräumen anderer Bildungsträger bei ansonsten nicht getrenntem Los führt sie bis hin zur reinen Finanzierungsbeteiligung (dabei verzichtet diese Aufzählung auf Vollständigkeit).

Die Zusammenarbeit der Bildungsträger innerhalb einer Bietergemeinschaft funktionierte mehrheitlich gut (63%) oder eher gut (26%), nur in Einzelfällen (6%) wurde sie als eher schlecht charakterisiert. Dieser summarisch guten Einschätzung stehen allerdings bei der Abfrage konkreter Problemfelder auch deutlich kritische Aspekte gegenüber (vgl. Abb.4)¹⁰.

„Keine Probleme in der Zusammenarbeit“ wurde in keinem Fall bejaht, d.h. irgendeines der genannten Probleme hatten alle Bietergemeinschaften zu verzeichnen.

¹⁰ Inwiefern Probleme in der Zusammenarbeit von Bietergemeinschaften Auswirkungen auf die Qualität der BvB und insbesondere auf individuelle Integrationschancen der Teilnehmer Einfluß haben, wird u.a. Gegenstand späterer Analysen (Mehrebenenanalysen) sein.

Abb. 4: Probleme in der Zusammenarbeit bei Bietergemeinschaften



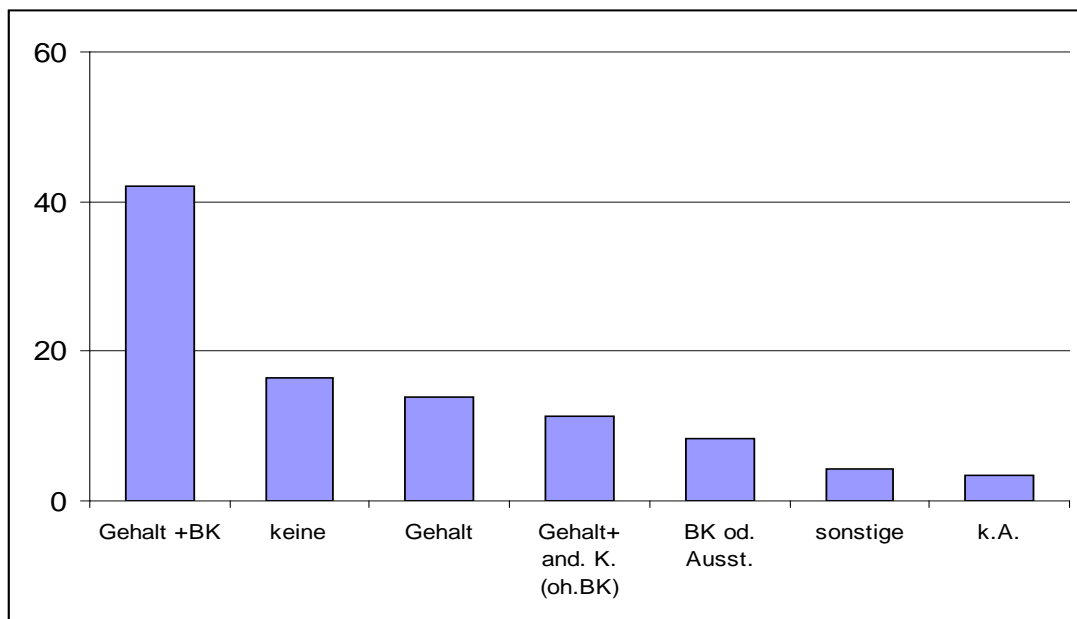
N=113 Träger in Bietergemeinschaften (BBGI) mit Angaben zu Problemen, Mehrfachnennungen

5.1.4. Kostenmanagement

Bildungsträger sehen sich durch die neue Vergabep Praxis einem deutlich höheren Kostendruck ausgesetzt als früher. Um den Umfang dessen zu erheben, wurden sie sowohl zu Beginn der BvB-Durchführung gefragt, ob für die Kalkulation des Angebotspreises besondere Maßnahmen notwendig gewesen seien, als auch nach Ende der BvB, ob im Verlauf der Maßnahmedurchführung besondere Schritte zur Kostenbegrenzung notwendig wurden, um den Angebotspreis zu halten.

Demnach hatten bereits im Vorfeld rd. 79% der Bildungsträger Maßnahmen zur Kostenreduzierung für nötig gehalten, nur rd. 17% meinten, ohne besondere Schritte zur Kostenreduzierung auskommen zu können (vgl. Abb.5). Träger in den alten und neuen Bundesländern unterscheiden sich hierbei in der wichtigen Kategorie der Gehaltseinsparungen nur marginal (69% zu 72%), eher bei Betriebs- (36% zu 48%) und Materialkosten (28% zu 44%). Der Anteil an Unternehmen, die im Vorfeld keinen Anlass zu Sparmaßnahmen sahen, unterscheidet sich wiederum nahezu nicht (18% zu 17%).

Abb. 5: Vorgenommene Einsparungen für die Kalkulation des Angebotspreises

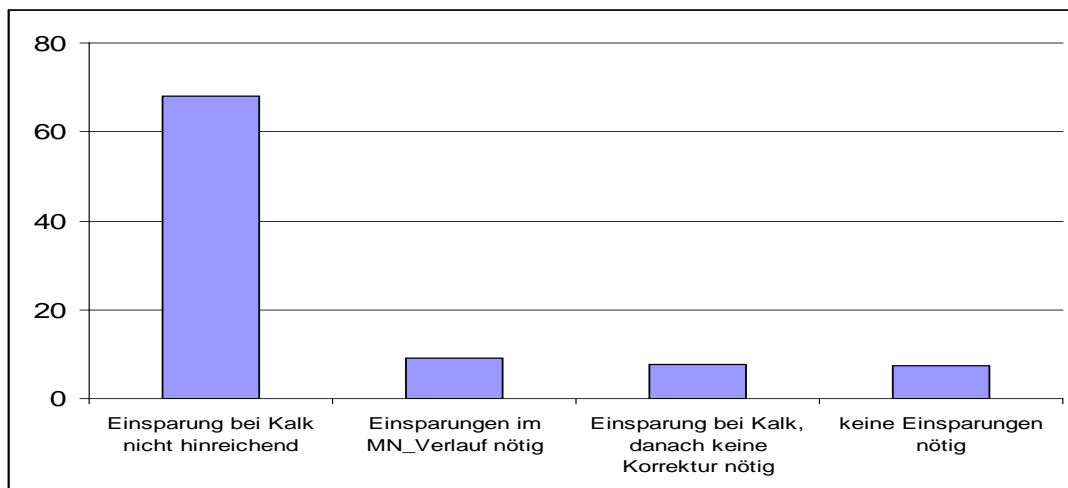


Legende: BK: Betriebskosten , Ausst.: Ausstattung, and.K.: andere Kosten
N=296 Bildungsträger mit Angaben in der Erstbefragung zu kostensenkenden Maßnahmen, Mehrfachnennungen mgl.

Von diesen insgesamt 18% bzw. 52 Bildungsträgern hat allerdings nur knapp die Hälfte die BvB auch tatsächlich ohne besondere Einsparungen zum Angebotspreis durchführen können, die andere reichliche Hälfte musste im Verlauf der Maßnahmedurchführung nachjustieren und Einsparungen vornehmen.

Damit kamen insgesamt nur rd. 8% der Bildungsträger ganz ohne kostensenkende Maßnahmen aus (vgl. Abb.6). Weitere 9% haben zwar im Vorfeld keine Maßnahmen ergriffen, mussten aber während des Maßnahmeverlaufs Kosten senken. 8% der Unternehmen senkten zur Kalkulation des Angebotspreises ihre Kosten und kamen damit aber auch zurecht. Mehr als zwei Drittel aller Bildungsträger (68%) hingegen sahen sich gezwungen, trotz bereits für die Kalkulation vorgenommener Einsparungen im Laufe der Maßnahmedurchführung weitere Sparmaßnahmen zu realisieren, um den Angebotspreis auch halten zu können.

Abb. 6: Einsparungen vor und während der Maßnahme



N=283 Bildungsträger (GV) mit Angaben zu Einsparungen in Erst- und Zweitbefragung
Legende: Kalk: Kalkulation, MN-Verlauf: Maßnahmeverlauf

Im wesentlichen dienten die Maßnahmen der Reduzierung von Personalkosten: Insgesamt nahmen rd.81 % der Bildungsträger Einsparungen bei den Gehaltskosten vor (z.T. in Kombination mit Einsparungen bei Betriebskosten, Ausstattung u.a.m.).

Das Sparverhalten setzt sich fort in den betrieblichen Anreizen zur Erhöhung der Mitarbeitermotivation: Leistungsorientierte Lohnbestandteile und Prämien werden nur von einem kleinen Teil der Betriebe als Anreiz genutzt. Hauptinstrumente zur Erhöhung der Mitarbeitermotivation sind über alle Betriebsgrößen hinweg eine Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse (insges. 80%) vor immaterieller Anerkennung (53%) und eventueller Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (53%).

Insgesamt führen Entlohnungsprobleme auf der einen sowie unsichere Beschäftigungsverhältnisse auf der anderen Seite zu einer vergleichsweise hohen Fluktuation¹¹.

Auch wenn der Sparzwang zumindest teilweise „hausgemacht“ sein sollte (d.h., die Unternehmen bis an die unterste Grenze des Möglichen gehen, um einen Zuschlag zu erhalten und sich damit gegenseitig unter Druck setzen), wäre im Sinne der Qualitätssicherung zu überdenken, wie im Rahmen der Vergabeverfahren die Setzung und Gewährleistung von Mindeststandards ermöglicht werden kann.

¹¹ Empirische fundierte Aussagen zur Fluktuation sind leider nicht möglich, im Rahmen der intensiven Zusammenarbeit während der Begleitforschung wurde die Fluktuation (neue Ansprechpartner, z.T. bis zu drei) aber vom Verf. erlebt.

5.2. Maßnahmekomposition

Ebenso wie die Charakteristika der Bildungsträger war die Teilnehmerzusammensetzung der Maßnahmen bislang faktisch nicht bekannt. Gerade im Hinblick auf die Neuerungen im Fachkonzept wie integrative Förderansätze und Wegfall der zielgruppenspezifischen Lehrgangsangebote ist es daher von Interesse, die Bandbreiten der Maßnahmezusammensetzung nach verschiedenen Teilnehmermerkmalen zu kennen (für spätere Analysen institutioneller und kompositorischer Einflussgrößen auf den Maßnahmeerfolg sind sie ohnehin unverzichtbar).

Im Unterschied zu den unter Kap. 5.1.3. angesprochenen Losen, die vorgesehene **Plätze** beinhalten, handelt es sich hier um Merkmale der tatsächlich teilnehmenden **Personen**, die bis zum 31.12.2006 in die jeweilige Maßnahme eingetreten sind.

Neben soziodemografischen Merkmalen sind bei der Untersuchung der Maßnahmekomposition auch die nach individuellem Förderbedarf unterschiedlichen Teilnehmergruppen von Interesse. Unter den insgesamt rd. 88 Tausend Teilnehmern, die bis zum 31.12.2006 in die BvB eintraten, waren die sog. marktbenachteiligten Jugendliche (registrierte Bewerber zum 30.09.06) mit rd. 43% recht stark vertreten, 17% aller Teilnehmer waren Jugendliche mit (i.d.R. Lern-)Behinderungen (Rehabilitanden) und die restlichen 40% waren lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche (auch „originär benachteiligte“ Jugendliche), vgl. Dietrich/Plicht 2009.

Das neue Fachkonzept in der Fassung vom 12. Januar 2004 verfolgte, wie bereits mehrfach angesprochen, einen integrativen Ansatz, d.h., alle drei Gruppen sollten zwar individuell unterschiedlich, aber gemeinsam in einer Maßnahme gefördert werden¹². Inwieweit diese unterschiedlichen Gruppen in den Maßnahmen vertreten sind und in welcher Bandbreite die Anteile über das Maßnahmespektrum variieren, zeigen die Durchschnitts- sowie die Extremwerte ihrer Anteile in den Maßnahmen.

Die statistische Aufbereitung der Maßnahmestrukturen nach Teilnehmermerkmalen in Übersicht 2 zeigt eine große Differenziertheit der Maßnahmen. Sie reicht bis zu der extremen Ausprägung von 0% bis 100% Anteil an Maßnahmeteilnehmern aus dem SGBII- Rechtskreis einer Maßnahme¹³.

¹² Das überarbeitete Fachkonzept vom März 2006 hingegen gestattet wieder die Durchführung sog. wohnortnaher rehaspezifischer Maßnahmen.

¹³ Allerdings muss an dieser Stelle darauf verwiesen werden, dass aufgrund von Zuordnungsproblemen das Merkmal Rechtskreis SGBII nur unter Vorbehalt zu sehen ist.

Übersicht 2: Maßnahmestrukturen nach Teilnehmermerkmalen

	Mittelwert (%)	Standardabweichung	Minimum (%)	Maximum (%)
Anteil an TN aus SGBII-Rechtskreis	26,3	17,0	0,0	100,0
Anteil an TN ohne Schulabschluss	26,5	18,9	0,0	94,3
Anteil an TN mit Migrat.hintergrund	31,7	17,6	0,0	81,8
Anteil an marktbenachteiligten Jgdl.	44,9	19,3	2,5	93,3
Anteil an Rehabilitanden	11,6	10,0	0,0	55,6
Anteil an TN unter 18	52,8	17,3	5,4	97,1
Anteil an TN über 20	11,8	8,0	0,0	51,4
Teilnehmer insges. je Maßnahme	78,0	41,9	8	263

N=310 Maßnahmen der Begleitforschung mit 23881 TN (aggregierte Daten aus den Trägermeldungen zu den MN)

Zwischen Ost- und Westdeutschland weichen die Maßnahmestrukturen teilweise stark voneinander ab, insbesondere hinsichtlich der Anteile an Teilnehmern ohne Schulabschluss, marktbenachteiligten Jugendlichen (Bewerbern), Jugendlichen aus dem Rechtskreis SGBII sowie Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Übersicht 3). Demgegenüber gibt es nur geringe Abweichungen beim Anteil an Jugendlichen mit Behinderungen, beim Männeranteil beim Anteil älterer Jugendlicher sowie der durchschnittlichen Teilnehmerzahl je Maßnahme.

Übersicht 3: Abweichende Maßnahmestrukturen alte/neue Bundesländer

	Mittelwert (%)	Standardabweichung	Minimum (%)	Maximum (%)
Anteil an TN aus SGBII-Rechtskreis ABL	21,2	12,2	0	81,2
Anteil an TN aus SGBII-Rechtskreis NBL	42,4	19,8	2,8	100
Anteil an TN ohne Schulabschluss ABL	20,5	14,2	0	66,7
Anteil an TN ohne Schulabschluss NBL	45,5	19,5	9,7	94,3
Anteil an TN mit Migrat.hintergrund ABL	33,5	15,4	0	81,8
Anteil an TN mit Migrat.hintergrund NBL	7,9	6,9	0	31
Anteil an marktbenachteiligten Jgd. ABL	49,0	17,8	5,6	93,3
Anteil an marktbenachteiligten Jgd. NBL	31,7	18,1	2,5	77,4

N=310 Maßnahmen mit 23881 TN (aggregierte Daten aus den Trägermeldungen zu den MN)

Viele der beobachteten Merkmale korrelieren stark miteinander. Die Korrelationstabelle (vgl. Anlage 4) weist die Korrelationen zwischen allen betrachteten Merkmalen aus. Auffallend ist, dass zwischen dem Anteil an Teilnehmern ohne Abschluss und allen anderen Merkmalen starke Korrelationen bestehen¹⁴.

In gleiche Richtung (d.h. wachsende Anteile bei steigendem Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss) zeigen dabei die Merkmale Anteil an Rehabilitanden, Anteil an Teilnehmern aus Rechtskreis SGB II, Männeranteil und der Anteil Minderjähriger in der Maßnahme.

Gegenläufig verhalten sich die Merkmale Anteil an Teilnehmern mit Migrationshintergrund, Durchführungsort der Maßnahme in Westdeutschland, der Bewerberanteil sowie der Anteil an älteren Teilnehmern.

¹⁴ Dies korrespondiert mit verschiedenen Befunden zu multiplen Problemlagen bildungsarmer Personen in der Literatur (vgl. Allmendinger 1999, Solga 2005, Achatz et al. 2007 u.a.).

6. Umsetzung des neuen Fachkonzepts in der Praxis

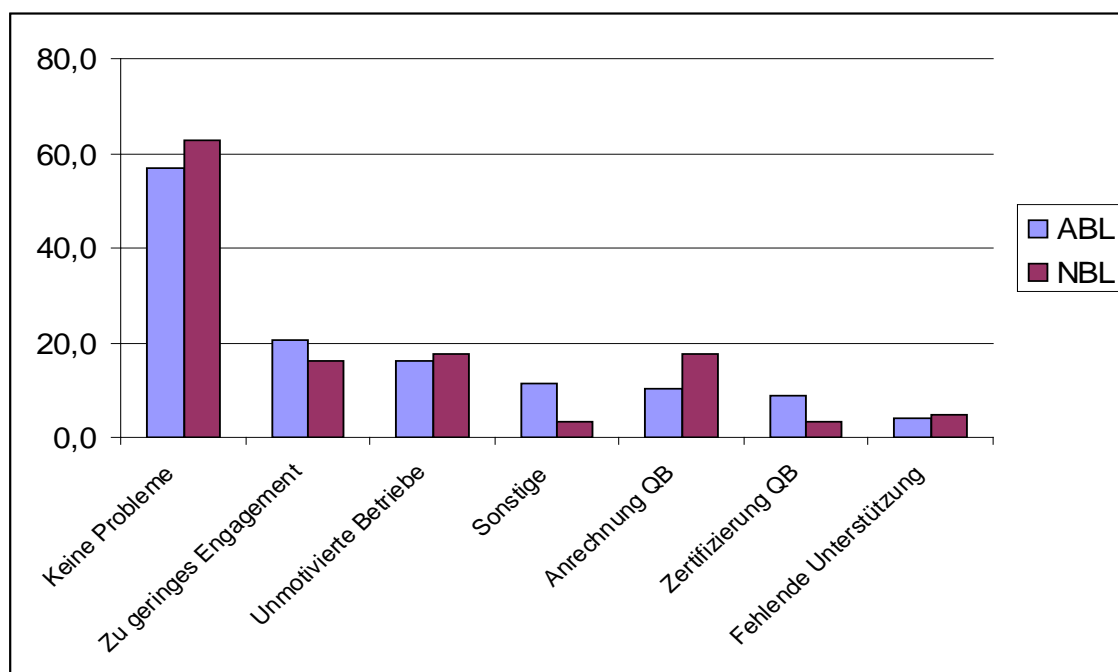
6.1. Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Das BvB-Konzept der BA verlangt eine enge Vernetzung mit verschiedenen Kooperationspartnern der Bildungsträger. Neben den unterschiedlichen Akteuren einer Bietergemeinschaft (vgl. dazu Kap. 5.1.3) sind hier v.a. die Berufsberatung der BA bzw. die Persönlichen Ansprechpartner (PAP) der Grundsicherungsstellen, die Kammern sowie die Berufsschulen zu nennen.

6.1.1. Zusammenarbeit mit Kammern, Berufsschulen und Schulämtern

Insgesamt bewerten 79% der Träger die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern als gut oder eher gut (40% bzw. 39%), aber auch 9% als eher schlecht und 1% als schlecht. Hinsichtlich auftretender Probleme wird insbesondere ein zu geringes Engagement der Ausbildungsberater beklagt und zwar einmal in Bezug auf die Unterstützung bei Problemen mit Praktikumsbetrieben (16%) sowie zum zweiten allgemein bezogen auf das Engagement für BvB-Teilnehmer (19%). Auch im Hinblick auf die Anrechnung sowie die Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen treten Probleme auf (12%). Völlig problemlos verlief die Zusammenarbeit für rd.58% der Bildungsbegleiter. Eine nach alten und neuen Bundesländern getrennte Auswertung weist insgesamt nur relativ geringe Unterschiede aus.

Abb. 7: Probleme in der Zusammenarbeit mit den Kammern nach Region

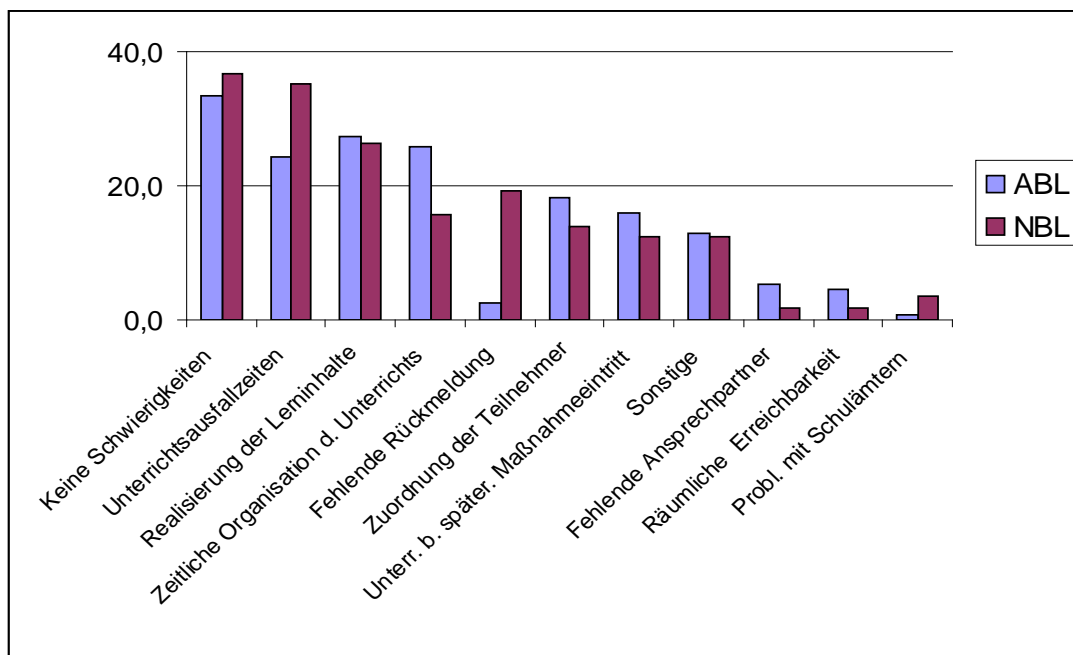


N=277 Bildungsträger (BBGI) mit Angaben zur Zusammenarbeit mit Kammern

Der Berufsschulunterricht fand nur bei rd.59% der Maßnahmen ausschließlich in der Berufsschule statt, in weiteren rd. 31% hingegen komplett beim Bildungsträger (Rest: Schule und Träger rd.5%, 5% k.A.) . Damit beziehen sich Aussagen zur Kooperation mit den Berufsschulen auch nur auf die Träger, die den Unterricht nicht selbst durchgeführt haben.

Probleme in der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen wurden v.a. im organisatorischen Bereich aufgezeigt: Insbesondere wurden Unterrichtsausfall (27%), die zeitliche Organisation des Unterrichts (23%) sowie ausbleibende Rückmeldungen bei Problemen mit den Jugendlichen (23%) angemerkt. Aber auch in inhaltlicher Hinsicht waren die Bildungsbegleiter mit der Kooperation teilweise unzufrieden: Rund 27% der Bildungsbegleiter reklamierten die mangelhafte Umsetzung von Lerninhalten. Nur in einem Drittel aller Fälle gab es keine Schwierigkeiten. Regionale Unterschiede zeigen sich vor allem bei der zeitlichen Organisation des Berufsschulunterrichts, die in den alten Bundesländern mehr Probleme bereitet als in den neuen, dort hingegen ist neben fehlenden Rückmeldungen vor allem der Unterrichtsausfall ein deutlich größeres Problem als in Westdeutschland.

Abb. 8: Probleme bei der Organisation des Berufsschulunterrichts



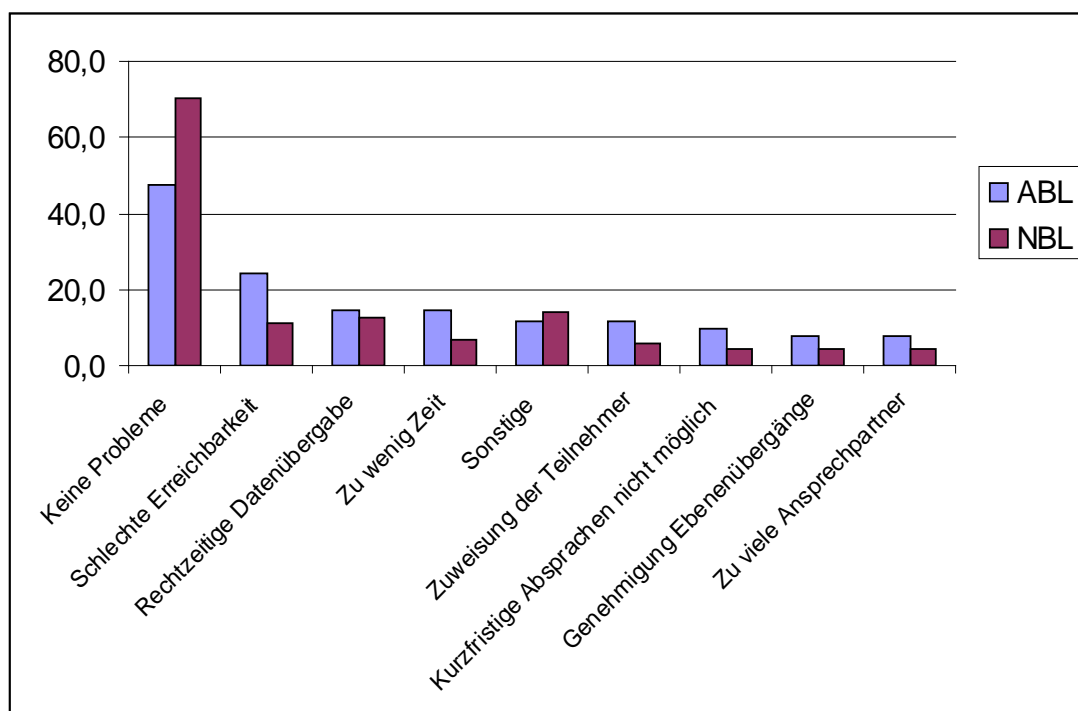
N=191 Bildungsträger (BBGI) mit externem Berufsschulunterricht

Im Falle der Zusammenarbeit mit Schulbehörden und allgemeinbildenden Schulen bei der Organisation und Durchführung der Externenprüfung für den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses (HSA) gab es nur in wenigen Fällen Komplikationen: Rund 7% der Bildungsträger, in deren Maßnahme Jugendliche auf den Erwerb des HSA vorbereitet wurden hatten dabei Probleme mit den Schulbehörden, knapp 8% mit den Schulen.

6.1.2. Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der BA

Die Zusammenarbeit mit den Berufsberatern bzw. persönlichen Ansprechpartnern (PAP) der ARGEN¹⁵ wird im Unterschied zu jener mit den Ausbildungsberatern der Kammern insgesamt deutlich positiver bewertet (knapp 98% gut oder eher gut), was allerdings auch dem Umstand geschuldet sein kann, dass die BA Auftraggeber der Befragung war. Auf Nachfrage nach speziellen Problemen gaben rd. 48% der Träger in den alten und sogar 70% derer in den neuen Bundesländern an, keine Probleme in der Zusammenarbeit gehabt zu haben. Von den restlichen wurden dennoch einige Probleme thematisiert (vgl. Abb. 9):

Abb. 9: Probleme in der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung BA/ den PAP der ARGEN



N=298 Bildungsträger (BBGI) mit Angaben zur Zusammenarbeit mit der BB

So wird insbesondere die schlechte Erreichbarkeit der Berater (ABL) beklagt. Nur in Ausnahmefällen verfügen die Bildungsbegleiter über die Telefonnummer des zuständigen Berufsberaters; der Umweg über die CallCenter erzeugt viel Unmut, zumal mitunter schnelle Entscheidungen in Absprache mit den Beratern zu treffen sind. Auch die rechtzeitige Datenübergabe vor Maßnahmeeintritt funktionierte in einigen Fällen nicht - im persönlichen Gespräch wurden Fälle geschildert, wonach neue BvB-Teilnehmer vollkommen unangekündigt in der Tür standen und nur die

¹⁵ Ein getrennter Ausweis für Berufsberater und Persönliche Ansprechpartner ist nicht möglich.

Zuweisung in die BvB in der Hand hatten. Weitere Nennungen betreffen den Zeitmangel der Berater sowie die Zuweisung der Teilnehmer. Diese Zuweisung der Teilnehmer war bereits in der Erstbefragung der Bildungsträger Befragungsgegenstand:

In Abhängigkeit davon, ob die Teilnehmer einen besonderen oder erhöhten Förderbedarf haben oder nicht, können sie von der Berufsberatung der BA unterschiedlichen Einstiegssequenzen¹⁶ zugewiesen werden, was i.d.R. mit unterschiedlichen Eintrittsterminen verbunden ist. So sollen Rehabilitanden und originär benachteiligte Jugendliche die Maßnahme in der Regel mit der Eignungsanalyse oder aber mit der Grundstufe, marktbenachteiligte Jugendliche hingegen mit der Übergangsqualifizierung beginnen. Danach befragt, ob die Bildungsbegleiter die seitens der Berufsberatung getroffenen Zuweisungsentscheidungen teilen, weisen die Ergebnisse eine vergleichsweise hohe Übereinstimmung mit der Zuweisung der Jugendlichen in die Grundstufe mit vorangestellter Eignungsanalyse auf (86%), demgegenüber aber eine hohe Diskrepanz bezüglich der Zuweisung in die Übergangsqualifizierung. Hier teilen nur 55% der Bildungsbegleiter die Einschätzung der Berufsberater. Bemängelt werden die in vielen Fällen fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen (einschließlich noch nicht abgeschlossener Berufswahlprozesse) bzw. personenspezifische Hemmnisse, die den Bildungsbegleitern eine Zuweisung in Eignungsanalyse und/oder Grundstufe sinnvoller erscheinen ließen. Da auch seitens der Arbeitgeber häufig bemängelt wird, dass Bewerbern die nötige Ausbildungsreife/ Berufseignung fehlt, könnte dies Einfluss auf die Bewertung der Bildungsbegleiter haben, da diese in engem Austausch mit der betrieblichen Praxis stehen und letztendlich für die Akquise der Ausbildungsplätze verantwortlich sind. Finanzielle Vorteile sind hingegen mit einem veränderten Maßnahmeverlauf nicht verbunden, eher das Gegenteil (höherer Aufwand, geringere Zeitspanne für betriebliche Praktikumsphasen, kein finanzieller Ausgleich). Insofern wären Analysen zu Validität und Reliabilität der Einschätzungen seitens der Berufsberater und den von ihnen zugrunde gelegten Kriterien ein spannendes Forschungsfeld.

Ein weiterer Aspekt in der Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und auch Gegenstand kritischer Anmerkungen ist die Datenübergabe. Bei immerhin einem Drittel aller Maßnahmen (33%) standen keine BA- Daten vor Beginn der Eignungsanalyse zur Verfügung. Selbst bei jenen Maßnahmen, in denen diese Informationen zur Verfügung standen (63%), gelang dies in einem Viertel der Fälle erst durch Nachfrage bei der Arbeitsagentur.

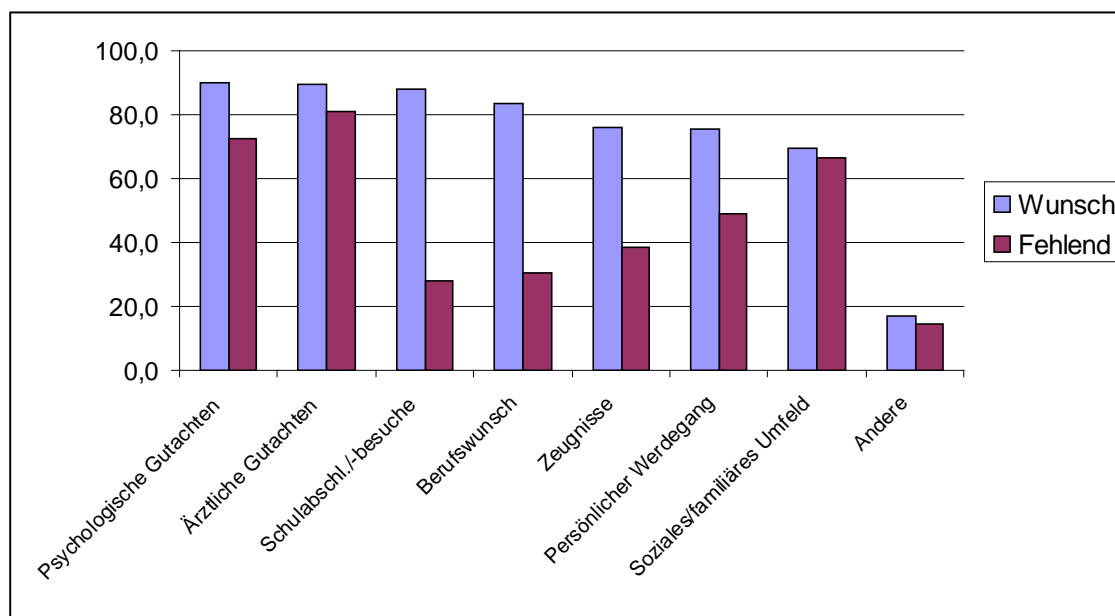
Danach befragt, welche Informationen aus Sicht der Träger vor Beginn der Maßnahme von der BA zur Verfügung gestellt werden sollten und ob diese Informatio-

¹⁶ Möglich ist der Einstieg in die Grundstufe entweder mit oder ohne vorhergehende Eignungsanalyse sowie direkt in die Übergangsqualifizierung

nen realiter ganz oder teilweise fehlten, zeigen sich nicht nur im Bereich der sensiblen Daten gravierende Defizite.

Während erstere als datenschutzrelevante Informationen i.d.R. nicht weitergegeben werden dürfen, werden (schul-) biografische und Leistungsinformationen in vielen Fällen schlicht nicht übermittelt. Da diese Informationen für die Förderplanung sehr relevant sind, bedeutet die fehlende Übermittlung durch die BA vermeidbare Doppelarbeit für die Träger.

Abb. 10: Erforderliche Informationen und deren Verfügbarkeit aus Trägersicht



N=286 Bildungsträger (BBGI) mit Angaben zu erforderlichen bzw. N= 231 zu fehlenden Infos

6.2. Maßnahmeverlauf

6.2.1. Eignungsanalyse und weiterer Förderverlauf

Rund drei Viertel aller Teilnehmer (74,5%) durchliefen die Eignungsanalyse. In der Regel dauerte diese Phase zwischen 10 und 14 Tagen, wie auch laut Konzept vorgesehen (rd. 76%). Über einen längeren Zeitraum durchliefen sie knapp 11% der Teilnehmer. Da die Eignungsanalyse mit einem erhöhten Personalbedarf einhergeht, war es für viele Bildungsträger schwierig, so wie in den Verdingungsunterlagen gefordert, auch für später eintretende Jugendliche das Instrumentarium vorzuhalten. In vielen Fällen wurde dann eine deutlich „schlankere“ Eignungsanalyse durchgeführt: Rd. 13% der Teilnehmer aus der Begleitforschungskohorte (Eintritte bis 31.12.2006) mit Eignungsanalyse haben diese in einer kürzeren Dauer als den vorgesehenen 14 Tagen absolviert bzw. absolvieren müssen. Neben frühen Maßnahmeabbrechern (25% dieser Teilgruppe) betrifft dies vor allem Teilnehmer, die zu einem späteren Zeitpunkt in die Maßnahme eingetreten sind.

Über den gesamten Maßnahmezeitraum (bis Ende Juli 2007) dürfte deren Anteil noch deutlich größer sein, da insgesamt rd. 40 Tsd. Jugendliche erst nach dem 31.12.2006 in die Maßnahmen eingetreten sind (und damit nicht in die Begleitforschung einbezogen waren). Möglicherweise wäre hier eine Bündelung von Teilnehmern aus unterschiedlichen Maßnahmen sinnvoll, die die 14tägige Eignungsanalyse bei einem Bildungsträger der Region durchlaufen.

Im Anschluss an die Eignungsanalyse oder auch im Direkteinstieg gibt es je nach Förderbedarf verschiedene Möglichkeiten (vgl. auch Kap. 2): Ist nach der Kompetenzfeststellung noch nicht klar, welchen beruflichen Weg ein Jugendlicher einschlagen will oder besitzt er noch nicht die erforderliche Ausbildungsreife bzw. Berufseignung, bieten sich die Fördermöglichkeiten der Grundstufe an, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und im weiteren Verlauf eine realistische Berufswahlentscheidung zu treffen. In der Grundstufe sollen die Jugendlichen so qualifiziert werden, dass die Ausbildungsreife und die Eignung für den angestrebten Beruf hergestellt werden. Sobald diese Ziele erreicht sind, können die Teilnehmer in die stark praxisorientierte Übergangsqualifizierung eintreten. Ist der Maximalzeitraum der Grundstufe von 6 Monaten ausgeschöpft, ohne dass das Ziel der Grundstufe erreicht wurde, kann dagegen mit der Förderstufe angeschlossen werden, die neben der Verfolgung der Ziele aus der Grundstufe bereits dazu dienen soll, berufliche Grundfertigkeiten zu erwerben.

Für bereits ausbildungsreife Jugendliche mit gefestigtem Berufswunsch ist der Eintritt sofort in die Übergangsqualifizierung möglich.

Damit lassen sich über den gesamten Maßnahmeverlauf insgesamt folgende Verlaufstypen charakterisieren:

Übersicht 4: Zuordnung der Teilnehmer zu Maßnahmeverlaufstypen

Grundstufe	Förderstufe	Übergangsqualifizierung	Anteil TN
		x	23%
x	x		23%
x		x	21%
x			19%
x	x	x	10%

Quelle: Meldedaten der Bildungsträger, N=23881 TN

Die theoretisch noch möglichen Varianten ‚nur Förderstufe‘ sowie ‚Förderstufe und Übergangsqualifizierung‘ treten faktisch nicht auf (1% aller Fälle, 3% sind frühe Abbrüche). Ansonsten zeigt die Verteilung in der Übersicht, dass die Möglichkeiten einer flexiblen Förderung durchaus genutzt werden und die unterschiedlichen Fördervarianten zu nahezu gleichen Anteilen auftreten. Die einzelnen Verlaufstypen

sind auch nicht extrem personengruppenzentriert. Eine Analyse der Verteilung der Teilnehmergruppen über die Verlaufstypen (vgl. Übersicht 5) zeigt z.B., dass nur rd. 36% der marktbenachteiligten Jugendlichen ausschließlich in der Übergangsqualifizierung gefördert wurden, knapp zwei Drittel von ihnen begannen dagegen mit der Grundstufe (mit ev. vorgeschalteter Eignungsanalyse). Damit spiegelt sich auch in den Praxisverläufen die geschilderte Diskrepanz der Einschätzung der Förderbedarfe zu jener der Berufsberatung wider (vgl. Kap. 6.1.2.). Auch bei den anderen Gruppen zeigen sich zwar Schwerpunkte, aber keine extreme Fokussierung auf einen bestimmten Förderverlauf.

Übersicht 5: Verlaufstypen nach Teilnehmertyp

	marktbe- nachteiligt	Rehabilitand	originär benach- teiligt	Gesamt
alle Qualifizierungsstufen	8,7%	11,3%	11,3%	10,2%
Grundstufe und Förderstufe	13,3%	46,9%	24,9%	22,7%
Grundstufe und Übergangsqualifizierung	24,10%	10,30%	21,10%	21,0%
nur Grundstufe	15,2%	19,5%	21,8%	18,7%
nur Übergangsqualifizierung	35,6%	4,7%	16,9%	23,2%
keine Qualifizierungsstufe bzw. übrige	2,5%	4,7%	3,2%	4,0%

Quelle: Meldedaten der Bildungsträger, N=23881 TN

6.2.2. Teilnahmedauer und Abbruchgeschehen

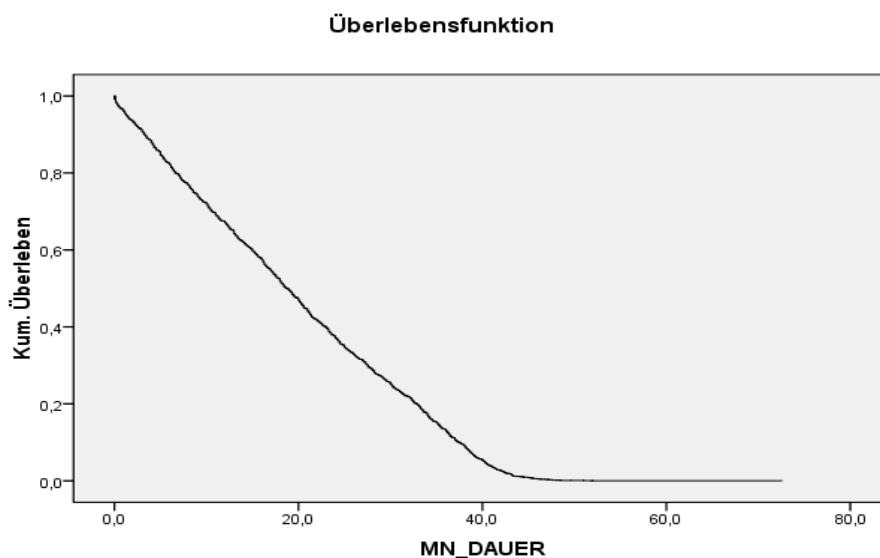
Nach dem neuen Fachkonzept BvB bemisst sich die reguläre Förderdauer auf zehn Monate für Teilnehmer ohne Behinderungen, für diejenigen mit einer Behinderung im Falle des Integrationsziels Ausbildung auf elf Monate bzw. im Falle des Ziels Beschäftigung auf 18 Monate. Verlängerungen gab es im Maßnahmejahr 2006/2007 kaum (im überarbeiteten Fachkonzept sind sie hingegen eher möglich).

In den in die Begleitforschung einbezogenen Maßnahmen beendeten rd. 51% aller knapp 24 Tausend Teilnehmer die Maßnahme regulär, blieben also bis zum Ablauf ihrer individuellen Förderdauer in der BvB. Demgegenüber gingen rd. 16% vorzeitig in Ausbildung oder Beschäftigung über, weitere knapp 3% verließen die Maßnahme aufgrund einer Ausbildungszusage für die nähere Zukunft, rd. 31% beendeten die

BvB Teilnahme vorzeitig ohne direkten oder zugesagten Übergang. Diese Gruppe wird nachfolgend als Abbrecher bezeichnet. Von den so definierten Abbrechern ist die Mehrzahl (59%) aus Gründen fehlender Motivation und/oder vertragswidrigen Verhaltens¹⁷ vorzeitig aus der BvB Maßnahme ausgeschieden bzw. ausgeschlossen worden (insges. 4765 Jugendliche, das entspricht 19,6% aller TN). Die restlichen 41% verteilen sich auf sonstige Gründe (Umzug, Krankheit, Haft etc.)

Ein Drittel aller Abbrecher aus motivationalen und/oder Verhaltensgründen verlässt die Maßnahme im ersten Vierteljahr (knapp 12% bleiben unter einem Monat in der BvB, 21% bleiben nur zwischen einem Monat und einem Vierteljahr in der Maßnahme). Mehr als zwei Drittel (67,4%) verlassen die Maßnahme nach einer Teilnahmedauer zwischen einem Vierteljahr und einem Jahr (34% Teilnahme zwischen einem Viertel- und einem halben Jahr, 33% zwischen einem halben und einem Jahr). Insgesamt zeigt sich im Bereich der motivational /verhaltensbedingten Abbrüche ein ziemlich kontinuierlicher Verlauf, Brüche (z.B. nach bestimmten Etappen¹⁸) sind nicht zu verzeichnen. Abb. 11 zeigt den Verlauf.

Abb. 11: Verlauf der motivational / verhaltensbedingten Abbrüche



N=23881 Teilnehmer aus 310 Maßnahmen der Begleitforschung

Legende: Ordinate: 1,0 entspricht 100% aller Abbrecher aus o.g. Gründen, Abszisse: Maßnahmedauer in Wochen

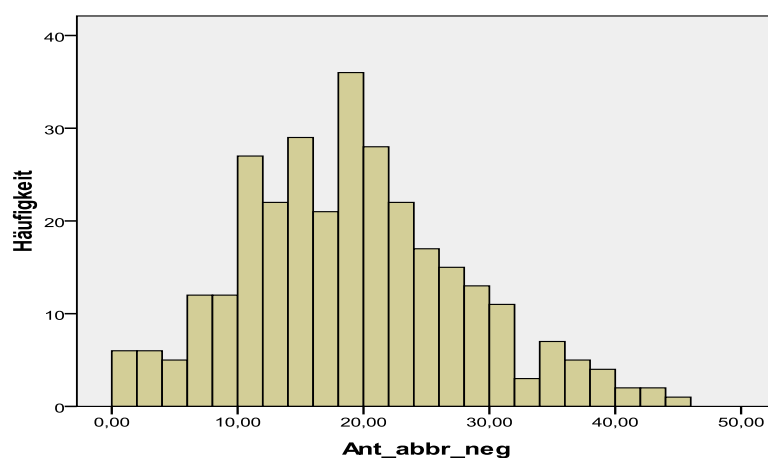
¹⁷ Beispiele für vertragswidriges Verhalten: unentschuldigtes Fehlen, Drogenkonsum, Diebstahl etc.

¹⁸ Eine ursprüngliche Annahme vermutete z.B. ein gehäuftes Auftreten von Abbrüchen während oder nach der Eignungsanalyse

Aussagen zur Anzahl potentieller Teilnehmer, die eine Maßnahme, obwohl dafür eingeplant, nicht angetreten haben, sind nicht möglich. Demzufolge können auch keine Gründe für den Nichtantritt benannt werden.

Im Durchschnitt brechen gut 19% aller Teilnehmer eine Maßnahme vorzeitig aus Motivations-/ Verhaltensgründen ab, über alle Maßnahmen variiert dieser Anteil zwischen 0% und 44%. Die Durchschnittswerte der neuen und der alten Bundesländer unterscheiden sich nur im Nachkommabereich, sie liegen in beiden Fällen bei rd. 19%.

Abb. 12: Häufigkeitsverteilung: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme



Legende: Ant_abbr_neg: Anteil an Abbrüchen aus Motivations-/Verhaltensgründen je Maßnahme

Um Einflussfaktoren auf die Höhe des Anteils an vorzeitigem Austritten aufgrund mangelnder Motivation bzw. Fehlverhaltens auf der Maßnahmeebene zu identifizieren, wurden sowohl Merkmale der Maßnahmekomposition als auch Strukturmerkmale der Bildungsträger in eine lineare Regression einbezogen. Dabei erwiesen sich die Merkmale Migrationshintergrund und Region (ABL/NBL) als problematisch für die Interpretation. Obwohl stark miteinander korreliert, liegt keine so große Kollinearität vor, dass eines von ihnen aus der Analyse ausgeschlossen werden muß. Sie führen aber je nach Ein- oder Ausschluss zu unterschiedlichen Schätzergebnissen (vgl. Übersicht 6, Modell 1 bis 3). Deshalb wurden zusätzlich Regressionen für die alten und neuen Bundesländer getrennt gerechnet, deren Ergebnisse die Vermutung nahelegen, dass bei den Effekten zum Migrationshintergrund die ostdeutschen Maßnahmen im Gesamtmodell durchschlagen (obwohl dort weit geringere Migrantenanteile vorliegen), während der Regionaleffekt eher von besseren Arbeitsmarktverhältnissen herrühren könnte. Allerdings ist er in dieser Stärke durch die deskriptiven Ergebnisse (ABL wie NBL im Durchschnitt 19%) nicht gedeckt. Die Einbeziehung einer entsprechenden Interaktionsvariablen löste das Problem nicht (vermutlich aufgrund zu kleiner Fallzahlen).

Mit Ausnahme des Modells 5 (dessen Güte aufgrund der kleinen Fallzahl nicht eben gut ist) können prinzipiell auf der Seite der Maßnahmekomposition die Merkmale Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss, Anteil originär benachteiligter Jugendlicher sowie die Teilnehmeranzahl der Maßnahme insgesamt als Einflussfaktoren auf das Abbruchgeschehen identifiziert werden. Darüberhinaus ist das Risiko von Abbrüchen in den alten Bundesländern höher (was an besseren Arbeitsmarktbedingungen liegen könnte). Risikomindernd wirken sich ganz offenkundig Bietergemeinschaften aus - möglicherweise deshalb, weil sie ein breiteres Berufsfeldspektrum anbieten können. Betreuungsqualität und Männeranteil zeigen nur in den Modellen 2 und 3 nachweisbare Effekte.

Übersicht 6: Einflussfaktoren auf den Anteil motivationsbedingter Abbrüche

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4 ¹⁾	Modell 5 ²⁾
Anteil Rehabilitanden	0,057	0,057	-0,057	0,039	-0,031
Anteil an TN ohne Schulabschluss	0,104***	0,091**	0,092**	0,161***	0,098
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII	0,013	0,013	-0,005	-0,002	-0,017
Anteil TN mit Migrationshintergrund	0,071**		0,094***	0,058	0,452***
Anteil originär Benachteiligter	0,107***	0,106***	0,104***	0,134***	-0,015
Anteil Männer	0,049	0,053*	0,051*	0,051	0,016
Anteil an Teilnehmern über 20Jahre	0,086	0,077	0,090	0,080	0,113
TN-Zahl der MN	0,032**	0,031**	0,032**	0,033**	0,025
Maßnahme in ABL	2,454	4,029***			
hohe Betreuungsqualität*	-2,511	-2,714*	-2,756*	-2,700	-1,519
Gehaltseinsparungen	0,074	0,061	0,056	0,048	0,228
Maßnahme in Bietergemeinschaft	-1,965*	-1,984*	-2,009**	-1,844	-3,615*
N	306	306	306	233	73
R2korr	0,116	0,106	0,113	0,155	0,059

¹⁾ nur Maßnahmen in alten Bundesländern

²⁾ nur Maßnahmen in neuen Bundesländern

* zur Betreuungsqualität vgl. Anlage 5

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten), Trägerbefragung

Diese Ergebnisse korrespondieren im wesentlichen mit jenen aus logistischen Regressionsanalysen auf Individualebene, die ebenfalls einen fehlenden Schulabschluss, die Zugehörigkeit zur Gruppe der originär benachteiligten Jugendlichen, die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht sowie die alten Bundesländer als Maßnahmeort als Einflussfaktoren auf das individuelle Abbruchrisiko ausweisen. Das Problem der Überlagerung von Migrationshintergrund und Regionalzugehörigkeit trat auch hier auf (die Ergebnisse werden an anderer Stelle publiziert).

6.2.3. Betreuung der Jugendlichen durch die Bildungsbegleiter

Zur Betreuung der Jugendlichen während der BvB, insbesondere auch während betrieblicher Praktika, sowie zur Existenz entsprechender organisatorischer Richtlinien beim Träger wurden den Bildungsbegleitern eine Reihe an Fragen gestellt.

Übergreifend über die gesamte Maßnahme steht zunächst die Aufgabe des Bildungsbegleiters, im Anschluss an die Eignungsanalyse einen Qualifizierungsplan zu erstellen und diesen im Weiteren fortlaufend zu aktualisieren und dies auch mit den Jugendlichen zu kommunizieren. Hier zeigen sich Schwachstellen. Abgesehen von Aktualisierungsanlässen, die nur bei einem Teil der Jugendlichen auftreten (z.B. bei speziellem sozialpädagogischem Förderbedarf oder nach psychologischen Tests) sind die Bildungsbegleiter prinzipiell zur kontinuierlichen Verlaufs- und Erfolgskontrolle (z.B. bei Ebenenübergang¹⁹ oder Terminfälligkeiten) und deren Dokumentation verpflichtet; die Ergebnisse sollen auch mit den Jugendlichen besprochen werden. Während den Ebenenübergang noch 95% der Bildungsbegleiter im Qualifizierungsplan festhalten, kommunizieren dies nur 88% auch mit den Teilnehmern. Bei fälligen Terminen prüfen und aktualisieren nur 83%, im Falle der Nichteinhaltung von Terminen nur 66% und nur 60% kommunizieren dies auch mit den Jugendlichen. Nach Praktika aktualisieren rd. 82% der Bildungsbegleiter den Qualifizierungsplan, aber nur 75% besprechen dies auch mit den Jugendlichen. Allerdings gibt es auch nur bei rd. 71% der Bildungsträger Vorgaben zum Turnus von Prüfung und Aktualisierung. Rd. die Hälfte der Träger schreibt eine Prüfung der Teilzielerreichung einmal monatlich vor, ein weiteres reichliche Viertel nur bei Bedarf, 15% seltener als einmal monatlich und 6% einmal wöchentlich.

Wurden Ziele nicht erreicht, suchten die Bildungsbegleiter vornehmlich das Gespräch mit den Jugendlichen. Bei einer Rangplatzvergabe von 1 bis 5 in der Rangfolge der ergriffenen Maßnahmen spiegelt sich das dementsprechend wider: Zuerst wurde i.d.R. das Gespräch mit den Jugendlichen gesucht (Rangwert 1,05), danach Rücksprache mit dem Fachpersonal beim Träger gehalten (1,77), erst danach der zuständige Berufsberater kontaktiert (2,69) und ganz zuletzt das Elterngespräch gesucht (mit 2,87 letzter Rangwert).

Eine Reihe von Fragen widmete sich speziell der Betreuung vor, während und nach betrieblichen Praktika. Auch hier existieren noch Verbesserungspotentiale. Nur in 53% der Maßnahmen wurde jedes Praktikum mit den Jugendlichen vorbereitet, in 59% der MN jedes Praktikum nachbereitet (ansonsten wurde im Wesentlichen angegeben, den überwiegenden Teil entsprechend vor- bzw. nachbereitet zu haben).

¹⁹ Ebenenübergang bezeichnet den Wechsel der Qualifizierungsstufe, z.B. von der Grundstufe in die Förderstufe

Beides zugleich fand nur in insgesamt 47% der Maßnahmen statt. Nur ein reichliches Drittel (37%) der Bildungsbegleiter informierte die Praktikumsbetriebe über die individuellen Stärken, aber auch Förderbedarfe der Jugendlichen, rd. 61% taten dies nur in bestimmten Fällen. Konkrete Vorgaben für die Betriebe hinsichtlich der Praktikumsziele machten rd. 31% der Träger immer, rd. 56% in bestimmten Fällen, aber auch rd. 11% gar nicht.

6.2.4. Einsatz von Qualifizierungsbausteinen

Da es sich bei den Qualifizierungsbausteinen um einen relativ neuen Ansatz der Benachteiligtenförderung handelt, sollen sie eingangs zunächst kurz vorgestellt werden:

Das Konzept der Qualifizierungsbausteine fand 2003 gemeinsam mit dem der Berufsausbildungsvorbereitung Aufnahme in das Berufsbildungsgesetz (BBiG). § 69 BBiG legt fest, dass die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen kann, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine QB).

In der Berufsausbildungsbescheinigungsverordnung (BAVBVO)²⁰ werden QB durch folgende Merkmale bestimmt (vgl. auch Kramer/Pless 2006):

Ein Qualifizierungsbaustein

- vermittelt Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit
- befähigt zur Ausübung von Tätigkeiten, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung sind
- hat einen klaren und verbindlichen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan einer Ausbildungsordnung
- ist eine inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheit
- umfasst eine Dauer von mindestens 140 und höchstens 420 Zeitstunden
- schließt mit einer Leistungsfeststellung und einem Kompetenznachweis ab.

²⁰ BAVBVO: Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung, Bundesgesetzblatt Jg.2003, Teil I, Nr 36 v. 16.7.03

Qualifizierungsbausteine richten sich vornehmlich an lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt²¹. Sie sollen die Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt verbessern und so den Zugang zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erleichtern (vgl. GPC 2004).

Sowohl vom Bundesinstitut für Berufsbildung als auch von den Kammern wurden bereits zahlreiche Qualifizierungsbausteine entwickelt. Darüber hinaus können Anbieter (Bildungsträger) auch selbst Qualifizierungsbausteine nach den Vorgaben der BAVBVO entwickeln, die hinsichtlich der Einhaltung dieser Vorgaben von den zuständigen Stellen, i.d.R. von den Kammern, zertifiziert werden müssen.

Mit Einführung des neuen Fachkonzepts BvB wurde die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen integraler Bestandteil berufsvorbereitender Angebote der Bundesagentur für Arbeit. In der Beschreibung der Qualifizierungssequenz „Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten“ wird in den Verdingungsunterlagen zur Ausschreibung der BvB- Maßnahmen dezidiert darauf verwiesen, dass dies erstens grundsätzlich in Betrieben erfolgen soll und als zentrales Element zweitens die Qualifizierungsbausteine dienen sollen. Die Kombination dieser beiden Forderungen erweist sich als ausgesprochen problematisch.

Bei der Frage, zu welchen Anteilen Qualifizierungsbausteine in Betrieben oder beim Träger durchgeführt wurden²², ergibt sich für die Varianten mit mindestens hälftiger betrieblicher Beteiligung folgendes Bild:

²¹ Darin besteht auch einer der gravierendsten Unterschiede zu den sog. Ausbildungsbausteinen (vgl. Grunwald 2009, GPC 2009), die nicht der Berufsausbildungsvorbereitung, sondern der Ausbildung selbst dienen und sich damit an ausbildungsreife Jugendliche (bevorzugt Altbewerber) wenden.

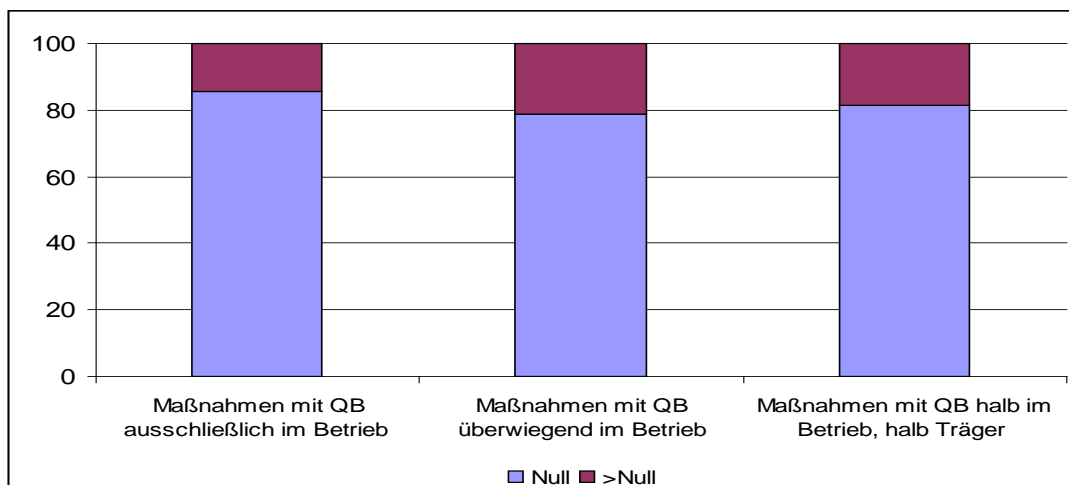
²² Wortlaut der Frage: Zu welchen Anteilen führten Sie Qualifizierungsbausteine an folgenden

Orten durch:

QB ausschließlich in der Bildungsstätte	ca.... %
QB ausschließlich im Betrieb	ca.... %
QB überwiegend in der Bildungsstätte in Kooperation mit Betrieb	ca. ...%
QB überwiegend im Betrieb in Kooperation mit der Bildungsstätte	ca. ...%
QB jeweils etwa zur Hälfte in Betrieb und Bildungsstätte	ca. ...%

100%

Abb. 13: Anteil von Maßnahmen mit betrieblich vermittelten QB (ganz oder teilweise)



N=287 Bildungsträger mit Angaben zu Qualifizierungsbausteinen

Lesebeispiel: Balken 1: Nur in 14% aller Maßnahmen konnten QB komplett im Betrieb vermittelt werden, in den restlichen 86 % der Maßnahmen hingegen gelang es nicht, einen oder mehrere QB komplett im Betrieb vermitteln zu lassen

Bei 86% der Maßnahmen konnten demnach gar keine Bausteine ausschließlich im Betrieb realisiert werden. Nur in den restlichen 14% der Maßnahmen konnte zumindest ein Teil - und zwar im Durchschnitt etwa ein Viertel - aller Qualifizierungsbausteine komplett im Betrieb vermittelt werden. Bei möglichen Mischformen zwischen betrieblicher und trägerseitiger Vermittlung sieht die Lage nicht wesentlich besser aus (vgl. Abb 13).

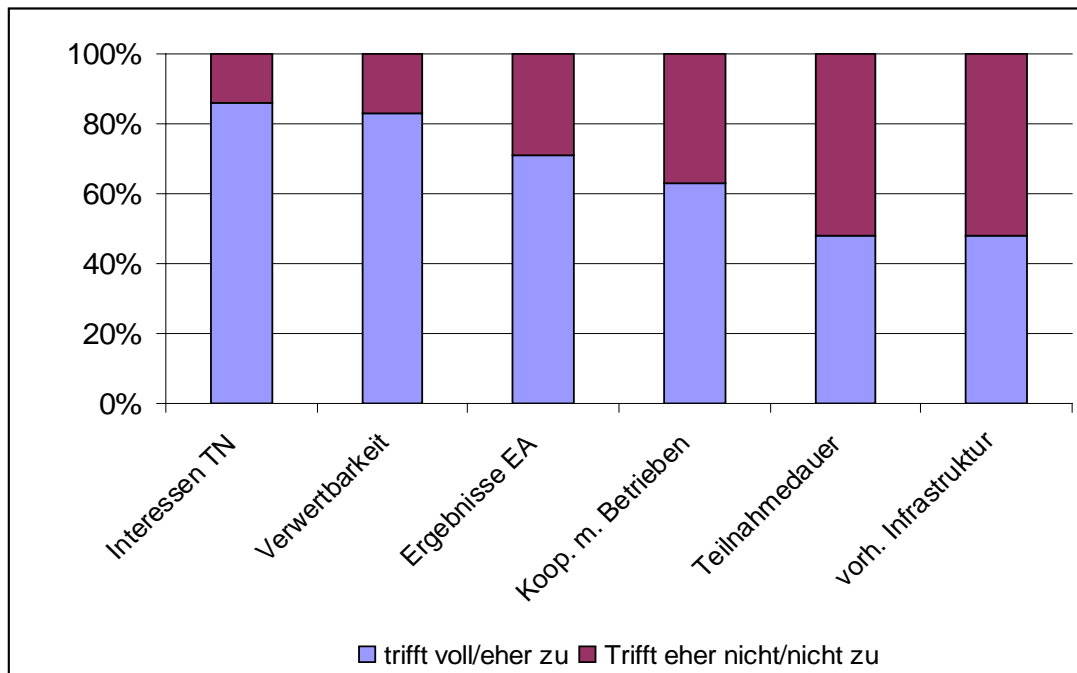
Mehr als ein Drittel der Bildungsträger hingegen war gezwungen, alle Qualifizierungsbausteine ausschließlich in ihren Einrichtungen zu vermitteln (nicht in Abb.13 dargestellt).

Dies lässt nur die Schlussfolgerung zu, dass sich die Forderung des Fachkonzepts nach der vorrangigen Vermittlung der Qualifizierungsbausteine in Betrieben aufgrund der fehlenden Mitwirkung seitens der Betriebe kaum umsetzen lässt. Nach Einschätzung der Bildungsbegleiter liegt das an der mangelnden Bereitschaft der Betriebe, die Art des Einsatzes der Jugendlichen während des Praktikums nach den Rahmenregeln der Qualifizierungsbausteine zu gestalten.

Da die Suche nach Praktikumsplätzen durchaus aufwendig und mit einer Reihe von Problemen verbunden ist (vgl. Kap. 6.2.6.), wird es wahrscheinlich auch kaum möglich sein, auf die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen zu dringen.

Hinsichtlich der Entscheidung, welche Qualifizierungsbausteine den Jugendlichen angeboten werden, stehen in erster Linie die Interessen der Teilnehmer sowie eine angenommene spätere Verwertbarkeit für das Bewerbungsverfahren im Mittelpunkt (vgl. Abb.14).

Abb. 14: Kriterien für Auswahl an Qualifizierungsbausteinen



N=287 Bildungsträger (BBGI) mit Angaben zu Qualifizierungsbausteinen

Zu kommentieren sind v.a. noch zwei weitere Befunde:

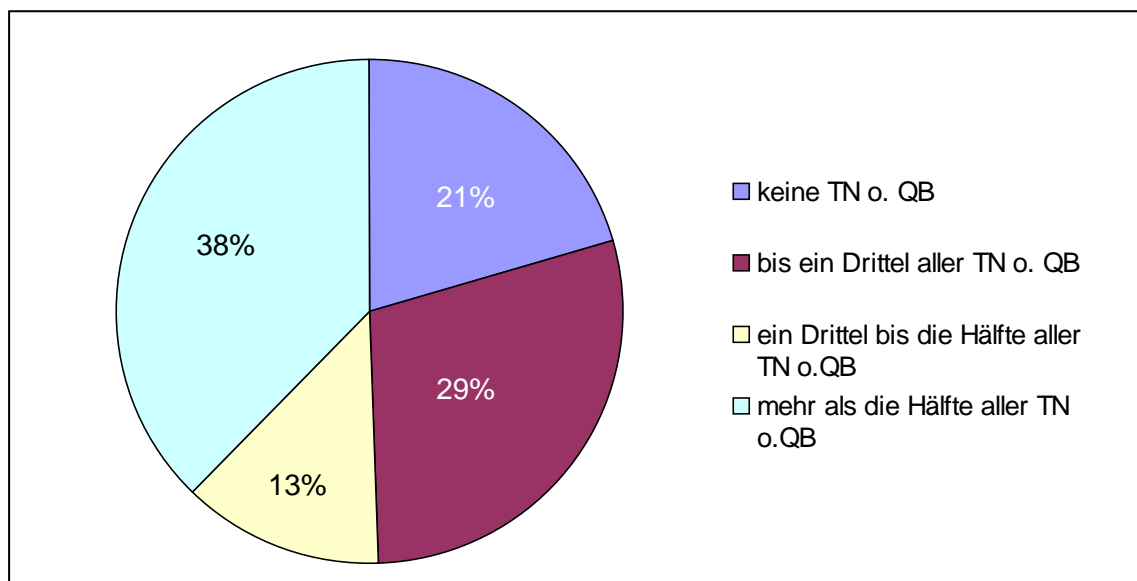
Dass erstens die Ergebnisse der Eignungsanalyse nur für durchschnittlich zwei Drittel der Bildungsträger ein Auswahlkriterium darstellen, liegt vermutlich daran, dass für einen Teil der Teilnehmer zwar in der Eignungsanalyse die Kompetenzen erhoben wurden, die beruflichen Neigungen der Jugendlichen aber noch nicht feststehen. In diesem Fall wird vermutlich die Phase der Berufsorientierung im Rahmen der Grundstufe erst abgewartet. Insofern ist dieses Ergebnis nicht kritisch zu bewerten.

Im Gegensatz dazu ist der zweite Befund eher problematisch: Bei rd. der Hälfte der Bildungsträger wirken die vorhandene Infrastruktur und das verfügbare Personal offenbar einschränkend auf die Auswahlmöglichkeiten. Die Frage, ob vorhandene Infrastruktur und Personal ein Kriterium für die Auswahl der Qualifizierungsbausteine darstellen, bejahte immerhin fast die Hälfte aller Bildungsbegleiter. Dieser Befund lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass in den BvB-Maßnahmen in Abhängigkeit von der Teilnehmerzahl zwischen 3 und 7 Berufsfeldern eingekauft werden, für die der Träger eigene Werkstätten und Ausbildungspersonal vorhalten muss. Bei Qualifizierungswünschen einzelner Teilnehmer außerhalb der bereitgestellten Berufsfelder sind die Bildungsträger gehalten, durch die enge Zusammenarbeit mit Betrieben die zusätzlich benötigten Berufsfelder zu erschließen. Die Schwierigkeiten, Betriebe in die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen einzubinden, wirken sich hinsichtlich der Umsetzung von QB besonders einschränkend aus.

Unter anderem wirkt der Umstand, dass die vorhandenen Ressourcen bei der Hälfte aller Maßnahmen einschränkend wirken, die Frage auf, ob alle bzw. wie viele und welche Teilnehmer Qualifizierungsbausteine erwerben konnten. Die zugrundeliegende Frage an die Bildungsbegleiter erhob die jeweiligen Anteile an Teilnehmern in der Maßnahme, die entweder keinen, nur einen oder mehrere QB erworben haben²³.

Analysiert man nur nach dem Anteil der Teilnehmer in der Maßnahme, die ohne QB geblieben sind, ergibt sich folgende Verteilung:

Abb. 15: Maßnahmen nach Anteilen an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteinen



N=287 Bildungsträger (BBGI) mit Angaben zu Qualifizierungsbausteinen

In jeder fünften Maßnahme haben alle Teilnehmer einen oder mehrere QB erwerben können (=keine Teilnehmer ohne QB). In 29% der Maßnahmen blieben bis zu einem Drittel aller Teilnehmer ohne QB, in weiteren 13% zwischen einem Drittel und der Hälfte und in mehr als einem Drittel aller Maßnahmen, das sind immerhin 107 Maßnahmen, blieb mehr als die Hälfte der Teilnehmer ohne QB (in 57 davon blie-

²³ Die Frage lautete: Zu welchen Anteilen setzten Sie in der ausgewählten Maßnahme

2006/2007 Qualifizierungsbausteine ein?

Anteil TN ohne QB	ca. ... %
Anteil TN mit einem QB	ca. ... %
Anteil TN m. mehreren QB	ca. ... %

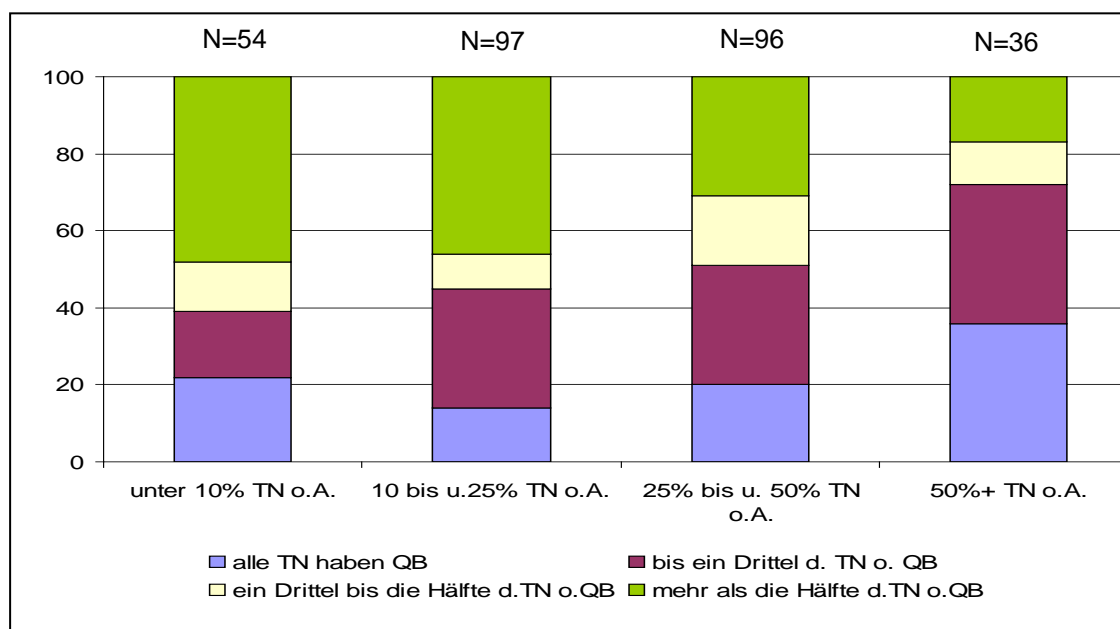
Σ 100%

ben sogar zwischen 80 und 100% der Teilnehmer ohne Qualifizierungsbaustein). Insgesamt konnte im Durchschnitt rd. ein Drittel aller Teilnehmer (35%) keinen Qualifizierungsbaustein erwerben.

Dieser Befund induziert die Frage nach Zusammenhängen mit der Teilnehmerstruktur, insbesondere danach, ob ggf. wegen zu hoher Anforderungen ein fehlender Schulabschluss dem Erwerb eines Qualifizierungsbausteines entgegensteht.

Die Analyse zunächst auf der rein deskriptiven Ebene zeigt, dass offensichtlich genau der umgekehrte Fall vorliegt: Maßnahmen mit einem geringen Anteil (bis unter 25%) an Jugendlichen ohne Schulabschluss weisen die größten Anteile an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteine auf, während umgekehrt in Maßnahmen mit hohem Anteil Geringqualifizierter die geringsten Anteile an Teilnehmern ohne QB vorkommen.

Abb. 16: Maßnahmen nach Anteilen an TN ohne Abschluss (o.A.) und ohne QB



Lesebeispiel Abb. 4:

Von den 54 Maßnahmen, in denen weniger als 10% der Teilnehmer keinen Schulabschluss hatten (vgl. erster Balken in Abb. 4) konnten in 22% der Maßnahmen alle Teilnehmer einen oder mehrere QB erwerben, bei weiteren 17% blieb nur bis zu ein Drittel der Teilnehmer ohne QB. In fast der Hälfte (48%) dieser 54 Maßnahmen blieb mehr als die Hälfte der Teilnehmer ohne Qualifizierungsbaustein.

Je mehr Teilnehmer ohne Schulabschluss in der Maßnahme sind, umso größer wird der Anteil an Jugendlichen mit Qualifizierungsbausteinen. Damit wird die im Konzept der Qualifizierungsbausteine vorrangig vorgesehene Zielgruppe der benachteiligten, noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen wohl relativ gut erreicht (auf individueller Ebene kann diese Verteilung wegen fehlender Fragen zum Thema QB in der Personenbefragung nicht untersetzt werden).

Gleichzeitig legt das eingangs vorgestellte Ergebnis zum Vermittlungsort die Annahme nahe, dass dies nicht in betrieblichen Praktika, sondern beim Träger erreicht wird. Damit wäre auch die Konzentration der Vermittlung von QB auf niedrigqualifizierte Teilnehmer so zu erklären, dass schulisch besser gebildete Jugendliche in höherem Maße betriebliche Praktika wahrnehmen können und - da sich die Betriebe bei der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen kaum engagieren – aus diesem Grunde keine QB erwerben. Eine Gegenüberstellung der Adressierung von Qualifizierungsbausteinen und Praktika anhand linearer Regressionsmodelle folgt in Kapitel 6.2.7, zuvor sollen Ergebnisse rund um das Thema Praktikum vorgestellt werden.

6.2.5. Betriebliche Praktika

Wie bereits eingangs in der Beschreibung des NFK erwähnt, nehmen betriebliche Praktika einen zentralen Stellenwert in der Förderung der benachteiligten Jugendlichen ein. Neben der praxisnahen Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten zielt dieser betriebliche Teil der BvB auf einen „Klebeeffekt“, d.h. die Hoffnung, dass Betriebe nach einer Phase des unverbindlichen Kennenlernens eher geneigt sind, einen benachteiligten Jugendlichen in eine Ausbildung zu übernehmen.

Aus diesem Grunde wurden die Bildungsträger darum gebeten, in dem zu erstellenden Statistikmeldeblatt nicht nur die Anzahl und Dauer der absolvierten Praktika je Teilnehmer einzutragen, sondern darüber hinaus auch erstens anzugeben, wie viele dieser Praktika als erfolgreich einzuschätzen waren (im Sinne des angestrebten Erfolges, der durchaus auch z.B. in „weichen“ Faktoren wie dem Nachweis von Pünktlichkeit bestehen konnte), sowie zweitens anzugeben, ob im Falle einer Einmündung in eine betriebliche Ausbildung diese im Praktikumsbetrieb erfolgte.

Insgesamt haben von den rd. 24 Tausend Teilnehmern der Begleitforschungskohorte knapp 20 Tausend ein oder mehrere Praktika absolviert, rd. viertausend hingegen konnten keine betriebliche Phase realisieren. Im Durchschnitt haben die Teilnehmer zwei Praktika durchlaufen, die durchschnittliche Dauer betrieblicher Praktikumsphasen lag bei 15 Wochen.

Anzahl und Dauer betrieblicher Praktika variieren dabei mit dem Teilnehmertyp. Während marktbenachteiligte Jugendliche (Bewerber z. 30.09.06) im Schnitt 2,3 Praktika mit durchschnittlich knapp 17 Wochen Dauer absolvieren konnten, sind dies sowohl bei (i.d.R. lernbehinderten) Rehabilitanden als auch bei lernbeeinträchtigten und/oder sozial benachteiligten Jugendlichen nur durchschnittlich 1,9 Praktika mit rd.15 Wochen durchschnittlicher Dauer.

Reichlich zwei Drittel (rd.69%) aller Teilnehmer mit absolvierten Praktika konnten alle Praktika erfolgreich durchlaufen, in knapp einem Drittel der Fälle (5779 bzw. 30,3%) waren hingegen nicht alle Praktika erfolgreich, 1651 von diesen Teilnehmern haben sogar keines ihrer Praktika erfolgreich beenden können.

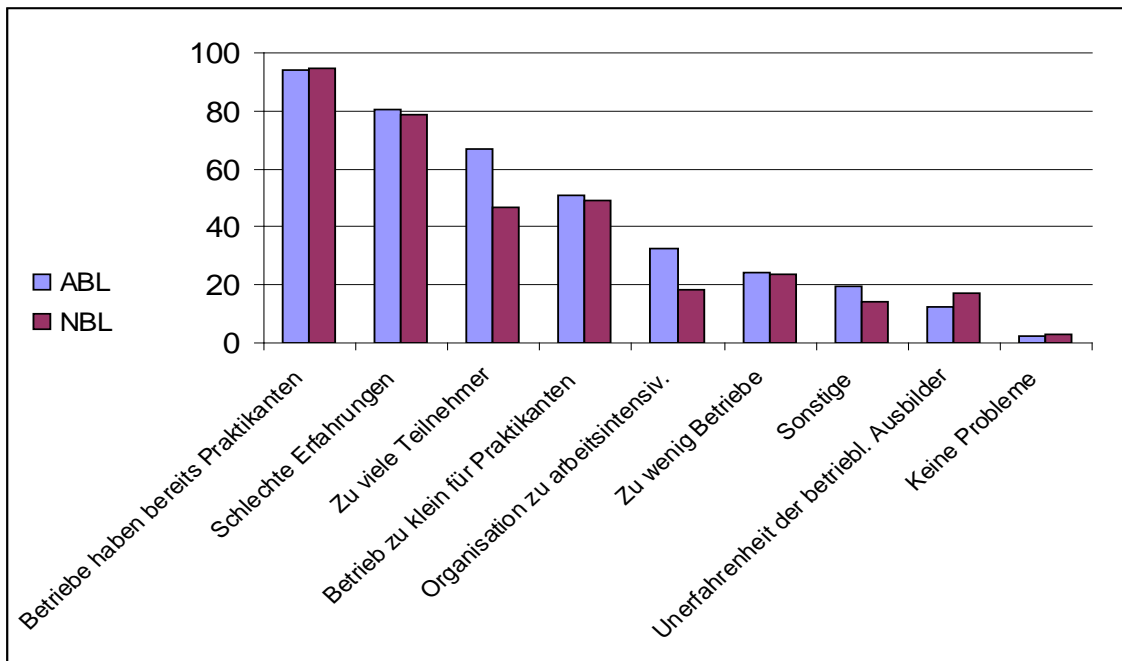
Von den knapp 20 Tsd. Jugendlichen, die ein oder mehrere Praktika durchlaufen haben, konnten rd. fünftausend (knapp 26%) eine Ausbildung im Praktikumsbetrieb aufnehmen. Bezogen auf 6.383 Übergänge in betriebliche Ausbildung insgesamt (d.h. ohne außerbetriebliche (BaE) und schulische Ausbildung, Basis Trägerangaben), stellen diese rd. fünftausend Fälle allerdings einen Anteil von knapp 79% dar. Damit kann resümiert werden, dass zwar bei weitem nicht jedes Praktikum in eine Ausbildung führt, ein Übergang in betriebliche Ausbildung aber, wenn überhaupt, dann am ehesten über ein Praktikum gelingt (dazu mehr unter Kap.6.3).

6.2.6. Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen

Um möglichst jedem Jugendlichen betriebliche Praktikumsphasen ermöglichen zu können, ist eine aufwändige Akquisearbeit erforderlich. Im Durchschnitt mussten die Bildungsbegleiter für einen Praktikumsplatz fünf Betriebe ansprechen (ABL: 4,7; NBL: 4,5). 94% der Bildungsträger sehen die Ursachen für die Probleme darin, dass die Betriebe bereits Praktikanten haben (möglicherweise gibt es hier Überschneidungen mit Plätzen für die Einstiegsqualifizierung), für 79% sind auch schlechte Erfahrungen der Betriebe mit Praktikanten eine Ursache für die Schwierigkeiten bei der Akquise (vgl. Abb. 17). 67% der west-, aber nur 47% der ostdeutschen Träger reklamieren zudem, dass zu viele Teilnehmer in bestimmten Branchen untergebracht werden müssen. Nur ganze 8 Bildungsträger hatten keine Schwierigkeiten bei der Akquise von Praktikumsplätzen.

Hinsichtlich der Ausbildungsplatzakquise ist die Situation offenkundig noch schwieriger. Nur 39% der Bildungsträger waren überhaupt in der Lage, anzugeben, wie viele Betriebe im Durchschnitt für einen Ausbildungsplatz angesprochen werden mussten. Diese Bildungsträger gaben an, durchschnittlich zwölf Betriebe für einen Ausbildungsplatz ansprechen zu müssen. Die Probleme bei der Ausbildungsplatzakquise ähneln z.T. jenen bei der Suche nach Praktikumsplätzen. Ein neuer Aspekt kommt hier allerdings dazu: Fast alle (90%) Bildungsbegleiter beklagen, dass die Betriebe für die Aufnahme eines benachteiligten Jugendlichen finanzielle Unterstützung erwarten (unabhängig von Art und Schwere seiner Benachteiligung).

Abb. 17: Probleme bei der Akquise von Praktikumsplätzen



N=300 Bildungsträger mit Angaben zur Praktikumsplatzakquise

Ansonsten konstatieren 70% der Träger ähnlich wie bei den Praktikumsplätzen, dass die Betriebe schlechte Erfahrungen mit Azubi beklagen, ebenfalls 70% erhielten die Aussage, dass der Betrieb bereits Praktikanten habe, 65% geben eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu Protokoll.

Es ist angesichts der Tatsache, dass dieses Ergebnis in einer Zeit konjunkturellen Aufschwungs erhoben wurde, durchaus zu befürchten, dass sich die Probleme der Träger bei der Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen unter Rezessionsbedingungen verschärfen werden.

Befürchtungen, Bildungsträger könnten Jugendliche wegen vermeintlich schnelleren Erfolgs vermehrt in Beschäftigung vermitteln (z.B. Eckert 2004), haben sich nicht bewahrheitet. Der Anteil der Teilnehmer, die in Beschäftigung eingemündet sind, liegt bei unter 5% und damit nicht höher als früher.

6.2.7. Qualifizierungsbausteine versus Praktika

6.2.7.1. Determinanten des Erwerbs bzw. Nichterwerbs von Qualifizierungsbausteinen

Zunächst sollen die deskriptiven Befunde aus Kap. 6.2.4. und 6.2.5. hinsichtlich der unterschiedlichen Adressierung von Praktika und Qualifizierungsbausteinen multivariat untersucht werden. Dazu werden verschiedene Regressionsmodelle vorgestellt, in die neben soziodemografischen Merkmalen bezogen auf die Maßnahmekomposition (also jeweils Anteile von Teilnehmern mit diesen Merkmalen) auch schrittweise andere Struktur- sowie Trägermerkmale einbezogen wurden (vgl. Übersicht 7). Ausgangspunkt ist die Annahme, dass der Anteil an Teilnehmern **ohne** Qualifizierungsbaustein je Maßnahme umso kleiner ist, je höher der Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss in der Maßnahme ist bzw. umso größer, je höher der Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlich vielen Praktika bzw. überdurchschnittlich langer Praktikumsdauer ausfällt (vgl. Kap. 6.2.4.). Abhängige Variable ist demnach der Anteil an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbaustein.

Als erklärende Variable wurden neben den praktikumsbezogenen Merkmalen (Anteil an Teilnehmern mit zwei und mehr Praktika sowie Anteil an Teilnehmern mit einer überdurchschnittlich langen Gesamtpraktikumsdauer von über 15 Wochen) sowie anderen soziodemografischen Merkmalen der Maßnahmestruktur auch die Qualität der Praktikumsbetreuung (Operationalisierung vgl. Anlage 5), die Gesamtteilnehmerzahl sowie entweder im Vorfeld oder im Verlauf der Maßnahme vorgenommene Gehaltseinsparungen seitens der Bildungsträger aufgenommen. Sie wurden einbezogen, um die Wirkung ggf. unzureichend vorhandener Ressourcen zu analysieren. Des Weiteren fand der Durchführungsort der Maßnahme als Regionalvariable Eingang in die Modelle (alte/neue Bundesländer).

Dabei erweisen sich vor allem die in Modell 4 einbezogenen Struktur- und Trägermerkmale als wesentliche Einflussfaktoren auf die Anteile an Jugendlichen ohne Qualifizierungsbausteine in der Maßnahme. Die in den ersten Modellen noch sichtbaren Effekte soziodemografischer Komposition (jeweils Anteile an Teilnehmern ohne Schulabschluss, mit Migrationshintergrund sowie aus Rechtskreis SGB II) verlieren ihren Einfluss bei Einbeziehung der Merkmale Durchführungsort, Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlichen Praktikumsdauern, Gehaltseinsparungen seitens der Träger sowie der Qualität der Praktikumsbetreuung.

Übersicht 7: Regressionsmodelle für die Verteilung von QB

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteine (N=287 Maßnahmen)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,141**	-0,101	-0,045	-0,053
Anteil TN mit Migrationshintergrund	0,345***	0,184***	0,087	0,09
Anteil Rehabilitanden	0,08	0,007		
Anteil Abbrecher aus Motiv./Fehl.	0,016	-0,004		
Anteil marktbenachteiligte Jgd.	0,015	0,05		
Anteil Männer	-0,018	-0,052		
Anteil TN mit zwei und mehr Praktika		0,059	0,014	
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII		-0,328***	-0,085	-0,082
TN-Zahl der MN			0,055	0,056
Maßnahme in ABL			0,281***	0,266***
Anteil TN mit Praktika >15 Wochen ²⁴			0,171***	0,168***
Gehaltseinsparungen vorgenommen ²⁵				0,012**
Betreuungsqualität Praktikum gut ²⁶				-0,119**
R2korr	0,075	0,083	0,111	0,136

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten) , Trägerbefragung

²⁴ Die durchschnittliche Gesamt-Praktikumsdauer je Teilnehmer liegt bei 15 Wochen

²⁵ Die Bildungsträger wurden sowohl zu Beginn als auch nach Ende der Maßnahme dazu befragt, ob für die Kalkulation des Angebotspreise bzw. die Durchführung der Maßnahme verschiedene Einsparungen vorgenommen werden mussten. In der in die Regression aufgenommenen dummy-Variablen sind nur Gehaltseinsparungen berücksichtigt aufgrund der Annahme, dass diese negative Folgen für Auswahl und Anzahl des vorhandenen Personals hat (vgl. Kap.5.1.4.).

²⁶ Das Merkmal Betreuungsqualität wurde anhand einer Kombination aus mehreren Fragen zur Betreuung während betrieblicher Praktika gebildet. Wurde jedes Praktikum individuell vor- und nachbereitet und in jedem Fall die Praktikumsbetriebe über Stärken und Schwächen der Jugendlichen informiert, wurde hier 1 gut codiert, ansonsten 0 weniger gut.

Damit sind zunächst folgende vier Einflussfaktoren auf den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen identifiziert:

1. Findet eine Maßnahme in den alten Bundesländern statt, ist der Anteil an Jugendlichen, die ohne Qualifizierungsbaustein bleiben, höher als bei einer vergleichbaren Maßnahme in den neuen Ländern.

Da die Praktikumsdauern und die Praktikumsanzahl kontrolliert wurden, kann dieser Effekt nicht auf eine etwaig schwierigere Praktikumsplatzakquise zurückgeführt werden - die regionalen Unterschiede hinsichtlich der durchschnittlich anzusprechenden Betriebe zur Gewinnung eines Praktikumsplatzes sind auch nicht gravierend. Woraus dieser eigenständige Ost/West-Effekt resultiert, ist mit den vorhandenen Daten nicht zu klären.

2. Je mehr Maßnahmeteilnehmer überdurchschnittliche Praktikumsdauern aufweisen, desto größer wird der Anteil an Jugendlichen in der Maßnahme, die ohne QB bleiben. Dies entspricht der Annahme, die nach den oben dargestellten Befunden zur Beteiligung von Betrieben bei der Vermittlung der Qualifizierungsbausteine sowie der Konzentration auf die Gruppe der Niedrigqualifizierten getroffen wurde. Sie wurde durch die Regressionsanalysen verifiziert.
3. Findet eine Maßnahme bei einem Bildungsträger statt, der entweder im Vorfeld der Maßnahme (für den Angebotspreis) oder während ihrer Durchführung (zum Einhalten des Angebotspreises) Gehaltseinsparungen vorgenommen hat, ist der Anteil an Teilnehmern ohne QB größer als bei Trägern, die entweder gar nicht oder nur an Sachkosten gespart haben. Da alle Bildungsträger die gleichen Anforderungen hinsichtlich des Umfangs und der Qualifikation des eingesetzten Personals erfüllen müssen, lässt sich dieser Befund aus den vorliegenden Daten nicht ohne weiteres erklären. Denkbare Erklärungsansätze könnten Personalfluktuationen vor oder während der Maßnahme sein, die sich hinsichtlich der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen negativ ausgewirkt haben.
4. Obwohl mit den vorhandenen Personalressourcen vermutlich im Zusammenhang stehend, weist die Qualität der Praktikumsbetreuung einen eigenständigen Erklärungsbeitrag auf. Offenkundig ist die Konzentration auf die Betreuung der Jugendlichen während der Praktika der Vermittlung von QB nicht dienlich. Da der Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss im Modell kontrolliert wird, kommt auch als Erklärung hierfür die Zusammensetzung der Teilnehmer nicht in Frage.

6.2.7.2. Einfluss von Qualifizierungsbausteinen sowie überdurchschnittlicher Praktikumsdauern auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung

Nachdem sich als ein wesentlicher Befund herauskristallisiert hat, dass Praktika und Qualifizierungsbausteine in der Praxis eher alternativ als integrativ gehandhabt werden (können) und damit für letztgenannte ein Klebeeffekt über betriebliche Einsätze hier eher nicht zu erwarten ist, stellt sich die Frage, ob die Qualifizierungsbausteine in anderer Weise zu einer besseren Integration beitragen. Die zugrundeliegende Erwartung für das im Konzept genannte Ziel der besseren Integrationsaussichten besteht darin, dass potentielle Beschäftiger anhand des Zertifikats erkennen können, welche beruflichen Grundkompetenzen der Ausbildungsinteressent bereits beherrscht, und ihn so für eine Ausbildung attraktiver machen.

Daher soll anhand multivariater Analysen die unter 6.2.4. getroffene Annahme geprüft werden, dass Jugendliche mit (vornehmlich beim Träger vermittelten) Qualifizierungsbausteinen schlechtere Übergangschancen haben als Teilnehmer mit intensiven Praktikumsphasen.

Der Einfluss von Qualifizierungsbausteinen auf Übergänge in betriebliche Ausbildung kann auf zwei Wegen analysiert werden: Erstens auf der Aggregatebene der Maßnahmen anhand verknüpfter Daten aus den Teilnehmerinformationen, die die Träger der 312 Maßnahmen erhoben haben, mit den Angaben aus der Trägerbefragung zu Qualifizierungsbausteinen. Abhängige Variable ist hierbei der Anteil der Teilnehmer mit Übergang in eine betriebliche Ausbildung, basierend auf den Informationen, die die Bildungsträger zum Verbleib der Teilnehmer nach Maßnahmeaustritt gemeldet haben.

Auf der individuellen Ebene als zweitem Weg sind die Analysemöglichkeiten eingeschränkt, da der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen in der persönlichen Befragung nicht erhoben wurde. Trotzdem war eine Schätzung möglich, da allen persönlich befragten Teilnehmern aus Maßnahmen, in denen anhand der Angaben der Bildungsbegleiter alle Jugendlichen mindestens einen QB erwerben konnten sowie allen befragten Teilnehmern aus Maßnahmen, in denen kein Jugendlicher einen Qualifizierungsbaustein erwerben konnte, ein entsprechendes Merkmal QB ja oder nein zugeordnet werden konnte. Insgesamt sind das in den 312 Maßnahmen von 2000 persönlich befragten Jugendlichen noch 324 Fälle.

a Schätzung auf Maßnahmeebene

Geschätzt wurden zwei Regressionsmodelle: Ein Modell, das nur Maßnahmen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Niedrigqualifizierten einbezieht²⁷, um eventuelle Effekte von QB bei vergleichbaren Maßnahmen zu testen, sowie ein zweites, das Einflussfaktoren für alle Maßnahmen mit Angaben zu QB schätzt. Um den Einfluss von Qualifizierungsbausteinen auf den Übergang zu prüfen, wurde die Variable ins Positive umgewandelt, d.h., der Anteil an Jugendlichen in der Maßnahme **mit** Qualifizierungsbausteinen als Merkmal einbezogen. Die Ergebnisse zeigt Übersicht 8. Einflussfaktoren auf das Integrationsergebnis insgesamt (also ohne die Einschränkung auf Maßnahmen mit Angaben zu QB) werden unter Einbeziehung weiterer Merkmale unter 6.3. analysiert.

In beiden Modellen lassen sich signifikante Effekte des Anteils an Teilnehmern mit überdurchschnittlich hoher Praktikumsdauer sowie der Qualität der Praktikumsbetreuung nachweisen, während sich für den Anteil an Teilnehmern **mit** Qualifizierungsbaustein(en) kein Einfluss auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung nachweisen lässt. Die Ergebnisse der Regressionsrechnungen zeigen, dass lange betriebliche Praktika tatsächlich eine Brücke in die Ausbildung schlagen. Die Effekte der anderen Variablen, die in der Gesamtbetrachtung unter Kap. 6.3. ebenfalls beobachtet und durch weitere Variable ergänzt werden, sind hinsichtlich des Modells 1 interessant. In Maßnahmen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss verliert der Anteil an Rehabilitanden seine Bedeutung, die Qualität der Praktikumsbetreuung hingegen wird noch wichtiger.

²⁷ Anteil TN ohne Schulabschluss \geq 33%, der Durchschnitt liegt bei 26%,

Übersicht 8: Effekte von Qualifizierungsbausteinen (Anteile von Teilnehmern mit QB) und überdurchschnittlichen Praktikumsdauern (dto.) auf Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung

	Modell 1 ¹⁾	Modell 2 ²⁾
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,199***	-0,286***
Anteil TN mit Migrationshintergrund	-0,182**	0,056
Anteil Rehabilitanden	-0,115	-0,268***
Anteil Teilnehmer mit QB	-0,020	-0,009
Anteil Männer	-0,090*	0,070**
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII	-0,118**	-0,082**
Teilnehmeranzahl der MN	-0,097***	-0,036**
Maßnahme in ABL	10,162***	9,937***
Anteil TN mit Praktika >15 Wochen	0,108***	0,108***
Betreuungsqualität Praktikum gut	3,711**	2,208*
R ² korr	0,443	0,551

1) nur Maßnahmen mit mindestens 33% Teilnehmern ohne Abschluss und Angaben zu QB (N=94)

2) alle Maßnahmen mit Angaben zu QB (N=287)

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten) , Trägerbefragung

b Schätzung auf Individualebene

Abweichend von den bisher genutzten Datenquellen (Befragung der Bildungsträger, Daten der Bildungsträger zu Teilnehmerstrukturen und Maßnahmeverläufen) werden für die Schätzungen auf Individualebene die Daten der Infratest – Personenbefragung (vgl. Kap. 4) genutzt, da sie auch Schulinformationen (insbesondere Abschlussnoten) sowie Daten zum sozialen Hintergrund der Teilnehmer liefern. Die Befragungsdaten wurden ergänzt durch die BA-Geschäftsdaten.

In Anlehnung an die Ergebnisse der Schätzung individueller Einflussfaktoren auf den Übergang in betriebliche Ausbildung (vgl. Dietrich/Plicht 2009), die als wesentliche Hemmnisse einen Abgang aus der allgemeinbildenden Schule vor 2006, die neuen Bundesländer als Maßnahmeort, einen fehlenden Schulabschluss, weibliches Geschlecht, einen niedrigen Notendurchschnitt, einen vorliegenden Rehasstatus sowie eine niedrige Bildung des Vaters auswiesen, wurde das dort genutzte Modell um die Variablen Erwerb von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittliche Praktikumsdauer (>15Wochen) erweitert.

Es wurden zwei Schätzungen vorgenommen: Einmal wurden alle Teilnehmer mit Informationen zum Erwerb bzw. Nichterwerb eines Qualifizierungsbausteins einbezogen sowie zweitens nur Teilnehmer aus den alten Bundesländern.

Wie auf S.54 kurz beschrieben, konnten in die Analysen nur Fälle aus Maßnahmen einbezogen werden, in denen entweder alle Teilnehmer Qualifizierungsbausteine erworben haben oder in denen kein Jugendlicher einen Qualifizierungsbaustein erwerben konnte. Daraus resultiert die relativ geringe Fallzahl von 324 Teilnehmern. Die Ergebnisse der logistischen Regressionen zeigt Übersicht 9.

Danach hat auch auf der Individualebene in beiden Modellen der Erwerb eines oder mehrerer Qualifizierungsbausteine keinen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung im Gegensatz zu einer überdurchschnittlich hohen Praktikumsdauer.

Damit weisen die Analysen sowohl auf der Aggregat- als auch auf der Individual-ebene die gleichen Ergebnisse aus: Betriebliche Praktika haben, zumindest bei längeren Dauern, ganz offenkundig den oft zitierten Klebeeffekt, während der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen den Übergang in betriebliche Ausbildung nicht befördert.

Übersicht 9: Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlicher Praktikumsdauer auf individuelle Übergangschancen in betriebliche Ausbildung

Logistische Regression, abh. Variable: Übergang in betriebliche Ausbildung

	Modell 1 alle	Modell 2 nur ABL
QB vorhanden	-0,124	-0,122
Ref.: Abgangsjahr vor 2005		
Abgangsjahr 2006	0,005	0,24
Abgangsjahr 2005	0,355	0,572
Ref.: Marktbenachteiligt		
Originär benachteiligt	0,024	-0,014
Rehabilitand	-0,706	-0,913
Migrationshintergrund	0,107	0,094
Rechtskreis SGBIII	0,398	0,342
weiblich	0,008	0,082
neue Bundesländer	-2,436***	
Alter	-0,169	-0,071
Ref.: Bildung Vater hoch		
Bildung Vater niedrig	0,426	0,538
Bildung Vater mittel	1,308	1,414
Notendurchschnitt	-0,388	-0,256
Ref.: mittl. Schulabschl.		
Ohne Abschluss	-1,503*	-1,802**
Sonderschulabschluss	-1,147	-1,367
Hauptschulabschluss	-1,437**	-1,585**
Qualifizierter Hauptschulabschluss	0,351	0,056
(Fach-)Hochschulreife	0,802	-0,274
Praktikumsdauer>15 Wochen	1,090***	1,002***
	N= 324	N=251
R2 korr	0,404	0,331

Quelle: Teilnehmerbefragung und BA-Geschäftsdaten

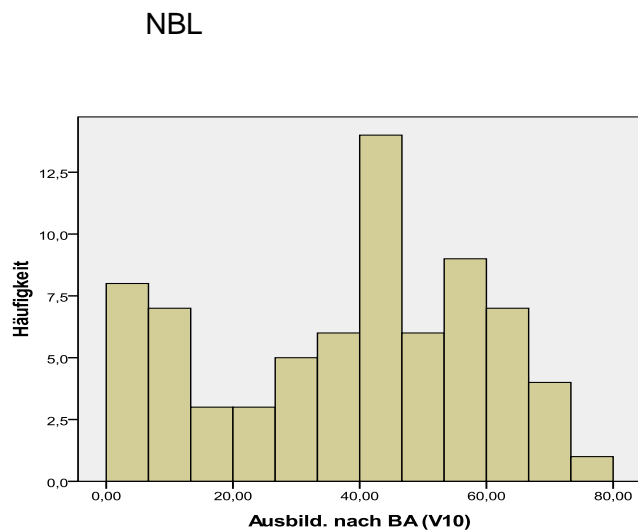
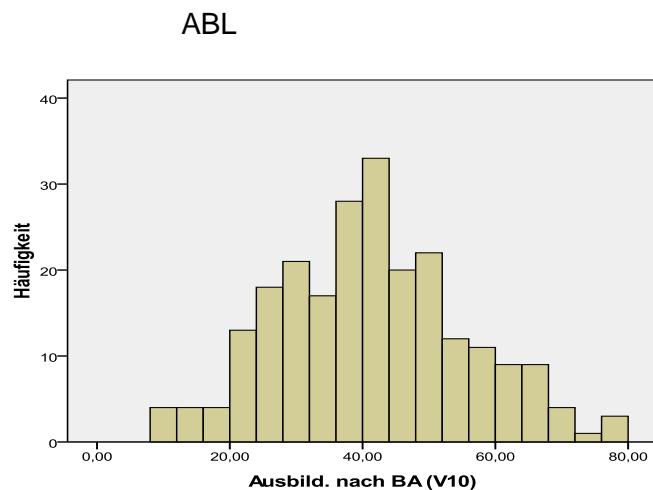
Obwohl Qualifizierungsbausteine im Urteil der Bildungsbegleiter eine Art Bonus bei der Ausbildungsplatzsuche darstellen (vgl. Kap. 7), muss nach diesen Befunden davon ausgegangen werden, dass sie vielleicht nützlich für Einladungen zu Bewerbungsgesprächen sein können, aber - zumindest im Anschluss an die BvB-Maßnahme - nicht den tatsächlichen Übergang in eine betriebliche Ausbildung beeinflussen.

6.3. Maßnahmeergebnis

Hinsichtlich der Aussagen zu erfolgreichen Übergängen aus der BvB ist zu unterscheiden, ob aus einer individuellen oder aber einer institutionellen Perspektive analysiert wird. Während es für die Aussagen auf individueller Ebene sinnvoll ist, die Zahl der in Ausbildung eingemündeten Teilnehmer auf die Zahl aller Teilnehmer mit Informationen zum Verbleib zu beziehen (und damit v.a. die Abbrecher mit unbekanntem Verbleib aus der Berechnung auszuschließen, vgl. Dietrich/Plicht 2009), ist es für die institutionelle Betrachtung nötig, alle Teilnehmer als Basisgröße heranzuziehen, um den Einfluss der Träger sowie der Maßnahmekomposition auf die Zahl der Abbrüche nicht zu vernachlässigen. Während daher in der Analyse aus der Individualperspektive der Anteil der Übergänge in Ausbildung insgesamt bei 50,4% liegt, reduziert sich dieser bei der institutionellen Betrachtung. So konnten im Durchschnitt je Maßnahme knapp 41% aller Teilnehmer eine Ausbildung im weiteren Sinne (schulisch, betrieblich, außerbetrieblich) aufnehmen. In Westdeutschland liegt der Mittelwert mit 41,3% (min: 8%, max: 79%) höher als in Ostdeutschland mit 37,9% (min:0%, max: 74,5)²⁸. Die Verteilungen unterscheiden sich allerdings stärker, als es die vergleichsweise geringe Differenz der Werte vermuten ließe (vgl. Abb 19).

²⁸ Dazu ist anzumerken, dass hier die Verbleibsinformation von den Trägern unmittelbar im Anschluss an einen Maßnahmenaustritt zugrundeliegt. Für Aussagen zum späteren Verbleib der Teilnehmer sind anhand der Daten der IEB-Daten des IAB („Integrierte Erwerbbiografien“ mit Informationen zu Ausbildung und Beschäftigung, Arbeitslosigkeit sowie Maßnahmeteilnahmen) weitere Untersuchungen geplant.

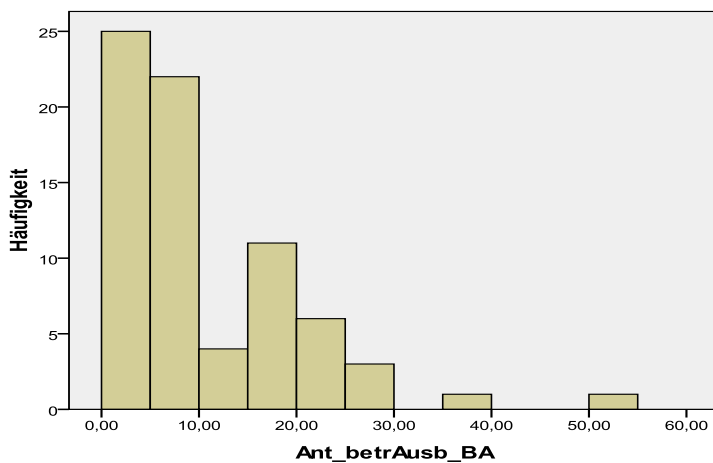
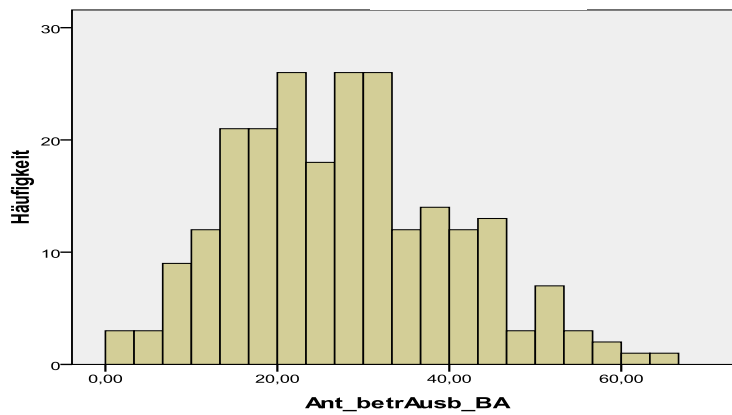
Abb. 18: Anteile an Übergängen in Ausbildung je Maßnahme für alte und neue Bundesländer



Legende: **Ausbild. nach BA (V10)** – Anteil an Übergängen in Ausbildung anhand der Verbleibsinformation der BA-Statistik (Grundlage Trägermeldungen jeweils direkt nach Maßnahmeaustritt)

Deutlich größere Unterschiede zwischen Ost und West zeigen sich bei den Anteilen an Übergängen in betriebliche Ausbildung. Während in Westdeutschland der Anteil der in eine betriebliche Ausbildung eingemündeten Teilnehmer je Maßnahme im Mittel bei knapp 28% (min:0%, max:66%) lag, erreichten die Maßnahmen in Ostdeutschland im Durchschnitt nur einen Anteil von rd. 10% der Teilnehmer (min:0%, max:55%). Die Verteilungen unterscheiden sich noch gravierender als im Falle der Anteile an Übergängen in Ausbildung insgesamt (vgl. Abb 19).

Abb. 19: Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung je Maßnahme für alte und neue BL



Legende: Ant_betrAusb_BA - Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung anhand der Verbleibsinformation aus der BA-Statistik (Grundlage Trägermeldungen direkt nach Maßnahmeaustritt)

Um Einflussgrößen auf das Maßnahmeergebnis anhand von Merkmalen der Maßnahmekomposition einerseits sowie zusätzlichen Träger- und Maßnahmecharakteristika andererseits zu analysieren, wurden folgende zwei Modelle gerechnet (vgl. Übersicht 10):

Übersicht 10: Einflussfaktoren auf den Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil Übergänge in betriebliche Ausbildung je Maßnahme

	Modell 1	Modell 2
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,249***	-0,206***
Anteil TN mit Migrationshintergrund	-0,053	-0,033
Anteil Rehabilitanden	-0,211***	-0,207***
Anteil marktbenachteiligte Jgd.	0,163***	0,110***
Anteil Männer	0,070**	0,082***
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII	-0,074*	-0,072*
Anteil Teilnehmer über 20	-0,235**	-0,218**
Maßnahme in ABL	8,064***	9,289***
Anteil TN mit Praktika >15 Wochen		0,068***
Anteil Abbrecher aus Motiv./Fehl.		-0,358***
Gehaltseinsparungen vorgenommen		0,391
Betreuungsqualität insges.		1,471
TN-Zahl der MN		-0,026*
Maßnahme in Bietergemeinschaft		0,083
Betriebsgröße		0,104
R2korr	0,548	0,616

Quelle: Trägermeldungen (aggregierte TN-Daten je Maßnahme), Trägerbefragung

Die Ergebnisse zum Einfluss der Maßnahmekomposition spiegeln (erwartungsgemäß) wesentliche Befunde zu individuellen Übergangschancen wider. Auf der Individualebene waren als weitere Einflussgrößen noch die Schulnoten, der Zeitraum seit Abgang aus der allgemeinbildenden Schule sowie die soziale Herkunft der Jugendlichen identifiziert worden (vgl. Dietrich/Plicht 2009).

Hinsichtlich weiterer Maßnahme- sowie Trägercharakteristika zeigt die zweite Regression, dass vor allem der Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlich langen Praktikumsdauern sowie der Abbrecheranteil von Bedeutung sind. Wie schon unter 6.2.2. gezeigt, wird letztgenannter beeinflusst durch die Gesamtzahl der Teilnehmer je Maßnahme - ein Effekt, der sich auch o.a. Modell zeigt. Der ebenfalls

unter 6.2.2. ausgewiesene Befund, dass eine hohe Betreuungsqualität den Abbrecheranteil ebenso positiv beeinflusst wie die Durchführung der Maßnahme in einer Bietergemeinschaft, ist hier nicht mehr nachweisbar²⁹, das heißt, diese Merkmale können das Gesamtergebnis über die Abbrecherquote mittelbar beeinflussen, unmittelbar ist aber kein Effekt nachweisbar.

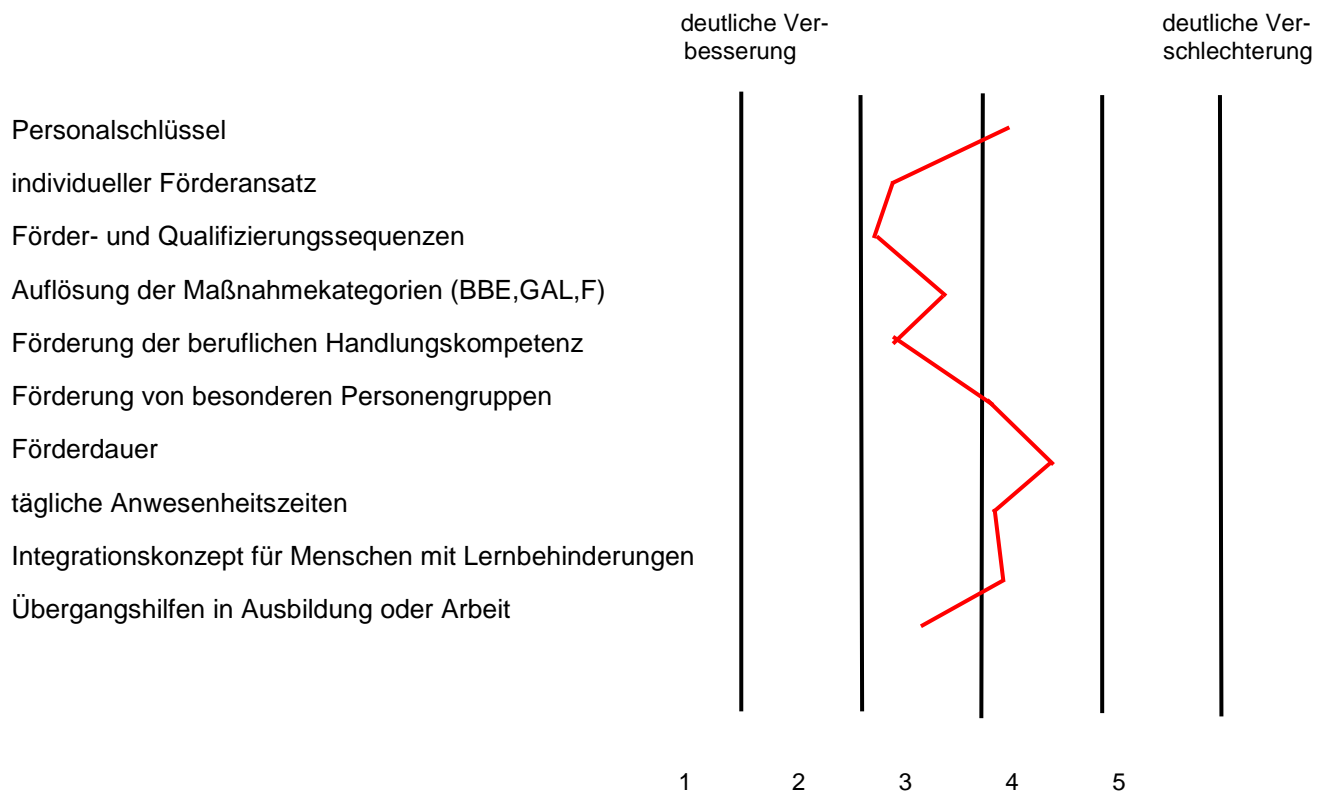
7. Bewertung des NFK im Vergleich zur alten Förderstruktur, Verbesserungsansätze aus Sicht der Bildungsträger

Insgesamt führten 88% (n=272) Bildungsträger schon vor 2004, also vor Einführung des neuen Fachkonzepts BvB, berufsvorbereitende Maßnahmen für die BA durch. Dabei verfügten 244 der befragten Gesamtverantwortlichen für die Durchführung von BvB - Maßnahmen persönlich über Erfahrungen mit beiden Konzepten. Sie (und nur sie) wurden dazu befragt, inwiefern das neue Fachkonzept im Vergleich mit der alten Förderstruktur ihrer Einschätzung nach Verbesserungen oder Verschlechterungen für die individuelle Förderung der Jugendlichen nach sich zieht³⁰ (Bewertung auf einer Skala von 1“deutliche Verbesserung“ bis 5“deutliche Verschlechterung“,vgl. Abb.20). Im positiven Bereich lagen hier v.a. die Bewertung der Förder- und Qualifizierungssequenzen (Ø 2,23), der Förderung der beruflichen Handlungskompetenz (Ø 2,38), des individuelle Förderansatzes (Ø 2,32), der Übergangshilfen in Ausbildung bzw. Arbeit (Ø 2,55) sowie der Auflösung der Maßnahmekategorien (Ø2,68). Im negativen Bereich hingegen lagen die Bewertung der Förderdauer (Ø 3,56) sowie die Einschätzungen zu Personalschlüssel (Ø 3,26), täglicher Anwesenheitszeit (Ø 3,12), zur Förderung besonderer Personengruppen (Ø 3,05) und zum Integrationskonzept von Lernbehinderten (Ø 3,22).

²⁹ Um eventuelle Endogenitätseffekte auszuschließen, wurde das Modell auch ohne das Merkmal Abbrecheranteil gerechnet. Auch in diesem Fall lassen sich für Betreuungsqualität und Bietergemeinschaften keine signifikanten Effekte feststellen.

³⁰ Der Bezugspunkt „individuelle Förderung“ wurde bei der Frage herausgehoben, um die allgemeine Unzufriedenheit mit dem neuen Vergabeverfahren aus der Bewertung herauszuhalten

Abb. 20: Bewertung des alten und neuen Fachkonzepts im Vergleich durch die Bildungsträger



N= 244 (alle Gesamtverantwortlichen mit relevanten Erfahrungen)

Als besonders schwierig ist die Situation einzuschätzen, wenn die einzelnen eher negativ bewerteten Sachverhalte im Zusammenhang stehen, z.B. bei Jugendlichen mit Behinderungen: Der BvB -Jahrgang 2006/2007 musste noch ohne die später eingerichteten, speziell für Lernbehinderte geschaffenen, sog. wohnortnahen rehaspezifischen Angebote auskommen (deren Einrichtung wohl auch der Kritik seitens der Verbände am integrativen Konzept geschuldet ist). Damit nahmen in der allgemeinen BvB nicht nur –wie früher- junge Rehabilitanden teil, deren Behinderung nach Art und Schwere einer Teilnahme an der allgemeinen BvB nicht entgegenstand, sondern auch lernbehinderte Jugendliche, die früher in einen sog. F-Lehrgang gekommen wären, in dem sie bis zu 36 Monaten hätten gefördert werden können (vgl. Kap.2). Abgesehen davon, dass für Lernbehinderte eine Förderdauer von maximal 11 Monaten häufig nicht ausreicht, um die Ausbildungsreife zu erlangen, waren die Träger oftmals auch nicht wirklich auf diese Klientel eingerichtet. Während in einer rehaspezifischen BvB sowohl mehr als auch v.a. speziell für diese Personengruppe ausgebildetes Personal vorgehalten werden kann, reicht die anteilige Erhöhung des Personalschlüssels bei Rehabilitanden in der Maßnahme für eine gleichwertige Betreuung dieser Jugendlichen in der allgemeinen BvB eher nicht aus

(das Problem kommt auch zum Ausdruck bei der Frage nach Weiterbildungserfordernissen: 38% der Träger zählen hier eine Weiterbildung in Methodik und Didaktik für Lernbehinderte und Lernbeeinträchtigte zu den wichtigsten drei Weiterbildungserfordernissen, vgl Kap. 5.1.2.).

Ein spezielles Problem stellen nach Auffassung eines Teils der Bildungsbegleiter die veränderten Vorgaben zur täglichen Anwesenheitszeit dar (8h Arbeitstag), die besonders in Verbindung mit häufig längeren Anfahrtszeiten für benachteiligte Jugendliche eine erhebliche Belastung darstellen. Aus der Sicht der Bildungsbegleiter wäre eine Art „Einschleichen“ in einen vollen Arbeitstag günstiger.

Damit ist eine weitere Fragestellung angesprochen: Ansatzpunkte zur Verbesserung des Fachkonzepts. Die Träger wurden nach möglichen Ansatzpunkten befragt (Mehrfachnennungen) und zudem gebeten, die aus ihrer Sicht wichtigsten drei Punkte zu benennen.

Am häufigsten wurde unter den drei wichtigsten Punkten die Verbesserung des Personalschlüssels genannt (54%), darauf folgen eine freiere Aufgabenverteilung (46%), eigene Maßnahmeformen für Lernbehinderte (43%) und Möglichkeiten zur Verlängerung der Förderdauer. Mit 22%, 19% und 18% folgen die Einrichtung zielgruppenspezifischer Maßnahmen, ein höherer Anteil an Honorarkräften sowie das langsame Heranführen der Teilnehmer an die Arbeitszeit. Weniger häufig werden hingegen Änderungen im Zusammenspiel von Grundstufe und Eignungsanalyse unter den wichtigsten drei Ansatzpunkten genannt ebenso wie geringere Anforderungen an die Mindestqualifikation des Personals.

Besonderes Interesse seitens der Fachabteilung der BA galt dem Konzept der Qualifizierungsbausteine, weshalb einige detailliertere Fragen zu dessen Einschätzung vorgelegt wurden. Hierbei fallen die Wertungen der Träger differenziert aus. Bei Vorgaben von 1 „trifft voll zu“ bis 4 „trifft nicht zu“ wurden jeweils rd. 50% der Items bestätigt sowie (z.T. deutlich) abgelehnt (vgl. Übersicht 11).

Übersicht 11: Einschätzungen der Bildungsbegleiter zu Qualifizierungsbausteinen

	Mittelwert	Standardabw.	N
QB motivieren	2,04	0,79	276
QB vermitteln Schlüsselkompetenzen	2,05	0,80	277
QB unterstützen Abstimmung der Fachkräfte	2,61	0,92	278
QB verdeutlichen Berufsanforderungen	1,95	0,78	275
QB helfen, Berufswünsche zu prüfen	2,12	0,94	277
QB helfen, neue Berufe zu entdecken	2,57	0,96	276
QB verbessern Chancen bei Bewerbung	2,16	0,88	276
QB helfen bei Zuschneidung der Maßnahme	2,36	0,85	277
QB erleichtern Arbeit mit Betrieben	2,92	0,83	277
Unterricht wird auf QB abgestimmt	3,51	0,78	261
QB verkürzen die Ausbildung	3,72	0,53	272
QB-Konzept ist grundsätzlich gut	2,04	0,84	275

N Anzahl der Bildungsträger mit Angaben zum jeweiligen Item
verwendete Skalen: 1 „trifft voll zu“ bis 4 „trifft nicht zu“

Positiv bewertet werden die Eigenschaften der QB, berufliche Anforderungen zu verdeutlichen, die Jugendlichen zu motivieren und ihnen berufliche Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, wie auch insgesamt das QB-Konzept grundsätzlich als eher gut eingeschätzt wird. Eher kritisch werden Items wie die Eignung der QB zur Entdeckung neuer Berufe sowie ihr Beitrag zur internen Abstimmung der Fachkräfte untereinander gesehen.

Ganz besonders auffallend (und vergleichsweise einhellig) ist die Ablehnung der Aussage, dass Qualifizierungsbausteine zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit führen würden. Dieser Intention werden sie offenkundig auch im Urteil der Bildungsbegleiter nicht gerecht, was nach den unter Kap.6.2.7. vorgestellten Befunden nicht überrascht. Auch das Zusammenspiel mit Kooperationspartnern im Zusammenhang mit dem QB - Konzept wird eher negativ bewertet - so bemängeln die Bildungsbegleiter mehrheitlich die fehlende Abstimmung des Berufsschulunterrichts auf die Anforderungen des Konzepts der Qualifizierungsbausteine; die Zusammenarbeit mit den Betrieben wird durch die QB nach Ansicht der Befragten auch nicht erleichtert, was sich mit dem Befund unter 6.2.5. deckt.

8. Resumee

Neben der Beschreibung der institutionellen Rahmenbedingungen von BvB- Maßnahmen und der konkreten Umsetzung des Fachkonzepts in der Praxis der BvB bestand ein wesentliches Ziel des Forschungsberichts in der Untersuchung des Einflusses von Trägercharakteristika und Maßnahmekomposition auf das Maßnahmeergebnis sowie insbesondere des Stellenwertes von Kernelementen des NFK wie Qualifizierungsbausteine und Praktika hinsichtlich der Übergänge in Ausbildung.

In knapper Form lassen sich die wesentlichen Ergebnisse wie folgt zusammenfassen:

Die Umsetzung des Neuen Fachkonzepts BvB gelingt in wesentlichen Teilen gut. Das betrifft sowohl organisatorische Aspekte wie die Zusammenarbeit in Bietergemeinschaften oder die Kooperation mit Kammern und Berufsberatung als auch trägerseitige Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Betreuung wie die Qualifikation des Personals (wenngleich im Bereich des Kostenmanagements erhebliche Probleme zu verzeichnen sind). Auch die Umsetzung des Konzepts in Bezug auf flexible Maßnahmeverläufe und die Gewährleistung betrieblicher Praktikumsphasen funktioniert offenkundig gut.

Problematischer scheint die Umsetzung der individuellen Förderung behinderter Jugendlicher innerhalb heterogener Gruppen. Hier sprechen sowohl die vergleichende Bewertung des Neuen Fachkonzepts mit der alten Förderstruktur als auch die Ergebnisse zu dringenden Weiterbildungserfordernissen dafür, dass die Bildungsträger mit dem Konzept (noch) nicht richtig zurechtkommen. Damit in Zusammenhang ist auch die relativ große Unzufriedenheit mit dem Personalschlüssel zu sehen.

Ebenfalls problematisch ist die Umsetzung der Zielstellung des Fachkonzepts, Betriebe in die Vermittlung von beruflichen Teilqualifikationen in Form von Qualifizierungsbausteinen einzubinden. Anders als im Konzept vorgesehen, sind die Bildungsträger durch die mangelnde Bereitschaft der Betriebe mehr oder minder gezwungen, Praktika und Qualifizierungsbausteine in der Praxis eher alternativ als integrativ einzusetzen.

Im Gegensatz zu Qualifizierungsbausteinen erfüllen Praktika die in sie gesetzte Hoffnung, durch einen „Klebeffekt“ Übergänge in betriebliche Ausbildung zu erleichtern. Es konnte gezeigt werden, dass rd. 80% aller Übergänge in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in einem Praktikumsbetrieb stattfanden. Damit kann resümiert werden, dass zwar bei weitem nicht jedes Praktikum in eine Ausbildung führt, aber ein Übergang in betriebliche Ausbildung- wenn überhaupt- dann am ehesten über ein Praktikum gelingt.

Demgegenüber konnte für den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen kein Einfluss auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung nachgewiesen werden. Sowohl auf der Individual- als auch auf der Maßnahmeebene zeigt sich kein Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit bzw. die Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung (im Gegensatz zu einer überdurchschnittlich hohen Praktikumsdauer).

Hinsichtlich des Maßnahmeergebnisses zeigen sich große Unterschiede zwischen Ost und West, insbesondere bei den Anteilen an Übergängen in betriebliche Ausbildung. Während in Westdeutschland im Mittel rd. 28 % der Teilnehmer einer Maßnahme eine betriebliche Ausbildung aufnehmen konnten, gelang dies in Ostdeutschland im Durchschnitt nur rd. 10% der Teilnehmer. Neben diesem hohen Regionaleffekt sind es auf seiten der Maßnahmekomposition vor allem die Anteile an Teilnehmern ohne Schulabschluss, mit Behinderung(en), über 20 sowie aus Rechtskreis SGBII, die sich nachteilig auf das Maßnahmeergebnis auswirken, ebenso wie die Maßnahmegröße (Gesamtzahl der Teilnehmer je MN). Demgegenüber zeigen der Anteil marktbenachteiligter Jugendlicher sowie männlicher Teilnehmer positive Effekte.

Weitere wichtige Einflussgrößen sind der Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlichen Praktikumsdauern sowie der Anteil an motivationsbedingten Abbrüchen. Eine hohe Betreuungsqualität sowie die Durchführung der Maßnahme in einer Bietergemeinschaft vermögen das Ergebnis nur mittelbar durch eine Verringerung der Abbruchquoten zu beeinflussen. Hinsichtlich vorgenommener Gehaltsersparungen ist kein Effekt nachweisbar, was aber daran liegen kann, dass nur wenige Träger auf entsprechende Maßnahmen verzichtet haben/ verzichten konnten und deshalb kein Einfluss nachweisbar ist.

Abkürzungsverzeichnis

ABL	alte Bundesländer
BA	Bundesagentur für Arbeit Nürnberg
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA
BBE-Lehrgang	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen
BBGL	Bildungsbegleiter
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur f. Arbeit
DJI	Deutsches Jugendinstitut München/Halle
ARGEN	Arbeitsgemeinschaften Betreuung von Arbeitslosengeld II-Kunden (Rechtskreis SGB II)
EA	Eignungsanalyse
F-Lehrgang	Förderlehrgang
FS	Förderstufe
GS	Grundstufe
GV	Gesamtverantwortliche BvB bei Bildungsträgern
IAB	Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiografien: Datenquelle des IAB aus Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Maßnahmeteilnahmeinformationen
MN	Maßnahme
NBL	neue Bundesländer
NFK	Neues Fachkonzept BvB
o.A.	ohne (Schul-) Abschluss
PAP	Persönliche Ansprechpartner in den ARGEN
QB	Qualifizierungsbaustein
QS	Qualifizierungsstufe
TN	Teilnehmer
ÜQ	Übergangsqualifizierung

Verzeichnis der Abbildungen und Übersichten

Abb. 1: Das neue Fachkonzept allgemeiner BvB im Überblick	8
Abb. 2: Betriebsgrößen der Bildungsträger	17
Abb. 3: Dringender Weiterbildungsbedarf nach Themengebieten (max.3 Nennungen).....	19
Abb. 4: Probleme in der Zusammenarbeit bei Bietergemeinschaften	22
Abb. 5: Vorgenommene Einsparungen für die Kalkulation des Angebotspreises.....	23
Abb. 6: Einsparungen vor und während der Maßnahme.....	24
Abb. 7: Probleme in der Zusammenarbeit mit den Kammern nach Region	28
Abb. 8: Probleme bei der Organisation des Berufsschulunterrichts.....	29
Abb. 9: Probleme in der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung BA/ den PAP der ARGEN	30
Abb. 10: Erforderliche Informationen und deren Verfügbarkeit aus Trägersicht.....	32
Abb. 11: Verlauf der motivational / verhaltensbedingten Abbrüche	35
Abb. 12: Häufigkeitsverteilung: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme.....	36
Abb. 13: Anteil von Maßnahmen mit betrieblich vermittelten QB (ganz oder teilweise).....	41
Abb. 14: Kriterien für Auswahl an Qualifizierungsbausteinen	42
Abb. 15: Maßnahmen nach Anteilen an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteinen	43
Abb. 16: Maßnahmen nach Anteilen an TN ohne Abschluss (o.A.) und ohne QB.....	44
Abb. 17: Probleme bei der Akquise von Praktikumsplätzen	47
Abb. 18: Anteile an Übergängen in Ausbildung je Maßnahme für alte und neue Bundesländer.....	57
Abb. 19: Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung je Maßnahme für alte und neue BL... 58	
Abb. 20: Bewertung des alten und neuen Fachkonzepts im Vergleich durch die Bildungsträger.....	61
Übersicht 1: Losgröße und Bietergemeinschaften.....	20
Übersicht 2: Maßnahmestrukturen nach Teilnehmermerkmalen.....	26
Übersicht 3: Abweichende Maßnahmestrukturen alte/neue Bundesländer	27
Übersicht 4: Zuordnung der Teilnehmer zu Maßnahmeverlaufstypen.....	33
Übersicht 5: Verlaufstypen nach Teilnehmertyp	34
Übersicht 6: Lineare Regression Einflussfaktoren auf den Anteil motivationsbedingter Abbrüche abh. Variable: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme	37
Übersicht 7: Regressionsmodelle für Verteilung von QB	49
Übersicht 8: Effekte von Qualifizierungsbausteinen (Anteile von Teilnehmern mit QB) und überdurchschnittlichen Praktikumsdauern (dto.) auf Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung.....	53
Übersicht 9: Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlicher Praktikumsdauer auf individuelle Übergangschancen in betriebliche Ausbildung ..	55
Übersicht 10: Einflussfaktoren auf den Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung	59
Übersicht 11: Einschätzungen der Bildungsbegleiter zu Qualifizierungsbausteinen	63

Literatur

- Achatz, J.; Popp, S.; Schels, B. (2007): Junge Erwachsene im Rechtskreis SGB II: gefördert, gefordert und beforscht. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft Jg. 58, H. 1
- AG Reha d. Netzwerks „Lernende Region-Bildung21 in Südniedersachsen (2004): 10 Thesen zum neuen Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. <http://www.bildung21.net>
- Allmendinger, J.(1999): Bildungsarmut: Zur Verschränkung von Bildungs- und Sozialpolitik. Soziale Welt, Jg. 50 Heft 1.
- Antoni, M.; Dietrich, H.; Jungkunst, M.; Matthes, B. u. Plicht, H. (2007): Jugendliche: Die Schwächsten kamen seltener zum Zug. IAB-Kurzbericht 2/2007 Nürnberg
- BA (2004a): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) - Neues Fachkonzept Geschäftsanweisungv.12.01.2004 Nürnberg.
- BA (2004b): Stellungnahme zum neuen Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Fachbeirat Benachteiligtenförderung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- BA (2006a): Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) gem. §61 SGBIII. Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung 3/2006.
- BA (2006b): Expertenkreis Ausbildungsreife: Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife: Ein Konzept für die Praxis. Nürnberg
- Baethge, M.; Solga, H.; Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch : Signale eines überfälligen Aufbruchs ; Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin
- BAG Arbeit (2004): Berufsvorbereitende Maßnahmen: Vernünftiges Konzept- bedenkliche Umsetzung. Positionspapier der BAG Arbeit Berlin 2004 http://www.bagarbeit.de/site/aktuell/aktuelles/?news_id :int=9315
- BAG Arbeit (2006): Stellungnahme der BAG Arbeit zur Ausschreibungspraxis der BA insbesondere für Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Erstausbildung, BAG Arbeit Berlin 2004 http://www.bagarbeit.de/site/publikationen/download/?download_id :int=9948
- BGbl (2003) Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO) Bundesgesetzblatt Jg. 2003 Teil I Nr.36 v. 16.7.03
- Beicht, U.; Friedrich, M.; Ulrich, J.G. (Hrsg.)(2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen. BertelsmannBielefeld 2008Beicht/Michael Friedrich/Joa

- Beyer, M.; Schlömp, D. (2005): Trägerstrategien in unsicheren Zeiten. handout Tagung der hiba- Impulse GmbH „Trends und Perspektiven – Veränderung gestalten - Benachteiligtenförderung 2005. Rodgau 2005
www.hiba.de/download...t.../Handout_Beyer_Marktstrategie.pdf
- Bleck, C.; Enggruber, R. (2007): Zielgruppen- und Wirkungsanalyse von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen des Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. Abschlußbericht, Forschungsstelle DIFA (Düsseldorfer Integrationsförderung in Ausbildung und Arbeit) der Fachhochschule Düsseldorf.
- Böhlke, C. (2004): Möglichkeiten und Grenzen integrativer Förderung und Qualifizierung von jungen Menschen mit Behinderungen in neuen Förderstrukturen. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004
- Bojanowski, A.; Eckert, M.; Stach, M. (Hrsg.) (2004): Berufliche Bildung Benachteiligter vor neuen Herausforderungen. Umbau der Förderlandschaft - innovative Netzwerke - neue Aktivierungsformen. (Berufsbildung in der globalen NetzWerk-Gesellschaft, H.11). Bielefeld: Bertelsmann.
- Bojanowski, A.; Eckardt, P.; Ratschinski, R.(2004): Forschung in der Benachteiligtenförderung. Sondierungen in einer unübersichtlichen Landschaft. In: Kipp, Martin; Seyd, Wolfgang (Hrsg.): bwp@ Nr.6: Schwerpunktausgabe „Förderung benachteiligter und behinderter Jugendlicher“. <http://www.bwpat.de/archiv/#a6>.
- Borsdorf, E.(2007): Ergebnisse, Konzepte und Perspektiven für die Berufsausbildungsvorbereitung. Im Rahmen des Transfervorhabens der Entwicklungsinitiative 'Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf'. (Berichte und Materialien des Instituts für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. 17). Offenbach.
- Braun, F. (2002): Jugendarbeitslosigkeit und Benachteiligtenförderung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen (Leske und Budrich)
- Brötz, R.; Elsner, M.; Gathmann, C.; Mettin, G.; Rütter, L.; Schwarz, H.; Webers, B.; Westpfahl, P.; Zielke, D. (2004): Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen. Berufsausbildungsvorbereitung. Beispiele für die Praxis. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn Bundesverband der Träger beruflicher Bildung BBB (2004): Stellungnahme des Bildungsverbandes zur BvB- Ausschreibung.
www.bildungsverband.info/bbb_stellungnahme_bvb.pdf
- Bylinski, U. (2008): Herausforderungen im Übergangssystem: System ohne Regel oder Regelsystem? In. Berufsbildung H. 112(2008)
- Conrad, O. (2004): Qualifizierungsbausteine in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB). In: Berufliche Rehabilitation, Jg. 18, H. 5, S. 224-230.
- Deutscher Caritasverband (2005): Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (SGBIII). Offener Brief an die Abgeordneten des Deutschen Bundestages.
<http://www.caritas.de/2340.asp?detail=1&id=732>

- Dietrich, H.(2008): Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu berufsvorbereitenden Bildungsangeboten der BA. In: Münk, D.; Rützel, J.; Schmidt, C.(Hrsg.)(2008: Labyrinth Übergangssystem. Forschungserträge und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf. S. 68ff, Pahl- Rugenstein, Bonn
- Dietrich, H.; Abraham,M. (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 2.Auflage, Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden
- Dietrich, H.; Plicht,H. (2009): Beratungsunterlage Ausschuß II: „Übergänge von der Ausbildungsvorbereitung in Ausbildung“ v. 30.01.2009 Nürnberg
- Dressel, K.; Plicht, H.(2006): Das neue Fachkonzept der Berufsvorbereitung und sein Einfluss auf die Übergangswegen jugendlicher Ausbildungssuchender. In: Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland. / Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hrsg.) / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Mitarb.), (Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung). Bonn, S. 48-65.
- Eckert, M.; Heisler, D.; Nitschke, K. (2007): Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung. Bd.2 Waxmann Verlag, Münster
- Eckert, M. (2004): Wohin entwickelt sich die Benachteiligtenförderung? Reflexionen im Horizont neuer Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik. bwp@ Ausgabe 6
- Ehrke, M.; Nehls, H. (2007): Aufgabenbezogene Anlernung oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. In: [Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis](#), 36 (2007)
- Ehrke, M. (2005): Modularisierung- Paradigmenwechsel in der Bildungspolitik? In: Chancengleichheit qua Geburt? Bildungsbeteiligung in Zeiten der Privatisierung sozialer Risiken. BdWi Studienheft 3, Marburg 2005
- Enggruber, R.(Hrsg.) (2001): Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher. Empirische Einblicke und sozialpädagogische Ausblicke. Pädagogische Beiträge zur sozialen und kulturellen Entwicklung, Band 6. Lit Verlag Münster
- Enggruber, R.; Euler, D.; Gidion, G. (2003): Pfade für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb. Gutachten zur Darstellung der Hintergründe der unzureichenden Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von benachteiligten Jugendlichen in Baden-Württemberg sowie deren Verbesserungsmöglichkeiten. Stuttgart: (Wirtschaftministerium Baden Württemberg).
- Eser, K.-H.(2004): Integrative Aspekte der berufsvorbereitenden Förderung und Qualifizierung junger Menschen mit Behinderungen in (teil-)stationären Rehabilitationsstrukturen nach SGB III und IX. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004

- Friese, M.; Rützel, J.(Hrsg.) (2009): Berufliche Integration und Rehabilitation. Kooperative Ansätze der Benachteiligtenförderung. In: Berufsbildung, Jg. 63, H. 115, S. 3-29.
- Gaag, R. (2005): Preiswettbewerb und kein Ende. Fachkonferenz Benachteiligtenförderung Berlin 2005 www.hiba.de/download-center/.../FK_BNF_05_Forum_1_Gaag.pdf
- Gaupp, N.; Lex, T.; Reißig, B.(2008): (Um-)Wege von Jugendlichen von der Hauptschule in die Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, H. 3, S. 24-28.
- GPC (2004): Perspektiven in der beruflichen Benachteiligtenförderung? Qualifizierungsbausteine verbessern die Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Good Practice Center (GPC) 20.4.2004, Bundesinstitut f. Berufsbildung
- Grunwald, J.-G. (2009): Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluß. Vortrag im Rahmen der Lohnhallengespräche des G.I.B. in Bottrop Feb. 2009 <http://www.gib.nrw.de/service/downloads/lhg-grunwald>
- Harjes, E.(2004): Bildungsbegleitung: Unterstützung und Begleitung junger Menschen im Qualifizierungsprozess. / Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (Hrsg.). Bonn.
- Herd, U. (2004): Berufsausbildungsvorbereitung für Jugendliche „mit besonderem Förderungsbedarf“ nach BbIG (Qualifizierungsbausteine) und Neuem Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit. Positionspapier GEW Hauptvorstand
- Heisler, D. (2008): Maßnahmeabbrüche in der beruflichen Integrationsförderung als Qualitätskriterium? bwp@ Spezial 4 HT2008
- Hörmann, M. (2006): Hilfreiches Instrument oder Methode mit begrenzter Wirkung? Qualifizierungsbausteine in der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung. / Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach, Main (Hrsg.). Offenbach am Main: INBAS-Verlag.
- Hofmann-Lun, I.; Gaupp, N.; Lex, T.; Mittag, H.; Reißig, B. (2005): Schule —und dann? Förderangebote zur Prävention von Schulabbruch und Ausbildungslosigkeit München/Halle: DJI 2005
- INBAS GmbH (2005): Personaleinsatz in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Auswertung einer Befragung von Modell-versuchsträgern und Fachkräften aus Arbeitsagenturen. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Büro Niedersachsen
- INBAS GmbH (2004): Vom Rahmenkonzept Neue Förderstruktur zum neuen Fachkonzept für die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, INBAS Info_Dient 2/2004
- Kammerer, B.; Gref, K. (2008): Übergangsmanagement- Wege zur beruflichen und sozialen Integration junger Menschen.emwe Verlag Nürnberg

- KIBB (2007): Modularisierung der Berufsausbildung. Eine Synopse der Debatte. Anfrage ID 427 KIBB des Bundesinstituts f. Berufsbildung 4.5.2007
- Kraft, S. (2006): Umbrüche in der Weiterbildung – dramatische Konsequenzen für das Weiterbildungspersonal. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE. http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_01.pdf
- Kramer, B.; Pless, C. (2006): Wie werden Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung umgesetzt? Evaluationsbericht. Zentralverband des Deutschen Handwerks
- Lippegaus, P. (2007): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Kompetenzen feststellen – Ausbildungsreife fördern. Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. / Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach, Main (Hrsg.), Berichte und Materialien, 18. Offenbach am Main: INBAS Verlag.
- Machat, M. (2004): Vom Modellversuch zum „Neuen Fachkonzept“- Chancen und Probleme aus Sicht einer Arbeitsagentur. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004
- Münk, D.; Rützel, J.; Schmidt, C. (Hrsg.)(2008): Labyrinth Übergangssystem. Forschungserträge und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf. Pahl-Rugenstein Bonn Niemeyer, B. (2004): Benachteiligtenförderung zwischen Berufung und Profession. Professionstheoretische Überlegungen zu einem diffusen Bildungsbereich. bwp@ Ausgabe Nr. 6 | Juni 2004
- Niemeyer, B. (2002): Bedingungen pädagogischer Professionalität in der Benachteiligtenförderung. Zwischenbericht 2, http://www.biat.uni-flensburg.de/biat/index_projekte.htm
- Neubauer, J.(2006): Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt. Die Kompensationsleistungen der ausbildungsbezogenen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hrsg.), (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 303). Nürnberg.
- Reinberg, A.; Hummel, M. (2006): Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechnung. Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem Ost- und Westdeutschlands bis zum Jahr 2000. BeitrAB 3006. Nürnberg (IAB).
- Reißig, B.; Gaupp, N. u. Lex, T. (Hrsg.) (2008): Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München DJI Verlag
- Schäfer, O.(2005): Berufsvorbereitung ohne Nutzen? Das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit vor dem Hintergrund weitreichender Veränderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. München: Grin Verlag.
- Schierholz, H. (2004): Fachkonzept Berufsvorbereitung. Vorhang zu - und viele Fragen offen. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Jg. 55, H. II, S. 18-21.

- Schläger, H.; Hechberger, J.; Bergmann, C.; Wieglerling, H.-J.; Doerfert, H.; Schmidl, E. (2008): Abbrecherproblematik in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. www.bwpat.de/.../heisler_ft11-ht2008_spezial4.shtml
- Schmidt, C.; Walter, M. (2008): Teilzertifizierung von Qualifikationen als Chance für benachteiligte Jugendliche. In: Berufsbildung Heft 112 (2008)
- Schünemann, G.; Wolf, I.; Merz, H. (2006): Auswertung von soziodemographischen und Verbleibsdaten der Teilnehmenden im Modellversuchsjahr 2004-2005. Forschungsbericht. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Offenbach
- Schünemann, G.; Willige, M. (2005): Auswertung von soziodemographischen und Verbleibsdaten der Teilnehmenden im Modellversuchsjahr 2003-2004. Forschungsbericht. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Offenbach
- Seyd, W. (2006): Perspektiven für die berufliche Integration junger Menschen mit Behinderungen. In: Junge Menschen mit Behinderung in der Berufsausbildungsvorbereitung. Berichte und Materialien Band 16, INBAS Offenbach 2006
- Solga, H.; Wagner, S. (2001): Paradoxie der Bildungsexpansion: Die doppelte Benachteiligung von Hauptschülern. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 4(1): 107-127.
- Thiel, J. (2001a): Erprobung einer neuen Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. In: IBV 26/2001:2241
- Thiel, J. (2001b): Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Ausbildungsvorbereitung (Neue Förderstruktur). In: Inbas 2001b:61-66.
- Winter, J. (2004): Sechs Monate Fachkonzept- Ein erster Rückblick. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004
- Wocken, H. (1999): Schulleistungen in heterogenen Lerngruppen. In: Eberwein, H. (Hrsg.) (1999): Integrationspädagogik. Beltz Weinheim/Basel
- Wolf, I.; Kendzia, M.; Merz, H.; Schumacher, J.(2007): Auswertung von soziodemographischen und Verbleibsdaten der Teilnehmenden im Modellversuchsjahr 2005-2006. Forschungsbericht. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Offenbach
- WSF (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Schlussbericht.
http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf

Anhang

Anlage 1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit - Neues Fachkonzept v.12.01.2004

Anlage 2: Fragebögen Welle 1 und 2 der Trägererhebung

Anlage 3: Statistikmeldeblatt der Träger

Anlage 4: Korrelationstabelle

Anlage 5: Operationalisierung verwendeter Variablen

12. Januar 2004

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA)

hier: neues Fachkonzept

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA sind ein wichtiges Qualifizierungsinstrument, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Insbesondere die steigenden Anforderungen in den Ausbildungsberufen und eine veränderte Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellen eine Herausforderung für die Berufsausbildungsvorbereitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen dar.

Die darüber hinaus gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Modellversuchsreihe der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ sowie die Erweiterung des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes um die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständigem Teil der Berufsbildung machen eine Weiterentwicklung des bisherigen Fachkonzeptes erforderlich.

Die Ziele der Weiterentwicklung sind:

- Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Jugendlichen,
- Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,
- Erhöhung des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Die Ziele sollen insgesamt zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit führen und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen beitragen. Es ist vorgesehen, diese unter Berücksichtigung der Zielgrup-

Rahmenbedingungen

Ziele der Weiterentwicklung



pen und der regionalen Bedingungen, differenziert nach Ausbildung und Arbeit, zu definieren.

Erfolgsbeobachtung	Erfolgsbeobachtung hinsichtlich der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit sowie der Prozessqualität der Maßnahme ist von den Agenturen für Arbeit durchzuführen.
Eckpunkte der Weiterentwicklung	<p>Wesentliche Eckpunkte der Weiterentwicklung sind:</p> <ul style="list-style-type: none">• Auflösung der Maßnahmekategorien,• inhaltliche Gliederung der BvB in Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen,• Eignungsanalyse als Grundlage für eine erfolgreiche Qualifizierungsplanung,• Bildungsbegleitung,• Stellenakquise und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,• Qualifizierungsvereinbarung als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung ,• Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten,• flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.
Zielgruppe	<p>Die Förderung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen aus Mitteln der BA wird davon bestimmt, dass es grundsätzlich Aufgabe des schulischen Bildungswesens ist, über allgemeinbildende und berufsbildende Einrichtungen in aufeinander aufbauenden Stufen junge Menschen auf die Einmündung in das Berufsleben vorzubereiten. Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit haben entsprechend darauf hinzuwirken.</p> <p>Zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA gehören in Abgrenzung dazu – unabhängig von der erreichten Schulbildung - Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.</p>
Begleitforschung	<p>Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird bis Ende 2005 an den bisherigen 24 Modellversuchsstandorten fortgeführt. Ein Schwerpunkt ist die Konzipierung spezifischer Förderkonzepte für junge Menschen mit Behinderung.</p> <p>Es ist vorgesehen, das Fachkonzept entsprechend den Erkenntnissen anzupassen.</p>
Durchführung	Für die Durchführung gelten die als Anlage 1 beigefügten fachlichen Hinweise. Hinweise zur Verfahrensregelung sind der Anlage 2 zu entnehmen.
Aufhebung/Gültigkeit	Das Fachkonzept ist für die Planung von BvB mit Beginn ab September 2004 anzuwenden.

Der Runderlass 42/96 vom 2. Mai 1996 Ila5 – 6430/6013.1/6304.3/
6431/6432/6433/6434/6435/6436/6522.4/6533/6681/1250.1/
1726.2/1957/4405.2/5014.1/5300/5356 wird aufgehoben.

Die BA-Info 10/2002 vom 11. September 2002 hat weiterhin Gültigkeit.

Im Auftrag

Stern

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>	
Anlage 1	Fachkonzept	5
1.	Rahmenvorstellungen	5
	Ausgangslage	5
	Modellversuch „Neue Förderstruktur“	5
	Eckpunkte der Neuentwicklung	6
	Zielsetzung und Aufgabe BvB	6
	Zielgruppe	6
2.	Allgemeine Grundsätze der Durchführung	7
3.	Angebotsstruktur	8
3.1	Eignungsanalyse	9
3.2	Grundstufe	10
3.3	Förderstufe	10
3.4	Übergangsqualifizierung	10
3.5	Bildungsbegleitung	11
3.6	Zielgruppenspezifische Ausrichtung	11
3.7	Förderdauer	12
3.8	Qualifizierungsplanung	12
4.	Förder- und Qualifizierungssequenzen	13
4.1	Berufsorientierung/Berufswahl	13
4.2	Berufliche Grundfertigkeiten	13
4.3	Betriebliche Qualifizierung	14
4.4	Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung	14
4.5	Bewerbungstraining	15
4.6	Sprachförderung	15
4.7	Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses	15
5.	Kooperation und Lernortverbund	15
	Träger	15
	Kooperation	16
	Verhandlungen mit Schulträgern	16
	Berufsschule	16
	Eigene Klassen	16
6.	Sonstige Regelungen	16
	Gesetzliche Grundlagen	16
	Maßnahmeform	16
	Maßnahmeorte	16
	Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung	16
	Begleitende Dienste	16
	Fachdienste AD/PD	17
	SGBVIII	17
	Teilnahmebescheinigung	17
	Personal	18
Anlage 2	Verfahrensregelungen	19
	VOL/A	19
	Modellversuch	19
	Erfassung in CoSach BB	19
	Statistik	19
	Buchung der Kosten	19
Anlage 3	Qualitätsmerkmale	20
Anlage 4	Besonderer Förderbedarf von Menschen mit Behinderung	24

1. Rahmenvorstellungen

Mit dem "Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" vom 23.12.2002 ist unter anderem die Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen worden. Sie richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt.

Die Maßnahmen müssen nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen dieses Personenkreises entsprechen und durch sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden. Sie dienen der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Vermittlung dieser Grundlagen kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder einer gleichwertigen Berufsausbildung entwickelt werden (**Qualifizierungsbausteine**).

Am 22.07.2003 trat auf der Grundlage dieser gesetzlichen Regelungen die "Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs - Bescheinigungsverordnung - BAVBVO)" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Kraft. Die Verordnung regelt die Ausstellung einer Bescheinigung über - nach dem Berufsbildungsgesetz im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung - erworbene Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit.

Das BMBF wird die Kammern bitten, sämtliche Informationen zu **Qualifizierungsbausteinen** zur Verfügung zu stellen. Diese sollen beim **Good Practice Center (GPC) des BiBB** ins Internet gestellt werden. Der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZdH) entwickelt in gemeinsamen Vorhaben mit der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) aus 15 stark besetzten Handwerksberufen eigene Qualifizierungsbausteine für das Handwerk, die allen Kammern zur Verfügung gestellt werden und ebenfalls beim GPC im Internet abrufbar sein werden. Für die „IHK Berufe“ wird das BiBB beispielhaft Qualifizierungsbausteine entwickeln.

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ hat im Rahmen des BMBF Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" (BQF –Programm) im September 2001 an 24 Modellversuchsstandorten in der Bundesrepublik ihre Arbeit aufgenommen. Ihr liegen in ihrer Zielsetzung die Leitlinien zur „Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom Mai 1999 zu Grunde. Die Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative wird aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert, die Prozessbegleitung wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.neuefoerderstruktur.de.

In der Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse (im Vergleich zum bisherigen Konzept) können insbesondere folgende Erkenntnisse genannt werden:

Ausgangslage

Modellversuch "Neue Förderstruktur"

- Erhöhung der Übergangsquoten in betriebliche, schulische oder außerbetriebliche Ausbildung ,
- Steigerung der Eigeninitiative,
- deutliche Verkürzung der individuellen Förderdauer,
- Stabilisierung der Qualifizierungsverläufe,
- Verbesserung der Akzeptanz und Intensität der Zusammenarbeit regionaler Kooperationspartner (Betriebe, Schulen, Kommunen, Bildungsträger),
- Vermeidung von Parallelstrukturen und Angeboten
- Steigerung der Effizienz und Effektivität der berufsvorbereitenden Angebote.

Das positive Gesamtergebnis unterstreicht den notwendigen flächendeckenden Transfer dieses Konzepts.

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird bis Ende 2005 an den bisherigen 24 Modellversuchsstandorten fortgeführt und auch weiterhin durch eine - vom BMBF geförderte - Prozessbegleitung des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) unterstützt. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden dabei der fortgeschrittenen Entwicklung angepasst und erstrecken sich insbesondere auf folgende Bereiche: verstärkte Zusammenarbeit mit allgemein- und berufsbildenden Schulen, Weiterentwicklung betriebsnaher Konzepte, Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen, Vertiefung von Wirkungsanalysen zur neuen Förderstruktur, Konzipierung spezifischer Förderkonzepte für behinderte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund, verstärkte Berücksichtigung des Gender-Aspektes.

Ziele und Aufgaben BvB

Eine Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie eine Erhöhung der Eingliederungschancen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit sind insbesondere durch kooperative, binnendifferenzierte und betriebsnahe Qualifizierungsangebote zu erzielen. Die Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit soll durch eine Förderung und Unterstützung von Eigenbemühungen, passgenaue Angebote sowie eine Erhöhung der Kontaktdichte, positiv beeinflusst werden. Dieses unterstreicht auch die persönliche Verantwortung der Teilnehmer. Die Steigerung der Kundenzufriedenheit ist durch einen auf den tatsächlichen Bedarf des Teilnehmers/der Teilnehmerin abgestimmten Qualifizierungsverlauf zu erzielen. Bildungsbegleitung hat die Teilnehmer / die Teilnehmerinnen durch eine hohe Betreuungsintensität hierbei wirksam zu unterstützen. Die Steigerung der Arbeitgeberzufriedenheit soll durch eine stärkere Betriebsnähe und eine stärkere Orientierung an den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft positiv beeinflusst werden. Die Erschließung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote soll durch Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen erleichtert werden. Die Erschließung regionaler und überregionaler Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten soll durch eine verstärkte Stellenakquise erfolgen.

Eckpunkte der Weiterentwicklung

Die Bereitstellung eines auf die individuellen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen) des einzelnen Jugendlichen abgestimmten Angebotes ist zwingend erforderlich. Förderkonzepte müssen an der Person ausgerichtet, flexibel und individuell gestaltet sein sowie eine betriebsnahe Qualifizierung bieten. Eine kontinuierliche Bildungs-

begleitung soll das vereinbarte Qualifizierungsziel sicherstellen. Vorhandene Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung, der Erstausbildung und Nachqualifizierung sind künftig besser aufeinander abzustimmen. Durch kooperative Qualifizierungsangebote regionaler Träger soll eine individuellere Qualifizierungsplanung sowie ein breiteres, wohnortnahes Angebotsspektrum geschaffen werden. Grundlage für eine individuelle Qualifizierungsplanung ist die Eignungsanalyse. Die inhaltliche Gliederung der Qualifizierung wird von Förder- und Qualifizierungssequenzen geprägt.

Zur Zielgruppe zählen insbesondere

- noch nicht berufsreife Jugendliche,
- junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung,
- junge Menschen mit Behinderung,
- Un- und Angelernte,
- sozial Benachteiligte
- junge Menschen mit Migrationshintergrund,
- Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

Zielgruppe

2. Allgemeine Grundsätze der Durchführung

Um eine auf die Bedürfnisse der zu fördernden Jugendlichen zugeschnittenen Qualifizierung zu ermöglichen, beinhaltet die Förderstruktur nachfolgend beschriebene Elemente:

Innerhalb einer Qualifizierungsebene soll ein breit gefächertes Angebot vorgehalten werden, das sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, dem aktuellen Leistungsstand des Teilnehmers / der Teilnehmerin und dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientiert.

Individualisierung und Binnendifferenzierung

Die Eignungsanalyse erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation und stellt die Grundlage für die Qualifizierungsplanung dar.

Eignungsanalyse und Qualifizierungsplanung

Die Angebote sollen flexible Ein- und Umstiege sowie zeitnahe Übergänge in andere passgenaue Bildungsangebote ermöglichen und stehen ganzjährig zur Verfügung.

Flexibilität und Durchlässigkeit

Die Umsetzung der Qualifizierungsplanung - in Absprache mit der Beratungsfachkraft - liegt während des gesamten Qualifizierungsverlaufes in der Verantwortung des Bildungsbegleiters. Individualisierung, Flexibilisierung und Durchlässigkeit in einem standardisierten System berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind hierbei Maßstab.

Kontinuierliche Bildungsbegleitung

Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an bestehenden Ausbildungsordnungen sowie an Ausbildungsregelungen für junge Menschen mit Behinderung und vermitteln realitätsnahe berufliche Erfahrungen.

Verzahnung

Förder- und Qualifizierungssequenzen sind Grundlage individueller Qualifizierungsverläufe und damit ein Instrument der Binnendifferenzierung.

Förder- und Qualifizierungssequenzen

Sie sollen **berufsübergreifende Grundqualifikationen** oder **Teile einer Berufsausbildung** beinhalten und bereiten damit gezielt auf eine Berufsausbildung vor. Das setzt ausbildungs- und arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsangebote voraus. Im Unterschied zu Qualifikationen sind Kompetenzen lern- und trainierbare Verhaltensdispositionen. Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen hat eine große Bedeutung, um junge Menschen auf die wachsenden Anforderungen z.B. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt vorzubereiten. Insbesondere sollen gefördert werden:

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Leistungsfähigkeit aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Werterhaltung)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen)
- Lebenspraktische Fertigkeiten (z.B. Umgang mit Behörden, Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Ämtern, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, Freizeitgestaltung)
- interkulturelle Kompetenzen (Sprachkompetenz, Verständnis und Toleranz für andere Kulturen u.a. auch Religions-, Geschichtskennntnisse, Umgang mit fremden/ungewohnten Verhaltensweisen, Traditionen, Erscheinungsformen)
- IT- und Medienkompetenz (z.B. Fähigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken).

Die Förderung und Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung stellt eine **Querschnittaufgabe** dar. Sie wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte individuelle Entwicklungsbegleitung unterstützt.

Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit

Abgestimmt auf die unterschiedlichen Zielgruppen werden vorhandene Kompetenzen gefördert und Defizite abgebaut, um einen möglichst schnellen und dauerhaften Einstieg in Ausbildung oder Arbeit zu erreichen. Die Förderung erstreckt sich deshalb auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Soweit notwendig beinhaltet dieses auch die Beseitigung formaler Hürden (Schulabschluss), die der Aufnahme einer Ausbildung bzw. Beschäftigung entgegenstehen.

Sozialpädagogische Begleitung

BvB sind komplexe berufsorientierende und -vorbereitende, sozialpädagogisch unterstützte Qualifizierungsvorhaben. Fachpraxis, theoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Hilfen sind gleichermaßen bereit zu stellen. Sozialpädagogische Fachkräfte übernehmen im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Sie sind erster Ansprechpartner vor Ort,
- leisten Krisenintervention und
- Alltagshilfen.

Wesentliche sozialpädagogische Prozesse werden durch die Bildungsbegleitung eingeleitet, begleitet und reflektiert.

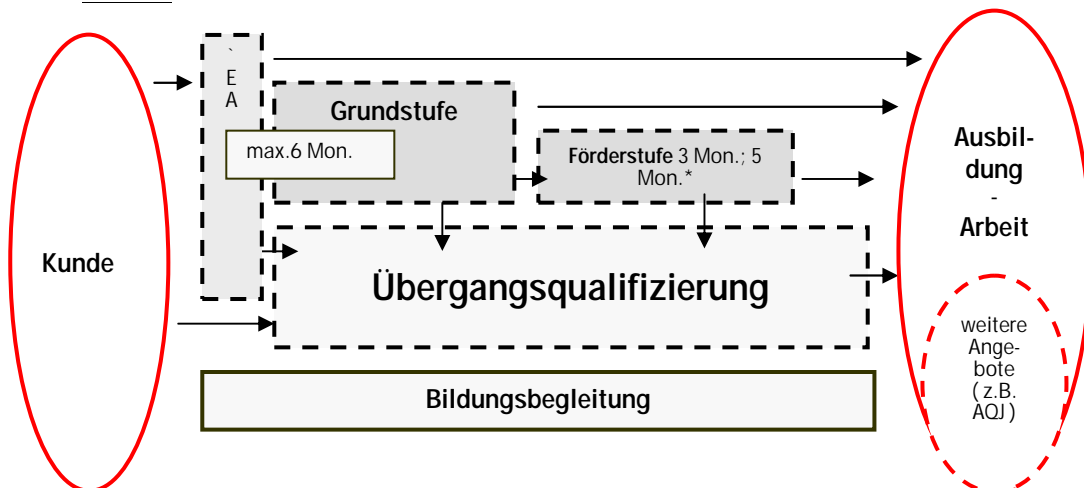
3. Angebotsstruktur

Das neue Konzept beinhaltet verschiedene, auf den Einzelfall abgestimmte Qualifizierungsebenen. Dazu zählen die

- **Eignungsanalyse**
- **Grundstufe** (Kernelement „Berufsorientierung/Berufswahl“)
- **Förderstufe** (Kernelement „berufliche Grundfertigkeiten“)
- **Übergangsqualifizierung** (Kernelement „berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung“).

Vor der Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung in der Grundstufe ist eine **Eignungsanalyse** mit dem Ziel einer realistischen Einschätzung von Berufswunsch und persönlichen Stärken vorzusehen. Die **Grundstufe** ist beendet, sobald der Teilnehmer / die Teilnehmerin eine Berufswahlentscheidung getroffen hat und über die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit verfügt. Sollte die Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit nach der Grundstufe noch nicht erreicht sein, ist eine weitere vorberufliche Qualifizierung in der **Förderstufe** vorgesehen. Wenn ein solcher Übergang in betriebliche Ausbildung oder Arbeit nicht gelingt und die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen des Jugendlichen durch die weitere Förderung seiner beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen, kann der Jugendliche in eine Übergangsqualifizierung einmünden.

Im Sinne einer starken Individualisierung und Binnendifferenzierung und eines ganzheitlichen Ansatzes ist eine Schwerpunktbildung auf bestimmte Förder- und Qualifizierungssequenzen innerhalb einer Qualifizierungsebene möglich. Entscheidend hierfür ist der individuelle Förderbedarf.



*Menschen mit Behinderung; EA – Eignungsanalyse

3.1 Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse ist die Erstellung eines Stärken-Schwächen-Profiles. Die Teilnehmer erhalten darin Unterstützung, ihren eigenen Entwicklungsstand zu erkennen und die Verantwortung für ihr Lern- und Arbeitsverhalten sowie ihre Persönlichkeitsentwicklung zu übernehmen. Darüber hinaus sollen sie in die Lage versetzt werden, sich entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Eignungen für eine Berufsorientierung bestimmten Berufsfeldern zuzuordnen bzw. sich für die Ausbildung in einem Berufsfeld zu entscheiden. Auf Grundlage der vorhandenen Ergebnisse von Begutachtungen der Fachdienste und der Erkenntnisse der Eignungsanalyse wird vom Bildungsbegleiter ein Qualifizierungsplan erstellt, der nach Abstimmung mit den am Prozess beteiligten Personen durch den zuständigen Berater zu genehmigen ist.

Inhalte der Eignungsanalyse

In der Eignungsanalyse werden die schulischen Kenntnisse sowie die sozialen und personalen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen erfasst sowie persönliches Verhalten beobachtet. Eine systematische Verhaltensbeobachtung erfordert definierte Merkmale und Verhaltensweisen, die Trennung von Beobachtung und Bewertung, eine fundierte Dokumentation und Auswertung sowie eine entwicklungsorientierte persönliche Rückmeldung. Hierbei können unterschiedliche eignungsdiagnostische Verfahren zum Einsatz kommen. Die Analyse der beruflichen Kenntnisse eines Jugendlichen / einer Jugendlichen bedingt einen vorherigen Erwerb von beruflichen Erfahrungen. Jugendlichen, die nicht über entsprechende Erfahrungen verfügen, wird im Rahmen der EA die Gelegenheit gegeben, sich in maximal 3 Berufsfeldern zu erproben. Die Teilnahme an der Eignungsanalyse ist vorzusehen, wenn aufgrund der vorangegangenen Aktivitäten des Beraters, auch nach Einschaltung der Fachdienste, weiterhin unklar bleibt, welche berufliche Richtung für den jungen Menschen in Frage kommt. Die Phase der Eignungsanalyse darf einen Zeitraum von 2 Wochen nicht überschreiten. Im begründeten Einzelfall kann die Eignungsanalyse um maximal eine Arbeitswoche zur Intensivierung der berufspraktischen Eignungsanalyse ergänzt werden. Die Teilnahme ist nach vorheriger Abstimmung durch die zuständige Beratungsfachkraft zu genehmigen.

Dauer der Eignungsanalyse

3.2 Grundstufe

Ziel der Grundstufe

Ziel der Grundstufe ist die Herausbildung und Festigung erforderlicher persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Das beinhaltet auch die Motivierung des Jugendlichen/ der Jugendlichen zur Aufnahme einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung bzw. zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses.

Inhalt der Grundstufe

Kernelement der Grundstufe ist **Berufsorientierung / Berufswahl**. Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Berufliche Grundfertigkeiten
- Sprachförderung
- Bewerbungstraining.

Die Förderdauer einschließlich der Eignungsanalyse beträgt maximal 6 Monate.

Dauer der Grundstufe

3.3 Förderstufe

Das Ziel der Förderstufe ist eine individuelle Verbesserung von beruflichen Grundfertigkeiten, die auf eine Ausbildungs-/ Arbeitsstelle vorbereiten. In die Förderstufe sind ausschließlich Teilnehmer, die das Ziel der Grundstufe nicht erreicht haben aufzunehmen.

Ziel der Förderstufe

Kernelement der Förderstufe ist die Förderung der **beruflichen Grundfertigkeiten**. Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

Inhalte der Förderstufe

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Sprachförderung
- Bewerbungstraining.

Die Dauer der Förderstufe beträgt maximal 3 Monate; für junge Menschen mit Behinderung maximal 5 Monate.

Dauer der Förderstufe

3.4 Übergangsqualifizierung

Die Übergangsqualifizierung richtet sich an Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung (noch) nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

Ziel der Übergangsqualifizierung

Ziel der Übergangsqualifizierung ist die Verbesserung der beruflichen Handlungskompetenzen insbesondere durch Vermittlung von Ausbildungs- oder arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen.

Kernelement der Übergangsqualifizierung ist die betriebsnahe Vermittlung von berufs- und betriebsorientierten Qualifikationen. In diesem Zusammenhang können nachfolgend aufgeführte Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

Inhalte der Übergangsqualifizierung

- Berufliche Grundfertigkeiten
- Betriebliche Qualifizierung
- Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung
- diese können ergänzt werden um
- Allgemeiner Grundlagenbereich (soweit Teilnehmer/innen parallel die Erlangung des Hauptschulabschlusses als Ziel haben)
- Bewerbungstraining.

Sie sind auf die angestrebte Ausbildung / Tätigkeit auszurichten.

Die maximale Dauer der Übergangsqualifizierung richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungsbedarf des einzelnen Jugendlichen. Sie endet sobald ein Übergang in Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung möglich ist. Die Gesamtmaßnahmedauer darf hierbei **nicht** überschritten werden, damit ein Anschluss an das nächste Ausbildungsjahr gewährleistet werden kann.

Dauer

Jugendliche, die bereits eine abgesicherte Berufswahlentscheidung getroffen und sich intensiv, aber erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, können ab 01.11. des Jahres unmittelbar in eine Übergangsqualifizierung einmünden mit dem Ziel, ihre Ausbildungschancen zu verbessern. Auch Ausbildungsabbrecher/innen, die zur Fortsetzung der Ausbildung der Förderung ihrer beruflichen Handlungskompetenz bedürfen, können direkt in die Übergangsqualifizierung einmünden.

3.5 Bildungsbegleitung

Ziel der Bildungsbegleitung

Ziel einer kontinuierlichen Bildungsbegleitung ist die Sicherung des Eingliederungserfolges.

Aufgabe der Bildungsbegleitung

Vorrangige Aufgaben der Bildungsbegleitung sind:

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungsplans in Absprache mit den Teilnehmern, der Beratungsfachkraft und den Trägern der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen
- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmern treffen und die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren (dieses beinhaltet auch das Einleiten von Disziplinarmaßnahmen)
- das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungsverlauf sicher stellen
- durch Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsstellen aktiv eine schnelle Integration in Arbeit oder Ausbildung sicherstellen
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolges.

Dauer der Bildungsbegleitung

Die Bildungsbegleitung beginnt bereits während der Eignungsanalyse bzw. mit Teilnahmebeginn und endet spätestens mit dem Austritt (bzw. Abbruch) aus der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Beim Übergang des / der Jugendlichen in weiterführende Bildungsgänge stellt die Bildungsbegleitung sicher, dass alle erforderlichen Informationen an die künftig ausbildenden bzw. begleitenden Fachkräfte übermittelt werden.

3.6 Zielgruppenspezifische Ausrichtung

Menschen mit Behinderung

Den Bedürfnissen behinderter Menschen ist bei der Qualifizierungsplanung und Durchführung Rechnung zu tragen. Bei behinderten jungen Menschen, die wegen ihrer Art und Schwere der Behinderung besondere Leistungen im Sinne des § 102 SGB III benötigen, sind die in Anlage 4 aufgeführten ergänzenden Hinweise zu berücksichtigen.

3.7 Förderdauer

Teilnahmebeginn-/ende

Die Dauer der Förderung in der jeweiligen Qualifizierungsstufe richtet sich nach dem individuellen Förderbedarf und den Integrationsaussichten/-möglichkeiten des Teilnehmers. Die Entscheidung hierüber trifft die Beratungsfachkraft.

Nach Beendigung der Eignungsanalyse und dann fortlaufend ist durch die Beratungsfachkraft zu überprüfen, ob - ausgehend von dem Ziel der nachhaltigen Integration und unter Berücksichtigung aller außerhalb von BvB stattfindenden Bildungsangebote – eine weitere Teilnahme als sinnvoll und notwendig erachtet wird.

Die maximale Förderdauer beträgt insgesamt 10 Monate. Bei jungen Menschen mit Behinderung maximal 11 Monate. Für junge Menschen mit Behinderung, die ausschließlich das Ziel der Arbeitsaufnahme haben, maximal 18 Monate. Bei jungen Menschen, die ausschließlich an einer Übergangsqualifikation teilnehmen, 9 Monate. Eine vorzeitige Beendigung zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit ist jederzeit möglich.

Dauer

Die Dauer der BvB umfasst den Zeitraum vom ersten bis zum letzten Tag der Unterweisung. Innerhalb dieses Zeitraumes sind Ferienzeiten von bis zu 30 Unterweisungstagen jährlich als angemessen anzuerkennen. Für jeden vollen Zeitmonat ist 1/12 der Ferienzeiten zu berücksichtigen. Ergeben sich bei der Gesamtdauer der Ferienzeiten Bruchteile eines Tages, ist auf einen vollen Tag aufzurunden. Die Zahl der Wochenstunden darf 40 Zeitstunden einschließlich der Berufsschule nicht überschreiten.

Ferienzeiten

3.8 Qualifizierungsplanung

Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung von Fertigkeiten und Kenntnissen der Teilnehmer an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen setzt voraus, dass bereits vor Beginn des Förder- und Qualifizierungsangebots geeignete diagnostische Verfahren angewendet werden.

Geeignete Verfahren sind:

- das Beratungsgespräch
- die Verhaltensbeobachtung
- Informationen Dritter
- Psychologische Testverfahren (PD).

Die erhobenen Informationen im Sinne eines vertieften Profilings stellen die Grundlage für eine Eignungsanalyse durch den Bildungsträger und die Eignungsbeurteilung durch den Berater dar. Der Bildungsbegleiter erstellt dann zusammen mit dem Jugendlichen einen Qualifizierungsplan. Der Berater hat diesen zu genehmigen. Doppeltuntersuchungen sind zu vermeiden.

Der Qualifizierungsplan ist Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung (§35 SGB III). Er ist nach Abschluss der Eignungsanalyse zu erstellen und dann regelmäßig fortzuschreiben (Prozess- und Beratungsdiagnose). Es wird empfohlen, neben den personenbezogenen Daten und den Informationen zur persönlichen Lern- und Arbeitsbiographie, insbesondere folgende Kriterien festzuhalten: Qualifizierungsziele, Art und Umfang der Betreuung, methodisch-didaktische Planungsschritte einschließlich eines Zeitplanes sowie Verlaufs- und Erfolgskontrolle.

Qualifizierungsplan

4. Förder- und Qualifizierungssequenzen

Die Inhalte der BvB werden in Form von Förder- und Qualifizierungssequenzen angeboten. Sie sind zeitlich eingrenzbare Qualifizierungseinheiten und Förderangebote, die unter Berücksichtigung organisatorischer und wirtschaftlicher Grenzen nach Bedarf kombiniert werden können. Zu ihnen zählen:

Förder- und Qualifizierungssequenzen

- **Berufsorientierung / Berufswahl**
- **Berufliche Grundfertigkeiten**
- **Betriebliche Qualifizierung**
- **Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung**
- **Bewerbungstraining**
- **Sprachförderung**
- **Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses.**

Sofern die Rang- und Reihenfolge, in der die Förder- und Qualifizierungssequenzen durchlaufen werden sollen, nicht aus inhaltlichen Gründen festgelegt sind, sollen auch - unter Berücksichtigung des ganzheitlichen Aspekts des Förderziels - Teilbereiche ausgewählt und in der für den Teilnehmer /für die Teilnehmerin notwendigen Reihenfolge eingeplant werden. Fachlichkeiten müssen zusammengeführt und die Sequenzen im Maßnahmeverlauf organisatorisch effektiv verknüpft werden.

4.1 Berufsorientierung / Berufswahl

Ziel ist es, Teilnehmern Informationen und Erfahrungen handlungsorientiert zu vermitteln. Die Teilnehmer sollen passende, individuelle Perspektiven entwickeln oder getroffene Entscheidungen überprüfen. Der Träger hat folgende Anforderungen zu erfüllen:

- individuelle, möglichst betriebliche Ausrichtung der zu durchlaufenden Berufsbereiche (die Vorteile einer Kooperation mit Betrieben und anderen Institutionen oder Maßnahmeträgern sind zu nutzen)
- qualifizierte Betreuung der Teilnehmer und Betriebe.

4.2 Berufliche Grundfertigkeiten

Die handlungsorientierte Berufsorientierung ist eng mit der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten verknüpft. Ihr Ziel ist die Vermittlung von Grundfertigkeiten und -kenntnissen aus Teilgebieten anerkannter beruflicher Bildungsgänge aus dem mit dem Jugendlichen / der Jugendlichen festgelegten Berufsfeld. Die Vermittlung der fachpraktischen Fertigkeiten wird durch fachtheoretischen Unterricht ergänzt. Die fachpraktische Unterweisung wird in jedem Berufsfeld durch ein Betriebspraktikum sinnvoll ergänzt (im Rahmen von §61 Abs. 3 SGB III).

Zentrales Element dieser Förder- und Qualifizierungssequenz sind **Qualifizierungsbausteine (§§ 50 ff des Berufsbildungsgesetzes; BAVBVO)**. Qualifizierungsbausteine (QB) sollen sich inhaltlich an Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplänen orientieren. Sie müssen abprüfbar sein, bescheinigt werden und sollen das Ergebnis des Qualifizierungsprozesses beschreiben. Vorteile von QB sind die

- Verbesserung der Integrationssaussichten der Teilnehmer durch zertifizierte und verwertbare Teilqualifikationen und verstärkte Einbindung von nicht ausbildenden Betrieben in Qualifizierungsprozesse,
- Verbesserung der Transparenz der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung für Betriebe, Berufsschulen und Bildungsträger,

-
- Steigerung der Leistungsmotivation der Jugendlichen und Reduzierung der Abbrüche durch zeitliche Überschaubarkeit und kurze Qualifizierungsphasen,
 - die optimale Nutzung der bereitgestellten Finanzmittel.

Qualifizierungsbausteine müssen auf die besonderen Zielgruppen zugeschnitten sein und müssen definierte Standards und gesetzliche Vorgaben erfüllen

4.3 Betriebliche Qualifizierung

Die Teilnehmer sollen eine gezielte Vorbereitung auf den Berufsalltag, die spezifischen Bedingungen, die mit der Produktion und der Auftragsarbeit in Betrieben verbunden sind erhalten. Sie sollen Praxisfelder von Ausbildungsberufen, betriebliche Lern- und Arbeitsbedingungen, Kontakt zu Kunden und Mitarbeitern sowie Technologien und Arbeitsfelder kennen lernen. Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, das bisher Gelernte unter realen Bedingungen zu erproben und Neues dazuzulernen.

Die Betriebe erhalten ihrerseits die Möglichkeit, die Teilnehmer intensiv kennen zu lernen. Dies soll ihre Bereitschaft zur Übernahme in ein späteres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis fördern. Die Zielsetzung einer betrieblichen Qualifizierung setzt voraus, dass eine gezielte Vorbereitung der Teilnehmer und Betriebe, eine Qualifizierungsbegleitung, eine Nachbereitung und eine teilnehmerbezogene Auswertung erfolgt. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Qualifizierungen richtet sich - auch im Hinblick auf den Qualifizierungsplan - nach der Notwendigkeit im Einzelfall.

Zwischen Träger, Betrieb und Teilnehmer ist vor Beginn der betrieblichen Qualifizierung ein Vertrag abzuschließen. Darin sind Beginn und Ende, die Inhalte, die tägliche Arbeitszeit und die Ferienregelung enthalten. Darüber hinaus ist für die Durchführung ein verantwortlicher Mitarbeiter des Betriebs zu benennen. Die Gesamtverantwortung obliegt aber weiterhin dem Bildungsträger.

Davon unberührt sind kombinierte Maßnahmen von sozialversicherungspflichtigem Betriebspraktikum und begleitender Berufsvorbereitung nach § 61 Absatz 4 in Verbindung mit § 235b SGB III oder von Teilzeit-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit begleitender Berufsvorbereitung.

4.4 Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung

Als ein weiteres betriebsnahes Qualifizierungselement gilt die gezielte arbeitsplatzbezogene Einarbeitung. Dieses sollte insbesondere für Jugendliche Berücksichtigung finden, die betriebs-, aber (noch) nicht ausbildungsreif sind. Die Teilnahme an einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung setzt eine Absichtserklärung des Betriebes zur nachfolgenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des Jugendlichen/ der Jugendlichen voraus.

4.5 Bewerbungstraining

Ziel des Bewerbungstrainings ist die Förderung der Befähigung der TN zur eigeninitiativen und erfolgreichen, marktfähigen Bewerbungsaktivitäten. Dieses beinhaltet unter anderem die Befähigung

- zur Entwicklung von Bewerbungsstrategien
- zur eigeninitiativen Nutzung des Stellen- und Bildungsangebotes,
- zur Gestaltung von Bewerbungsunterlagen sowie
- die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Testverfahren.

4.6 Sprachförderung

Die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse ist für eine persönliche, soziale und berufliche Entwicklung insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund von größter Bedeutung. Deutschkenntnisse, die für eine Beschäftigungsaufnahme unumgänglich sind, müssen durch begleitende Kurse vermittelt werden. Zielgerichtet sollen sowohl allgemeinsprachliche als auch berufs- und berufsfeldbezogene Inhalte erlernt werden.

4.7 Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses

Allgemeinbildende Fächer sind mit dem Ziel einzubeziehen, die bildungsmäßigen Voraussetzungen zu verbessern und zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit beizutragen. Bei Teilnehmern ohne Hauptschulabschluss, die dadurch in aller Regel Schwierigkeiten bei der Aufnahme einer anschließenden Berufsausbildung haben, soll der Erwerb des Schulabschlusses dazu beitragen, eine folgende Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Der Träger hat in diesem Zusammenhang sicherzustellen, dass die Teilnehmer eine Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss erhalten, wenn dieses aufgrund der Eignungsanalyse unter Berücksichtigung der Gesamtmaßnahmedauer ein Qualifizierungsziel des Jugendlichen darstellt. Unabhängig davon bietet §61 Abs. 2 SGB III weitere Förderungsmöglichkeiten durch die Einrichtung eigenständiger berufsvorbereitender Maßnahmen.

5. Kooperation und Lernortverbund

Träger	Die Träger verpflichten sich zur engen Kooperation mit Betrieben, Kammern und beruflichen Schulen. Für berufsschulpflichtige Schüler soll der Träger darauf hinwirken, eine entsprechende Beschulung zielgruppenspezifisch zu ermöglichen.
Kooperation	Um das Angebot in der beschriebenen Struktur umsetzen zu können, bedarf es der Kooperation und damit eines regional abgestimmten Handelns. Eine Vernetzung zwischen Trägern der Sozialhilfe, Beratungsstellen und der Jugendberufshilfe ist erforderlich. Förderangebote von Schulen, der Jugendhilfe u.a. sollen, soweit möglich und fachlich sinnvoll, im regionalen Kontext einbezogen werden.
Verhandlungen mit Schulträgern	Die Träger sollen entsprechende Verhandlungen mit den Schulträgern führen und sich ggf. nachhaltig für die Durchführung eines maßnahmegemäßen Berufsschulunterrichtes einsetzen. Grundsätzlich soll der Berufsschulunterricht durch die Berufsschule erfolgen. Sofern dies nicht der Fall ist, stellt der Auftragnehmer die entsprechende theoretische Unterweisung sicher. Die Zeit für den Berufsschulunterricht ist in den

Wochenstunden enthalten. Die Stundenzahl muss mindestens der entsprechen, die in dem jeweiligen Bundesland allgemein für die Berufsschüler aus vergleichbaren Gruppen von Jugendlichen vorgesehen ist. Sofern der Berufsschulunterricht die Mindeststundenzahl nicht erreicht, ist von den Regionaldirektionen in Verhandlungen mit den zuständigen Landesbehörden darauf hinzuwirken, dass die Träger der BvB vom Land auf dessen Kosten beauftragt werden, den fehlenden Berufsschulunterricht zu erteilen.

Durch die Teilnahme an der BvB wird die Berufsschulpflicht nicht berührt. Sind die Teilnehmer nicht mehr berufsschulpflichtig, stellt der Träger die entsprechende theoretische Unterweisung sicher, sofern tatsächlich eine Teilnahme am Berufsschulunterricht nicht erfolgt.

Berufsschule

Der Träger hat anzustreben, dass für die Teilnehmer eigene Klassen in der Berufsschule gebildet bzw. - soweit zweckmäßig und organisatorisch machbar - in die entsprechenden Fachklassen der Berufsschule aufgenommen werden. Die organisatorische Verantwortung obliegt dem Träger.

Eigene Klassen

6. Sonstige Regelungen

Der Anspruch auf Teilnahme an nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegenden BvB beruht auf § 61 SGB III. Die Förderung der Teilnahme von Menschen mit Behinderung richtet sich nach den §§ 97 ff SGB III.

Gesetzliche Grundlagen

BvB werden grundsätzlich als Gruppenmaßnahmen durchgeführt. Im begründeten Einzelfall kann das AA auch eine Einzelmaßnahme durchführen.

Maßnahmeform

BvB sind grundsätzlich wohnortnah durchzuführen. Bei behinderten Jugendlichen kann wegen Art und Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges auch die internatsmäßige Unterbringung in Betracht kommen.

Maßnahmeorte

Unabhängig von dem neuen Fachkonzept zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen besteht weiterhin die Möglichkeit der Förderung blindentechnischer und vergleichbarer Grundausbildungen. Diese Grundausbildung – mit einer Dauer von bis zu einem Jahr – wendet sich insbesondere an blinde und gehörlose Menschen. Sie soll dem/der behinderten Jugendlichen – soweit dies nicht bereits im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs geschehen konnte - spezielle Fertigkeiten als Grundvoraussetzung für die Teilnahme an einer nachfolgenden Bildungsmaßnahme oder für seinen/ihren beruflichen Ansatz vermitteln.

Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung

Begleitende Dienste können für junge Menschen mit Behinderung erforderlich sein.

Begleitende Dienste

Die Eignungsanalyse ist die Grundlage einer individuellen nachfolgenden Bildungs-/Qualifizierungsplanung. Vor Abgabe an Dritte sind in diesem Zusammenhang die vielfältigen diagnostischen Möglichkeiten des PD und ÄD zu nutzen. Darüber hinaus ist eine Beteiligung des Psychologischen Dienstes bei der Planung und Vorbereitung von Maßnahmen zweckmäßig. Es kann sich auch im Verlauf einer Maßnahme empfehlen, den PD hinzuzuziehen.

Fachdienste ÄD, PD

SGB VIII	Jugendliche, die Hilfen zur Erziehung benötigen, können an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen, wenn zu erwarten ist, dass das Maßnahmeziel erreicht wird. Sofern dies verneint werden muss, ist der Jugendhilfeträger auch für die berufliche Eingliederung zuständig.
Teilnahmebescheinigung	Den Teilnehmern sind am Ende der BvB vom Träger die Dauer der Teilnahme, die im Lehrgang vermittelte Fachpraxis und -theorie zu bescheinigen. Diese sind entsprechend §2 BAVBVO zu bescheinigen. Qualifizierungsbausteine sind entsprechend der BAVBVO zu bescheinigen.
Personal	Voraussetzung für den Erfolg von BvB ist fachlich qualifiziertes und in der Berufsausbildungsvorbereitung bzw. Ausbildung von Jugendlichen und jungen Menschen mit Behinderung erfahrenes Personal (insbesondere Sozialpädagogen, Lehrer, Ausbilder, Sonderpädagogen). Kenntnisse der Bildungslandschaft sowie der Anforderungen in den Berufen und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind dabei unabdingbar. Die Anzahl und Qualifikation der einzelnen Mitarbeiter richtet sich nach der Zusammensetzung der Zielgruppen sowie nach den Qualifizierungsinhalten und -orten. Für die Personalrelation gilt eine Bandbreite von 1:8 – 1:15. Bei der Umsetzung sind insbesondere die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen und das Maßnahmeziel zu berücksichtigen. Bei der Bildungsbegleitung ist von einer Personalrelation von 1:20 bis max. 1:30 je nach Struktur der Zielgruppe auszugehen. Die Personalschlüssel werden in der Leistungsbeschreibung konkretisiert.

Verfahrensregelungen

BvB sind Dienstleistungen nach Anhang IB der VOL/A, so dass das Vergaberecht (einschließlich VOL/A) anzuwenden ist. Der Entscheidungsfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (Dienstblatt-Runderlass 12/2002 vom 17. Dezember 2001) findet hier keine Anwendung und wird 2004 an die neuen Organisations- und Ablauforganisation angepasst. Für die Vergabe der neuen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen wird die Leistungsbeschreibung zentral erstellt.

Bei der Umsetzung des Fachkonzepts besteht die Möglichkeit der Durchführung von Modellversuchen, die der Didaktik- und Konzeptentwicklung dienen sollen.

Für eine erfolgreiche Umsetzung des neuen Fachkonzepts zu BvB ist seitens der Regionaldirektionen sicherzustellen, dass die Beratungsfachkräfte in das Konzept eingewiesen werden.

Die Teilnehmer in BvB sind getrennt nach „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein“, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch“ und „blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung“ in coSachBB zu erfassen. Hierzu werden die neuen Maßnahme-BKZ 9992a und 9992b bereitgestellt und folgende Festlegungen getroffen:

Maßnahme-BKZ 9992a „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - allgemein“: Hierunter werden alle Teilnehmer/-innen gebucht, die als individuelle Leistung BAB (§§ 66 ff SGB III) erhalten (auch BAB für behinderte Menschen nach § 19 SGB III).

Maßnahme-BKZ 9992b „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - rehaspezifisch“: Hierunter werden behinderte Menschen gebucht, für deren Teilnahme an einer BvB besondere Leistungen nach den §§ 102 ff. SGB III erforderlich sind.

Maßnahme-BKZ 9997 „Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung“:

Hierunter werden Teilnehmer in einer blindentechnischen und vergleichbaren speziellen Grundausbildung erfasst.

Die Gewinnung von Vergleichsdaten ist ein wesentliches Steuerungselement. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Agenturen für Arbeit zu erzielen ist bei der statistischen Erfassung davon auszugehen, dass die BvB nach dem neuen Fachkonzept statistisch als eine einheitliche Gesamtmaßnahme zu verstehen sind. Es ist daher jeweils nur ein Eintritt und ein Austritt pro Teilnehmer zu buchen.

Die Kosten berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind unter folgenden Titeln zu buchen:

- Titel 3/681 94: Teilnehmer in BvB – allgemein (Maßnahme-BKZ 9992a)
- Titel 3/681 02: Rehabilitanden in BvB – allgemein (Maßnahme-BKZ 9992a)
- Titel 3/681 05: Teilnehmer in BvB – rehaspezifisch (Maßnahme-BKZ 9992b) sowie in blindentechnischer und vergleichbarer spezieller Grundausbildung (Maßnahme-BKZ 9997).

Anlage 2

VOL/A

Modellversuch

Erfassung in coSachBB

Statistik

Buchung der Kosten

Anlage 3

Qualitätsmerkmale

Qualitätsmerkmale der Eignungsanalyse

Die nachfolgend aufgeführten Qualitätsmerkmale beziehen sich auf die vielfältige Erfahrungen und Auswertungen der einzelnen Modellversuche „Neue Förderstruktur“. Zu folgenden Arbeitsfeldern wurden **Qualitätsmerkmale-/ kriterien** festgelegt:

- **Eignungsanalyse**
- **Qualifizierungsbausteine**
- **Kooperation mit Betrieben**
- **Bildungsbegleitung**

Zur Eignungsanalyse sollen zielgruppenadäquate **Methoden** eingesetzt werden, die handlungsorientierte Aufgaben und systematische Beobachtung vereinen. Kompetenzfeststellung erfordert:

- differenzierte Dokumentation
- individuelle Rückmeldung

Die Eignungsanalyse (EA) im Rahmen von BvB beruht auf folgenden pädagogischen **Grundsätzen**:

- Kompetenzansatz
- Lebensweltbezüge
- Ganzheitlichkeit
- Individualisierung
- Partizipation
- Transparenz und

berücksichtigt folgende **Prinzipien**:

- kontrollierte Subjektivität
- Prozessorientierung
- (sozial-)pädagogische Orientierung
- Datenschutz

Folgende **Verfahren** kommen insbesondere für eine handlungsorientierte EA in Frage:

- standardisierte Formen (Assessment-Center (AC) sowie an das AC angelehnte Formen)
- teilstandardisierte Formen (systematische Verhaltensbeobachtungen im Sinne der Förderdiagnostik)

Sie können ergänzt bzw. kombiniert werden um/mit

- handlungsorientierte Verfahren, die die Teilnehmer/innen in Anforderungssituationen bringen, deren Bewältigung spezifische Kompetenzen erfordert, z.B. berufsbezogene Arbeitsproben. Diese werden gezielt beobachtet.
- gesprächsorientierte Verfahren (z.B. biografische Interviews). Sie werden gezielt ausgewertet.
- Tests zur Erfassung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und/ oder Neigungen.

Die Übungen / Aufgaben sollten unterschiedliche Sozialformen (Einzelaufgaben, Teamaufgaben, Gruppenaufgaben) anbieten, um die Bedingungen zu beobachten, unter denen Teilnehmer/innen ihre Kompetenzen am besten entfalten können.

Die **Ergebnisse** sollen in einem Bericht festgehalten werden. Dieser enthält mindestens

- die Beobachtungsergebnisse,
- die Bewertungen und
- Empfehlungen für die weitere Förderung.

Die Ergebnisse in Form eines individuellen Fähigkeitsprofils müssen neben der Angabe von Messwerten qualitative und für den Teilnehmer / die Teilnehmerin verständliche und hilfreiche Aussagen enthalten. Dieses Profil gibt nur über Fragen Auskunft, die im Rahmen der EA auch untersucht wurden.

Jeder Teilnehmer / jede Teilnehmerin soll eine individuelle Rückmeldung bekommen. Das Feedback konzentriert sich auf Merkmale und Verhaltensweisen, die im situativen Kontext der EA auch ersichtlich waren. Die Rückmeldungen verlaufen in einem Klima der Wertschätzung und Achtung. Sie setzen bei den Kompetenzen und Stärken an, schützen die Würde der Teilnehmer / der Teilnehmerinnen und sollen jeder/m Einzelnen tatsächliche Möglichkeiten für die berufliche und persönliche Entwicklung aufzeigen.

Die EA muss immer in ein Gesamtkonzept eingebettet sein. Die in der EA gewonnenen Ergebnisse und Anhaltspunkte werden in einer professionellen Form der Bildungsbegleitung aufgegriffen und umgesetzt (**Transfer**).

Die systematische Verhaltensbeobachtung setzt als Voraussetzung ein Beobachtungstraining, d.h. die fachliche Qualifizierung jedes bzw. jeder Beteiligten, voraus. Für die professionelle Durchführung der anderen Verfahren (Sozialtraining, Arbeitsproben etc.) ist ebenfalls eine entsprechende Qualifikation bzw. Schulung erforderlich.

Die EA ist ein komplexes Bündel von Verfahren, das einen hohen Grad an Organisation und Prozesssteuerung erfordert. Zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung ist ein entsprechendes Handbuch bzw. schriftlich ausgearbeitetes Programm unerlässlich, das alle Aufträge/Übungen, Arbeitsblätter sowie die Organisationsmittel zur systematischen Verhaltensbeobachtung (Beobachtungsbögen, Bewerbungsbögen, Definitionen, Profile etc.) enthält. Die Verantwortlichen für den Prozess sollten festgelegt und allen bekannt sein.

Ein Qualifizierungsbaustein (QB) beschreibt Qualifizierungsergebnisse. Er beschreibt damit die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn er den Baustein erfolgreich abgeschlossen hat. Er beschreibt eine in sich abgeschlossene Kompetenz, die jemand zur Ausführung bzw. Erledigung einer Aufgabe in einem Beruf braucht. Die beschriebenen Kompetenzen beziehen sich immer auf den Ausbildungsrahmenplan eines oder mehrerer Ausbildungsberufe (Berufsfeldbezug). Sie können sich auf mehrere Ausbildungsabschnitte beziehen und müssen sich nicht nur am ersten Ausbildungsjahr orientieren. Ein QB bezieht sich auf das gesamte Spektrum der beruflichen Handlungskompetenz. Er berücksichtigt sowohl die fachlichen, die sozialen und persönlichen Kompetenzen als auch die Methodenkompetenz. Ein QB ist so formuliert, dass er für die Jugendlichen verständlich und für die Betriebe transparent ist. Es sollten möglichst keine oder nur wenige berufsbezogene Voraussetzungen notwen-

Qualitätsmerkmale zu Qualifizierungsbausteinen

dig sein, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. QB sind bei Bedarf in kleinere Einheiten untergliedert. Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Bausteine muss so bemessen sein, dass die beschriebenen Qualifikationen für die Jugendlichen überschaubar sind und auch von ihnen im individuell notwendigen Förderzeitraum erworben werden kann. Ein QB wird durch Unterweisungen, Projekt- und Gruppenarbeit, durch Arbeitsaufträge, durch Übungen und durch angeleitetes Selbststudium an verschiedenen Lernorten umgesetzt. Vorrang haben handlungsorientierte Methoden. Die in dem Baustein beschriebenen Kompetenzen sind so operationalisiert, dass sie abprüfbar sind. Mit erfolgreichem Abschluss des Bausteins kann der Jugendliche / die Jugendliche daher die beschriebene Tätigkeit selbständig ausführen. Dies wird anhand einer Leistungsfeststellung überprüft. Die Leistungsfeststellung kann sowohl durch eine Prüfung als auch durch eine kontinuierliche Tätigkeitsbewertung erfolgen. Wird eine Prüfung durchgeführt, so erfolgt diese nachdem alle Elemente erfolgreich absolviert wurden. Prüfungsinhalte müssen zwingend im Qualifizierungsbaustein vermittelt worden sein. Die praktische und ggf. theoretische Prüfungsaufgabe sowie der zeitliche Umfang der Prüfung sind Bestandteil des Qualifizierungsbildes. Die Beurteilung erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien. Den Teilnehmer/innen werden diese Kriterien bekannt gemacht. Wird der Leistungsnachweis erbracht, erhält der Jugendliche ein Zeugnis entsprechend der Vorgaben der BAVBVO. Auf Antrag des Anbieters der Ausbildungsvorbereitung bestätigt die zuständige Stelle die Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 BAVBVO.

Qualitätsmerkmale zu Kooperation mit Betrieben

Unter Kooperation zwischen Bildungsträger und Betrieb wird eine regelmäßige und organisierte Form der Zusammenarbeit verstanden, die das Ziel verfolgt, Jugendliche auf eine Berufsausbildung oder qualifizierte Beschäftigung vorzubereiten. Je nach Ausprägung der Zusammenarbeit schließt sie auch die Abstimmung zu methodischen und konzeptionellen Fragen und Mitarbeit in lernortübergreifenden Gremien mit ein. Für die Akquisition von Kooperationsbetrieben werden qualifizierte Mitarbeiter/innen der Träger eingesetzt. Jugendliche sind aktiv an der Suche nach Betrieben zu beteiligen. Der Akquisition muss ein gesteuertes Verfahren zugrunde liegen. Als Steuerungsinstrument eignet sich eine Betriebsdatenbank. Praktikumbetriebe werden anhand definierter Kriterien ausgesucht und bewertet. Es lassen sich unterscheiden: Schnupperpraktika, Orientierungspraktika und Qualifizierungspraktika. Die Kriterien sind den Jugendlichen bekannt zu machen. Der Träger gewährleistet eine passgenaue Zuordnung von Jugendlichen zu Betrieben. Das Praktikum wird individuell mit jedem Jugendlichen vorbereitet. Zwischen Träger, Betrieb und Jugendlichen / Jugendlicher wird ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen. Der Träger unterstützt den Betrieb bei administrativen Aufgaben, die mit einer betrieblichen Qualifizierung / einem Praktikum verbunden sind. Existiert ein Trägerverbund, ist das Verfahren zur Durchführung und Begleitung von Praktika unter den Trägern abzustimmen. Der Träger stellt eine personelle Kontinuität des Begleitpersonals (in der Regel durch Bildungsbegleiter) sicher. Träger und Betrieb sprechen die betrieblichen Qualifizierungs-/ Praktikumsinhalte ab und setzen ggf. abgestimmte Qualifizierungsbausteine um. Dokumentation und Auswertung der betrieblichen Phasen sind sicherzustellen.

Qualitätsmerkmale zu Bildungsbegleitung

Bildungsbegleitung plant, fördert/gewährleistet, organisiert, koordiniert, begleitet und dokumentiert kontinuierlich individuelle Qualifizierungsverläufe über verschiedene Lernorte sowie Bildungs-, Hilfe-, und Förderangebote hinweg. Dieses beinhaltet auch die Übergangsbegleitung zwi-

schen den einzelnen Förderstufen und Qualifizierungsphasen, die bedarfsgerechte Begleitung bei Aufnahme einer neuen Qualifizierungsphase, einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeit sowie eine Übergangsbegleitung zwischen den beteiligten Trägern (Netzwerk- und Qualitätsmanagement). Mit Hilfe des individuellen Qualifizierungsplans, den die Bildensbegleitung auf Grundlage der Ergebnisse aus der Eignungsanalyse gemeinsam mit dem Jugendlichen entwickelt, werden die individuellen Qualifizierungsverläufe organisiert, koordiniert, dokumentiert und fortgeschrieben.

Anlage 4

Besonderer Förderbedarf von jungen Menschen mit Behinderung (Ergänzung zum Punkt 3.6)

Rahmenvorstellungen

Behinderten Menschen soll nach § 4 Abs. 1 SGB IX unabhängig von der Ursache der Behinderung „die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend der Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft gesichert werden“ oder „die persönliche Entwicklung ganzheitlich“ gefördert und „die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft...“ ermöglicht werden. Dazu gehören nach § 33 Abs. (3) Nr.2 SGB IX Leistungen zur Berufsvorbereitung. Bei der Auswahl der Leistungen sind „Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen“ zu berücksichtigen. §33 Abs.4 SGB IX.

Die besonderen Anforderungen an die Leistungserbringer sind in den §§ 20, 21 und 35 SGB IX benannt. Für die Umsetzung des Punktes 3.6 dieses Konzeptes (Berücksichtigung des besonderen Bedarfes junger behinderter Menschen) bedeutet das insbesondere die Umsetzung nachstehender Inhalte.

Allgemeine Grundsätze der Durchführung

Die berufsvorbereitende Bildung junger Menschen mit Behinderung erfordert in der Regel eine kontinuierliche persönliche Begleitung „aus einer Hand“ unter konstanten Rahmenbedingungen, die auch Orientierung und Sicherheit vermitteln. Ein Lernen in Beziehungen ermöglicht diesen jungen Menschen die Konzentration auf ihre Förderung und sorgt für zielführende Entwicklungsbedingungen. Diesem soll insbesondere durch die Funktion der Bildungsbegleitung Rechnung getragen werden. Der Gesamtprozess der individuellen Rehabilitation wird auf Grundlage der Rehabilitationsplanung (Eingliederungsvorschlag), die die Beratungsfachkraft verantwortet, in der Rehabilitationseinrichtung (§35 SGB IX) durch das Instrument der „Individuellen Förder- und Qualifizierungsplanung“ des qualitätszertifizierten Leistungserbringers mit seiner Lern(orte)-Vielfalt (z.B. Ausbildungswerkstätten, Förderberufsschule, differenzierte Internatsangebote, Fachdienste) effektiv und effizient gesteuert.

Eine aktive Beteiligung der Teilnehmer/ innen am Rehabilitationsprozess muss gesichert werden. Dazu gehören unter anderem als Voraussetzungen für das Gelingen der Maßnahme ihre verantwortliche Einbindung in die individuelle Rehabilitations-, Förderplanung als behindertenspezifische Ausgestaltung der Qualifizierungsplanung mit den Zielen der Stärkung ihrer Eigenverantwortlichkeit sowie Förderung ihrer Selbstbestimmung und die Möglichkeit der Mitwirkung im Sinne der §§ 21(1) 4. und 36 SGB IX.

Ergänzung zur Angebotsstruktur

Eignungsanalyse (EA)

Die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme beginnt mit einer behinderungsspezifischen, bis zu dreiwöchigen *Eingangsdiagnostik* als eine wesentliche Grundlage der Förderung und der fortschreibenden *Verlaufdiagnostik*. Das erfordert die Konzipierung einer prozessbegleitenden, sequentiellen Förderdiagnostik über die gesamte Maßnahmedauer, um eingliederungsrelevante Entwicklungspotentiale und –ergebnisse stabil zu erfassen. Dadurch werden gesicherte Aussagen zur Eignungs- und Neigungssynthese möglich sowie entwicklungsgeleitete Entscheidungen, die eine individuelle Berufswahl fundieren und absichern. Den unterschiedlichen Auswirkungen der Behinderungen der jungen Men-

schen entsprechend ist bereits in diesem Prozess das geeignete Fachpersonal einzusetzen.

Die Grundstufe dient der Entwicklung einer beruflichen Orientierung und Findung. Sie dauert im Grundsatz 6 Monate. Ziel ist die Förderung der Ausbildungsreife, bzw. der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine Übergangsqualifizierung. Orientiert an berufsfeldspezifischen Kompetenzen kommt insbesondere in dieser Phase der Entwicklung der Potentiale, der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz eine besondere Bedeutung zu. Eine nahtlose Verzahnung mit der Förderstufe, ist entsprechend dem individuellen Förderbedarf erforderlich. Diese Förderung erfolgt unter der Anwendung von sonderpädagogischen Methoden mit Unterstützung der Reha – Fachdienste, um aus der jeweiligen Behinderung resultierende, spezifische *Barrieren* beseitigen zu können.

Grundstufe

Die Förderstufe dient der Entwicklung beruflicher Grundfertigkeiten. Sie ist für Menschen mit Behinderungen nahtlos mit der Grundstufe zu verzahnen, um Misserfolgserlebnisse durch Abgrenzungen zu vermeiden. Ebenso ist der Übergang in eine Ausbildung und / oder Übergangsqualifizierung nahtlos zu gestalten.

Förderstufe

Eine behinderungsgerechte Übergangsqualifizierung dient der vertiefenden Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung (ggf. mit besonderen Hilfen) *oder* dem Übergang in Arbeit. In letzterem Fall gilt ein besonderes Augenmerk vor allem der Integration und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Übergangsqualifizierung

In dieser Phase wird die Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt gefördert und stabilisiert. Unterstützung erhält sowohl der behinderte junge Mensch als auch der einstellende Betrieb.

Inhalte dieser Phase sind:

- Die Übernahme in einen Betrieb mit arbeitsbegleitenden Stabilisierungsmaßnahmen.
- Die Begleitung und Unterstützung einer vermittlungsorientierten Qualifizierung in einem Betrieb, möglichst am späteren Wohnort des behinderten Menschen. Wenn notwendig und vom Betrieb für eine Übernahme gefordert, werden festgestellte betriebsorientierte Qualifikationsdefizite erneut in der Einrichtung bearbeitet und abgebaut.
- Die Durchführung von notwendigen Zusatzqualifizierungen in einem die Berufstätigkeit ergänzenden Berufsfeld für eine erfolgreiche betriebliche Übernahme.

Die Stabilisierungsstufe richtet sich an junge Menschen mit Behinderung, denen die Aufnahme einer Ausbildung gelungen ist.

Stabilisierungsstufe

Ziel ist die Sicherung, Stabilisierung und Festigung betriebliche Ausbildungsphasen (§ 35 (2) SGB IX), betriebliche Ausbildungen und / oder einer Arbeitsaufnahme.

Ziel der Stabilisierungsstufe

Die spezifischen Auswirkungen von Behinderungen erfordern bei Aufnahme einer betriebliche Ausbildung oder Arbeit sowohl eine individuelle Begleitung in Belastungssituationen als auch ergänzende Maßnahmen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und des Umganges mit der Behinderung; hierzu können z.B. gehören:

Inhalt der Stabilisierungsstufe

- Sicherung der Compliance,
 - kontinuierliche Medikamenteneinnahme,

- nachhaltige Sicherung der Psychomotorik,
- Akzeptanz der diagnosegeleiteten notwendigen Therapie
- Sicherung des Lerntransfers in die betriebliche Realität usw.

Stabilisierend erfolgt auch eine Beratung der Auszubildenden zur individuellen Ausgestaltung des Ausbildungsplatzes und des Ausbildungsumfeldes, z. B.

- Einsatz von (techn.) Hilfsmitteln,
- Beratung zur barrierefreien Gestaltung des Ausbildungsplatzes,
- Aufklärung über individuelle behinderungsbedingte Verhaltensspezifika,
- Beratung für eine ggf. behindertengerechte Ausbildung nach § 48 BBiG / § 42b HwO usw.

Diese Hilfen sind bereits während der Maßnahme einzuleiten.

Dauer der Stabilisierungsstufe

Die Stufe der Stabilisierung kann bis zu 3 Monaten dauern.

Ergänzung zu den Förder- und Qualifizierungssequenzen

Berufliche Grundfertigkeiten

Qualifizierungsbausteine nach §§ 50 ff. BBiG bieten flexible, individuelle Fördermöglichkeiten sowohl in der Grund- und der Förderstufe als auch in der Übergangsqualifizierung. Sie sollten einen zusammengehörigen Arbeitsprozess beinhalten und müssen förderberufsschulisch realisiert sein. Die Vermittlung ihrer Inhalte orientiert sich an dem behinderungsbedingten Bedarf, insbesondere in Bezug auf Dauer der Förderung und der erforderlichen Methodik und Didaktik. Die Regelungen der §§ 48 a und b BBiG und 42b HwO sind bei der Umsetzung zu berücksichtigen.

Kooperation und Lernortverbund

Bei der schulischen Förderung von jungen Menschen mit Behinderungen ist besonders zu berücksichtigen, dass das Lernangebot der Schulen auf Kontinuität basiert, in Rahmenplänen gefasst sowie auf das Schuljahr ausgelegt ist. Der Besuch einer Berufsschule *mit sonderpädagogischer Ausrichtung* (Förderberufsschule) ist bei notwendigem individuell notwendigem Förderbedarf (§102 SGB III i.V.m. §35 SGBIX) als Voraussetzung sicher zu stellen. Auch die schulische Förderkette muss erhalten bleiben, damit das duale System eingeübt und auf die Ausbildung vorbereitet wird. Nur durch die sonderpädagogische Ausrichtung sind behinderungsspezifische Qualifizierungen und Ausbildungen gewährleistet.

Behinderungsspezifische Förderbausteine

Die Probleme junger Menschen mit Behinderung unterscheiden sich von denen sozial Benachteiligter oder Lernbeeinträchtigter durch eine anders und besonders geartete Verursachung, Charakteristik und Ausprägung. Bei den Störungen handelt es sich um primäre Behinderungen und/oder Folgewirkungen körperlicher Fehlbildungen und Erkrankungen, mit ausgeprägten und nicht nur vorübergehenden Auswirkungen. Lernbeeinträchtigungen und soziale Benachteiligung können die Effekte zudem noch verstärken.

Die aus diesen Behinderungen resultierenden Barrieren erfordern daher das Vorhalten besonderer Fachkonzepte, Methoden und Hilfsmittel zur

Förderung der betroffenen Menschen, und Sicherstellung ihrer beruflichen und sozialen Teilhabe. Solche sind beispielsweise:

- Information/Schulung bei fehlenden/mangelhaften Kenntnissen über die eigene Behinderung/Erkrankung sowie bezüglich eines angemessenen Umgangs hiermit,
- Aufbau gesundheitsförderlichen Verhaltens; Vermeiden von Rezidiven durch Beratung, Selbstbeobachtung und -kontrolle (Epilepsie, Diabetes, Psychische Behinderungen...),
- Bearbeitung fehlender/unzulänglicher Compliance bei Epilepsieerkrankten, Diabetikern, psychisch behinderten Menschen,...
- Umgang mit behinderungsspezifischen Einschränkungen bzgl. der Berufswahl, beispielsweise bei Epilepsien, Körperbehinderungen,...
- Organisation technischer Hilfen bei Körperbehinderungen, Dialysen,...
- Kompensation mangelnder Wegefähigkeit bei Sinnesbehinderungen, wie auch räumlicher und personeller Orientierungsprobleme bei Lernbehinderungen, bei neurologischen Störungen, psychischen Behinderungen,...
- Bearbeitung von Ängsten / fehlendem Selbstvertrauen durch Misserfolgs- und Ausgrenzungserfahrungen, Beziehungsunfähigkeit nach Gewalt-/ Missbrauchserfahrungen (z.B. Borderline),
- Abbau ausbildungsschädlichen/defizitären Sozialverhaltens (Hygieneprobleme, Unpünktlichkeit, Kommunikationsstörungen, Aggressivität...), Aufbau entsprechender Kompetenzen,
- Gewinnung/Informierung von Angehörigen zur Unterstützung der Rehabilitation.

Je nach individuellem notwendigem Förderbedarf sind in den Einrichtungen vorzuhalten:

- Multidisziplinäre Fachdienste, die - je nach Behinderungsart - in Rehabilitations- oder Förderteams zusammenarbeiten - wie z.B. der Psychologische Fachdienst, der Medizinische Fachdienst, der Sozialpädagogische Fachdienst und der (Sonder-) Pädagogische Fachdienst.
- Internate, sozialpädagogisch betreute, differenzierte Wohnformen und Freizeitangebote als Teil der individuellen, personalen, sozialen sowie lernunterstützenden ganzheitlichen Förderung.
- Das gesamte Personal muss regelmäßig rehabilitationspezifisch geschult, fort- oder weitergebildet sowie gegebenenfalls supervidiert werden.

Abweichend von der Personalrelation des Fachkonzeptes (für Lehrkräfte, Ausbilder und Sozialpädagogen) kann im Einzelfall in Abstimmung und Verantwortung mit der jeweiligen Regionaldirektion und unter Berücksichtigung der Budgetverantwortung ein Schlüssel von 1 : 6 für einen Personenkreis mit einem besonderen, individuellen Förderbedarf erforderlich sein und vereinbart werden (Prozessqualität). Behinderte Menschen, die aufgrund ihres Krankheitsbildes und -verlaufes in Zusammenhang mit einer fehlenden beruflichen Vita und den damit einhergehenden Auswirkungen der Behinderung älter als 25 Jahre sind, können ebenfalls nach dem vorliegenden Konzept gefördert werden.

Sonstige Regelungen



Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Evaluation des Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

gem. § 61 SGB III
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Bildungsträger nicht möglich sind.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Die Befragung richtet sich in zwei getrennten Teilen an den Gesamtverantwortlichen für alle Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Ihrer Einrichtung vor Ort (Fragen 1 bis 13) und an den Bildungsbegleiter der ausgewählte(n) Maßnahme(n) (Fragen 20 bis 39).

Manchmal werden einzelne Fragen übersprungen. Folgen Sie bitte gegebenenfalls den Hinweisen „► *weiter mit Frage ...!*“, die hinter der von Ihnen angekreuzten Antwort stehen.

Kontakt für Rückfragen:

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit**
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Dr. Hannelore Plicht
(09 11) 179 - 32 02

Fragen an den Gesamtverantwortlichen

Erfahrungen

1. **Wie lange führen Sie, unabhängig vom neuen Fachkonzept, bereits Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit als Einzelträger oder in Kooperation mit anderen Trägern durch?**

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen seit Jahren ► *weiter mit Frage 3!*
In diesem Jahr zum ersten Mal

2. **Wenn Sie erstmalig eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit durchführen, welche der nachfolgenden Aussagen trifft zu?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Wir sind ein neuer Träger
Wir haben uns erstmalig erfolgreich an den Ausschreibungen beteiligt
Wir traten erstmals als Bietergemeinschaft auf
Wir gehören zu einem überregionalen Träger
Anderes, und zwar

3. **Wie lange insgesamt führen Sie schon Bildungsmaßnahmen für Jugendliche (auch im Auftrag anderer Auftraggeber) durch?**

Bildungsmaßnahmen im Jugendbereich seit Jahren
In diesem Jahr zum ersten Mal

4. **Und wie lange insgesamt führen Sie schon Bildungsmaßnahmen für Erwachsene (auch im Auftrag anderer Auftraggeber) durch?**

Bildungsmaßnahmen im Erwachsenenbereich seit Jahren
In diesem Jahr zum ersten Mal
Wir führen (derzeit) keine Bildungsmaßnahmen für Erwachsene durch

Personal

Bitte beantworten Sie sämtliche Personalfragen für alle Mitarbeiter Ihrer Einrichtung vor Ort, die für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden.

5. **Wie viel Prozent der von Ihnen in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eingesetzten Bildungsbegleiter und Sozialpädagogen haben einen Fachhochschulabschluss und wie viel Prozent haben einen Universitätsabschluss?**

Bei nicht vorkommenden Gruppen: Bitte „0“ eintragen!

	Bildungs- begleiter		Sozial- pädagogen	
Fachhochschulabschluss	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
Universitätsabschluss	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%

6. a) Sind bei Ihnen in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Bildungsbegleiter zugleich auch als Sozialpädagogen eingesetzt?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 7!

b) Wenn ja: Welche Gründe gibt es für diese doppelte Aufgabenwahrnehmung?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Weil wir für die jeweilige/n Aufgabe/n keine Fachkraft/-kräfte gefunden haben

Weil unsere Personaldecke zu dünn ist

Weil dies organisatorisch nicht anders regelbar ist

Weil die Arbeitszeit mit einer Aufgabe alleine nicht ausgelastet werden kann

Weil das trägerinterne Konzept dies vorsieht

Andere Gründe, und zwar:

7. a) Bestand während der Eignungsanalyse ein zusätzlicher Personalbedarf?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 8!

b) Wenn ja: Welche der folgenden Maßnahmen setzte Ihr Träger ein, um diesen zusätzlichen Personalbedarf zu bewältigen?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Aufbau von Überstunden

Arbeitszeitkonten

Zeitweise innerbetriebliche Personalumsetzungen

Einsatz von Honorarkräften

Einsatz zusätzlicher, befristeter Mitarbeiter

Sonstiges

8. a) Wenn es die Verdingungsunterlagen zuließen: Würden Sie gerne mehr Honorarkräfte einstellen, als es der derzeit vorgeschriebene maximale Anteil von 20 % zulässt?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 9!

b) Wenn ja: Aus welchen Gründen würden Sie gerne mehr Honorarkräfte einstellen?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Honorarkräfte sind flexibler einsetzbar

Aus unternehmerischen Gründen (z. B. Vertragslaufzeit, Zuschlagsrisiko)

Die Qualifikation der Honorarkräfte ist besser

Die Weiterbildungsbereitschaft der Honorarkräfte ist besser

Andere Gründe

Berufsschule

9. a) Ist Ihnen die Durchführung des Berufsschulunterrichtes ganz oder teilweise übertragen worden?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 10!

- b) Wenn ja: Zu welchem Anteil führen Sie als Träger den Berufsschulunterricht für die Teilnehmer an Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen selbst durch?

zu ca. %

- c) Wenn ja: Aus welchem Grund wurde Ihnen die Durchführung des Berufsschulunterrichtes übertragen? Bitte nennen Sie den Hauptgrund!

Bitte nur eine Nennung!

Ist in Ihrem Bundesland so geregelt

Fehlende räumliche Kapazitäten in der Berufsschule

Fehlende personelle Kapazitäten in der Berufsschule

Weil die Beschulung im Blockunterricht organisatorisch nicht möglich ist

Anderer Grund

10. a) Wenn Sie, losgelöst von landesspezifischen Regelungen und der Frage der Kostenerstattung, die Möglichkeit hätten zu wählen, ob Sie den Berufsschulunterricht von vornherein selbst durchführen wollen oder nicht: Wie würden Sie sich entscheiden?

Wir würden ihn selbst durchführen ...

Wir würden ihn nicht selbst durchführen ... ► weiter mit Frage 11!

- b) Wenn Sie ihn selbst durchführen würden: Aus welchen Gründen würden Sie den Berufsschulunterricht selbst durchführen wollen?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Als Träger sind wir besser auf die Probleme der Jugendlichen eingestellt

Um die erzieherische Komponente zu verstärken

Die Organisation wäre einfacher

Flexiblere Planung wäre möglich

Inhaltliche Abstimmung mit Berufsschule wäre nicht mehr notwendig

Andere Gründe

Ausstattung und Räumlichkeiten

11. a) Stehen den Jugendlichen ganztägig oder nur zu bestimmten Zeiten Computer zur Verfügung?

Ganztägig ► weiter mit Frage 12!

Nur zu bestimmten Zeiten



b) Wenn nur zu bestimmten Zeiten: Wie lange stehen den Jugendlichen im Durchschnitt pro Woche Computer zur Verfügung?

ca. Stunden pro Woche

12. a) Haben Sie aufgrund des Zuschlages neue Räume angemietet?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 13!

b) Wenn ja: Für welchen Zweck wurden diese Räume angemietet?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Als Praxisräume

Als Unterrichtsräume

Als Verwaltungsräume

Sonstiges

13. Waren bei der Kalkulation des Angebotspreises eine oder mehrere der nachfolgenden Maßnahmen notwendig?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Einsparungen bei Betriebskosten und Räumlichkeiten

Einsparungen bei Ausstattung

Einsparungen bei Materialkosten

Einsparungen beim Gehalt

Einsatz von Spendengeldern

Andere Maßnahmen notwendig

Nein, keine besonderen Maßnahmen notwendig

Vielen Dank für Ihr Interview!

Bitte geben Sie die weiteren Fragen zur Beantwortung an den Bildungsbegleiter der ausgewählte(n) Maßnahme(n) weiter.

Fragen an den Bildungsbegleiter

Bitte beziehen Sie alle Antworten auf die für die Begleitforschung ausgewählte(n) Maßnahme(n) bzw. auf die daran teilnehmenden Jugendlichen!

Falls Sie nicht wissen, zu welcher Maßnahme Sie die Angaben machen sollen, wenden Sie sich bitte an den Gesamtverantwortlichen für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen oder an die Kontaktperson, die auf der ersten Seite des Fragebogens genannt ist.

Maßnahmenverlauf

20. Wie wurden die Jugendlichen über den Ablauf, den Inhalt und die Ziele der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme informiert?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- Im Rahmen der einführenden Informationsveranstaltung
- In Gruppengesprächen
- In Einzelgesprächen

21. Welche Verfahren setzen Sie zur Eignungsanalyse ein?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- Standardisierte Formen (z.B. Assessment-Center) oder daran angelehnte Formen
- Teilstandardisierte Formen (systematische Verhaltensbeobachtung im Sinne der Förderdiagnostik)
- Handlungsorientierte Verfahren
- Gesprächsorientierte Verfahren
- Tests zur Erfassung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und/oder Neigungen
- Melba
- Hamet
- Praxiserprobungen
- Andere Verfahren

22. Werden die Informationen der Agentur für Arbeit, insbesondere die des Psychologischen Dienstes, in die Eignungsanalyse integriert?

Ja

Nein

23. a) **Entspricht die Zuordnung der Teilnehmer durch den Berufsberater in die Grundstufe mit vorangestellter Eignungsanalyse in der Regel auch Ihrer Einschätzung?**

Ja, entspricht meiner Einschätzung ► *weiter mit Frage 24!*

Nein, entspricht nicht immer meiner Einschätzung
▼

b) **Wenn nein: Wie hoch war der Anteil, bei dem die Zuordnung in die Grundstufe mit vorangestellter Eignungsanalyse Ihres Erachtens nicht notwendig gewesen wäre?**

Zuordnung in Grundstufe mit Eignungsanalyse
wäre nicht notwendig gewesen bei ca. %

c) **Wenn nein: Was waren die Gründe dafür?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Ausbildungsreife sowie abgesicherte Berufswahlentscheidungen
lagen vor

Sonstige, und zwar

24. a) **Entspricht die Zuordnung der Teilnehmer durch den Berufsberater direkt in die Übergangsqualifizierung in der Regel auch Ihrer Einschätzung?**

Ja, entspricht meiner Einschätzung ► *weiter mit Frage 25!*

Nein, entspricht nicht immer meiner Einschätzung
▼

b) **Wenn nein: Zu welchen Anteilen hätte Ihrer Meinung nach eine andere Zuordnung erfolgen müssen?**

Falls eine Gruppe nicht vorkommt: Bitte "0" eintragen!

Zuordnung in Grundstufe **mit** Eignungsanalyse wäre
notwendig gewesen bei ca. %

Zuordnung in Grundstufe **ohne** Eignungsanalyse wäre
notwendig gewesen bei ca. %

c) **Wenn nein: Was waren die Gründe dafür?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Fehlende Ausbildungsreife und/ oder Berufseignung

Feststellung eines anderen Interessenprofils

Feststellung personenspezifischer Hemmnisse

Feststellung eines anderen Stärken- und Schwächenprofils

Sonstige, und zwar

Datenaustausch mit der Agentur für Arbeit

25. a) **Standen Ihnen vor Beginn der Eignungsanalyse durch die Arbeitsagentur erhobene Informationen zum Teilnehmer zur Verfügung?**

Ja

Nein ► *weiter mit Frage 26!*

b) *Wenn ja: Wie erhielten Sie diese Informationen?*

Wurden mir automatisch zugeschickt

Ich erhielt sie erst auf Nachfrage

26. a) **Welche Informationen sollten über die Jugendlichen zu Beginn der Maßnahme zur Verfügung stehen, damit eine erfolgreiche Eignungsanalyse durchlaufen werden kann?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

b) **Lagen Ihnen diese Informationen in erforderlichem Umfang vor oder fehlten sie Ihnen ganz oder teilweise?**

Bitte alle fehlenden Informationen ankreuzen!

	a) Informationen, die vorliegen sollten	b) fehlende Informationen
Informationen aus psychologischen Gutachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen aus ärztlichen Gutachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über Zeugnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über Schulabschluss und Schulbesuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über persönlichen Werdegang nach dem Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über das soziale und familiäre Umfeld des Jugendlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über den Berufswunsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Informationen, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>		

27. **Wie hoch insgesamt schätzen Sie aufgrund der Ergebnisse der Eignungsanalyse den Anteil der Jugendlichen ein, bei denen die Erstellung eines psychologischen Gutachtens vor Beginn der Maßnahme notwendig gewesen wäre?**

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0“ eintragen!

Psychologisches Gutachten wäre notwendig gewesen bei ca. %

28. Und wie hoch war der Anteil der Jugendlichen in der ausgewählten Maßnahme, von denen Sie erfahren haben, dass ein psychologisches Gutachten bei der Agentur tatsächlich vorlag?

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0“ eintragen!

Psychologisches Gutachten lag tatsächlich vor bei ca. %

29. a) Haben Sie aufgrund Ihrer Erkenntnisse während der Eignungsanalyse mit dem zuständigen Berufsberater hinsichtlich der notwendigen Veranlassung von zusätzlichen psychologischen Gutachten über die Agentur Rücksprache gehalten?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 29c!

b) Wenn ja: Was war in diesen Fällen der Grund dafür?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Gutachten lag nicht vor,
war aber zur Feststellung der Beeinträchtigung notwendig

Gutachten lag vor,
war aber nicht aussagefähig

} weiter mit Frage 30!

c) Wenn nein: Was waren die Gründe von einer Veranlassung über die Agentur abzusehen?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Wir haben eigene Möglichkeiten

Wir konnten andere Gutachten des Jugendlichen heranziehen

Die Einschaltung des Psychologischen Dienstes über die Berufsberater
ist zu kompliziert

Die Gutachtenerstellung über die Agentur dauert zu lang

Die Aussagekraft der Gutachten über die Agenturen ist zu gering

Sonstige Gründe

Es lagen alle notwendigen Gutachten vor

30. a) Wie wichtig ist nach Ihrer Auffassung bei Jugendlichen, für die von der Agentur ein psychologisches Gutachten erstellt wurde, eine einzelfallbezogene Besprechung vor oder während der Maßnahme mit dem Psychologischen Dienst?

sehr wichtig wichtig nicht so wichtig

Mit dem Psychologischen Dienst

b) In wie viel Prozent der Fälle, bei denen Ihnen die Vorlage eines Gutachtens bekannt war, hat eine einzelfallbezogene Besprechung mit dem psychologischen Dienst stattgefunden?

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0“ eintragen!

Besprechung mit Psychologischem Dienst bei ca. %

31. a) Wie wichtig ist nach Ihrer Auffassung eine Vorbesprechung mit dem zuständigen Berufsberater über alle zugewiesenen Jugendlichen vor Beginn der Maßnahme?

sehr wichtig wichtig nicht so wichtig

Mit dem Berufsberater

b) In wie viel Prozent der Fälle hat eine Fallbesprechung mit dem Berufsberater der Agentur stattgefunden?

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0“ eintragen!

Fallbesprechung mit Berufsberater bei ca. %

Berufsschule

32. Wie war in den Gesprächen mit der Berufsschule vor Beginn der Maßnahme der Berufsschulunterricht geplant?

Bitte nur eine Nennung!

- Als Blockunterricht in BvB-eigenen Klassen
- Als Blockunterricht in Fachklassen
- Als Blockunterricht in gemischten Klassen
- Tageweise in BvB-eigenen Klassen
- Tageweise in gemischten Klassen
- Andere Art der Organisation

33. Ist es nach Maßnahmebeginn bei diesen Plänen geblieben?

Ja Nein

Ausstattung und Räumlichkeiten

37. Ist nach Ihrer Auffassung die Ausstattung der Praxisräume ausreichend, um auf den individuellen Qualifizierungsbedarf der Jugendlichen eingehen zu können?

Ja

Nein

38. a) Nehmen an der Maßnahme Rehabilitanden teil?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 39!

b) Wenn ja: Sind beim Bildungsträger die notwendigen organisatorischen Vorkehrungen und die notwendige Ausstattung vorhanden, um auf reha-spezifische Besonderheiten der Jugendlichen ausreichend eingehen zu können?

Ja

Nein

Dieser Abschnitt mit den Namensangaben wird nach Abschluss der Datenprüfung abgetrennt.

39. Für eventuelle Rückfragen und für die Organisation der Zweitbefragung benötigen wir abschließend noch die Namen und Telefonnummern der Personen, die die jeweiligen Teile des Fragebogens ausgefüllt haben.

Den Teil des Gesamtverantwortlichen hat ausgefüllt:

Name

Funktion

Telefonnummer

Email-Adresse

Den Teil des Bildungsbegleiters hat ausgefüllt:

Name

Funktion

Telefonnummer

Email-Adresse

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem Rückkuvert an:

Frau Dr. Hannelore Plicht
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Die Rücksendung ist portofrei.



Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Evaluation des Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

gem. § 61 SGB III
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Bildungsträger nicht möglich sind.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Die Befragung richtet sich in zwei getrennten Teilen an den Gesamtverantwortlichen für alle Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Ihrer Einrichtung (Fragen 1 bis 23) und an den Bildungsbegleiter der ausgewählten Maßnahme (Fragen 24 bis 65).

Manchmal werden einzelne Fragen übersprungen. Folgen Sie bitte gegebenenfalls den Hinweisen „► *weiter mit Frage ...!*“, die hinter der von Ihnen angekreuzten Antwort stehen.

Kontakt für Rückfragen:

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Dr. Hannelore Plicht
(09 11) 179 - 32 02

Fragen an den Gesamtverantwortlichen

Erfahrungen

1. Hat Ihr Bildungsträger bereits vor Mitte 2004 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach alter Förderstruktur (Maßnahmekategorien BBE, GAL, etc.) durchgeführt?

Ja

Nein

2. Haben Sie persönlich bereits vor Mitte 2004 Erfahrungen mit BvB nach alter Förderstruktur gesammelt?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 5!

3. Bei welchen der folgenden Aspekte hat das neue Fachkonzept Ihrer Ansicht nach Verbesserungen für die individuelle Förderung von Jugendlichen gebracht, bei welchen hat es zu Verschlechterungen geführt?

Bitte stufen Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 (deutliche Verbesserung) bis 5 (deutliche Verschlechterung) ein.

	deutliche Verbesserung				deutliche Verschlech- terung
	1	2	3	4	5
a) Personalschlüssel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Individueller Förderansatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Förder- und Qualifizierungssequenzen (Modularisierung).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Auflösung der Maßnahmekategorien (BBE, GAL, etc.).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Förderung der beruflichen Handlungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Förderung von besonderen Personengruppen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Förderdauer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Tägliche Anwesenheitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Integrationskonzept für Menschen mit Lernbehinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Übergangshilfen in Ausbildung oder Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Stellt das neue Fachkonzept – unabhängig vom derzeitigen Vergabeverfahren – insgesamt eine Verbesserung oder eine Verschlechterung für Ihre Arbeit als Bildungsträger im Vergleich zum früheren Konzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen dar?

Bitte stufen Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 (deutliche Verbesserung) bis 5 (deutliche Verschlechterung) ein.

	deutliche Verbesserung				deutliche Verschlech- terung
	1	2	3	4	5
Insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. a) Worin sehen Sie – unabhängig vom derzeitigen Vergabeverfahren – Ansatzpunkte für Verbesserungen des neuen Fachkonzepts?

Bitte in Spalte a) alles Zutreffende ankreuzen!

b) Was wären davon aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Ansatzpunkte?

Bitte max. 3 Nennungen ankreuzen!

	a) Alle möglichen Ansatzpunkte	b) Die drei wichtigsten Ansatzpunkte
Verbesserung des Personalschlüssels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geringere Anforderungen an die Mindestqualifikation des Personals ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höherer zulässiger Anteil an Honorarkräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Größere Freiheitsgrade bei der Aufgabenverteilung des Personals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegsmöglichkeit in die Grundstufe auch ohne Eignungsanalyse ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenlegung von Grund- und Förderstufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Möglichkeiten der Verlängerung der Förderdauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Maßnahmeform für Menschen mit Lernbehinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Möglichkeiten zielgruppenspezifischer Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langsames Heranführen an die Arbeitszeit (Vollzeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>		

Personal

6. Haben Mitarbeiter, die für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zuständig sind, im vergangenen Maßnahmejahr 2006/07 an einer Weiterbildung teilgenommen?

Ja Nein ► weiter mit Frage 11!
▼

7. Wurden diese Mitarbeiter zur Weiterbildungsteilnahme freigestellt?

Ja Nein
Zum Teil

8. Haben Mitarbeiter, die für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zuständig sind, an kostenpflichtigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?

Ja Nein ► weiter mit Frage 10!
▼

9. Wurden bei diesen Mitarbeitern die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen vom Betrieb übernommen?

Ja, alle Kosten wurden übernommen
Kosten wurden teilweise übernommen
Nein, keine Kostenübernahme

10. Von wem wurden die Weiterbildungsmaßnahmen, an denen für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zuständige Mitarbeiter teilgenommen haben, angeboten?

- Ausschließlich von Anbietern außerhalb der Bundesagentur für Arbeit
- Ausschließlich von der Bundesagentur für Arbeit
- Teils teils

11. In welchen drei Themengebieten sehen Sie für Ihre Mitarbeiter im Bereich Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen dringenden Weiterbildungsbedarf?

Bitte max. 3 Nennungen ankreuzen!

- Methodik/Didaktik allgemein
- Methodik/Didaktik für Lernbehinderte und Lernbeeinträchtigte
- Arbeiten mit heterogenen Gruppen
- Sozialpädagogik zur Vermeidung von Maßnahmeabbrüchen
- Übergreifende Integrationsstrategien
- Qualitätsstandards bei der Dokumentation der Qualifizierungs- und Förderplanung
- Einsatz und Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen
- Qualitätsstandards in der Eignungsanalyse
- Datenverarbeitung (Tabellenkalkulation, Datenbanken)
- Sonstiges, und zwar
-
- Kein** dringender Weiterbildungsbedarf

12. Welche der folgenden Anreize bietet Ihr Bildungsträger zur Verbesserung der Mitarbeitermotivation?

- Leistungsorientierte Lohnbestandteile
- Prämien
- Immaterielle Anerkennungen
- Unbefristete Arbeitsverhältnisse
- Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse
- Sonstiges
- Nichts davon**

Interne Organisation

13. Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen insgesamt (bei überregionalen Anbietern bitte für das Gesamtunternehmen angeben)?

- | | |
|--|--|
| Unter 20 Mitarbeiter <input type="checkbox"/> | 250 – 499 Mitarbeiter <input type="checkbox"/> |
| 20 – 99 Mitarbeiter <input type="checkbox"/> | 500 – 999 Mitarbeiter <input type="checkbox"/> |
| 100 – 249 Mitarbeiter <input type="checkbox"/> | 1000 Mitarbeiter und mehr <input type="checkbox"/> |

14. Gibt es in Ihrem Unternehmen neben der Durchführung von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) auch andere Geschäftsfelder (bei überregionalen Anbietern bitte ebenfalls für das Gesamtunternehmen angeben)?

Ja, auch andere Geschäftsfelder Nein, nur BvB ► weiter mit Frage 16!

15. In welchen der nachfolgenden Geschäftsfelder ist Ihr Träger über BvB hinaus aktiv?

- Benachteiligtenförderung nach dem SGB III/SGB II
- Erwachsenenweiterbildung nach dem SGB III/SGB II
- Arbeitsförderung nach SGB III/SGB II
- Erwachsenenweiter- oder -fortbildung außerhalb des SGB III/SGB II
- Sonstige Geschäftsfelder

16. Führten Sie die in die Begleitforschung einbezogene Maßnahme (s. Anschreiben) in einer Bietergemeinschaft durch?

Ja Nein ► weiter mit Frage 18!

17. Woran orientierte sich die Aufgabenverteilung innerhalb der Bietergemeinschaft?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- Vorgehaltene Berufsfelder
- Erfahrung mit besonderen Personengruppen (z.B. Migranten, Rehabilitanten)
- Vorhandene Kapazitäten
- Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter
- Besondere Erfahrungen in der Eignungsanalyse
- Sonstiges, und zwar

**Bitte beziehen Sie die Antworten der Fragen 18 bis 21 auf die ausgewählte(n) Maßnahme(n) (vgl. Anschreiben) bzw. deren Teilnehmer bei Ihrem Träger.
Falls die Maßnahme in einer Bietergemeinschaft durchgeführt wird, lassen Sie bitte die anderen Träger sowie die dort betreuten Jugendlichen der Maßnahme unberücksichtigt!**



18. Wie viele Teilnehmer der ausgewählten Maßnahme(n) wurden insgesamt im Maßnahmejahr 2006/07 von Ihrer Einrichtung betreut?

 Anzahl

19. Wie viele Bildungsbegleiter betreuten die Jugendlichen dieser Maßnahme(n) in Ihrer Einrichtung?

 Anzahl

20. Gab es in Ihrer Einrichtung bei der ausgewählten Maßnahme eine Arbeitsteilung unter den Bildungsbegleitern?

Ja Nein ► weiter mit Frage 22!

21. Woran orientierte sich die Arbeitsteilung innerhalb der Bildungsbegleitung?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- Zuständigkeit für bestimmte Berufsfelder
- Zuständigkeit für bestimmte Aufgaben (z.B. Akquise)
- Zuständigkeit für bestimmte Jugendliche (z.B. Reha).....
- Zuständigkeit für Niederlassungen des Trägers.....
- Andere Arbeitsteilung, und zwar

Maßnahmedurchführung

22. Welche Instrumente werden im Rahmen der trügereigenen Qualitätssicherung in Ihrer Einrichtung angewandt?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- ISO-Zertifizierung
- Total Quality Management
- Qualitätszirkel
- Arbeitskreise.....
- Selbstevaluation.....
- Reflexion
- Benchmarking
- Supervision.....
- Rückmeldung durch Teilnehmer.....
- Rückmeldung durch Kooperationspartner.....
- Qualität als Prozess (QAP)
- Andere
- Keine** Verfahren zur Qualitätssicherung.....

23. Waren besondere Schritte notwendig, um die Kosten für die Durchführung der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu begrenzen? Wenn ja: Welche?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- Einsparungen beim Gehalt
- Einsparungen bei Betriebskosten
- Einsparungen bei Ausstattung
- Einsparungen bei Materialkosten
- Einsatz von Drittmitteln (z.B. Spendengeldern)
- Nutzung von Praxisräumen anderer Träger
- Andere, und zwar

- Nein, keine** besonderen Schritte notwendig

Vielen Dank für Ihr Interview!

Bitte geben Sie die weiteren Fragen zur Beantwortung an den Bildungsbegleiter der ausgewählte(n) Maßnahme(n) weiter.

Fragen an den Bildungsbegleiter

Bietergemeinschaften

24. Wurden die Jugendlichen der ausgewählten Maßnahme(n) von verschiedenen Trägern einer Bietergemeinschaft betreut?

Ja Nein ► weiter mit Frage 27!

25. Wie funktionierte die Zusammenarbeit innerhalb der Bietergemeinschaft?

	Gut	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Zusammenarbeit innerhalb Bietergemeinschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Bei welchen Punkten traten während der Zusammenarbeit innerhalb der Bietergemeinschaft Probleme auf?

Zeitliche Abstimmung	<input type="checkbox"/>
Organisatorische Abstimmung	<input type="checkbox"/>
Inhaltliche Abstimmung (oder Abstimmung von Sachfragen)	<input type="checkbox"/>
Betreuungsqualität	<input type="checkbox"/>
Informations- und Datenaustausch	<input type="checkbox"/>
Nutzung unterschiedlicher IT- und Kommunikationsverfahren	<input type="checkbox"/>
Zuweisung der Jugendlichen	<input type="checkbox"/>
Sonstige Probleme, und zwar	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	
Keine Probleme in der Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>

Kooperationsstrukturen

27. Wie war die Zusammenarbeit während der Maßnahmedurchführung mit folgenden ausgewählten Kooperationspartnern?

	Gut	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Ausbildungsberatern der Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsberatern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Welche Probleme traten während der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern auf?

Keine Anrechnung der zertifizierten Qualifizierungsbausteine auf die Verkürzung der Ausbildungsdauer	<input type="checkbox"/>
Fehlende Unterstützung bei Problemen mit Praktikumsbetrieben	<input type="checkbox"/>
Betriebe werden ungenügend motiviert, Praktikums- und Ausbildungsplätze für BvB-Teilnehmer anzubieten	<input type="checkbox"/>
Probleme bei der Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen	<input type="checkbox"/>
Zu geringes Engagement für BvB-Teilnehmer	<input type="checkbox"/>
Sonstige Probleme, und zwar	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	
Keine Probleme in der Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>

29. Welche Probleme traten während der Zusammenarbeit mit den Berufsberatern bzw. persönlichen Ansprechpartnern bei der Arbeitsagentur oder ARGE auf?

- Keine rechtzeitige Übergabe der teilnehmerbezogenen Daten vor Maßnahmeeintritt
- Die Zuweisung der Teilnehmer war häufig unzutreffend
- Zeitnahe Genehmigung der Ebenenübergänge war nicht gewährleistet.
- Zuständige/r Ansprechpartner hatte/n zu wenig Zeit.
- Zuständige/r Ansprechpartner war/en schlecht erreichbar
- Zu viele Berufsberater waren Ansprechpartner pro Maßnahme
- Fallbesprechungen oder Absprachen aufgrund von Besonderheiten der individuellen Teilnehmerverläufe waren kurzfristig nicht möglich
- Sonstige Probleme, und zwar
-
- Keine** Probleme in der Zusammenarbeit

Bitte beziehen Sie alle folgenden Antworten auf die ausgewählte(n) Maßnahme(n) (vgl. Anschreiben) bzw. deren Teilnehmer bei Ihrem Träger. Falls die Maßnahme in einer Bietergemeinschaft durchgeführt wird, lassen Sie bitte die anderen Träger sowie die dort betreuten Jugendlichen der Maßnahme unberücksichtigt!

Falls Sie Probleme bei der Eingrenzung/Zuordnung haben, wenden Sie sich bitte an die Kontaktperson, die auf der ersten Seite des Fragebogens genannt ist.



Schule und Berufsschule

30. Für wie viele Jugendliche der ausgewählten Maßnahme(n) in Ihrer Einrichtung bestand das Maßnahmeziel oder ein Zwischenziel im nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses?

Anzahl Für keinen ► weiter mit Frage 36!

31. Wie viele von den Jugendlichen laut Frage 30 haben den Hauptschulabschluss tatsächlich erworben?

Anzahl Alle ► weiter mit Frage 34!

32. Wie viele von den Jugendlichen laut Frage 30 haben den Hauptschulabschluss nicht erworben, weil sie die Maßnahme vorzeitig verlassen haben?

Anzahl Alle ► weiter mit Frage 34!

**33. Falls die Jugendlichen die Maßnahme nicht vorzeitig verlassen haben:
Aus welchem Grund haben Ihrer Ansicht nach diese Jugendlichen den Hauptschulabschluss nicht erworben?**

- a) Bitte geben Sie zunächst in Spalte a) alle Gründe an.
b) Bitte geben Sie anschließend in Spalte b) den häufigsten Grund an.

Bitte nur eine Nennung!

	a) Alle Gründe	b) Häufigster Grund
Häufiger Unterrichtsausfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechter Unterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine rechtzeitige Prüfungsvorbereitung der Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überforderung der Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde Motivation der Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Längere Krankheit der Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Grund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Bei wie vielen Jugendlichen laut Frage 30 lag der Termin zur Externenprüfung nach dem Ende der individuellen Förderdauer?

Anzahl

Bei keinem Teilnehmer ...

35. Gab es Probleme in der Zusammenarbeit mit den Schulbehörden oder Schulen bei der Organisation und Durchführung der Externenprüfung für den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses?

	Ja	Nein
a) Schulbehörde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. a) Wo fand der Berufsschulunterricht statt? In der Berufsschule oder beim Bildungsträger?

Berufsschule

Bildungsträger ► weiter mit Frage 37!

b) Welche grundlegenden Schwierigkeiten traten bei der Organisation und Durchführung des Berufsschulunterrichts im Maßnahmeverlauf auf?

Fehlende Ansprechpartner in der Berufsschule	<input type="checkbox"/>
Probleme mit den Schulämtern	<input type="checkbox"/>
Probleme bei der zeitlichen Organisation des Berufsschulunterrichts	<input type="checkbox"/>
Probleme der räumlichen Erreichbarkeit der Berufsschule	<input type="checkbox"/>
Ausfallzeiten des Berufsschulunterrichts	<input type="checkbox"/>
Zuordnung der Teilnehmer in BvB-eigene Klassen, nicht in Fachklassen	<input type="checkbox"/>
Realisierung aller vorgesehenen Lerninhalte in der erforderlichen Qualität	<input type="checkbox"/>
Fehlende Rückmeldung bei Problemen mit dem Jugendlichen	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten bei der Sicherstellung des Berufsschulunterrichts bei späterem Maßnahmeeintritt	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/>
Keine Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>

Qualifizierungsbausteine

37. Zu welchen Anteilen setzten Sie in der ausgewählten Maßnahme im Maßnahmejahr 2006/07 Qualifizierungsbausteine ein?

Anteil der Teilnehmer ohne Qualifizierungsbausteine	ca.	<input type="text"/>	%
Anteil der Teilnehmer mit einem Qualifizierungsbaustein	ca.	<input type="text"/>	%
Anteil der Teilnehmer mit mehreren Qualifizierungsbausteinen	ca.	<input type="text"/>	%
		1 0 0	%

38. Setzten Sie in allen Qualifizierungsebenen der ausgewählten Maßnahme Qualifizierungsbausteine ein?

Ja Nein

39. Welche Kriterien waren für Sie bei der Auswahl der Qualifizierungsbausteine maßgebend?

	Trifft voll zu			Trifft nicht zu
	1	2	3	4
a) Ergebnisse der Eignungsanalyse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Interessenschwerpunkte der Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Vorhandene Infrastruktur und Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Verwertbarkeit für den Jugendlichen im Bewerbungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Möglichkeiten der zielgerichteten Kooperation mit Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Individuelle Teilnahmedauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Welche Erfahrungen haben Sie mit der praktischen Umsetzung der Qualifizierungsbausteine (QB) gemacht?

	Trifft voll zu			Trifft nicht zu
	1	2	3	4
a) QB motivieren die Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) In QB können Schlüsselkompetenzen gut vermittelt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) QB helfen, die Arbeit der einzelnen Fachkräfte des Bildungsträgers besser aufeinander abzustimmen und zu strukturieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) QB vermitteln ein realistisches Bild der Anforderungen des Berufes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) QB sind sinnvoll, um vorhandene Berufswünsche zu überprüfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) QB sind sinnvoll, um den Teilnehmer neue Berufe näher zu bringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Der Nachweis erfolgreich durchlaufener QB verbessert die Chancen im Bewerbungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) QB helfen, die Maßnahmeangebote individuell zuzuschneiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) QB erleichtern die Zusammenarbeit mit Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Der Berufsschulunterricht wird auf die QB abgestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) QB führen zur Verkürzung der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Das Konzept der QB ist grundsätzlich gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Zu welchen Anteilen führten Sie Qualifizierungsbausteine (QB) an den folgenden Orten durch?

QB ausschließlich in Ihrer Bildungsstätte	ca.	<input type="text"/>	%
QB ausschließlich im Betrieb	ca.	<input type="text"/>	%
QB überwiegend in Ihrer Bildungsstätte, in Kooperation mit den Betrieben	ca.	<input type="text"/>	%
QB überwiegend in den Betrieben, in Kooperation mit Ihrer Bildungsstätte	ca.	<input type="text"/>	%
QB jeweils etwa zur Hälfte beim Betrieb und in Ihrer Bildungsstätte	ca.	<input type="text"/>	%
			1 0 0 %

Praktikums- und Ausbildungsplätze

42. Welche Unterstützungsleistungen bieten Sie Betrieben an, damit diese Praktikumsplätze zur Verfügung stellen?

- Regelmäßiger Kontakt zu den Betrieben
- Angebot umfassender Unterstützung des Betriebes während des Praktikums
- Informationen vor Beginn über den Jugendlichen und die Ziele des Praktikums
- Bei Bedarf Einschaltung der Kammern
- Gemeinsame Auswertung der Praktika mit den Jugendlichen und den Betrieben
- Übernahme der notwendigen administrativen Aufgaben
- Sonstiges, und zwar

43. Wie viele Betriebe mussten Sie im Durchschnitt für die Gewinnung eines Praktikumsplatzes ansprechen?

Anzahl Kann nicht beantwortet werden .

44. Welche Probleme traten allgemein bei der Akquise von Praktikumsplätzen mit den Betrieben auf?

- Die Betriebe haben bereits Praktikanten (EQJ, Studenten, BaE, etc.)
- Zu wenig Betriebe innerhalb des Tagespendelbereichs
- Die Organisation der Praktika ist den Betrieben zu arbeitsintensiv
- Der Betrieb ist zu klein, um Praktikanten zu haben
- Der Betrieb hat schlechte Erfahrungen mit Praktikanten gemacht
- Zu viele Teilnehmer benötigten in bestimmten Branchen ein Praktikum
- Unerfahrenheit der betrieblichen Ausbilder bzw. Betreuungspersonen
- Sonstige Probleme, und zwar

Keine Probleme

45. a) Konnten Sie für die ausgewählte Maßnahme Ausbildungsplätze akquirieren?

Ja Nein ► weiter mit Frage 46!

b) Wie viele Betriebe mussten Sie im Durchschnitt für die Gewinnung eines Ausbildungsplatzes ansprechen?

Anzahl Kann nicht beantwortet werden .

46. Welche Probleme traten allgemein bei der Akquise von Ausbildungsstellen mit den Betrieben auf?

- Mangelnde Ausbildungsbereitschaft
- Der Betrieb hat schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht
- Der Betrieb erwartet finanzielle Unterstützung
- Unerfahrenheit der betrieblichen Ausbilder bzw. Betreuungspersonen
- Die Betriebe haben bereits Praktikanten (EQJ, Studenten, BaE, etc.)
- Zu wenig Betriebe innerhalb des Tagespendelbereichs
- Sonstige Probleme, und zwar
-
- Keine Probleme**

Maßnahmeverlauf und Sicherung der Maßnahmequalität

47. Erhalten Sie von folgenden Personengruppen in regelmäßigen, außerhalb Ihrer Arbeitsroutine stattfindenden Gesprächen Rückmeldung über Ihre geleistete Arbeit?

- | | Ja | Nein |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Vorgesetzte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Kollegen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Eltern | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Teilnehmer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Externe Kooperationspartner | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

48. a) Bei welchen Anlässen haben Sie den Qualifizierungs- und Förderplan (QuF-Plan) eines Jugendlichen aktualisiert?

b) Bei welchen dieser Anlässe haben Sie die Änderungen im Qualifizierungs- und Förderplan in der Regel auch mit dem Jugendlichen besprochen?

- | | a) QuF-Plan
aktualisiert | b) Davon mit
Jugendlichen
besprochen |
|--|-----------------------------|--|
| Nach der Eignungsanalyse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Beim Übergang in die nächste Qualifizierungsebene | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bei fälligem Termin laut Qualifizierungs- und Förderplan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bei Nichteinhaltung von vereinbarten Terminen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nach Informationen Dritter (z.B. der Betriebe) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bei sozialpädagogischem Förderbedarf | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nach psychologischen Testverfahren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nach Praktika | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bei Trägerwechsel | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiger Anlass, und zwar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

49. a) Gab es bei Ihrem Träger für die ausgewählte Maßnahme 2006/07 Festlegungen, in welchem Turnus vereinbarte Teilziele zu überprüfen sind?

Ja Nein ► weiter mit Frage 50!

b) Falls ja: Welcher Turnus war vorgegeben?

Mindestens einmal wöchentlich Seltener
 Mindestens einmal monatlich Nur bei Bedarf

50. a) Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, wenn Sie feststellten, dass die Teilziele nicht erreicht wurden?

Bitte in Spalte a) alles Zutreffende ankreuzen!

b) Und in welcher Rangfolge gingen Sie dabei in der Regel vor?

Bitte in Spalte b) mit Zahlen von 1 bis maximal 5 eine Rangfolge festlegen!

	a) Ergriffene Maßnahmen	b) Rangfolge
Persönliches Gespräch mit dem Jugendlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Absprache mit dem anderen Fachpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Elterngespräch	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Rücksprache mit dem Berufsberater	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Sonstige, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>		

51. a) Haben Sie die Praktika mit den Jugendlichen individuell vorbereitet?

Ja, jedes } weiter mit Frage 52!
 Ja, den überwiegenden Teil
 Nur einen geringen Teil
 Nein, keines

b) Weshalb haben Sie die Praktika nicht oder nur zu einem geringen Teil mit den Jugendlichen individuell vorbereitet?

Zeitnot
 Keine Notwendigkeit gesehen
 Sonstige Gründe, und zwar

52. a) Haben Sie die Praktika mit den Jugendlichen individuell nachbereitet?

Ja, jedes } weiter mit Frage 53!
 Ja, den überwiegenden Teil
 Nur einen geringen Teil
 Nein, keines

b) Weshalb haben Sie die Praktika nicht oder nur zu einem geringen Teil mit den Jugendlichen individuell nachbereitet?

Zeitnot
 Keine Notwendigkeit gesehen
 Sonstige Gründe, und zwar

53. **Nahmen Sie an der Einweisung der Jugendlichen im Praktikumsbetrieb teil?**

Ja, immer Nein
Ja, in bestimmten Fällen

54. a) **Gibt es von Seiten Ihrer Einrichtung Richtlinien, wie oft ein Bildungsbegleiter während des Praktikums mit dem Jugendlichen in Kontakt treten soll?**

Ja Nein ► *weiter mit Frage 55!*

b) **Wenn ja: Wie oft soll ein Mitarbeiter laut Richtlinie mit den Jugendlichen im Praktikum in Kontakt treten?**

Mindestens einmal wöchentlich Bei Bedarf
Mindestens einmal monatlich Andere Regelung

55. a) **Standen Sie mit den Jugendlichen normalerweise während der Praktika in Lernkontakt?**

Ja, mit allen Jugendlichen } *weiter mit Frage 56!*
Nur mit einem Teil der Jugendlichen
Nein, mit keinem Jugendlichen

b) **Was waren die Gründe für den fehlenden Kontakt zu den Jugendlichen während des Praktikums?**

Zeitnot
Keine Notwendigkeit gesehen
Sonstige Gründe, und zwar

56. **Zu welchen Zeitpunkten fanden persönliche oder telefonische Absprachen mit den Praktikumsbetrieben statt? Wurden diese immer, nur nach Bedarf oder gar nicht vorgenommen?**

	Immer	Nur bei Bedarf	Gar nicht
a) Vor dem Praktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Während des Praktikums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Gegen Ende des Praktikums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

57. **Informierten Sie die Betriebe über die individuellen Stärken und Förderbedarfe der Jugendlichen?**

Ja, immer Nein
Ja, in bestimmten Fällen

58. **Gaben Sie den Betrieben ganz konkret vor, was die Jugendlichen im Praktikum erreichen sollen?**

Ja, immer Nein
Ja, in bestimmten Fällen

59. Gaben Sie den Ausbildern in den Praktikumsbetrieben bei Jugendlichen mit Behinderung eine spezielle Einweisung hinsichtlich der Besonderheiten dieser Teilnehmer?

- Ja, immer Keine Jugendlichen mit Behinderung
 Ja, in bestimmten Fällen in der Maßnahme
 Nein

60. Zu welchem Anteil handelte es sich bei den Praktika in der ausgewählten Maßnahme um Praktika mit allgemeiner Zielsetzung (personale Kompetenz, soziale Kompetenz, Methodenkompetenz) und zu welchem Anteil um Praktika mit berufsfachlicher Zielsetzung?

- Anteil der Praktika mit allgemeiner Zielsetzung ca. %
 Anteil der Praktika mit berufsfachlicher Zielsetzung ca. %
 Anteil der Praktika mit beiden Zielsetzungen ca. %
1 0 0 %

61. Wie wurden betriebliche Praktikumsphasen in der Regel bescheinigt?

Bitte nur eine Nennung!

- Der Betrieb stellte einen Qualifizierungsnachweis aus
 Der Betrieb stellte eine Bestätigung über die Durchführung des Praktikums aus
 Der Bildungsträger stellte nach Rücksprache mit dem Verantwortlichen im Betrieb einen Qualifizierungsnachweis aus
 Der Bildungsträger stellte eine Bestätigung über die Durchführung des Praktikums aus
 Gar nicht

Maßnahmeergebnis

62. a) Welche Hilfen haben Sie den Jugendlichen beim Übergang von der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in eine Ausbildung oder in eine Arbeit angeboten?

b) Und welche dieser angebotenen Hilfen wurden von den Jugendlichen auch tatsächlich genutzt?

- | | a) Angeboten | b) Genutzt |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Bewerbertraining | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Persönliche Begleitung zu Ausbildungsbetrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anleitung zur Suche in Ausbildungsstellenbörsen und im Internet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Begleitung zu Ausbildungsmessen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sozialpädagogische Unterstützung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schulung der Medienkompetenz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sprachförderung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

63. In welchen Kompetenzbereichen konnten Qualifizierungs- und Förderinhalte besonders häufig nicht realisiert werden? Bitte denken Sie dabei nur an Teilnehmer, die die Maßnahme wie vorgesehen beendet haben.

- Im Bereich schulischer Basiskompetenzen
- Im Bereich beruflicher Basiskompetenzen
- Im Bereich sozialer Kompetenzen
- Im Bereich personaler Kompetenzen (z.B. Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen)
- Im Bereich Methodenkompetenzen
- In anderen Bereichen
- Keine Häufung in bestimmten Kompetenzbereichen

64. Wie viele Teilnehmer wechselten aufgrund von Veränderungen der beruflichen Orientierung den Träger?

Anzahl Keiner

Dieser Abschnitt mit den Namensangaben wird nach Abschluss der Datenprüfung abgetrennt.

65. Für eventuelle Rückfragen und für die Organisation der Zweitbefragung benötigen wir abschließend noch die Namen und Telefonnummern der Personen, die die jeweiligen Teile des Fragebogens ausgefüllt haben.

Den Teil des Gesamtverantwortlichen hat ausgefüllt:

Name

Funktion

Telefonnummer

Email-Adresse

Den Teil des Bildungsbegleiters hat ausgefüllt:

Name

Funktion

Telefonnummer

Email-Adresse

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem Rückkuvert an:

**Frau Dr. Hannelore Plicht
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg**

Die Rücksendung ist portofrei.

Verbleib	Wenn Wechsel in eine andere SGB III/ SGB II Maßnahme - in welche?	Wenn Abbruch, weil das Maßnahmeziel aus anderen Gründen nicht mehr erreicht werden kann - welcher Grund?
1 außerbetriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG 2 außerbetriebliche Ausbildung für Behinderte nach § 66 BBiG/ § 42d HWO 3 betriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG 4 betriebliche Ausbildung für behinderte nach § 66 BBiG/ § 42d HWO 5 schulische Ausbildung 6 weiterführende Schulen 7 Arbeitsstelle 8 erneute Teilnahme/ Wechsel in andere SGB III Maßnahme 9 Wechsel in eine schulische Berufsvorbereitung 10 Wechsel in eine Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG 11 Wechsel in SGB II Maßnahme 12 Einmündung in freiwilliges Jahr 13 trifft nicht zu 14 Keine Angabe		

Anlage 4 Korrelationen zwischen Strukturmerkmalen

Korrelationen

		Ant_reha	Ant_oA	Ant_RKII	Ant_male	Ant_mh	ABL	Ant_u18	Ant_ü20	Ant_bew06
Ant_reha	Korr.nach Pearson	1	,461**	,030	,111	-,180**	-,195**	,025	-,070	-,454**
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,606	,053	,002	,001	,669	,222	,000
Ant_oA	Korr.nach Pearson	,461**	1	,406**	,305**	-,455**	-,566**	,262**	-,184**	-,592**
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
Ant_RKII	Korr. nach Pearson	,030	,406**	1	,053	-,359**	-,533**	-,073	,157**	-,277**
	Signifikanz (2-seitig)	,606	,000		,356	,000	,000	,202	,006	,000
Ant_male	Korr. nach Pearson	,111	,305**	,053	1	-,060	-,104	,144	-,177**	-,166**
	Signifikanz (2-seitig)	,053	,000	,356		,299	,069	,012	,002	,004
Ant_mh	Korr. nach Pearson	-,180**	-,455**	-,359**	-,060	1	,620**	-,116*	-,020	,296**
	Signifikanz (2-seitig)	,002	,000	,000	,299		,000	,042	,729	,000
OW	Korr.nach Pearson	-,195**	-,566**	-,533**	-,104	,620**	1	-,166**	,031	,383**
	Signifikanz (2-seitig)	,001	,000	,000	,069	,000		,004	,589	,000
Ant_u18	Korr. nach Pearson	,025	,262**	-,073	,144	-,116*	-,166**	1	-,787**	-,090
	Signifikanz (2-seitig)	,669	,000	,202	,012	,042	,004		,000	,118
Ant_ü20	Korr. nach Pearson	-,070	-,184**	,157**	-,177**	-,020	,031	-,787**	1	,103
	Signifikanz (2-seitig)	,222	,001	,006	,002	,729	,589	,000		,074
Ant_bew06	Korr.nach Pearson	-,454**	-,592**	-,277**	-,166**	,296**	,383**	-,090	,103	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,118	,074	

N=306 MN, Quelle: aggregierte Daten aus Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten je Maßnahme

Legende: Ant_reha Anteil an Rehabilitanden i.d. MN, Ant_oA: Anteil an TN ohne Abschluss, Ant_RKII: Anteil an TN aus Rechtskreis SGBII, Ant__male: Männeranteil, Ant_mh: Anteil an TN mit Migrationshintergrund , Ant_u18: Anteil an TN unter 18 Jahren, Ant-bew06: Anteil marktbenachteiligter JgdI. (=Bewerber z.30.09.06)

Anlage 5

Operationalisierung verwendeter Variable

1. Gehaltseinsparungen = 1, wenn Frage E13¹ =4 oder Frage Z23=1.
2. Migrationshintergrund =1, wenn
 - a) TN im Ausland geboren oder
 - b) TN keine deutsche Staatsbürgerschaft (gleich, wo geboren) oder
 - c) TN in Deutschland geboren, mindestens ein Elternteil aber im Ausland geboren (vgl. Trägermeldung Anlage 3)
3. hohe Betreuungsqualität =1, wenn Qualität von Praktikumsbetreuung =1, Qualität der Hilfsangebote =1 und Betreuung im Maßnahmeverlauf =1.

dabei:

Qualität der Praktikumsbetreuung=1 wenn Fragen Z51a, Z52a, Z55a, und Z57 jeweils =1 (s. Fragebogen Anlage 2).

Qualität der Hilfsangebote=1 wenn Fragen Z62aa, Z62ae, Z62ac und Z62ae jeweils =1 (dto.).

Qualität der Betreuung im Maßnahmeverlauf =1 wenn Fragen Z48ba, Z48bb, Z48bc, Z48BD und Z48be jeweils =1 (dto.)
4. Betriebsgröße, gruppiert:
 - 1 unter 20 Beschäftigte
 - 2 20 bis 99 Beschäftigte
 - 3 100 bis 249 Beschäftigte
 - 4 250 bis 499 Beschäftigte
 - 5 500 und mehr Beschäftigte.

¹ E [Frageummer]: Frage aus der Erstbefragung der Bildungsträger, s. Anlage 2
Z [Frageummer] : Frage aus der Zweitbefragung der Bildungsträger s. Anlage 2

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
5/2009	Bach, H.-U. Gartner, H. Klinger, S. Rothe, Th. Spitznagel, E.	Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008	8/09
6/2009	Fuchs, J. Mai, R. Micheel, F. Otto, A. Weber, B. Göttner, D.	Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050: Methoden, Annahmen und Datengrundlage	9/09
7/2009	Noll, S. Heckmann, M. Rebien, M.	Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive	12/09
1/2010	Wuppinger, J. Rauch, A.	Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko	1/10
2/2010	Lott, M.	Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung	2/10
3/2010	Hirseland, A. Ramos Lobato, P.	Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen	3/10
4/2010	Berngruber, A. Kaimer, St. Kupka, P. Steinke, J.	Machbarkeitsstudie Schultypisierung: Kooperationsprojekt IAB / BA-Zentrale (SPIII 22)	3/10
5/2010	Solga, H. Kohlrausch, B. Kretschmann, C. Fromm, S.	Evaluation des Projekts "Abschlussquote erhöhen - Berufsfähigkeit steigern"	4/10
6/2010	Bechmann, S. Dahms, V. Fischer, A. Frei, M. Leber, U.	20 Jahre Deutsche Einheit - Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009	7/10

Stand: Juli 2010

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

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2010

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0710.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Hannelore Plicht
Telefon 0911.179 3202
E-Mail hannelore.plicht@iab.de

**Weiterführung der Begleitforschung
zur Einstiegsqualifizierung (EQ)**

im Auftrag des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Abschlussbericht



Gesellschaft für Innovationsforschung
und Beratung mbH

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des gemeinsam von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Projektes Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung erstellt. Die Aufgabenstellung wurde vom BMAS vorgegeben. Das BMAS hat das Ergebnis dieses Berichts nicht beeinflusst; das Projektteam trägt alleine die Verantwortung.

Während der drei Jahre Begleitforschung wurde das Projektteam von vielen Personen tatkräftig unterstützt. Zuerst sind all jene zu nennen, die sich als Interviewpartner zur Verfügung stellten und über sich und ihren Erfahrungen mit der betrieblichen Einstiegsqualifizierung Auskunft gegeben haben. Dafür gebührt ihnen unser großer Dank. Darüber hinaus möchte das Projektteam Björn Goldenbogen, Stefan Meyer, Gergana Milkovska, Monika Verbalyte (GIB) und Dr. Jürgen Gehrke (ehemals GIB) ebenso wie Dr. Hannelore Plicht (IAB) für die Unterstützung der Arbeiten danken. Des Weiteren wäre dieser Bericht nicht möglich gewesen ohne die tatkräftige Zuarbeit bei der Erschließung der Prozessdaten durch Dr. Anette Kohlmann und Wolfgang Menzel von der BA Statistik sowie von Cerstin Eler, Steffen Kaimer, Wolfgang Mössinger und Ulrich Thomsen von IAB-ITM. Ein besonderer Dank geht an Dr. Thorsten Lübbers (GIB), der die Matchinganalysen durchgeführt hat sowie Dr. Julia Schneider für ihre hilfreichen Kommentare und Anmerkungen hierzu.

Berlin, den 31. März 2012

Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH

Sandra Popp
Dr. Tim Grebe
Prof. Dr. Carsten Becker

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dr. Hans Dietrich

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	1
2. METHODISCHES VORGEHEN DER BEGLEITFORSCHUNG	3
2.1. Ansatz der Begleitforschung	3
2.2. Durchgeführte Erhebungen und Analysen	6
3. ERGEBNISSE DER BEGLEITFORSCHUNG	10
3.1. Ergebnisse zur Implementierung von Einstiegsqualifizierungen	10
3.1.1. Bestimmung der Zielgruppen und deren Ansprache	10
3.1.2. Besetzung und Verlauf von Einstiegsqualifizierungen	13
3.2. Ergebnisse zur Zielgruppenerreichung des Förderinstrumentes	24
3.3.1. Ergebnisse zur Zielgruppenerreichung der Teilnehmenden	24
3.2.2. Zielgruppenerreichung Betriebe	33
3.3. Zielerreichung des Förderinstrumentes	38
3.3.1. Übergangswege von EQ-Teilnehmenden in Ausbildung und Arbeit	38
3.3.1. Zielerreichung Betriebe	49
4. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	52
5. LITERATURVERZEICHNIS	59
6. ANHANG	61



Gesellschaft für Innovationsforschung
und Beratung mbH

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Durchschnittliche Anzahl gemeldeter und besetzter Einstiegsqualifizierungen pro Betrieb: Vergleich der drei Befragungsjahre	14
Abbildung 2: Tätigkeiten EQ- Teilnehmende versus Auszubildende (in %).....	17
Abbildung 3: Höchster Schulabschluss nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule im Vergleich (in %).....	26
Abbildung 4: Migrationshintergrund (in %).....	29
Abbildung 5: Verhältnis zum EQ- Betrieb nach der Einstiegsqualifizierung (in %).....	39
Abbildung 6: Erwerbsstatus zum ersten Befragungszeitpunkt (in %)	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Untersuchungsdesign Teilnehmendenbefragung (realisierte Stichprobenzahlen)	7
Tabelle 2: Ausbildungsmarktkennziffern und EQ- Eintritte in den Jahren 2007- 2011	13
Tabelle 3: Alters- und Geschlechterverteilung im Vergleich (in %).....	25
Tabelle 4: Schulabgangsjahre im Vergleich (in %).....	27
Tabelle 5: Bildungs- und Erwerbsbiographie zum Zeitpunkt der ersten Befragung (in %).....	30
Tabelle 6: Größenstruktur von EQ- Betrieben – Vergleich der Ergebnisse (in %)	33
Tabelle 7: EQ- Betriebe nach Anzahl „EQ- aktiver“ Jahre – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09	35
Tabelle 8: Ausgewählte Modellergebnisse zur Übernahme in Ausbildung vom EQ- Betrieb.....	41
Tabelle 9: Form der Ausbildung zum ersten Befragungszeitpunkt (in %).....	44
Tabelle 10: Ausgewählt Modellergebnisse zum Übergang in Ausbildung	46
Tabelle 11: Ausbildungsverhalten EQ-Betriebe	49
Tabelle 12: Betriebliche Motive, Einstiegsqualifizierungen anzubieten (in %)	51
Tabelle 13: Logistische Regression zur Übernahme in Ausbildung vom EQ-Betrieb (Kohorten 2007/08 und 2008/09; Befragungsdaten)	61
Tabelle 14: Logistische Regression zur Übernahme in Ausbildung vom EQ-Betrieb (Kohorte 2009/10; Befragungsdaten).....	62
Tabelle 15: Logistische Regression zur Übernahme in Ausbildung vom EQ-Betrieb (Kohorten 2007/08 und 2008/09; Prozessdaten; Maßnahmenebene).....	63
Tabelle 16: Logistische Regression in Ausbildung zum 1. Befragungszeitpunkt (Kohorten 2007/08 und 2008/09; Befragungsdaten; alle Befragten).....	64
Tabelle 17: Logistische Regression in Ausbildung zum 1. Befragungszeitpunkt (Kohorten 2009/10; Befragungsdaten; alle Befragten)	65
Tabelle 18: Logistische Regression Übergang in Ausbildung Kohorten BvB und EQ 2008/09 und 2007/08 (Prozessdaten; Maßnahmenebene, Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahmeeintritt).....	66

Executive Summary

Von Oktober 2004 bis September 2007 förderte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Durchführung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung im Rahmen des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ mit Hilfe des „Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“. Im Jahr 2007 wurde die betriebliche Einstiegsqualifizierung modifiziert in das Regelinstrumentarium übernommen. Mit der Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung wurden die GIB – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH und das IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beauftragt. Mit dem vorliegenden Abschlussbericht werden die Befunde aus drei Jahren Begleitforschung zusammenfassend vorgestellt und Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) soll junge Menschen, die am Ausbildungsmarkt benachteiligt sind, beim Übergang in Ausbildung unterstützen. Durch die betriebsnahe Ausrichtung soll der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit gefördert sowie die Übernahme- und Übergangschancen in Ausbildung erhöht werden. Die Begleitforschung hat sich zum einen mit der Frage beschäftigt, wie die Implementierung und Handhabung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung durch Betriebe, Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen bewertet werden kann. Zum anderen wurde insbesondere die Zielgruppenerreichung überprüft sowie der Übergang der geförderten Teilnehmenden in Ausbildung untersucht. Einen weiteren Schwerpunkt stellte die Frage nach den Auswirkungen der betrieblichen Einstiegsqualifizierung auf das Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe dar. Um die Forschungsfragen solide beantworten zu können, wurden alle Akteure (Betriebe, Teilnehmende, Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen) mehrfach befragt und komplexe Analysen der Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen.

Die dreijährige Begleitforschung hat gezeigt, dass die Implementation der betrieblichen Einstiegsqualifizierung gut gelungen ist. Die beteiligten Akteure sind mit dem Förderinstrument gut vertraut, der Prozess der Akquisition und Besetzung von EQ-Plätzen verläuft weitgehend reibungslos. Auch im Verlauf der betrieblichen Einstiegsqualifizierung lassen sich keine größeren Probleme identifizieren. Weder wird eine bemerkenswert hohe Anzahl an Einstiegsqualifizierungen vorzeitig beendet, noch kommt es offenbar zu einem Missbrauch der Teilnehmenden in dem Sinne, dass sie als kostengünstige Arbeitskräfte für Hilfsaufgaben eingesetzt werden. Es lassen sich jedoch zwei kritische Themenfelder benennen: Die Regelung des Berufsschulbesuchs der Teilnehmenden

sowie die bislang nicht zufriedenstellende Zertifizierung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung durch die Kammern.

Der Gesetzgeber hat die Zielgruppe von Einstiegsqualifizierungen relativ weit gefasst, weshalb die Zielgruppenerreichung differenziert bewertet werden muss. Es wird jedoch anhand der Befragungsdaten ersichtlich, dass die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen nur wenig ungünstigere Voraussetzungen mitbringen als die Gesamtheit der Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsplätze. Ein wesentlicher Anteil der EQ-Teilnehmenden hat bei der Bundesagentur für Arbeit ferner den Ausbildungsplatzbewerberstatus zugewiesen bekommen. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die Mehrzahl der EQ-Teilnehmenden als ausbildungsreif bezeichnet werden kann. Es gibt Hinweise darauf, dass in den letzten Jahren des Beobachtungszeitraumes der Begleitforschung die Zielgruppen der betrieblichen Einstiegsqualifizierung gleichmäßiger erreicht werden. Die Befunde deuten jedoch hauptsächlich darauf hin, dass Ausbildungsuchende, die bislang als marktbenachteiligt galten, mittlerweile leichter in den Ausbildungsmarkt eintreten.

Hinsichtlich des Integrationsziels zeigen die Befunde der Begleitforschung, dass die Teilnehmenden an einer Einstiegsqualifizierung zu hohen Anteilen in eine betriebliche Ausbildung übergehen. Die Untersuchungsergebnisse belegen ferner, dass das betriebliche Förderinstrument auch unter Berücksichtigung von persönlichen Charakteristika der Teilnehmenden (wie etwa den Schulabschlüssen) höhere Integrationsquoten erzielt als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB). Dieser Befund stützt andere Forschungsergebnisse, die ebenfalls auf die positive Wirkung der betrieblichen Anbindung im Rahmen von Fördermaßnahmen verweisen. Nicht festgestellt wurde, dass die Förderung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung reguläre Ausbildungsplätze verdrängt.

1. EINLEITUNG

Von Oktober 2004 bis September 2007 förderte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Durchführung von Einstiegsqualifizierungen im Rahmen des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ mit Hilfe des „Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ (EQJ-Programm). Im Jahr 2007 wurde die Fördermaßnahme modifiziert in das Regelinstrumentarium übernommen (§ 235b SGB III).

Durch das Angebot einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ) soll jungen Menschen, die am Ausbildungsmarkt benachteiligt sind, der Weg in eine Ausbildung geebnet werden. Die sechs- bis zwölfmonatige Einstiegsqualifizierung bietet die Möglichkeit, betriebsnah Qualifikationen und Kenntnisse zu vermitteln und den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit zu unterstützen. Darüber hinaus bietet sie den Vorteil, dass sich die Teilnehmenden ein praxisnahes Bild vom gewählten Berufsfeld und Betrieb machen können. Der Gesetzgeber hat die Zielgruppe von Einstiegsqualifizierungen auf Seiten der Teilnehmenden relativ weit gefasst: Neben Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven werden Ausbildungsuchende, die noch nicht in vollem Maße über die Ausbildungsreife verfügen, als Zielgruppen genannt. Des Weiteren soll das Förderangebot lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen beim Übergang in eine Ausbildung unterstützen. Durch eine Einstiegsqualifizierung sollen nach der Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung der Einstiegsqualifizierung (EQFAO) vorrangig Ausbildungsuchende unter 25 Jahren erreicht werden. Eine weitere Einschränkung betrifft die schulische Vorqualifikation der Teilnehmenden: Ausbildungsuchende mit (Fach-)Abitur sollen nur in begründeten Einzelfällen an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung teilnehmen (Bundesagentur für Arbeit, 2010).

Auf Betriebsseite sollen mit der Förderung von Einstiegsqualifizierungen auch nicht oder nicht mehr ausbildende Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden. Grundsätzlich ist vorstellbar, dass durch eine Einstiegsqualifizierung betriebliche Vorbehalte gegenüber benachteiligten Bewerbern und Bewerberinnen abgebaut und Betriebe bei ihrer Suche nach passenden Auszubildenden unterstützt werden. Betriebe, die eine Einstiegsqualifizierung zur Verfügung stellen, werden durch die Arbeitsverwaltung gefördert. Derzeit werden den Arbeitgebern monatlich maximal 216 Euro für die Vergütung der Teilnehmenden erstattet sowie ein pauschalierter Beitrag zur Sozialversicherung. Die Agenturen

für Arbeit und Grundsicherungsstellen¹ sind maßgeblich in die Vermittlung und Besetzung von Einstiegsqualifizierungen eingebunden. Sie kooperieren hierbei eng mit den Kammern, die zum einen aktiv EQ-Plätze bei ihren Mitgliedsunternehmen einwerben. Zum anderen ist vorgesehen, dass die Teilnehmenden nach erfolgreicher Beendigung sowohl eine betriebliche Bescheinigung als auch ein Zertifikat der zuständigen Kammer über die erfolgreich absolvierte Einstiegsqualifizierung erhalten.

Mit der Weiterführung der Begleitforschung wurden die GIB - Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH und das IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf Basis einer Ausschreibung im Jahr 2009 beauftragt. Die Begleitforschung hat sich zum einen mit der Frage befasst, wie die Überführung des Förderinstrumentes in die Regelförderung des SGB III und SGB II die Implementierung und Handhabung von Einstiegsqualifizierungen durch Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen beeinflusst hat. Zum anderen sollte eine Bewertung des Förderinstrumentes vorgenommen werden und ggf. Empfehlungen zur Weiterentwicklung abgegeben werden. Es sollten dabei insbesondere die Zielgruppenerreichung überprüft sowie der Übergang der geförderten Teilnehmenden in Ausbildung untersucht werden. Einen weiteren Schwerpunkt der Begleitforschung stellt die Frage nach den Auswirkungen von Einstiegsqualifizierungen auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe dar. Der vorliegende Abschlussbericht fasst die zentralen Ergebnisse der dreijährigen Begleitforschung zusammen und schließt mit Handlungsempfehlungen. Für ausführlichere Darstellungen der Untersuchungsmethodik und der Einzelergebnisse wird auf die drei Zwischenberichte verwiesen (www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte).

¹ Grundsicherungsstellen betreuen erwerbsfähige Hilfebedürftige und deren Bedarfsgemeinschaft. Gesetzesgrundlage ist das Sozialgesetzbuch II. Bis Ende 2010 Arbeitsgemeinschaften (ArGe), Agenturen für Arbeit mit gemeinsamer Aufgabenwahrnehmung (AAGAw) und zugelassene kommunale Träger (zkT); Seit Anfang 2011 allgemeine Bezeichnung als „Jobcenter“ – entweder als gemeinsame Einrichtung (gE) oder als zugelassener kommunaler Träger (zkT) organisiert.

2. METHODISCHES VORGEHEN DER BEGLEITFORSCHUNG

2.1. *Ansatz der Begleitforschung*

Um die vielfältigen Erkenntnisinteressen an der betrieblichen Einstiegsqualifizierung abzudecken, wurde für die Begleitforschung ein Methodenmix gewählt. Zum einen hat die GIB die verschiedenen Akteursgruppen (Teilnehmende, Betriebe, Kammern, Agenturen und Grundsicherungsstellen) mehrfach zu ihren Erfahrungen mit dem Förderinstrument befragt. Im Rahmen der Teilnehmendenbefragung stand darüber hinaus der weitere Bildungs- und Erwerbsverlauf der jungen Menschen im Fokus des Interesses. Dies trug der zu erwartenden Zeitspanne zwischen dem Einsatz des Förderinstrumentes und einer eventuellen Wirkung auf die berufliche Entwicklung der Teilnehmenden ebenso Rechnung wie dem Ziel der Begleitforschung, die Implementierung und Nutzung des Instrumentes unter verschiedenen konjunkturellen Rahmenbedingungen zu untersuchen. Zum anderen wurden Prozessdatenanalysen durch das IAB durchgeführt, die sowohl einen systematischen Vergleich mit den Befragungsergebnissen als auch tiefergehende Analysen, z.B. über das Ausbildungsverhalten der teilnehmenden Betriebe, erlauben. Im Folgenden werden die inhaltlichen Untersuchungsfragen kurz vorgestellt. Die Gliederung folgt den jeweiligen Akteuren der Förderung. Abschließend wird ein Überblick über die durchgeführten Erhebungen und Analysen gegeben.

Betriebe

Auf Seiten der Betriebe standen insbesondere Fragen nach der Zielgruppenerreichung und dem Verlauf der Einstiegsqualifizierungen im Mittelpunkt. Bezüglich des Verlaufs musste vor allem untersucht werden, ob den EQ-Teilnehmenden in den Betrieben ausbildungsrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt wurden. Darüber hinaus sollte eine Einschätzung darüber abgegeben werden, ob Betriebe durch Einstiegsqualifizierungen an eine Ausbildung (wieder) herangeführt werden können. Ferner stellte sich die Frage nach möglichen Verdrängungs- und Substitutionseffekten, z.B. in Bezug auf reguläre Ausbildung. Im Folgenden sind die zentralen Untersuchungsfragen dargestellt, die sich mit der Betriebsseite beschäftigen:

- Wie lassen sich Betriebe charakterisieren, die Einstiegsqualifizierungen anbieten? Welche Faktoren beeinflussen deren Bereitschaft, Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung zu stellen?
- Wie führen die Betriebe eine Einstiegsqualifizierung durch? Hierbei ist von besonderem Interesse, welche Inhalte den Teilnehmenden vermittelt werden und welche Tätigkeiten sie in den Betrieben verrichten. Zudem wird thematisiert, welche Hilfestel-

lungen die Unternehmen selbst in Anspruch nehmen (z.B. sozialpädagogische Unterstützung).

- Wie viele Betriebe übernehmen Teilnehmende nach einer Einstiegsqualifizierung? Können bislang nicht oder nicht mehr ausbildende Unternehmen durch Einstiegsqualifizierungen an eine Ausbildung herangeführt werden? Welche Faktoren beeinflussen das Übernahmeverhalten der Betriebe? Besteht die Gefahr einer Verdrängung oder Substitution von Ausbildungsplätzen durch das Förderinstrument Einstiegsqualifizierung?
- Wie bewerten die Betriebe die Implementierung und Ausgestaltung des Förderinstrumentes?

Teilnehmende

Wie bereits dargelegt, wurden vom Gesetzgeber Zielgruppen definiert, die durch eine Einstiegsqualifizierung bei ihrem Übergang in eine Ausbildung gefördert werden sollen. Im Rahmen der Begleitforschung wurde insbesondere die Zielgruppenerreichung von Einstiegsqualifizierungen sowie der Übergangserfolg in Ausbildung analysiert. Im Einzelnen ergeben sich folgende Fragen:

- Welche jungen Menschen werden mit einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung gefördert? Wie lassen sich die Teilnehmenden hinsichtlich persönlicher Charakteristika beschreiben – auch im Vergleich zu anderen Gruppen von Ausbildungsuchenden wie Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen oder auch Bewerberinnen und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen? Werden die intendierten Zielgruppen erreicht?
- Welche Erfahrungen machen die jungen Teilnehmenden während ihrer Einstiegsqualifizierung? Erlangen sie für eine spätere Ausbildung relevante Qualifikationen und Kenntnisse? Werden erfolgreich absolvierte Einstiegsqualifizierungen bei einer späteren Ausbildung berücksichtigt?
- Welchen Teilnehmenden gelingt der direkte Übergang in eine Ausbildung beim EQ-Betrieb? Gibt es persönliche und betriebliche Charakteristika, die die direkte Übernahme begünstigen?
- Wie verlaufen die weiteren Ausbildungs- und Erwerbswege der ehemaligen Teilnehmenden? Wie sind die Übergangschancen in Ausbildung im Vergleich zu anderen Gruppen zu bewerten? Beeinflusst die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung die Übergangschancen in Ausbildung und Beschäftigung positiv?

Kammern und Agenturen für Arbeit/ Grundsicherungsstellen

Die Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen sind aktiv in die Vermittlung und Besetzung von Einstiegsqualifizierungen eingebunden. Die Untersuchungsfragen beschäftigten sich daher insbesondere mit der Implementierung von Einstiegsqualifizierungen:

- Wie wird der Implementierungsprozess des Förderinstrumentes bzw. die Überführung in das Regelinstrumentarium bewertet? Sind die wichtigen Akteure ausreichend über Einstiegsqualifizierungen informiert?
- Welche Betriebe werden aktiv auf die Bereitstellung von Einstiegsqualifizierungen angesprochen? In welchen Branchen werden Einstiegsqualifizierungen besonders häufig eingesetzt? Wird bereits bei der Ansprache der Unternehmen darauf geachtet, dass Substitutions- und Verdrängungseffekte minimiert werden?
- Nach welchen Kriterien werden junge Menschen für die Vermittlung in eine Einstiegsqualifizierung ausgewählt? Für welche Gruppen von jungen Menschen wird das Förderinstrument als besonders geeignet betrachtet? Stimmt die Handhabung des Instrumentes mit der Zielgruppendefinition des Fördermittelgebers überein?
- Benötigen die Betriebe zusätzliche Unterstützung bei der Durchführung von Einstiegsqualifizierungen? Wie wird der Effekt von sozialpädagogischen Unterstützungsleistungen bewertet?
- Wie werden die Gefahr der Verdrängung von regulären Ausbildungsplätzen und der Missbrauch von Einstiegsqualifizierungen eingeschätzt, welche Erfahrungen der Institutionen liegen hierüber vor?
- Wird das Förderinstrument so implementiert, dass es seine maximale Wirksamkeit entfalten kann? Wird z.B. durch eine systematische Zertifizierung von Einstiegsqualifizierungen durch die Kammern die Voraussetzung für eine Anrechnung von Einstiegsqualifizierungen auf die Ausbildungsdauer bei einer folgenden Ausbildung geschaffen?

2.2. Durchgeführte Erhebungen und Analysen

Um die Untersuchungsfragen solide beantworten zu können, wurde auf verschiedene Erhebungs- und Auswertungsmethoden zurückgegriffen. Während die GIB Primärerhebungen bei den involvierten Akteuren durchführte, nahm das IAB umfangreiche Prozessdatenanalysen vor. Im Folgenden wird das Erhebungsdesign kurz vorgestellt, für die detaillierte Darstellung sei auf die einzelnen Zwischenberichte verwiesen².

Jährliche Betriebsbefragungen

Um sowohl die Struktur von Einstiegsqualifizierung anbietenden Betrieben als auch deren Erfahrungen mit dem Förderinstrument darstellen zu können, wurde jährlich eine repräsentative Auswahl von EQ-Betrieben schriftlich befragt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nahm hierfür jährlich eine Stichprobenziehung von Betrieben vor, die im jeweiligen Ausbildungsjahr (2008/2009, 2009/2010, 2010/2011) mindestens eine Einstiegsqualifizierung begonnen hatten. Zusätzlich wurden einmalig Betriebe angeschrieben, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit im Ausbildungsjahr 2008/2009 EQ-Plätze angeboten hatten, diese jedoch nicht besetzen konnten. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um der Frage nach Besetzungsproblemen detaillierter nachgehen zu können. Insgesamt beteiligten sich rund 1.300 Betriebe an den Befragungen.

Befragung von Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen

Die Beantwortung der skizzierten Forschungsfragen erfordert ein Vergleichsgruppendesign. Um die Zielgruppenerreichung ebenso wie die Übergangschancen im Anschluss an die Fördermaßnahme abbilden zu können, wurden daher Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen sowie Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen telefonisch befragt. Hierfür wurden Adressen und einige wenige Eckdaten der Personen vom IAB zufällig gezogen und an das ausführende Befragungsinstitut weitergegeben.

Ferner erforderte das Erhebungsdesign retrospektive Wiederholungsbefragungen. Dies gewährleistet, dass über die befragten jungen Menschen Informationen zur bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiographie zur Verfügung stehen. Zudem ist es möglich, Übergänge in Ausbildung und Arbeit nach Beendigung einer Einstiegsqualifizierung nachzuzeichnen. Daher wurden sowohl die EQ-Teilnehmenden als auch einige Kohorten der Ver-

² In den jährlichen Zwischenberichten finden sich Informationen über das detaillierte Vorgehen und den gewählten Zeitraum der Befragungen ebenso wie die Aufschlüsselung von Rücklaufquoten. Darüber hinaus werden die Analysestrategien im Detail vorgestellt.

gleichsgruppen wiederholt befragt. Anhand der nachfolgenden Tabelle wird das Untersuchungsdesign verdeutlicht.

Tabelle 1: Untersuchungsdesign Teilnehmendenbefragung (realisierte Stichprobenzahlen)

Befragungsjahr ³	EQ- Kohorten (Ausbildungsjahr der EQ-Teilnahme)			BvB- Kohorten (Ausbildungsjahr der BvB-Teilnahme)			Bewerber-Kohorten (Bewerberstatus im Ausbildungsjahr)		
	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009
2009	1.006	1.063		1.011	1.009		1.006	1.008	
2010	555	622	1.005	547	569	1.000	591		1.027
2011	351	398	614	335	358	573			
Gesamtzahl Interviews	1.912	2.083	1.619	1.893	1.936	1.573	1.597	1.008	1.027

Ende 2009/Anfang 2010 wurden erstmalig junge Menschen befragt, die während des Ausbildungsjahres 2007/2008 bzw. 2008/2009 bei der Bundesagentur für Arbeit als EQ-Teilnehmende gemeldet waren. Darüber hinaus wurden Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen kontaktiert (ebenfalls Ausbildungsjahr 2007/2008; 2008/2009) sowie Personen, die im jeweiligen Vorjahr bei der Bundesagentur für Arbeit als Ausbildungsplatzbewerber/innen (Kohorten 2006/2007; 2007/2008) geführt wurden. Hierdurch sollte eine bestmögliche Vergleichbarkeit zwischen den beiden Teilnehmendengruppen und den Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen gewährleistet werden (auch die EQ- bzw. BvB-Teilnehmenden waren annahmegemäß im Vorjahr ihrer Teilnahme an einer Ausbildung interessiert). Die genannten Teilnehmerkohorten wurden sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2011 wiederholt zu ihrer weiteren Bildungs- und Erwerbsbiographie befragt, während von den Bewerbern und Bewerberinnen nur die Kohorte 2006/2007 im Sommer 2010 erneut kontaktiert wurde. Um mögliche Kohorteneffekte abbilden zu können, wurden darüber hinaus Anfang des Jahres 2011 erstmalig junge Menschen befragt, die im Ausbildungsjahr 2009/2010 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit eine Einstiegsqualifizierung begonnen haben. Als Vergleichsgruppen

³ Die Erstbefragung der Kohorten 2007/2008 und 2008/09 fand von Dezember 2009-Februar 2010 statt. Die Erstbefragung der Kohorten 2009/10 wurde etwas zeitversetzt von Januar 2011-März 2011 durchgeführt. Alle Wiederholungsbefragungen wurden in den Monaten August-Oktober durchgeführt.

dienten erneut Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sowie Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen.

Die jungen Menschen wurden in den jeweiligen Befragungen darum gebeten, zu verschiedenen Aspekten ihrer bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiographie Auskunft zu geben (Schule, Bildungs- und Erwerbsbiographie seit Verlassen der Schule, Hintergrundinformationen zu verschiedenen Aktivitäten wie Einstiegsqualifizierungen, soziodemographischer Hintergrund). Anhand der Angaben der jungen Menschen können somit sowohl Aussagen zur Ausgestaltung und dem Verlauf von Einstiegsqualifizierung gemacht werden als auch zur Ziel(gruppen)erreichung des Förderinstrumentes. Hierfür wurden neben deskriptiven Befunden zur Beschreibung der Teilnehmenden auch multivariate Analysen zur Zugangsselektivität und dem Übergang von EQ-Teilnehmenden in Ausbildung durchgeführt. Diese wurden ergänzt durch Matchinganalysen, die der Ermittlung des Effektes der Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung dienten und die multivariaten Ergebnisse auf Robustheit überprüfen sollten.

Jährliche Befragungen von Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Um neben den Erfahrungswerten der Unternehmen und der Teilnehmenden auch die Einschätzung der Institutionen abbilden zu können, die aktiv an der Vermittlung in Einstiegsqualifizierungen beteiligt sind, wurden sowohl Kammern als auch Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen in allen drei Untersuchungsjahren (2009, 2010, 2011) schriftlich befragt. Für die Befragung der Kammern wurden im Sommer 2011 wie im Jahr 2009 alle Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie die Kammern der freien Berufe angeschrieben. Im Jahr 2010 wurden die Kammern der freien Berufe nicht kontaktiert, da sich diese aufgrund von mangelndem Erfahrungswissen mit dem Förderinstrument nur vereinzelt an der Befragung im Vorjahr beteiligt hatten. Im Jahr 2011 wurden sie erneut in die Untersuchung einbezogen, um mögliche Veränderungen in der Handhabung von Einstiegsqualifizierungen abbilden zu können.

Des Weiteren wurde jährlich eine Stichprobe von Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen angeschrieben. Bei der Auswahl wurde berücksichtigt, dass sämtliche durch das IAB definierte Arbeitsmarkttypen mindestens einmal berücksichtigt wurden sowie eine annähernd repräsentative Verteilung auf Ost- und Westdeutschland gewährleistet ist.

Prozessdatenanalysen

Neben Befragungsdaten hat die Begleitforschung Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit sowie Daten des IAB-Betriebspanels analysiert. Das Institut für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung nutzte hierbei verschiedene Datenquellen. Um Aussagen über die Gruppe der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierung und deren Übergangswege in Ausbildung treffen zu können, wurde im Wesentlichen auf die Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (IEB) zurückgegriffen, in die die konsolidierten Maßnahmeteilnehmer bzw. Förderdaten aus dem Data Warehouse (DWH) der Bundesagentur für Arbeit integriert wurden. Die IEB-Daten wurden zusätzlich durch ausgewählte Merkmale der Berufsberatung ergänzt (z.B. Bewerberstatus, Anzahl der Beratungsgespräche). Durch die Verknüpfung von Individual- und Maßnahmeebene war es möglich, den weiteren Bildungs- und Beschäftigungsverlauf, aber auch weitere Maßnahmeeintritte der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen nachzuzeichnen.

Zudem wurden empirische Befunde zu Einstiegsqualifizierungen im Kontext des betrieblichen Ausbildungsverhaltens vorgestellt. Hierbei wurde vom IAB auf drei Datenquellen zurückgegriffen. Erstens wurden Daten aus dem Fachverfahren der Bundesagentur für Arbeit genutzt, die Angaben zur individuellen EQ-Förderung enthalten. Darüber hinaus standen Informationen aus dem IAB-Betriebshistorikpanel zur Verfügung. Durch die Verknüpfung zwischen den konsolidierten Informationen über EQ-Teilnahmen auf individueller Ebene mit dem IAB-Betriebshistorikpanel konnten für jedes Ausbildungsjahr Betriebe identifiziert werden, die EQ-Teilnehmende beschäftigt hatten. Als weitere zentrale Datenquelle wurde das IAB-Betriebspanel einbezogen. Das IAB-Betriebspanel stellt differenzierte Informationen zur Betriebsorganisation und dessen Entwicklung über die Zeit auf einzelbetrieblicher Ebene zur Verfügung. Das IAB-Betriebspanel wurde mit den Prozessdaten zu EQ-Teilnahmen verknüpft und erlaubt so Analysen zur betrieblichen Entscheidung, Einstiegsqualifizierungen durchzuführen.

Qualitative Befragung von Kammern und Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen

Im Rahmen der Begleitforschung war ebenfalls eine vertiefende Befragung zu sozialpädagogischer Begleitung vorgesehen. Aufgrund der recht seltenen Inanspruchnahme der sozialpädagogischen Begleitung und aufgrund von Problemen beim Datenzugang konnten nur drei qualitative Interviews realisiert werden, die jedoch wichtige Hinweise für die Implementierung der sozialpädagogischen Begleitung im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen lieferten.

Darüber wurden sieben vertiefende qualitative Interviews mit Vertretern/Vertreterinnen der Kammern zu Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteinen durchgeführt. Es wurden dabei Fragen zur Anwendung, Organisation oder auch Akzeptanz von Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteinen im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen gestellt.

3. ERGEBNISSE DER BEGLEITFORSCHUNG

Im Folgenden sollen die zentralen Untersuchungsergebnisse der dreijährigen Begleitforschung zu der betrieblichen Einstiegsqualifizierung vorgestellt werden. In einem ersten Schritt werden Befunde aufgezeigt, die sich mit der Implementierung des Förderinstrumentes beschäftigen. Hierbei steht die Ansprache der Zielgruppen (junge Menschen, Betriebe) von Seiten der Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen ebenso im Fokus des Interesses wie die Ausgestaltung und der Verlauf von Einstiegsqualifizierungen. Darauf aufbauend wird in Kapitel 3.2. auf die Zielgruppenerreichung des Förderinstrumentes eingegangen, um in Kapitel 3.3. Ergebnisse zur Zielerreichung von Einstiegsqualifizierungen vorzustellen. Für die Ergebnispräsentation werden alle verfügbaren Datenquellen genutzt und systematisch auf Kohärenz überprüft. Bei der Vorstellung einzelner Befunde wird auf die jeweils aktuellsten Ergebniswerte verwiesen, sofern sich die Ergebnisse über die verschiedenen Befragungsjahre nicht wesentlich unterscheiden und die Befunde nicht in Form einer Graphik bzw. Tabelle detailliert dargestellt werden. Auch an dieser Stelle sei noch einmal auf die Zwischenberichte verwiesen, die die genauen Angaben über alle Befragungsjahre hinweg beinhalten.

3.1. Ergebnisse zur Implementierung von Einstiegsqualifizierungen

Ergebnisse zur Implementierung des Förderinstrumentes konnten maßgeblich aus den Befragungsdaten der Betriebe, Teilnehmenden sowie Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen gezogen werden. Stünden Informationen zu einzelnen Themenschwerpunkten aus den Prozessdaten zur Verfügung, wurden diese ebenfalls berücksichtigt.

3.1.1. Bestimmung der Zielgruppen und deren Ansprache

Der Gesetzgeber hat die Zielgruppe für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung relativ weit gefasst. Von Interesse war deshalb zunächst, ob die beteiligten Akteure (Betriebe, Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen) bestimmte Gruppen von jungen Menschen als besonders geeignet für die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung betrachten bzw. welche Anforderungen an die Bewerber und Bewerberinnen gestellt werden. Zum anderen stellte sich die Frage, welche Betriebe von Seiten der Kammern besonders häufig auf die Bereitstellung von EQ-Plätzen angesprochen werden.

Für das Gelingen einer Einstiegsqualifizierung sind die Betriebe als Qualifizierungsort zentral. Daher soll zunächst untersucht werden, welche Anforderungen von den Betrieben an potenzielle Teilnehmende gestellt werden. Es wird deutlich, dass sich die Anfor-

derungen, die von Betriebsseite an EQ-Bewerber und Bewerberinnen gestellt werden, nicht entscheidend von den Erwartungen an Ausbildungsplatzbewerber unterscheiden. Für alle drei Befragungsjahre wurde ersichtlich, dass insbesondere im Hinblick auf die erwarteten sozialen Kompetenzen (79 Prozent), dem äußeren Erscheinungsbild (86 Prozent) sowie den Schulnoten in Deutsch (70 Prozent) die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe gleiche Erwartungen formuliert. Die Ergebnisse lassen die Schlussfolgerung zu, dass viele EQ-Betriebe nach Teilnehmenden suchen, die grundsätzlich für eine Ausbildung geeignet sind. Die relativ hohen Anforderungen können jedoch dazu führen, dass ein Teil der Zielgruppe – insbesondere noch nicht ausbildungsreife junge Menschen - nur schwer Zugang zu der betrieblichen Fördermaßnahme erhält. Dieser Frage wird auch in Kapitel 3.2.1 nachgegangen.

Die Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen haben eine ähnliche Einschätzung hinsichtlich der Eignung der definierten Zielgruppen für die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung. Die Mehrheit der Kammern bewertet die betriebliche Einstiegsqualifizierung als ein sehr gutes bis gutes Förderinstrument sowohl für Ausbildungsplatzbewerber mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven (82 Prozent) als auch für Ausbildungsuchende ohne Ausbildungsreife (80 Prozent). Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungsuchende werden hingegen seltener als Zielgruppe benannt (52 Prozent). Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man die Einschätzungen der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen betrachtet. In allen drei Untersuchungsjahren werden insbesondere Personen mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven als besonders geeignete Zielgruppe für Einstiegsqualifizierungen benannt (92 Prozent), während lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte als am wenigsten geeignete Gruppe bezeichnet werden (36 Prozent).

Mit der Vermittlung in Einstiegsqualifizierungen sind die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen betraut. Es war in diesem Zusammenhang von besonderem Interesse, welche persönlichen Charakteristika der Ausbildungsuchenden bei der Vermittlung berücksichtigt werden und darüber entscheiden, ob den jungen Menschen eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme empfohlen wird. Es wurde dabei ersichtlich, dass die Vermittlungsfachkräfte insbesondere auf die Information zurückgreifen, ob ein Schulabschluss (87 Prozent) bzw. ein Berufswunsch (80 Prozent) vorliegen. So werden nach Auskunft der befragten Vermittlungsfachkräfte Personen mit keinem bzw. einem niedrigeren Schulabschluss eher in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme als in eine Einstiegsqualifizierung vermittelt. Ein vorhandener Berufswunsch spricht nach Angaben der Befragten hingegen eher für die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung. Auch diese Befunde sind ein Hinweis darauf,

dass die Voraussetzungen für eine EQ-Teilnahme (vermutlich aufgrund der ausschließlichen Durchführung im Betrieb) tendenziell höher sind als dies für andere berufsvorbereitende Fördermaßnahmen die Regel ist.

Die Befragung der Teilnehmenden ergab, dass sie insbesondere von den Agenturen für Arbeit auf die betriebliche Einstiegsqualifizierung angesprochen werden. In mehr als der Hälfte der Fälle hatten die jungen Menschen durch ihre Agentur für Arbeit von der Möglichkeit des betrieblichen Förderinstrumentes erfahren. Als zweitwichtigste Informationsquelle wurden Freunde und Bekannte genannt. Die befragten Betriebe wurden mehrheitlich ebenfalls durch die Agenturen für Arbeit über das Förderinstrument informiert (64 Prozent). Daneben haben Betriebe von ihrer zuständigen Kammer von der Möglichkeit, Einstiegsqualifizierungen anzubieten, erfahren (18 Prozent).

Von den Kammern akquirieren nach eigenen Angaben 46 Prozent aktiv EQ-Plätze bei ihren Mitgliedsunternehmen. Hierbei sind jedoch starke Unterschiede zwischen den Kammertypen zu verzeichnen. Während 67 Prozent der Handwerkskammern und 73 Prozent der Industrie- und Handelskammern EQ-Plätze einwerben, akquirieren die befragten Kammern der freien Berufe nicht aktiv. Über alle drei Befragungsjahre hinweg werden von den Kammern insbesondere kleine Betriebe angesprochen sowie Betriebe, die bereits über Jahre hinweg stabil ausbilden. Als Begründung hierfür wird darauf verwiesen, dass Betriebe mit Ausbildungserfahrung eine solide Lehrqualität erbringen und die Übernahmechancen höher seien. Noch nicht ausbildende Betriebe werden hingegen nur von 22 Prozent der Kammern aktiv auf die Bereitstellung von EQ-Plätzen angesprochen. Sowohl bei der Akquisition als auch bei der Vermittlung arbeiten die Kammern insbesondere mit den Agenturen für Arbeit zusammen. Dies wurde spiegelbildlich von den Agenturen für Arbeit bestätigt, die die Kammern als engste Kooperationspartner bei der Umsetzung von Einstiegsqualifizierungen bezeichnen.

3.1.2. Besetzung und Verlauf von Einstiegsqualifizierungen

Im Folgenden stehen die Besetzung und der Verlauf von Einstiegsqualifizierungen im Fokus der Berichterstattung. Hierfür werden zunächst die Ausbildungsmarktkennziffern und die offiziellen Eintrittszahlen in Einstiegsqualifizierungen für die relevanten Jahre vorgestellt, um die späteren Ergebnisse (insbesondere auch zur Zielerreichung des Förderinstrumentes) einordnen zu können.

Wie in Tabelle 2 ersichtlich wird, sind über den Beobachtungszeitraum hinweg leicht sinkende Schulabgängerzahlen zu verzeichnen. Deutlich stärker ging im Beobachtungszeitraum die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen zurück.

Tabelle 2: Ausbildungsmarktkennziffern und EQ- Eintritte in den Jahren 2007- 2011

Vermittlungsjahr	07/08	08/09	09/10	10/11
Schulabgänger	1.286.100****	1.244.685****	1.236.142****	1.205.620****
Bewerber	620.037*	555.463*	552.168*	538.245**
Angebots-Nachfrage-Relation	100,8*	100,3*	101,3*	103,3*
Neue Ausbildungsverträge	616.259**	566.004**	560.073***	570.140***
Jahr	2007	2008	2009	2010
EQ-Eintritte		26.822****	31.619***	29.900****

*Berufsbildungsbericht 2011; **BA Statistik 10/2011;*** BIBB Ausbildungsverträge; **** BA-Statistik

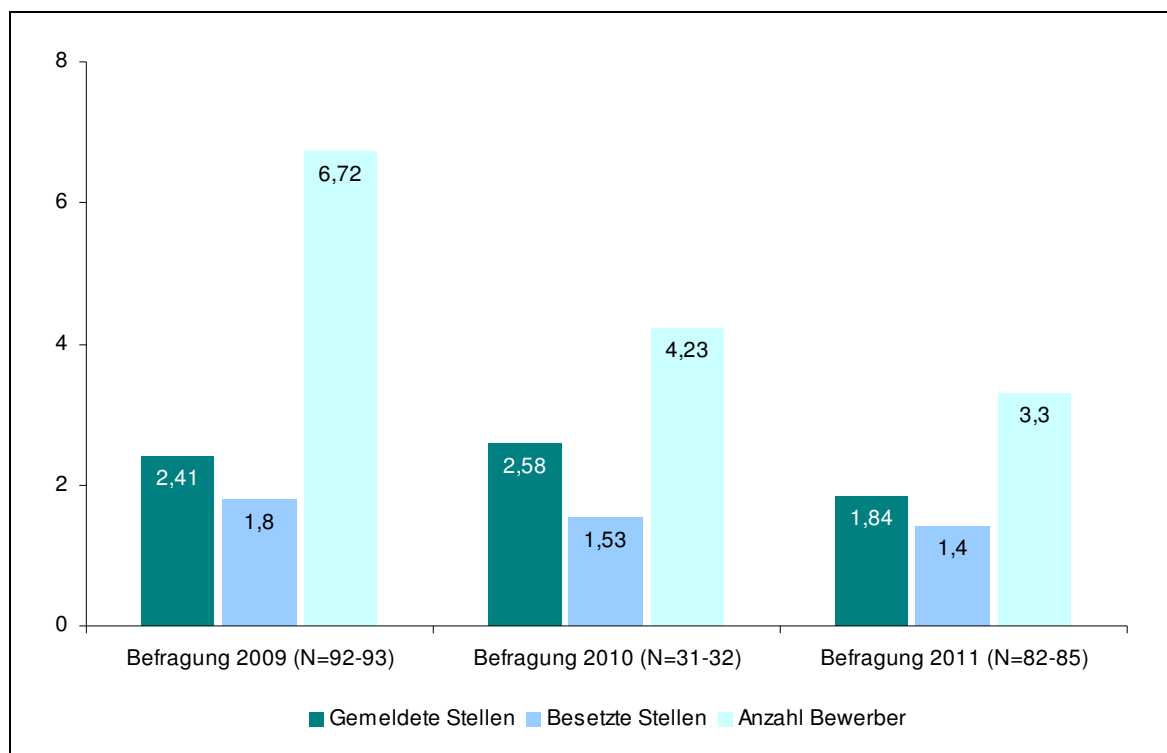
Insgesamt hat sich der Ausbildungsmarkt im Beobachtungszeitraum trotz konjunktureller Belastungen entspannt, aber noch immer gelingt es nicht allen jungen Menschen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dies drückt sich zum einen darin aus, dass nach wie vor hohe Altbewerberzahlen zu verzeichnen sind, wenn auch mit leicht rückläufiger Tendenz. Zum anderen nimmt eine beachtliche Anzahl an jungen Menschen an berufsvorbereitenden Angeboten (z.B. BvB, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr, EQ) teil.

Besetzungsprozess von EQ-Plätzen

Zum Besetzungsprozess von EQ-Plätzen und möglichen Vermittlungshemmnissen stehen insbesondere die Angaben aus den Befragungsdaten zur Verfügung. In allen drei Untersuchungsjahren wurden Betriebe um Angaben zu der Anzahl bereitgestellter und

besetzter EQ-Plätze sowie der Anzahl von Bewerbern und Bewerberinnen in den letzten drei Ausbildungsjahren gebeten. In der nachfolgenden Abbildung 1 wird ersichtlich, dass die befragten EQ-Betriebe zwischen 2,4 und 1,8 EQ-Plätze angeboten und 1,8 bis 1,4 Plätze besetzen konnten. Die Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen liegt dabei in allen drei Befragungsjahren über der Anzahl angebotener EQ-Plätze.

Abbildung 1: Durchschnittliche Anzahl gemeldeter und besetzter Einstiegsqualifizierungen pro Betrieb: Vergleich der drei Befragungsjahre⁴



Quelle: Betriebsbefragung 2009-2011. Eigene Berechnungen

Deutlich wird aber auch, dass bei den Betriebsbefragungen 2009 und 2010 durchschnittlich mehr angebotene EQ-Plätze für das jeweils aktuelle Ausbildungsjahr berichtet wurden als bei der Befragung in 2011. Zudem sind sinkende Werte für besetzte EQ-Plätze über die drei Befragungsjahre hinweg zu verzeichnen. Besonders auffällig ist aber der Rückgang bei der berichteten Anzahl von EQ-Bewerbern und Bewerberinnen. Während im Jahr 2009 noch durchschnittlich sieben EQ-Bewerber und Bewerberinnen von den Betrieben angegeben wurden, beläuft sich die durchschnittlich berichtete Anzahl für das

⁴ Befragung 2009: Mittelwerte für das Ausbildungsjahr 2008/2009; Befragung 2010: Mittelwerte für das Ausbildungsjahr 2009/2010; Befragung 2011: Mittelwerte für das Ausbildungsjahr 2010/2011.

Ausbildungsjahr 2010/2011 auf drei Bewerber und Bewerberinnen. Dieses Ergebnis spiegelt somit die generellen Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt (sinkende Schulabgängerzahlen, weniger unversorgte Bewerber und Bewerberinnen) wider. Dennoch konnten nach Aussagen der Betriebe im Ausbildungsjahr 2010/2011 durchschnittlich 90 Prozent der angebotenen Plätze besetzt werden, diesbezüglich sind keine großen Veränderungen über die drei Befragungsjahre hinweg zu konstatieren. Es ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass bei der Stichprobenziehung nur Betriebe berücksichtigt wurden, die mindestens einen EQ-Platz auch besetzen konnten.

EQ-Betriebe, die nicht alle angebotenen Plätze besetzen konnten, wurden nach den Ursachen hierfür befragt. In allen drei Jahren wurde von den Betrieben insbesondere die unzureichende Qualifikation der Bewerber genannt. Als zweithäufigster Grund wurde in 2010 und 2011 angegeben, dass sich keine jungen Menschen auf die freien Plätze beworben hätten.

Neben den Betrieben wurden Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen über mögliche Vermittlungs- und Besetzungshemmnisse im Zusammenhang mit einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung befragt. Von Seiten der Kammern wird am häufigsten darauf verwiesen, dass Betriebe sich ihre Teilnehmenden selbst suchen und somit gemeldete Plätze bereits besetzt sind. Auf Seiten der Bewerber und Bewerberinnen werden von den Kammern insbesondere Informationsdefizite als Problemfeld bei der Vermittlung benannt. Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen sehen hingegen in den zu hohen Anforderungen der Betriebe sowie der mangelnden Passung zwischen EQ-Angeboten und den Berufswünschen der jungen Menschen die größten Vermittlungshemmnisse.

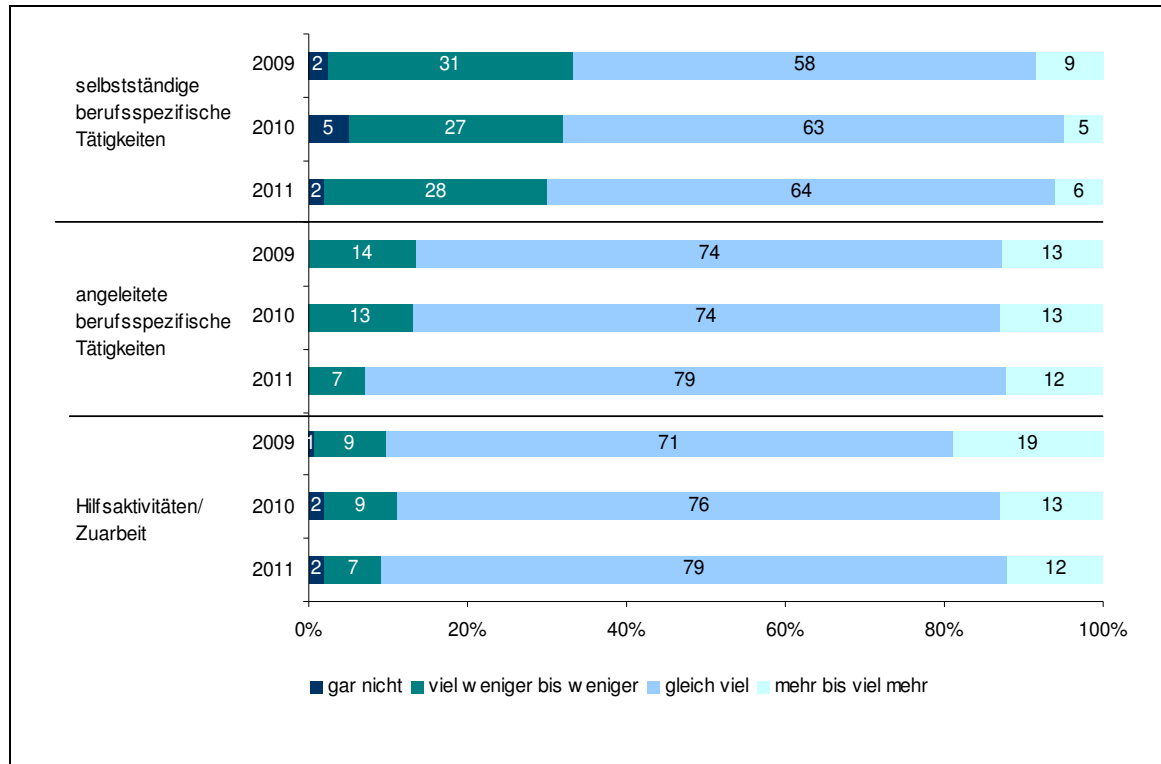
Darauf angesprochen, was man an der Vermittlung verbessern könne, antworten 41 Prozent der befragten Fachkräfte aus den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen, dass die Vermittlung bereits sehr erfolgreich verlaufe und aus diesem Grund keine Anpassungen notwendig seien. Im Befragungsjahr 2009 konnten dieser Aussage nur 30 Prozent zustimmen. Dies lässt auf zunehmend routinierte Vermittlungstätigkeiten schließen.

Ausgestaltung von Einstiegsqualifizierungen

Die durchschnittliche Dauer einer Einstiegsqualifizierung liegt zwischen acht und neun Monaten. Hinsichtlich der Vergütung der Teilnehmenden gibt es eine große Spannweite, der Durchschnitt liegt nah an der Obergrenze des vorgesehenen Fördersatzes von 216 Euro pro Monat.

Von besonderem Interesse ist, welche Tätigkeiten die Teilnehmenden während ihrer Einstiegsqualifizierung verrichten und welche Qualifizierungsinhalte vermittelt werden. Um näheres darüber zu erfahren, wurden Betriebe, die sowohl EQ- als auch Ausbildungserfahrung besitzen, darum gebeten, Vergleiche zwischen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und Auszubildenden im ersten Lehrjahr zu ziehen. Deutlich wird, dass sich das Tätigkeitsspektrum zwischen EQ-Teilnehmenden und Auszubildenden des ersten Lehrjahres nicht maßgeblich voneinander unterscheidet. So geben mehr als drei Viertel der befragten Betriebe an, dass angeleitete berufsspezifische Tätigkeiten sowie Hilfsaktivitäten in einem ähnlichen Umfang von EQ-Teilnehmenden verrichtet werden wie von Auszubildenden des ersten Lehrjahrs. Knapp zwei Drittel der Betriebe sehen auch keine größeren Unterschiede in Bezug auf selbständig ausgeführte Tätigkeiten (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Tätigkeiten EQ- Teilnehmende versus Auszubildende (in %)



Quelle: Befragung Unternehmen 2009: N=401-431; 2010: N=106-113; N=328-342. Eigene Berechnungen

Ein ähnliches Bild ergibt sich hinsichtlich der vermittelten Kenntnisse. Die Mehrzahl der Betriebe scheint auch hier keine großen Unterschiede zwischen EQ-Teilnehmenden und Auszubildenden des ersten Lehrjahres zu machen. Insbesondere soziale Kompetenzen (83 Prozent), berufspraktische (84 Prozent) und berufstheoretische Inhalte (77 Prozent) werden von vielen Betrieben in gleichem Ausmaß an EQ-Teilnehmende vermittelt wie an Auszubildende. Bei der Vermittlung von Kenntnissen und der Durchführung von Einstiegsqualifizierungen setzen 39 Prozent der Betriebe Qualifizierungsbausteine ein.

Die Teilnehmenden selbst bewerten die Lernerfolge während der Einstiegsqualifizierung mehrheitlich positiv. Gerade berufsrelevante Kompetenzen, wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit anderen (72 Prozent) und die Organisation und Planung von Arbeitsschritten (62 Prozent), wurden nach Ansicht der jungen Menschen vermittelt. Ebenso trifft es nach Ansicht der Teilnehmenden in 68 Prozent der Fälle voll und ganz zu, dass sie nach der Einstiegsqualifizierung besser einschätzen konnten, was sie beruflich tun möchten. Ebenfalls positiv zu werten ist, dass etwas mehr als die Hälfte der Befragten zustimmt, dass die Einstiegsqualifizierung genau dem gewünschten Ausbildungsberuf ent-

sprochen hat. In 21 Prozent der Fälle kam die Einstiegsqualifizierung dem anvisierten Beruf zumindest sehr nah. Lediglich bei elf Prozent der Einstiegsqualifizierung teilten die jungen Menschen mit, dass sie eigentlich gerne etwas anderes gemacht hätten. In diesen Fällen kann die Frage gestellt werden, ob eine Vermittlung in eine Einstiegsqualifizierung, die an den Berufswünschen der jungen Menschen vorbeigeht, zielführend ist.

Insgesamt sind aus den Befunden zur Ausgestaltung von Einstiegsqualifikationen keine Problemlagen ersichtlich. Die Teilnehmenden werden offensichtlich weder als „billige Arbeitskräfte“ missbraucht, noch werden sie fernab ihres beruflichen Interesses eingesetzt. In den überwiegenden Fällen findet in einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung eine berufsbezogene Qualifizierung - ähnlich wie bei Ausbildungseinsteigern - statt.

Vorzeitige Beendigung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung

Die überwiegende Mehrheit von Einstiegsqualifizierungen wird bis zum geplanten Ende durchgeführt. Die Angaben der verschiedenen involvierten Akteure sind diesbezüglich fast deckungsgleich. Sowohl die Betriebs- als auch die Teilnehmendenbefragung 2011 kommen zu dem Ergebnis, dass durchschnittlich 29 Prozent der berichteten Einstiegsqualifizierungen vorzeitig beendet werden⁵. In der Mehrheit der Fälle geht die Initiative hierfür von den Teilnehmenden aus. Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen berichten ebenfalls davon, dass durchschnittlich 25 Prozent der Einstiegsqualifizierungen vor der vereinbarten Laufzeit aufgelöst werden, wobei die Agenturen für Arbeit von etwas geringeren Abbruchquoten ausgehen als die Grundsicherungsstellen. Die Kammern geben die optimistischste Einschätzung ab: Nach ihrem Eindruck wurden im Ausbildungsjahr 2010/2011 durchschnittlich 17 Prozent der begonnenen Einstiegsqualifizierungen vorzeitig beendet. Vorzeitige Beendigungen scheinen am häufigsten im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern aufzutreten (durchschnittliche Abbruchquote von 20 Prozent), gefolgt von den Industrie- und Handelskammern. Relativ selten scheint es hingegen vorzukommen, dass Einstiegsqualifizierungen bei den Freien Berufen vor der vereinbarten Laufzeit aufgelöst werden (durchschnittliche Abbruchquote von 12 Prozent). Dies entspricht in etwa auch den Erfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen, die ebenfalls besonders häufig im Handwerk zu verzeichnen sind.

Als Ursachen für vorzeitige Beendigungen von Einstiegsqualifizierungen werden sowohl von den Betrieben als auch von den Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen

⁵ Zum Vergleich: Im Ausbildungsjahr 2010 wurden durchschnittlich 23 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Dass die Zahl der Abbrüche von Einstiegsqualifizierungen etwas über diesem Wert liegt, ist in Anbetracht der Zielgruppe der Maßnahme nicht verwunderlich.

cherungsstellen die Unzufriedenheit der Betriebe mit dem Sozialverhalten, der Motivation und der Zuverlässigkeit der Teilnehmenden hervorgehoben. Immerhin 21 Prozent der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen verweisen jedoch auch darauf, dass Einstiegsqualifizierungen häufig auch deshalb frühzeitig beendet werden, weil die Teilnehmenden eine Ausbildung aufnehmen, was als frühzeitige Zielerreichung bewertet werden kann. Auf Seiten der jungen Teilnehmenden werden in allen drei Befragungsjahren insbesondere persönliche Probleme mit Vorgesetzten und Kollegen als Hauptursache für eine vorzeitig beendete Einstiegsqualifizierung benannt. Die Aufnahme einer Ausbildung übte für ein Viertel der Teilnehmenden einen starken Effekt auf die frühzeitige Beendigung der Einstiegsqualifizierung aus.

Sozialpädagogische Begleitung

Für Betriebe besteht die Möglichkeit, eine sozialpädagogische Begleitung von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Personen während einer Einstiegsqualifizierung in Anspruch zu nehmen. Nur wenige Betriebe nutzen jedoch diese Form der Unterstützung für die Durchführung einer Einstiegsqualifizierung (fünf Prozent der in 2011 befragten Betriebe gaben an, eine sozialpädagogische Unterstützung zu nutzen, die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen gehen von sechs Prozent aus). Über die Ursachen der geringen Nutzungshäufigkeit kann an dieser Stelle nur gemutmaßt werden, da die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen durchaus feststellen, dass das Angebot von den Unternehmen als hilfreich erachtet wird. Jeweils gut ein Drittel der befragten Agenturen und Grundsicherungsstellen ist sogar der Meinung, ohne eine solche Begleitung sei die Vermittlung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten jungen Menschen in Einstiegsqualifizierungen nicht möglich.

Vorstellbar ist, dass Betriebe diese Form der Unterstützung so selten beantragen, weil noch immer sehr wenige lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen einen Zugang zu Einstiegsqualifizierungen finden (siehe Kapitel 3.3.1). Möglicherweise scheuen Betriebe aber auch die Einschaltung von externen Personen, da sie einen unnötigen Aufwand befürchten. Darauf deuten einige Gespräche mit Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen hin, die im Rahmen von qualitativen Interviews zu der Thematik befragt wurden.

Berufsschulbesuch während einer Einstiegsqualifizierung

Die Berufsschulpflicht während einer Einstiegsqualifizierung ist länderspezifisch geregelt. Während in einigen Ländern die Berufsschulpflicht maßnahmenabhängig festgelegt ist, ist es in anderen Ländern insbesondere vom Alter der Teilnehmenden abhängig, ob sie am Berufsschulunterricht teilnehmen müssen bzw. dürfen. Die Frage des Berufsschulun-

terrichts ist insbesondere auch deshalb von Interesse, da die Möglichkeit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer aufgrund der Einstiegsqualifizierung bzw. einer Anrechnung der Einstiegsqualifizierung nach Aussagen vieler Kammern maßgeblich davon abhängt, ob die Teilnehmenden die Berufsschule besucht haben.

54 Prozent der befragten Kammern gehen davon aus, dass alle EQ-Teilnehmende in ihrem Kammerbezirk am Berufsschulunterricht teilnehmen, während 35 Prozent angeben, dass einige den Berufsschulunterricht besuchen. Nur zehn Prozent verweisen darauf, dass grundsätzlich kein Berufsschulunterricht für EQ-Teilnehmende vorgesehen sei. Die Teilnehmenden selbst berichten zwar mehrheitlich davon, während der Einstiegsqualifizierung die Berufsschule besucht zu haben (61 Prozent), von einer flächendeckenden Beschulung von EQ-Teilnehmenden kann jedoch weiterhin nicht die Rede sein. Eine Veränderung über die Jahre konnte nicht festgestellt werden.

Grundsätzlich wurde sowohl von den Kammern als auch von den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen die unterschiedliche Handhabung hinsichtlich der Berufsschulpflicht über alle Befragungsjahre hinweg als ein Problemfeld benannt. So wird von einigen eine einheitliche Berufsschulregelung gewünscht, zudem geben einige der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen an, dass viele Arbeitgeber dem Berufsschulunterricht von EQ-Teilnehmenden kritisch gegenüberstehen oder aber keine ausreichenden Plätze von den Berufsschulen zur Verfügung gestellt werden.

Betriebliche Bescheinigung und Kammerzertifizierung

Es ist vorgesehen, dass die EQ-Teilnehmenden nach erfolgreichem Abschluss eine betriebliche Bescheinigung erhalten, in der die vermittelten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten benannt werden. Zudem sollen die Teilnehmenden auf der Grundlage der betrieblichen Bescheinigung ein Zertifikat der Kammer über die durchgeführte Einstiegsqualifizierung erhalten. Beide Dokumente können bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz für die jungen Menschen von Vorteil sein.

Vergleicht man die Angaben der Unternehmen zur betrieblichen Bescheinigungspraxis über die drei Befragungsjahre hinweg, kann diesbezüglich eine leichte Verbesserung konstatiert werden. Während bei der Befragung 2009 annähernd die Hälfte der Betriebe angab, den Teilnehmenden eine Bescheinigung ausgehändigt zu haben, beläuft sich der Anteil in 2011 auf 62 Prozent. Diese Entwicklung wird durch die Befragung der Teilnehmenden bestätigt. Nach Auskunft der jungen Menschen erhalten sie mittlerweile in 72 Prozent der erfolgreich absolvierten Einstiegsqualifizierungen vom Betrieb ein Zeugnis oder eine Teilnahmebestätigung, was eine Steigerung von acht Prozentpunkten im Vergleich zur Vorjahresbefragung darstellt. An dieser positiven Entwicklung hat mögli-

cherweise auch das Engagement der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen einen Anteil: Etwa zwei Drittel der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen weisen die EQ-Teilnehmenden auf die Wichtigkeit einer betrieblichen Bescheinigung hin, etwa die Hälfte spricht auch die Unternehmen aktiv auf ihre Verpflichtung an.

Hinsichtlich der Zertifizierungspraxis ist hingegen keine positive Entwicklung zu verzeichnen. Von den Betrieben gaben sowohl 2009 als auch 2011 nur 28 Prozent an, dass die Teilnehmenden nach erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat erhalten haben. Die Angaben der Teilnehmenden selbst lassen sogar auf einen Rückgang der Zertifizierungsquote schließen: So bekam die EQ-Kohorte 2009/10 nach eigenen Aussagen nur in 35 Prozent der Fälle ein Zertifikat bei erfolgreicher Beendigung ihrer Einstiegsqualifizierung ausgehändigt (Kohorte 2008/09: 38 Prozent). Bei immerhin 21 Prozent der Einstiegsqualifizierungen konnten die jungen Menschen weder ein Zeugnis/Teilnahmebestätigung vom Betrieb, noch ein Kammerzertifikat nach Beendigung vorweisen. Die mangelnde Dokumentation- und Zertifizierungspraxis kann sich insbesondere nachteilig auf eine spätere Anrechnung der Einstiegsqualifizierung auswirken. So zeigen die Befunde auf, dass ehemalige EQ-Teilnehmende, die weder ein Zeugnis noch ein Zertifikat bekommen haben, ihre anschließende Ausbildung seltener verkürzen konnten. Als Hauptgründe für eine nicht erfolgte Zertifizierung verweisen die Unternehmen darauf, dass die Einstiegsqualifizierung vorzeitig beendet wurde oder die Teilnehmenden in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wurden. Am häufigsten geben die Betriebe jedoch an, über die Gründe der nicht erfolgten Zertifizierung keine Kenntnis zu haben.

Befragt man die Kammern selbst zu ihrem Vorgehen, wird auch hier deutlich, dass die Zertifizierungspraxis nicht verbessert werden konnte, sondern eher rückläufig ist. So wurden nach Auskunft der Kammern im Ausbildungsjahr 2010/11 durchschnittlich 24 Prozent der erfolgreich absolvierten Einstiegsqualifizierungen zertifiziert (Ausbildungsjahr 2008/09: 29 Prozent), was in etwa der Einschätzung der Betriebe entspricht. Die niedrigste durchschnittliche Zertifizierungsquote weisen die Handwerkskammern mit 20 Prozent auf, wohingegen der Nachweis von Industrie- und Handelskammern sowie den Kammern der freien Berufe etwas häufiger ausgestellt wird (jeweils 26 Prozent). Nach Ansicht der befragten Kammern ist die niedrige Zertifizierungsquote insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Dokumente sowohl von Betriebs- als auch von Teilnehmendenseite zu selten beantragt werden (61 Prozent trifft überwiegend bis voll zu). Relativ konstant bleibt die Einschätzung von einigen Kammern, dass die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen noch stärker auf die Zertifizierung hinweisen könnten. Diese Einschätzung lässt sich anhand der Aussagen der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen jedoch nicht unbedingt bestätigen: Jeweils die Hälfte der befragten Fach-

kräfte gibt an, dass sie die Teilnehmenden sowie die Unternehmen zu Beginn der Einstiegsqualifizierung aktiv auf die Wichtigkeit der Zertifizierung ansprechen. Hinsichtlich der Ansprache von Betrieben ist im Zeitverlauf sogar eine Intensivierung der Anstrengungen zu verzeichnen. Ebenfalls festzustellen ist jedoch, dass die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen seltener als noch im Jahr 2009 angeben, mit der zuständigen Kammer in diesem Punkt zu kooperieren.

Anrechnung auf bzw. Verkürzung der anschließenden Ausbildungsdauer

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) sehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten vor, wie berufliche Vorbildung im Rahmen einer späteren Ausbildung berücksichtigt werden kann, die Anrechnung (§ 7 BBiG / § 27a HwO) und die Verkürzung (§ 8 BBiG / § 27b HwO). Eine Anrechnung muss immer zu Beginn eines Ausbildungsverhältnisses festgehalten werden und setzt voraus, dass in Hinblick auf die Vergütung der Auszubildenden die anzurechnende Zeit als „verbrachte Ausbildungszeit“ zu werten ist. Verkürzung meint hingegen die Berücksichtigung beruflicher Vorbildung in der Form, dass die Ausbildung vor dem Ablauf der eigentlich vorgesehenen Ausbildungsdauer beendet wird. Eine Verkürzung kann sowohl bei Vertragsabschluss als auch im Verlauf einer Ausbildung vereinbart werden und muss keinen singulären Grund haben – es können z.B. gute Leistungen und eine vor der Ausbildung absolvierte Einstiegsqualifizierung gemeinsam Anlass für eine Verkürzung sein. Nur eine Anrechnung kann direkt einer Vorleistung zugeordnet werden. In der Praxis werden die Begriffe „Anrechnung“ und „Verkürzung“ jedoch teilweise synonym verwendet. Es ist deshalb davon auszugehen, dass ein Teil der in der Befragung genannten Anrechnungen rechtlich eine Verkürzung der Ausbildung darstellt.

Die Kammerbefragung 2011 machte deutlich, dass in den meisten Kammerbezirken eine Anrechnung einer erfolgten Einstiegsqualifizierung auf eine Ausbildung stattfindet. Über ein Drittel der befragten Kammern gibt an, dass eine Anrechnung grundsätzlich vorgenommen wird, während dies 42 Prozent der Kammern von bestimmten Voraussetzungen abhängig macht (z.B. insbesondere Berufsschulbesuch und erfolgreiches Absolvieren von Qualifizierungsbausteinen). Es ist festzustellen, dass die Kammern der freien Berufe seltener angeben, eine Einstiegsqualifizierung anzurechnen als die Handwerkskammern oder Industrie- und Handelskammern.

Auf Seiten der jungen Menschen wurden alle Befragten, die beim Erstinterview eine Ausbildung absolvierten oder zwischen der ersten und zweiten Befragungswelle mit einer Ausbildung begonnen haben, um nähere Angaben zu einer eventuellen Anrechnung bzw. Verkürzung befragt. Es zeigte sich hierbei, dass nach Angaben der Befragten in

23 Prozent der Ausbildungsverträge eine kürzere als die reguläre Ausbildungszeit vereinbart wurde (dabei wurde nicht differenziert, ob es sich um eine Anrechnung oder Verkürzung handelte). Diese wurde aber nur in 45 Prozent der Fälle mit einer Einstiegsqualifizierung begründet. Weitaus häufiger wurde nach Angaben der jungen Menschen ein Berufsgrundbildungsjahr oder eine vorherige Berufsausbildung bei der aktuellen Ausbildung berücksichtigt.

Vertrautheit und Zufriedenheit mit dem Förderinstrument Einstiegsqualifizierungen

Zu ihrer Vertrautheit und Zufriedenheit mit dem Förderinstrument Einstiegsqualifizierung wurden sowohl die Betriebe befragt als auch die Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen. Bezieht man alle Angaben in die Bewertung mit ein, zeichnen sich mehrheitlich hohe Zufriedenheitswerte mit dem Förderinstrument ab. So fällt bei den Betrieben das Fazit zu der Einstiegsqualifizierung positiv aus. Sowohl die Organisation als auch der Aufwand bei der Durchführung einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung wird von der Mehrheit als sehr gut bis gut befunden. Die meisten Betriebe sind zudem mit den Hinweisen und der Unterstützung der Kammern zufrieden. Hinsichtlich der Qualität der Informationsmaterialien werden insbesondere die Agenturen für Arbeit von den Unternehmen positiv hervorgehoben.

Die Befragung der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen hat aufgezeigt, dass die Fachkräfte bestens mit dem Förderinstrument vertraut sind. Die Zustimmungswerte zu dieser Aussage sind in den drei Befragungsjahren kontinuierlich auf mittlerweile 96 Prozent angewachsen. Nicht überraschend wird die Umsetzung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung dann auch von der Mehrheit der Befragten als routiniert bezeichnet. Demgegenüber wird der Kenntnisstand bei den beiden Zielgruppen etwas verhaltener eingeschätzt. Nach Ansicht von 43 Prozent der Befragten trifft es überwiegend bis voll zu, dass Betriebe Einstiegsqualifizierungen ebenso gut kennen wie andere etablierte Förderinstrumente. Fast ein Drittel stimmt der Aussage zu, dass das Förderinstrument jungen Menschen in ähnlicher Weise vertraut ist wie andere Qualifizierungsangebote. Hinsichtlich der beiden Einschätzungen sind im Zeitverlauf erfreulicherweise wachsende Zustimmungswerte zu verzeichnen. Von Seiten der Kammern wird die betriebliche Einstiegsqualifizierung ebenfalls weitgehend positiv beurteilt. Sowohl hinsichtlich der Verbesserung von Ausbildungschancen der jungen Teilnehmenden als auch hinsichtlich des Ausbildungsverhaltens der Betriebe im Nachgang einer Einstiegsqualifizierung, bewerten die Kammern das Förderinstrument mehrheitlich gut.

Zwischenfazit

Es kann somit konstatiert werden, dass die Organisation und der Ablauf der betrieblichen Einstiegsqualifizierung reibungslos verlaufen ist und die Beteiligten vor keine großen Herausforderungen stellt. Zwei Problemfelder sind jedoch zu benennen. Die Regelung des Berufsschulbesuchs wird sowohl von Kammern als auch Agenturen für Arbeit häufig noch als verbesserungsfähig benannt. Ein weiteres Problemfeld stellt die Dokumentation der Einstiegsqualifizierung dar – insbesondere die Ausstellung von Zertifikaten durch die Kammern erfolgt nicht in einem zufriedenstellenden Ausmaß.

3.2. Ergebnisse zur Zielgruppenerreichung des Förderinstrumentes

Neben der Implementierung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung ist es von besonderem Interesse, inwieweit das Förderinstrument die Zielgruppen erreicht, die vom Gesetzgeber vorgegeben wurden. Im Folgenden wird zunächst ein deskriptiver Überblick über die EQ-Teilnehmenden und die Betriebe gegeben, die EQ-Plätze zur Verfügung stellen. Jeweils daran anschließend werden multivariate Analysen zum Zugang zu einer Einstiegsqualifizierung aus individueller und betrieblicher Perspektive vorgestellt.

3.2.1. Ergebnisse zur Zielgruppenerreichung der Teilnehmenden

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung richtet sich nach § 235b Absatz 4 SGB III sowohl an registrierte Ausbildungsplatzbewerber, die aufgrund individuell eingeschränkter Vermittlungsperspektiven nach der bundesweiten Nachvermittlungskaktion über keinen Ausbildungsplatz verfügen als auch an Ausbildungsuchende, die noch nicht die erforderliche Ausbildungsreife erlangt haben bzw. lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Die Befunde der Begleitforschung liefern jedoch Hinweise darauf, dass die betrieblichen Anforderungen an potenzielle EQ-Teilnehmende relativ hoch sind (siehe Kapitel 3.1.1). Dies wirft die Frage auf, ob alle definierten Zielgruppen auch tatsächlich Zugang zu Einstiegsqualifizierungen finden. Um dies zu überprüfen, stehen insbesondere die Informationen aus den Befragungsdaten der Einstiegskohorten 2009/10 und 2008/09 zur Verfügung. Die Ergebnisse werden nachfolgend miteinander in Bezug gesetzt, um mögliche Kohorteneffekte abbilden zu können⁶. Zudem besteht die Möglichkeit, einen Vergleich zu der

⁶ Für den zeitlichen Vergleich werden bewusst nur die Angaben der EQ- Kohorte 2008/2009 genutzt, da der zeitliche Abstand zwischen der Einstiegsqualifizierung und dem Erstinterview vergleichbar zur Kohorte 2009/2010 ist. Die EQ- Kohorte 2007/2008 wird für einen direkten Kohortenvergleich nicht herangezogen, da sie sich zum ersten Interviewzeitpunkt mehrheitlich schon in anderen Lebenssituationen befand (wie die deskriptiven Befunde gezeigt haben), was zu verzerrten Ergebnissen führen könnte.

jeweiligen BvB-Kohorte sowie den Bewerbern und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen zu ziehen, um die Ergebnisse besser einordnen zu können. Darüber hinaus können die Befragungsergebnisse durch die Prozessdatenanalysen komplementiert werden, die ebenfalls Aussagen über die Zielgruppenerreichung zulassen. In einem ersten Schritt werden die deskriptiven Ergebnisse vorgestellt, daran anschließend werden die Befunde zu den Zugangsanalysen diskutiert.

Alters- und Geschlechterstruktur

In der Anordnung des Verwaltungsrates sowie den Geschäftsanordnungen der Bundesagentur für Arbeit (2010) ist festgelegt, dass vorrangig Personen unter 25 Jahren in Einstiegsqualifizierungen vermittelt werden sollen und eine Förderung von älteren Personen nur in Ausnahmefällen vorgesehen ist. Ein Blick auf die Altersverteilung der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen zeigt, dass die Vorgabe umgesetzt worden ist. Die EQ-Teilnehmenden sind mehrheitlich zwischen 19 und 25 Jahren alt, fast ein Drittel ist jünger als 18 Jahre. Erkennbar ist eine leichte Verschiebung hin zu der mittleren Alterskategorie, die sich nicht in gleichem Ausmaß für die beiden Vergleichsgruppen feststellen lässt.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung lassen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den drei Befragtengruppen feststellen. Unter den EQ-Teilnehmenden ist stets ein kleiner Überhang von Männern im Gegensatz zu Frauen festzustellen.

Tabelle 3: Alters- und Geschlechterverteilung im Vergleich (in %)

Altersklassen	EQ	EQ	BvB	BvB	Bew	Bew
	2008/2009 (N=768)	2009/2010 (N=793)	2008/2009 (N=777)	2009/2010 (N=842)	2007/2008 (N=1008)	2008/2009 (N=1027)
15-18 Jahre	37	30	37	37	33	32
19-25 Jahre	62	69	63	63	64	66
>25 Jahre	1	1	1	1	3	2
Geschlecht	EQ	EQ	BvB	BvB	Bew	Bew
	2008/2009 (N=768)	2009/2010 (N=793)	2008/2009 (N=777)	2009/2010 (N=842)	2007/2008 (N=1008)	2008/2009 (N=1027)
männlich	54	55	54	58	48	53
weiblich	46	45	46	42	52	47

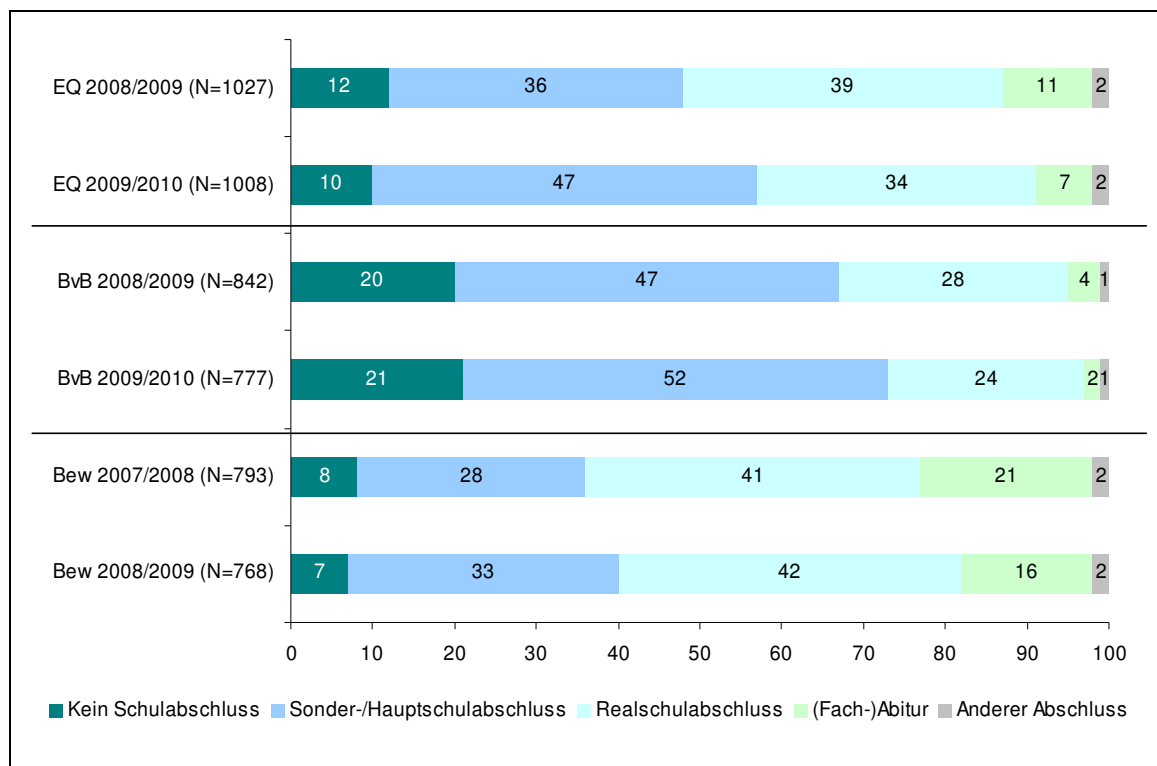
Quelle: Erstbefragung Jugendliche. Eigene Berechnungen

Schulabschlüsse

Einen wichtigen Hinweis auf die Zielgruppenerreichung geben die Schulabschlüsse der EQ-Teilnehmenden, da diese als Indikator für deren Ausbildungsmarktchancen und Ausbildungsreife herangezogen werden können. In der Anordnung des Verwaltungsrates

sowie den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit (2010) wurde zudem klar festgelegt, dass die Förderung von Personen mit (Fach-)Abitur nur in begründeten Einzelfällen stattfinden soll. Betrachtet man die Ergebnisse zu den Schulabschlüssen, die die Teilnehmenden nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule aufweisen, müssen jedoch Zweifel formuliert werden, ob dieses Ziel erreicht wurde (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Höchster Schulabschluss nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule im Vergleich (in %)



Quelle: Erstbefragung Jugendliche. Eigene Berechnungen

So geben sieben Prozent der EQ-Kohorte 2009/10 an, die allgemeinbildende Schule mit einem (Fach-)Abitur verlassen zu haben, etwa ein Drittel verfügt über die Mittlere Reife. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen hinsichtlich ihrer Schulabschlüsse eine Zwischenstellung zwischen Personen, die eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme absolviert haben, und Bewerbern und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen einnehmen. Im Vergleich zu BvB-Teilnehmenden scheinen Personen ohne Schulabschluss eher selten in Einstiegsqualifizierungen einzumünden, wohingegen 47 Prozent der EQ-Teilnehmenden bei der Befragung 2011 angegeben haben, über einen Sonder- bzw. Hauptschulabschluss zu verfügen.

Ersichtlich werden aber auch Unterschiede zwischen den Befragungskohorten. So ist der Anteil von Personen mit einem Sonder- bzw. Hauptschulabschluss unter EQ-Teilnehmenden gewachsen, während gleichzeitig weniger junge Menschen mit höheren Schulabschlüssen in Einstiegsqualifizierungen einmünden. Ähnliche Tendenzen sind für die Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zu verzeichnen, wengleich die Unterschiede diesbezüglich weniger stark ausfallen. Dies ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass die anvisierte Zielgruppe aufgrund der veränderten Ausbildungsmarktsituation häufiger den Zugang zu Einstiegsqualifizierungen findet.

Der Begleitforschung standen neben Informationen zu den Schulabschlüssen auch die Angaben der Befragten zu ihren Deutsch- und Mathematiknoten im letzten Zeugnis sowie den Abschlussnoten (sofern ein Schulabschluss vorlag) zur Verfügung. Auch hier wurde ersichtlich, dass EQ-Teilnehmende eine Zwischenposition zwischen Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen (die die besten Startbedingungen mitbringen) und BvB-Teilnehmenden einnehmen.

Anteil von Altbewerbern und Altbewerberinnen

Ein weiterer Hinweis zur Zielgruppenerreichung lässt sich aus dem Anteil von Altbewerbern und Altbewerberinnen unter den EQ-Teilnehmenden ziehen. Ein Indikator hierfür stellt die Verteilung der jeweiligen Schulabgangsjahre der Befragten dar. In der nachfolgenden Tabelle 4 wird aufgezeigt, dass etwa zwei Drittel der EQ-Teilnehmenden 2009/10 bereits mindestens ein Jahr vor der Einstiegsqualifizierung die allgemeinbildende Schule verlassen haben.

Tabelle 4: Schulabgangsjahre im Vergleich (in %)

Schulabgangsjahr	EQ	EQ	BvB	BvB	Bew	Bew
	2008/2009 (N=768)	2009/2010 (N=793)	2008/2009 (N=777)	2009/2010 (N=842)	2007/2008 (N=1008)	2008/2009 (N=1027)
2006 und früher	30	22	30	23	38	24
2007	27	16	26	14	20	15
2008	42	26	42	27	38	18
2009	1	35	2	35	4	40
2010		1		1		3

Quelle: Erstbefragung Jugendliche. Eigene Berechnungen

Im Kohortenvergleich lassen sich steigende Anteilswerte für frühere Schulabgangsjahre erkennen. Diese Tendenz lässt sich bei den Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ebenfalls beobachten, während bei den Bewerberkohorten keine entsprechenden Veränderungen festzustellen sind. Auch diese Zielgruppenverschiebung dürfte auf die entspannte Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurückzuführen sein: Es ist anzunehmen, dass durch die veränderte Angebots- und Nachfragerelation weniger marktbenachteiligte junge Menschen in die betrachteten Maßnahmen einmünden und hierdurch eine engere Ausrichtung auf die definierten Zielgruppen stattfindet. Anhand der Prozessdaten wird ebenfalls bestätigt, dass der Anteil von Altbewerbern unter EQ-Teilnehmenden zunimmt⁷.

Ausbildungsreife

Ausbildungssuchende, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen bzw. sozial benachteiligt oder lernbeeinträchtigt sind, dürften nach der Logik der Bundesagentur für Arbeit nicht den Status eines Ausbildungsplatzbewerbers erhalten. Folgt man dieser Logik, betrachtet die Bundesagentur für Arbeit die große Mehrheit der EQ-Teilnehmenden als ausbildungsreif. So wurden nach Angaben aus den Prozessdaten 61 Prozent der EQ-Teilnehmenden aus dem Förderjahr 2007/08 im vorangegangenen Berichtsjahr von der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber bzw. Bewerberin für Ausbildungsstellen betreut bzw. vermittelt, während 28 Prozent zwar beraten wurden, aber nicht als Bewerber geführt wurden. Elf Prozent waren im vorangegangenen Berichtsjahr nicht bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Es ist anzunehmen, dass sich letzterer Anteil an jungen Menschen ohne Einschaltung der öffentlichen Arbeitsverwaltung um einen EQ-Platz bei einem Unternehmen beworben hat.

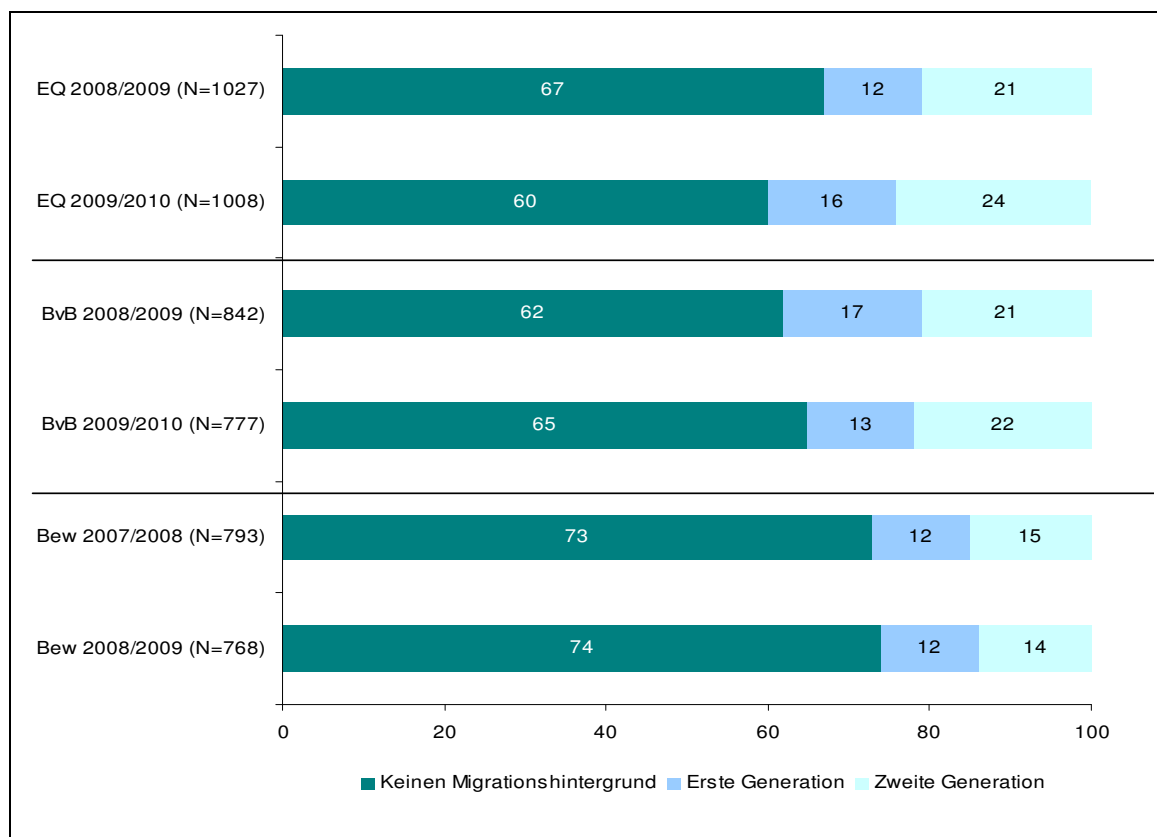
Migrationshintergrund

Beim Übergang in eine duale Berufsausbildung sind junge Menschen mit einem Migrationshintergrund vor größere Schwierigkeiten gestellt. Mehrere Studien haben gezeigt, dass sie gemessen an ihrem Anteil an der Bevölkerung verhältnismäßig selten in eine duale Ausbildung einmünden (vgl. u.a. Brück-Klingberg et al 2010; Granato/Kalter 2001). Vor diesem Hintergrund wäre zu erwarten, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund als besondere Fördergruppe gelten und aufgrund dessen häufig an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung teilnehmen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen dann auch auf, dass die Anteile von jungen Menschen mit Migrationshintergrund unter EQ-Teilnehmenden zwar niedriger sind als bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnah-

⁷ In diesem Fall wurden die EQ- Kohorten 2007/08 sowie 2008/09 näher betrachtet.

men, aber deutlich höher liegen als unter Bewerbern und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen (vgl. Abbildung 4). So haben 40 Prozent der Teilnehmerkohorte 2009/10 nach eigener Auskunft einen Migrationshintergrund. Auch gemessen an dem Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe der 15-25-Jährigen (24 Prozent⁸), werden sie demnach überproportional häufig durch Einstiegsqualifizierungen gefördert.

Abbildung 4: Migrationshintergrund (in %)



Quelle: Erstbefragung Jugendliche. Eigene Berechnungen

Bisherige Bildungs- und Erwerbsbiographie

Im Rahmen der telefonischen Befragung wurden die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen gebeten, alle relevanten Ereignisse und Tätigkeiten (Einstiegsqualifizierung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, schulische Berufsvorbereitung, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Studium, Sonstiges) seit Verlassen der allgemeinbildenden Schule zu berichten. Anhand der bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiographie

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt 2010

lassen sich Hinweise auf Schwierigkeiten beim Übergang in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ziehen. Neben Beginn- und Enddaten wurden zu dem jeweiligen Erwerbsstatus noch weitere Informationen von den Teilnehmenden eingeholt.

In der nachfolgenden Tabelle 5 zeigt sich zunächst anschaulich, dass bis zum ersten Befragungszeitpunkt 81 Prozent der EQ-Teilnehmenden 2009/10 bereits mindestens eine Ausbildung (betrieblich, schulisch, außerbetrieblich) begonnen haben. Im Vergleich hierzu trifft dies auf weitaus weniger Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zu. Es ist dabei jedoch zu berücksichtigen, dass immerhin ein Viertel der EQ-Teilnehmenden seit Verlassen der allgemeinbildenden Schule bis zum ersten Interviewzeitpunkt auch schon eine Ausbildung abgebrochen hat.

Tabelle 5: Bildungs- und Erwerbsbiographie⁹ zum Zeitpunkt der ersten Befragung (in %)

	EQ 2008/09 (N=768)	EQ 2009/10 (N=793)	BvB 2008/09 (N=777)	BvB 2009/10 (N=842)	Bew 2007/08 (N=1008)	Bew 2008/09 (N=1027)
Berichtet: EQ	100	100	7	10	6	9
Berichtet: BvB	18	27	100	100	18	22
Berichtet: SBV	21	28	21	34	19	29
Berichtet: Arbeitslosigkeit	31	52	36	58	24	39
Berichtet: Begonnene Ausbildung	72	81	56	66	74	84
Berichtet: Abgebrochene Ausbildung	19	25	16	26	16	21
Durchschnittlich kumulierte Dauer der Arbeitslosigkeit (in Monaten)	2	5	3	6	2	4

Quelle: Erstbefragung Jugendliche. Eigene Berechnungen

Grundsätzlich wird deutlich, dass der Übergang in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für einige der jungen Menschen bislang eher schwierig verlaufen ist. Dies wird insbesondere daran ersichtlich, dass etwa die Hälfte der EQ-Teilnehmenden 2009/10 bereits mindestens einmal arbeitslos war. Durchschnittlich weisen die EQ-Teilnehmenden fünf Monate Arbeitslosigkeitserfahrung seit Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf.

⁹ In der Tabelle werden alle Aktivitäten der Befragten bis zum Befragungszeitpunkt berücksichtigt, also auch Aktivitäten, die die Befragten zum Zeitpunkt des Interviews ausführten. Die in der Tabelle enthaltenen Daten sind daher insbesondere zum Vergleich der Gruppen untereinander geeignet. Die Erstbefragung der Kohorte 2008/09 fand Ende 2009/Anfang 2010 statt, die Erstbefragung der Kohorte 2009/10 Anfang 2011.

Beim Vergleich der Ergebnisse zwischen der Befragung 2010 und 2011 werden größere Unterschiede deutlich. Während 31 Prozent der EQ-Teilnehmenden 2008/09 in der Befragung 2010 angegeben haben, erste Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gesammelt zu haben, ist dieser Wert für die Kohorte 2009/10 um 19 Prozentpunkte angestiegen. Dies könnte ein Ausdruck dafür sein, dass die anvisierten Zielgruppen besser erreicht werden. Hierfür würde sprechen, dass die beobachteten Unterschiede bei den beiden Teilnehmendengruppen (EQ, BvB) relativ groß sind, während die Veränderungen bei den Bewerbern und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen moderater ausfallen. Dennoch dürften die Unterschiede zwischen den beiden Befragungswellen nicht vollständig dadurch zu erklären sein. Die Hauptursache dürfte vor allem darin zu finden sein, dass die Bildungs- und Erwerbsbiographie in der Befragung 2011 modifiziert abgefragt wurde. So wurde bei der Befragung in 2010 die Erfahrung gemacht, dass die Befragten teilweise größere „Lücken“ in ihrer berichteten Bildungs- und Erwerbsbiographie aufwiesen¹⁰, weshalb eine Anpassung bei der Abfrage der bisherigen Aktivitäten vorgenommen wurde. Immer dann wenn in der Befragung 2011 zeitliche Lücken von über drei Monaten in der Biographie der jungen Menschen ersichtlich wurden, fragten die Interviewer und Interviewerinnen explizit nach, welchen Aktivitäten sie während dieser Zeitspanne nachgegangen sind. Die modifizierte Abfrageform hatte zur Konsequenz, dass vermehrt auch kürzere Episoden von den jungen Menschen berichtet wurden¹¹. Dies wird besonders deutlich an den berichteten Arbeitslosigkeitsphasen, da Befragte dazu tendieren, (kürzere) Arbeitslosigkeitsphasen nicht zu erwähnen (vgl. Manzoni et al. 2010). Ersichtlich wird dieser Effekt aber auch bei anderen Ereignissen, die die Befragten eher als Zwischenepisoden und deshalb als weniger wichtig wahrnehmen (z.B. Teilnahme an Maßnahmen, geringfügige Beschäftigung, etc.).

Anhand der berichteten Bildungs- und Erwerbsbiographien wurde deutlich, dass fast die Hälfte der EQ-Teilnehmenden des Förderjahres 2009/10 (49 Prozent) bereits mehr als eine Maßnahme durchlaufen hat. Es wird dabei deutlich, dass die Teilnehmenden insbesondere *im Vorfeld* einer Einstiegsqualifizierung an einer schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahme (27 Prozent) und/oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (22 Prozent) teilgenommen haben.

¹⁰ Bei einigen Befragten fehlte in der Vorjahresbefragung für mehrere Monate die Angabe, welche Tätigkeit sie während dieser Zeit nachgegangen sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Befragten nur für sie relevante Tätigkeiten angegeben haben und ihre Biographie hierdurch „lückenhaft“ erscheint, da kürzere Episoden nicht berichtet werden.

¹¹ Die durchschnittliche Dauer einer berichteten Episode betrug in der Befragung 2010 13 Monate (Standardabweichung: 12,36), während die durchschnittliche Episodendauer in der Befragung 2011 bei 9 Monaten (Standardabweichung: 7,97) lag.

Analysen zur Zugangsselektivität

Neben einer deskriptiven Beschreibung der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen wurden Analysen zur Zugangsselektivität (sowohl auf Befragungs- als auch Prozessdatenebene) vorgenommen, um der Frage nach der Zielgruppenerreichung weiter nachzugehen. Um mögliche Selektivitätseffekte beim Maßnahmezugang zu überprüfen, wurde stets die Gruppe der Bewerber und Bewerberinnen als Analysegrundgesamtheit für die multivariaten Analysen gewählt. Zwar muss bei der späteren Ergebnisdarstellung berücksichtigt werden, dass auch junge Menschen, die als noch nicht ausbildungsfähig eingestuft wurden, potenziell als EQ-Teilnehmende in Frage kommen. Das gewählte Vorgehen bietet aber den Vorteil, klare Aussagen über den Zugang von Ausbildungsbewerbern in Einstiegsqualifizierungen treffen zu können.

Im Rahmen der Selektivitätsanalysen auf Grundlage der Befragungsdaten stand die Frage im Mittelpunkt, ob persönliche Charakteristika identifiziert werden können, die die Zugangswahrscheinlichkeit von Bewerbern und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen in eine Einstiegsqualifizierung erhöhen. Für Vergleichszwecke wurde den Ergebnissen ein Modell zur Zugangsselektivität in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gegenübergestellt. Die Ergebnisse haben verdeutlicht, dass sich Bewerber und Bewerberinnen, die in eine Einstiegsqualifizierung einmünden, nicht maßgeblich von Ausbildungsbewerbern unterscheiden, die bis zum Zeitpunkt der Befragung nicht an der betrieblichen Fördermaßnahme teilgenommen haben. Der deskriptive Befund, dass Personen zwischen 18 und 25 Jahren signifikant häufiger in eine Einstiegsqualifizierung einmünden als Personen unter 18 Jahren, wird bestätigt. Des Weiteren wird ersichtlich, dass Migranten der ersten Generation signifikant höhere Zugangschancen haben als Personen ohne Migrationshintergrund. Nicht nachweisen lassen sich hingegen Bildungseffekte oder Hinweise darauf, dass insbesondere Personen mit einer brüchigen Bildungs- und Erwerbsbiographie häufiger an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung teilnehmen.

Im Rahmen der Prozessdatenanalysen wurden ferner Selektivitätsanalysen auf Basis der Verbleibsinformationen von Bewerbern und Bewerberinnen für betriebliche Ausbildungsstellen durchgeführt. Es wurde der Frage nachgegangen, welche individuellen und regionalen Charakteristika die Aufnahme einer Einstiegsqualifizierung bzw. einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme fördern. Der stärkste Erklärungsbeitrag kommt dem Merkmal Schulabschluss zu: Je höher das schulische Abschlussniveau, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungsbewerber/innen, in eine Einstiegsqualifizierung statt in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme einzutreten. Darüber hinaus wird deutlich, dass der Abgang aus einer allgemeinbildenden Schule die Zugangswahrscheinlichkeit in Einstiegsqualifizierungen gegenüber berufsvorbereitenden Bildungsmaßnah-

men erhöht, während der Abgang aus berufsvorbereitenden, aber auch vollqualifizierenden Schulen die Zugangswahrscheinlichkeit minimieren. Erkennbar wird zudem der Einfluss von strukturellen Rahmenbedingungen: Mit steigender regionaler Arbeitslosigkeitsquote sinkt die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in eine Einstiegsqualifizierung im Vergleich zum Eintritt in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Es ist davon auszugehen, dass es den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen bei hohen Arbeitslosigkeitsquoten grundsätzlich schwerer fällt, junge Menschen in betriebliche Qualifizierungsangebote zu vermitteln.

3.2.2. Zielgruppenerreichung Betriebe

Informationen zur Zielgruppenerreichung der Betriebe stehen zum einen aus den Befragungsdaten (Betriebs- und Teilnehmendenbefragung, Kammerbefragung), zum anderen aus den Prozessdaten zur Verfügung. Vergleicht man zunächst die Ergebnisse hinsichtlich der *Betriebsgröße*, wird ersichtlich, dass insbesondere Kleinst- (bis zu neun Beschäftigte) und Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte) Einstiegsqualifizierungen anbieten (vgl. Tabelle 6). Es wird deutlich, dass die Ergebnisse aus der Teilnehmendenbefragung und den Prozessdaten sehr nah beieinander liegen, während in der Betriebsbefragung anteilig mehr Unternehmen angeben, zu den Kleinstbetrieben zu gehören. Offensichtlich haben Kleinstbetriebe etwas häufiger an der Betriebsbefragung teilgenommen als sie anteilig in der Grundgesamtheit der EQ-Betriebe vertreten sind.

Tabelle 6: Größenstruktur von EQ- Betrieben – Vergleich der Ergebnisse (in %)

	Betriebsbefragung (2011)	Teilnehmendenbefragung (2011)	Prozessdaten (Förderjahr 08/09)
1-9 Mitarbeiter	65	49	50
10-49 Mitarbeiter	23	31	33
50-249 Mitarbeiter (Prozessdaten: 50-199 Mitarbeiter)	9	11	13
mehr als 250 Mitarbeiter (Prozessdaten:> 199)	3	5	4

Während sich in der Betriebs- und Teilnehmendenbefragung im Zeitverlauf keine nennenswerten Veränderungen hinsichtlich der Größenstruktur der beteiligten Betriebe erkennen lassen (Zeitraum 2008/09-2010/11), machen die Ergebnisse der Prozessdatenanalysen deutlich, dass im ersten Förderjahr 2004/2005 größere Unternehmen anteilig

stärker unter den „EQ-aktiven Betrieben“ vertreten waren als in den darauffolgenden Förderjahren. Bereits im zweiten Förderjahr 2005/2006 ging die durchschnittliche Mitarbeiterzahl von 69 auf 55 Beschäftigte zurück. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, dass größere Betriebe aufgrund eigenständiger Personalabteilungen früher über das neue Förderinstrument informiert waren als Kleinst- und Kleinbetriebe, diese nach einem Jahr Laufzeit jedoch verstärkt auf Einstiegsqualifizierungen aufmerksam geworden sind und sie nun aktiver nutzen.

Im Bereich des Handels und Verkaufs sowie der sonstigen Dienstleistungen (z.B. Hotel- und Gaststättenbereich, Friseurgewerbe, etc.) werden Einstiegsqualifizierungen am häufigsten eingesetzt. Darauf deuten sowohl die Betriebs- als auch die Kammerbefragung hin. Entsprechend ist die Verteilung der Kammerzugehörigkeit: Bei der Betriebsbefragung 2011 gaben 51 Prozent der EQ-Betriebe an, der Industrie- und Handelskammer anzugehören, während 36 Prozent einer Handwerkskammer zuzuordnen sind. Im Bereich der Kammern der freien Berufe werden Einstiegsqualifizierungen nur selten eingesetzt (Betriebsbefragung 2011: fünf Prozent). Als Begründung werden von den Kammern der freien Berufe insbesondere die hohen Anforderungen an Ausbildungsbewerber genannt, die eine andere Zielgruppe auf Seiten der EQ-Teilnehmenden voraussetzen würden.

Durch Einstiegsqualifizierungen sollen insbesondere auch Betriebe erreicht werden, die nicht (mehr) ausbilden. Hintergrund war die Vermutung, dass durch das Förderinstrument Betriebe an eine Ausbildung herangeführt werden können. Betriebe bekommen somit die Gelegenheit, eine junge Person in betriebsinternen Abläufen einzusetzen und hierdurch eine bessere Einschätzung darüber, ob der bzw. die Teilnehmende für eine Ausbildung im Betrieb geeignet wäre. Hinweise auf die Ausbildungstätigkeit der EQ-anbietenden Betriebe geben sowohl die Betriebs- als auch die Prozessdatenanalysen. So berichten 74 Prozent der EQ-Betriebe in der Befragung 2011, dass sie in den letzten vier Jahren mindestens einen Auszubildenden beschäftigt haben. Im Rahmen der Prozessdatenanalysen wurde wiederum überprüft, wie viele Betriebe eine Ausbildung parallel zur Einstiegsqualifizierung angeboten haben. Anhand der Ergebnisse wird ersichtlich, dass zwischen 2004 und 2007 durchschnittlich zwei Drittel der Betriebe neben EQ-Teilnehmenden auch Auszubildende im Rahmen einer Ausbildung nach BBiG oder HwO beschäftigt haben. Ab dem Förderjahr 2007/2008 ging der Anteil auf knapp über 50 Prozent zurück. Die Inkongruenz hinsichtlich der Höhe der Ausbildungsquote zwischen Befragungs- und Prozessdaten ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Befragungsdaten ein Zeitfenster von vier Jahren berücksichtigen, während die Prozessdatenanalysen die Ausbildungstätigkeit zum Zeitpunkt der Einstiegsqualifizierung be-

trachten. Gemeinsam ist den Analysen die Feststellung, dass Einstiegsqualifizierungen mehrheitlich von bereits ausbildungsaktiven Unternehmen durchgeführt werden.

Die Prozessdatenanalysen des IAB machen darüber hinaus deutlich, dass die Mehrzahl der Betriebe¹² (84 Prozent) während des betrachteten Zeitfensters von 2004/05 - 2008/09 nur in einem Förderjahr Einstiegsqualifizierungen durchführten (vgl. Tabelle 7). Nur zwölf Prozent der Betriebe beschäftigten EQ-Teilnehmende in zwei Förderjahren, ein noch kleinerer Anteil an Unternehmen war in mehr als zwei Jahren EQ-aktiv. Eine mögliche Erklärung könnte darin zu suchen sein, dass insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe Einstiegsqualifizierungen anbieten. Sollte in diesen Betrieben eine Einstiegsqualifizierung in eine Ausbildung übergehen, ist davon auszugehen, dass in den darauffolgenden drei Jahren nicht erneut ein EQ-Platz zur Verfügung gestellt wird. Da sich die meisten befragten EQ-Betriebe positiv zu dem Förderinstrument äußern, ist nicht davon auszugehen, dass Unzufriedenheit die primäre Ursache dafür ist, dass die große Mehrheit der Betriebe Einstiegsqualifizierungen nur einmal während des betrachteten Zeitfensters eingesetzt haben.

Tabelle 7: EQ- Betriebe nach Anzahl „EQ- aktiver“ Jahre – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Anzahl EQ- aktiver Jahre	N	in %
in einem Jahr aktiv	70.005	84
in zwei Jahren aktiv	9.823	12
in drei Jahren aktiv	2.680	3
mehr als drei Jahre aktiv	916	1
Gesamt	83.424	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten. Eigene Berechnungen

Um der Frage nachzugehen, welche Faktoren die betriebliche Entscheidung beeinflussen, einen EQ-Platz anzubieten, wurden vom IAB multivariate Analysen durchgeführt. Analysiert wurde die Frage, ob ein Betrieb im jeweils betrachteten Ausbildungsjahr EQ-Teilnehmende beschäftigt. Als erklärende Variablen werden betriebsstrukturelle Informationen aus dem jeweils vorangegangenen Ausbildungsjahr verwendet. Dadurch berücksichtigen die Modelle die zeitliche Logik des betrieblichen Entscheidungsverhaltens.

¹² Betriebe, die im Zeitraum 2004/05 bis 2008/2009 mindestens einen EQ- Platz zur Verfügung gestellt haben.

Die Ergebnisse bestätigen den deskriptiven Befund, dass Auszubildende im Unternehmen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass ein Betrieb im darauffolgenden Jahr eine Einstiegsqualifizierung durchführt. Ein ähnlicher Effekt ist für den Anteil qualifizierter Beschäftigter festzustellen. Deutlich wird aber auch, dass eine hohe Personalfuktuation den betrieblichen Einsatz des Förderinstrumentes begünstigt. Untersuchungsergebnisse zum Ausbildungsverhalten von Betrieben haben nachweisen können, dass eine erhöhte Personalfuktuation die Ausbildungsbereitschaft hemmt (vgl. Dietrich/Gerner 2007). Möglicherweise greifen Betriebe bei hoher Personalfuktuation verstärkt auf Einstiegsqualifizierungen zurück, um mögliche Fehlentscheidungen zu minimieren. Signifikante Unterschiede ergeben sich auch bei einer branchenspezifischen Betrachtung. Der deskriptive Befund, dass Einstiegsqualifizierungen insbesondere im Handel angeboten werden, wird bestätigt. Als weitere EQ-aktive Branchen erweisen sich bei genauer Betrachtung die Sektoren Hotel- und Gaststätten, Sonstige Dienstleistungen, Bau und Nahrungsmittelproduktion.

Zwischenfazit

Die Analysen legen nahe, dass die definierten Teilnehmenden-Zielgruppen von Einstiegsqualifizierungen in unterschiedlichem Maße erreicht wurden. Anhand der verfügbaren Datenquellen ist nur teilweise erkennbar, dass bei den EQ-Teilnehmenden Merkmale individueller Benachteiligung vorliegen. So findet sich ein vergleichsweise hoher Anteil an jungen Menschen in einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung, die über die Mittlere Reife bzw. die (Fach-)Hochschulreife verfügen.

Zudem dürften Personen, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, sozial benachteiligt oder lernbeeinträchtigt sind, nach der Logik der Bundesagentur für Arbeit nicht den Status eines Ausbildungsplatzbewerbers erhalten. Festzustellen ist jedoch, dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden, die zuvor von der Agentur für Arbeit beraten wurden, über das Bewerbermerkmal verfügen. Es ist somit zu konstatieren, dass nur ein relativ kleiner Anteil der EQ-Teilnehmenden der Zielgruppe „Ausbildungssuchende, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen“ zuzurechnen ist.

Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen nehmen insgesamt eine Zwischenstellung zwischen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Bewerbern und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen ein. Während sich Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen nur marginal von Ausbildungsbewerber/-innen hinsichtlich soziodemographischer Merkmale unterscheiden, waren Teilnehmende an berufsvorbereiten-

den Bildungsmaßnahmen im Durchschnitt schlechter qualifiziert und wiesen brüchigere Erwerbsbiographien auf.

Im Kohortenvergleich konnten Hinweise darauf gesammelt werden, dass die Zielgruppen von Einstiegsqualifizierungen mittlerweile gleichmäßiger erreicht werden. Dies dürfte insbesondere mit der Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt zusammenhängen, da ähnliche Tendenzen für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen festgestellt wurden. Durch die entspannte Ausbildungsmarktsituation münden offensichtlich weniger ausbildungsreife junge Menschen in Einstiegsqualifizierungen ein.

3.3. Zielerreichung des Förderinstrumentes

Zentrale Aufgabe der Begleitforschung ist es, die Zielerreichung von Einstiegsqualifizierungen zu bewerten. Aus der Perspektive der geförderten Personen stellt sich die Frage, ob das Förderinstrument dazu beitragen kann, den Übergang der Teilnehmenden in Ausbildung zu verbessern. Es wurden die weiteren Ausbildungs- und Erwerbswege der Teilnehmenden sowohl auf Basis der Befragungs- als auch Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit analysiert, um hierüber Aussagen treffen zu können. Aus einer betrieblichen Perspektive ist von Interesse, welche Effekte das Förderinstrument auf Seiten der Betriebe generiert. In diesem Zusammenhang ist nicht nur der Frage nachzugehen, ob bislang noch nicht ausbildende Betriebe durch Einstiegsqualifizierungen zur Ausbildung aktiviert werden können. Ebenfalls zu diskutieren sind mögliche nichtintendierte Folgen der Einführung des betrieblichen Förderinstrumentes: Verdrängung von regulären Ausbildungsstellen sowie Mitnahmeeffekte. Im Folgenden werden zunächst die Befunde zur Zielerreichung auf Seiten der Teilnehmenden vorgestellt, um im Anschluss daran die Ergebnisse zu den Effekten auf Betriebsseite zu präsentieren.

3.3.1. Übergangswege von EQ-Teilnehmenden in Ausbildung und Arbeit

Durch Einstiegsqualifizierungen soll den definierten Zielgruppen der Weg in eine Ausbildung geebnet werden. Zum einen sind „Klebeeffekte“ vorstellbar: Während der Einstiegsqualifizierung haben die jungen Menschen die Möglichkeit, sich einem Betrieb zu präsentieren und von ihren Fertigkeiten und Kenntnissen zu überzeugen. Dies kann zu einer direkten Übernahme im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung führen. Wenn die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung für Personen, die nicht direkt übernommen werden, als positives Signal auf dem Ausbildungsmarkt wirkt, wäre dies ebenfalls ein positiver Effekt der Fördermaßnahme. Um Aussagen darüber machen zu können, ob diese Ziele erreicht wurden, sind die weiteren Bildungs- und Erwerbsverläufe von ehemaligen EQ-Teilnehmenden (sowohl auf Befragungs- als auch Prozessdatenebene) nachverfolgt worden.

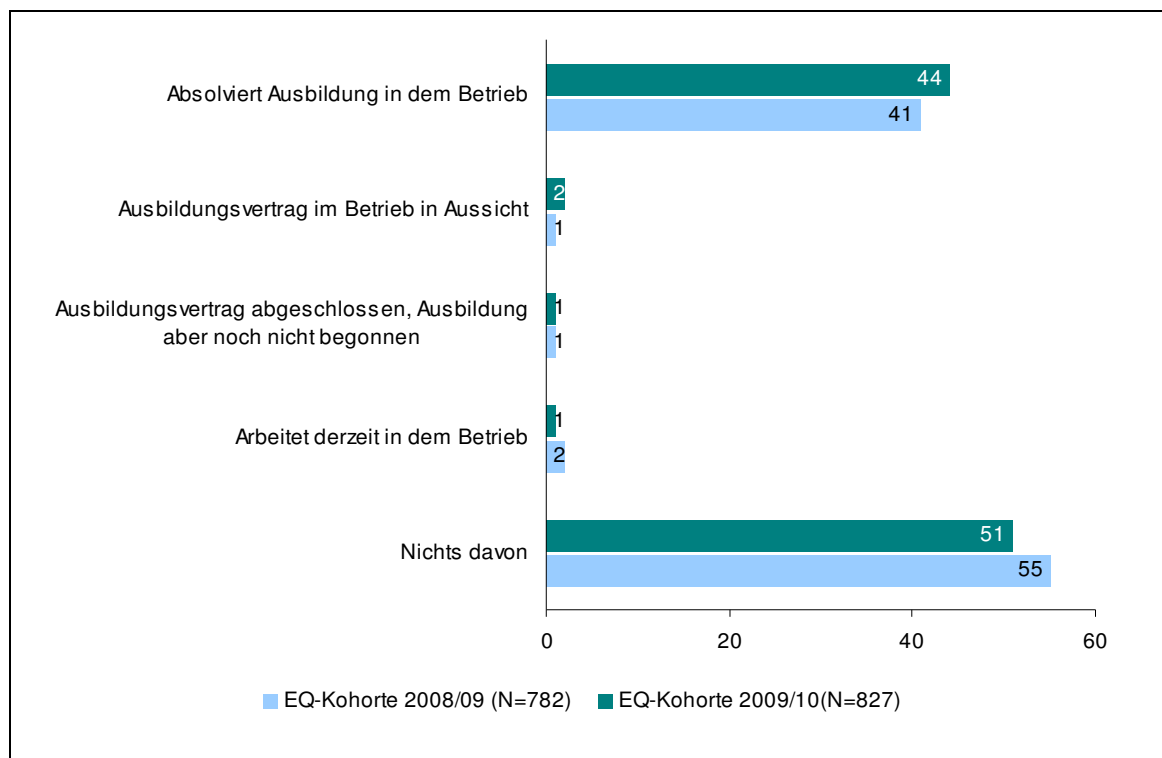
Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie viele Personen direkt im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung vom Betrieb übernommen werden. Hierfür werden insbesondere die Befragungsergebnisse der EQ-Teilnehmenden 2008/09 sowie 2009/10 genutzt, um mögliche Kohorteneffekte zu überprüfen. Zudem werden die Befunde mit den Ergebnissen aus den Prozessdatenanalysen gespiegelt. Im Anschluss daran werden die multivariaten Ergebnisse zu den Übernahmechancen dargestellt. In einem weiteren Schritt wird aufgezeigt, wie die weiteren Ausbildungs- und Erwerbswege der ehemaligen Teilneh-

menden verlaufen und geprüft, ob die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung einen positiven Effekt auf den Übergang in Ausbildung ausübt.

Übernahme von Teilnehmenden durch den EQ-Betrieb

Wie in Abbildung 5 ersichtlich wird, gehen 44 Prozent der berichteten Einstiegsqualifizierungen der Teilnehmenden-Kohorte 2009/10 direkt im Anschluss in eine Ausbildung beim EQ-Betrieb über. Die Gegenüberstellung mit den Ergebnissen der EQ-Kohorte 2008/09 macht zudem deutlich, dass keine größeren Veränderungen hinsichtlich der Übernahmequote zu verzeichnen sind. Der Befund wird durch die Prozessdatenanalysen gestützt, die zu dem Ergebnis kommen, dass 43 Prozent der Einstiegsqualifizierungen direkt in eine Ausbildung beim EQ-Betrieb übergehen.

Abbildung 5: Verhältnis zum EQ- Betrieb nach der Einstiegsqualifizierung (in %)



Quelle: Erstbefragung Jugendliche

In einem nächsten Schritt wurde anhand von multivariaten Modellen geprüft, ob sich Faktoren bestimmen lassen, die auf die direkten Übernahmechancen einwirken. Auf Basis der Befragungsdaten wurde auf Individualebene geprüft, ob die Teilnehmenden direkt in eine Ausbildung beim EQ-Betrieb übergehen. Im Rahmen der Prozessdatenanalysen

wurde weiter differenziert: Hatten Personen an mehr als einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen, wurde der Effekt der Arbeitsmarktintegration für jede einzelne Förderteilnahme analysiert. Im Folgenden sollen die verschiedenen Modelle - soweit wie möglich - gegenübergestellt und auf Gemeinsamkeiten überprüft werden. Aus Gründen der Lesbarkeit sind nur die Wirkrichtungen der Einflussfaktoren abgebildet, bei weitergehendem Interesse wird auf die Regressionsmodelle im Anhang verwiesen. Signifikante Effekte sind rot hinterlegt, während nichtsignifikante Effekte grau dargestellt werden. Im Folgenden wird auf diejenigen Einflussfaktoren eingegangen, die sich in mehreren Modellen als relevant erwiesen haben.

Bildungseffekte: Als wichtiger Einflussfaktor auf die Übernahmewahrscheinlichkeit kommt der Bildungshintergrund der Teilnehmenden in Frage. Anhand der Tabelle 8 werden signifikante Effekte für das Schulabgangsniveau ersichtlich. So lassen sich anhand der Befragungsdaten für die EQ- Kohorten 2007/08 und 2008/09 feststellen, dass mit (höheren) Schulabschlüssen die Übernahmewahrscheinlichkeit steigt. Dieser positive Effekt wird bei der Kohorte 2009/10 und im Rahmen der Prozessdatenanalysen ebenfalls ersichtlich, wenngleich er nicht signifikant wird.

Ausbildungsabbrüche: Haben EQ-Teilnehmende bereits einmal eine Ausbildung vorzeitig gelöst, wirkt sich das negativ auf die Übernahmewahrscheinlichkeit aus. Bei diesem Befund muss die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass sich in erfolgten Ausbildungsabbrüchen auch persönliche Merkmale niederschlagen können, die die Übernahmewahrscheinlichkeit beeinflussen, im Rahmen einer Befragung jedoch nicht abgebildet werden können.

Tabelle 8: Ausgewählte Modellergebnisse zur Übernahme in Ausbildung vom EQ- Betrieb¹³

Übernahme	Befragungsergebnisse Kohorte 2009/2010	Befragungsergebnisse Kohorten 2007/08 und 2008/2009	Prozessdaten Maßnah- menebene (2007/2008 und 2008/2009)
15-18 (Referenz)			
19-25	+	-	
>25	-	-	
weiblich	-	-	+
Kohorte bzw. Förderjahr 2008/09		-	-
<i>Migrationshintergrund</i>			
keinen (Referenz)			
1.Generation	+	+	
2.Generation	+	-	
<i>Schulabschluss</i>			
keinen (Referenz)			
Sonder/Hauptschulabschluss	+	+	+
Mittlere Reife	+	+	+
(Fach-)Hochschulreife	+	+	
Deutschnote	-	-	
Mathematiknote			
Arbeitslos vor EQ	+	+	
BvB vor EQ	+	-	
SBV vor EQ	+	-	
Ausbildungsabbruch	-	-	
EQ entspricht Wunschberuf	+	+	
EQ- Betrieb ist Ausbildungsbetrieb	+	+	
<i>Mitarbeiterzahl</i>			
1-9 Mitarbeiter (Referenz)			
10-49 M	+	+	
50-249 M	+	+	
mehr als 250	+	+	
Arbeitslosenquote	-	-	
SGB II			-
Schwerbehinderung			-
Länge Maßnahme			+
Höhe Tagesgeld			+

¹³ Insbesondere im Rahmen der Prozessdatenanalysen wurden noch weitere Kontrollvariablen (wie z.B. Bundeslandzugehörigkeit, etc.) überprüft. Um die Ergebnisdarstellung im Rahmen des Endberichts nicht zu überfrachten, wurde sich jedoch auf zentrale Befunde beschränkt. Die vollständigen Modelle zur Übernahme und den Übergängen der Teilnehmenden sind im Anhang detailliert dargestellt. Im Rahmen der Modellrechnungen auf Basis der Befragungsdaten wurden die Modelle für die Kohorten 2007/08 und 08/09 leicht modifiziert zum 1. Zwischenbericht neu berechnet, um die bestmögliche Vergleichbarkeit zum Modell der Kohorten 2009/10 herstellen zu können.

Passung der Einstiegsqualifizierung mit Wunschberuf: Über alle Modelle der Teilnehmendenbefragung hinweg erweist sich die Passung der Einstiegsqualifizierung mit dem Wunschberuf der Teilnehmenden für die Übernahme in Ausbildung als relevanter Einflussfaktor. Hierfür kommen zwei Erklärungsmöglichkeiten in Betracht: Zum einen ist vorstellbar, dass die EQ-Teilnehmenden umso motivierter sind, je stärker die betriebliche Maßnahme dem anvisierten Ausbildungsberuf entspricht, da sie in diesem Fall den größten Nutzen aus der Einstiegsqualifizierung ziehen können. Zum anderen muss aber auch auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass Personen, die im Anschluss an eine Einstiegsqualifizierung vom Betrieb übernommen wurden, diese im Nachhinein ggf. positiver bewerten als Personen, die nicht übernommen wurden.

Betriebliche Charakteristika dürften ebenfalls einen Effekt auf die Übernahmewahrscheinlichkeit ausüben. So haben beispielsweise größere Unternehmen in der Regel mehr Kapazitäten und Ressourcen für Ausbildungstätigkeiten zur Verfügung. Um diese Annahme zu überprüfen, wurde in den Modellen auf Basis der Befragungsdaten die Mitarbeiterzahl der EQ-Betriebe aufgenommen sowie die Information, ob es sich um einen Ausbildungsbetrieb handelt. Die Ergebnisse zeigen dann auch auf, dass EQ-Teilnehmende der Kohorten 2007/08 und 2008/09 signifikant höhere Übernahmehancen hatten, wenn sie ihre Einstiegsqualifizierung in einem Ausbildungsbetrieb absolvierten. Für die Kohorte 2009/10 lässt sich ein ähnlicher Effekt nachweisen, wenngleich dieser nicht mehr signifikant ist. In Bezug auf die Mitarbeiterzahl lässt sich grundsätzlich feststellen, dass die Übernahmewahrscheinlichkeit in Kleinstbetrieben tendenziell am geringsten ist. Allerdings lassen sich nur für die Kohorte 2009/10 signifikante Effekte nachweisen.

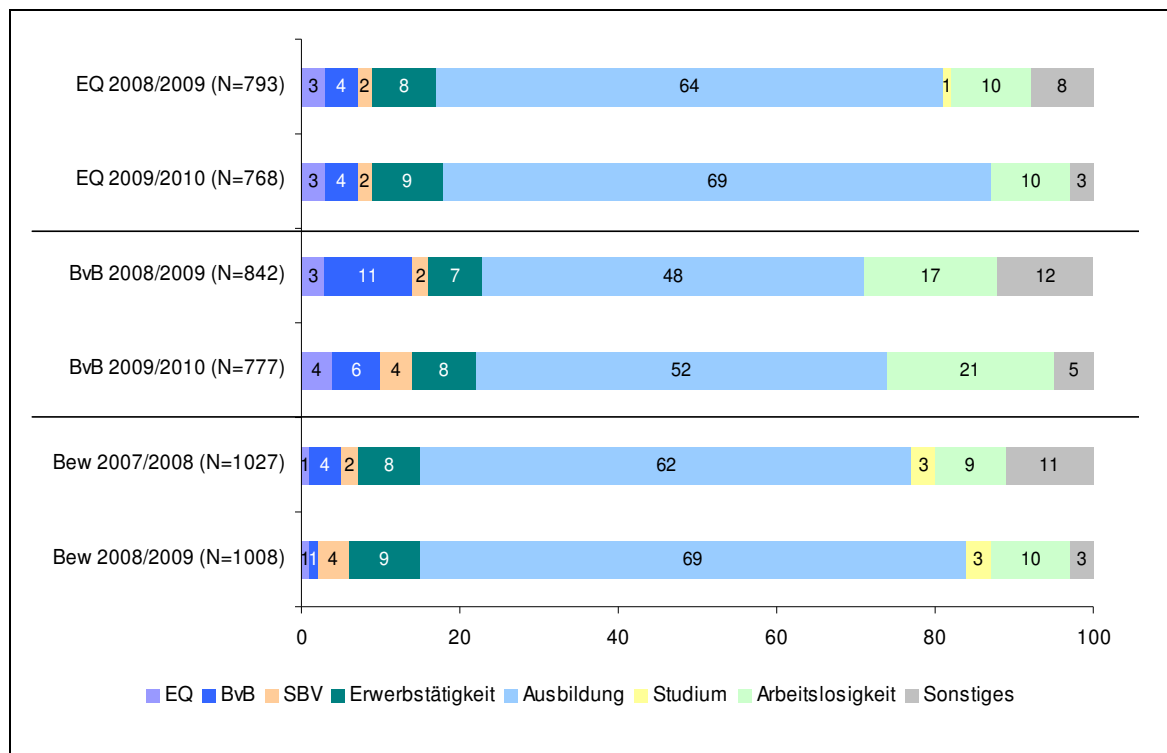
Arbeitslosenquote: Die multivariaten Modelle auf Basis der Befragungsdaten machen zudem den Einfluss von strukturellen Gegebenheiten deutlich. Je höher die Arbeitslosenquote in einem Kreis ist, desto niedriger sind tendenziell die Chancen, im Anschluss an eine Einstiegsqualifizierung in Ausbildung übernommen zu werden.

Die Prozessdatenergebnisse verdeutlichen darüber hinaus, dass mit einer zunehmenden Dauer der Einstiegsqualifizierung die Wahrscheinlichkeit steigt, in eine Ausbildung übernommen zu werden. Die Höhe der Vergütung während einer Einstiegsqualifizierung steht ebenfalls in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Übernahmewahrscheinlichkeit. Dies kann als Hinweis auf betriebliche Selektionsmechanismen im Vorfeld der Einstiegsqualifizierung gedeutet werden. So ist vorstellbar, dass tendenziell bessere EQ-Bewerber und Bewerberinnen von Beginn an auch eine höhere Vergütung erhalten, da die Betriebe bereits eine längerfristige Zusammenarbeit anvisieren.

Übergänge in Ausbildung

Das Ziel von Einstiegsqualifizierungen liegt darin, die Zugangschancen in Ausbildung zu erhöhen. Neben der direkten Übernahme direkt im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung sind deshalb auch die Übergangswege in Ausbildung von ehemaligen Teilnehmenden unabhängig vom konkreten Betrieb von Interesse. Um zu überprüfen, ob Teilnehmende an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung höhere Übergangschancen in Ausbildung aufweisen als die beiden Vergleichsgruppen (BvB-Teilnehmende, Ausbildungsstellenbewerber), wird anhand der Befragungsdaten zunächst ein deskriptiver Überblick über den Erwerbsstatus der Kohorten 2008/09 und 2009/10 zum ersten Befragungszeitpunkt gegeben. In Abbildung 6 wird ersichtlich, dass 69 Prozent der EQ-Teilnehmenden etwa ein halbes Jahr nach Beendigung der Einstiegsqualifizierung erfolgreich in eine Ausbildung übergegangen sind.

Abbildung 6: Erwerbsstatus zum ersten Befragungszeitpunkt (in %)



Quelle: Erstbefragung Jugendliche. Eigene Berechnungen

Im Vergleich zur EQ-Kohorte 2008/09 hat sich der Anteil an Teilnehmenden, der bis zum Befragungszeitpunkt eine Ausbildung aufgenommen hat, um fünf Prozentpunkte erhöht. Die Ergebnisse zu den Vergleichsgruppen lassen jedoch darauf schließen, dass die gestiegenen Anteilswerte von ehemaligen EQ-Teilnehmenden in Ausbildung auf die grund-

sätzlichen Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt zurückzuführen sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass zwischen der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation ehemaliger EQ-Teilnehmenden und ehemaligen Bewerbern und Bewerberinnen nur marginale Unterschiede festzustellen sind, während sich die Übergangswege von ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im Vergleich dazu eher schwierig gestalten.

Des Weiteren ist von Interesse, in welche Form von Ausbildung die jungen Menschen übergegangen sind. Einstiegsqualifizierungen zielen aufgrund ihrer betrieblichen Nähe vor allem auf eine Verbesserung der Zugangswege zu betrieblicher Ausbildung. In der folgenden Tabelle 9 wird deutlich, dass sich 60 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen zum Befragungszeitpunkt in einer dualen Ausbildung befinden, während dies auf 56 Prozent der ehemaligen Bewerber und Bewerberinnen und nur auf 34 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zutrifft.

Tabelle 9: Form der Ausbildung zum ersten Befragungszeitpunkt (in %)

	EQ 2008/2009 (N=768)	EQ 2009/2010 (N=793)	BvB 2008/2009 (N=777)	BvB 2009/2010 (N=842)	Bew 2007/2008 (N=1008)	Bew 2008/2009 (N=1027)
in Ausbildung gesamt	64	69	48	52	62	68
in schulischer Ausbildung	4	5	5	8	8	7
in betrieblicher Ausbildung	56	60	35	34	49	56
in außerbetrieblicher Ausbildung	3	2	7	9	4	4
keine Angaben	1	2	1	1	1	1

Quelle: Erstbefragung Jugendliche. Eigene Berechnungen

Im Rahmen der Prozessdatenanalysen wurde ebenfalls die Frage nach dem Übergang von ehemaligen Teilnehmenden in eine duale Ausbildung gestellt. Die Ergebnisse zeigen auf, dass 73 Prozent der EQ-Teilnehmenden 2007/08 und 2008/09 bis zum 31. Dezember 2009 den Eintritt in eine betriebliche Berufsausbildung realisieren konnten, während dies nur 56 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gelungen ist. Von den ehemaligen EQ-Teilnehmenden sind 67 Prozent ohne weitere Maßnahmeförderung in eine betriebliche Ausbildung übergegangen. Die Ergebnisse bestätigen somit den Befund, dass den ehemaligen EQ-Teilnehmenden der Übergang in Ausbildung vergleichsweise gut gelungen ist. Allein sind sie jedoch noch nicht aussagekräftig, da die unterschiedlichen persönlichen Vorausset-

zungen der EQ-Teilnehmenden bzw. der BvB-Teilnehmenden berücksichtigt werden müssen.

Von besonderem Interesse ist daher, ob die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung - auch unter Berücksichtigung von persönlichen Voraussetzungen - zu verbesserten Chancen auf dem Ausbildungsmarkt beitragen kann. Um diese Frage beantworten zu können, wurden neben den deskriptiven Analysen auch multivariate Modelle berechnet. Ein Unterschied zwischen Befragungs- und Prozessdatenanalysen besteht darin, dass auf Basis der Befragungsdaten alle Untersuchungspersonen (d.h. ehemalige EQ-Teilnehmende, BvB-Teilnehmende sowie Bewerber und Bewerberinnen) im multivariaten Modell berücksichtigt wurden, während auf Basis der Prozessdatenanalysen ehemalige EQ- und BvB-Teilnehmende die Analysegrundgesamtheit stellen. Da im Rahmen der Befragung deutlich wurde, dass einige der jungen Menschen an mehreren Maßnahmen teilgenommen hatten, wurde in den Modellen, die auf Basis der Befragungsdaten durchgeführt wurden, eine Variable eingeführt, die die unterschiedliche Fördererfahrung berücksichtigt (Ausprägungen siehe Tabelle 10). Im Folgenden sind signifikante Wirkrichtungen erneut rot hinterlegt, während nichtsignifikante Effekte grau dargestellt sind. Es wird insbesondere auf diejenigen Einflussfaktoren eingegangen, die sich in mehreren Modellen als relevant erwiesen haben.

Kohorteneffekte: Wie anhand der aufgeführten Ergebnisse ersichtlich wird, lassen sich sowohl anhand der Befragungs- als auch Prozessdatenanalysen Kohorteneffekte nachweisen. Demnach hatte die Kohorte 2008/09 signifikant niedrigere Übergangschancen als die Kohorte 2007/08. Hierfür sind folgende Erklärungen möglich: Es ist zum einen denkbar, dass die Kohorte 2008/09 aufgrund der schwierigeren Ausbildungsmarktverhältnisse mit geringeren Übergangschancen konfrontiert war. Zum anderen darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass der Kohorte 2008/09 aufgrund des Untersuchungsdesigns bis zum Befragungs- bzw. Analysezeitpunkt weniger Zeit zur Ausbildungssuche zur Verfügung stand als der Kohorte 2007/08. Auch dies kann zu den Unterschieden beigetragen haben.

Alterseffekte: Zudem wird erneut ersichtlich, dass Personen über 25 Jahren nicht nur geringere Übernahmechancen haben, sondern auch seltener zum Befragungszeitpunkt eine Ausbildung aufgenommen haben.

Geschlechtereffekte: Des Weiteren zeigt sich, dass Frauen der Übergang in eine Ausbildung tendenziell seltener gelingt. Dies könnte die generelle Tendenz widerspiegeln, dass Frauen seltener in eine duale Berufsausbildung einmünden. Welche genauen Ursachen dahinterliegen, kann anhand der erhobenen Daten jedoch nicht geklärt werden.

Tabelle 10: Ausgewählt Modellergebnisse zum Übergang in Ausbildung

in Ausbildung (1. Befragungszeitpunkt)	Befragungsdaten: Kohorte 2009/2010	Befragungsdaten: Kohor- ten 2008/2009 und 2007/2008	Prozessdaten (BvB und EQ 2008/09 und 2007/08)
15-18 (Referenz)			
19-25	-	-	
>25	-	-	
weiblich		-	-
Kohorte 2008/09		-	-
<i>Migrationshintergrund</i>			
keinen (Referenz)			
1.Generation	+	-	
2.Generation	-	-	
<i>Schulabschluss</i>			
keinen (Referenz)			
Sonder/Hauptschulabschluss	+	+	+
Mittlere Reife	+	+	+
(Fach-)Hochschulreife	+	+	+
Deutschnote	-	-	
Mathematiknote	-		
Ausbildungsabbruch	-	-	
Vater arbeitslos	-	-	
Mutter arbeitslos		-	
Arbeitslosenquote	-	-	
<i>Fördererfahrung</i>			
keine Maßnahme (Referenz)			
nur EQ	-	+	
EQ und andere Maßnahme	-	-	
keine EQ, aber andere Maßnahme	-	-	
Nichtdeutsch			-
SGB II			-
Schwerbehinderung			-
Berufliche (Teil-)Abschlüsse			+
<i>Bewerberstatus</i>			
EQ bei Teilnehmenden ohne Be- werberstatus (Referenz)			
EQ bei Teilnehmenden mit Bewer- berstatus			+
BvB bei Teilnehmenden mit Bewer- berstatus			-
BvB- bei Teilnehmenden ohne Bewerberstatus			-

Bildungseffekte: Am deutlichsten werden die Ausbildungschancen durch Bildungszertifikate beeinflusst: Über alle Modelle hinweg haben insbesondere Personen mit einem Sonder-/Hauptschulabschluss oder Mittlerer Reife signifikant höhere Chancen, einer Ausbildung nachzugehen als Personen ohne Schulabschluss. Neben dem Schulabgangsniveau weist auch die Deutschnote auf die Übergangschancen in Ausbildung hin. Je schlechter die Noten im Zeugnis ausfallen, desto seltener befinden sich die Befragten in einer Ausbildung.

Ausbildungsabbrüche: Erneut wirken sich bereits erfolgte Ausbildungsabbrüche negativ auf die Chancenstrukturen der jungen Menschen aus.

Arbeitslosenquote: Sichtbar wird aber auch der Einfluss von strukturellen Rahmenbedingungen: Je höher die Arbeitslosenquote in einer Region ist, desto geringer sind die Ausbildungschancen der Befragten.

Effekte der Maßnahmeförderung: In einem nächsten Schritt sollen die Effekte der Fördererfahrung näher betrachtet werden, da im Rahmen der Begleitforschung vor allem interessant ist, ob die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung einen positiven Einfluss auf die Übergangschancen ausübt. Für die Kohorten 2007/08 und 2008/09 lassen sich signifikant positive Effekte einer alleinigen Teilnahme an Einstiegsqualifizierungen auf den Übergang in eine Ausbildung nachweisen, während sich für die Kohorte 2009/10 kein entsprechender Effekt feststellen lässt. Über alle Modelle hinweg werden jedoch signifikant negative Effekte für die weiteren betrachteten Maßnahmekombinationen deutlich. So wird ersichtlich, dass sich das Durchlaufen einer weiteren Maßnahme neben einer Einstiegsqualifizierung negativ auf die Chancenstrukturen der jungen Menschen ausübt. Dies kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass es sich hierbei um junge Menschen handelt, die besonders förderbedürftig sind und spezifische Vermittlungshemmnisse mitbringen. Zum anderen ist jedoch auch vorstellbar, dass „Maßnahmekarrieren“ ein negatives Signal auf dem Ausbildungsmarkt darstellen. Ebenfalls ersichtlich wird, dass Personen, die an keiner Einstiegsqualifizierung aber an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme und/oder an einer schulischen Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, signifikant geringere Chancen haben, zum Befragungszeitpunkt in Ausbildung zu sein. Die Ergebnisse der Prozessdatenanalysen bestätigen diesen Eindruck insofern, als dass ehemalige Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (ob mit oder ohne Bewerberstatus) signifikant geringere Übergangschancen aufweisen als ehemalige Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung.

Dieser Befund wird auch durch die durchgeführten Matchinganalysen gestärkt, die grundsätzlich in eine ähnliche Richtung weisen wie die dargestellten multivariaten Analy-

sen, auch wenn sie nicht unmittelbar vergleichbar sind. Anhand der Matchingergebnisse wird erkennbar, dass zum ersten Befragungszeitpunkt für alle Eintrittskohorten positive Effekte von Einstiegsqualifizierungen im Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen auf die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Ausbildung, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder Studium nachweisbar sind. Der positive Eingliederungseffekt lässt über die Zeit nach (so lassen sich für den zweiten und dritten Befragungszeitpunkt nur noch vereinzelt signifikante Effekte feststellen), was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass die relative Wirkung anderer Einflussfaktoren mit zunehmenden zeitlichen Abstand zu- und diejenige der Maßnahme abnimmt.

Grundsätzlich zeigen aber auch die deskriptiven und multivariaten Ergebnisse der zweiten und (für die Kohorten 2007/08 und 2008/09) dritten Befragungswelle auf, dass den ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen der Übergang in Ausbildung und Beschäftigung besser gelungen ist als der BvB-Vergleichsgruppe. Hierbei ist jedoch stets zu berücksichtigen, dass sich Unterschiede in der bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiographie zwischen den Teilnehmendengruppen fortschreiben und somit von Beginn an unterschiedliche Ausgangs- und Startbedingungen gegeben waren. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Zwischenfazit

Abschließend lässt sich festhalten, dass Einstiegsqualifizierungen einen positiven Beitrag zur Integration von jungen Menschen in Ausbildung leisten. Aufgrund methodischer Überlegungen wurde für die Frage nach der Zielerreichung der betrieblichen Fördermaßnahme insbesondere der Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gezogen. Die Befragungs- und Prozessdatenanalysen zeigen auf, dass die betriebliche Einstiegsqualifizierung - auch unter Berücksichtigung von persönlicher Charakteristika der Teilnehmenden - höhere Integrationsquoten in Ausbildung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erzielt als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Dieser Befund stützt andere Forschungsergebnisse, die ebenfalls darauf hinweisen, dass sich eine betriebliche Anbindung im Rahmen von Fördermaßnahmen positiv auf die Übergangschancen auswirkt (vgl. unter anderem die Forschungsergebnisse zu (nicht-)betrieblichen Trainingsmaßnahmen von Koch et al 2011, Wolff/Jozwiak 2007).

3.3.1. Zielerreichung Betriebe

Wie bereits dargestellt, kann die betriebliche Einstiegsqualifizierung eine Möglichkeit darstellen, noch nicht ausbildende Betriebe an eine Ausbildung heranzuführen. Zwar sind Betriebe ohne Ausbildungserfahrung anteilig seltener unter EQ-Betrieben vertreten, dennoch stellt eine nicht unerhebliche Anzahl von ihnen Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung. Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden die EQ-Betriebe danach befragt, ob sie die Teilnehmenden in Ausbildung oder Arbeit übernehmen wollen bzw. bereits übernommen haben. Von den 120 Betrieben, die nach eigenen Aussagen in den letzten vier Jahren keine Auszubildenden beschäftigt haben, geben immerhin 38 Prozent an, dass eine Übernahme in Ausbildung stattgefunden hat bzw. in Planung ist.

Nahezu deckungsgleich sind die Ergebnisse aus den Prozessdatenanalysen. Von den Betrieben, für die im Jahr vor der Durchführung der Einstiegsqualifizierung keine Ausbildungstätigkeit festgestellt werden konnte, beschäftigen 39 Prozent im darauffolgenden Jahr Auszubildende (einschränkend ist auf die relativ geringe Fallzahl von 118 Betrieben hinzuweisen). Demnach können Einstiegsqualifizierungen durchaus eine aktivierende Funktion auf noch nicht ausbildende Betriebe ausüben.

Tabelle 11: Ausbildungsverhalten EQ-Betriebe

	Keine Ausbildung im Vorjahr	Ausbildung im Vorjahr	Gesamt
Keine Ausbildung im darauffolgenden Jahr	72 (61 Prozent)	25 (4 Prozent)	97 (13 Prozent)
Ausbildung im darauffolgenden Jahr	46 (39 Prozent)	612 (96 Prozent)	658 (87 Prozent)
Gesamt	118 (100 Prozent)	637 (100 Prozent)	755 (100 Prozent)

Quelle: IAB/BA Prozessdaten. Eigene Berechnungen

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Übernahmewahrscheinlichkeit von EQ-Teilnehmenden in bereits ausbildenden Betrieben höher ist. Dies haben sowohl die Befunde aus den Befragungsdaten als auch die Prozessdatenanalysen aufgezeigt. Ebenso haben die Kammern und die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen auf die Erfahrung hingewiesen, dass bereits ausbildende Betriebe häufiger EQ-Teilnehmende übernehmen.

Im Folgenden sollen mögliche nichtintendierte Folgen von Einstiegsqualifizierungen diskutiert werden: Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte. So ist zum einen vorstellbar, dass Betriebe ihre Ausbildungsplätze durch Einstiegsqualifizierungen ersetzen. Zum anderen

besteht die Möglichkeit, dass nichtausbildende Betriebe auf EQ-Teilnehmende zurückgreifen, anstatt in Ausbildung zu investieren. Sollte eine Kompensation von Ausbildungsplätzen durch Einstiegsqualifizierungen aus Betriebssicht anvisiert werden, würde dies allerdings voraussetzen, dass jährlich Einstiegsqualifizierungen eingesetzt werden (drei EQ-Jahre würden typischerweise der Laufzeit einer regulären dualen Berufsausbildung entsprechen). Demgegenüber stehen die bereits berichteten Befunde aus den Prozessdatenanalysen: Die überwiegende Mehrheit der Betriebe setzt Einstiegsqualifizierungen in einem Vierjahreszeitraum nur einmalig ein. Zudem ist aus Tabelle 11 ersichtlich, dass 96 Prozent der Ausbildungsbetriebe, die Einstiegsqualifizierungen anbieten, im darauffolgenden Jahr erneut Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Aus beiden Befunden lassen sich demnach keine Hinweise auf größere Verdrängungs- bzw. Substitutionseffekte ziehen.

Darüber hinaus ist vorstellbar, dass nichtausbildende Betriebe EQ-Teilnehmende als billige Arbeitskräfte ohne Option auf eine anschließende Ausbildung einsetzen. Demgegenüber stehen jedoch die Befunde, dass die Mehrzahl der EQ-Betriebe prinzipiell ausbildungsbereit ist und ein nicht unerheblicher Anteil der bislang nichtausbildenden Betriebe EQ-Teilnehmende in eine Ausbildung übernimmt. Nicht zu vernachlässigen sind zudem die Befragungsergebnisse zu den ausführenden Tätigkeiten und vermittelten Kenntnissen während einer Einstiegsqualifizierung: Sowohl die Betriebs- als auch die Teilnehmendenbefragung haben Hinweise darauf geliefert, dass sich die Tätigkeiten und vermittelten Kenntnisse nicht maßgeblich von dem ersten Ausbildungsjahr unterscheiden und hohe Zufriedenheitswerte bei den EQ-Teilnehmenden mit dem Erlernten vorliegen.

Mitnahmeeffekte sind prinzipiell möglich, so können Einstiegsqualifizierungen aus einer betrieblichen Logik heraus als öffentlich finanziertes erstes Ausbildungsjahr oder als verlängerte Probezeit interpretiert und eingesetzt werden. Mitnahmeeffekte sind jedoch grundsätzlich schwer zu identifizieren (hierfür müsste man Betriebe direkt danach befragen, was Antworten mit einer hohen sozialen Erwünschtheit erwarten ließe), weshalb die Begleitforschung hierzu keine validen Aussagen machen kann. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Kostenüberlegungen ein eher nachrangiges Motiv für den Einsatz von Einstiegsqualifizierungen darzustellen scheinen (vgl. Tabelle 12). Zudem ist davon auszugehen, dass eventuelle Mitnahmeeffekte bei der derzeitigen Entwicklung der Ausbildungsmarktsituation eher rückläufig sein dürften. Kleinst- und Kleinbetriebe (die die Mehrzahl der EQ-Betriebe stellen) werden es sich bei einer verstärkten Konkurrenz um gute Auszubildende nicht leisten können, geeigneten Bewerbern eine vorgeschaltete Einstiegsqualifizierung anstelle eines Ausbildungsvertrages anzubieten.

Tabelle 12: Betriebliche Motive, Einstiegsqualifizierungen anzubieten (in %)

	Sehr hohe bis hohe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Keine oder geringe Bedeutung	Gesamt
Jugendlichen eine Chance geben	86	12	2	100
Person kennenlernen, ohne langfristige Bindung	61	21	18	100
Lohnkostensparnis	40	25	35	100
Schwierigkeit, geeignete Azubis zu finden	29	24	47	100

Quelle: Betriebsbefragung 2011 (N=411-458). Eigene Berechnungen.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Abschließend werden die zentralen Befunde der dreijährigen Begleitforschung zusammengefasst und daran anschließend Handlungsempfehlungen zur Fortführung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung gegeben.

Implementation

Die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse aus drei Jahren Begleitforschung haben gezeigt, dass die Implementation des Förderinstrumentes gut gelungen ist. Die beteiligten Akteure sind mit dem Instrument gut vertraut, der Prozess der Akquisition und Besetzung von EQ-Plätzen läuft weitgehend reibungslos. Es findet eine gute Zusammenarbeit zwischen Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen statt.

Die im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014 festgehaltene Verpflichtung der Wirtschaft, 30.000 EQ-Plätze pro Jahr bereitzustellen, wurde im Beobachtungszeitraum weitestgehend erfüllt. Wie die Daten der Begleitforschung zeigen, konnte ein wesentlicher Teil dieser Plätze auch tatsächlich besetzt werden. Ferner fällt eine relativ gute Passgenauigkeit zwischen den beruflichen Vorstellungen der Teilnehmenden und den Inhalten der Einstiegsqualifizierungen auf.

Auch im Verlauf der betrieblichen Förderung kommt es kaum zu Problemen. Weder wird eine bemerkenswert hohe Anzahl an Einstiegsqualifizierungen vorzeitig beendet, noch kommt es offenbar zu Missbrauch der Teilnehmenden in dem Sinne, dass sie als kostengünstige Arbeitskräfte für Hilfsaufgaben eingesetzt werden. Die vermittelten Qualifizierungsinhalte entsprechen vielmehr in der Regel denen des ersten Ausbildungsjahres.

Nach wie vor lassen sich jedoch bei der Umsetzung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung zwei kritische Themenfelder benennen: Erstens findet nach wie vor kein flächendeckender Berufsschulbesuch der EQ-Teilnehmenden statt. Ursächlich hierfür sind divergierende Länderregelungen zur Berufsschulpflicht zu nennen. Der Befund ist im Ergebnis insofern problematisch, weil gerade der Berufsschulbesuch häufig ausschlaggebend dafür ist, ob eine Einstiegsqualifizierung auf eine nachfolgende Ausbildungsdauer angerechnet wird oder die Ausbildung verkürzt wird.

Ein zweites Problemfeld ist in der Zertifizierung der Einstiegsqualifizierung zu sehen. Mittlerweile finden Qualifizierungsbausteine eine häufige Anwendung während einer Einstiegsqualifizierung und im Programm Jobstarter Connect gibt es das Bestreben um die Anwendung von Ausbildungsbausteinen im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen. Den-

noch kann eine Anerkennung der Einstiegsqualifizierung bei einer nachfolgenden Ausbildung, bei der Jobsuche oder auf dem sonstigen Bildungsweg eines jungen Menschen nur dann erfolgen, wenn sie auch dokumentiert wurde. Das betriebliche Zeugnis ist dabei ein wichtiger Bestandteil; mindestens ebenso wichtig ist jedoch eine zentrale und einheitliche Zertifizierung durch die Kammern. Gerade die Zertifizierung erfolgt jedoch nach wie vor nur bei rund einem Drittel der erfolgreich absolvierten Einstiegsqualifizierungen. Dieser Befund zeigt einen aus Sicht der Begleitforschung behebbaren Implementationsmangel auf.

Zielgruppenerreichung

Die im Gesetz genannten benachteiligten Gruppen am Ausbildungsmarkt (§ 235b SGB III) sind die Zielgruppe der betrieblichen Einstiegsqualifizierung. Die Zielgruppendefinition ist relativ weit gefasst, weshalb die Erreichung der Zielgruppen differenziert bewertet werden muss. Auch wenn nicht jedes individuelle Vermittlungshemmnis anhand der Befragungs- und Prozessdaten erkennbar ist, wird ersichtlich, dass die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen nur wenig ungünstigere Voraussetzungen aufweisen als die Gesamtheit der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze.

Es findet sich ein vergleichsweise hoher Anteil an jungen Menschen in einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung, der über die Mittlere Reife bzw. die (Fach-)Hochschulreife verfügt. Zudem wurde ein wesentlicher Teil der EQ-Teilnehmenden bei der Bundesagentur für Arbeit bereits als Bewerber bzw. Bewerberin um eine Ausbildungsstelle geführt, also grundsätzlich als ausbildungsreif betrachtet. Dieser Befund deckt sich mit den Angaben der Betriebe. Deren Anforderungen an EQ-Teilnehmende unterscheiden sich nicht wesentlich von den Ansprüchen, die an Ausbildungsplatzbewerber gestellt werden. Aus einer betrieblichen Sicht ist dies verständlich – die Mehrzahl der Betriebe sucht nach Personen, die sie später in eine berufliche Ausbildung übernehmen könnten.

Insbesondere die Ergebnisse zu den Schulabschlüssen der Teilnehmenden sowie zur Ausbildungsreife deuten darauf hin, dass die Teilzielgruppe von Ausbildungsuchenden, die noch nicht in vollem Maße über die Ausbildungsreife verfügen bzw. sozial benachteiligt oder lernbeeinträchtigt sind, nicht im großen Maße von der Fördermaßnahme Einstiegsqualifizierung erreicht wird. Es lassen sich jedoch Hinweise darauf finden, dass die Zielgruppen zumindest in den letzten Jahren des Beobachtungszeitraums gleichmäßiger erreicht werden. Diese Entwicklung dürfte hauptsächlich darauf zurückzuführen sein, dass bislang „marktbenachteiligte“ Ausbildungssuchende mittlerweile leichter einen Aus-

bildungsplatz finden. Eine veränderte Handhabung des Förderinstruments ist als Ursache für die Veränderungen nicht direkt auszumachen.

Das Ziel von Einstiegsqualifizierungen ist es ferner, nicht ausbildende Betriebe über die Einstiegsqualifizierung (wieder) an die duale Ausbildung heranzuführen. Hier könnte ein Zielkonflikt zwischen der Aktivierung von Betrieben für die Ausbildung einerseits und den qualitativen Anforderungen an die EQ-Betriebe andererseits bestehen. Denn EQ-Betriebe sollten bereits in der Lage sein, EQ-Teilnehmende in hinreichendem Maße zu betreuen und zu qualifizieren. Dies dürfte bei Ausbildungsbetrieben eher gegeben sein als bei anderen Betrieben. Die Ergebnisse der Begleitforschung zeigen auch, dass insbesondere Ausbildungsbetriebe Einstiegsqualifizierungen durchführen. Erfreulich ist, dass ein nicht unerheblicher Anteil der nicht ausbildenden EQ-Betriebe im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung (wieder) in die Ausbildung einsteigt. Insgesamt kann also geschlossen werden, dass für die derzeitige Teilnehmendenpopulation eine insgesamt passende Gruppe an Betrieben gewonnen werden konnte. Die Begleitforschung konnte zudem keine Hinweise auf größere Verdrängungs- und Substitutionseffekte der betrieblichen Einstiegsqualifizierung feststellen. Mitnahmeeffekte sind prinzipiell möglich, da Einstiegsqualifizierungen aus einer betrieblichen Logik heraus als öffentlich finanziertes erstes Ausbildungsjahr oder als verlängerte Probezeit interpretiert und eingesetzt werden können. Da Mitnahmeeffekte jedoch schwer zu identifizieren sind, kann die Begleitforschung hierzu keine validen Aussagen treffen.

Zielerreichung

Grundsätzlich kann der betrieblichen Einstiegsqualifizierung eine gute Wirksamkeit in Bezug auf die Qualifizierung der Teilnehmenden sowie den Übergang ehemaliger Teilnehmender in Ausbildung bescheinigt werden. Wie bereits weiter oben ausgeführt, entsprechen die Qualifizierungsinhalte häufig denen von Auszubildenden im ersten Lehrjahr.

Erfreulich viele EQ-Teilnehmende werden im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung direkt in eine Ausbildung übernommen. Hinzuweisen ist hierbei auf den Befund, dass die Erfolgsquote (bezogen auf die Übernahme in Ausbildung) besonders bei Ausbildungsbetrieben hoch ist.

Aber auch zahlreiche Teilnehmende, bei denen eine direkte Übernahme nicht möglich ist, finden innerhalb weniger Monate nach Abschluss der Einstiegsqualifizierung einen Ausbildungsplatz. Auch ihr weiterer beruflicher Verlauf stellt sich im Vergleich zu ehemaligen BvB-Teilnehmenden und Ausbildungsplatzbewerbern positiv dar. Selbst wenn per-

sönliche und strukturelle Einflussfaktoren berücksichtigt werden (wie z.B. Schulabschlüsse der Teilnehmenden, regionale Arbeitslosenquoten, usw.), ergibt sich eine höhere Wirksamkeit von Einstiegsqualifizierungen im Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Dies stellt kein Urteil über berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Allgemeinen dar, da diese für bestimmte Zielgruppen sicherlich nicht durch eine Einstiegsqualifizierung ersetzt werden können und die Fördermaßnahme auch nicht Gegenstand der Begleitforschung war. Es zeigt jedoch, dass für junge Menschen, die grundsätzlich für eine betriebsnahe Maßnahme geeignet sind, eine Einstiegsqualifizierung gegenüber einer stärker schulisch geprägten Maßnahme zu bevorzugen ist. Dies dürfte nicht zuletzt an der Vermittlung sehr praxis- und berufsrelevanter Kenntnisse liegen (siehe oben), aber auch an der persönlichen Bindung, die häufig zwischen Betrieb und EQ-Teilnehmenden entsteht („Klebeeffekt“).

Ein Teil der EQ-Teilnehmenden durchläuft die anschließende Ausbildung mit verkürzter Dauer. Dabei ist jedoch nur selten feststellbar, dass die Ausbildungsverkürzung ausschließlich auf die Einstiegsqualifizierung zurückzuführen ist – häufig sind offenbar mehrere Faktoren wie andere bereits absolvierte Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder schulische Abschlüsse mit verantwortlich.

Im Rahmen der Begleitforschung konnte die Frage nicht abschließend beantwortet werden, ob die betriebliche Einstiegsqualifizierung derzeit auch für jene Teilnehmenden geeignet und wirksam ist, die lernbeeinträchtigt, sozial benachteiligt oder nicht ausbildungsreif sind. Diese Merkmale sind in einer Personenbefragung nur schwer zu operationalisieren. Es haben sich jedoch gerade aus der Befragung der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen Hinweise darauf ergeben, dass hier noch Verbesserungsbedarf besteht: Immer wieder wurde hervorgehoben, dass gerade diese Zielgruppe stärkere Unterstützung und Begleitung benötige – dies steht im Gegensatz zu dem Befund, dass die sozialpädagogische Begleitung bei der Durchführung von Einstiegsqualifizierungen offenbar kaum in Anspruch genommen wird.

Handlungsempfehlungen

Es wird empfohlen, Einstiegsqualifizierungen stärker auf die Zielgruppe zuzuschneiden, die noch nicht über die Ausbildungsreife verfügt bzw. auf dem Ausbildungsmarkt aufgrund von individuellen Vermittlungshemmnissen benachteiligt ist. Darüber hinaus sollte die Implementation in einzelnen Punkten optimiert werden. Im Einzelnen:

- Ein Instrument zur Förderung der Integration primär marktbenachteiligter und grundsätzlich ausbildungsreifer junger Menschen wird aus Sicht der Begleitforschung unter den derzeitigen Rahmenbedingungen am Ausbildungsmarkt nicht mehr benötigt. Junge Menschen, die lediglich etwas schlechtere Schulnoten oder einen Migrationshintergrund haben, sollten vornehmlich direkt in Ausbildung vermittelt werden. Es wird empfohlen, in der Zuweisungspraxis stärker auf eine Erreichung der individuell oder sozial Benachteiligten bzw. noch nicht ausbildungsreifen jungen Menschen zu achten.
- Benötigt werden nach wie vor Instrumente zur Integration stärker benachteiligter junger Menschen. Hier sieht die Begleitforschung Chancen für Einstiegsqualifizierungen, da sich Betriebe in Zukunft in größerem Umfang als bislang stärker benachteiligten Gruppen öffnen müssen und die Fördermaßnahme ein Vehikel dafür sein kann. Die Ergebnisse der Begleitforschung deuten darauf hin, dass ein betriebsnahes Instrument wie Einstiegsqualifizierungen grundsätzlich hilfreich und wirksam ist. Die Befunde deuten jedoch auch darauf hin, dass Einstiegsqualifizierungen für diese Zielgruppe noch passfähiger gemacht werden können. Dies kann aus Sicht der Begleitforschung auf zwei Wegen erreicht werden.
 - Es wird stärker als bislang der Fokus auf Betriebe gelegt, die bereits Ausbildungserfahrung, im Optimum sogar Erfahrung im Umgang mit benachteiligten jungen Menschen haben oder spezialisierte Angebote für diese Zielgruppe machen können.
 - Es wird stärker als bislang darauf geachtet, dass die teilnehmenden Betriebe ausreichend bei der Durchführung ihrer Einstiegsqualifizierung begleitet werden (etwa durch ausbildungsbegleitende Hilfen oder ähnliche sozialpädagogische Angebote).

Die Umsetzung dieser Empfehlungen erfordert ein koordiniertes Handeln zwischen Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen. Erstere müssen die Unternehmen bezüglich der Begleitungsmöglichkeiten beraten bzw.

stärker nach den o.a. Kriterien auswählen, letztere müssen in ihrer Arbeitgeberberatung ebenfalls stärker auf diese flankierenden Angebote eingehen.

- Die Ergebnisse der Begleitforschung haben zeigen können, dass Einstiegsqualifizierungen dazu beitragen können, nicht ausbildende Betriebe (wieder) an die Ausbildung heranzuführen. Dennoch sollte die betriebliche Einstiegsqualifizierung aus Sicht der Begleitforschung nicht das *primäre* Instrument darstellen, wenn es um die Aktivierung neuer Ausbildungsbetriebe geht. So erfordert die Aktivierung für eine erstmalige Ausbildung in stärkerem Maße eine aufsuchende Betreuung von Betrieben, wie es z.B. das Programm Jobstarter in größerem Umfang ermöglicht. Aus Sicht der Begleitforschung sollte das vordergründige Ziel von Einstiegsqualifizierungen in der Integration von benachteiligten jungen Menschen in den Ausbildungsmarkt liegen. Es ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass Ausbildungsbetriebe bereits über Erfahrungen in der Betreuung und Qualifizierung von jungen Menschen vorweisen und die Übernahmechancen für die EQ-Teilnehmenden in Ausbildungsbetrieben höher sind als in anderen Betrieben.
- Die Rolle der Agenturen für Arbeit bzw. der Grundsicherungsstellen bei der Vermittlung von jungen Menschen auf EQ-Plätze sollte gestärkt werden. Auch wenn sich Betriebe und Teilnehmende auf anderem Wege als durch eine Vermittlung der Agentur oder Grundsicherungsstelle „gefunden“ haben, sollten die Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen den Prüfauftrag wahrnehmen, ob bei den jungen Menschen eine individuelle Benachteiligung gegeben ist, die eine Förderung rechtfertigt. Voraussetzung hierfür sind *klare Kriterien* für eine Zuweisung durch die Agenturen oder Grundsicherungsstellen, die Rückschlüsse drauf zulassen, ob es sich bei den potenziellen Teilnehmenden um noch nicht ausbildungsreife bzw. sozial benachteiligte oder lernbeeinträchtigte junge Menschen handelt (z.B. anhand von Schulabschlüssen, Schulnoten, bestimmten sozialen Problemlagen, etc.).
- Bislang gibt es keine einheitliche rechtliche Regelung für die Anrechnung der Einstiegsqualifizierung auf die Ausbildung oder die Verkürzung der Ausbildungsdauer aufgrund der Einstiegsqualifizierung. Hier wird empfohlen, auf eine bundeseinheitliche Regelung oder auf einen Konsens zwischen den Ländern und den zuständigen Stellen hinzuwirken, wie diesbezüglich mit Einstiegsqualifizierungen umzugehen ist. Eine solche Regelung muss nicht notwendigerweise gesetzlich verankert werden; eine klare und einheitliche Definition der diesbezüglichen Möglichkeiten

kann auch in Form eines Handlungsleitfadens oder einer Empfehlung veröffentlicht werden.

- Die Verwertbarkeit von EQ-Teilnahmen hängt wesentlich von ihrer Dokumentation ab. Insofern ist die derzeitige Zertifizierungspraxis nicht zufriedenstellend. Es wird empfohlen, mit den beteiligten Akteuren ein Verfahren zu entwickeln, dass zu einer deutlich höheren Zertifizierungsquote führt (vorstellbar ist z.B., dass Teilnehmende und Betriebe verstärkt nach Beendigung der Einstiegsqualifizierung auf die Wichtigkeit der Beantragung eines Zertifikats hingewiesen werden bzw. Antragsformulare an die Teilnehmenden verschickt werden). Eine zentrale Funktion könnte dabei den Agenturen und Grundsicherungsstellen zukommen, denn diese haben zeitnah Informationen darüber, wann eine Einstiegsqualifizierung beendet ist.

Die in diesem Bericht ausgesprochene Handlungsempfehlung, betriebliche Einstiegsqualifizierungen stärker auf individuell benachteiligte junge Menschen zuzuschneiden, könnten die Nutzung des Förderinstrumentes einerseits einschränken. Andererseits wird durch eine solche Fokussierung jedoch Raum dafür geschaffen, dass die spezifischen Zielgruppen der Maßnahme besser erreicht und gezielter gefördert werden. Eine Fokussierung kann somit dazu beitragen, die Übergangschancen dieser Personen in Ausbildung zu verbessern.

Es sollte vor diesem Hintergrund versucht werden, größere und ausbildungserfahrenere Betriebe noch stärker als bislang für die Durchführung betrieblicher Einstiegsqualifizierungen zu gewinnen. Bei einer Fokussierung auf individuell benachteiligte junge Menschen verfügen gerade diese Betriebe über spezifischere Personalressourcen und in einigen Fällen auch über innerbetriebliche Förderangebote, die gute Betreuungs- und Fördermöglichkeiten für die Zielgruppen der Einstiegsqualifizierung erwarten lassen.

5. LITERATURVERZEICHNIS

Brück-Klingberg, A./ Burkert, C./ Damelang, A./ Deeke, A./ Haas, A./ Seibert, H./ Wapler, R. (2010): Zuwanderung und Arbeitsmarkt* Integration von Migranten in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. In: Luft, S./ Schimany, P. (Hrsg.): Integration von Zuwanderern. Erfahrungen, Konzepte, Perspektiven, (Global Studies), Bielefeld: transcript, S. 243-273

Bundesagentur für Arbeit (2010): Geschäftsanweisung zur Einstiegsqualifizierung nach §235b SGB III. Anlage 5 der HEGA 12/10 -03- Anpassung der Geschäftsanweisung.

Dietrich, H. / Gerner, H.D. (2007): The determinants of apprenticeship training with particular reference to business expectations. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research. 40 (2/3): 221-233

Granato, N./ Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53, S. 497-520

GIB/IAB (2010): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ): Erster Zwischenbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Abzurufen unter:

http://bmas-preview01-bmas.pixelpark.net/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-eq-zwischenbericht-vollstaendig-2010.html?cms_templateQueryString=eq&cms_searchIssued=0&cms_submit=Senden&cms_sortString=-score_&cms_searchArchive=0&cms_themen.GROUP=1&cms_pageLocale=de&cms_input_=44490&cms_searchIssued.HASH=520b2fb3961403c9e0e4&cms_datebefore=tt.mm.jjjj&cms_searchArchive.HASH=c34379a2861455d8f6e4&cms_resourceId=71928&cms_sortString.GROUP=1&cms_dateafter=tt.mm.jjjj

GIB/IAB (2011): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ): Zweiter Zwischenbericht. Forschungsbericht 411. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Abzurufen unter:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Aus-Weiterbildung/fb-411-Einstiegsqualifizierung.html>

GIB/IAB (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ): Dritter Zwischenbericht. Forschungsbericht 411- Einstiegsqualifizierung - 3- zb. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Abzurufen unter:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-411-Einstiegsqualifizierung-3-zb.pdf?__blob=publicationFile

Koch, S. / Spies, C. / Stephan, G./ Wolff, J. (2011): Kurz vor der Reform: Arbeitsmarktinstrumente auf dem Prüfstand. (IAB-Kurzbericht, 11/2011), Nürnberg

Manzoni, A. / Vermunt, J./ Luijkx, R./Muffels, R. (2010): Memory bias in retrospectively collected employment careers: a model based approach to correct for measurement error. Sociological Methodology Vol. 40

Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund- Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden

Wolff, J. / Jozwiak, E. (2007): Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany? IAB-Forschungsbericht 29/2007

6. ANHANG

Tabelle 13: Logistische Regression zur Übernahme in Ausbildung vom EQ-Betrieb (Kohorten 2007/08 und 2008/09; Befragungsdaten)

Abhängige Variable: Betriebliche Übernahme nach EQ	Odds Ratios	Signifikanzniveau
Kohorte	0,83	
<i>Alter</i>		
15-18 (Referenzkategorie)		
19-25	0,77	*
>25	0,61	
weiblich	0,84	
<i>Migrationshintergrund</i>		
keinen (Ref)		
1.Generation	1,10	
2.Generation	0,97	
<i>Schulabschluss</i>		
keinen (Referenzkategorie)		
Sonder/Hauptschulabschluss	1,40	*
Mittlere Reife	1,70	**
(Fach-)Hochschulreife	1,91	**
Deutschnote	0,98	
Arbeitslos vor EQ	1,44	**
BvB vor EQ	0,95	
SBV vor EQ	0,94	
Ausbildungsabbruch	0,59	***
EQ entspricht Wunschberuf	1,67	***
EQ-Betrieb ist Ausbildungsbetrieb	1,73	***
<i>Mitarbeiterzahl</i>		
1-9 Mitarbeiter (Referenzkategorie)		
10-49 Mitarbeiter	1,33	
50-249 Mitarbeiter	2,06	
mehr als 250 Mitarbeiter	1,86	
Arbeitslosenquote	0,95	**
N=1318		
r ² =0,045		

p<0,1*, p<0,05**, p<0,01***

Tabelle 14: Logistische Regression zur Übernahme in Ausbildung vom EQ-Betrieb (Kohorte 2009/10; Befragungsdaten)

Abhängige Variable: Betriebliche Übernahme nach EQ	Odds Ratios	Signifikanzniveau
<i>Alter</i>		
15-18 (Referenzkategorie)		
19-25	1,03	
>25	0,22	*
weiblich	0,61	***
<i>Migrationshintergrund</i>		
keinen (Referenzkategorie)		
1.Generation	1,90	***
2.Generation	1,30	
<i>Schulabschluss</i>		
keinen (Referenzkategorie)		
Sonder/Hauptschulabschluss	1,25	
Mittlere Reife	1,54	
(Fach-)Hochschulreife	1,77	
Deutschnote	0,78	**
Mathematiknote	1,02	
Arbeitslos vor EQ	1,31	
BvB vor EQ	1,25	
SBV vor EQ	1,29	
Ausbildungsabbruch	0,70	*
EQ entspricht Wunschberuf	2,48	***
EQ-Betrieb ist Ausbildungsbetrieb	1,30	
<i>Mitarbeiterzahl</i>		
1-9 Mitarbeiter (Referenzkategorie)		
10-49 Mitarbeiter	1,47	**
50-249 Mitarbeiter	1,58	*
mehr als 250 Mitarbeiter	2,03	*
Arbeitslosenquote	0,93	*
N=721		
r ² =0,08		

p<0,1*, p<0,05**, p<0,01***

Tabelle 15: Logistische Regression zur Übernahme in Ausbildung vom EQ-Betrieb (Kohorten 2007/08 und 2008/09; Prozessdaten; Maßnahmenebene)

Abhängige Variable: Betriebliche Übernahme nach EQ	Odds Ratios	Signifikanzniveau
Männlich	0,98	
SGB II	0,98	
Nichtdeutsch	1,01	
Schwerbehinderung	0,77	
Schulabschluss (Referenz ohne Abschluss)		
Hauptschule	1,03	
Realschule	1,06	
Fachabitur	0,92	
Abitur	1,00	
Beruflicher Abschluss vorhanden	1,12	
Bundesland (Referenz Bayern)		
Schleswig-Holstein	1,35	***
Hamburg	0,77	**
Niedersachsen	0,86	*
Bremen	1,20	***
Nordrhein-Westfalen	0,84	*
Hessen	1,10	***
Rheinland-Pfalz	0,98	
Saarland	1,18	***
Baden-Württemberg	1,22	**
Berlin	0,87	***
Brandenburg	0,60	***
Mecklenburg-Vorpommern	0,62	***
Sachsen	0,65	***
Sachsen-Anhalt	0,91	
Thüringen	0,78	***
Anzahl Maßnahmen	1,04	***
Suchdauer (Referenz <3 Monate)		
bis 6 Monate	2,52	***
Bis 12 Monate	0,25	***
Mehr als 12 Monate	0,06	***
Bewerberstatus vorhanden	0,96	*
EQ Förderjahr 08/09	0,99	***
Anzahl Beratungen	1,00	
Maßnahmedauer (Referenz <93 Tage)		
93-190 Tage	1,89	***
191-370 Tage	2,41	***
Regimetyyp Investition (Referenz produktionsorientiert)	1,01	
Tagesentgelt	1,73	***

p<0,1*, p<0,05**, p<0,01***

Tabelle 16: Logistische Regression in Ausbildung zum 1. Befragungszeitpunkt (Kohorten 2007/08 und 2008/09; Befragungsdaten; alle Befragten)

Abhängige Variable: in Ausbildung zum 1. Befragungszeitpunkt	Odds Ratio	Signifikanzniveau
15-18 (Referenzkategorie)	Ref	
19-25	0,79	***
>25	0,23	***
weiblich	0,87	*
Kohorte (jüngere Kohorten)	0,70	***
<i>Migrationshintergrund</i>		
keinen (Referenzkategorie)	Ref	
1.Generation	0,89	
2.Generation	0,81	**
<i>Schulabschluss</i>		
keinen (Referenzkategorie)	Ref	
Sonder/Hauptschulabschluss	1,22	**
Mittlere Reife	1,90	***
(Fach-)Hochschulreife	1,46	***
Deutschnote	0,87	***
Ausbildungsabbruch	0,59	***
Vater arbeitslos	0,71	***
Mutter arbeitslos	0,68	***
Arbeitslosenquote	0,96	***
<i>Maßnahmekombination</i>		
keine Maßnahme (Referenzkategorie)	Ref	
nur EQ	1,59	***
EQ und andere Maßnahme	0,67	***
keine EQ, aber andere Maßnahme	0,75	***
N=4351		
r ² =0,06		

p<0,1*, p<0,05**, p<0,01***

Tabelle 17: Logistische Regression in Ausbildung zum 1. Befragungszeitpunkt (Kohorten 2009/10; Befragungsdaten; alle Befragten)

Abhängige Variable: in Ausbildung zum ersten Befragungszeitpunkt	Odds Ratio	Signifikanzniveau
15-18 (Referenzkategorie)	Ref	
19-25	0,88	
>25	0,35	***
weiblich	1,04	
<i>Migrationshintergrund</i>		
keinen (Referenzkategorie)	Ref	
1.Generation	1,32	**
2.Generation	0,90	
<i>Schulabschluss</i>		
keinen (Referenzkategorie)	Ref	
Sonder/Hauptschulabschluss	1,37	**
Mittlere Reife	2,03	***
(Fach-)Hochschulreife	1,40	
Deutschnote	0,86	**
Mathematiknote	0,89	**
Ausbildungsabbruch	0,56	***
Vater arbeitslos	0,87	
Mutter arbeitslos	1,03	
Arbeitslosenquote	0,86	**
<i>Maßnahmekombination</i>		
keine Maßnahme (Referenzkategorie)	Ref	
nur EQ	0,86	
EQ und andere Maßnahme	0,43	***
keine EQ, aber andere Maßnahme	0,41	***
N=2303		
r ² =0,06		

p<0,1*, p<0,05**, p<0,01***

Tabelle 18: Logistische Regression Übergang in Ausbildung Kohorten BvB und EQ 2008/09 und 2007/08 (Prozessdaten; Maßnahmenebene, Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahmeeintritt)

Abhängige Variable: Ausbildung nach EQ oder BvB	Odds Ratios	Signifikanzniveau
Männlich	1,05	***
SGB II	0,50	***
Nichtdeutsch	0,92	***
Schwerbehinderung	0,60	***
Schulabschluss (Referenz ohne Abschluss)		
Hauptschule	1,62	***
Realschule	2,12	***
Fachabitur	2,20	***
Abitur	2,10	***
Beruflicher Abschluss vorhanden	1,22	***
Anzahl Maßnahmen	1,04	***
Suchdauer (Referenz <3 Monate)		
bis 6 Monate	23,24	***
Bis 12 Monate	4,69	***
Mehr als 12 Monate	0,97	***
Bewerberstatus (Referenz: EQ ohne Bewerberstatus)		
EQ bei Teilnehmenden mit Bewerberstatus	1,12	***
BvB bei Teilnehmenden mit Bewerberstatus	0,47	***
BvB bei Teilnehmenden ohne Bewerberstatus	0,68	***
EQ Förderjahr 08/09	0,99	***
Anzahl Beratungen	1,05	***
Maßnahmedauer (Referenz <93 Tage)		
93-190 Tage	1,90	***
191-370 Tage	1,72	***
Mehr als 370 Tage	2,04	***

p<0,1*, p<0,05**, p<0,01***

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 4/2008

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

Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmeende

Eva Schweigard

Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund

Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmeende

Eva Schweigard (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.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Abstract	5
1 Einleitung	7
2 Förderansatz und Förderentwicklung	10
2.1 Förderansatz im ESF-BA-Programm.....	10
2.2 Regionale Umsetzung der Förderung	11
3 Merkmale der Sprachkursteilnehmer.....	14
3.1 Methodischer Ansatz zur Erfassung des Migrationshintergrunds	14
3.2 Evaluationsproblem: Keine Daten zu den Deutschkenntnissen.....	15
3.3 Personenbezogene und erwerbsbiografische Merkmale	16
3.4 Geschlechtsspezifische Analyse der Eintritte.....	21
3.5 Merkmale von Teilnehmern nach Maßnahmeart.....	23
4 Ergebnisse der Verbleibsanalysen	24
4.1 Verbleib nach Maßnahmeende	24
4.2 Geschlechtsspezifische Analyse des Verbleibs	28
4.3 Multivariate Analyse des Verbleibs in ungeförderter Beschäftigung	29
5 Zusammenfassung	34
6 Ausblick	38
Quellen und Literatur	39
Quellen	39
Literatur	39
Anhang.....	42

Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur für Arbeit
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BewA	Bewerberangebotsdatei
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
CoArb	Computerunterstützte Arbeitsvermittlung
DA	Durchführungsanweisung der BA
DWH	Data Warehouse der BA
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESF-BA	BA-Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (2000-2008)
EQUAL	ESF- geförderte europäische Gemeinschaftsinitiative zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeit-suchenden auf dem Arbeitsmarkt
EU	Europäische Union
FbW	Förderung beruflicher Weiterbildung
HEGA	Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung der BA
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiografie
ISAAK	Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik
IQ	Bundesweites Netzwerk „Integration durch Qualifikation“ mit Mitteln des ESF
Migranet	Netzwerk zur strukturellen Neuordnung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Bayern und Brandenburg
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
REZ	Regionales Einkaufszentrum der BA
SGB	Sozialgesetzbuch
SVB	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem

Abstract

Die Situation von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt zeigt, dass diese nach wie vor wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind, in der Regel ein geringeres Einkommen und eine geringere berufliche Stellung als Deutsche haben. Neben den teilweise fehlenden (oder nicht anerkannten) formalen Qualifikationsabschlüssen bei Migranten werden in der öffentlichen Diskussion besonders mangelnde Sprachkenntnisse in Deutsch als Hinderungsgründe für eine gelungene Arbeitsmarktintegration genannt. Es gibt daher - je nach Problemlage und Zielgruppe - unterschiedliche Förderangebote der Kommunen, der Länder und des Bundes. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet seit September 2004 Arbeitslosen mit Migrationshintergrund dreimonatige berufsbezogene Deutschsprachkurse an, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt werden (ESF-BA-Sprachkurse).

Im vorliegenden Beitrag zur Evaluation des neuen Förderansatzes werden die Teilnehmerheterogenität und die regionale Heterogenität der Umsetzung betrachtet. Den Schwerpunkt bildet dabei die Analyse der Zielgruppe der Maßnahme, die sich im Gegensatz zu den früheren SGB-III-Sprachkursen an alle Personengruppen mit Migrationshintergrund richtet. Anschließend stellt die Begleitforschung Ergebnisse zur Wirkung der Maßnahme vor, hier bezogen auf den Verbleib nach Maßnahmeende für den Zeitraum 2004 bis 2006, ergänzt um geschlechtsspezifische Auswertungen. Die Befunde der Verbleibsanalysen beziehen sich dabei auf den aktuellen Rand der Daten (September 2007). In multivariaten Analysen (für Westdeutschland) wird der Einfluss relevanter Merkmale auf die Beschäftigungschance nach sechs bzw. zwölf Monaten nach Maßnahmeaustritt analysiert. Datengrundlage der Untersuchung sind die Prozessdaten der BA auf Individualebene.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. der Abgang aus der Arbeitslosigkeit nach Maßnahmeende immer noch relativ wenigen Arbeitslosen gelingt. Der Anstieg der Eingliederungsquote auf ein Drittel und der Rückgang der Verbleibsquote in Arbeitslosigkeit auf rund 40 Prozent der Teilnehmer im Jahr 2006 in Vergleich zu 2004, kann mit der generellen konjunkturellen Erholung auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden. Die Auswertungen weisen jedoch auch darauf hin, dass sich immer mehr Maßnahmeteilnehmer, v. a. Migrantinnen, entweder vollständig vom Arbeitsmarkt zurückziehen oder in die Selbständigkeit wechseln. Vorliegende Studie bestätigt bisherige empirische Befunde zu ungleichen Chancen bestimmter Zielgruppen. So haben z. B. Frauen, Langzeitarbeitslose, Türken und Ältere eine deutlich geringere Chance auf Beschäftigung nach Maßnahmeende. Eine abgeschlossene Berufsausbildung hat überraschenderweise nur einen schwach positiven Einfluss auf die Beschäftigungschancen. Dies deutet darauf hin, dass weniger der formale Berufsabschluss als vielmehr die berufliche Erfahrung für einstellende Arbeitgeber ausschlaggebend sein könnte.

Anmerkungen: Ich danke Carola Burkert, Axel Deeke und Sabine Fromm für hilfreiche Hinweise.

Die Begleitforschung erfolgt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt.

1 Einleitung

Von Anfang 2000 bis Herbst 2008 wird die individuelle Arbeitsförderung nach dem SGB III mit dem bundesweiten ESF-BA-Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ergänzt. Das Programm setzt bei Lücken der gesetzlichen Förderung an. Zum einen werden dadurch Personen in die aktive Arbeitsförderung einbezogen, die ansonsten wegen fehlender gesetzlicher Voraussetzungen zum Bezug von Leistungen zum Lebensunterhalt (nach SGB III und SGB II) nicht an Maßnahmen teilnehmen würden (wie z. B. Förderung beruflicher Weiterbildung). Zum anderen werden zusätzliche und innovative Maßnahmekonzepte im SGB-III-Bereich angeboten. Einem solchen impulsgebenden Förderansatz können die „berufsbezogenen Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz von Personen mit Migrationshintergrund“ zugeordnet werden, die seit September 2004 in das ESF-BA-Programm aufgenommen wurden.¹

Die Begleitforschung begann die Evaluierung der berufsbezogenen Sprachkurse zunächst mit qualitativen Analysen zur Umsetzung des neuen Förderangebots auf Basis von regionalen Fallstudien in ausgewählten Arbeitsagenturen (Schweigard 2007).² Es wurden zwei unterschiedliche Umsetzungstypen festgestellt: Der pragmatisch vollzugsorientierte Typ, der das Förderangebot entsprechend wie die anderen Instrumente des ESF-BA-Programms umsetzt (Deeke 2005), und der strukturiert ergebnisorientierte Typ, der die berufsbezogenen Maßnahmen im Sinne eines eigenständigen Arbeitsmarktprogramms organisiert und steuert. Daneben hat die Begleitforschung im Rahmen einer Policyanalyse die institutionelle Konkretisierung der berufsbezogenen Sprachförderung unter Berücksichtigung des einschlägigen Forschungsstandes untersucht (Deeke 2006). Zusätzlich wurden erste Analysen zur Förderentwicklung und zum Verbleib nach Maßnahme für 2004 und 2005 veröffentlicht (Deeke 2006, Deeke 2007). Die Datenbasis ist hierbei die Individualdatenbank der Begleitforschung (Szameitat/Scioch 2007).³ Die zentrale Erkenntnis aus diesen Untersuchungen war, dass eine Verbesserung der deutschen Sprache allein häufig nicht zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt, sondern je nach vorhandenem Qualifikationsniveau mit einer beruflichen Weiterbildung verbunden werden sollte.

Der vorliegende Bericht führt die Analysen zur Zielgruppenerreichung und zum Verbleib nach Maßnahmeende bis zum aktuellen Rand weiter und ergänzt diese um multivariate Analysen auf Basis eines logistischen Regressionsmodells. Die Untersuchungen werden jeweils um geschlechtsspezifische Aspekte erweitert. Ebenso

¹ Das Programm ist in Richtlinien (ESF-BA-RL) des BMAS geregelt und in Durchführungsanweisungen der BA konkretisiert worden.

² Im Mittelpunkt der regionalen Erhebungen standen Fragen zur konkreten Teilnehmerauswahl in den Arbeitsagenturen, zur Maßnahmeplanung, zur Kooperation mit dem Träger und zur Erfolgsbetrachtung nach Maßnahmeende (Schweigard 2007).

³ Die Individualdatenbank wird auf Basis der ESF-ISAAK-Auswerteschicht aufbereitet und um Verbleibs-Informationen aus dem Data Warehouse (DWH) der BA ergänzt.

erfolgt nun erstmals eine differenzierte Betrachtung der Förderentwicklung nach Bundesländern und nach Maßnahmeart (Vollzeit/Teilzeit). Die hier vorgestellten Auswertungen beruhen auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf Individualebene, jetzt mit Zugängen bis Ende 2006. Aufgrund der immer noch fehlenden Informationen zu den Deutschkenntnissen als Voraussetzung für die Bildung von Vergleichsgruppen ist die Ermittlung von Nettoeffekten nicht möglich. Die hier dargestellten Auswertungen weisen dementsprechend nur Bruttoeffekte⁴ aus.

In der folgenden Untersuchung geht es erstens um die Frage, welche unterschiedlichen Migrantengruppen von den Agenturen für Arbeit gefördert wurden und inwiefern sich die Zusammensetzung der Teilnehmer⁵ im Zeitverlauf, also zwischen 2004 und 2006, geändert hat. Gefördert werden können erstmals alle Personengruppen mit Migrationshintergrund, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihres Zuwanderungszeitpunkts. Bei den früheren BA-Sprachkursen nach dem SGB III (bis 2003) hingegen konnten nur Spätaussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge gefördert werden. Es kann vermutet werden, dass die Arbeitsagenturen nach ihren ersten Erfahrungen mit dem neuen Förderansatz dazugelernt haben und möglicherweise eher solche Arbeitslose unterstützten, die eine höhere Chance auf eine ungeforderte Beschäftigung haben. Dies können Personen sein, die mit einem höheren Humankapital ausgestattet sind, z. B. mit besseren Deutschkenntnissen, höheren Bildungsabschlüssen, oder die aufgrund anderer Eigenschaften eventuell stärker motiviert sind, z. B. Jüngere oder Kurzarbeitslose. Auf Basis eines von der Statistik der BA entwickelten Verfahrens zur Ermittlung des Migrationshintergrunds können hier erstmals mit Individualdaten differenzierte Aussagen zum Umfang der geförderten Migranten mit einer deutschen Staatsangehörigkeit (frühere, spätere Spätaussiedler, ehemalige Ausländer) getroffen werden. Außerdem werden die größten Migrantengruppen jeweils nach EU-Ausland und Nicht-EU-Ausland ausgewiesen, wobei Türken die wichtigste Zielgruppe darstellen.

Zweitens interessiert, ob die Eingliederungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt für die Teilnehmer 2006 im Vergleich zu den ersten Förderjahren 2004 und 2005 weiter niedrig bleibt oder vielleicht ein Anstieg festgestellt werden kann. Anzunehmen wäre, dass die Arbeitslosen vom Konjunkturaufschwung im Jahr 2006 bzw. 2007 trotz ihrer niedrigen Schul- bzw. Berufsabschlüsse profitieren können, wenn sie über ausreichende Berufserfahrungen verfügen. Die Verbleibsanalysen wurden um einen 12-Monats-Verbleibsnachweis erwei-

⁴ Nettoeffekte weisen den kausalen Maßnahmeeffekt aus, zeigen also auf, was passiert wäre, wenn die Person nicht an der Maßnahme teilgenommen hätte. Üblich sind für diese Wirkungsanalysen mikroökonomische Verfahren wie Matchinganalysen. Diese Methode setzt allerdings eine Kontrollgruppe mit ähnlichen individuellen Merkmalen wie die Vergleichsgruppe voraus. Die hier vorgestellten Bruttoergebnisse beziehen sich auf Informationen zum Verbleib nach Maßnahmeende (z. B. arbeitslos, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung).

⁵ Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden oftmals nur die männliche Form verwendet, es sich jedoch immer beide Geschlechter gemeint.

tert, um Aussagen zu den Wirkungen der berufsbezogenen Sprachkurse über einen längeren Zeitraum treffen zu können. Für die Austritte zu den Teilnehmern 2006 liegen dementsprechend noch keine Informationen vor, jedoch für 2004 und 2005. Ebenso wird untersucht, ob der Eintritt in eine andere Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung nach sechs bzw. zwölf Monaten zugenommen hat oder weiter auf einem sehr niedrigen Niveau stagniert. Besonderes Augenmerk richtet sich zudem auf das Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit nach Maßnahmeteilnahme. Unter einer geschlechtsspezifischen Perspektive interessiert, ob Frauen im Vergleich zu den Männern eher die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses gelingt oder sich diese in die Stille Reserve zurückziehen.

Drittens wird anhand der multivariaten Analysen der Frage nachgegangen, welche Personenmerkmale einen Einfluss in welchem Ausmaß auf den Erwerbsstatus einer ungeforderten Beschäftigung nach der Teilnahme haben. Im Unterschied zu den deskriptiven Analysen werden hierbei alle verwendeten Merkmale gleichzeitig berücksichtigt. Die errechnete Wahrscheinlichkeit wird dann in Bezug zur jeweiligen Referenzgruppe gesetzt. Es können also Aussagen dazu gemacht werden, ob z. B. Türken im Vergleich zu anderen Migrantengruppen eine geringe Chance auf Eingliederung haben. Bisherige empirische Studien sprechen für die These von ungleichen Arbeitsmarktchancen von Migranten, insbesondere bei Türken (Damelang/Haas 2006; Flam 2007; Gestring/Janssen/Polat 2006; OECD 2007). Ebenso kann überprüft werden, ob etwa höhere Qualifikationsabschlüsse sich positiv auswirken oder eine längere Arbeitslosigkeit einer Einstellung entgegenwirkt. Neben den individuellen Merkmalen wurde ebenso die regionale Heterogenität der Arbeitsmärkte berücksichtigt (Blien/Hirschenauer 2005). Die nahelegende These wäre diesbezüglich, dass in Regionen mit einer geringeren Arbeitslosigkeit die eher niedrig qualifizierten Migranten eine höhere Chance auf Beschäftigung nach der Maßnahme haben als in Regionen mit höherer Arbeitslosigkeit.

In dem folgenden Kapitel wird auf den Förderansatz und die Förderentwicklung der berufsbezogenen Sprachkurse von September 2004 bis Dezember 2006 eingegangen (Kapitel 2). Im Anschluss daran werden die bisherigen methodischen Grenzen und Möglichkeiten der Begleitforschung bezogen auf die noch nicht in den Datenbanken der BA erfassten Deutschkenntnisse und des Migrationshintergrund vorgestellt. Unter Berücksichtigung von personellen Merkmalen der Teilnehmer (wie z. B. schulische und berufliche Bildung, Alter, gesundheitliche Einschränkung) und erwerbsbiografischen (Arbeitslosendauer, Bezug von Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe) wird die Zielgruppenerreichung der berufsbezogenen Maßnahmen betrachtet (Kapitel 3.). In Kapitel vier werden die Ergebnisse der Verbleibsanalysen bis zum aktuellen Rand (September 2007) vorgestellt und über den Einfluss relevanter Merkmale auf die Beschäftigungschance nach sechs bzw. zwölf Monaten nach Maßnahmeaustritt informiert. Die zentralen Befunde werden dann in Kapitel fünf kurz zusammengefasst. Abschließend wird ein Ausblick auf die Neufassung der berufsbezogenen Sprachkurse in der ESF-Förderperiode 2007-2013 gegeben (Kapitel 6).

2 Förderansatz und Förderentwicklung

2.1 Förderansatz im ESF-BA-Programm

Im vierten Quartal 2004 wurde die Förderung „berufsbezogener Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund“ als ein zusätzlicher Schwerpunkt in das ESF-BA-Programm aufgenommen. Die berufsbezogenen ESF-BA-Sprachkurse zielten erst auf Bezieher von Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld ab. Nach einer Änderung der ESF-Richtlinien beschränkt sich ab Jahresbeginn 2005 die Förderung nur noch auf Personen mit Migrationshintergrund mit Arbeitslosengeld I im Rechtskreis SGB III. Mit der Änderung der Förderrichtlinien wurde das Fördergebiet auf das gesamte Bundesgebiet - anstatt wie bis Ende 2004 auf Westdeutschland beschränkt - ausgeweitet. Die Bindung der berufsbezogenen ESF-BA-Sprachförderung an den Bezug von Arbeitslosengeld I bzw. Arbeitslosenhilfe/Arbeitslosengeld (2004) ergibt sich aus der Notwendigkeit einer nationalen Kofinanzierung der eingesetzten ESF-Mittel. Zielgruppe der berufsbezogenen ESF-BA-Sprachkurse sind arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund, die bis zum Ende der Maßnahme Arbeitslosengeld I nach dem SGB III beziehen und „sprachliche, die Integration in Arbeit erschwerende Defizite in der deutschen Sprache“ haben. Nach den Durchführungsanweisungen (DA)⁶ der BA zu den ESF-BA-Richtlinien werden unter dem Begriff Migrationshintergrund Personen verstanden, bei denen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihres Zuwanderungszeitpunkts Deutsch die Fremd- oder Zweitsprache darstellt. Inhalt der Maßnahme, deren Dauer in Vollzeit höchstens drei Monate und in Teilzeit höchstens sechs Monate beträgt, ist die Vermittlung von berufsbezogenen Kenntnissen der deutschen Sprache. Während der Dauer der Maßnahme werden die Lehrgangskosten, Fahrkosten und eventuelle Kinderbetreuungskosten der Teilnehmenden übernommen.⁷ Die Teilnahme an der Maßnahme ist freiwillig und kann nicht zur Überprüfung der Bereitschaft und Eignung zur Erwerbsarbeit eingesetzt werden, wie z. B. bei Trainingsmaßnahmen. Seit Dezember 2006 kann allerdings bei entsprechender Aufnahme in eine Eingliederungsvereinbarung eine Sperrzeit bei Nichtteilnahme oder Maßnahmeabbruch verhängt werden (HeGA 12/2006 vom 15.12.2006).

Die Umsetzung der berufsbezogenen Sprachförderung entspricht im Gegensatz zu den anderen Maßnahmen im ESF-BA-Programm weniger einer Individualförderung,

⁶ Für die Umsetzung der Maßnahmen hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) „Durchführungsanweisungen“ (DA) vorgelegt, mit denen den Agenturen für Arbeit Interpretationshilfen und Handlungsempfehlungen gegeben werden.

⁷ Zusätzlich ist nach den ESF-Richtlinien eine Erstattung von Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung möglich. Weil lt. den Durchführungsanweisungen jedoch wohnortnahe Maßnahmen durchzuführen sind, sollen solche Kosten nur in begründeten Einzelfällen übernommen werden.

sondern vielmehr einer Projektförderung (Deeke 2006, Schweigard 2007).⁸ Vorgehen ist ein wettbewerbliches Verfahren der Ausschreibung der Maßnahmen – nur 2004 und Anfang 2005 war zusätzlich eine freihändige Vergabe möglich - durch die Regionalen Einkaufszentren (REZ) der BA auf Grundlage einer vorherigen Jahresbedarfsermittlung der jeweiligen Agenturen für Arbeit. Die Verdingungsunterlagen⁹ werden zentral von einem ausgewiesenen Kompetenz-REZ¹⁰ erstellt. Die Trägerauswahl und die Zuschlagserteilung werden von den einzelnen REZ vorgenommen, die die Träger bei Berücksichtigung von bestimmten Mindestanforderungen nach einer preisbezogenen Bewertung beurteilen. Die Teilnehmersauswahl und Zuweisung erfolgt dann wiederum durch die örtlichen Agenturen für Arbeit.

Diese Deutschsprachkurse unterscheiden sich von den allgemeinbildenden Integrationskursen des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) darin, dass explizit die berufsbezogene Ausrichtung des Deutschunterrichts betont wird, in dem berufsfeldübergreifende Inhalte durch Übung von „berufsbezogenen Kommunikationssituationen und berufsspezifischem Fachvokabular“ vermittelt werden sollen (vgl. DA der BA).¹¹ In den Richtlinien des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum ESF-BA-Programm wurde kein explizites Ziel für diese berufsbezogene Sprachförderung genannt. Nach den begleitenden Informationen zur Bekanntgabe der Richtlinienänderung in der BA (HeGA Nr. 23 vom 02.09.2004) sollen durch das Angebot dieser Maßnahmen die Teilnehmer „zur Herstellung und Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit aktiviert werden“. Mit dem Bezug auf den Begriff der „Beschäftigungsfähigkeit“ wird signalisiert, dass mit dem neuen Programmschwerpunkt zur Umsetzung des ESF-Politikbereichs „Gesellschaft ohne Ausgrenzung“ und der entsprechenden Leitlinie im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie beigetragen werden soll (Deeke 2006).

2.2 Regionale Umsetzung der Förderung

Seit Einführung der berufsbezogenen Sprachkurse im September 2004 konnten bis Ende 2006 knapp 41.000 arbeitslose Personen gefördert werden. Der kontinuierli-

⁸ Bei den Instrumenten des ESF-BA-Programms handelt es sich um eine Individualförderung in Abhängigkeit von der ergänzenden SGB-III-Förderung, die nicht im Sinne eines Programms zielorientiert steuerbar sind (Deeke 2005). Bei der berufsbezogenen ESF-BA-Sprachförderung spricht man dagegen von einem projektförmigen Förderansatz, da die Arbeitsagenturen die Maßnahmen planen, durchführen und begleiten können.

⁹ Die Verdingungsunterlagen beschreiben die Maßnahmeeinhalte, die Bewerbungsanforderungen sowie die vertraglichen Regelungen zwischen REZ und Kursträger.

¹⁰ Ein ausgewähltes REZ ist von der BA als Kompetenzzentrum für die ESF-BA-Sprachkurse mit der Ausgestaltung der Verdingungs- und Vertragsunterlagen beauftragt worden.

¹¹ Die mit der DA zu Beginn 2005 detaillierte Regelung zu den Maßnahmen wurde Ende 2006 aus der überarbeiteten DA gestrichen. Inhalt der DA waren allerdings lediglich Hinweise zur Trägerauswahl sowie zu Inhalten und Dauer der Sprachkurse. Anregungen und Hilfen zur Teilnehmersauswahl, zur Ermittlung und Messung der berufsbezogenen Sprachdefizite der potenziellen Teilnehmer, zur Erfolgsbetrachtung der Maßnahme oder zur Ermittlung des Nutzens für die Kursteilnehmer nach Maßnahmeende werden dagegen nur in geringem Maße gegeben (Schweigard 2007).

che Rückgang von ca. 23.700 Maßnahmeeintritten im Jahr 2004 auf rund 10.000 im Jahr 2005 und auf knapp 6.900 im Jahr 2006 kann mit der Einführung des SGB II erklärt werden (vgl. Tabelle 1). Bis Ende 2004 gehörten noch Arbeitslosenhilfebezieher zum förderbaren Personenkreis, die drei Viertel aller Teilnehmer darstellten. Ab 2005 ist anzunehmen, dass sich die Mehrzahl der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund im Rechtskreis des SGB II befindet und als erwerbsfähige Hilfebedürftige geführt werden (Deeke 2006).¹² Das Förderangebot konnte dann ab Januar 2005 nur noch von Arbeitslosengeld I-Beziehern wahrgenommen werden. Obwohl zu diesem Zeitpunkt die berufsbezogenen Maßnahmen auf Gesamtdeutschland ausgeweitet wurden (BA), sind diese über den betrachteten Zeitraum fast ausschließlich von Agenturen für Arbeit (AA) in Westdeutschland aufgegriffen worden. Für 2007 wurde sogar von keiner ostdeutschen Arbeitsagentur ein Bedarf an den ESF-BA-Sprachkursen festgestellt - zumindest nicht in Rahmen der jährlichen Maßnahmeplanung über die zuständigen Regionalen Einkaufszentren der BA. Insgesamt wurden im Jahr 2007 auf Basis der abgegebenen Bedarfsplanungen ca. 5.300 Arbeitslose mit Migrationshintergrund von den Arbeitsagenturen gefördert (BA 2006, Scioch/Szameitat 2008).

Die berufsbezogenen Sprachkurse können nach den ESF-Förderrichtlinien entweder in Teilzeit (bis zu sechs Monaten) oder in Vollzeit (bis zu drei Monaten) angeboten werden. Die Agenturen haben jedoch überwiegend Vollzeitmaßnahmen und zu einem sehr geringen Anteil Maßnahmen in Teilzeit (insgesamt 3,8 %) ausgeschrieben (Tabelle 1). Dabei kann ein Anstieg der Teilzeitmaßnahmen von 2004 auf 2005 auf ein konstantes Niveau von ca. 9 % an den Zugängen des jeweiligen Jahres beobachtet werden. Außerdem werden die Sprachkurse in Teilzeit nur in Westdeutschland angeboten, da in Ostdeutschland vermutlich aufgrund der geringeren Förderzahlen kaum eine Kursbildung möglich war.

Ein Blick auf die Differenzierung nach Bundesländern macht zudem deutlich, dass das neue Instrument vor allem in Regionen mit einem generell höheren Bevölkerungsanteil an Migranten eingesetzt wurde. Nach Nordrhein-Westfalen, in dem rund ein Drittel aller geförderten Personen wohnen, trifft dies vor allem für Baden-Württemberg (16 %), Bayern (12 %) und Hessen (12 %) zu. Hier handelt es sich vor allem um die Regionen, die aufgrund der starken Zuwanderung und räumlichen Konzentration von früheren Gastarbeitern einen relativ hohen Anteil an Ausländern und deren Nachkommen haben. Bei der Betrachtung über die einzelnen Jahre hinweg fällt auf, dass die Förderung in einzelnen Ländern unterschiedlich ab- bzw. zugenommen hat: So nahm die Förderung in Baden-Württemberg und Hessen relativ betrachtet kontinuierlich von 2004 bis 2006 zu, während sie 2005 vor allem in Berlin sehr stark abnahm (von 10 % auf 3 %).

¹² Für einen geringen Anteil von Teilnehmern an der Gesamtzahl liegen keine Angaben zu einem Leistungsbezug vor.

Tabelle 1**Eintritte in ESF-BA-Sprachkurse nach Fördergebiet¹³ und Bundesländer (2004 – 2006)**

Eintritte	2004		2005		2006		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
	23.669	100	10.249	100	6.895	100	40.813	100
Fördergebiet								
Ziel 1 (Ost)	-	-	174	1,7	75	1,1	249	0,6
Ziel 3 (West)	23.669	100	10.075	98,3	6.820	98,9	40.564	99,4
Maßnahme in Teilzeit								
Ziel 1 (Ost)	-	-	-	-	-	-	-	-
Ziel 3 (West)	61	0,3	913	8,9	592	8,6	1.566	3,8
Leistung vor Maßnahmeeintritt								
Arbeitslosengeldbezieher	5.512	23,3	10.248	100	6.121	88,8	21.881	53,6
Arbeitslosenhilfebezieher	18.157	76,7	-	-	-	-	18.157	44,5
ohne Angabe	-	-	1	-	774	11,2	775	1,9
Bundesländer								
Baden-Württemberg	3.141	13,3	1.742	17,0	1.428	20,7	6.311	15,5
Bayern	3.240	13,7	1.008	9,8	712	10,3	4.960	12,1
Berlin	2.441	10,3	314	3,1	254	3,7	3.009	7,4
Brandenburg	-	-	16	0,1	-	-	16	-
Bremen	210	0,9	88	0,9	46	0,7	344	0,8
Hamburg	1.047	4,4	522	5,1	390	5,7	1.959	4,8
Hessen	2.478	10,5	1.309	12,8	1.217	17,6	5.004	12,3
Niedersachsen	1.758	7,4	539	5,2	290	4,2	2.587	6,3
Nordrhein-Westfalen	7.791	32,9	4.141	40,4	2.281	33,1	14.213	34,8
Rheinland-Pfalz	763	3,2	274	2,7	205	3,0	1.242	3,0
Saarland	218	0,9	99	1,0	34	0,5	351	0,9
Sachsen	-	-	58	0,6	16	0,2	74	0,2
Sachsen-Anhalt	-	-	29	0,3	-	-	29	0,1
Schleswig-Holstein	582	2,5	84	0,8	14	0,2	680	1,7
Thüringen	-	-	26	0,2	8	0,1	34	0,1

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 14.03.2007)

In den beiden Großstädten Berlin und Hamburg haben insgesamt rund 5.000 Personen an den berufsbezogenen Sprachkursen teilgenommen, dies sind rund 12 % aller Teilnehmer bundesweit. Der auffallende Rückgang an Teilnehmern in Berlin, der wesentlich stärker ausfällt als in der Hansestadt Hamburg, dürfte hier auf den wesentlich größeren Übertritt/ Anteil an förderbaren Personen in den SGB-II-Bereich und auf die schwierige Arbeitsmarktlage mit der sehr hohen Arbeitslosigkeit über den betrachteten Zeitraum zurückzuführen sein.

Erste qualitative Ergebnisse aus regionalen Fallstudien zur Umsetzung ergänzen diese Befunde und zeigen, dass das Aktivitätsniveau in den Arbeitsagenturen eben nicht nur allein mit dem jeweiligen regionalen Problemdruck auf dem Arbeitsmarkt

¹³ Das ESF-BA-Programm ist eingebettet in das übergeordnete Bund-Länderprogramm für Westdeutschland im Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) zum ESF-Ziel-3 und in das Operationelle Programm (OP) des Bundes zur „Förderung der Humanressourcen“ im ostdeutschen Ziel-1-Gebiet (Deeke 2004: 21 ff.).

erklärt werden kann (Schweigard 2007). Vielmehr haben diejenigen Arbeitsagenturen die ESF-BA-Sprachkurse im Sinne eines regional differenzierten Programms umgesetzt, die in Netzwerke regionaler und kommunaler Akteure der Arbeits- und Integrationsförderung eingebunden sind. Erfahrungen aus früheren Programmen zur Sprachförderung unterstützen den Umsetzungsprozess positiv, ebenso der Austausch mit Trägern der Grundsicherung nach dem SGB II, die Personen mit Migrationshintergrund über andere Ansätze fördern wie z. B. Sprachkurse mit einem stärkeren Qualifizierungsanteil oder Arbeitsgelegenheiten mit einem Deutschsprachmodul teilweise mit Unterstützung aus ESF-Länderprogrammen oder im Rahmen von bundesweiten EQUAL- Projekten.

3 Merkmale der Sprachkursteilnehmer

3.1 Methodischer Ansatz zur Erfassung des Migrationshintergrunds

Nach den Durchführungsanweisungen der BA zu den ESF-Richtlinien können alle Personen mit Migrationshintergrund gefördert werden, unabhängig davon, ob sie selber zugewandert sind bzw. vom Zuwanderungszeitpunkt. Dazu besteht aber das Problem, dass der Personenkreis der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund mit den vorliegenden Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit weder in seinem Umfang noch in seiner Merkmalsstruktur umfassend beschrieben werden kann. Migranten unter den Arbeitslosen können nur durch die Merkmale der Staatsangehörigkeit und des Einwandererstatus (z. B. als Spätaussiedler)¹⁴ identifiziert werden. Personen ohne eigene Migrationserfahrung aber mit Migrationshintergrund (z. B. Migranten der „zweiten oder dritten Generation“) können nicht erfasst werden. Dies gilt zunächst auch für Migranten mit deutscher Staatsangehörigkeit (z. B. ehemalige Ausländer). Diese zuletzt genannten Migrantengruppen würden bei einer ersten Auswertung nach Staatsangehörigkeit unter den Deutschen erscheinen. Eine differenzierte Ermittlung des Migrationshintergrundes z. B. über die Herkunft der Eltern bzw. Großeltern kann zumindest im Rahmen der Prozessdaten der BA nicht erfolgen, da diese Angaben in den Agenturen aufgrund von datenschutzrechtlichen Bedenken nicht erhoben werden.¹⁵

Die Begleitforschung stand demnach vor der Herausforderung, die Zielgruppenerreichung differenziert nach dem „Migrationshintergrund“ zu betrachten, trotz zunächst vermuteter ungünstiger Datensituation. Letztendlich konnte das Problem durch die Orientierung an ein entsprechendes Vorgehen der BA-Statistik¹⁶ gelöst

¹⁴ Der Statuts „Spätaussiedler“ wird in der Arbeitsmarktstatistik der BA bis fünf Jahre nach dem Einwanderungsjahr ausgewiesen.

¹⁵ Im Rahmen von Befragungen, wie z. B. dem IAB-Haushaltpanel im SGB-II-Bereich, kann der Migrationshintergrund weitgehender identifiziert werden.

¹⁶ Seit der Neufassung des § 11 SGB III ab 2003 soll die Eingliederungsbilanz der BA auch über die Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund informieren. Seit 2006 wurde daher von der BA-Statistik an der Identifizierung von Deutschen mit Migrationshintergrund (ehemalige Ausländer und ehemalige Spätaussiedler) gearbeitet und im Data Warehouse der BA zuerst für die Förderstatistik ausgewiesen.

werden. Dieses Vorgehen ermöglicht verschiedene Optionen, so sind vergleichende Analysen mit der entsprechend aufbereiteten Förderstatistik der BA leichter möglich und die Gruppe der früheren Spätaussiedler kann zusätzlich ermittelt werden. Nachfolgend wird das jeweilige Verfahren mit den verwendeten Datenquellen für die ehemaligen Ausländer und Spätaussiedler (jetzige und frühere) vorgestellt, was in zwei Teilschritten erfolgte:

- Zuerst wurden auf Basis der aufbereiteten Individualdaten der Begleitforschung aus den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit frühere bzw. jetzige Spätaussiedler identifiziert und erst in einem zweiten Schritt aus den verbleibenden Daten ehemalige Ausländer ermittelt, um eine Überschneidung beider Gruppen zu vermeiden.
- Spätaussiedler: Die Identifikation der Spätaussiedler erfolgte ausschließlich über den Spätaussiedlerstatus in der historisierten BewA (Bewerberangebotsdatei) bei Maßnahmeeintritt. Dadurch war es möglich, Personen, deren Spätaussiedlerstatus bereits länger als fünf Jahre vor Maßnahmeeintritt zurück lag, als „frühere Spätaussiedler“ zu erfassen. Allerdings ist zu beachten, dass dieser Status aufgrund von Dateneinschränkungen nur bis 1997 zurückverfolgt werden kann. Nachdem aber bis 2003 die BA bereits Sprachkurse für Spätaussiedler, Kontingentflüchtlinge und Asylberechtigte anbot, wurde von einem eher geringen Anteil an früheren Spätaussiedlern in den ESF-BA-Sprachkursen ausgegangen.
- Ehemalige Ausländer: Als Datenbasis für ehemalige Ausländer wurde die IEB (Integrierte Erwerbspersonenbiographie)¹⁷ verwendet, da in dieser Datenquelle im Vergleich zur historisierten BewA deutlich mehr Ausländer ermittelt werden konnten. Analog dem Verfahren der BA-Statistik wurde eine Person als ehemaliger Ausländer gezählt, wenn diese mindestens einmal seine Staatsangehörigkeit in ihrer erfassten Erwerbsbiografie gewechselt hat. Personen der zweiten oder dritten Migrantengeneration, die in den Datenbanken der BA bisher nur die deutsche Staatsangehörigkeit aufweisen, werden hier zur Gruppe der Deutschen ohne Migrationserfahrung gezählt.

3.2 Evaluationsproblem: Keine Daten zu den Deutschkenntnissen

Die berufsbezogene Sprachförderung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund setzt einen individuellen Bedarf an einer Verbesserung von vermittlungsrelevanten sprachlichen Defiziten voraus. Bisher werden in den Prozessdaten der BA die Deutschkenntnisse von Migranten und damit auch der Teilnehmer an berufsbezogenen Sprachkursen aus Gründen des Datenschutzes nicht erfasst.¹⁸ Dieses Datenproblem führt erstens dazu, dass der förderbare Personenkreis von Arbeitslosen

¹⁷ Die IEB wird aus den Prozessdaten der BA gebildet und enthält Daten aus vier Datenquellen: der Beschäftigten-Historik, der Bewerberangebotsdatei, der Maßnahmen-Teilnehmer-Gesamtdatenbank und der Leistungsempfänger-Historik. In der IEB sind allerdings keine Informationen über Selbständige oder Beamte enthalten.

¹⁸ Eine von der BA geplante Aufnahme von Deutschsprachkenntnissen in das neue Datenbanksystem VerBIS wird aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken vorerst nicht realisiert.

mit Defiziten im berufsbezogenen Deutsch nicht eingegrenzt werden kann. Zweitens ist damit die Ermittlung von Nettoeffekten der berufsbezogenen Sprachkurse derzeit nicht möglich, weil dies die Bildung einer Vergleichsgruppe von Nichteilnehmern mit gleichen Merkmalen, darunter vergleichbaren Deutschkenntnissen, voraussetzt.

Die Ermittlung der berufsbezogenen Defizite in Deutsch ist vor allem für die Förderpraxis in den Arbeitsagenturen (AA) bei der Maßnahmeplanung und bei der Teilnehmerauswahl relevant. Im Rahmen der regionalen Fallstudien zur Umsetzung des neuen Förderansatzes wurde festgestellt (Schweigard 2007), dass der Stand der Deutschkenntnisse von arbeitslosen Migranten nur anhand der subjektiven Einschätzung der Arbeitsvermittler und teilweise sehr unterschiedlich ermittelt wird: Einige AA entwickeln gesonderte kleine Sprachtests, während andere AA den psychologischen Dienst zum besseren Profiling einbinden. Dass die Teilnehmerselektion unter den bisherigen Rahmenbedingungen nicht optimal gesteuert wird, hat zum Beispiel dazu geführt, dass - so Aussagen der befragten Maßnahmeträger - vereinzelt Analphabeten in die Kurse geschickt wurden. Eine Feststellung von Deutschkenntnissen anhand der Sprachfertigkeiten wie Lesen, Sprechen, Hören und Schreiben wäre zwar wünschenswert, doch dazu fehlen dem Personal in den Arbeitsagenturen die nötige Fachkompetenz und die notwendigen zeitlichen Ressourcen.

3.3 Personenbezogene und erwerbsbiografische Merkmale

Migrationshintergrund

Die Förderung der berufsbezogenen Sprachkurse zielt auf den Bedarf von arbeitslosen Personen mit Migrationshintergrund nach berufsbezogenen Sprachkompetenzen ab. In welcher Art und Weise die Arbeitsagenturen potenzielle Teilnehmer für die Kurse auswählen, war Gegenstand der bereits erwähnten regionalen Fallstudien. Dabei zeigte sich, dass nicht durchgängig jeder Experte in der Arbeitsagentur den Begriff des „Migrationshintergrundes“ kennt bzw. ähnlich interpretiert: Während sich einige eher an objektiven Kriterien wie die ausländische Staatsangehörigkeit oder den Spätaussiedlerstatus orientieren, fassen andere die Definition weiter und fördern auch Personen der zweiten oder dritten Generation (Schweigard 2007).

Wie oben beschrieben kann nun detaillierter untersucht werden, welche unterschiedlichen Gruppen von Personen mit Migrationshintergrund durch die Arbeitsagenturen gefördert wurden und wie sich die Förderentwicklung ggf. über den untersuchten Zeitraum geändert hat. Rund zwei Drittel der in die Analyse einbezogenen Teilnehmer von 2004 bis 2006 sind Ausländer mit einer Nicht-EU-Staatsangehörigkeit, fast die Hälfte davon sind Personen mit einer türkischen Staatsangehörigkeit (Tabelle 2). Nach den türkischen Migranten stellen Personen mit einer russischen (5,8 %), irakischen (4,8 %) und jugoslawischen (4,5 %) Staatsangehörigkeit die anteilmäßig größten Migrantengruppen aus den Drittstaaten dar, der Rest verteilt sich auf die unterschiedlichsten Nationalitäten. Ein weiterer Befund ist, dass die geförderten Ausländer aus dem EU14-Gebiet zu zwei Dritteln eine italienische oder griechische Staatsangehörigkeit besitzen.

Tabelle 2
Eintritte in ESF-BA-Sprachkurse nach Personen- und erwerbsbiografischen Merkmalen (2004 – 2006) im Bundesgebiet*

	2004		2005		2006		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	23.669	100	10.249	100	6.895	100	40.813	100
Geschlecht								
männlich	17.024	71,9	6.920	67,5	4.511	65,4	28.455	69,7
weiblich	6.645	28,1	3.329	32,5	2.384	34,6	12.358	30,3
Alter								
Unter 25 Jahren	754	3,2	346	3,4	255	3,7	1.355	3,3
25 bis unter 50 Jahren	18.722	79,1	8.031	78,4	5.329	77,3	32.082	78,6
<i>darunter: 25 bis unter 40</i>	10.130	54,1	4.695	58,5	3.055	57,3	17.880	55,7
<i>40 bis unter 50</i>	8.592	45,9	3.336	41,5	2.274	42,7	14.202	44,3
50 Jahre und älter	4.193	17,7	1.872	18,2	1.311	19,0	7.376	18,1
Berufsrückkehrerinnen	240	1,0	83	0,8	69	1,0	392	1,0
Alleinerziehend	813	3,4	300	2,9	225	3,3	1.338	3,3
Gesundheitliche Einschränkung	4.081	17,2	1.120	10,9	628	9,1	5.829	14,3
Migrationshintergrund								
Deutsche ohne Migrationserfahrung	841	3,6	589	5,7	432	6,3	1.862	4,6
Spätaussiedler	1.808	7,6	746	7,3	471	6,8	3.025	7,4
Frühere Spätaussiedler	114	0,5	33	0,3	16	0,2	163	0,4
Ehemalige Ausländer	1.662	7,0	1.116	10,9	906	13,1	3.684	9,0
EU-Ausland (14 Länder)	2.574	10,9	1.348	13,2	794	11,5	4.716	11,5
<i>darunter: Italien</i>	1.169	45,4	540	40,1	340	42,8	2.049	43,4
<i>Griechenland</i>	801	31,1	400	29,7	221	27,8	1.422	30,2
Nicht-EU-Ausland	16.620	70,2	6.378	62,2	4.259	61,8	27.257	66,8
<i>darunter: Türkei</i>	7.897	47,5	2.855	44,8	1.876	44,0	12.628	46,3
<i>Russische Föderation</i>	1.058	6,4	311	4,9	211	5,0	1.580	5,8
<i>Irak</i>	919	5,5	222	3,5	159	3,7	1.300	4,8
<i>Ehemaliges Jugoslawien</i>	737	4,4	324	5,1	167	3,9	1.228	4,5
Ohne Angabe/staatenlos	50	0,2	39	0,4	17	0,3	106	0,3
Schulbildung								
Ohne Hauptschulabschluss	12.102	51,1	5.184	50,6	3.224	46,8	20.510	50,3
Mit Hauptschulabschluss	8.368	35,4	3.590	35,0	2.329	33,8	14.287	35,0
Mittlere Reife	1.858	7,9	908	8,9	765	11,1	3.531	8,6
Fachhochschulreife/Abitur	1.331	5,6	549	5,3	457	6,6	2.337	5,7
ohne Angabe	10	-	18	0,2	120	1,7	148	0,4
(Letzte abgeschlossene) Berufsausbildung (2004-2005)								
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	20.735	87,6	8.988	87,7	k.A.	k.A.	29.723	87,6
mit abgeschlossener Berufsausbildung	2.861	12,1	1.154	11,3	k.A.	k.A.	4.015	11,9
<i>darunter: betriebliche Ausbildung</i>	1.539	53,8	644	55,8	k.A.	k.A.	2.183	54,4
<i>Fachhochschule/Universität</i>	618	21,6	231	20,0	k.A.	k.A.	849	21,2
ohne Angabe	73	0,3	107	1,0	k.A.	k.A.	180	0,5
Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme								
unter einem Jahr arbeitslos	13.846	58,5	9.832	95,9	6.666	96,7	30.344	74,4
über ein Jahr arbeitslos	9.823	41,5	417	4,1	229	3,3	10.469	25,6
Leistung vor Maßnahmeintritt								
Arbeitslosengeld	5.512	23,3	10.248	100	6.121	88,8	21.881	53,6
Arbeitslosenhilfe	18.157	76,7	-	-	-	-	18.157	44,5
ohne Angabe	-	-	1	-	774	11,2	775	1,9

* Für 2006 steht das Merkmal „Berufsabschluss“ nicht zur Verfügung. Da für das Jahr 2006 nur Dateneingänge bis zum 14. März 2007 einbezogen werden konnten, ist auch für dieses Jahr mit einer Anzahl von noch nicht erfassten „Nachläufern“ zu rechnen.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 14.03.2007).

Neben Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit konnten zudem Personen mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit identifiziert werden: Etwa jeder fünfte Maßnahmeteilnehmer besitzt einen deutschen Pass. Darunter sind die ehemaligen Ausländer die größte Personengruppe unter den geförderten Deutschen, an zweiter Stelle stehen die Aussiedler (frühere und spätere). Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung (z. B. zweite oder dritte Migrantengeneration) stellen insgesamt eine Minderheit dar (4,6 %). Aber etwa jeder zehnte Teilnehmer besitzt bei Maßnahmeeintritt einen deutschen Pass und besaß früher eine ausländische Staatsangehörigkeit. Darunter sind Personen mit ehemaliger türkischer Staatsangehörigkeit (hier nicht gesondert ausgewiesen) am häufigsten vertreten. Die Differenzierung nach früheren und jetzigen Spätaussiedlern zeigt, dass die Arbeitsagenturen vor allem Personen gefördert haben, die in den Datenbanken der BA als aktuelle Spätaussiedler ausgewiesen waren.

Bei der Analyse der Förderzahlen von 2004 bis 2006 kann eine geänderte Förderpraxis in den Arbeitsagenturen festgestellt werden: Denn der Anteil von ehemaligen Ausländern und Deutschen ohne Migrationserfahrung an der Gesamtförderzahl erhöhte sich, während bei Migranten aus Nicht-EU-Staaten ein Rückgang von 70 % auf rund 62 % Anteil beobachtet werden konnte. Dies kann auf unterschiedliche Gründe zurückgeführt werden: Denn ab 2005 können nur noch Arbeitslosengeld-I-Bezieher an den Sprachkursen teilnehmen. Langzeitarbeitslose befinden sich daher eher im SGB-II-Bereich. Nachdem sich im SGB-II-Bereich tendenziell mehr Ausländer mit einer längeren Arbeitslosendauer befinden (Deeke 2006), kann angenommen werden, dass darunter vor allem Personen aus den Drittstaaten vertreten sind. Zum anderen könnten die Arbeitsagenturen ihre Förderstrategie deshalb geändert haben, da als förderbarer Personenkreis erstmals alle Personengruppen mit Migrationshintergrund unterstützt werden können, darunter Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit.¹⁹ Es kann angenommen werden, dass Personen mit einem deutschen Pass über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, um sowohl an dem berufsbezogenen Sprachkurs teilzunehmen als auch am Ende entsprechende Fortschritte zu erreichen.

Geschlecht

Nachdem sich der neue Förderansatz an Bezieher von Arbeitslosengeld I - bis Ende 2004 auch an Arbeitslosenhilfebezieher - richtet, ist von einer vorhergehenden Mindest-Beschäftigungsdauer auszugehen. Die Erwerbsneigung ist bei Migrantinnen im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund generell niedriger und damit verbunden auch ihr Anteil unter den arbeitslosen Migranten (Kalter 2005, Granato 2003). So überrascht es nicht, dass mit einem Anteil von zwei Dritteln an allen Maßnahmeteilnehmern Männer überwiegen und dementsprechend Frauen nur ein Drittel

¹⁹ Bei den früheren BA-Sprachkursen nach dem SGB III (bis 2003) hingegen konnten nur Spätaussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge gefördert werden.

aller Teilnehmer darstellen (vgl. Tabelle 2).²⁰ Von 2004 (28,1 %) auf 2006 (34,6 %) kann ein leichter Anstieg des Frauenanteils festgestellt werden.

Alter

Die Mehrheit der Maßnahmeteilnehmer ist zwischen 25 und 50 Jahre (79 %) und nur eine Minderheit (3,3 %) unter 25 Jahre alt. Ungefähr jeder fünfte Teilnehmer ist 50 oder älter. Der niedrige Anteil an jungen Erwachsenen dürfte sehr wahrscheinlich darauf zurückzuführen sein, dass diese Migrantengeneration (z. B. dritte Migrantengeneration oder Kinder von Spätaussiedlern) bereits eine schulische und/oder berufliche Ausbildung in Deutschland (teilweise) absolviert haben und über ein ausreichendes Niveau an Deutschkenntnissen verfügen. Allerdings ist der Anteil der 25- bis unter 40-Jährigen, die rund 40 % aller Maßnahmeteilnehmer darstellen, relativ hoch, obwohl zumindest ein Teil dieser Personen ihre überwiegende Erwerbsbiographie in Deutschland verbracht hat. Bei den älteren Arbeitslosen kann davon ausgegangen werden, dass es sich überwiegend um Personen der ersten Migrantengeneration handelt, die im Rahmen der Gastarbeitereinwanderung nach Deutschland kamen und über geringere Deutschkenntnisse verfügen. Aufgrund der generell abnehmenden Arbeitsmarktchancen mit steigendem Alter dürfte sich die tendenziell ungünstige Altersstruktur bei den Teilnehmern der berufsbezogenen Sprachkurse insgesamt negativ auf die Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auswirken.

Personengruppen mit ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Berufsrückkehrerinnen sind bei den berufsbezogenen Sprachkursen nur eine Minderheit unter den Teilnehmern (3 %) ebenso wie Alleinerziehende (1 %). Es ist anzunehmen, dass sich unter den Berufsrückkehrerinnen und Alleinerziehenden vor allem Frauen befinden. Zu diesem Gesichtspunkt und auf weitere geschlechtsspezifische Auswertungen wird im nachfolgenden Abschnitt genauer eingegangen.

Besonders große Hürden auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden haben Arbeitslose mit einer gesundheitlichen Einschränkung: Dies trifft etwa bei jedem achten Teilnehmer der berufsbezogenen ESF-BA-Sprachkurse zu. Die relative starke Abnahme des Anteils von Personen mit gesundheitlicher Einschränkung von 17,2 % (2004) auf 10,9 % (2005) kann mit der Einschränkung des förderbaren Personenkreises auf Arbeitslosengeld I-Bezieher erklärt werden. Denn 2004 waren unter Teilnehmern mit einer gesundheitlichen Einschränkung überwiegend Personen mit einem Arbeitslosenhilfebezug (83,3 %).

Bildung

Besonders auffällig bei den geförderten Arbeitslosen ist deren Qualifikationsniveau. In den ersten beiden Förderjahren hatten fast neunzig Prozent keine abgeschlossene

²⁰ Genau umgekehrt verhält es sich bei den allgemeinbildenden Integrationskursen des BAMF, in denen zu zwei Drittel Frauen und nur zu einem Drittel Männer gefördert werden (BAMF 2007).

ne Berufsausbildung.²¹ Zu den Maßnahmeteilnehmern ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung dürften auch Arbeitslose gezählt werden, die über einen ausländischen Berufsabschluss verfügen, der bis zum Stichtag noch nicht anerkannt wurde.²² Das System der Anerkennungsverfahren von ausländischen Bildungsabschlüssen (Zeugnisse, Diplome, Berufsausbildung) ist aufgrund der zum Teil großen Unterschiede zwischen den Bildungssystemen verschiedener Staaten sehr komplex und je nach Berufsfeld (reglementiert/nicht reglementiert) und Rechtsstatus der Antragsteller anders geregelt (Englmann/Müller 2007). Nur Spätaussiedler haben einen Rechtsanspruch auf Anerkennung und Gleichstellung von Berufsabschlüssen.²³ Unter den Personen mit einem beruflichen Abschluss hat die Mehrheit eine betriebliche Ausbildung und nur eine Minderheit verfügt über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.

Ebenso auffällig ist das niedrige bzw. fehlende schulische Qualifikationsniveau der Maßnahmeteilnehmer. Rund die Hälfte der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund hat keinen (oder einen nicht anerkannten) Hauptschulabschluss. Nur etwa ein Drittel verfügt über einen Hauptschulabschluss. Einen mittleren Schulabschluss weisen nur noch ca. 9 % der geförderten Personen auf und nur knapp 6 % schließen ihre schulische Laufbahn mit einer Fachhochschulreife bzw. Abitur ab. Der leicht gestiegene Anteil von Personen mit einem mittleren bzw. höheren schulischen Abschluss kann (bei allerdings insgesamt stark rückläufigen Fallzahlen) vermutlich auf die Einschränkung des förderbaren Personenkreises auf Arbeitslosengeldbezieher zurückzuführen sein, die tendenziell besser ausgebildet sind als frühere Arbeitslosenhilfebezieher.

Erwerbsbiografie

Aufgrund der leistungsrechtlichen Konditionierung unterscheidet sich der ab 2005 einbezogene Personenkreis von den Teilnehmern an den berufsbezogenen Sprachkursen im Jahr 2004. Die Unterscheidung nach Leistungsart zeigt, dass im ersten Förderjahr überwiegend (76,7 %) Arbeitslosenhilfebezieher gefördert wurden und weniger Arbeitslosengeldbezieher. Durch den hohen Anteil an Arbeitslosenhilfebezieher ist ein relativ hoher Anteil von Langzeitarbeitslosen zu erwarten. Und tatsächlich waren ungefähr 40 Prozent der Maßnahmeteilnehmer 2004 bereits ein Jahr und länger arbeitslos, die überwiegende Mehrheit dagegen weniger als ein Jahr. Ab 2005 wurden dann mit den geänderten Förderrichtlinien nur noch Arbeitslosen-

²¹ Ab Juli 2005 hat VerBIS das operative Verfahren coArb der BA zur Erfassung der Personendaten in der Bewerberangebotsdatei schrittweise ersetzt. Das Merkmal „Berufsabschluss“ steht mit VerBIS seit Frühjahr 2006 nicht mehr zur Verfügung (Szameitat/Scioch 2007).

²² In den Prozessdaten der BA liegen keine Informationen zum Status des Berufsabschlusses (anerkannt/nicht anerkannt) oder Herkunftsland (Bildungsinländer bzw. -ausländer) vor.

²³ Einen detaillierten Überblick über die Anerkennung von Bildungsabschlüssen weist eine Studie in einem Projekt der Entwicklungspartnerschaft Migranet des ESF-geförderten IQ-Netzwerkes aus (Englmann/Müller 2007).

geld-I-Bezieher gefördert. Davon sind rund drei Viertel Kurzarbeitslose, d. h. Personen mit einer Arbeitslosigkeit von bis zu 6 Monaten.

3.4 Geschlechtsspezifische Analyse der Eintritte

Nachfolgend werden die Analysen zu den Eintritten 2004 – 2006 bei den berufsbezogenen Maßnahmen getrennt nach Geschlecht vorgestellt. Die Tabellen nach Geschlecht und den einzelnen Förderjahren werden gesondert im Anhang ausgewiesen (vgl. Anhang 1, Anhang 2, Anhang 3). Ein erster Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass Frauen im Vergleich zu den geförderten Männer deutlich älter sind (Tabelle 3): Während rund 23 % aller Frauen 50 Jahre oder älter sind, trifft dies nur bei ca. 16 % der Männer zu. Wie zu erwarten war, befinden sich unter den Maßnahmeteilnehmern bei den Berufsrückkehrerinnen und bei den Alleinerziehenden fast ausschließlich Frauen. Ebenso sind unter den geförderten Frauen relativ betrachtet etwas mehr Personen mit einer gesundheitlichen Einschränkung vertreten als bei der Vergleichsgruppe der Männer. Die geförderten Frauen sind also durch ungünstige individuelle Merkmale für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gekennzeichnet.

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen unterscheidet sich weder in der beruflichen noch in schulischen Qualifikation von den Teilnehmern: Denn bei beiden Geschlechtern besitzt rund die Hälfte keinen Hauptschulabschluss und fast 90 % keine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Allerdings gibt es bei den Personen mit einem Abschluss geschlechtsspezifische Unterschiede. Denn im Vergleich zu den Männern verfügen relativ betrachtet etwas mehr Frauen über einen Mittleren Reife-Abschluss oder eine Fachhochschulreife bzw. Abitur. Und unter den Maßnahmeteilnehmern mit einem Berufsabschluss haben relativ betrachtet mehr Frauen als Männer einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss und weniger eine betriebliche Ausbildung durchlaufen.

Getrennt nach erwerbsbiografischen Merkmalen (Dauer Arbeitslosigkeit und Leistung vor Maßnahmeeintritt) kann festgestellt werden, dass die geförderten Frauen anteilmäßig weniger im Arbeitslosenhilfebezug und eher im Arbeitslosengeldbezug waren als Männer.

Die geschlechtsspezifische Auswertung nach dem Migrationshintergrund ergibt nur marginale Unterschiede: Denn anteilmäßig haben etwa genauso viele Frauen wie Männer die deutsche Staatsangehörigkeit. Unter den Frauen sind etwas mehr ehemalige Ausländer und Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung vertreten während bei den Männern mehr Spätaussiedler sind. Und während sich relativ betrachtet mehr Männer bei den geförderten Personen mit türkischem oder italienischem Pass befinden, sind bei den Frauen anteilmäßig deutlich mehr Personen mit einer griechischen Staatsangehörigkeit. Der größte Unterschied zeigt sich bei Teilnehmern mit einer irakischen Staatsangehörigkeit, bei denen es sich fast ausschließlich um Männer handelt. Dies kann vermutlich darauf zurückgeführt werden, dass es sich bei Personen aus dem Irak überwiegend um politische Flüchtlinge handelt und diese tendenziell eher Männer sind.

Tabelle 3
Eintritte in ESF-BA-Sprachkurse nach Personen- und erwerbsbiografischen Merkmalen (2004 – 2006) im Bundesgebiet nach Geschlecht*

	männlich		weiblich		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	28.455	69,7	12.358	30,3	40.813	100
Alter						
Unter 25 Jahren	999	3,5	356	2,9	1.355	3,3
25 bis unter 50 Jahren	22.857	80,3	9.225	74,6	32.082	78,6
<i>darunter: 25 bis unter 40</i>	13.458	58,9	4.422	47,9	17.880	55,7
<i>40 bis unter 50</i>	9.399	41,1	4.803	52,1	14.202	44,3
50 Jahre und älter	4.599	16,2	2.777	22,5	7.376	18,1
Berufsrückkehrerinnen	8	-	384	3,1	392	1,0
Alleinerziehend	173	0,6	1.165	9,4	1.338	3,3
Gesundheitliche Einschränkung	3.820	13,4	2.009	16,3	5.829	14,3
Migrationshintergrund						
Deutsche ohne Migrationserfahrung	1.227	4,3	635	5,1	1.862	4,6
Spätaussiedler	2.280	8,0	745	6,0	3.025	7,4
Frühere Spätaussiedler	98	0,3	65	0,5	163	0,4
Ehemalige Ausländer	2.446	8,6	1.238	10,0	3.684	9,0
EU-Ausland (14 Länder)	3.323	11,7	1.393	11,3	4.716	11,5
<i>darunter: Italien</i>	1.530	46,0	519	37,3	2.049	43,4
<i>Griechenland</i>	921	27,7	501	36,0	1.422	30,2
Nicht-EU-Ausland	19.006	66,8	8.251	66,8	27.257	66,8
<i>darunter: Türkei</i>	9.066	47,7	3.562	43,2	12.628	46,3
<i>Russische Föderation</i>	1.108	5,8	472	5,7	1.580	5,8
<i>Irak</i>	1.218	6,4	82	1,0	1.300	4,8
<i>Ehemaliges Jugoslawien</i>	845	4,4	383	4,6	1.228	4,5
Ohne Angabe/staatenlos	75	0,3	31	0,3	106	0,3
Schulabschluss						
Ohne Hauptschulabschluss	14.249	50,1	6.261	50,6	20.510	50,3
Mit Hauptschulabschluss	10.397	36,5	3.890	31,5	14.287	35,0
Mittlere Reife	2.263	8,0	1.268	10,3	3.531	8,6
Fachhochschulreife/Abitur	1.460	5,1	877	7,1	2.337	5,7
ohne Angabe	86	0,3	62	0,5	148	0,4
(Letzte abgeschlossene) Berufsausbildung (2004-2005)						
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	20.993	87,7	8.730	87,5	29.723	87,6
mit abgeschlossener Berufsausbildung	2.837	11,8	1.178	11,8	4.015	11,9
<i>darunter: betriebliche Ausbildung</i>	1.611	56,8	572	48,5	2.183	54,4
<i>Fachhochschule/Universität</i>	557	19,6	292	24,8	849	21,2
ohne Angabe	114	0,5	66	0,7	180	0,5
Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme						
unter einem Jahr arbeitslos	21.133	74,3	9.211	74,5	30.344	74,4
über ein Jahr arbeitslos	7.322	25,7	3.147	25,5	10.469	25,6
Leistung vor Maßnahmeeintritt						
Arbeitslosengeld	14.867	52,2	7.014	56,8	21.881	53,6
Arbeitslosenhilfe	13.109	46,1	5.048	40,8	18.157	44,5
ohne Angabe	479	1,7	296	2,4	775	1,9

* Für 2006 steht das Merkmal „Berufsabschluss“ nicht zur Verfügung, daher können nur Angaben von 2004 bis 2005 angegeben werden. Da für das Jahr 2006 nur Dateneingänge bis zum 14. März 2007 einbezogen werden konnten, ist auch für dieses Jahr mit einer Anzahl von noch nicht erfassten „Nachläufern“ zu rechnen.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 14.03.2007).

3.5 Merkmale von Teilnehmern nach Maßnahmeart

Wie bereits in Abschnitt 2.2. dargelegt, wurden die berufsbezogenen Sprachkurse von den Arbeitsagenturen überwiegend als Vollzeitmaßnahmen organisiert. Inwiefern sich die Teilnehmer der Teilzeitmaßnahmen von denen der Vollzeitmaßnahmen unterscheiden, wird nachfolgend untersucht. Für die regionale Heterogenität wurden statt der Bundesländer die Strategietypen nach Blien/Hirschenauer (2005) verwendet, die ebenfalls in den multivariaten Analysen (Abschnitt 4.3.) berücksichtigt wurden. Demnach werden fünf Strategietypen unterschieden:

- I (Bezirke in der Regel in Ostdeutschland mit dominierendem Arbeitsplatzdefizit)
- II (Großstädtisch geprägte Bezirke vorwiegend in Westdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit)
- III (Bezirke in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit)
- IV (Zentren in Westdeutschland mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik)
- V (Bezirke in Westdeutschland mit guter Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik)

Tabelle 4
Eintritte in ESF-BA-Sprachkurse nach Maßnahmeart 2004-2006 im Bundesgebiet

	Teilzeit		Vollzeit		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	1.566	3,8	39.247	96,2	40.813	100
Regionaler Arbeitsmarkt (Strategietypen)						
I	-		317	0,8	317	0,8
II	225	14,4	11.079	28,2	11.304	27,7
III	324	20,7	13.192	33,6	13.516	33,1
IV	304	19,4	5.841	14,9	6.145	15,0
V	712	45,5	8.794	22,4	9.506	23,3
ohne Angabe	1	-	24	0,1	25	0,1
Geschlecht						
männlich	712	45,5	27.743	70,7	28.455	69,7
weiblich	854	54,5	11.504	29,3	12.358	30,3
Alter						
Unter 25 Jahren	53	3,4	1.302	3,3	1.355	3,3
25 bis unter 50 Jahren	1.220	77,9	30.862	78,6	32.082	78,6
50 Jahre und älter	293	18,7	7.083	18,1	7.376	18,1
alleinerziehend	66	4,2	1.272	3,2	1.338	3,3
Berufsrückkehrerinnen	33	2,1	359	0,9	392	1,0
Gesundheitliche Einschränkung	187	11,9	5.642	14,4	5.952	14,3
Anzahl der Kinder						
keine Kinder	724	46,2	19.018	48,4	19.742	48,4
ein Kind	328	21,0	7.917	20,2	8.245	20,2
zwei Kinder	316	20,2	7.285	18,6	7.601	18,6
drei und mehr Kinder	198	12,6	5.027	12,8	5.225	12,8
Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme						
Bis 6 Monate	1.322	84,4	24.226	61,7	25.548	62,6
6 Monate bis unter einem Jahr	155	9,9	4.641	11,8	4.796	11,8
ein Jahr und länger arbeitslos	89	5,7	10.380	26,5	10.469	25,6

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 14.03.2007)

Ein überraschender Befund ist vor allem, dass etwa mehr als die Hälfte der Teilnehmer der Sprachkurse in Teilzeit zwar Frauen sind (55 %), der Anteil der Männer allerdings relativ hoch ist (45 %) (Tabelle 4). Es wäre ein deutlicherer Unterschied zwischen den Geschlechtern zu vermuten gewesen, da für Frauen aufgrund von höheren Kinderbetreuungszeiten und der teilweise fehlenden bzw. ungünstigen öffentlichen Betreuungsinfrastruktur eine Teilzeitmaßnahme leichter umzusetzen wäre. Die Auswertung zeigt allerdings, dass fast die Hälfte aller Teilnehmer überhaupt keine Kinder hat und sich deren Anteil auch nicht bei Personen in Teilzeitmaßnahmen verändert.

Ebenso wenig sind arbeitslose Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen oder Personen mit einer gesundheitlichen Einschränkung bestimmte Zielgruppen der Teilzeitmaßnahmen. Bei den anderen berücksichtigten Merkmalen wie regionale Heterogenität oder dem Alter der Teilnehmer werden keine besonderen Unterschiede nach Maßnahmeart festgestellt. Aber es kann festgestellt werden, dass unter den Teilzeiteilnehmern (85 %) relativ mehr Kurzarbeitslose mit einer Arbeitslosigkeit von unter sechs Monaten sind als in den Vollzeitmaßnahmen (62 %). Das Angebot einer Teilzeitmaßnahme setzt sehr wahrscheinlich deshalb bei Personen mit einer relativ kurzen Arbeitslosenzeitdauer an, da bis zum Ende der Maßnahme die notwendige Kofinanzierung über das Arbeitslosengeld I gewährleistet werden muss und die Maßnahme in Teilzeit entsprechend bis zu sechs Monate dauern kann.

4 Ergebnisse der Verbleibsanalysen

4.1 Verbleib nach Maßnahmeende

Das niedrige schulische und insbesondere berufliche Qualifikationsniveau der Maßnahmeteilnehmer deutet darauf hin, dass die Arbeitsagenturen solche Arbeitslose mit Migrationshintergrund in die berufsbezogene Sprachförderung einbezogen haben, die generell als Geringqualifizierte Probleme beim Übergang in eine Beschäftigung haben. Trotz der fehlenden formalen Bildungsabschlüsse verfügen die Arbeitslosen jedoch aufgrund der vorhergehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über eine Berufserfahrung. In den vorhergehenden deskriptiven Befunden wurden allerdings weitere individuelle Merkmale der Teilnehmer wie höheres Alter und gesundheitliche Einschränkung festgestellt, die sich eher nachteilig auf das Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit auswirken. Insbesondere die Verbindung von geringer Qualifikation mit unzureichenden Deutschkenntnissen würde für geringe Eingliederungsraten sprechen. Die Begleitforschung hat daher die verschiedenen Möglichkeiten des Verbleibs nach Ende der Maßnahme untersucht und erste Ergebnisse vorgelegt (Deeke 2006, Deeke 2007). Diese werden hier aktualisiert und um einen 12-Monats-Verbleib ausgeweitet. Auf der Basis des Data Warehouse (DWH) der BA werden hier fünf Zielzustände unterschieden (Scioch/Szameitat 2007):

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: gefördert (einschließlich geförderter Existenzgründung) und ungefördert
- arbeitslos

- arbeitsuchend
- andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung
- Sonstiges

Ein sozialversicherungspflichtiges ungeförderes Beschäftigungsverhältnis kann nur gezählt werden, wenn die Personen eine gültige Sozialversicherungsnummer zum Stichtag haben. Unter einer geförderten Beschäftigung (inklusive geförderter Existenzgründung) werden Personen verstanden, die an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme bzw. Strukturanpassungsmaßnahme teilgenommen haben oder die einen Lohnkostenzuschuss, einen Existenzgründungszuschuss, Überbrückungsgeld oder einen Gründungszuschuss²⁴ bezogen haben. Teilnehmer in einer anderen Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung sind Personen, die nicht zur Kategorie „sozialversicherungspflichtig gefördert und geförderter Existenzgründung“ zählen²⁵ wie z. B. Personen in einer beruflichen Weiterbildung, einer anderen ESF-Maßnahme oder einer freien Förderung. Zu „Sonstiges“ zählen die Personen, die weder arbeitslos noch arbeitsuchend sind und für die kein Nachweis für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder geförderte Beschäftigung (einschließlich Existenzgründung) gefunden werden kann. Diese Personen können ohne Förderung selbstständig geworden sein oder sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben (Stille Reserve) und werden deshalb nicht mehr in einer Arbeitsagentur registriert.

Für die Jahre 2004 und 2005 wurde der Verbleib nach einem, sechs und zwölf Monaten nach Maßnahmeaustritt (Austrittsdatum plus 30 Tage, plus 182 Tage und 365 Tage) ermittelt. Für die Teilnehmer aus 2006 kann aufgrund von Datenrestriktionen am aktuellen Rand der Verbleib nur für den ersten und sechsten Monat nach Maßnahmeende gezogen werden.²⁶ In den Tabellen werden die Verbleibs- bzw. Austrittsinformationen zu den jeweiligen Eintritten eines Jahres gezogen, unabhängig davon, ob der Austritt im selben Jahr oder später erfolgte.

Die Ergebnisse zum Verbleib der Teilnehmer des Jahres 2004 in Westdeutschland bestätigen die erwarteten geringen Anteile in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Am Ende des sechsten Monats waren nur 15 % aller Teilnehmer in einer sozialversicherungspflichtigen ungefördereten Beschäftigung (SVB) und nur eine sehr geringe Teilnehmeranzahl in einer geförderten Beschäftigung (Tabelle 5). Nach weiteren sechs Monaten sind nur lediglich insgesamt 17 % in einer SVB. Der Verbleib in Arbeitslosigkeit traf nach einem Monat bei ungefähr zwei Dritteln der Teilnehmer zu. Sechs bzw. zwölf Monaten nach Maßnahmeaustritt ist ungefähr die Hälfte der Sprachkursteilnehmer arbeitslos. Dies dürfte vermutlich auf den relativ

²⁴ Im August 2006 löste der Gründungszuschuss den bisherigen Existenzgründungszuschuss und das Überbrückungsgeld ab.

²⁵ Die Teilnahmen können parallel zum Meldestatus „arbeitsuchend“ auftreten.

²⁶ Die Austritte wurden bis einschließlich März 2007 berücksichtigt. Aufgrund einer zusätzlichen Datenbereitstellung aus dem DWH der BA liegen hierzu Verbleibsinformationen bis Ende September 2007 vor.

hohen Anteil an vorherigen Langzeitarbeitslosen unter den Teilnehmern zurückzuführen sein, da 2004 noch Arbeitslosenhilfebezieher unterstützt werden konnten.

Tabelle 5
Verbleib der Teilnehmer von 2004 ein, sechs und zwölf Monate nach Maßnahmeaustritt (Stichtag) in Westdeutschland (Ziel 3)

	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	23.669	100	23.669	100	23.669	100
Austritte: vorzeitig	799	3,4	799	3,4	799	3,4
darunter wg. <i>Arbeitsaufnahme</i>	180	22,5	180	22,5	180	22,5
Verbleib	nach 1 Monat		nach 6 Monaten		nach 12 Monaten	
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt u. geförderte Existenzgründung (Exi)	1.802	7,6	3.579	15,1	4.032	17,0
darunter: <i>ohne Försnr.</i>	1.708	7,2	3.520	14,9	4.032	17,0
<i>mit Förderung (inkl. Exi)</i>	94	0,4	59	0,2	k.A.	k.A.
Arbeitslos gemeldet	14.963	63,2	12.912	54,6	11.650	49,2
darunter: <i>ohne Versnr.</i>	64	0,3	50	0,2	34	0,1
Arbeitsuchend	6.002	25,4	5.171	21,9	3.530	14,9
darunter: <i>ohne Versnr.</i>	22	0,1	22	0,1	24	0,1
Sonstiges	902	3,8	2.007	8,5	4.457	18,8
darunter: <i>ohne Versnr.</i>	19	0,1	31	0,1	45	0,2
Andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung	399	1,7	66	0,3	k.A.	k.A.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 30.09.2007)

Die niedrige Eingliederungsquote im Vergleich zu Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung²⁷, ist nicht auf einen höheren Anteil beim Eintritt in eine andere Maßnahme aktiver Arbeitsförderung zurückzuführen, denn dessen Niveau fällt nach einem (1,7 %) bzw. sechs Monaten (0,3 %) später relativ gering aus. Es wäre ein höherer Anteil an Maßnahmeteilnehmern in eine anschließende Maßnahme anzunehmen gewesen, weil die Sprachkursmaßnahme zum Beispiel als Vorbereitung für eine anschließende Weiterbildungsmaßnahme hätte dienen können, die ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen voraussetzt.

Für den Verbleib der Teilnehmer des Jahres 2005 könnte ein besseres Ergebnis erwartet werden, weil es sich aufgrund der Änderung in den Fördervoraussetzungen überwiegend um zuvor Kurzarbeitslose handelt. Aber auch hier bestätigt die Verbleibsanalyse den möglicherweise geringen Nutzen der berufsbezogenen Sprachkurse, obwohl ein Anstieg der Eingliederungsquote in SVP von 15 % (2004) nach sechs Monaten auf ungefähr 27 % (2005) festgestellt werden kann. Trotzdem waren noch ungefähr zwei Drittel der Teilnehmer mit einer überwiegenden vorherigen Kurzarbeitslosigkeit einen Monat nach Maßnahmeaustritt arbeitslos und mehr als die Hälfte noch nach sechs Monaten (Tabelle 6).

²⁷ Befunde der BA-Statistik zur Eingliederungsbilanz 2005 und noch nicht veröffentlichte Ergebnisse zur Eingliederungsbilanz 2006 über den Verbleib nach Austritt aus einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis des SGB III (Austritte Juli 2004 bis Juni 2005 bzw. Mai 2005 bis Juni 2006) weisen deutlich höhere Eingliederungsquoten für Personen mit Migrationshintergrund auf (Deeke 2007).

Eine wesentliche Abnahme des Anteils der Arbeitslosen auf nur noch etwa ein Drittel kann erst nach zwölf Monaten festgestellt werden. Dies kann nur zum Teil mit der gleichzeitigen Zunahme des Anteils an sozialversicherungspflichtiger ungeförderter Beschäftigung auf 35 % nach zwölf Monaten erklärt werden, der auf den beginnenden Konjunkturaufschwung Ende 2006/Anfang 2007 zurückgeführt werden kann (Bach et al. 2007). Besonders un- und angelernte Arbeitslose konnten von der verbesserten Konjunkturlage profitieren (Kettner/Spitznagel 2008), was nach Befunden aus den regionalen Fallstudien für die Mehrheit der hier geförderten Personen mit Migrationshintergrund zutrifft (Schweigard 2007). Der Rückgang des Verbleibs in Arbeitslosigkeit kann zum anderen mit dem gleichzeitigen Anstieg des Anteils von Personen in dem Zielzustand „Sonstiges“ erklärt werden. Dies könnte bedeuten, dass die arbeitslosen Migranten eher in die Selbständigkeit gehen oder sich vollständig vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Genauso selten wie 2004 sind die Teilnehmer aus dem Jahr 2005 nach ein bzw. sechs Monaten nach Maßnahmeaustritt in einer anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahme.

Tabelle 6
Verbleib der Teilnehmer von 2005 ein, sechs und zwölf Monate nach Maßnahmeaustritt (Stichtag) im Bundesgebiet

	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	10.249	100	10.249	100	10.249	100
Austritte: vorzeitig	437	4,3	437	4,3	437	4,3
darunter wg. <i>Arbeitsaufnahme</i>	153	35,0	153	35,0	153	35,0
Verbleib	nach 1 Monat		nach 6 Monaten		nach 12 Monaten	
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt u. geförderte Existenzgründung (Exi)	1.481	14,5	2.731	26,7	3.590	35,0
darunter: <i>ohne Förderung</i>	1.423	13,9	2.715	26,5	3.590	35,0
mit <i>Förderung (inkl. Exi)</i>	58	0,6	16	0,2	k.A.	k.A.
Arbeitslos gemeldet	7.041	68,7	5.242	51,2	3.698	36,1
darunter: <i>ohne Versnr.</i>	32	0,3	24	0,2	18	0,2
Arbeitsuchend	1.137	11,1	751	7,3	733	7,2
darunter: <i>ohne Versnr.</i>	6	0,1	5	0,1	3	-
Sonstiges	590	5,8	1.525	14,9	2.228	21,7
darunter: <i>ohne Versnr.</i>	20	0,2	29	0,3	37	0,4
Andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung	227	2,2	37	0,4	k. A.	k.A.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 30.09.2007)

Die Arbeitsmarktsituation verbesserte sich dann im Jahr 2007 durch den weiteren Anstieg von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dies kann den weiteren Anstieg der Eingliederungsquote in ungeförderter Beschäftigung für die Sprachkurs Teilnehmer aus dem Jahr 2006 erklären. Denn sechs Monate nach Maßnahmeende befindet sich knapp ein Drittel der Geförderten in einer ungeförderter Beschäftigung (Tabelle 7). Und nur noch 40 % der Maßnahmeteilnehmer verbleiben in der Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig kann beobachtet werden, dass der Anteil an Personen bei der Rubrik „Sonstiges“ sowohl nach einem als auch nach dem sechsten Monat weiter stetig ansteigt. Betrug deren Anteil 2004 nach sechs Monaten nur 9 %, so ist der Anteil 2006 auf 17 % gestiegen. Der Eintritt in eine andere Fördermaßnahme im An-

schluss an den berufsbezogenen Sprachkurs hat weiterhin eine sehr geringe Bedeutung.

Tabelle 7
Ermittelbarer Verbleib der Teilnehmer von 2006 ein und sechs Monate nach
Maßnahmeaustritt (Stichtag) im Bundesgebiet*

	absolut	%	absolut	%
Eintritte	6.895	100	6.895	100
Austritte: vorzeitig	579	8,4	579	8,4
<i>darunter: wg. Arbeitsaufnahme</i>	243	42,0	243	42,0
Verbleib	nach 1 Monat		nach 6 Monaten	
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt u. geförderte Existenzgründung (Exi)	1.219	17,7	2.282	33,1
<i>darunter: ohne Förderung</i>	1.181	17,1	2.257	32,7
<i>mit Förderung (inkl. Exi)</i>	38	0,6	25	0,4
Arbeitslos gemeldet	4.625	67,1	2.837	41,2
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	55	0,8	33	0,5
Arbeitsuchend	569	8,3	596	8,6
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	12	0,2	7	0,1
Sonstiges	482	7,0	1.180	17,1
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	21	0,3	48	0,7
Andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung	220	3,2	41	0,6

* Derzeit liegen ablaufbedingt noch keine Informationen zum 6-Monatsverbleib bzw. Eintritt in andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung für die Teilnehmer vor, die die Maßnahme ab Oktober 2006 in Teilzeit begonnen haben.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 30.09.2007).

Die geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung trägt in allen Förderjahren nur zu einem sehr geringen Anteil zu der Eingliederungsquote bei. Außerdem wurde bei den berufsbezogenen ESF-BA-Sprachkursen nur ein sehr geringer Anteil an Abbrüchen während der Maßnahme festgestellt. Dies kann vermutlich damit begründet werden, dass sich die Arbeitsagenturen bemühten, angesichts der Freiwilligkeit der Maßnahme vor allem motivierte Arbeitslose zu fördern. Der Anstieg der Abbruchquote von rund 3 % (2004) auf ungefähr 8 % (2006) kann vor allem mit einer Arbeitsaufnahme des Maßnahmeteilnehmers erklärt werden.

4.2 Geschlechtsspezifische Analyse des Verbleibs

Die Ergebnisse zum Verbleib nach Maßnahmeende werden nachfolgend unter einer geschlechtsspezifischen Sichtweise analog zur Analyse der individuellen Merkmale der Kursteilnehmer (Abschnitt 3.4.) vorgestellt. Bei der Betrachtung des Eintritts in eine sozialversicherungspflichtige ungeforderte Beschäftigung können Unterschiede im Verbleib zwischen den geförderten Frauen und Männern beobachtet werden. Denn Frauen weisen über den kompletten Untersuchungszeitraum eine niedrigere Eingliederungsquote auf. 2004 waren sechs Monate nach Maßnahmeaustritt rund 11 % in einer sozialversicherungspflichtigen ungeforderten Beschäftigung, Männer hingegen mit einer Quote von ca. 17 % (vgl. Anhang 4). Diese Differenz nimmt bei den nachfolgenden Förderjahren sogar weiter zu, obwohl ebenso bei den Frauen ein Anstieg der Beschäftigungschancen festgestellt werden kann. 2005 betrug die

Eingliederungsquote 21 % bei den Frauen, bei den Männern 29 % und 2006 sogar 26 % zu 37 % (vgl. Anhang 5, Anhang 6). Ein Blick auf den 12-Monats-Verbleib zeigt, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern sich vor allem für die Teilnehmer von 2005 vergrößert hat. Und bei den vorzeitigen Austritten während der Maßnahmedauer trifft für die Teilnehmer von 2006 zu, dass rund die Hälfte der Männer wegen einer Aufnahme einer Beschäftigung abgebrochen hat, während es bei den Frauen nur jede dritte war.

Dieses Ergebnis bedeutet aber nicht etwa, dass Frauen weniger vom konjunkturellen Aufschwung profitieren als die arbeitslosen Männer. Denn der Blick auf die beobachteten Zielzustände deutet auf einen anderen Erklärungsgrund hin: Die niedrigere Eingliederungsquote bei den Frauen geht nicht mit einem höheren Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitsuche einher, hierin gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Vielmehr dürfte dies auf den gestiegenen Anteil bei „Sonstiges“ zurückzuführen sein, der besonders beim 12-Monats-Verbleib weiter ansteigt. 2004 sind 24 % der Frauen zwölf Monate nach Maßnahmeaustritt bei „Sonstiges“ und Männer nur mit einem Anteil von 17 %, 2005 trifft das bei 29 % der Frauen zu, aber nur bei 18 % der Männer. Dies kann bedeuten, dass sich Frauen eher in die Stille Reserve zurückziehen und gar nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, während Männer eher die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit anstreben. Inwiefern diese Entscheidung bei den Migrantinnen bewusst und frei gewählt wird oder von dem oftmals noch traditionellen Familienbild, insbesondere bei Türken, beeinflusst wird, kann hier nicht gesagt werden. Im Rahmen der regionalen Fallstudien gab es von den Experten Hinweise darauf, dass einige Migrantinnen wegen Vorbehalten aus dem familiären Umfeld nicht an der Maßnahme teilgenommen haben. Ein weiterer Anhaltspunkt für die geringe Eingliederungsquote bei den Maßnahmeteilnehmerinnen könnte auf deren (hier nicht nachweisbare) schlechtere Deutschkenntnisse im Vergleich zu den Männern zurückgeführt werden, die zu ungünstigeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt führen (Frick/Wagner 2001, Venema/Grimm 2002). Dies könnte zudem darauf hinweisen, dass Frauen weniger an einer geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer anderen Maßnahme aktiver Arbeitsförderung teilnehmen als Männer. Hierbei könnten vermutlich vor allem die schlechten Deutschkenntnisse der Migrantinnen ein Hindernis gegen die Aufnahme einer geförderten Beschäftigung bzw. einer Weiterbildungsmaßnahme sein, bei denen ja ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen Fördervoraussetzung ist.

4.3 Multivariate Analyse des Verbleibs in ungeförderter Beschäftigung

Bisher beschränkte sich die Analyse auf die Beschreibung der individuellen Merkmale der Teilnehmer und deren Eingliederungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. des Verbleibsrisikos in Arbeitslosigkeit. Nachfolgend wird mit ausgewählten Variablen untersucht, welche davon den Verbleib in ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im x-ten Monat nach der Maßnahme erklären können. Diese Fragestellung wurde methodisch mit dem multivariaten Ana-

lyseverfahren der logistischen binären Regression²⁸ umgesetzt. In nachfolgendem Modell wird als zu erklärende (abhängige) Variable der Erwerbsstatus, hier eine ungeforderte Beschäftigung nach sechs bzw. zwölf Monaten, verwendet. Als unabhängige Variablen – also erklärende Variablen für den Erwerbsstatus sind folgende Merkmale in die Untersuchung eingegangen:

- *Geschlecht*: Männer/Frauen
- *Alter*: Es wurden drei Altersklassen verwendet: unter 25 Jahren, 25 und unter 50 Jahren, 50 Jahre und älter.
- *Gesundheitliche Einschränkung*: mit/ohne gesundheitliche Einschränkung
- *Migrationshintergrund*: Um den Migrationshintergrund möglichst differenziert abzubilden wurden fünf Untergruppen gebildet: Türken, Ausländer ohne Türken, Spätaussiedler, ehemalige Ausländer und Deutsche ohne Migrationserfahrung. Die Türken wurden deshalb als einzelne Personengruppe ausgewiesen, da sie die größte Personengruppe der berufsbezogenen Sprachkurse sind. Frühere und jetzige Spätaussiedler wurden zu einer Gruppe Spätaussiedler zusammengefasst.
- *Qualifikation*: Bei der schulischen Ausbildung wurden vier Ausprägungen verwendet: ohne Hauptschulabschluss, mit Hauptschulabschluss, Mittlere Reife, Fachhochschulreife/ Abitur. Der berufliche Bildungsabschluss (mit/ohne Abschluss) kann aufgrund der bereits angesprochenen Datenprobleme nur für die Jahre 2004 und 2005 ausgewiesen werden.
- *Erwerbsbiografie*: Als Indikatoren für die Ausprägung Erwerbsbiografie wurden der Leistungsbezug (Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe) und die Langzeitarbeitslosigkeit (ja/nein) in die Untersuchung einbezogen.
- *Regionale Heterogenität*: Strategietypen (II-V)

Die multivariate Analyse bleibt aufgrund der sehr niedrigen Fallzahlen in Ostdeutschland zudem auf westdeutsche Arbeitsagenturbezirke beschränkt. Zuerst werden die Ergebnisse zu Beschäftigungschancen für alle Teilnehmer der Jahre 2004 bis 2006 präsentiert. Anschließend werden die Ergebnisse für 2004 und 2005 gesondert ausgewiesen, um Aussagen über den möglichen Einfluss einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf Beschäftigung nach einem berufsbezogenen Sprachkurs treffen zu können.

²⁸ Das Ausgangsproblem der binären logistischen Regression ist die statistische Beurteilung des Zusammenhangs zwischen einer dichotomen abhängigen Variablen und mindestens einer unabhängigen Variablen. Es wird also festgestellt, wie stark und in welcher Richtung die Wahrscheinlichkeit durch die einbezogenen Merkmale für das Eintreten eines Ereignisses (hier ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) beeinflusst wird. Das Wahrscheinlichkeitsverhältnis wird mit den Odd Ratios ausgewiesen, Werte zwischen 0 und 1 verringern das Wahrscheinlichkeitsverhältnis, während Werte größer als 1 das Wahrscheinlichkeitsverhältnis erhöhen. Bei kategorialen Variablen (z. B. Ausbildung) wird dabei eine frei ausgewählte Ausprägung als Referenzgruppe (REF) bestimmt und die relative Wahrscheinlichkeit für das Eintreten des Ereignisses X bei den anderen Ausprägungen immer bezogen auf die REF gesetzt.

Es zeigt sich, dass Frauen unter Berücksichtigung der einbezogenen Variablen eine deutlich niedrigere Chance als Männer haben, in eine ungeförderte Beschäftigung zu münden (Tabelle 8). Dieser Befund stimmt mit den bereits vorgestellten Ergebnissen zum Verbleib überein.

Tabelle 8
Chancen einer ungeförderten Beschäftigung nach einem ESF-BA-Sprachkurs für Westdeutschland (2004-2006)

Logistische Regression		Odds Ratios [Exp (β)]
Unabhängige Variablen		nach 6 Monaten
Geschlecht	Männer	REF
	Frauen	0.655***
Gesundheitliche Einschränkung	ohne Einschränkung	REF
	mit Einschränkung	0.606***
Alter	unter 25	2.211***
	25 bis unter 50	1.720***
	50 und älter	REF
Migrationshintergrund	Türken	REF
	Deutsche ohne Migrationserfahrung	1.251***
	Spätaussiedler (inkl. Frühere Spätaussiedler)	1.167***
	Ehemalige Ausländer	1.102**
Schulbildung	Ausländer (ohne Türken)	1.109***
	ohne Schulabschluss	REF
	Hauptschulabschluss	1.125***
	Mittlere Reife	1.214***
Leistung vor Maßnahme	Fachhochschulreife/Abitur	0.861**
	Arbeitslosengeld	REF
Langzeitarbeitslosigkeit	Arbeitslosenhilfe	0.455***
	nein	REF
Strategietyp	ja	0.680***
	II	REF
	III	1.133***
	IV	1.424***
	V	1.428***
N		39.464
Pseudo R² (McFadden)		0.063

Signifikanz: *p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

Quelle: eigene Auswertung auf Grundlage der Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), (Datenstand: 30.09.2007)

Eine ähnlich geringe Beschäftigungschance haben auch Personen mit einer gesundheitlichen Einschränkung im Vergleich zu ihrer Referenzgruppe. Ebenso hat das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungschance: Je jünger der Maßnahmeteilnehmer, umso mehr steigt die Chance auf eine ungeförderte Beschäftigung im sechsten Monat. Arbeitslose mit Migrationshintergrund unter 25 Jahren haben eine rund 2,2-fach höhere Chance als über 50-Jährige, Personen zwischen 25 und 50 noch eine 1,7-fach höhere Chance. Dies bestätigt die These von ungünstigen Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitsloser auf dem Arbeitsmarkt.

Ungleiche Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Maßnahmebesuch treffen ebenfalls bei Arbeitslosen mit türkischer Staatsangehörigkeit zu: Denn alle anderen Personengruppen mit Migrationshintergrund haben eine höhere Beschäftigungschance im Vergleich zu den Türken. Die höchsten

Chancen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVP) im Vergleich zu den Türken haben die Deutschen ohne eigene Migrationserfahrung und die Spätaussiedler. Ehemalige Ausländer hingegen haben nur eine leicht höhere Beschäftigungschance. Türken stellen unter den ehemaligen Ausländern die größte Gruppe dar. Das bedeutet, dass trotz der Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit sich die Chance auf eine ungeforderte Beschäftigung nicht wesentlich erhöht²⁹. Das verhältnismäßig schlechte Abschneiden der Türken kann mit unterschiedlichen Ursachen begründet werden. Einerseits ist es denkbar, dass diese Migrantengruppe vielleicht eher in die Selbständigkeit bzw. bei Frauen in die Stille Reserve abwandert. Zum anderen könnten im Vergleich zu anderen Ausländergruppen schlechtere Deutschkenntnisse ein Beschäftigungshindernis darstellen. Denn in einschlägigen Studien zur Analyse von Deutschkenntnissen bei verschiedenen Zuwanderergruppen wurde festgestellt, dass Türken im Vergleich zu anderen Ausländergruppen mit den schlechtesten Ergebnissen abschneiden (Frick/Wagner 2001, Venema/Grimm 2002, Gostomski 2008).

Die Hypothese, dass eine höhere schulische Ausbildung mit einem verbesserten Einstieg auf den Arbeitsmarkt verbunden ist, kann für die Maßnahmeteilnehmer fast durchgängig für jeden Bildungsabschluss bestätigt werden. Denn Personen mit einem schulischen Abschluss haben generell eine höhere Chance auf Beschäftigung als Personen ohne einen Schulabschluss, dies trifft vor allem für Personen mit Mittlerer Reife zu. Interessanterweise gilt diese Feststellung jedoch nicht bei Personen mit einer Fachhochschulreife bzw. Abitur, diese haben sogar geringere Eingliederungschancen als Personen ohne einen Schulabschluss.³⁰ Dieses Ergebnis kann damit erklärt werden, dass deren höherer Schulabschluss weniger mit besseren Beschäftigungschancen verbunden ist, da Migranten häufig in niedrig qualifizierten Bereichen arbeiten und höhere Bildungsabschlüsse für diese Tätigkeiten nicht notwendig sind. Nach Aussagen der Experten in den Fallstudien war die überwiegende Mehrheit der Maßnahmeteilnehmer vor der Arbeitslosigkeit als un- oder angelernte Arbeiter tätig. Unter Kontrolle des Merkmals Berufsabschluss für die Jahre 2004 - 2005 zeigt sich daher ein weniger überraschendes Ergebnis. Denn auch mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gibt es nur einen schwach signifikanten Hinweis auf höhere Chancen einer ungeforderten Beschäftigung. Dieser Befund bleibt ebenso nach einem Zeitraum für zwölf Monate erhalten (Tabelle 9). Vermutlich dürfte weniger eine formal abgeschlossene Berufsausbildung als vielmehr eine entsprechende Berufserfahrung für die Eingliederung in Beschäftigung relevant sein.

²⁹ Eine andere Studie kommt zum Ergebnis, dass eine Einbürgerung sich positiv auf das erzielte Einkommen auswirkt (Steinhardt 2007).

³⁰ Eine IAB-Studie zur Arbeitsmarktintegration von Spätaussiedlern kommt zu dem Schluss, dass bei dieser Zielgruppe hohe Bildung nicht vor Arbeitslosigkeit schützt (Brück-Klingberg et al. 2007).

Tabelle 9
Chancen einer ungeforderten Beschäftigung nach einem ESF-BA-Sprachkurs für Westdeutschland (2004 - 2005)

Logistische Regression		Odds Ratios [Exp (ß)]	
		nach 6 Monaten	nach 12 Monaten
Unabhängige Variablen			
Geschlecht	Männer	REF	REF
	Frauen	0,658***	0,663***
Gesundheitliche Einschränkung	ohne Einschränkung	REF	REF
	mit Einschränkung	0,618***	0,577***
Alter	unter 25	2,495***	2,597***
	25 bis unter 50	1,810***	1,978***
	50 und älter	REF	REF
Migrationshintergrund	Türken	REF	REF
	Deutsche ohne Migrationserfahrung	1,266***	1,362***
	Spätaussiedler (inkl. Frühere Spätaussiedler)	1,112*	1,233***
	Ehemalige Ausländer	1,078	1,086
	Ausländer (ohne Türken)	1,101***	1,100***
Schulabschluss	ohne Schulabschluss	REF	REF
	Hauptschulabschluss	1,106***	1,100***
	Mittlere Reife	1,216***	1,198***
	Fachhochschulreife/Abitur	0,801***	0,907
Berufsausbildung	ohne Berufsausbildung	REF	REF
	mit Berufsausbildung	1,088*	1,090*
Leistung vor Maßnahme	Arbeitslosengeld	REF	REF
	Arbeitslosenhilfe	0,502***	0,407***
Langzeitarbeitslosigkeit	nein	REF	REF
	ja	0,692***	0,720***
Strategietyp	II	REF	REF
	III	1,153***	1,046
	IV	1,487***	1,458***
	V	1,406***	1,418***
N		33.474	33.474
Pseudo R ² (McFadden)		0.059	0.078

Signifikanz: *p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

Quelle: eigene Auswertung auf Grundlage der Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), (Datenstand: 30.09.2007)

Personen mit einem Arbeitslosenhilfebezug hingegen haben im Vergleich zu Beziehern von Arbeitslosengeld ein doppelt so hohes Risiko keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Personen mit einer Langzeitarbeitslosigkeit haben zwar eine geringere Beschäftigungschance im Vergleich zu Personen mit einer Arbeitslosigkeit unter einem Jahr, jedoch sind die ungleichen Arbeitsmarktchancen nicht ganz so deutlich wie bei Arbeitslosenhilfebeziehern³¹. Der Grund hierfür dürfte vor allem darin liegen, dass Arbeitslosenhilfebezieher vermutlich mit ungünstigen arbeitsmarktrelevanten Merkmalen ausgestattet sind.

Neben den individuellen Merkmalen hat ebenfalls die regionale Arbeitsmarktsituation einen Einfluss auf die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund und mit Deutschdefiziten. So verbessern sich die Beschäftigungschancen von Personen vor allem beim Strategietyp IV (Zentren mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik) und V (Bezirke mit guter Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik) im Vergleich zum Strategietyp II (großstädtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit). In Regionen mit einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit kann

³¹ Und rund die Hälfte der Arbeitslosenhilfeempfänger waren langzeitarbeitslos (vgl. Abschnitt 3.3.).

nur eine leicht höhere Beschäftigungschance im Vergleich zur Referenzgruppe festgestellt werden. Eine gute lokale Arbeitsmarktlage begünstigt also die Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung nach Maßnahmebesuch bei den arbeitslosen Migranten.

Um den Einfluss der bereits erörterten Merkmale auch über einen längeren Untersuchungszeitraum zu beurteilen, wurde der 12-Monatsverbleib nach Maßnahmeaustritt für die Teilnehmer der ersten beiden Förderjahre (2004 und 2005) näher analysiert (Tabelle 9). Es zeigt sich, dass bei der Mehrheit der einbezogenen Variablen die Effekte relativ konstant bleiben.

Nachfolgend wird daher nur auf die Merkmale eingegangen, bei denen eine Veränderung der Eingliederungschancen festgestellt wurde:

- Für Personen mit gesundheitlicher Einschränkung verschlechtert sich die Beschäftigungschance im Zeitverlauf leicht.
- Der festgestellte Alterseffekt verstärkt sich, d. h. bei älteren Arbeitslosen nimmt das Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit weiter zu.
- Die Chance einer sozialversicherungspflichtigen ungeforderten Beschäftigung verbessert sich bei den Deutschen ohne Migrationserfahrung und den Spätaussiedlern weiter. Die Effekte bei den ehemaligen Ausländern verändern sich kaum und sind nicht mehr signifikant.
- Bei Personen mit Arbeitslosenhilfe verschlechtern sich die Chancen auf eine ungeforderte Beschäftigung weiter.
- Die etwas besseren Eingliederungschancen für Arbeitslose mit Migrationshintergrund in Regionen mit einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit gleichen sich denen der Referenzgruppe (großstädtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit) an.

5 Zusammenfassung

Die berufsbezogenen Sprachkurse im Rahmen des ESF-BA-Programms werden seit Herbst 2004 von den Arbeitsagenturen für Personen mit Migrationshintergrund und Defiziten in der deutschen Sprache angeboten, ab 2005 allerdings nur noch für Arbeitslosengeldbezieher. Obwohl seit 2005 Migranten auch im gesamten Bundesgebiet gefördert werden können, liegt der Schwerpunkt der Förderung überwiegend in Westdeutschland. In Ostdeutschland spielt die berufsbezogene Maßnahme kaum eine Rolle, für 2007 wurde sogar überhaupt keine Maßnahme geplant. Die Analyse der regionalen Verteilung der Förderfälle zeigt, dass insbesondere in den Bundesländern mit einem traditionell höheren Ausländeranteil das Angebot stärker in Anspruch genommen wird, wie z. B. in Bayern, Nordrhein-Westfalen oder Baden-Württemberg. Dass zudem regionale Netzwerke von lokalen Akteuren der Arbeits- und Integrationsförderung einen Einfluss auf die Umsetzung der ESF-BA-Sprachkurse haben, konnte bereits in den regionalen Fallstudien der Begleitforschung belegt werden.

Bei den maßnahmebezogenen Merkmalen kann nur nach Vollzeit/Teilzeit differenziert werden. Es zeigt sich, dass die berufsbezogenen Sprachkurse überwiegend in Vollzeit mit einer Laufzeit von bis zu drei Monaten ausgeschrieben wurden, also mit einem sehr geringen Anteil an Teilzeitmaßnahmen. Allerdings unterscheiden sich die Teilnehmer nach Maßnahmeart kaum in ihren individuellen Merkmalen. Jedoch sind mehr Frauen als Männer in den berufsbezogenen Sprachkursen in Teilzeit, wobei der Unterschied in den Anteilen wesentlich stärker zu vermuten gewesen wäre. Zudem befinden sich mehr Kurzarbeitslose (Arbeitslosigkeit bis zu sechs Monaten) unter den Teilnehmern in Teilzeitmaßnahmen.

Die Begleitforschung steht bei der differenzierten Analyse der Zielgruppenerreichung und den Verbleibsanalysen der berufsbezogenen ESF-BA-Sprachkurse vor Datenproblemen. Weder die Deutschkenntnisse der Migranten noch eine weitere Ausdifferenzierung des Migrationshintergrundes werden in den Datenbanken der Bundesagentur für Arbeit erfasst. Dies erschwert Wirkungsanalysen, so dass leider keine Nettoeffekte gemessen werden können. Allerdings kann mit aufbereiteten Individualdaten und zusätzlichen Datenlieferungen der BA-Statistik der Verbleib nach einem, sechs und zwölf Monaten nach Maßnahmeende ausgewiesen werden. In vorliegendem Bericht können diese Bruttoergebnisse bis zum aktuellen Rand (Datenstand September 2007) analysiert und um multivariate Analysen zum Verbleib in ungeforderte Beschäftigung ergänzt werden. Eine differenzierte Abbildung des Migrationshintergrundes konnte durch die Orientierung an Verfahren der BA-Statistik umgesetzt werden. Somit können die Teilnehmer mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit genauer bestimmt werden und in drei Gruppen eingeteilt werden: Deutsche ohne Migrationserfahrung, Spätaussiedler (frühere und spätere) und ehemalige Ausländer.

Deskriptive Auswertungen zur Zielgruppenerreichung zeigen, dass zu zwei Dritteln Männer und zu einem Drittel Frauen gefördert wurden. Berufsrückkehrerinnen oder Alleinerziehende sind nur eine kleine Minderheit unter den Maßnahmeteilnehmern. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer sind Ausländer mit einer Nicht-EU-Staatsangehörigkeit, rund die Hälfte davon sind Türken, während unter den Personen aus dem EU-Ausland vor allem Italiener und Griechen vertreten sind. Ehemalige Ausländer wiederum stellen unter den Teilnehmern mit deutscher Staatsangehörigkeit die größte Gruppe dar, gefolgt von Spätaussiedlern und Deutschen ohne Migrationserfahrung (inklusive zweite Migrantengeneration). Auffallend ist das besonders niedrige schulische und berufliche Qualifikationsniveau der geförderten Arbeitslosen, denn nur jeder Siebte besitzt eine abgeschlossene Berufsausbildung und lediglich jeder Zweite einen Schulabschluss. Jedoch verfügen die Teilnehmer über eine gewisse Zeit an Berufserfahrung (Fördervoraussetzung: Bezug von Arbeitslosengeld I bzw. Arbeitslosenhilfe bis 2004). Allerdings ist es nicht auszuschließen, dass ein Teil der Migranten zwar über einen (ausländischen) schulischen bzw. beruflichen Bildungsabschluss verfügt, dieser aber nicht in Deutschland anerkannt wird. Aufgrund der leistungsrechtlichen Konditionierung und Änderungen in den Fördervoraussetzungen unterscheidet sich der Teilnehmerkreis nach erwerbs-

biografischen Merkmalen. Wurden im vierten Quartal 2004 zu drei Viertel Arbeitslosenhilfebezieher gefördert, so waren dies ab 2005 ausschließlich Bezieher des Arbeitslosengeld I, darunter überwiegend Kurzzeitarbeitslose.

Die Befunde zum Verbleib nach ein, sechs und zwölf Monaten nach Maßnahmeaustritt sind unbefriedigend, da die Mehrheit der Teilnehmer in Arbeitslosigkeit bleibt. Allerdings profitieren die Teilnehmer trotz ihrer niedrigen bzw. fehlenden Qualifikationsabschlüsse vom gegenwärtigen konjunkturellen Aufschwung 2006/2007, so dass der Anteil von Teilnehmern in sozialversicherungspflichtiger ungeförderter Beschäftigung nach sechs Monaten von nur einem Sechstel der Teilnehmer aus 2004 auf knapp ein Drittel der Teilnehmer aus 2006 ansteigt. Dies dürfte auf den stark gestiegenen Bedarf nach Stellen für an- und ungelernte Arbeiter zurückzuführen sein (Kettner/Spitznagel 2008), der sich auf die hier geförderten Personen mit Migrationshintergrund besonders positiv ausgewirkt haben könnte. Denn nach Ergebnissen der regionalen Fallstudien haben die Maßnahmeteilnehmer vor ihrer Arbeitslosigkeit vor allem Helferberufe im gewerblichen (technischen) Bereich ausgeübt (Schweigard 2007: 28). Die relativ geringe Eingliederungsquote im Vergleich zu Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Deeke 2007) kann nicht mit einem Einstieg in andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung erklärt werden. Der Verbleib der Teilnehmer in Arbeitslosigkeit geht zwar zurück, bleibt jedoch auf einem relativ hohem Niveau: Von den Teilnehmern aus 2006 sind zum Beispiel 40 % der Teilnehmer sechs Monate später arbeitslos gemeldet. Stattdessen nimmt der Anteil der Personen in der Rubrik „Sonstiges“ zu. Dies bedeutet, dass sich ein steigender Anteil der Maßnahmeteilnehmer entweder vollständig vom Arbeitsmarkt zurückzieht oder in die Selbständigkeit wechselt. Die Ergebnisse bezogen auf einen längeren Untersuchungszeitraum deuten auf keine wesentlichen Änderungen hin. Der weitere Anstieg des Anteils der Teilnehmer in ungeförderter Beschäftigung zwölf Monate nach Maßnahmeende kann mit der verbesserten Situation auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden.

Geschlechtsspezifische Auswertungen ergeben, dass die geförderten Frauen im Vergleich zu den Männern eher solche individuellen Merkmale besitzen, die sich ungünstig auf den Eintritt in ungeförderter Beschäftigung auswirken. Denn unter den Teilnehmerinnen befinden sich mehr Personen mit einer gesundheitlichen Einschränkung und eher ältere Personen. Allerdings weisen die Frauen nicht niedrigere Bildungsabschlüsse auf als die geförderten Männer. Es gibt sogar einen leicht höheren Anteil an Personen mit einem mittleren bzw. höheren schulischen Abschluss. Jedoch besitzen genauso selten Frauen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Die geschlechtsspezifischen Eingliederungsquoten verändern sich zwar in die gleiche Richtung, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. So sind Migranten unabhängig vom jeweiligen Eintrittsjahr eher in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als Migrantinnen. Dies kann zum einen durch die angesprochenen ungünstigen persönlichen Merkmale der Teilnehmerinnen oder eventuell mit deren noch schlechteren Deutschkenntnissen erklärt werden. Vielmehr dürfte aber der deutlich höhere Anteil an Frauen in „Sonstiges“ im Vergleich zu den Männern darauf hindeu-

ten, dass sich diese in die Stille Reserve (Hausarbeit, Kinderbetreuung, familiäres Umfeld) zurückziehen.

Um den Einfluss der ausgewählten individuellen und regionalen Merkmale auf den Erwerbsstatus, hier ungeforderte Beschäftigung, sechs bzw. zwölf Monate nach Maßnahmeaustritt bestimmen zu können, wurden multivariate Analysen mit Hilfe logistischer Regressionsmodelle, allerdings nur für Westdeutschland, durchgeführt. Dabei können bisherige empirische Befunde zur ungleichen Chancen von bestimmten Zielgruppen bestätigt werden. Frauen, Personen mit einer gesundheitlichen Einschränkung, Langzeitarbeitslose und Ältere haben eine deutlich geringere Chance auf Beschäftigung wie ihre jeweilige Referenzgruppe. Es bestätigt sich in vorliegender Studie die These, dass Türken schlechtere Arbeitsmarktchancen haben als andere Migrantengruppen. Eine größere Chance auf dem Arbeitsmarkt haben vor allem Deutsche ohne Migrationserfahrung und Spätaussiedler während bei ehemaligen (eingebürgerten) Ausländern kaum verbesserte Beschäftigungschancen festgestellt werden. Diese Effekte verstärken sich beim Verbleib nach zwölf Monaten. Dies könnte erstens auf die schlechteren Deutschkenntnisse der Türken im Vergleich zu anderen Migrantengruppen zurückgeführt werden. Zweitens ist es aber wahrscheinlicher, dass sich diese Ausländergruppe stärker in die Selbständigkeit bzw. Stille Reserve zurückzieht.

Schulische oder berufliche Abschlüsse haben hingegen einen unterschiedlichen, teilweise nur schwachen, Einfluss auf eine anschließende Beschäftigung. Während ein mittlerer Schulabschluss sich im Vergleich zu Personen ohne Hauptschulabschluss positiv auswirkt, haben Personen mit einer Fachhochschulreife bzw. Abitur keine besseren Chancen. Dies könnte damit erklärt werden, dass eine höhere Schulbildung für eine anschließende Beschäftigung gar nicht einstellungsrelevant ist. Denn Ergebnisse aus den regionalen Fallstudien der Begleitforschung weisen darauf hin, dass die meisten Teilnehmer als Un- und Angelernte beschäftigt waren bzw. zukünftig dort wieder Arbeit finden. Ein weiterer zunächst überraschender Befund ist, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung nur einen schwach positiven Einfluss auf die Beschäftigungschancen der Maßnahmeteilnehmer hat. Dies deutet darauf hin, dass weniger der formale Berufsabschluss als vielmehr die berufliche Erfahrung für einstellende Arbeitgeber ausschlaggebend sind. Nachdem Migranten (und ihre Nachkommen) immer noch überwiegend in niedrig qualifizierten Tätigkeitsbereichen arbeiten, zählt dafür vermutlich eher die spezifische Berufserfahrung als eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Wie zu erwarten war, wirkt sich neben den individuellen Merkmalen der Teilnehmer ebenso die spezifische lokale Arbeitsmarktsituation auf die Beschäftigungschancen aus. In Regionen oder Zentren mit einer geringen Arbeitslosigkeit und höheren Arbeitsmarktdynamik ist die Chance auf eine ungeforderte Beschäftigung sechs Monate nach Maßnahmeaustritt höher als in Regionen mit einer überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit.

6 Ausblick

Die berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung wird in ihrer derzeitigen Ausgestaltung zum dritten Quartal 2008 enden (BA 2007). Die neuen berufsbezogenen Maßnahmen sollen dann als ähnliches Förderinstrument, ergänzt um ein eigenes Kurskonzept, in der Zuständigkeit des BAMF in Kooperation mit der BA angeboten und mit den Integrationskursen abgestimmt werden. In das neue Förderkonzept sind Empfehlungen der Begleitforschung zur Ausweitung des förderbaren Personenkreises und zur Aufnahme von Qualifizierungsanteilen eingegangen. Das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat diese Vorschläge bei der Planung für die ESF-Förderphase 2007 bis 2013 aufgegriffen. Es sollen jetzt auch Arbeitslose mit Migrationshintergrund aus dem Rechtskreis des SGB II, Nichtleistungsbezieher, Migranten in einem Beschäftigungsverhältnis und Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen der geänderten Bleiberechtsregelungen gefördert werden können (BMAS 2008). Vorgesehen sind nun zudem Praktika und Qualifizierungsbausteine.

Eine stärkere Verzahnung der allgemeinbildenden Integrationskurse, die seit der Neufassung der Integrationskursordnung im Dezember 2007 nachgebessert wurden, mit den berufsbezogenen Maßnahmen könnte sich für die Migranten mit ihren unterschiedlichen Sprachstandniveaus im Deutschen positiv auswirken. Dadurch könnten mehr Arbeitslose mit eher geringeren oder fehlenden Deutschkenntnissen als zuvor zuerst an den speziellen Integrationskursen (Frauen- bzw. Analphabetenkurse) teilnehmen, bevor sie anschließend in die berufsbezogenen Sprachkurse einsteigen.

Quellen und Literatur

Quellen

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2008): HEGA 01/08 vom 18.01.2008. Punkt 14: Änderung der Integrationskursverordnung (IntV). Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2007): Änderung der DA (Durchführungsanweisung) zum ESF-BA-Programm der Förderperiode 2000-2006 i.d.F. vom 25.07.2006 sowie ergänzende Informationen: Berufsbezogene Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz. In: Handlungsempfehlungen/ Geschäftsanweisungen Nr. 11 vom 20.11.2007. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2006): Öffentliche Ausschreibung. ESF-Sprachförderung. Lose für 2007. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2008): Operationelles Programm des Bundes für den ESF Förderperiode 2007-2013. Stand: 08.11.2007. Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2006): Richtlinien für das ESF-BA-Programm, zuletzt geändert am 25.07.2006. Berlin.

Durchführungsanweisungen (DA) zu den Richtlinien des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit für das ESF-BA-Programm (2007): BA-Dienstblatt-Runderlass Nr. 8/2000 vom 09.03.2000, zuletzt geändert am 20.02.2005, 01.08.2006 und 15.12.2006.

Integrationskursverordnung (IntV) (2007): Verordnung über die Durchführung von Integrationskursen für Ausländer und Spätaussiedler vom 13. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3370) geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Integrationskursverordnung vom 5. Dezember 2007 (BGBl. I Nr. 61 S. 2787)

Richtlinienumsetzungsgesetz: Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union (EUAufhAsylRUG) vom 19.08.2007. S. 1970 - Nr. 42.

SGB III: Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung – vom 24.03.1997 mit letzte Änderung vom 01.01.2008, BGBl. I S. 3245. Nr. 70

Literatur

Bach, Hans-Uwe; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Spitznagel, Eugen (2007): Arbeitsmarkt 2007/2008. Ein robuster Aufschwung mit freundlichem Gesicht. IAB-Kurzbericht Nr.15/2007. Nürnberg.

Blien, Uwe; Hirschenauer, Franziska (2005): Regionale Arbeitsmärkte: Welche Arbeitsagenturen sind vergleichbar? IAB-Kurzbericht Nr. 18/2005. Nürnberg.

Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2007): Verkehrte Welt. Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos. IAB-Kurzbericht Nr. 8/2007. Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2007): Migrationsbericht 2006. Nürnberg.

Damelang, Andreas; Haas, Anette (2006): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung. Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB-Forschungsbericht Nr. 17/2006. Nürnberg.

- Deeke, Axel (2007): Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Sprachförderung allein greift häufig zu kurz. IAB-Kurzbericht Nr. 3/2007. Nürnberg.
- Deeke, Axel (2006): Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm. IAB-Forschungsbericht Nr. 21/2006. Nürnberg.
- Deeke, Axel (2005): Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit – zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005. IAB-Forschungsbericht Nr. 26/2005. Nürnberg.
- Deeke, Axel (2004): Die Umsetzung des ESF-BA-Programms in der Zeit von Anfang 2000 bis Ende 2002. In: Deeke, Axel; Kruppe, Thomas; Kurtz, Beate; Müller, Petra (2004): Halbzeitbewertung des „ESF-BA-Programms 2000-2006“. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 283. S. 21-150. Nürnberg.
- Englmann, Bettina; Müller, Martina (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen in Deutschland. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH (Hrsg.). Augsburg.
- Flam, Helena (Hrsg.) (2007): Migranten in Deutschland. Statistiken - Fakten - Diskurse. UVK- Verlagsgesellschaft. Konstanz.
- Frick, Joachim; Wagner, Gert (2001): Deutsche Sprachfähigkeit und Umgangssprache von Zuwanderern, Wochenbericht des DIW Berlin 24/01. Berlin.
- Gestring, Norbert; Janssen, Andrea; Polat, Ayca (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Gostomski von, Christian Babka (2008): Türkische, griechische, italienische und polnische Personen sowie Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien in Deutschland. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland 2006/2007“ (RAM). Working Paper 11. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.
- Granato, Nadia (2003): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Veröffentlichte Dissertation. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Band 33. Wiesbaden.
- Kalter, Frank (2005): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarktsoziologie: Abraham Martin; Hinz Thomas (Hrsg.). VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2008): Betriebliche Personalsuche: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau. IAB-Kurzbericht Nr. 7/2008. Nürnberg.
- OECD (2007): Jobs for Immigrants: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden. Paris.
- Schweigard, Eva (2007): Berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen des ESF-BA-Programms. Ergebnisse aus regionalen Fallstudien zur Umsetzung. IAB-Forschungsbericht Nr. 6/2007. Nürnberg.
- Scioch, Patrycja; Szameitat, Jörg (2008): Ergebnisse des Projekts "Individualdatenbank" der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm . Daten zur Förderentwicklung von 2000 bis 2007. IAB-Projektbericht. Nürnberg.

Scioch, Patrycja; Szameitat, Jörg (2007): Ergebnisse des Projekts „Individualdatenbank“ der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm: Daten zur Förderentwicklung von 2000 bis 2006. Teil 2. In: Deeke, Axel; Scioch, Patrycja; Szameitat, Jörg: Begleitforschung zum ESF-BA-Programm - sechster Zwischenbericht. IAB-Projektbericht. Nürnberg.

Steinhardt, Max (2007): Aktuelle Trends der Einbürgerungen in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst, 87. Jg., Nr. 8. S. 544-549. Springer Verlag. Heidelberg.

Venema, Mathias; Grimm, Claus (2002): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung 2001. Teil A. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Berlin.

Anhang

Anhang 1

Eintritte in ESF-BA-Sprachkurse nach Personen- und erwerbsbiografischen Merkmalen 2004 in Westdeutschland (Ziel 3) nach Geschlecht

	männlich		weiblich		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	17.024	71,9	6.645	28,1	23.669	100
Alter						
Unter 25 Jahren	584	3,4	170	2,6	754	3,2
25 bis unter 50 Jahren	13.784	81,0	4.938	74,3	18.722	79,1
<i>darunter: 25 bis unter 40</i>	7.876	57,1	2.254	45,6	10.130	54,1
<i>40 bis unter 50</i>	5.908	42,9	2.684	54,4	8.592	45,9
50 Jahre und älter	2.656	15,6	1.537	23,1	4.193	17,7
Berufsrückkehrerinnen	6	-	234	3,5	240	1,0
Alleinerziehend	106	0,6	707	10,6	813	3,4
Gesundheitliche Einschränkung	2.733	16,1	1.348	20,3	4.081	17,2
Migrationshintergrund						
Deutsche ohne Migrationserfahrung	572	3,4	269	4,0	841	3,6
Spätaussiedler	1.399	8,2	409	6,2	1.808	7,6
Frühere Spätaussiedler	69	0,4	45	0,7	114	0,5
Ehemalige Ausländer	1.151	6,7	511	7,7	1.662	7,0
EU-Ausland (14 Länder)	1.866	11,0	708	10,7	2.574	10,9
<i>darunter: Italien</i>	901	48,3	268	37,9	1.169	45,4
<i>Griechenland</i>	525	28,1	276	39,0	801	31,1
Nicht-EU-Ausland	11.932	70,1	4.688	70,5	16.620	70,2
<i>darunter: Türkei</i>	5.687	47,7	2.210	47,1	7.897	47,5
<i>Russische Föderation</i>	745	6,2	313	6,7	1.058	6,4
<i>Irak</i>	862	7,2	57	1,2	919	5,5
<i>Ehemaliges Jugoslawien</i>	516	4,3	221	4,7	737	4,4
Ohne Angabe/staatenlos	35	0,2	15	0,2	50	0,2
Schulbildung						
Ohne Hauptschulabschluss	8.634	50,7	3.468	52,2	12.102	51,1
Mit Hauptschulabschluss	6.261	36,8	2.107	31,7	8.368	35,4
Mittlere Reife	1.257	7,4	601	9,0	1.858	7,8
Fachhochschulreife/Abitur	869	5,1	462	7,0	1.331	5,6
ohne Angabe	3	-	7	0,1	10	-
(Letzte abgeschlossene) Berufsausbildung						
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14.940	87,8	5.795	87,2	20.735	87,6
mit abgeschlossener Berufsausbildung	2.032	11,9	829	12,5	2.861	12,1
<i>darunter: betriebliche Ausbildung</i>	1.131	55,7	408	49,2	1.539	53,8
<i>Fachschule/Universität</i>	475	23,4	241	29,1	716	25,0
ohne Angabe	52	0,3	21	0,3	73	0,3
Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme						
unter einem Jahr arbeitslos	10.085	59,2	3.761	56,6	13.846	58,5
über ein Jahr arbeitslos	6.939	40,8	2.884	43,4	9.823	41,5
Leistung vor Maßnahmeeintritt						
Arbeitslosengeld	3.915	23,0	1.597	24,0	5.512	23,3
Arbeitslosenhilfe	13.109	77,0	5.048	76,0	18.157	76,7

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 14.03.2007)

Anhang 2

Eintritte in ESF-BA-Sprachkurse nach Personen- und erwerbsbiografischen Merkmalen 2005 im Bundesgebiet nach Geschlecht

	männlich		weiblich		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	6.920	67,5	3.329	32,5	10.249	100
Alter						
Unter 25 Jahren	243	3,5	103	3,1	346	3,4
25 bis unter 50 Jahren	5.542	80,1	2.489	74,8	8.031	78,4
<i>darunter: 25 bis unter 40</i>	3.441	62,1	1.254	50,4	4.695	58,5
<i>40 bis unter 50</i>	2.101	37,9	1.235	49,6	3.336	41,5
50 Jahre und älter	1.135	16,4	737	22,1	1.872	18,3
Berufsrückkehrerinnen	0	-	83	2,5	83	0,8
Alleinerziehend	36	0,5	264	7,9	300	2,9
Gesundheitliche Einschränkung	697	10,1	423	12,7	1.120	10,9
Migrationshintergrund						
Deutsche ohne Migrationserfahrung	393	5,7	196	5,9	589	5,7
Spätaussiedler	546	7,9	200	6,0	746	7,3
Frühere Spätaussiedler	19	0,3	14	0,4	33	0,3
Ehemalige Ausländer	719	10,4	397	11,9	1.116	10,9
EU-Ausland (14 Länder)	927	13,4	421	12,6	1.348	13,2
<i>darunter: Italien</i>	391	42,2	149	35,4	540	40,1
<i>Griechenland</i>	259	27,9	141	33,5	400	29,7
Nicht-EU-Ausland	4.285	61,9	2.093	62,9	6.378	62,2
<i>darunter: Türkei</i>	2.033	47,4	822	39,3	2.855	44,8
<i>Russische Föderation</i>	212	4,9	99	4,7	311	4,9
<i>Irak</i>	207	4,8	15	0,7	222	3,5
<i>Ehemaliges Jugoslawien</i>	211	4,9	113	5,4	324	5,1
Ohne Angabe/staatenlos	31	0,5	8	0,2	39	0,4
Schulbildung						
Ohne Hauptschulabschluss	3.477	50,2	1.707	51,3	5.184	50,6
Mit Hauptschulabschluss	2.539	36,7	1.051	31,6	3.590	35,0
Mittlere Reife	574	8,3	334	10,0	908	8,9
Fachhochschulreife/Abitur	326	4,7	223	6,7	549	5,4
ohne Angabe	4	0,1	15	0,5	19	0,2
(Letzte abgeschlossene) Berufsausbildung						
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6.053	87,5	2.935	88,2	8.988	87,7
mit abgeschlossener Berufsausbildung	805	11,6	349	10,5	1.154	11,3
<i>darunter: betriebliche Ausbildung</i>	480	59,6	164	47,0	644	55,8
<i>Fachschule/Universität</i>	160	19,9	112	32,1	272	23,6
ohne Angabe	62	0,9	45	1,4	107	1,0
Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme						
unter einem Jahr arbeitslos	6.671	96,4	3.161	95,0	9.832	95,9
über ein Jahr arbeitslos	249	3,6	168	5,0	417	4,1
Leistung vor Maßnahmeeintritt						
Arbeitslosengeld	6.920	100	3.328	100	10.248	100
ohne Angabe	-	-	1	-	1	-

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 14.03.2007)

Anhang 3

Eintritte in ESF-BA-Sprachkurse nach Personen- und erwerbsbiografischen Merkmalen 2006 im Bundesgebiet nach Geschlecht*

	männlich		weiblich		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	4.511	65,4	2.384	34,6	6.895	100
Alter						
Unter 25 Jahren	172	3,8	83	3,5	255	3,7
25 bis unter 50 Jahren	3.531	78,3	1.798	75,4	5.329	77,3
<i>darunter: 25 bis unter 40</i>	2.141	60,6	914	50,8	3.055	57,3
<i>40 bis unter 50</i>	1.390	39,4	884	49,2	2.274	42,7
50 Jahre und älter	808	17,9	503	21,1	1.311	19,0
Berufsrückkehrerinnen	6	0,1	67	2,8	73	1,1
Alleinerziehend	31	0,7	194	8,1	225	3,3
Gesundheitliche Einschränkung	390	8,6	238	10,0	628	9,1
Migrationshintergrund						
Deutsche ohne Migrationserfahrung	262	5,8	170	7,1	432	6,3
Spätaussiedler	335	7,4	136	5,7	471	6,8
Frühere Spätaussiedler	10	0,2	6	0,3	16	0,2
Ehemalige Ausländer	576	12,8	330	13,8	906	13,1
EU-Ausland (14 Länder)	530	11,8	264	11,1	794	11,5
<i>darunter: Italien</i>	238	44,9	102	38,6	340	42,8
<i>Griechenland</i>	137	25,8	84	31,8	221	27,8
Nicht-EU-Ausland	2.789	61,8	1.470	61,7	4.259	61,8
<i>darunter: Türkei</i>	1.346	48,3	530	36,1	1.876	44,0
<i>Russische Föderation</i>	151	5,4	60	4,1	211	5,0
<i>Irak</i>	149	5,3	10	0,7	159	3,7
<i>Ehemaliges Jugoslawien</i>	118	4,2	49	3,3	167	3,9
Ohne Angabe/staatenlos	9	0,2	8	0,3	17	0,2
Schulbildung						
Ohne Hauptschulabschluss	2.138	47,4	1.086	45,6	3.224	46,8
Mit Hauptschulabschluss	1.597	35,4	732	30,7	2.329	33,8
Mittlere Reife	432	9,6	333	14,0	765	11,1
Fachhochschulreife/Abitur	265	5,9	192	8,1	457	6,6
ohne Angabe	79	1,8	41	1,7	120	1,7
Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme						
unter einem Jahr arbeitslos	4.377	97,0	2.289	96,0	6.666	96,7
über ein Jahr arbeitslos	134	3,0	95	4,0	229	3,3
Leistung vor Maßnahmeeintritt						
Arbeitslosengeld	4.032	89,4	2.089	87,6	6.121	88,8
ohne Angabe	479	10,6	295	12,4	774	11,2

* Für 2006 steht das Merkmal „Berufsabschluss“ nicht zur Verfügung. Da für das Jahr 2006 nur Dateneingänge bis zum 14. März 2007 einbezogen werden konnten, ist mit einer Anzahl von noch nicht erfassten „Nachläufern“ zu rechnen.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 14.03.2007).

Anhang 4

Verbleib der Teilnehmer von 2004 ein, sechs und zwölf Monate nach Maßnahmeaustritt (Stichtag) in Westdeutschland (Ziel 3) getrennt nach Geschlecht

	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	17.024	71,9	6.645	28,1	17.024	71,9	6.645	28,1	17.024	71,9	6.645	28,1
Austritte: vorzeitig	600	3,5	199	3,0	600	3,5	199	3,0	600	3,5	199	3,0
<i>dar.: wg. Arbeitsaufnahme</i>	133	22,2	47	23,6	133	22,2	47	23,6	133	22,2	47	23,6
Verbleib	nach 1 Monat				nach 6 Monaten				nach 12 Monaten			
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt u. geförderte Exi	1.370	8,0	432	6,5	2.871	16,9	708	10,7	3.148	18,5	884	13,3
<i>darunter: ohne Förderung</i>	1.283	7,5	425	6,4	2.817	16,6	703	10,6	3.148	18,5	884	13,3
<i>mit Förderung (inkl. Exi)</i>	87	0,5	7	0,1	54	0,3	5	0,1	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Arbeitslos gemeldet	10.782	63,3	4.181	62,9	9.217	54,1	3.695	55,6	8.487	49,9	3.163	47,6
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	36	0,3	28	0,7	22	0,2	28	0,8	14	0,2	20	0,6
Arbeitsuchend	4.279	25,1	1.723	25,9	3.753	22,1	1.418	21,3	2.491	14,6	1.039	15,6
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	9	0,2	13	0,8	12	0,3	10	0,7	13	0,5	11	1,1
Sonstiges	593	3,5	309	4,7	1.183	6,9	824	12,4	2.898	17,0	1.559	23,5
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	10	1,7	9	2,9	19	1,6	12	1,5	26	0,9	19	1,2
Andere Maßnahmen aktiver Arbeits- förderung	309	1,8	90	1,4	46	0,3	20	0,3	k. A.	k.A.	k.A.	k.A.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 30.09.2007)

Anhang 5

Verbleib der Teilnehmer von 2005 ein, sechs und zwölf Monate nach Maßnahmeaustritt (Stichtag) im Bundesgebiet getrennt nach Geschlecht

	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	6.920	67,5	3.329	32,5	6.920	67,5	3.329	32,5	6.920	67,5	3.329	32,5
Austritte: vorzeitig	302	4,4	135	4,1	302	4,4	135	4,1	302	4,4	135	4,1
<i>dar.: wg. Arbeitsaufnahme</i>	114	37,8	39	28,9	114	37,8	39	28,9	114	37,8	39	28,9
Verbleib	nach 1 Monat				nach 6 Monaten				nach 12 Monaten			
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt u. geförderte Exi	1.106	16,0	375	11,3	2.020	29,2	713	21,4	2705	39,1	885	26,6
<i>darunter: ohne Förderung</i>	1.055	15,3	368	11,1	2007	29,0	708	21,3	2705	39,1	885	26,6
<i>mit Förderung (inkl. Exi)</i>	51	0,7	7	0,2	13	0,2	3	0,1	k. A.	k. A.	k.A.	k. A.
Arbeitslos gemeldet	4.704	70,0	2337	70,2	3458	50,0	1784	53,6	2437	35,2	1261	37,9
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	18	0,4	14	0,6	10	0,3	14	0,8	6	0,3	12	1,0
Arbeitsuchend	725	10,5	412	12,4	518	7,5	233	7,0	516	7,5	217	6,5
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	0	-	6	1,5	2	0,4	3	1,3	2	0,4	1	0,5
Sonstiges	385	5,6	205	6,2	924	13,4	601	18,1	1262	18,2	966	29,0
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	13		7		19		10	1,7	23	1,8	14	1,5
Andere Maßnahmen aktiver Arbeits- förderung	169	2,4	58	1,7	30	0,4	7	0,2	k. A.	k. A.	k.A.	k. A.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 30.09.2007)

Anhang 6

Ermittelbarer Verbleib der Teilnehmer von 2006 ein und sechs Monate nach Maßnahmeaustritt (Stichtag) im Bundesgebiet getrennt nach Geschlecht*

	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Eintritte	4.511	65,4	2.384	34,6	4.511	65,4	2.384	34,6
Austritte: vorzeitig	417	9,2	162	6,8	417	9,2	162	6,8
<i>dar.: wg. Arbeitsaufnahme</i>	193	46,3	50	30,9	193	46,3	50	30,9
Verbleib	nach 1 Monat				nach 6 Monaten			
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt u. geförderte Exi	949	21,0	273	11,4	1.674	37,1	608	25,5
<i>darunter: ohne Förderung</i>	913	20,2	268	11,2	1.650	36,6	607	25,5
<i>mit Förderung (inkl. Exi)</i>	36	0,8	2	0,2	24	0,5	1	-
Arbeitslos gemeldet	2.909	64,5	1.716	80,0	1.770	39,2	1.067	44,8
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	23	0,8	32	1,9	13	0,7	20	1,9
Arbeitsuchend	364	8,1	205	8,6	402	8,9	194	8,1
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	6	1,6	6	2,9	3	0,7	4	2,0
Sonstiges	289	6,4	193	8,1	665	14,7	515	21,6
<i>darunter: ohne Versnr.</i>	14	4,8	7	3,6	27	4,0	21	4,0
Andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung	158	3,5	62	2,6	26	0,6	15	0,6

* Derzeit liegen aufgrund ablaufbedingt noch keine Informationen zum 6-Monatsverbleib bzw. Eintritt in andere Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung für die Teilnehmer vor, die die Maßnahme ab Oktober 2006 in Teilzeit begonnen haben.

Quelle: Individualdatenbank der Begleitforschung (Scioch/Szameitat 2007), Aktualisierung und eigene Auswertung (Datenstand: 30.09.2007).

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
10/2007	Melanie Arntz, Markus Clauss, Margit Kraus, Reinhold Schnabel, Alexander Spermann, Jürgen Wiemers	Arbeitsangebotseffekte und Verteilungswirkungen der Hartz-IV-Reform	8/07
11/2007	Kathi Zickert	Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement: Ergebnisse einer Betriebsbefragung	10/07
12/2007	Markus Promberger (Hrsg.)	Neue Daten für die Sozialstaatsforschung: Zur Konzeption der IAB-Panelerhebung „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“	10/07
13/2007	Brigitte Schels	Jugendarbeitslosigkeit und psychisches Wohlbefinden	11/07
14/2007	Christine Heinz, Christine Hense, Susanne Koch, Christopher Osiander, Christian Sprenger	Modellversuch Bürgerarbeit: Zwischen Workfare und Sozialem Arbeitsmarkt	12/07
15/2007	Volker Baethge-Kinsky, Peter Bartelheimer, Jutta Henke, Rainer Land, Andreas Willisich, Andreas Wolf, Peter Kupka	Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II	12/07
1/2008	Sabine Fromm, Cornelia Sproß	Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfeempfänger: Programme, Teilnehmer, Effekte im internationalen Vergleich	2/08
2/2008	Sarah Bernhard, Katrin Hohmeyer, Eva Jozwiak, Susanne Koch, Thomas Kruppe, Gesine Stephan, Joachim Wolff	Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen	3/08
3/2008	Gabriele Fischer, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Frauke Bilger, Marek Frei, Jürgen Wahse, Iris Möller	Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007	7/08

Stand: 14.07.2008

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

Impressum

IAB-Forschungsbericht 4/2008

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0408.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Axel Deeke
Telefon 0911.179 3132
E-mail axel.deeke@iab.de

Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung

Qualitätsbericht



Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Impressum

Titel: Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung

Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Erstellungsdatum: September 2011

Autoren: Sylke Gollin, Christiane Papenroth, Anne Schneider, Antje Heuer,
Hans-Jürgen Braun, Wolfgang Menzl

Rückfragen an:

Hotline 01801 78722 10 *

Fax 01801 78722 11 *

*) 3,9 Cent je Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom. Bei Anrufen aus Mobilfunknetzen gelten davon abweichende Preise.

E-Mail service-haus.datenzentrum@arbeitsagentur.de

Weiterführende statistische Informationen

Internet: <http://statistik.arbeitsagentur.de>

Zitierhinweis: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung, Nürnberg, September 2011

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der Inhalt unterliegt urheberrechtlichem Schutz.

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit genauer Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung.

Alle übrigen Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Angaben zur Statistik	4
1.1	Erhebungstermin und Berichtsstichtag.....	8
1.2	Periodizität.....	8
1.3	Regionale Zuordnung	8
1.4	Erhebungsgegenstand und begriffliche Abgrenzung.....	9
1.5	Erhebungseinheiten.....	12
1.6	Rechtsgrundlagen.....	12
1.7	Auskunftspflichtige.....	13
1.8	Geheimhaltung und Datenschutz.....	13
2	Zweck, Inhalt und Ziele der Statistik.....	14
2.1	Zweck der Statistik.....	14
2.2	Erhebungsinhalte.....	15
2.2.1	Messgrößen und Kennzahlen	15
2.2.2	Merkmale und Gliederungsdimensionen.....	16
2.3	Hauptnutzer der Statistik.....	19
3	Erhebungsmethode	21
3.1	Art der Datengewinnung	21
3.2	Erhebungsinstrumente und Berichtsweg.....	21
4	Genauigkeit.....	22
4.1	Qualitative Gesamtbewertung der Genauigkeit.....	22
4.1.1	Vollständigkeit der Erfassung und Fehler in der Erfassungsgrundlage.....	23
4.1.2	Einschränkungen auf Ebene wichtiger Merkmale.....	24
5	Aktualität und Pünktlichkeit.....	25
6	Zeitliche und räumliche Vergleichbarkeit.....	26
7	Bezüge und Erhebungen.....	29
7.1	Bezüge zu Statistiken der BA.....	29
7.2	Bezüge zu Statistiken der Statistischen Ämter.....	30
8	Weitere Informationen	31

Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung; Kurzbezeichnung: „Förderstatistik (FST)“

Kurzfassung

Allgemeine Angaben zur Statistik

- Erhebungstermin, Berichtsstichtag und Periodizität:
Monatliche Erhebung zur Monatsmitte; monatlicher Bericht
- Regionale Zuordnung:
Nach Wohnort: politisch bis auf Gemeindeebene;
Nach Kostenträgerschaft: administrative Gliederungen je Rechtskreis
- Erfassungsgegenstand und Erhebungseinheiten:
Teilnahmen
Maßnahmen
Budgets
ausgegebene Vermittlungsgutscheine
- Erhebungs- und Berichtsinhalte:
Bestände, Bewegungen (Zu-, Ab- und Übergänge), Dauern, Eingliederungs- und Verbleibsquoten;
gegliedert nach soziodemografischen, erwerbsbiografischen und instrumentspezifischen Merkmalen
- Gesetzliche Grundlagen:
§§ 280 ff i. V. m. § 3 und § 11 SGB III sowie § 53 und § 54 SGB II i.V.m. § 51a und § 51b SGB II
§ 35 SGB I, §§ 67 ff SGB X (Datenschutz)

Zweck und Ziele der Statistik

- Zweck der Statistik:
 - Unterstützung des politisch-administrativen Systems auf allen Ebenen;
 - Information über den Einsatz bzw. die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung und der Eingliederung im Zusammenhang mit der Information zur Lage auf dem nationalen Arbeitsmarkt;
 - Grundlage für interregionale Vergleiche auf Länder- und Kommunalebene
- Hauptnutzer:
 - Bundesagentur für Arbeit auf allen administrativen Ebenen, kommunale Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Politik, Verwaltungen, Wissenschaft, Öffentlichkeit, Medien sowie statistische Ämter

Erhebungsmethode

- Art der Datengewinnung:
 - Sekundärerhebung
- Erhebungsinstrumente und Berichtsweg:
 - computergestützte Sachbearbeitung (COSACH)
 - Computergestützte Arbeitsvermittlung und -beratung (CoArb) bis Juli 2006, Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (VerBIS), kommunale Leistungs- und Fallmanagementverfahren mit Datenübermittlung über den Standard XSozial-BA-SGB II;
 - zentrale Aufbereitung über statistische Verfahren der BA

Genauigkeit

- Gesamtbewertung:
 - Qualitätsstandards der Aufgabenerledigung und der Datenerfassung in den Agenturen und bei den kommunalen Trägern determinieren die Zuverlässigkeit
- Vollständigkeit:
 - In Arbeitsagenturen und Jobcentern nach SGB II in Abhängigkeit der voll-

ständigen Erfassung in den operativen Systemen.

2005 ohne und im Verlauf von 2006 mit zunehmender Vollständigkeit der Daten zugelassener kommunaler Träger (zkT). Durch Lieferausfälle und unplausible Datenlieferungen der zkT ist die Vollständigkeit beeinträchtigt (vgl. hierzu Anlage 1).

- **Einschränkung:**
Teilnahmen mit Förderung nach SGB II in 2005 teilweise unvollständig;
Fehlende Daten zugelassener kommunale Träger in 2005 und noch teilweise in 2006;
Aufgrund von Erfassungsrückständen am aktuellen Rand eingeschränkte Aussagekraft.
- **Verfügbarkeit:**
Seit 2000 überwiegend im Data Warehouse (DWH) der Statistik der BA verfügbar. Für davor liegende Zeiträume je Förderinstrument unterschiedliche Verfügbarkeit.

Aktualität und Pünktlichkeit

- **Bereitstellung:**
Immer monatlich am Ende des Monats.

Zeitliche und räumliche Vergleichbarkeit

- **Zeitlich vergleichbar mit gewissen Brüchen, u.a.:**
 - wegen Veränderung der gesetzlichen Fördervoraussetzungen je Instrument
 - ab 2000 wegen Umstellung auf Data Warehouse
 - ab 2005 wegen Einführung des SGB II
- **Räumlich:**
Für alle politischen und administrativen Gebietseinheiten besteht grundsätzlich das gleiche Verfahren mit den gleichen statistischen Regeln, so dass interregionale Vergleichbarkeit gegeben ist.

Bei Gebietsstandsänderungen ist die zeitliche Vergleichbarkeit lokal eingeschränkt. Die im statistischen Aufbereitungssystem der BA ab dem Jahr 2000 vorliegenden Ergebnisse zu Maßnahmeteilnehmern sind vergleichbar bis auf Geschäftsstellen-, Kreis- und Gemeindeebene (soweit keine Gebietsreformen stattgefunden haben). Gebietsstandsänderungen ab dem Jahr 2006 können in Auswertungen so berücksichtig-

sichtigt werden, dass Vergleiche über die betreffenden Zeiträume hinweg möglich sind.

Bezüge zu anderen Erhebungen

- Statistiken der BA:
 - Statistik der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden
 - Statistik zum Ausbildungsmarkt
 - Statistik über Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III
 - Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II
 - Statistik über die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben
 - Beschäftigungsstatistik

- Statistiken des Statistischen Bundesamtes und der Statistischen Landesämter
 - ILO-Telefonerhebung zum Erwerbsstatus
 - Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung (AKE)

- Internationale Statistiken
 - LMP (Labour market policy) - Datensammlungen zur Arbeitsmarktpolitik von EuroStat der EU-Kommission

Weitere Informationsquellen

- Internet:
 - <http://www.arbeitsagentur.de/Navigation/Startseite/Startseite.html>
 - <http://statistik.arbeitsagentur.de/>

- Printmedien (ANBA) und Internet:
 - [Monatsbericht](#) „Der Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland“
 - [Jahresbericht](#) z.B. „Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2007“
 - [Daten zu den Eingliederungsbilanzen](#)

1 Allgemeine Angaben zur Statistik

1.1 Erhebungstermin und Berichtsstichtag

Der Bestand an geförderten Teilnehmern wird monatlich (stichtagsbezogen) auf der Basis von Verwaltungsdaten ermittelt. Informationen zu den Bewegungen (Zugang und Abgang) erfolgen zeitraumbezogen (Berichtsmonat). Die grundlegenden statistischen Einzeldaten zu Beginn und Ende der Teilnahme liegen taggenau vor. Der Berichtsmonat beginnt am Tage nach einem Stichtag und endet mit dem nächsten Stichtag. Die Benennung des Berichtsmonats richtet sich dabei nach dem Ende des Zeitraums bzw. nach dem Monat, in dem der Stichtag liegt.

Seit Anfang 2005 liegt der Stichtag in der Mitte des Monats; zuvor lag er am Beginn des letzten Viertels eines Monats und entsprechend wurden die Statistiken als Monatsendwerte berichtet.

1.2 Periodizität

Die Statistik wird monatlich ausgewertet und berichtet. Zudem werden auch Jahresdurchschnittswerte der Bestände, Quoten und Dauern sowie Jahressummen der Bewegungen ermittelt.

1.3 Regionale Zuordnung

In der Statistik werden die Teilnehmer nach dem Wohnortprinzip erfasst.. Dabei erfolgt die Zuordnung zu regionalen Gliederungen bei Auswertungen adressscharf nach dem Wohnort. Standardmäßig werden die Daten nach drei regionalen Gebietsgliederungssystematiken aufbereitet:

- politisch-administrative Gliederung: Deutschland insgesamt, Ostdeutschland (einschl. Berlin)/ Westdeutschland, Bundesländer, Regierungsbezirke, Landkreise und kreisfreie Städte, Gemeinden
- administrative Gliederung der Bundesagentur für Arbeit (BA): BA insgesamt, 10 Regionaldirektionen, 178 Agenturen für Arbeit; 776 Geschäftsstellen einschl. Hauptagenturen (Stand: August 2011)
- administrative Gliederung im Rahmen des SGB II: 335 Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung bzw. 21 Kreise mit getrennter Aufgabenwahrnehmung, 67 Kreise der zugelassenen kommunalen Träger (Stand: August 2011).

Nach allen Gliederungssystematiken kann parallel ausgewertet werden, so dass auch Schnittmengen zwischen den unterschiedlichen Gliederungen darstellbar sind.

Die obige Zuordnung ist räumlich zu verstehen und ausschließlich durch den Wohnort begründet; sie spiegelt u. U. nicht die Zuständigkeiten für die Sachbearbeitung wieder. Daneben erfolgt eine regionale Zuordnung auch nach der Dienststelle, die die Kostenträgerschaft der Förderung übernommen hat. Diese kann in Abhängigkeit von organisatorischen Regelungen zu einzelnen Förderungen von der Zuordnung nach dem Wohnort abweichen (vgl. § 327 Abs. 6 SGB III).

Vor Umstellung der Statistik auf die Data Warehouse -Technologie erfolgte für einzelne Instrumente die regionale Zuordnung nach dem Ort der Maßnahme.

1.4 Erhebungsgegenstand und begriffliche Abgrenzung

Die Förderstatistik erfasst Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der **aktiven Arbeitsförderung** (§ 3 SGB III Abs. 4) und Leistungen zur Eingliederung (§§ 16 bis 16g SGB II) des Bundes. Es erfolgt eine Zählung von **Förderfällen bzw. Teilnahmen**, nicht von Personen.

Folglich wird eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, mehrfach gezählt.

Eine Förderung, die im Rahmen der Förderstatistik nachgewiesen wird, liegt vor, wenn für eine Person bzw. im Rahmen der Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung eine Zahlung geleistet wird und die Förderung auf einer der folgenden Rechtsgrundlagen erfolgt bzw. erfolgt ist:

Rechtsgrundlage	Bezeichnung der Leistung / Maßnahme
	A Chancen auf 1. Arbeitsmarkt verbessern
	A1 - vermittlungsunterstützende Leistungen
§ 421g SGB III	Vermittlungsgutschein (bewilligt 1. Rate)
§ 45 SGB III	Förderung aus dem Vermittlungsbudget
§ 46 SGB III	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
§ 37 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Beauftragung Dritter mit der Vermittlung
§ 421i SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen
§ 45 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Unterstützung der Beratung und Vermittlung
	A2 - Qualifizierung
§§ 77 ff SGB III	berufliche Weiterbildung
§§ 100 Nr. 4, 102 SGB III	berufliche Weiterbildung behinderter Menschen (Wiedereingliederung)
§ 48 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Maßnahmen der Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen
§ 100 Nr. 2 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Maßnahmen der Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen für behinderte Menschen
§§ 419, 420 SGB III (i.d.b. 31.12.2004 g. F.)	Deutsch-Sprachförderung
ESF-RL zur Förderperiode 2007-2013	ESF-geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit
	B - Beschäftigungsbegleitende Leistungen
§ 37c SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Personal-Service-Agenturen
§§ 218, 421f, 421p SGB III	Eingliederungszuschüsse
§§ 219, 235a, 421f SGB III	Zuschüsse zur Förderung der Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt
§ 225 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Einstellungszuschuss für Neugründungen
§ 229 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Einstellungszuschuss bei Vertretung (Job-Rotation)
§ 421j SGB III	Entgeltsicherung für Ältere
§ 235c, § 417 Abs. 2 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter



§ 53 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Mobilitätshilfen
§ 415 Abs. 3 SGB III (i.d.b. 31.12.2002 g. F.)	SAM Ost für Wirtschaftsunternehmen
BHI Richtlinien (ab 2003 aufgehoben)	Beschäftigungshilfen Langzeitarbeitslose
§ 421o SGB III	Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer
§ 16e SGB II	Beschäftigungszuschuss
§ 223 SGB III	Eingliederungsgutschein
§§ 246a bis d SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen
§ 33 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX	sonstige Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (Einzelfallförderung Reha)
§§ 237 - 238 SGB III	Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben
§ 16b SGB II	Einstiegsgeld
§ 16c SGB II	Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen
§ 57 SGB III (i.d.b. 31.07.2006 g. F.)	Überbrückungsgeld für Selbständige
§ 421l SGB III	Existenzgründerzuschuss für Gründung einer Ich-AG
§ 57 SGB III	Gründungszuschuss

	C - Maßnahmen der Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung
§ 421s SGB III	Berufseinstiegsbegleitung
§ 33 S.3 bis 5 und §421q SGB III	vertiefte und erweiterte Berufsorientierung
§ 61 SGB III	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
§§ 100 Nr. 3, 102 SGB III	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben
§ 242 SGB III	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
§ 241 SGB III	ausbildungsbegleitende Hilfen
§ 243 SGB III	sozialpädagogische Begleitung, Ausbildungsmanagement
§ 241 Abs. 3 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Übergangshilfen
§ 241 Abs. 2 SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Aktivierungshilfen
§ 101 Abs. 2 SGB III	Teilnahme an besonderen Maßnahmen zur Ersteingliederung behinderter Menschen
§ 236 SGB III	Ausbildungszuschuss für behinderte Menschen
§ 235a SGB III	Ausbildungszuschuss für Schwerbehinderte
EQJ Richtlinien (gültig bis 31.12.2008)	Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (Nationaler Ausbildungs-pakt)
§ 235b SGB III	Einstiegsqualifizierung
§ 421r SGB III	Ausbildungsbonus

	D - Beschäftigung schaffende Maßnahmen
--	---

§ 260 SGB III	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
§ 272 SGB III (i.d.b. 31.12.2003 g. F.)	Strukturanpassungsmaßnahmen traditionell
§ 279a SGB III (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen
AfL-Richtlinie (gültig bis 31.12.2004)	Sonderprogramm 'Arbeit für Langzeitarbeitslose'
§ 199 (i.d.b. 31.12.2004 g. F.) i. V. m. § 10 SGB III	Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für die Beschäftigung von Arbeitslosenhilfebeziehern („Arbeitsmarkt im Aufbruch“)
§ 16d SGB II	Arbeitsgelegenheiten
Leitfaden zum Modellprojekt „Bürgerarbeit des BVA	Beschäftigungsphase Bürgerarbeit
Jump Plus-Richtlinie (gültig bis 31.12.2004)	Sonderprogramm 'Jump Plus'

	E/F - Sonstige Maßnahmen und Leistungen
§ 10 SGB III	Freie Förderung SGB III
§16f SGB II	Freie Förderung SGB II
§ 421h SGB III	Erprobung innovativer Ansätze
§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II (i.d.b. 31.12.2008 g. F.)	sonstige weitere Leistungen
§§ 100, 102 SGB III und § 113 SGB IX	individuelle rehaspezifische Maßnahmen
§ 38a SGB IX	unterstützte Beschäftigung Reha
ESF-Richtlinien 2000 - 2006	ESF-BA – Programm 2000 - 2006
ESF Förderperiode 2007-2013	ESF-Bundesprogramm Ideenwettbewerb "Gute Arbeit für Alleinerziehende" (GAfA)
Sofortprogramm-Richtlinien - SPR (ab 2004 Abwicklung)	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit
§ 16a SGB II	Kommunale Eingliederungsleistungen: Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Suchtberatung; (bis 31.12.2008 flankierende Leistungen)
§ 368 Abs. 2 Satz 2 SGB III; Verordnungen (EG) Nr. 1927/2006, Nr. 546/2009 ; Verwaltungsvereinbarung zwischen BMAS und BA	Europäischer Globalisierungsfonds

Im Rahmen der Förderstatistik werden aus verschiedenen Gründen eine Reihe von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung **nicht** nachgewiesen. Nach Gründen gegliedert sind das folgende Leistungen:

- Leistungen sind durch die BA im Rahmen der Kernaufgabe „Vermittlung“ vorrangig vor den sonstigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung zu erbringen:
 - Berufsberatung, Arbeitsmarktberatung sowie Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 3 Abs. 2 Nr. 1 SGB III)
- Der Nachweis der Leistungsgewährung erfolgt im Rahmen der BA-Statistik „Statistik der Leistungsempfänger nach dem SGB III“:
 - Berufsausbildungsbeihilfe (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 SGB III)
 - Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, (§ 3 Abs. 1 Nr. 8 SGB III)

- Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall (§ 3 Abs. 1 Nr. 9 SGB III)
- Wintergeld (§ 3 Abs. 1 Nr. 11 SGB III).
- Es werden verfahrensbedingt keine Informationen zu Teilnahmen erfasst:
 - Transferleistungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 12 SGB III).
- Es erfolgt keine Förderung von Personen bzw. deren Teilnahme im Einzelfall:
 - Darlehen und Zuschüsse für Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 3 Abs. 3 Nr. 3 SGB III).
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden nicht auf der Grundlage des SGB III oder des SGB II sondern auf Basis einer anderen Rechtsgrundlage gefördert (z.B. Länderprogramme). Werden Teilnehmer an Förderarten auf Basis einer anderen Rechtsgrundlage wegen ihrer besonderen Bedeutung doch in die Datenbasis der Förderstatistik aufgenommen, werden sie besonders gekennzeichnet und fließen nicht in die reguläre Berichterstattung ein, sondern stehen nur für Sonderauswertungen zur Verfügung.

1.5 Erhebungseinheiten

Erhoben werden Personen-, Maßnahme- und Förderungsdaten zu Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die von den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gefördert werden.

Die Förderstatistik ist eine Vollerhebung und hat als Grundlage alle bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern, die in gemeinsamen Einrichtungen der Agenturen und Kommunen (§44b SGB II) geführt werden, erfassten Fälle der aktiven Arbeitsförderung und die an die BA übermittelten Förderungsdaten zugelassener kommunaler Träger.

Neben der Teilnahme stehen auf Basis der Daten aus den BA-Verfahren für einzelne Instrumente auch Informationen zu Maßnahmen, Budgets und Gutscheinen als eigenständige Erhebungseinheiten zur Verfügung.

1.6 Rechtsgrundlagen

Gemäß §§ 280, 281 und 283 SGB III hat die Bundesagentur für Arbeit Lage und Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen sowie die Wirkungen der **aktiven Arbeitsförderung** zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten. Die Bundesagentur hat aus den in ihrem Geschäftsbereich anfallenden Daten Statistiken zu erstellen und zu veröffentlichen. Das betrifft insbesondere Statistiken über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmer und über die **Leistungen der Arbeitsförderung**.

Die Leistungen der **aktiven** Arbeitsförderung sind gem. § 3 Abs. 4 SGB III alle Leistungen der Arbeitsförderung an Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger von Maßnahmen, mit Ausnahme von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit, Teilarbeitslosengeld und Insolvenzgeld.

Nach § 283 (2) SGB III hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Weisungsrecht in Bezug auf Art und Umfang sowie Tatbestände und Merkmale der Statistiken und der Arbeitsmarktberichterstattung.

§ 53 SGB II (i.V.m. §§ 51a, 51b SGB II) formuliert den entsprechenden Auftrag zu Statistik und Berichterstattung auch für die im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende erbrachten Leistungen.

Die in den Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit dargestellten Personengruppen bzw. Sachverhalte und die den ausgewiesenen Größen zu Grunde liegenden Definitionen und Abgrenzungen sind teilweise im Sozialgesetzbuch (SGB II, SGB III und SGB IV) festgelegt.

Als besondere Rechtsgrundlage, die Inhalte der Förderstatistik präzisiert, ist § 11 SGB III anzufügen, der von jeder Agentur eine Eingliederungsbilanz zum Einsatz der Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung und zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit verlangt. Darüber hinaus gibt er einzelne Inhalte der Eingliederungsbilanz differenziert nach den einzelnen Leistungen vor. Auch zu den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II ist nach § 54 SGB II eine Eingliederungsbilanz zu erstellen. Die statistischen Daten sind dazu von der Zentrale der BA bereitzustellen.

1.7 Auskunftsspflichtige

Die nach SGB II und SGB III zuständigen Träger erheben bei Arbeitsuchenden und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II die für ihre Aufgaben notwendigen Informationen. Dazu gehören neben den soziodemographischen Informationen und den Informationen zum bisherigen Erwerbsverlauf, die im Rahmen der Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung anfallen, auch Daten, die im Rahmen der Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung festgehalten werden (Art, Umfang, sowie Beginn und Ende). Diese Daten werden von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der zuständigen Träger in technischen Systemen erfasst. Diese Geschäftsdaten bilden die Basis für die Förderstatistik.

Eine gesonderte Erhebung von statistischen Merkmalen findet nicht statt, d.h. es werden ausschließlich Angaben, die für die Gewährung von Leistungen der Agenturen oder kommunalen Träger erforderlich sind, verarbeitet.

Die Daten aus den IT-Verfahren der BA werden zentral für Statistikzwecke bereitgestellt. Die zugelassenen kommunalen Träger übermitteln die für die Statistik erforderlichen Einzeldaten nach § 51 b SGB II an die Statistik der BA über den Datenstandard XSozial-BA-SGB II. Soweit darüber hinaus bei einzelnen Leistungen nicht die IT-Systeme der BA verwendet werden, besteht ebenfalls eine Verpflichtung zur Übermittlung über diesen Standard.

1.8 Geheimhaltung und Datenschutz

Die Daten von Teilnehmenden an Maßnahmen sind Sozialdaten nach § 35 SGB I. Auch im Rahmen der Aufbereitung der Förderstatistik bleibt diese Sozialdateneigenschaft bestehen. Die Verarbeitung und Weitergabe unterliegt damit den Regelungen des SGB X (§§ 67 ff), also insbesondere der Verpflichtung zur Wahrung des Sozialgeheimnisses.

Die Arbeitsmarktstatistik unterliegt den statistischen Geheimhaltungsvorschriften des § 16 BStatG. Insbesondere werden Tabellen, die Zellen mit Werten unter drei enthalten, vor der Veröffentlichung anonymisiert.

2 Zweck, Inhalt und Ziele der Statistik

2.1 Zweck der Statistik

Mit der Förderstatistik stellt die Statistik der BA Informationen über die Beteiligung von Arbeitnehmern / Arbeitnehmerinnen und Arbeit- / Ausbildungsuchende an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik bereit. Diese Informationen ergänzen die Statistik über Arbeitslosigkeit, weil nach § 16 Abs. 2 SGB III Teilnehmende an Maßnahmen nicht als arbeitslos gelten; die Zusammenschau der Ergebnisse aus beiden Statistiken ermöglicht ein umfassendes Bild der Menschen mit Problemen am Arbeitsmarkt, wobei durch die Förderstatistik eine Differenzierung im Hinblick auf den Grad der Problemlösung sichtbar wird: so haben z.B. mit Eingliederungszuschüssen geförderte Arbeitnehmer schon eine erste Hürde zum Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt genommen.

Die Förderstatistik der BA ist wesentlicher Baustein, um den Einsatz der Leistungen zur Arbeitsförderung nach dem SGB III durch die Agenturen für Arbeit und den Einsatz der Leistungen zur Eingliederung nach dem SGB II durch die Jobcenter differenziert zu beobachten, zu untersuchen und zu beschreiben.

Die Ergebnisse der Förderstatistik werden als wichtige Indikatoren für die zeitnahe Beurteilung des Handelns auf dem nationalen Arbeitsmarkt herangezogen. Sie geben Aufschluss über die Inanspruchnahme einzelner Instrumente der Arbeitsförderung als Folge des gesetzlichen Auftrages, des finanziellen Handlungsspielraumes bei Ermessensleistungen und der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzung und die Beteiligung von Zielgruppen an Arbeitsförderung. Sie liefert Planungs- und Entscheidungsgrundlagen für das politisch-administrative System auf allen Ebenen.

Darüber hinaus schafft die Förderstatistik mit Verbleibs- und Eingliederungsanalysen eine Grundlage zur Analyse der Beschäftigungschancen geförderter Arbeitnehmer und somit zur Beobachtung der Ergebnisse der aktiven Arbeitsförderung.

Mit ihrer kleinräumigen Verfügbarkeit in gleichartiger Qualität und Definition ist die Förderstatistik Grundlage für die interregional vergleichende Arbeitsmarktbeobachtung in Deutschland.

Die Daten der Förderstatistik sind wesentlicher Bestandteil der Eingliederungsbilanzen nach § 11 SGB III und § 54 SGB II und bilden die Grundlagen für die Mehrzahl der in § 11 Abs. 2 SGB III geforderten Inhalte der Eingliederungsbilanzen.

Daneben dient die Förderstatistik auch als Quelle für Zulieferungen an internationale Institutionen, die den Einsatz von Arbeitsmarktpolitik international vergleichen oder der EU-Kommission als Grundlage für die Abrechnung von EU-Fördermitteln nach dem ESF-BA-Programm.

Sie dient damit

- der Erfüllung des gesetzlichen Auftrages der BA, Statistiken über die Leistungen der Arbeitsförderung zu erstellen,
- in Ergänzung zur Arbeitslosenstatistik als Grundlage zur Beurteilung der Lage auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen der Arbeitsmarktberichterstattung,
- der Beurteilung der regional unterschiedlich eingesetzten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und deren Ergebnisse,

- als Grundlage für Analysen und Entscheidungen in der BA, bei den Akteuren im Rechtskreis des SGB II und den politisch verantwortlichen Instanzen.

2.2 Erhebungsinhalte

Erhoben werden Daten zu Förderungen bzw. Teilnehmenden von Personen an Maßnahmen der Arbeitsförderung (§ 3 SGB III) und Leistungen zur Eingliederung (§ 16 SGB II) des Bundes, differenziert nach Eintritt und Austritt in einem Berichtszeitraum und Bestand zu einem Berichtszeitpunkt (Stichtag). Es erfolgt eine Zählung von Förderfällen bzw. Teilnahmen, nicht von Personen. Allerdings besteht bei der Bestandserhebung von Förderungen zu einem Stichtag eine große Übereinstimmung zu einer Personenerhebung, da eine Mehrfachförderung einer Person an einem Tag nur in Ausnahmefällen erfolgen kann.

Erhoben werden neben den soziodemografischen Kennzeichen vor allem instrument- bzw. maßnahmespezifische Merkmale, die für die statistische Berichterstattung von Bedeutung sind.

2.2.1 Messgrößen und Kennzahlen

Die Förderstatistik folgt dem Konzept eines Stock-Flow-Modells. **Zugänge** (= Eintritte), **Bestände** und **Abgänge** (= Austritte) bilden konsistente Messgrößen, die im zeitlichen Verlauf der Beziehung

$$\text{Bestand Teiln}_t = \text{Bestand Teiln}_{t-1} + \text{Zugang Teiln}_t - \text{Abgang Teiln}_t$$

folgen. Diese Beziehung gilt für einzelne Gebietseinheiten nur näherungsweise, da Umzüge zwischen den Gebietseinheiten während einer Teilnahme oder Förderung nicht als Zugänge und Abgänge gezählt werden.

Beim Wechsel zwischen den Rechtskreisen SGB III und SGB II während einer Teilnahme oder Förderung werden ebenfalls keine Zu- und Abgänge gezählt.

Beim Zugang wird differenziert nach dem Status im Hinblick auf **Arbeitslosigkeit vor der Teilnahme und deren Dauer** (in Tagen). Die Dauer einer vor Eintritt in Förderung festgestellten Arbeitslosigkeit wird als Zeitspanne zwischen dem Beginn der vor Eintritt festgestellten Arbeitslosigkeit und dem Tag des Eintritts berechnet. Die Dauer der Arbeitslosigkeit¹ folgt dem Konzept nach § 18(1) SGB III. Danach werden Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit wegen Nicht-Erwerbstätigkeit unter 6 Wochen oder der Teilnahme an ausgewählten Maßnahmen bei der Dauerberechnung wie Arbeitslosigkeit gewertet.

Zusätzlich wird die **vorgesehene Dauer der Teilnahme** bei Zugang, die **abgeschlossene Dauer der Teilnahme bei Abgang** und die **Dauer der Teilnahme zum Stichtag** für den Bestand (bisherige Dauer) ermittelt. Die vorgesehene und die abgeschlossene Dauer der Teilnahme werden berechnet als Zeitspanne zwischen dem Förderbeginn (Eintrittsdatum) und dem Ende der Förderung (Austrittsdatum), addiert um einen Tag.

¹ Derzeit wird die Dauer der Arbeitslosigkeit im Rahmen der Förderstatistik nur unter Berücksichtigung von Zeiträumen aus den Systemen der BA ermittelt. Für die Berechnung noch nicht berücksichtigt werden Zeiträume der Arbeitslosigkeit, die mit XSozial übermittelt wurden. Es ist jedoch geplant, diese – auch rückwirkend – einzubeziehen, sobald die Probleme gelöst werden können, die sich durch Lieferausfälle etc. ergeben.

Im Rahmen der Verbleibsanalyse wird der Verbleib von Personen nach Abgang aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen untersucht; dabei wird differenziert nach dem Status „Arbeitslosigkeit“, „sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ und „Folgeförderung“. Für alle Absolventen erfolgt die Untersuchung 1, 3, 6, 9, 12, 18 und 24 Monate nach Austritt (bezeichnet als „Verbleibsintervallende“). Zum Zeitpunkt des jeweiligen Verbleibsintervallendes wird festgestellt, ob sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder Folgeförderung vorliegt. Die Feststellung erfolgt monatlich mit dem aktuellen Datenstand und letztmals 24 Monate nach Austritt.

Die Zahl der am Verbleibsintervallende sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Relation zu allen recherchierbaren Austritten ergibt die **Eingliederungsquote** und die Zahl der am Verbleibsintervallende nicht Arbeitslosen in Relation zu allen untersuchten Austritten ergibt die **Verbleibsquote**.

Zusätzlich ist bei festgestellter Beschäftigung die betreffende Berufsordnung ermittelbar, sowie die **Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen Austritt und Verbleibsintervallende** als Summe der Arbeitslosigkeitstage innerhalb des Intervalls. Diese Elemente sind mit allen Personen- und Maßnahmemerkmalen der Teilnehmerdatensätze gekreuzt auswertungsfähig.

Alle ermittelten Dauern liegen je Teilnehmerdatensatz als Anzahl von Tagen vor, so dass für die Gesamt- oder für Teilmengen von Teilnahmen jede Dauer sowohl gruppiert als auch als Durchschnittswert darstellbar ist.

Im Rahmen der Eingliederungsbilanzen werden auch Ausgaben je Teilnehmer und Maßnahmeart dargestellt.

2.2.2 Merkmale und Gliederungsdimensionen

Die Förderstatistik ist neben den unterschiedlichen regionalen Zuordnungen (vgl. 1.3) nach den üblichen soziodemographischen Merkmalen auswertbar:

• Geschlecht	
• Alter	Alter der Teilnehmer bei Eintritt, am Stichtag und bei Austritt
• Staatsangehörigkeit	Deutsch/Nationalitäten nach dem amtlichen Schlüssel des Statistischen Bundesamtes
• Einreisestatus	Spätaussiedler / Asylbewerber / Asylberechtigter / Kontingentflüchtling

Ergänzt wird dieser Kanon um Personenmerkmale, die im Rahmen der Förderung von besonderer Bedeutung sind, wie z.B.:

• Berufsrückkehrer	Berufsrückkehrer sind Personen, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Be-
--------------------	---

	treuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mindestens 1 Jahr unterbrochen haben und in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.
• Schwerbehindert	anerkannt, gleichgestellt, nicht schwerbehindert
• Geringqualifiziert	Nicht geringqualifiziert, ohne Berufsabschluss (für die Zeit von 2006 bis 2008 nicht auswertbar)
• Arbeitslosigkeit vor Eintritt	Nicht arbeitslos, arbeitslos, Dauer in Tagen
• Betroffenheit / Zugehörigkeit zum Kreis besonders förderungsbedürftiger Personen	Ausschlaggebend für die Zuordnung sind die Merkmale „Langzeitarbeitslos nach § 18 (1) SGB III“, „Schwerbehindert“, „50 Jahre oder älter“, „Berufsrückkehrer“ und „geringqualifiziert“. Trifft eines der genannten Merkmale zu, wird eine Person als besonders förderungsbedürftig eingestuft. Auswertbar nach der Art der Betroffenheit, einfach, mehrfach und nach der Art der vorliegenden Personengruppenmerkmale.
• Schulbildung	höchster erreichter Schulabschluss
• Berufsausbildung	Art der letzten abgeschlossenen Berufsausbildung (liegt für 2006 bis 2008 nicht auswertbar vor).

Die wichtigste Differenzierbarkeit der Teilnehmerdaten innerhalb der Förderstatistik ist die Unterscheidung der Art des eingesetzten Instrumentes:

<p>• FST-Maßnahmeart</p> <p>Die Zuordnung der einzelnen Instrumente zu den Kategorien A bis D erfolgt in Anlehnung an die Gliederung von Arbeitsmarktprogrammen nach arbeitsmarktlichen Schwerpunkten (siehe hierzu: „The OECD data base on labour market programmes“, Quelle: OECD Economic Studies, Nr. 30/2000).</p>	<p>Dimensionsgliederung mit 4-stufiger Hierarchie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Maßnahmekategorie:</u> <ul style="list-style-type: none"> - A Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern - B Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen - C Förderung der Berufsausbildung - D Beschäftigung schaffende Maßnahmen - E Freie Förderung - F sonstige Förderung • <u>Maßnahmeartgruppe:</u> <p>Diese Hierarchieebene enthält die einzelnen</p>
--	---

	<p>Instrumente (vgl. Pkt. 1.4) differenziert nach Rechtsgrundlage</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Maßnahmeart:</u> Die dritte Hierarchieebene ermöglicht eine weitere Differenzierung nach einzelnen Instrumenten bzw. unter instrumentspezifischen Gesichtspunkten, die für die Arbeitsmarktberichterstattung von besonderer Bedeutung sind, z.B. die Differenzierung der beruflichen Weiterbildung nach Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (früher Umschulung) und der sonstigen beruflichen Weiterbildung (früher: Fortbildung). • <u>Maßnahmeunterart:</u> Die unterste Hierarchieebene ermöglicht eine weitere Differenzierung einzelner Instrumente unter instrumentspezifischen Gesichtspunkten, die für die Arbeitsmarktberichterstattung von Bedeutung sind
--	--

Darüber hinaus sind die Daten der Förderstatistik nach instrumentspezifischen Merkmalen auswertbar, wie z.B.:

<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsziel • Unterrichtsart • Maßnahmeziel (angestrebte Prüfung) 	Bei Daten zur beruflichen Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> • Durchführungsart • Qualifizierungsanteil 	Bei Daten zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsklasse 	Bei Daten zu Existenzgründungszuschuss und Überbrückungsgeld
<ul style="list-style-type: none"> • Wöchentliche Arbeitszeit • Mehraufwandsentschädigung pro Stunde 	Bei Daten zu Arbeitsgelegenheiten
<ul style="list-style-type: none"> •

Dazu kommen weitere FST-übergreifende Merkmale und solche, die im Rahmen der Verbleibsanalyse

innerhalb der Förderstatistik für alle Abgangsdatensätze ermittelt werden:

• Eintrittsdatum	
• Austrittsdatum	
• Teilnahmedauer	gruppiert, bis auf Tage
• Kostenträgerschaft	BA, Jobcenter
• Vorförderung vor Eintritt	innerhalb von 12 Monaten vor Eintritt
Merkmale aus der FST - Verbleibsanalyse	
• Arbeitslosigkeit am Verbleibsintervallende	Arbeitslos, nicht arbeitslos
• Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen Austritt und Verbleibsintervallende	gruppiert, bis auf Tage
• Beschäftigt am Verbleibsintervallende	nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt, sozialversicherungspflichtig beschäftigt, nicht recherchierbar da ohne VSNR
• Berufsordnung der Beschäftigung am Verbleibsintervallende	3-stellig, entsprechend der Berufskennziffersystematik
• Personengruppenschlüssel der Beschäftigtenstatistik am Verbleibsintervallende	Qualitätsbericht zur Beschäftigtenstatistik
• Folgeförderung am Verbleibsintervallende	Nein / ja; wenn ja, dann Differenzierung entsprechend der Dimension FST-Maßnahmeart

Die instrumentspezifischen Merkmale stehen für die Auswertung der Förderdaten zugelassener kommunaler Träger nur teilweise, entsprechend dem nach §51b SGB II zu übermittelnden Datensatz, zur Verfügung.

2.3 Hauptnutzer der Statistik

Zu den Hauptnutzern der Förderstatistik zählen Arbeitsagenturen, kommunale Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Politik, Verwaltungen, Wissenschaft, Berufs- und Wirtschaftsverbände, Bildungseinrichtungen, Öffentlichkeit, Medien sowie statistische Ämter.

Den Nutzern werden die Daten im Internet und in regelmäßig erscheinenden Printmedien zur Verfügung

gung gestellt. Die Internetseiten der BA-Statistik: <http://statistik.arbeitsagentur.de/> bieten wichtige Interpretationshinweise, die bei der Analyse der Daten sehr hilfreich sind. Der Bereich → „[Statistik nach Themen / Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen](#)“ enthält u. a. fachlich und regional tief gegliederte Informationen zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente.

Die Daten zu den Eingliederungsbilanzen werden im Internet unter Statistik nach Themen – Eingliederungsbilanzen dargestellt.

Auf Anfrage werden sowohl individuelle Auswertungen zu speziellen Fragestellungen, als auch regelmäßige Lieferungen angefertigt. Die Anfragen sind an das zentrale Datenzentrum oder die regionalen Statistik-Services der BA-Statistik ([Kontaktdaten](#) siehe Punkt 8) zu richten.

3 Erhebungsmethode

3.1 Art der Datengewinnung

Die notwendigen Daten werden als Sekundärstatistik aus Prozessdaten in Form einer Vollerhebung gewonnen. Basis sind die Daten zu Förderungen von Personen, die bei den regionalen Arbeitsagenturen und den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende registriert sind.

3.2 Erhebungsinstrumente und Berichtsweg

Grundlage für die Erstellung der Förderstatistiken ist einerseits die computergestützte Sachbearbeitung (COSACH), in der alle förderungsrelevanten Informationen über Teilnahmen, Maßnahmen und Träger im Rahmen der Geschäftsprozesse laufend aktualisiert werden. Dieses Verfahren wird in allen Arbeitsagenturen und in den Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung zwischen Arbeitsagenturen und Kommunen nach § 44b SGB II eingesetzt.

Des Weiteren übermitteln zugelassene kommunale Träger nach § 6a SGB II (zkT) einzelfallbezogene Daten aus ihren Geschäftsverfahren nach § 51b SGB II an die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Datenübermittlung erfolgt über ein XML-Verfahren nach dem Datenaustauschstandard XSozial-BA-SGB II, den die BA im Benehmen mit den kommunalen Spitzenverbänden festgelegt hat (§ 51b Abs. 4 SGB II). Die darin enthaltenen Förderinformationen (Modul 13) werden seit Anfang 2006 von der Statistik der BA in den statistischen IT-Verfahren aufbereitet.

Weitere Grundlage sind die Personendaten und Informationen zum Arbeitslosigkeitsstatus in dem Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem der BA VerBIS (bis 2006 coArb), die durch eine Verknüpfung im Rahmen des monatlichen Aufbereitungsprozesses an die Förderdaten angefügt werden. Ebenso werden Informationen der Beschäftigtenstatistik und der Leistungsempfängerstatistik durch eine Verknüpfung im Rahmen der statistischen Aufbereitungsprozesse in die Daten der Förderstatistik integriert.

Die Daten werden im Auftrag der Statistik der BA in Nürnberg in zentralen statistischen IT-Verfahren aufbereitet. Als Basis entstehen Statistik-Informationen je Teilnahme, aus denen die oben beschriebenen statistischen Ergebnisse ermittelt werden. Die ausgewerteten statistischen Ergebnisse stehen einerseits als voraggregierte mehrdimensionale Datenwürfel, andererseits auch als automatisierte druckfertige Berichte je Rechtskreis und in unterschiedlichen regionalen Gliederungsebenen zur Verfügung. Darüber hinaus bestehen auch Möglichkeiten für spezielle Fragestellungen Auswertungen, über alle Merkmale der Förderstatistik hinweg kombinierbar, zu definieren.

Weitere Tabellen, Berichte und Sonderauswertungen auf Anfrage werden vom zentralen Datenzentrum, sowie von den Mitarbeitern in den fünf regionalen Statistik-Services, aufbereitet.

4 Genauigkeit

4.1 Qualitative Gesamtbewertung der Genauigkeit

Die Daten über Träger, Maßnahmen, Teilnahmen und deren Förderung werden von den Fachkräften in den Agenturen und bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach den für die Aufgabenerledigung erforderlichen Qualitätsstandards gepflegt.

Da die Teilnahme i.d.R. mit Ansprüchen auf Leistungen verbunden ist und sich direkt auf den Status Arbeitslosigkeit auswirkt, besteht intern die Notwendigkeit zur kontinuierlichen Überprüfung und Aktualisierung der Teilnahme- und Förderdaten.

Fehler innerhalb eines erfassten Förderdatensatzes werden weitestgehend durch technische Plausibilitätsprüfungen im operativen Fachverfahren der BA vermieden.

Fehler in einer statistischen Grundgesamtheit aufgrund einer fehlerhaften Erfassungsgrundlage können entstehen, wenn nicht alle Einheiten in der Erhebungsgesamtheit enthalten sind, Einheiten mehrfach vertreten sind oder Einheiten enthalten sind, die nicht zur Erhebungsgesamtheit gehören. Für die Förderstatistik können die genannten Fehlermöglichkeiten nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Das Fachverfahren der BA unterstützt seit dem Jahr 2006 im Rahmen der Datenerfassung die Vermeidung von Doppelerfassungen mit entsprechende Konsistenzprüfungen durch den Abgleich von Kundennummern. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass durch Anwenderfehler oder Informationslücken einzelne Förderungen erfasst werden obwohl sie inhaltlich nicht zur Erhebungsgesamtheit gehören oder vereinzelt tatsächliche Förderungen nicht erfasst werden.

In der Zeit der Überführung von operativen Datenquellen in das statistischen Aufbereitungsverfahren ist die Auswertbarkeit zu einzelnen Instrumenten und damit die Vollzähligkeit der statistischen Daten zeitweise eingeschränkt (z.B. in 2011 zu Förderung von Probebeschäftigungen und Arbeitshilfen für behinderte Menschen (§§ 237, 238 SGB III)).

Zum Stichtag des Berichtsmonats sind nicht alle Förderdaten für einen aktuellen Berichtsmonat bereits in der Erhebungsgesamtheit enthalten. Das ist eine systematische, sich aus der Logik des Verwaltungsverfahrens (verzögerte Erfassung durch Fachkräfte) ergebende Eigenschaft der Förderstatistik, die durch gezielte Maßnahmen ausgeglichen wird. Näheres hierzu ist unter 4.1.1 erläutert.

Mit der Einführung des neuen Vermittlungs- und Beratungssystem VerBIS im Jahr 2006 erhöht die BA über eine neue Schnittstelle mit dem System COSACH die zeitnahe und mit dem Arbeitslosigkeitsstatus schlüssige Erfassung der Förderdaten.

Innerhalb der Agenturen für Arbeit überprüft die BA die Qualität der in den Geschäftsverfahren geführten Daten und wirkt auf die Behebung erkannter Defizite ein. Dies erfolgt im Rahmen der Fachaufsicht und in einem systematischen BA-weiten System des Datenqualitätsmanagements.

Die Datenlieferungen zu Modul 13 XSozial-BA-SGB II der zugelassenen kommunalen Träger erfolgen seit Mitte 2007 von fast allen zkt regelkonform in einem routinierten Übermittlungsverfahren. Im Verlauf der Jahre 2006 und 2007 war eine stetige Tendenz zur Verbesserung der Datengrundlage erkennbar. Seit dem sind nur noch in Ausnahmefällen technische Fehler, unzureichende Differenzierungen nach Maßnahmenteilen und teilweise fehlende Vollzähligkeit bei einzelnen Trägern zu beobachten. Eine Auflistung dieser Fälle je Träger und Berichtsmonat ist in Anlage 1 angefügt. Inwieweit innerhalb

der zKT durch gezielte Maßnahmen die Vollständigkeit der übermittelten Daten unterstützt wird, kann von der BA-Statistik nicht beurteilt werden.

4.1.1 Vollständigkeit der Erfassung und Fehler in der Erfassungsgrundlage

Als Vollerhebung auf der Basis von Verfahrensdaten ist die Vollständigkeit der Datensätze in der Regel gewährleistet. Eine Ausnahme stellt seit 2009 die Maßnahmeart Berufsorientierung gem. § 33 SGB III dar. Unterschiedliche datenschutzrechtliche Auffassungen in den Ländern führen dazu, dass Daten zu Maßnahmeteilnahmen zum Teil nicht erfasst werden können. Eine abschließende Klärung der datenschutzrechtlichen Fragen mit dem BMAS und dem Bundesdatenschutzbeauftragten steht noch aus. Bis dahin ist von einer Untererfassung der erfassten Daten und den darauf basierenden statistischen Ergebnissen auszugehen.

Wegen der Komplexität des Geschäftsprozesses „Förderung“ und der daraus abgeleiteten Arbeitsorganisation werden die Daten in das IT-Fachverfahren COSACH nicht immer zeitnah, sondern mit teilweise erheblichen Verzögerungen erfasst, so dass von einer unvollständigen Erhebungsgesamtheit am aktuellen Rand auszugehen ist.

Bezogen auf einen Datenstand nach 3-monatiger Wartezeit liegen am aktuellen Rand (also ohne Wartezeit) rund 93 % der Daten für Eintritte, Austritte und Bestände vor (Mittel in 2010 auf Bundesebene über alle Maßnahmearten hinweg). Mit einem Monat Wartezeit liegt dieser Erfassungsgrad bei 98 % und nach zwei Monaten Wartezeit bei 99 %. Im Jahr 2004 wurde auf Basis vergleichbarer Erkenntnisse die Förderstatistik im DWH der BA so konzipiert, dass endgültige Ergebnisse für einen Berichtszeitraum bzw. Stichtag erst nach einer Wartezeit von 3 Monaten festgeschrieben werden. Nacherfassungen innerhalb dieser Wartezeit fließen in das Ergebnis für den jeweiligen Berichtsmonat ein. Die Ergebnisse für den aktuellen Berichtsmonat und die beiden Vormonate sind vorläufig und aufgrund der noch ausstehenden Nacherfassungen im Vergleich mit dem endgültigen Ergebnis im oben beschriebenen Maße untererfasst (weiteres zur Vergleichbarkeit unter Pkt. 6).

Ergebnisse der Förderstatistik für Berichtsmonate, bis einschließlich Berichtsjahr 1999, bilden die Zahl der innerhalb eines Berichtszeitraums eingegangenen Meldungen über Förderung ab (Verwaltungsvorgänge im Berichtszeitraum) und weniger das sich auf den Berichtszeitraum beziehende tatsächliche Fördergeschehen.

Die zugelassenen kommunalen Träger liefern Daten zur Förderung über den Standard XSozial-BA-SGB II. Von einigen Kommunen lagen seit 2006 für einzelne Monate keine oder offensichtlich unvollständige Daten vor. Es ist eine stetige Tendenz zur Verbesserung der Datengrundlagen erkennbar. Seit dem Jahr 2006 berichtet die Statistik der BA regelmäßig über den Umfang der übermittelten Förderdaten zugelassener kommunaler Träger und fügt den Ergebnissen je Träger entsprechende Hinweise auf Unvollständigkeit bei. Eine Zusammenfassung dieser Hinweise für die Berichtsjahre 2006 bis 2010 ist der [Anlage 1](#) beigelegt.

Die Unvollständigkeit der Daten für einzelne Kreise (nur für den Rechtskreis SGB II) wirkt sich in Form einer eingeschränkten Darstellbarkeit von statistischen Ergebnissen für übergeordnete Gebietseinheiten (z.B. Agenturbezirke und Länder) aus. Ergebnisse der Förderstatistik werden immer mit einem Hinweis zur Vollständigkeit, bezogen auf die Quelle der zugrunde liegenden Datenbasis, veröffentlicht.

Teilweise werden Darstellungen verwendet, bei denen nur Daten aus den IT-Systemen der BA berichtet werden. Im Rechtskreis SGB III sind damit alle 439 Kreise und kreisfreien Städte abgedeckt, im Rechtskreis SGB II 370. Die 67 zugelassenen kommunalen Träger betreuen 8,4% aller Arbeitslosen und 12,6% der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II (Stand: 2010 Jahresdurchschnitt).

4.1.2 Einschränkungen auf Ebene wichtiger Merkmale

Nach dem Übergang zum neuen Vermittlungs- und Beratungssystem VerBIS (beginnend im Dezember 2005 mit Abschluss im Juni 2006) war die Auswertbarkeit der Teilnehmerdaten nach der abgeschlossenen Berufsausbildung – damit auch der Merkmale „geringqualifiziert“ und „Betroffenheit / Zugehörigkeit zum Kreis besonders förderungsbedürftiger Personen“ - bis zur Ergänzung der operativen Quelldaten in 2009 nicht möglich. Ab dem Berichtsmonat Januar 2009 liegt die Auswertbarkeit dieser Merkmale in der Förderstatistik vor, jedoch noch nicht in vollem Umfang, da die genannten Personenmerkmale zum Eintrittsdatum ausgewertet werden. Sofern das Eintrittsdatum im betroffenen Zeitraum liegt, können für diese Teilnehmenden auch ab Berichtsmonat Januar 2009 keine Aussagen zum Berufsabschluss getroffen werden. Die vollständige Berichtsfähigkeit stellt sich je nach Maßnahmeart (abhängig von der durchschnittlichen Förderdauer) unterschiedlich wieder ein.

Durch Unvollständigkeit der Erhebung im Verwaltungsprozess kann es zu Einschränkungen der Auswertbarkeit einzelner förderungsspezifischer Merkmale kommen (z. B. bei Daten aus dem BA-System zu den Einsatzfeldern der Arbeitsgelegenheiten der Jahre 2005 bis 2006).

Soweit bekannt werden alle Einschränkungen in den BA-internen Metadaten zur BA-Statistik beschrieben und bei Veröffentlichungen der Statistiken kommentiert.

Die statistischen Informationen zugelassener kommunaler Träger zu Teilnahmen an Maßnahmen / Förderungen beschränken sich auf die gemäß Datenstandard XSozial-BA-SGB II übermittelten Merkmale. Teilweise ist die Berichtsfähigkeit wegen unvollständiger Kennzeichnung einzelner Merkmale oder die noch nicht abgeschlossene Integration in das statistische Aufbereitungsverfahren eingeschränkt.

5 Aktualität und Pünktlichkeit

Die Bundesagentur für Arbeit stellt die wichtigsten Ergebnisse der Förderstatistik zum monatlichen Veröffentlichungstermin für den aktuellen Berichtsmonat bereit. Die Veröffentlichung erfolgt grundsätzlich pünktlich zum vorab festgelegten Termin (vgl. [Veröffentlichungskalender](#) unter <http://www.statistik.arbeitsagentur.de/Service>).

Zwischen dem Ende des Berichtsmonats bzw. dem Berichtszeitpunkt (Stichtag) und dem Veröffentlichungstermin liegen i.d.R. zwischen 8 bis 10 Arbeitstage. Eine noch größere Aktualität ist aufgrund der erforderlichen Zeit für die Datenaufbereitung nicht zu erreichen.

In der aktuellen Berichterstattung werden Daten ohne Wartezeit bzw. auf die Wartezeit von 3 Monaten hochgerechnete Ergebnisse sowie die Werte für vergangenen Monate nach Wartezeit veröffentlicht (siehe Tz. 6).

Zum Veröffentlichungstermin werden auch regional tief gegliederte Daten im Internet-Angebot der Statistik der BA bekannt gegeben.

6 Zeitliche und räumliche Vergleichbarkeit

Grundsätzlich liegen Ergebnisse über Teilnehmende an einzelnen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Abhängigkeit der Gültigkeit einzelner gesetzlicher Fördergrundlagen und des Aufbaus und der Aufbereitung entsprechender statistischer Datengrundlagen, je Maßnahmeart für unterschiedliche Berichtszeiträume vor. Ändert sich entweder die gesetzliche Fördergrundlage oder der Datenerhebungs- bzw. Verarbeitungsprozess ist die **zeitliche Vergleichbarkeit** der statistischen Ergebnisse beeinträchtigt.

Innerhalb der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit - ANBA - sind ab 1953 (auf Papier) für das frühere Bundesgebiet Ergebnisse über Teilnehmende an einzelnen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verfügbar.

Seit 1982 liegen erste Ergebnisse zu einzelnen Instrumenten - zum Teil quartalsweise - in der EDV-gestützten statistischen Datenbank der BA (STADA - Archiv) vor.

Für die neuen Länder liegen dort Ergebnisse für verschiedene Maßnahmearten ab 1991 vor.

Aufgrund der unter Pkt. 4.1.1 dargestellten systematischen Untererfassung von Förderdaten am aktuellen Rand, der daraus resultierenden unvollständigen Erhebungsgesamtheit und der Wartezeitregelung ist die zeitliche Vergleichbarkeit der vorläufigen statistischen Ergebnisse für die jeweils drei aktuellsten Berichtsmonate mit Ergebnissen früherer Berichtsmonate (Vormonats-/Vorjahresvergleich) grundsätzlich nicht gegeben. Um trotzdem am aktuellen Rand Eckwerte der Förderstatistik darstellen und Vergleichbarkeit mit endgültigen Vormonatsergebnissen erreichen zu können, wurde ein Algorithmus entwickelt, mit dessen Hilfe aus den vorläufigen Ergebnissen am aktuellen Rand hochgerechnete vergleichbare Werte bereitgestellt werden. Das **Hochrechnungsverfahren** basiert auf Erfahrungswerten über den Umfang der Nacherfassungen je Region und Maßnahmeart und kann nur für die Maßnahmearten Anwendung finden, für die ausreichend Erfahrungswerte vorliegen.

Dem Algorithmus liegt das Verhältnis vorläufiger (E0) zu endgültigem Wert (E3) in der Vergangenheit zu Grunde. Er setzt sich zu gleichen Teilen zusammen aus einem Trendfaktor (TF), der das Verhältnis vorläufiger zu endgültigem Wert im Durchschnitt der letzten 3 Monate enthält und einem Saisonfaktor (SF), der das Verhältnis vorläufiger zu endgültigem Wert im Mittel des Vorjahres- und Vorvorjahresmonats enthält.

Für den aktuellen Berichtsmonat „t“ (ohne Wartezeit) ergibt sich:

$$HF_0 = (TF_0 + SF_0) / 2$$

$$TF_0 = \frac{E_{t-3}^3 + E_{t-4}^3 + E_{t-5}^3}{E_{t-3}^0 + E_{t-4}^0 + E_{t-5}^0} \quad (\text{gewichteter Trendfaktor})$$

$$SF_0 = \frac{E_{t-12}^3 + E_{t-24}^3}{E_{t-12}^0 + E_{t-24}^0} \quad (\text{gewichteter Saisonfaktor}).$$

E_t^3 = Ergebnis für t mit 3-monatiger Wartezeit

E_t^0 = Ergebnis für t ohne Wartezeit.

Das Hochrechnungsergebnis ergibt sich durch Multiplikation der aggregierten vorläufigen Ergebnisse je Kennzahl auf kleinster regionaler Einheit mit dem Hochrechnungsfaktor.

Zur Vermeidung von unplausiblen Übertreibungen durch das Hochrechnungsverfahren wird der Hochrechnungsfaktor

- auf 3 begrenzt und
- auf 1 gesetzt, wenn er rechnerisch ≥ 3 wäre und die vorläufige (nicht hochgerechnete) absolute Fallzahl größer 3.000 ist.

Nach gleichem Prinzip werden für die beiden Monate vor dem aktuellen Berichtsmonat Hochrechnungsergebnisse aus dem Verhältnis endgültiges Ergebnis (E^3) zu vorläufigem mit einem Monat Wartezeit (E^1) bzw. zwei Monate Wartezeit (E^2) ermittelt. In Veröffentlichungen sind hochgerechnete Ergebnisse mit der Fußnote "vorläufige hochgerechnete Werte" gekennzeichnet.

Die nachfolgend in % dargestellten Anteile für Werte ohne Wartezeit an dem endgültigen Ergebnis nach 3-monatiger Wartezeit (=100%), differenziert nach hochgerechnet und nicht hochgerechnet auf Bundesebene, geben Hinweise auf die Verlässlichkeit der vorläufigen Hochrechnungsergebnisse.

ausgewählte Maßnahmeart	ohne Wartezeit nicht hochgerechnet / hochgerechnet	Zugänge / Eintritte		Bestand	
		2009	2010	2009	2010
berufliche Weiterbildung	nicht hochgerechnet	78,6%	81,2%	95,0%	96,4%
	hochgerechnet	98,0%	102,5%	99,3%	100,5%
Eingliederungszuschüsse	nicht hochgerechnet	53,6%	52,4%	91,2%	90,8%
	hochgerechnet	92,4%	92,3%	100,7%	100,4%
Arbeitsgelegenheiten	nicht hochgerechnet	85,0%	86,2%	98,0%	98,0%
	hochgerechnet	102,0%	100,4%	100,2%	100,1%
Gründungszuschuss	nicht hochgerechnet	66,2%	70,2%	93,1%	94,1%
	hochgerechnet	102,0%	102,2%	100,1%	100,4%

Einstiegsgeld	nicht hochgerechnet	44,5%	46,6%	85,6%	85,5%
	hochgerechnet	96,6%	97,9%	100,5%	101,7%

Die **räumliche Zuordnung** der Förderungen erfolgt mit Integration der Förderdaten in das Datensystem der Statistik grundsätzlich über die Zuordnung nach dem Wohnort des Teilnehmenden bzw. des geförderten Kunden. Für einzelne Maßnahmentearten können Ergebnisse auch nach der BA-Dienststelle, in deren Zuständigkeitsgebiet der Maßnahmeort liegt ausgewertet werden. Darüber hinaus besteht ab dem Jahr 2010 für einzelne Maßnahmentearten eine Auswertbarkeit nach der Betriebsstätte des Maßnahmeträgers bzw. des Betriebes.

Für einzelne Maßnahmentearten, deren Daten noch nicht in das DWH integriert sind oder deren Altdaten nicht in das DWH übernommen wurden, liegen Auswertungsmöglichkeiten nur nach dem Maßnahmeort vor. Hier ist räumliche Vergleichbarkeit zwischen DWH-Daten und Ergebnissen aus dem Altverfahren nur eingeschränkt gegeben.

Mit der Einführung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) haben sich die Grundlagen der Arbeitsmarktstatistik in Deutschland geändert. Bis Ende 2004 basierten die Statistiken allein auf den Geschäftsdaten der Agenturen für Arbeit. Nach der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sind die Agenturen nur noch für einen Teil der Arbeitslosen zuständig (jahresdurchschnittlich wurden 2010 33,2% (2009: 34,8%) der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III betreut). Als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II traten 2005 mit den Jobcentern weitere Akteure auf den Arbeitsmarkt. Zur Sicherung der Vergleichbarkeit und Qualität der Statistik wurde die Bundesagentur für Arbeit im SGB II beauftragt, die bisherige Arbeitsmarktstatistik unter Einbeziehung der Grundsicherung für Arbeitsuchende weiterzuführen.

Beim Übergang zum SGB II ab Januar 2005 können die Förderdaten von den zugelassenen kommunalen Trägern noch nicht in die Statistik der Bundesagentur für Arbeit integriert werden, daher ist sowohl die zeitliche als auch die räumliche Vergleichbarkeit mit Ergebnissen vor 2005 eingeschränkt (siehe auch Tz. 4.1.1).

7 Bezüge und Erhebungen

7.1 Bezüge zu Statistiken der BA

Die Förderstatistik ist eine notwendige Ergänzung zur Statistik über Arbeitslosigkeit. Ein Nachweis von Teilnehmerbeständen in der Förderstatistik und ein gleichzeitiger Nachweis der Person als Arbeitslosen ist grundsätzlich ausgeschlossen, da ab Januar 2004 § 16 Abs. 2 SGB III klar stellt, dass Teilnehmende an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht als arbeitslos zählen. Ein Nachweis als Arbeitssuchender erfolgt in der Regel auch während der Teilnahme an Maßnahmen.

Da die meisten Teilnehmenden an Maßnahmen während der Teilnahme auch Leistungen der BA zum Lebensunterhalt (z.B. Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II) beziehen, erfolgt ein entsprechender Nachweis auch in der Leistungsempfängerstatistik bzw. in der Statistik der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II.

Zur ganzheitlichen Darstellung der Entwicklung und der Situation von Personen mit Beschäftigungsproblemen im Rahmen der Arbeitsmarktberichterstattung ist es erforderlich die Ergebnisse der verschiedenen BA-Statistiken zusammenzuführen. So ist z.B. eine Abschätzung der Unterbeschäftigung in Deutschland nur durch das Zusammenziehen von Ergebnissen sowohl der Arbeitslosenstatistik als auch der Förderstatistik möglich. Häufig sind deutliche Veränderungen in der Höhe der Arbeitslosigkeit - vor allem bei regional differenzierter Betrachtung - ausgelöst durch einen Wechsel im Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente.

Innerhalb der BA-Statistiken besteht ein grundsätzlicher Zusammenhang immer dann, wenn mit dem statistischen Nachweis von Bewegungen die Darstellung von Übergängen von einem Status (z.B. Arbeitslosigkeit) zu einem anderen Status (z. B. Teilnahme an Maßnahme) erfolgt. So werden Eintritte in Förderung von vorher arbeitslosen Teilnehmenden entsprechend auch als Abgänge in der Arbeitslosenstatistik nachgewiesen. Analog verhält es sich mit Austritten der Förderstatistik, die direkt nach der Teilnahme wieder arbeitslos werden. Der im Prinzip gleiche Zusammenhang besteht zwischen der Förderstatistik und der Ausbildungsmarktstatistik. Ebenso münden Eintritte der Förderstatistik von vorher beschäftigungslosen Teilnehmenden mit der Förderung beschäftigungsbegleitender Leistungen (z.B. Eingliederungszuschuss) auch in die Beschäftigtenstatistik ein. Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungs- und Meldeverfahren erfolgt der Nachweis in den jeweiligen Statistiken nicht immer zeitgleich.

Die Förderstatistik nutzt Ergebnisse der übrigen Teile der Arbeitsmarktstatistik der BA (z.B. der Arbeitslosenstatistik und der Beschäftigungsstatistik bei der Eingliederungs- und Verbleibsanalyse) und umgekehrt stehen Ergebnisse der Förderstatistik für die anderen Statistiken zur Verfügung. So werden die Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit, dem Einsatz von Arbeitsmarktpolitik mit entlastender Wirkung und Unterbeschäftigung in einem umfassenden Methodenbericht der Statistik der BA dargestellt (im Internetangebot der BA-Statistik unter: Startseite / Grundlagen / Methodenberichte / 2009/05: Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung und unter: Startseite / Grundlagen / Methodenberichte / 2011/05: [Weiterentwicklung des Messkonzepts der Unterbeschäftigung](#)).

7.2 Bezüge zu Statistiken der Statistischen Ämter

Ergebnisse der BA-Förderstatistik fließen direkt in verschiedene weitere Statistiken und Berichtssysteme, u.a.:

- in die Erwerbstätigenrechnung des Statistischen Bundesamtes (z.B. Arbeitsgelegenheiten und geförderte Selbstständigkeit)
- in Veröffentlichungen einer nationalen Bildungsstatistik (z.B. Berufsbildungsbericht),
- in internationale Datensammlungen zur Arbeitsmarktpolitik, wie die LMP (Labour market policy) der EU-Kommission (EuroStat)

(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy).

Darüber hinaus kann die Förderstatistik Erklärungsbeiträge zu Veränderungen in weiteren Statistiken geben (z.B. bei Auswirkungen bestimmter Programme auf die Erwerbstätigkeit allgemein oder bestimmter Zielgruppen).

8 Weitere Informationsquellen

- Fachlich und regional tiefer gegliederte Ergebnisse enthalten die Veröffentlichungen und die Internetseiten der BA-Statistik: <http://statistik.arbeitsagentur.de> oder über den Weg <http://www.arbeitsagentur.de> (>Veröffentlichungen > Statistik > Gesamtangebot der Statistik > Link- und Dateiliste)
- Ausführliche Tabellen zur Förderstatistik findet man auf dieser Internet-Seite unter der Position „Statistik nach Themen / Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen“.
- Wichtige Informationen u.a. auch der Förderstatistik enthält der Monatsbericht der Bundesagentur für Arbeit „Der Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland“ unter <http://statistik.arbeitsagentur.de>.
- Eine Quelle für zusammenfassende Informationen der Förderstatistik ist die Jahreseingliederungsbilanz der Bundesagentur für Arbeit. Der direkte Link dazu lautet <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Eingliederungsbilanzen/Eingliederungsbilanzen-Nav.html>
- Eine weitere Quelle für zusammenfassende Informationen ist der Jahresbericht zur Arbeitsmarktentwicklung: „Arbeitsmarkt in Deutschland“ im Internet unter <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland-Nav.html> verfügbar für die Jahre ab 2000.
- Für spezielle Fragestellungen und Auswertungswünsche, insbesondere zu Entwicklungen in Deutschland insgesamt, steht das Datenzentrum der Statistik in Nürnberg zur Verfügung - bei höherem Aufwand gegen Entgelt:

Datenzentrum der Statistik

Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Tel.: 01801 78722 10 (Hotline) *

Fax: 01801 78722 11 *

E-Mail: statistik-datenzentrum@arbeitsagentur.de

- Neben dem zentralen Datenzentrum vereinen die fünf regionalen Statistik-Services die Funktionen des zentralen Datenzentrums und des Teams "Arbeitsmarktanalytik und -reporting" für jeweils ein Bundesland oder mehrere Bundesländer. Sie erstellen statistische Berichte für die Akteure in den Agenturen, Regionaldirektionen oder die Träger der Grundsicherung und sind Ansprechpartner für alle regionalen Nutzer der Arbeitsmarktstatistiken, z.B. in den Kommunen oder in Landesverwaltungen:



- Für Anfragen zur Statistik für die Regionen Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein:

Statistik-Service Nordost

Spichernstr. 1
30161 Hannover

Tel.: 01801 78722 20 *

Fax: 01801 78722 21 *

E-Mail: Statistik-Service-Nordost@arbeitsagentur.de

- Für Anfragen zur Statistik für die Regionen Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen:

Statistik-Service Ost

Friedrichstr. 34
10969 Berlin

Tel.: 01801 78722 30 *

Fax: 01801 78722 31 *

E-Mail: Statistik-Service-Ost@arbeitsagentur.de

- Für Anfragen zur Statistik für die Regionen Bayern und Sachsen:

Statistik-Service Südost

Regensburger Str. 100/104
90478 Nürnberg

Tel.: 01801 78722 50 *

Fax: 01801 78722 51 *

E-Mail: Statistik-Service-Suedost@arbeitsagentur.de

- Für Anfragen zur Statistik für die Regionen Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland:

Statistik-Service Südwest

Saonestr. 2-4
60528 Frankfurt a. M.

Tel.: 01801 78722 60 *

Fax: 01801 78722 61 *

E-Mail: Statistik-Service-Suedwest@arbeitsagentur.de



- Für Anfragen zur Statistik für die Region Nordrhein-Westfalen:

Statistik-Service West

Josef-Gockeln-Str. 7
40474 Düsseldorf

Tel.: 01801 78722 70 *

Fax: 01801 78722 71 *

E-Mail: Statistik-Service-West@arbeitsagentur.de

*) 3,9 Cent je Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom. Bei Anrufen aus Mobilfunknetzen gelten davon abweichende Preise.

- Umfangreiche Forschungsarbeiten zum Einsatz und zu Wirkungen der Instrumente der Arbeitsmarktpolitik stehen in Veröffentlichungen des Instituts für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung. Der direkte Link dazu lautet: <http://www.iab.de/de/publikationen.aspx>

Anlage 1

Plausibilität* der Bestände an Teilnehmern in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik,
auf Basis der an die BA n. § 51b SGB II übermittelten Daten (XSozial, Modul 13),
differenziert nach Trägerdienststelle

Berichtsmonate Januar bis Dezember 2006

Träger-Dienststelle	Fußnoten zur Plausibilität, Januar bis Dezember 2006											
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Gesamt												
03414 zKT Ostvorpommern 13059												
03538 zKT Spree-Neiße 12071												4)
03604 zKT Uckermark 12073	4)	4)	4)	4)								
03706 zKT Oder-Spree 12067												
03802 zKT Ostprignitz-Ruppin 12068												
03806 zKT Oberhavel 12065												
04206 zKT Bernburg 15153												
04208 zKT Anhalt-Zerbst 15151												
04306 zKT Wernigerode 15369											4)	4)
04504 zKT Schönebeck 15367												
04602 zKT Merseburg-Querfurt 15261												
07202 zKT Bautzen 14272	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	4)	4)	4)	
07208 zKT Löbau-Zittau 14286												3)
07212 zKT Kamenz 14292												
07608 zKT Döbeln 14375												
07610 zKT Muldentalkreis 14383	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)		
07904 zKT Meißen 14280	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)		
09602 zKT Jena, Stadt 16053												
09704 zKT Eichsfeld 16061												
11904 zKT Schleswig-Flensburg 01059	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)		
11916 zKT Nordfriesland 01054	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	4)		
21110 zKT Peine 03157												
21416 zKT Osterholz 03356	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	4)	5)	5)
22116 zKT Soltau-Fallingb. 03358												
22704 zKT Osterode am Harz 03156												
23102 zKT Göttingen 03152	4)	4)										
24702 zKT Emsland 03454												
24704 zKT Leer 03457												4)
25704 zKT Grafschaft Bentheim 03456												
26112 zKT Ammerland 03451												
26118 zKT Oldenburg 03458												
26410 zKT Osnabrück 03459												
26706 zKT Rotenburg (Wümme) 03357	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	4)	4)	4)	4)
27706 zKT Verden 03361												
32702 zKT Borken 05554												
32704 zKT Coesfeld 05558												
33502 zKT Düren 05358	3)	3)	3)	3)								
34702 zKT Ennepe-Ruhr-Kreis 05954												
35102 zKT Hamm, Stadt 05915												

Plausibilität* der Bestände an Teilnehmern in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik,
auf Basis der an die BA n. § 51b SGB II übermittelten Daten (XSozial, Modul 13),
differenziert nach Trägerdienststelle

Berichtsmonate Januar bis Dezember 2006

Träger-Dienststelle	Fußnoten zur Plausibilität, Januar bis Dezember 2006												
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	
35318													
36302										3), 4)			
37102	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	
37710													
38704													
41102	4)	4)	4)	4)	4)	5)	5)	4)	4)	4)	4)	4)	
41502	5)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	4)	
41506													
41508	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	4)	4)		
41904													
41906											4)		
41910													
42302													
42704													
43102			3)	3)								4)	
44702	4)	4)	4)	4)	4)	4)							
45902													
45904										4)	4)		
53908													
55108	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	4)	5)	
56310													
63704									4)	4)			
65106	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	
66110												4)	
66112													
66704													
73504													
74708													
75908													
85504													
Anzahl Fußnote 3):		2	2	2	2	0	0	0	0	0	1	0	1
Anzahl Fußnote 4):		7	8	7	7	6	5	4	6	8	12	9	8
Anzahl Fußnote 5):		9	8	8	8	8	9	9	8	6	3	3	4

*Die Vergabe der Fußnoten zur Plausibilität erfolgt durch die BA nach folgenden Kriterien:

³⁾ Der Anteil der Teilnahmen ohne gültige Maßnahmeart an allen Teilnahmen ist größer als 15 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁴⁾ Das Verhältnis der gültigen Teilnahmen zur Summe der SGBII-Arbeitslosen und der gültigen Teilnahmen ist kleiner als 3 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁵⁾ Es liegen keine gültigen Maßnahmenteilnahmen vor.

Plausibilität* der Bestände an Teilnehmern in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik,
auf Basis der an die BA n. § 51b SGB II übermittelten Daten (XSozial, Modul 13),
differenziert nach Trägerdienststelle

Berichtsmonate Januar bis Dezember 2007

Träger-Dienststelle	Fußnoten zur Plausibilität, Januar bis Dezember 2007											
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
34702												
35102												
35318												
36302												
37102	5)	5)	5)	5)								4)
37710												
38704												
41102	5)	4)	4)									
41502	5)											
41506												
41508												
41904												
41906												
41910												
42302												
42704												
43102												
44702												
45902												
45904												
53908												
55108	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)			
56310												
63704										3)		
65106	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	5)	
66110												
66112												
66704												
73504												
74708												
75908												
85504												
Anzahl Fußnote 3):	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Anzahl Fußnote 4):	1	1	1	1	0	0	0	0	2	0	1	2
Anzahl Fußnote 5):	6	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	0

Erstellungsdatum: 29.05.2008 - Produzierende Stelle: DZ FST

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Die Fußnoten beziehen sich auf vorläufige Daten.

* Die Vergabe der Fußnoten zur Plausibilität erfolgt durch die BA nach folgenden Kriterien:

³⁾ Der Anteil der Teilnahmen ohne gültige Maßnahmeart an allen Teilnahmen ist größer als 15 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁴⁾ Das Verhältnis der gültigen Teilnahmen zur Summe der SGBII-Arbeitslosen und der gültigen Teilnahmen ist kleiner als 3 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁵⁾ Es liegen keine gültigen Maßnahmenteilnahmen vor.

Plausibilität* der Bestände an Teilnehmern in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik,
auf Basis der an die BA n. § 51b SGB II übermittelten Daten (XSozial, Modul 13),
differenziert nach Trägerdienststelle

Berichtsmonate Januar bis Dezember 2008

Träger-Dienststelle	Fußnoten zur Plausibilität ¹⁾ , Januar bis Dezember 2008											
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
34702												
35102												
35318												
36302												
37102	5)	5)	5)		3)	3)	3)					
37710												
38704												
41102												
41502												
41506												
41508												
41904												
41906												
41910							6)					
42302												
42704												
43102												
44702												
45902						4)	4)					6)
45904												
53908												
55108												
56310												
63704												
65106												6)
66110												6)
66112												
66704												
73504												
74708												
75908												
85504										6)		
Anzahl Fußnote 3):	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0
Anzahl Fußnote 4):	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 5):	1	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 6):	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	6

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Vorläufige Werte sind gelb markiert. Fußnoten werden nur für Werte am aktuellen Rand (T0) und endgültige Werte (T3) neu ermittelt.

* Die Vergabe der Fußnoten zur Plausibilität erfolgt durch die BA nach folgenden Kriterien:

³⁾ Der Anteil der Teilnahmen ohne gültige Maßnahmeart an allen Teilnahmen ist größer als 15 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁴⁾ Das Verhältnis der gültigen Teilnahmen zur Summe der SGBII-Arbeitslosen und der gültigen Teilnahmen ist kleiner als 3 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁵⁾ Es liegen keine gültigen Maßnahmenteilnahmen vor.

⁶⁾ Aufgrund einer fehlerhaften Datenübertragung ist ein plausibler Nachweis nicht möglich.

Plausibilität* der Bestände an Teilnehmern in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik,
auf Basis der an die BA n. § 51b SGB II übermittelten Daten (XSozial, Modul 13),
differenziert nach Trägerdienststelle

Berichtsmonate Januar bis Dezember 2009

Träger-Dienststelle	Fußnoten zur Plausibilität ¹⁾ , Januar bis Dezember 2009											
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
34702												
35102												
35318										6)		
36302												
37102				3)								
37710												
38704												
41102												
41502												
41506												
41508												
41904			6)									
41906												
41910												
42302												
42704												
43102												
44702												
45902					6)							
45904												
53908												
55108												
56310												
63704												
65106												
66110												
66112												
66704												
73504												
74708												
75908			6)									
85504												
Anzahl Fußnote 3):		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 4):		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 5):		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 6):		2	4	2	1	0	0	0	0	2	0	0

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Vorläufige Werte sind gelb markiert. Fußnoten werden nur für Werte am aktuellen Rand (T0) und endgültige Werte (T3) neu ermittelt.

* Die Vergabe der Fußnoten zur Plausibilität erfolgt durch die BA nach folgenden Kriterien:

³⁾ Der Anteil der Teilnahmen ohne gültige Maßnahmeart an allen Teilnahmen ist größer als 15 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁴⁾ Das Verhältnis der gültigen Teilnahmen zur Summe der SGBII-Arbeitslosen und der gültigen Teilnahmen ist kleiner als 3 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁵⁾ Es liegen keine gültigen Maßnahmenteilnahmen vor.

⁶⁾ Aufgrund einer fehlerhaften Datenübertragung ist ein plausibler Nachweis nicht möglich.

Plausibilität* der Bestände an Teilnehmern in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik,
auf Basis der an die BA n. § 51b SGB II übermittelten Daten (XSozial, Modul 13),
differenziert nach Trägerdienststelle

Berichtsmonate Januar bis Dezember 2010

		Fußnoten zur Plausibilität ¹⁾ , Januar bis Dezember 2010											
		Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Träger-Dienststelle													
34702	zKT Ennepe-Ruhr-Kreis												
35102	zKT Hamm, Stadt												
35318	zKT Minden-Lübbecke												
36302	zKT Hochsauerlandkreis												
37102	zKT Mülheim an der Ruhr, Stadt												
37710	zKT Steinfurt												
38704	zKT Kleve												
41102	zKT Hersfeld-Rotenburg												
41502	zKT Bergstraße												
41506	zKT Darmstadt-Dieburg												
41508	zKT Odenwaldkreis												
41904	zKT Hochtaunuskreis												
41906	zKT Main-Taunus-Kreis												
41910	zKT Offenbach												
42302	zKT Fulda												
42704	zKT Vogelsbergkreis												
43102	zKT Main-Kinzig-Kreis												
44702	zKT Marburg-Biedenkopf												
45902	zKT Wiesbaden, Landeshauptstadt												
45904	zKT Rheingau-Taunus-Kreis												
53908	zKT St. Wendel												
55108	zKT Südwestpfalz												
56310	zKT Daun												
63704	zKT Waldshut												
65106	zKT Ortenaukreis	6)											
66110	zKT Biberach												
66112	zKT Bodenseekreis												
66704	zKT Tuttlingen												
73504	zKT Erlangen, Stadt												
74708	zKT Schweinfurt, Stadt												
75908	zKT Würzburg												
85504	zKT Miesbach												
Anzahl Fußnote 3):		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 4):		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 5):		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Fußnote 6):		3	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Vorläufige Werte sind gelb markiert. Fußnoten werden nur für Werte am aktuellen Rand (T0) und endgültige Werte (T3) neu ermittelt.

* Die Vergabe der Fußnoten zur Plausibilität erfolgt durch die BA nach folgenden Kriterien:

³⁾ Der Anteil der Teilnahmen ohne gültige Maßnahmeart an allen Teilnahmen ist größer als 15 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁴⁾ Das Verhältnis der gültigen Teilnahmen zur Summe der SGBII-Arbeitslosen und der gültigen Teilnahmen ist kleiner als 3 Prozent, die Förderdaten werden als unplausibel eingeschätzt.

⁵⁾ Es liegen keine gültigen Maßnahmenteilnahmen vor.

⁶⁾ Aufgrund einer fehlerhaften Datenübertragung ist ein plausibler Nachweis nicht möglich.

⁷⁾ Aufgrund eines Verarbeitungsfehlers im IT-System der Bundesagentur für Arbeit können für diesen Träger keine korrekten Werte ausgewiesen werden.

Evaluationsergebnisse und die Wahl statistischer Zwillinge

Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen



Aktive Arbeitsmarktpolitik zielt darauf ab, Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zumindest deren Dauer zu verkürzen. Ob die hierfür aufgewendeten Mittel gut eingesetzt sind, darüber besteht in Politik und Fachöffentlichkeit wenig Einigkeit: Handelt es sich bei der aktiven Arbeitsförderung – wie mitunter behauptet – um ein „Milliardengrab“? Oder vielmehr um ein effektives Instrumentarium zur Wiedereingliederung Arbeitsloser? Die Antwort kann auch vom Design der Evaluationsstudie abhängen – wie eine aktuelle IAB-Studie zeigt.

Auf theoretischer Ebene lassen sich die Effekte von Maßnahmen nicht eindeutig identifizieren. Dank beträchtlicher Fortschritte bei den Datengrundlagen und Untersuchungsmethoden gehört die Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland mittlerweile zum Kernbereich der empirischen Arbeitsmarktforschung. Dies hat die Diskussion versachlicht. Dennoch sind die Aussagen wissenschaftlicher Studien nicht immer eindeutig. Ein Beispiel dafür sind verschiedene Untersuchungen zu den Effekten beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in den Jahren 2000 bis 2002 auf die späteren Beschäftigungschancen geförderter Arbeitsloser. Während manche Studien hier insignifikante Effekte feststellen, ermitteln andere signifikant positive Förderwirkungen für alle untersuchten Teilgruppen. Auf den ersten Blick scheint es, als ob sich diese Studien

sogar auf denselben Untersuchungsansatz stützen: Sie schätzen ab, was aus den Teilnehmern einer Maßnahme ohne Förderung geworden wäre. Zu diesem Zweck wird eine Vergleichsgruppe von Nicht-Teilnehmern gebildet, die möglichst gleiche Eigenschaften wie die Teilnehmer aufweisen – sogenannte „statistische Zwillinge“. Das Verfahren wird als statistisches Matching bezeichnet. Ein Zwilling muss dabei nicht eine Person sein, sondern kann auch als „gewichtetes Mittel“ mehrerer Personen gebildet werden.

Eine Sensitivitätsanalyse des IAB verdeutlicht, dass die Definition der Nicht-Teilnehmer an einer Maßnahme ein möglicher Grund für die unterschiedliche Einschätzungen der Förderwirkungen sein kann (vgl. Kasten „Die IAB-Untersuchung zum Evaluationsdesign“). Entscheidend ist, wie die Nicht-Teilnehmer definiert werden. Entweder handelt es sich um Personen, die im genannten Untersuchungszeitraum niemals an einem arbeitsmarktpolitischen Programm teilgenommen haben, oder um Personen, die nach dem Förderbeginn der Teilnehmer ebenfalls in eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme eintreten.

Was ist ein „Nicht-Teilnehmer“?

Häufig wählen Evaluationsstudien aufgrund beobach-

teter Merkmale wie Bildung und Erwerbsbiografie eine Vergleichsgruppe „statistischer Zwillinge“ aus den Nicht-Teilnehmern aus; die Ergebnisse der Vergleichsgruppe dienen dann als Schätzung für den Effekt, der ohne Teilnahme an der untersuchten Maßnahme zu erwarten gewesen wäre. Aber wer ist ein Nicht-Teilnehmer? Die Annahme, ein Nicht-Teilnehmer sei eine Person, die während ihrer Arbeitslosigkeit niemals an einem Förderprogramm teilgenommen hat, führt in die Irre – vernachlässigt sie doch die Dynamik des Förderzugangs und die sich daraus ergebenden Folgen für die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe.

In Deutschland wie in anderen europäischen Ländern beginnen Förderprogramme nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt. Vielmehr werden fortlaufend neue Personen aufgenommen. Überspitzt gesagt: Jede Person, die heute nicht in eine Förderung eintritt, ist bereits morgen ein potenzieller Teilnehmer. Personen, die nie mit einem arbeitsmarktpolitischen Instrument gefördert wurden, dürften damit eine „Positiv-Auswahl“ von Arbeitslosen sein: Sie haben – nach ihrer eigenen Auffassung wie nach Einschätzung der Arbeitsvermittler – auch ohne Förderung überdurchschnittlich gute Chancen, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden und eine Beschäftigung zu finden. Das kann etwa daran liegen, dass sie

Die IAB-Untersuchung zum Evaluationsdesign

In der Studie werden die Ergebnisse zur Effektivität ausgewählter Maßnahmen für drei unterschiedliche Untersuchungsdesigns verglichen. Zugrunde liegt eine ausgewählte Gruppe von Personen, die im März 2003 bis zu ein Jahr arbeitslos gemeldet waren, in dieser Zeit noch an keiner Maßnahme teilgenommen hatten und zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit 25 bis 59 Jahre alt waren. Geschätzt werden die Fördereffekte für die Personen, die im März 2003 in verschiedene Maßnahmen kurzer oder mittlerer Dauer (bis zu sechs Monaten) eintraten. Untersucht wurden Personen, die mit einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einem

Einarbeitungszuschuss bei erschwelter Vermittlung, einer berufsbezogenen Weiterbildung oder aber einer nicht-betrieblichen bzw. betrieblichen Trainingsmaßnahme zur Kenntnisvermittlung gefördert wurden. Der interessierende Effekt ist die Zahl der kumulierten Tage, die die Geförderten sowie ihre ausgewählten „statistischen Zwillinge“ in den dreieinhalb Jahren nach Förderbeginn in regulärer Beschäftigung verbracht haben. Der Auswahl der Vergleichsgruppen liegen prozessdatenbasierte Informationen über soziodemografische und regionale Merkmale und über die Arbeitsmarkthistorie der Arbeitslosen zugrunde.

besonders motiviert sind oder besondere Talente haben, die in den verfügbaren Daten nicht erfasst sind. Ökonomisch gesprochen tritt das Selektivitätsproblem auf, dass – trotz ähnlicher beobachtbarer Merkmale – nur die besseren „Risiken“ in die Vergleichsgruppe sortiert werden. Vergleicht man eine solche Gruppe mit der Teilnehmergruppe, so wird die tatsächliche Förderwirkung vermutlich unterschätzt.

Empirische Lösungen des Vergleichsgruppenproblems

In der europäischen Literatur werden Nicht-Teilnehmer daher meist als Personen definiert, die zwar für den Zeitraum, in dem die Geförderten an einer Maßnahme teilnehmen, nicht gefördert wurden – aber durchaus auf eine eventuelle spätere Förderung „warten“ können. Damit wird letztlich die Wirkung eines Maßnahmeein-

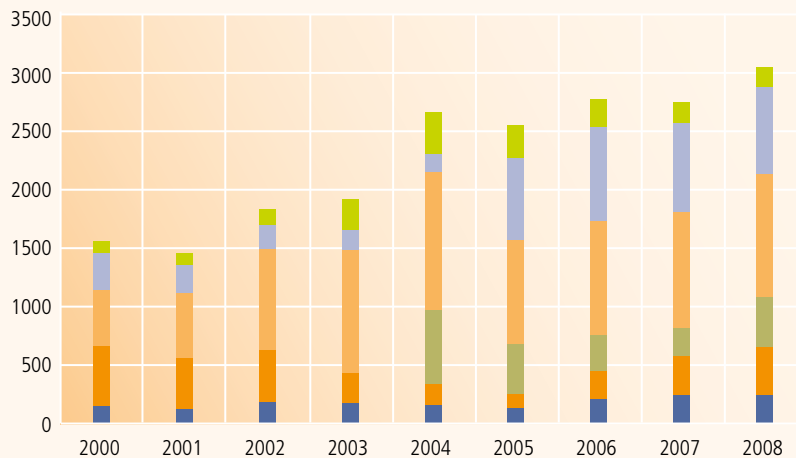
tritts innerhalb eines begrenzten Zeitraums auf die späteren Arbeitsmarktchancen untersucht.

Eine erste Möglichkeit, das Vergleichsgruppenproblem empirisch zu lösen, besteht darin, nur Maßnahmezugänge aus einem sehr kurzen Zugangszeitraum, etwa einem Kalendermonat, auszuwerten, und als potenzielle Vergleichsgruppenmitglieder alle Arbeitslosen heranzuziehen, die innerhalb dieses Zeitraums nicht in eine Maßnahme eingetreten sind. Diesen Ansatz wählt die IAB-Studie. Je kleiner allerdings die Stichprobe der untersuchten Zugänge ist, desto länger muss der Zugangszeitraum gewählt werden, um überhaupt eine hinreichend große Untersuchungsgruppe zu erhalten. So finden sich in der Evaluationsliteratur für Deutschland durchaus Zugangszeiträume von bis zu 24 Monaten – mit entsprechenden Konsequenzen für die Selektionsprozesse.

Abbildung 1

Zugänge in wichtige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 2000 bis 2008

in Tausend



Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2008.

*Zahlen erst seit 2004 verfügbar.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

©IAB

Zweitens erfolgt zur Vermeidung des Selektionsproblems häufig eine Schichtung nach Dauer der Arbeitslosigkeit. Für eine Gruppe von Arbeitslosen, die innerhalb von vier bis sechs Monaten nach Beginn der Arbeitslosigkeit in eine Maßnahme eingetreten sind, wären dann alle Arbeitslosen, die mindestens vier bis sechs Monate arbeitslos waren, ohne in eine Maßnahme einzutreten, eine potenzielle Vergleichsgruppe. Letztere können aber durchaus im siebten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit an einem Förderprogramm teilnehmen. Die Kehrseite beider Verfahren ist, dass sie zwar das oben genannte Selektivitätsproblem vermeiden, die geschätzten Fördereffekte jedoch nur eingeschränkt aussagekräftig sind: Geschätzt wird nicht der Effekt einer Förderung im Vergleich zu einer Nicht-Förderung, sondern der Effekt eines Förderzugangs zu einem bestimmten Zeitpunkt im Vergleich zu einer Nicht-Förderung zu diesem Zeitpunkt (aber eventuell zu einem späteren Zeitpunkt). Und auch die Teilnehmer können später noch an weiteren Maßnahmen teilnehmen.

Drei Vergleichsgruppenkonzepte

Zu den wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zählen die Förderung beruflicher Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen, Eingliederungszuschüsse, die Gründungsförderung und die Arbeitsgelegenheiten (vgl. Abbildung 1 auf Seite 88). In der IAB-Untersuchung werden Arbeitslose, die im März 2003 in ausgewählte Maßnahmen eintraten, in einem ersten Konzept mit ähnlichen Arbeitslosen verglichen, die im März 2003 nicht in eine Maßnahme eintraten, aber teils auf einen eventuellen späteren Maßnahmeneintritt „warteten“ (vgl. Abbildung 2). Hierdurch lässt sich das oben genannte Selektivitätsproblem bei der Auswahl der „statistischen Zwillinge“ vermeiden.

Im zweiten Konzept werden als potenzielle Vergleichspersonen nur Arbeitslose herangezogen, die über den gesamten Betrachtungszeitraum nicht gefördert wurden. Damit wird geprüft, ob sich das theoretisch begründete Selektivitätsproblem tatsächlich in niedrigeren Schätzungen der Fördererfolge auswirkt.

Dies ist sicherlich ein Extremfall, der sich in der Literatur so nicht findet. Üblicherweise liegt der Zeitraum, in dem die Nicht-Teilnehmer an keiner Maßnahme teilgenommen haben, zwischen einem Monat und zwei Jahren. Dennoch lassen sich hiermit die prinzipiellen Unterschiede in den Ergebnissen gut herausarbeiten.

Abbildung 2

Drei Vergleichsgruppenkonzepte

1. Konzept	März 2003	April 2003 bis September 2006
Geförderte	Eintritt in Förderung	keine Restriktion
wartende Vergleichsgruppe	kein Eintritt in Förderung	keine Restriktion

2. Konzept	März 2003	April 2003 bis September 2006
Geförderte	Eintritt in Förderung	keine Restriktion
nie geförderte Vergleichsgruppe	kein Eintritt in Förderung	kein Fördereintritt

3. Konzept	März 2003	April 2003 bis September 2006
einmal geförderte	Eintritt in Förderung	kein weiterer Fördereintritt
nie geförderte Vergleichsgruppe	kein Eintritt in Förderung	kein Fördereintritt



Im dritten Konzept wird berücksichtigt, dass auch die Maßnahmenteilnehmer später in weitere Förderprogramme eintreten können – daher beschränkt sich der letzte Vergleich auf „einmal geförderte“ und „nie geförderte“ Personen. Hierdurch sollten die beiden verglichenen Gruppen ähnlicher sein als beim zweiten Konzept (und die Schätzergebnisse sollten wieder positiver ausfallen).

Maßnahmekarrieren sind keine Ausnahme

Das gewählte Konzept hat auf die Auswahl der potenziellen Vergleichspersonen und der Teilnehmer einen erheblichen Einfluss (vgl. Tabelle): Der Anteil der beim ersten Konzept ausgewählten „wartenden“ Vergleichspersonen, die später an einer Maßnahme teilnehmen, liegt bei 33 Prozent. Bei den untersuchten Maßnahmenteilnehmern beträgt der Anteil derjenigen, die später noch an einem weiteren Programm partizipieren, in der Regel sogar über 50 Prozent. Eine Ausnahme sind lediglich diejenigen Personen, die eine mit einem Eingliederungszuschuss geförderte Beschäftigung aufgenommen haben – hier nehmen „nur“ 31 Prozent aller potenziellen Vergleichsgruppen im Beobachtungszeitraum später noch mindestens einmal an einem weiteren Förderprogramm teil.

Für die Gesamtgruppe der Teilnehmer und der beim ersten Konzept ausgewählten Vergleichspersonen lässt sich noch einmal aufgliedern, welches die nächste Maßnahme war (vgl. Abbildung 3). Zwar machen die (kurzen) Trainingsmaßnahmen einen relativ hohen Anteil der weiteren Fördermaßnahmen aus. Dennoch sind auch andere „Maßnahmekarrieren“ nicht eben selten. Um so mehr erstaunt, dass hierzu für Deutschland bisher kaum wissenschaftliche Analysen vorliegen.

Förderwirkungen variieren

Wie die hohe Zahl an Maßnahmekarrieren bereits vermuten lässt, differieren die geschätzten Fördereffekte auf die Teilnehmer zwischen den drei Untersuchungskonzepten erheblich. Dies zeigt Abbildung 4 auf Seite 92. Je nach gewähltem Vergleichsgruppenkonzept differieren zum Beispiel für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung die geschätzten Wirkungen zwischen einem Beschäftigungsplus von (insignifikanten) 22 Tagen und (signifikanten) 138 Tagen. Die geschätzten Fördereffekte fallen beim zweiten Konzept – bei dem Geförderte mit nie geförderten Arbeitslosen verglichen werden – stets am geringsten aus. Immerhin: Bei den betrieblichen Maßnahmen – Eingliederungszuschüsse oder betriebliche

Tabelle

Anteil der in (weiteren) Maßnahmen geförderten Personen

	Geförderte	davon in Maßnahmen ab April 2003	
	Anzahl	Anzahl	in Prozent
Weiterbildung	1.414	701	50 %
Nicht-betriebliches Training	5.716	3.018	53 %
Betriebliches Training	3.135	1.633	52 %
Eingliederungszuschuss	734	228	31 %
Arbeitsbeschaffung	449	263	59 %
	Potenzielle Vergleichspersonen		
keine Maßnahme	144.406	48.253	33 %

Anmerkung: Berücksichtigt wurden Geförderte in Maßnahmen mit einer Dauer von bis zu sechs Monaten.

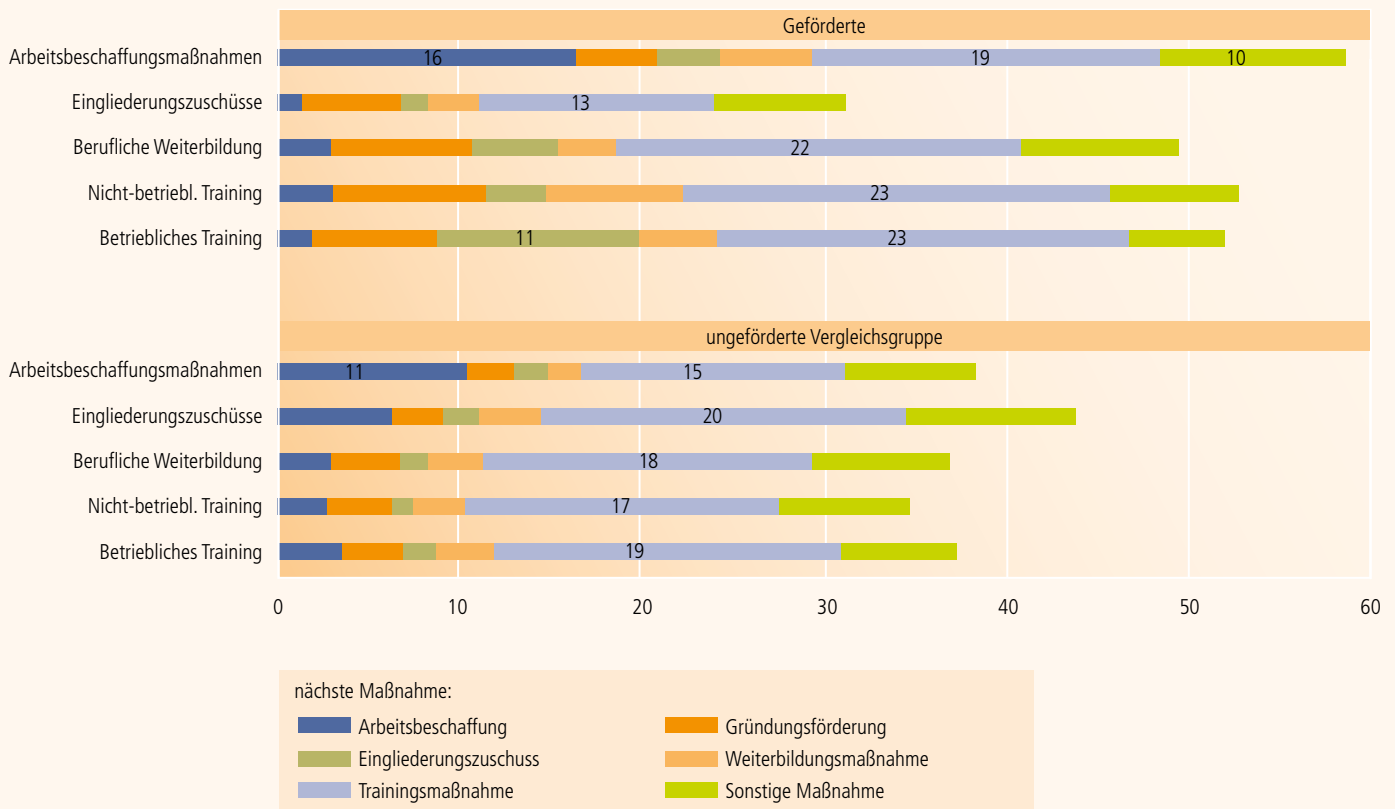
Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

Abbildung 3

Übergang von Geförderten und ihren statistischen Zwillingen in die nächste Maßnahme

in Prozent aller Geförderten bzw. der ungeförderten Vergleichsgruppe



Lesehilfe: Aus der Gruppe der Ungeförderten, die als Vergleichsgruppe zu den Teilnehmern einer betrieblichen Trainingsmaßnahme dient, absolvieren 19 Prozent später eine Weiterbildungsmaßnahme.
Anmerkung: Erste Maßnahme 2003. Zahlenwerte nur bei Anteilen ab 10 Prozent.

Quelle: Eigene Berechnungen

©IAB

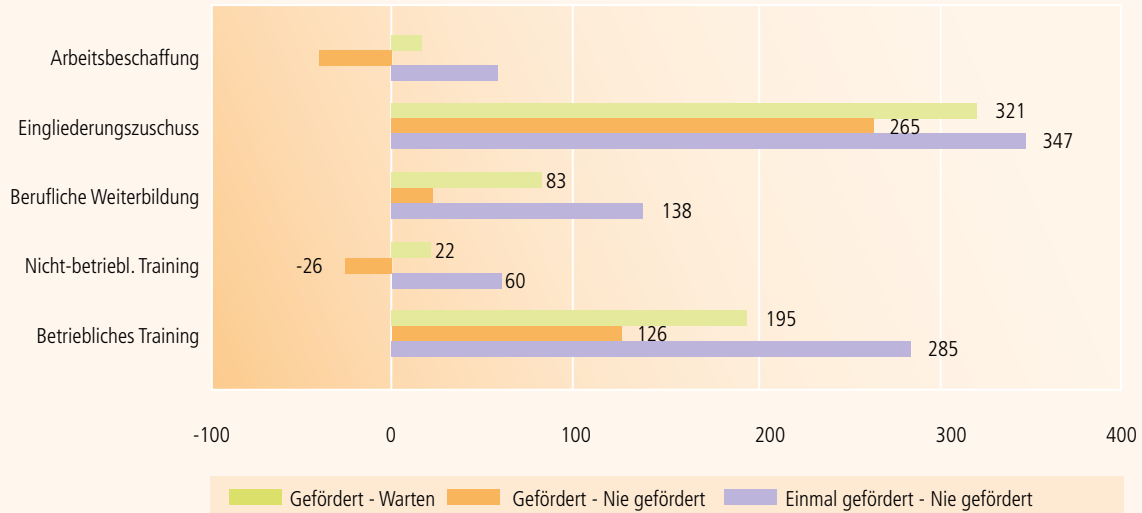
Trainingsmaßnahmen – sind die Geförderten nach dreieinhalb Jahren stets signifikant länger regulär beschäftigt gewesen als die ausgewählten Vergleichspersonen. Auch bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist der Unterschied zwischen der Teilnehmergruppe und der Vergleichsgruppe in keinem Fall signifikant – unabhängig vom gewählten Vergleichsgruppenkonzept lässt sich kein Effekt nachweisen. Anders bei Maßnahmen mit relativ schwachen Fördereffekten wie der berufsbezogenen Weiterbildung und den nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen: Hier hängt es vom jeweiligen Vergleichsgruppenkonzept ab, ob die Geförderten signifikant länger oder kürzer in Beschäftigung waren als die Vergleichsgruppe.

Die Ergebnisse bestätigen die These, dass Personen, die nie an einer Maßnahme teilnehmen, tatsächlich eine „Positiv-Selektion“ von Arbeitslosen darstellen. Sie haben häufig keine Unterstützung durch eine Maßnahme benötigt, um wieder in Beschäftigung zu gelangen. Ein ähnliches Argument lässt sich für die Gruppe der Personen anbringen, die „nur“ einmal gefördert wurden – bei ihnen war offensichtlich keine zweite Förderung erforderlich. Ein zweites (triviales) Argument kommt hinzu: Maßnahmeteilnehmer müssen erst einmal den Einbindungseffekt (oder Lock-in-Effekt) der Förderung wieder aufholen: Solange die Förderung andauert, können sie nicht ungefördert beschäftigt sein.

Abbildung 4

Drei Vergleichskonzepte und ihre geschätzte Förderwirkung auf die Tage in regulärer Beschäftigung dreieinhalb Jahre nach Förderbeginn

in Tausend



Lesehilfe: Nach dem ersten Konzept „Gefördert - Warten“ waren Teilnehmer an der Maßnahme „Berufliche Weiterbildung“ in den dreieinhalb Jahren nach Förderbeginn 83 Tage mehr regulär beschäftigt als die Vergleichspersonen.

Anmerkung: Angabe Zahlenwert nur bei statistisch signifikantem ($\alpha = 0,05$) Fördereffekt. Berücksichtigt wurden Maßnahmen mit einer Dauer von bis zu sechs Monaten.

Quelle: Eigene Berechnungen

©IAB

Fazit

Wer an den Fördereffekten arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen interessiert ist, kommt nicht umhin, sich mit Vergleichsgruppenkonzepten auseinanderzusetzen. Denn wie oben gezeigt wurde, können etwa bei berufsbezogener Weiterbildung und nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen die Ergebnisse je nach gewähltem Konzept ganz unterschiedlich ausfallen.

Grundsätzlich gilt bei laufenden Zugängen in die Förderung: Die Methodik der „statistischen Zwillinge“ kann die Wirkung einer einzelnen Maßnahme im Vergleich zu einer Situation ganz ohne Förderung nicht zuverlässig ermitteln. Zwar scheint sich der Maßnahmeneffekt umso besser isolieren zu lassen, je länger potenzielle Vergleichspersonen in keiner Maßnahme gewesen sind. Umso größer ist aber die Gefahr, Äpfel und Birnen miteinander zu vergleichen. Denn wenn sich

die Vergleichsgruppe auf lange nicht geförderte Personen beschränkt, steigt die Gefahr, dass sich Teilnehmer und ausgewählte Vergleichspersonen systematisch in Bezug auf (für den Forscher) unbeobachtbare Merkmale unterscheiden. Evaluationsstudien für Deutschland verfolgen daher überwiegend das bescheidenere Ziel, die Wirkung eines Maßnahmeeintritts innerhalb eines begrenzten Zeitraums auf die folgende Erwerbsbiografie abzuschätzen – spätere Maßnahmeteilnahmen nicht ausgeschlossen.

Literatur

Gesine Stephan (2008), The Effects of Active Labor Market Programs in Germany – an Investigation Using Different Definitions of Non-treatment, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 228, 586-611.

Die Autorin



Prof. Dr. Gesine Stephan
ist Leiterin des Forschungs-
bereichs „Arbeitsförderung
und Erwerbstätigkeit“ am IAB.
gesine.stephan@iab.de



Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik*

*Gesine Stephan, Susanne Rässler und Torben Schewe***

Der Beitrag stellt erstens das Projekt TrEffeR „Treatment Effects and Prediction“ (TrEffeR) der Bundesagentur für Arbeit (BA) vor. Eine Aufgabe des Projektes ist die zeitnahe und an Steuerungszwecken orientierte Untersuchung der Effektivität der Arbeitsförderung. Die Ergebnisse einer regional differenzierten retrospektiven Wirkungsanalyse sollen die Arbeitsagenturen laufend dabei unterstützen, ex post Stärken und Schwächen bei der Vergabe von Maßnahmen zu identifizieren. Der für das Projekt aufgebaute Mikrodatensatz lässt sich auch dazu nutzen, einen Gesamteindruck von der Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente zu gewinnen: Der Beitrag untersucht zweitens auf Basis der neuen Datenbank, ob die Förderung mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bei Personen, die im September 2002 in eine Maßnahme eingetreten sind, zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beitragen konnte.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit
 - 2.1 Der Bedarf
 - 2.2 Die Datenbank
 - 2.3 Weitere Entwicklungsmöglichkeiten
- 3 Matching-Analysen für die wichtigsten Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik
 - 3.1 Instrumente und Literaturüberblick
 - 3.2 Untersuchungsansatz
 - 3.3 Ergebnisse
- 4 Fazit

Literatur

Anhang

* Der Beitrag wurde November 2006 von der/dem betreuenden Herausgeber/in zur Publikation freigegeben.

** Sven Schütt hat den Aufbau des TrEffeR-Projekts in der BA initiiert und steht dem Projekt mit Rat und Tat zur Seite. Donald B. Rubin hat das TrEffeR-Projekt mit entwickelt und wissenschaftlich begleitet. Wichtige Akzente setzte Heinrich Alt. Der Aufbau der TrEffeR-Datenbank aus den Daten der BA wäre nicht möglich gewesen ohne die Mitarbeiter des Bereichs PP4 Produkt- und Programmanalyse – aus dem insbesondere Michael Irskens, Rolf Lehmann und Britta Ullrich wertvolle Beiträge geleistet haben – sowie die Datenbank-Spezialisten Jörg Bernlöhner und Roman Ruckerl. Hilfreiche Hinweise zu früheren Fassungen des Manuskripts gaben zwei anonyme Gutachter, Susanne Koch, Dirk Oberschachtsiek und Hermann Roß sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Autorenworkshops zum ZAF-Schwerpunktheft 2006 „Evaluation der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland“ am 26./27. 4. 2006 in Nürnberg. Johanna Rapp unterstützte uns bei der Tabellerstellung. Ihnen allen sei herzlich gedankt.

1 Einleitung

Das sozialpolitische System der Bundesrepublik Deutschland befindet sich in einem umfassenden Reformprozess. Im Bereich der Arbeitsförderung wurde bereits durch das Job-AQTIV-Gesetz im Jahr 2002 eine Neuausrichtung der Arbeitsvermittlung eingeleitet. Fortgesetzt wurde die Entwicklung auf Basis der Empfehlungen der Hartz-Kommission, deren Aufgabe es war, Strategien für eine effizientere Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland zu entwickeln. Das erste und zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt traten zu Beginn des Jahres 2003 in Kraft. Beide Gesetze zielen auf eine Verbesserung der Vermittlung sowie der Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung ab. Zudem wurden viel beachtete neue Instrumente – wie der Existenzgründungszuschuss und die Personal-Service-Agentur – geschaffen und bestehende Instrumente reformiert. Mit dem dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2004 begann der Umbau der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit in die serviceorientierte Bundesagentur für Arbeit (BA). Schließlich wurden 2005 durch das vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammengelegt. Einhergehend mit diesen Arbeitsmarktreformen sind – mit der Einführung der neuen Steuerungslogik über regionale Ziele im Jahr 2004 – auch die Anforderungen an die operative Steuerung der BA gestiegen.

Der vorliegende Beitrag gibt einen Ausblick auf das System der quantitativen Wirkungsanalyse arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, das derzeit in der BA entwickelt wird und in Zukunft die operative Steuerung der Agenturen unterstützen soll. Einen Gesamteindruck von den im Rahmen der Wirkungsanalyse untersuchten Instrumenten wie auch von der neu entwickelten Datenbasis vermitteln Effektivitätsanalysen für Personen, die im September 2002 in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingetreten sind.

Inzwischen liegen sorgfältige und differenzierte Evaluationen für viele der in der Bundesrepublik eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente vor (s. für einen selektiven Überblick Abschnitt 3.1). Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass sich die Datengrundlage für eine Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland deutlich verbessert hat. In den letzten Jahren wurde es möglich, Prozessdaten zu Zeiten der Arbeitssuche, des Leistungsbezugs und von Maßnahmeteilnahmen sowie zu Zeiten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf individueller Basis zusammenzuführen.

Pionierarbeit bei der Erschließung der administrativen Daten leisteten dabei Forschergruppen um die Professoren Hujer und Fitzenberger (beide Universität Frankfurt/Main) sowie Lechner (Universität St. Gallen), die in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) umfangreiche Studien zur Effektivität von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bzw. Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben.

Im Sommer 2004 erging durch das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ein umfassender Forschungsauftrag zur Evaluierung der Hartz-Gesetze I–III; die Zwischenberichte aus dem Jahr 2005 wurden im Januar des Jahres 2006 dem Deutschen Bundestag vorgelegt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006). Als eine zentrale Datengrundlage für die Hartz-Evaluation entstand am IAB der Forschungsdatensatz „Integrierte Erwerbsbiografien“ (IEB), der seit dem Jahr 2004 für Forschungszwecke zur Verfügung gestellt werden kann (Hummel et al. 2005).

Damit ist die Frage berechtigt, welchen zusätzlichen Beitrag eine BA-eigene Wirkungsanalyse überhaupt leisten kann. Wie im Folgenden deutlich wird, sind die spezifischen Informationsbedarfe der Steuerung ein maßgeblicher Grund für die Implementierung eines Systems der quantitativen Wirkungsanalyse in der BA. Ziel ist die Unterstützung des operativen Geschäfts der BA; einerseits durch Beiträge zum Monitoring, andererseits durch das Angebot direkter Hilfen für die Vermittler. Aufgabe des Monitorings ist es dabei, einen ersten Überblick über die Ergebnisse des Instrumenteneinsatzes der Arbeitsmarktpolitik bereitzustellen und Zielerreichungsgrade zu dokumentieren (Brinkmann 2000). Wirkungsanalyse in der BA ist damit notwendigerweise als „Rundumschlag“ angelegt, der alle Instrumente gleichermaßen – und zudem kleinräumig – analysieren muss. Hingegen gehen mikroanalytische Beiträge zur Evaluationsforschung in der Regel deutlich differenzierter vor, führen die Untersuchungen großräumiger durch und kombinieren sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte.

Abschnitt 2 geht im Folgenden genauer auf das neue System der Wirkungsanalyse in der BA ein. Abschnitt 3 zeigt die Möglichkeiten der für die Wirkungsanalyse neu geschaffenen Datenbasis anhand von Matching-Analysen für die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf. Abschließend zieht Abschnitt 4 ein Fazit.

2 Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit

2.1 Der Bedarf

Die gesetzlich definierten Ziele der Arbeitsförderung – aus denen sich die geschäftspolitischen Ziele der BA ableiten – sind das Erreichen eines hohen Beschäftigungsstands, die Verbesserung der Beschäftigungsstruktur, die Vermeidung der Entstehung von Arbeitslosigkeit und die Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer. Im Jahr 2004 wendeten die BA und der Bund für Leistungen der aktiven Arbeitsförderung 19,5 Mrd. Euro auf, davon 9,1 Mrd. Euro für Ermessensleistungen. Zum Vergleich: Im selben Jahr flossen 29,0 Mrd. Euro an Arbeitslosengeld und 18,8 Mrd. Euro an Arbeitslosenhilfe.

Ob sich die oben genannten Ziele eher durch den Einsatz aktiver Arbeitsmarktpolitik oder aber durch Änderungen der institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes erreichen lassen, ist eine Frage, der hier nicht nachgegangen werden soll. Für die Steuerung der BA ist unter den gegebenen Rahmenbedingungen von Interesse, ob die beträchtlichen Mittel wirksam und wirtschaftlich eingesetzt wurden. Denn Umfang, inhaltliche Ausgestaltung und Anwendungsbereiche arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen werden ausgesprochen kontrovers diskutiert. In diesem Sinne verfolgt auch die Reform der BA eine neue Steuerungslogik, die sich verstärkt an den Wirkungen und dem Aufwand von Maßnahmen orientiert.

Die von der Statistik der BA erstellten Verbleib- und Eingliederungsanalysen im Rahmen der Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III untersuchen den Verbleib in Arbeitslosigkeit oder Folgeförderung wie auch den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an eine Maßnahme (Bundesagentur für Arbeit 2005). Dieses sind zwar ausgesprochen wichtige Informationen, sie sind in Hinsicht auf die Effektivität der Maßnahmen aber nicht aussagekräftig (siehe z. B. Caliendo/Jahn 2004): Findet ein Teilnehmer im Anschluss an eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme eine Beschäftigung, so sagt dies noch nichts über den Beitrag der Maßnahme hierzu aus. Es fehlt eine adäquate Vergleichssituation – wie hätte sich der Verbleib der Geförderten ohne die Förderung entwickelt? Zudem werden beide Quoten umso höher liegen, desto geringer der Anteil der Maßnahmen Teilnehmer ist, der Problemgruppen des Arbeitsmarktes zuzurechnen ist. Für eine erste Messung der Effektivität arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wurde in der BA in der Folge ein Maß eingeführt,

das anzeigt, inwieweit der Einsatz von Fördermaßnahmen innerhalb von Personengruppen, die mit Hilfe von Data-Mining-Techniken abgegrenzt wurden, mit einer Verkürzung der Zeiten von Arbeitslosigkeit und Maßnahmenteilnahme einhergeht. Auch dieses Maß kann aufgrund seiner Konstruktionsweise jedoch noch nicht direkt als kausaler Effekt einer Maßnahme interpretiert werden.

Vom Zentralbereich Produkte und Programme (PP) der BA, gemeinsam mit dem IAB und der Harvard University (Cambridge), wurde daher im Jahr 2004 der Aufbau einer umfassenden quantitativen Wirkungsanalyse für die operative Steuerung eingeleitet. Diese stützt sich – unter strikter Wahrung des Datenschutzes – auf die Prozessdaten, die durch die BA erhoben und aufbereitet werden. Dieser Schritt war zwingend erforderlich, da die im IAB entwickelten IEB für die operative Steuerung der BA nicht direkt nutzbar sind – der Datenschutz verbietet die Verwendung der Forschungsdaten des IAB für operative Zwecke.

Das Projekt „Treatment Effects and Prediction“ (TrEffeR) hat sich zwei zentrale Ziele gesetzt: Erstens erfolgt eine nach Arbeitsagenturen differenzierte retrospektive Wirkungsanalyse der zahlreichen durch die BA administrierten Maßnahmen und Programme. Den verwendeten statistischen Matching-Verfahren liegt die Idee zugrunde, eine Vergleichsgruppe von Nicht-Teilnehmern zu bilden, die die gleichen relevanten Merkmale wie die Teilnehmer aufweisen (z. B. Rubin 1977; Heckman et al. 1999). Zweitens soll die Wirkungsanalyse in der Zukunft den Vermittlern im Rahmen eines Targeting-Systems (s. für andere Länder Eberts/O’Leary 2002; Colpitts 2002; Frölich et al. 2004) statistisch valide Prognosen der kausalen Effekte von verschiedenen Maßnahmen für individuelle Arbeitssuchende anbieten. Diese Prognosen können dann als Orientierungshilfe für die Zuweisung in Maßnahmen dienen. Beide Vorhaben greifen auf das Konzept der potenziellen Ergebnisse zurück (Rubin 1977), da sie eine Prognose darüber erfordern, wie sich die individuelle Erwerbsbiografie bei einer Nichtteilnahme entwickelt hätte.

Bei der Retrospektivanalyse geht es um eine zentrale Fragestellung der mikroökonomischen Evaluationsforschung: Haben sich die Arbeitsmarktchancen der Geförderten durch die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Mittel verbessert? Diese Frage wurde – wie erwähnt – für viele arbeitsmarktpolitische Instrumente bereits im Detail untersucht. Die in diesen Untersuchungen ermittelten Wirkungen gelten aber stets nur für den untersuchten Personenkreis und den untersuchten

Zeitraum; zudem ist von einer erheblichen regionalen Heterogenität der Wirkungen auszugehen. Die Leistung des TrEffeR-Projektes ist es, die Frage nach der Wirkung einer Maßnahme für die Geförderten kleinräumig für jeden Agenturbezirk und jedes Instrument (weiterhin differenziert nach Geschlecht sowie der Maßnahmendauer) einzeln zu beantworten und hierdurch wichtige Informationen für das Monitoring der BA bereitzustellen.

In Hinsicht auf die Entwicklung der Erwerbshistorie ist aus Sicht der BA einerseits eine Vermeidung von künftiger Arbeitslosigkeit, andererseits die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Interesse. Dies soll im Folgenden kurz erläutert werden.

Ein zentrales geschäftspolitisches Ziel der BA ist die nachhaltige Verkürzung der „Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit“. Die „Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit“ ist eine im Rahmen der neuen Steuerungslogik der BA geschaffene ergänzende Definition der Arbeitslosigkeitsdauer. Sie folgt einem ähnlichen Konzept wie die schon bisher von der Statistik der BA verwendete Dauer der registrierten Arbeitslosigkeit gemäß § 18 (2) SGB III und umfasst die Dauer registrierter Arbeitslosigkeit zuzüglich der Dauer von Maßnahmeteilnahmen. Hintergrund ist, dass Teilnehmer an den meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach der gesetzlichen Definition nicht arbeitslos sind. Sie sind aber auch nicht ungefördert im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt, sondern der Versicherungsgemeinschaft entstehen entsprechende Kosten. Unterschieden werden generell zwei Varianten der „Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit“: In der einen Variante werden den Maßnahmedauern auch beschäftigungsbegleitende Leistungen (BBL) wie Eingliederungszuschüsse zugerechnet, während dies in der anderen Variante nicht der Fall ist. Im Zentrum des Interesses steht insbesondere die Zielgröße „Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit inklusive BBL“. Damit wird eine strengere Definition der Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung verfolgt und die Kostenwirksamkeit des Maßnahmeinsatzes unterstrichen. Die weitere Verwendung des Begriffs der „Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit“ in diesem Beitrag bezieht die beschäftigungsbegleitenden Leistungen ebenfalls mit ein.

Eine Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder Förderung impliziert dabei nicht notwendigerweise eine Integration in ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern kann auch daraus resultieren, dass Personen z. B. in die Nichterwerbstätigkeit eintreten oder sich selbständig machen. Aus Sicht der Arbeitslosenversicherung sind sowohl

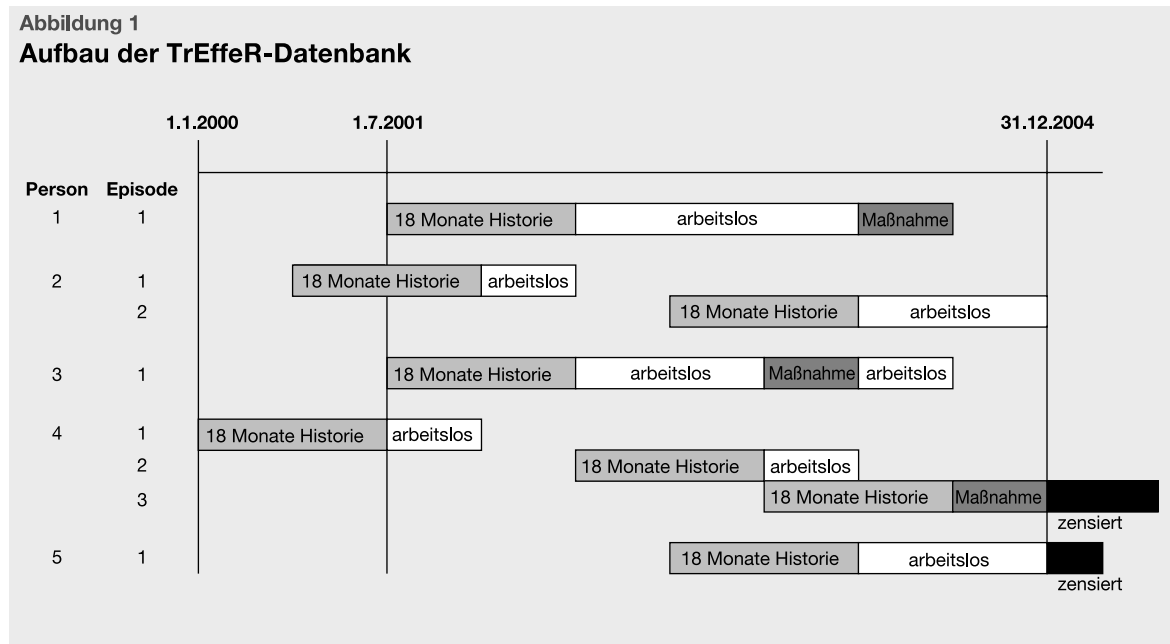
eine möglichst kurze „Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit“ als auch die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die neben der Vermeidung von Ausgaben auch zusätzliche Einnahmen für die Sozialversicherung bedeutet, sowie das dort erzielte Einkommen von Interesse. Hieraus kann durchaus ein Zielkonflikt bei der Steuerung der Agenturen folgen: Einerseits ist eine Verkürzung der „Dauer faktischer Arbeitslosigkeit“ anzustreben; dies impliziert einen Verzicht auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen längerer Dauer. Andererseits könnten sich solche Maßnahmen in der langen Frist auszahlen, wenn sie die Beschäftigungschancen und das Einkommenspotenzial stark genug erhöhen.

Gegenwärtig beschränkt sich das TrEffeR-Projekt (noch) auf den erstgenannten Verbleibsnachweis. Geprüft wird also, inwieweit eine Förderung bei den Geförderten zu einer Vermeidung von Arbeitslosigkeit und weiteren Maßnahmezeiten beitragen konnte.

2.2 Die Datenbank

Wie bereits erwähnt wurde, dürfen die Forschungsdaten des IAB für operative Zwecke der BA nicht verwendet werden; daher musste für die Zwecke der Wirkungsanalyse in der BA eine neue Datenbank aufgebaut werden. Bei der TrEffeR-Datenbank handelt es sich um einen Auszug aus den Datenbeständen der BA, die für die Zwecke der Wirkungsanalyse strukturiert und aufbereitet wurden. Die erste Version der Datenbank umfasst Informationen für die Jahre 2000 bis 2004. In den dem IAB zur Verfügung stehenden IEB ist der für eine Evaluation zur Verfügung stehende Zeitraum hingegen länger; Meldungen aus BeH und LeH sind bereits 1990 integriert. Ab 2005 kann – aufgrund der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II, das nur noch zum Teil durch die BA administriert wird – zur Zeit nicht davon ausgegangen werden, dass die Erwerbsbiografien der betrachteten Personen in den Datenbeständen der BA vollständig verfügbar sind.

Die TrEffeR-Datenbank kombiniert dabei Informationen aus den Fachverfahren der computerunterstützten Arbeitsvermittlung coArb, der computerunterstützten Leistungsgewährung coLei und der computerunterstützten Sachbearbeitung coSach. Ausgangspunkt der Datensatzerstellung sind Personen, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsmeldung bei der BA aufweisen. Abbildung 1 verdeutlicht die Struktur der Datenbank. Grundsätzlich ist die Datenbank in Form von Episoden aufgebaut. Diese be-



ginnen mit der Meldung einer Person als arbeitslos und/oder einem Maßnahmeneintritt und enden, wenn die Person nicht mehr arbeitslos ist bzw. gefördert wird.

An dieser Stelle sei kurz auf ein mögliches Selektivitätsproblem hingewiesen, dem sich generell alle auf Prozessdaten basierenden Wirkungsanalysen gegenübersehen: Insbesondere erwerbslose Arbeitssuchende ohne Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung könnten auf eine Arbeitslosigkeitsmeldung verzichten oder sich erst dann arbeitslos melden, wenn ihnen eine Maßnahme in Aussicht gestellt wird. Dann würden erfasste Zeiten der Arbeitslosigkeit erstens nicht die wahre Arbeitslosigkeitsdauer widerspiegeln. Zweitens lassen sich bei der Bildung von Vergleichsgruppen für Teilnehmer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nur solche Personen berücksichtigen, die sich auch tatsächlich arbeitslos gemeldet haben. Die Ergebnisse des TrEffeR-Projektes beschränken sich damit auf die Gruppe registrierter Arbeitsloser.

Auf Basis der derzeit verfügbaren Informationen lassen sich zwei Verbleibsnachweise konstruieren: Dies ist erstens der stichtagsbezogene Verbleib in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen und zweitens die kumulierte „Dauer faktischer Arbeitslosigkeit“ nach Eintritt in eine Förderung. Förderzeiten werden anhand der tatsächlichen, nicht der geplanten Maßnahmedauer gemessen. Die tatsächliche Förderdauer ist insofern endogen, als dass der Abschluss einer Maßnahme mit persönlichen Merkmalen und dem Fördererfolg korreliert ist. Sie ist aus Sicht der

BA aus Kostengründen aber die interessantere Variable.

Die Datenbank enthält folgende personenbezogene Merkmale, jeweils gemessen zum Episodenbeginn: Alter, Geschlecht, Familienstand, Schulbildung, Berufsausbildung, Beschäftigungsstatus vor Zugang, Auswirkungen der Gesundheit auf die Vermittlung, Behinderungsgrad, Art des Leistungsbezugs, Nationalität, der Berufsbereich, gewünschte Arbeitszeit sowie Beginn der Arbeitslosigkeit. Hinzu werden auf der Regionalebene folgende Variablen auf der Berufsebene zugespielt: Anzahl Arbeitslose, Anzahl offener Stellen sowie Anzahl Einstellungen. Hintergrund ist, dass durch diese Variablen für die regionale Arbeitsmarktlage in bestimmten Berufsfeldern kontrolliert werden kann.

Für die Wirkungsanalyse ist es entscheidend, Informationen über die Erwerbshistorie der Geförderten zu berücksichtigen. Ergebnisse aus der Literatur weisen darauf hin, dass die Erwerbsbiografie bzw. Historie einer der wichtigsten Faktoren zur Erklärung von Teilnahmeentscheidung und Maßnahmeerfolg ist (Heckman et al. 1999; Lüdemann et al. 2006). Für den zur Verfügung stehenden begrenzten Zeitraum wurde zunächst entschieden, für jede Person eine 18 Monate lange Erwerbshistorie zu konstruieren und dann Arbeitslosenmeldungen und Maßnahmenzugänge ab dem 1.7.2001 zu analysieren (s. Abbildung 1). Die Historie enthält Informationen über: die Tage in Arbeitslosigkeit, in Maßnahmen, in Krankheit und des Leistungsbezugs sowie die Anzahl der Arbeitslosigkeitsperioden, Maß-

nahmen, Krankmeldungen, Ortswechsel, Leistungsbezugsperioden sowie Sperrzeiten in den 18 Monaten vor Beginn der untersuchten Episode.

Bei dem Aufbau der Datenbank waren dabei häufig pragmatische Entscheidungen über den Umgang mit verschiedenen Datenqualitätsproblemen zu treffen (s. Jaenichen et al. 2005 für Beispiele von Problemfällen, die bei dem Zusammenspielen von Prozessdaten auftreten können). Die Konstruktion von Kundenhistorien auf Basis der Meldungen aus den einzelnen computerunterstützten Fachverfahren erfordert eine Vielzahl von Plausibilitätsprüfungen. Die dabei vorzunehmenden Korrekturen beziehen sich einerseits auf zeitliche Überschneidungen sowie Lücken einzelner Meldungen von Arbeitslosigkeit, Maßnahmeteilnahme und Leistungsbezug. Dies betrifft vorwiegend die Dauern der einzelnen Meldungen, aber auch die Kombinationen von Meldungen, die nicht mit den zugrunde liegenden Gesetzestexten konform sind. Zudem ist mit dem Problem zum Teil fehlender oder variierender Werte der relevanten Hintergrundvariablen zu einzelnen Meldungszeiträumen umzugehen. Dabei bedarf es häufig einer Vielzahl von Annahmen, die eine abschließende fehlerfreie Abbildung der Realität nicht erlauben. Es verbleiben Konstellationen, bei denen sich lediglich fallweise Überprüfungen auf Basis von Stichproben vornehmen lassen, die anschließend indizienbasiert eine Verdichtung zu Bereinigungsregeln ermöglichen.

Dabei sind als wesentliche und häufig vorgenommene Bereinigungsschritte für die Datensatzerstellung hervorzuheben: a) Einzelne Arbeitslosigkeitsmeldungen werden zu Episoden zusammengefasst. b) Bei variierenden oder unsystematisch fehlenden Hintergrundvariablen werden generell die zum jeweiligen Zeitpunkt aktuell verfügbaren Informationen genutzt. c) Informationen zu gebuchten Maßnahmezeiträumen werden aufgrund der höheren Validität gegenüber Arbeitslosigkeitszeiträumen priorisiert. d) Leistungsbezugsräume werden im Falle von Unplausibilitäten zu Korrekturzwecken herangezogen. e) Sich überschneidende Verläufe von individuellen Maßnahmeteilnahmen wurden gezielt aus der Analyse ausgeschlossen. f) Kurze Unterbrechungen zwischen den Meldungen (z.B. aufgrund von Krankmeldungen) sind unschädlich für den Fortgang und somit die Dauer einer Episode.

2.3 Weitere Entwicklungsmöglichkeiten

Das TrEffeR-Projekt befindet sich in weiten Teilen noch in der Entwicklungsphase. Zukünftige Themen sind die Datenvalidierung, Sensitivitätsanalysen, die

Weiterentwicklung der Retrospektivanalyse und des Targeting-Tools, eine Trägerevaluation zur Unterstützung der Einkaufsplanung der BA sowie eine Makroanalyse. Einige dieser Punkte sollen im Folgenden kurz angesprochen werden.

Sensitivitätsanalysen haben sich im Rahmen des TrEffeR-Projektes bisher auf die Frage konzentriert, inwieweit sich die Ergebnisse der retrospektiven Wirkungsanalyse verändern, wenn alternative Matching-Techniken angewendet werden. Für die agenturspezifischen Auswertungen wurde zunächst flächendeckend ein „Neighest-Neighbour-Matching“ durchgeführt. Für ausgewählte Agenturen wurden die Ergebnisse mit denen eines genetischen Matching-Algorithmus' abgeglichen, der von der Harvard University direkt auf die Zwecke der BA zugeschnitten entwickelt wurde, dessen praktischer Einsatz bisher aber durch sehr viel längere Rechenzeiten verhindert wurde. Weitere Sensitivitätsanalysen sind geplant. So soll zum Beispiel geprüft werden, ob sich die Ergebnisse von Wirkungsanalysen verändern, wenn die Historie einen längeren Zeitraum umfasst.

Der Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie die Höhe des Arbeitseinkommens lassen sich mit der derzeitigen TrEffeR-Datenbank noch nicht untersuchen. Es ist wünschenswert, in Zukunft die – allerdings nur deutlich zeitverzögert verfügbaren – Meldungen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse durch die Betriebe in die TrEffeR-Datenbank zu integrieren. Hierdurch ließen sich auch alternative Definitionen von Arbeitslosigkeit untersuchen (Fitzenberger/Wilke 2004). Ob und wieweit diese Erweiterungen datenschutzrechtlich zulässig sind, muss allerdings noch geprüft werden.

Der Nutzen der bisher vorliegenden Ergebnisse der Retrospektivanalyse ist dadurch begrenzt, dass die geschätzte Förderwirkung für die Geförderten immer nur für den jeweils untersuchten Personenkreis gilt. Ein paarweiser Vergleich der Ergebnisse über Maßnahmen und Agenturen ist auf Basis der vorliegenden Schätzungen noch nicht möglich – gerade dieser wäre aber aus Sicht der BA ausgesprochen interessant.

Für die Retrospektivanalyse sind Matching-Verfahren ein adäquates und vergleichsweise einfaches Verfahren. Anders stellt sich die Problematik in Hinblick auf ein Targeting-System dar; hier muss die Prognose individuell zugeschnitten sein. Wünschenswert ist zudem, dass die konkrete Prognose vor Ort in den Arbeitsagenturen erstellt werden kann, was voraussetzt, dass die Erstellung der Prognose rechenstechnisch nicht zu aufwändig gestaltet ist. Ein

möglicher Ansatz für ein Targeting-System (dessen Einsatztauglichkeit derzeit umfassend geprüft wird) besteht in der Schätzung von Treatment-Effects-Modellen (z.B. Greene 2003). Die so geschätzten Koeffizienten können dann vor Ort von Vermittlern zur Prognose von Maßnahmeeffekten herangezogen werden. Mit ersten Konzepttests in einer ausgewählten Agentur wurde bereits begonnen. Als eine mögliche Alternative wurde von der Harvard University kürzlich ein Ansatz vorgeschlagen, der eine Kombination von Matching-Verfahren und parametrischen Verfahren vorsieht.

Die Zielerreichung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird durch diverse indirekte Effekte unterstützt oder auch konterkariert (Calmfors 1994). Von der Öffentlichkeit mit besonderer Aufmerksamkeit verfolgt werden Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Ein Mitnahmeeffekt liegt vor, wenn eine Einstellung auch ohne die Maßnahme zustande gekommen wäre. Substitutions- bzw. Verdrängungseffekte sind zu beobachten, wenn Teilnehmer an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme ungeforderte Erwerbspersonen im selben oder in anderen Unternehmen verdrängen. Bisher konzentriert sich das Projekt auf die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Programme auf der Mikroebene. Um eine Messung der Effektivität arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen unter Berücksichtigung indirekter Effekte zu erhalten, wäre eine ergänzende Makroanalyse unabdingbar. Dabei wären für Steuerungszwecke insbesondere die „Nettoeffekte“ von Maßnahmen auf der Agenturebene von Interesse.

Abschließend sei angemerkt, dass die Daten derzeit nur für Mitarbeiter der BA zugänglich sind. Es soll allerdings geprüft werden, ob es in Zukunft möglich ist, die Daten – unter strikter Wahrung des Datenschutzes – einem breiteren Nutzerkreis zugänglich zu machen. Dies würde mit einer ausführlichen Dokumentation der Datensatzerstellung verbunden sein. Der größte Vorteil der TrEffeR-Datenbank wäre dabei die weitgehende Aufbereitung der Daten, die dem Anwender viele Mühen spart. Dies ist jedoch auch gleichzeitig ihr größter Nachteil, da der Anwender nicht die Möglichkeit hat, eigene Entscheidungen über die Aufbereitung der Daten zu treffen.

3 Matching-Analysen für die wichtigsten Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik

3.1 Instrumente und Literaturüberblick

In TrEffeR erfolgen agenturspezifische Auswertungen, denn nur hierdurch ist eine Unterstützung der

Vermittler in ihrer Tätigkeit vor Ort möglich. Die Ergebnisse für die einzelnen Agenturen werden dabei nicht BA-extern veröffentlicht. Jedoch lässt sich die Datenbank auch für eine Gesamtschau der Wirkungen der Maßnahmenteilnahme für die Geförderten nutzen. Dies vermittelt zudem einen Eindruck davon, was die gegenwärtig agenturspezifisch aufbereiteten Wirkungsanalysen in der BA leisten können bzw. was sie nicht leisten können. Bevor dies in der Folge geschieht, seien zunächst die untersuchten Maßnahmen skizziert und ausgewählte Befunde aus der neueren Literatur dargestellt. Zwar sind die Ergebnisse von Studien, die unterschiedliche Methoden und unterschiedliche Stichproben nutzen, nicht unmittelbar vergleichbar. Dennoch ist eine wichtige Frage, ob Wirkungsanalysen der BA in der Tendenz zu ähnlichen Ergebnissen kommen.

Das *Überbrückungsgeld* (ÜG) soll für Arbeitslose den Schritt in die Selbständigkeit erleichtern, indem während der Startphase der Gründung für sechs Monate eine Unterstützung in Höhe der Lohnersatzleistung (und zusätzlicher pauschalierter Sozialversicherungsbeiträge) gezahlt wird. Der Zwischenbericht der Hartz-Evaluation kommt insgesamt zu einer positiven Einschätzung der Förderwirkung von Existenzgründungen (IAB et al. 2005). Besonders wirksam scheint eine Förderung mit dem Überbrückungsgeld dabei für ältere Personen und Langzeitarbeitslose zu sein. Allerdings weist der Bericht auch auf mögliche Mitnahmeeffekte hin, die sich mit Hilfe von Matching-Techniken jedoch nicht quantifizieren lassen. Zudem ist gerade beim Überbrückungsgeld zu vermuten, dass – in den Prozessdaten nicht beobachtbare – motivationale Variablen eine wichtige Rolle für den Erfolg der Förderung spielen könnten. Angemerkt sei schließlich, dass die Überlebenschancen von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus geringer zu sein scheinen als die ungeförderter Gründungen (Pfeiffer/Reize 2000).

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sind geförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Noch bis Anfang 2004 wurden sie mit dem Ziel der Verbesserung der Eingliederungsaussichten vergeben. ABM werden durch Träger durchgeführt; sie müssen einerseits „zusätzliche“ Arbeiten sein, andererseits müssen sie im öffentlichen Interesse liegen. Vor 2002 – als diese Bedingung aufgehoben wurde – konnten nur Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, die innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens sechs Monate lang arbeitslos waren, in eine ABM zugewiesen werden. Befunde liegen hier vor allem aus einem großen Kooperationsprojekt der Universität Frankfurt/Main und des IAB (s. Einleitung) zu den Eingliederungseffekten

von ABM vor: Caliendo et al. (2004a) ermitteln für eine Eintrittskohorte Geförderter, die im Februar des Jahres 2000 eine Maßnahme aufnahmen, dass ABM in Ostdeutschland noch drei Jahre nach ihrem Beginn im Durchschnitt einen negativen Effekt auf die Beschäftigungschancen der Geförderten hatten; in Westdeutschland waren die geschätzten Förderwirkungen nach gut zwei Jahren zumindest nicht mehr signifikant negativ. Allerdings zeigen Caliendo et al. (2004b, 2005) im Rahmen von Analysen der Teilnehmerheterogenität auch, dass ABM bei – den hier nicht mit untersuchten – Langzeitarbeitslosen wie auch bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen tendenziell zu einer Verbesserung der Wiedereingliederungschancen beitragen. Hujer/Thomsen (2006) prüfen, ob die Effektivität der Förderung mit der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Förderbeginn variiert. Dabei finden sie dreißig Monate nach Förderbeginn nur für sehr wenige Teilgruppen von Geförderten in Westdeutschland positive Förderwirkungen auf die Integration in ein ungeförderes Beschäftigungsverhältnis.

Eingliederungszuschüsse (EGZ) sind Lohnkostenzuschüsse, die Arbeitgeber zeitlich befristet bei der Einstellung von Personen mit Vermittlungshemmnissen erhalten können. Sie sollen tatsächliche oder vermutete Minderleistungen des Arbeitnehmers finanziell ausgleichen. Mit dem dritten Hartz-Gesetz wurden im Januar 2004 die drei „alten“ Varianten des EGZ [a) bei Einarbeitung, b) bei erschwelter Vermittlung, c) für Ältere] zusammengefasst und mit neuen Förderkonditionen versehen. Insgesamt weisen Ergebnisse von Jaenichen (2002, 2005) sowie auch der Hartz-Evaluation (ZEW et al. 2005; Bernhard et al. 2006; Heinemann et al. 2006) darauf hin, dass Eingliederungszuschüsse bewirkt haben, dass die Geförderten häufiger sozialversicherungspflichtig beschäftigt und seltener arbeitslos waren als vergleichbare nicht geförderte Personen. Dabei zeigt sich auch, dass die Fördereffekte höher ausfallen, wenn als Erfolgskriterium der Verbleib in ungeförderter Beschäftigung – anstelle der Vermeidung von Arbeitslosigkeit – herangezogen wird. Ein höherer Anteil von Vergleichspersonen als von Geförderten wechselt im Zeitablauf in die Nichterwerbstätigkeit. Anzumerken ist aber, dass beim EGZ erhebliche Mitnahme- und Substitutionseffekte auftreten könnten.

Die *Förderung beruflicher Weiterbildung* (FbW), die 1998 die Maßnahmekategorie „Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen“ (FuU) ablöste, kann in unterschiedlichen Varianten erfolgen. Grob unterscheiden lässt sich zwischen a) Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung für Arbeitnehmer, die be-

reits einen Berufsabschluss besitzen, b) beruflichen Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie c) Maßnahmen in Übungseinrichtungen. Ergebnisse auf Basis der neuen Prozessdaten liegen hier vor allem aus einem Kooperationsprojekt zur Evaluation von FuU vor, an dem die Universität St. Gallen, die Universität Frankfurt/Main sowie das IAB beteiligt sind. Lechner et al. (2005a, 2005b) untersuchen für Fördereintritte in den Jahren 1993/1994 die Wirksamkeit verschiedener Varianten im Vergleich untereinander und gegenüber einer Nichtteilnahme, und zwar über einen Zeitraum von mehr als sieben Jahren. Ihr zentrales Ergebnis ist, dass die Teilnahme an FuU längerfristig überwiegend positive Effekte auf die Wiedereingliederungschancen von Teilnehmern in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben. Zu ähnlichen Resultaten für FuU kommen auch Fitzenberger et al. (2006). Biewen et al. (2006) zeigen für Fördereintritte in FbW in den Jahren 2000 bis 2002, dass die Teilnehmer an Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung oder in Übungsfirmen zwei Jahre nach Förderbeginn in Westdeutschland – aber nicht in Ostdeutschland – tendenziell häufiger beschäftigt waren als vergleichbare nicht geförderte Personen; ihre Ergebnisse weisen zudem darauf hin, dass die Förderung für solche Personen effektiver war, die vor dem Förderbeginn bereits länger arbeitslos waren. Analysen im Rahmen der Hartz-Evaluation (IZA et al. 2005) lassen ebenfalls vermuten, dass sich FbW tendenziell positiv auf die Integration in ungeförderter sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auswirken (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006: Anhang 1, S. I).

Diese positiven Einschätzungen modifizieren sich jedoch, wenn die untersuchte Ergebnisvariable nicht der Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, sondern die Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist: Arbeitslosigkeit wird nicht nur vermieden, wenn eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, sondern z. B. auch, wenn sie in die Stille Reserve abwandert oder sich selbständig macht. Lechner et al. (2005a: 36, 2005b: 36) zeigen, dass keines der von ihnen untersuchten Weiterbildungsprogramme bei den Geförderten zu einer Vermeidung von Arbeitslosigkeit beigetragen hat (wiederrum für Fördereintritte der Jahre 1994/1995 und für einen Beobachtungszeitraum von mehr als sieben Jahren). Sie führen dies darauf zurück, dass FuU Personen in den Arbeitsmarkt integrieren, die ansonsten in die Nichterwerbstätigkeit gewechselt wären. Auch Hujer et al. (2006a) kommen mit Hilfe von Ereignisdatenanalysen zu dem Ergebnis, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für Personen, die im letzten Quartal 1999 in die Förderung eintraten, zwei Jahre nach Förderbeginn keine

positiven Effekte auf den Austritt auf Arbeitslosigkeit gehabt hat.

Ergebnisse zu *Trainingsmaßnahmen* (TM) sind vorsichtig zu interpretieren. Durch ihren Einsatz werden sehr unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt (Kurtz 2003): Sie können der Eignungsfeststellung dienen, die Suche nach einem Arbeitsplatz durch Bewerbungstraining unterstützen oder Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, aber auch die Verfügbarkeit des Arbeitslosen und seine Arbeitsbereitschaft überprüfen. Durchgeführt werden sie in Gruppenmaßnahmen bei Trägern oder als Praktika in Betrieben. Ihre Dauer beträgt nur wenige Wochen; gelegentlich dienen sie als Vorbereitung einer anderen Maßnahme aktiver Arbeitsmarktpolitik. Damit ist bei TM – wie auch bei den zuvor diskutierten FbW – von einer hohen Maßnahmenheterogenität auszugehen, die durch das hier gewählte Vorgehen nicht abgebildet wird. Zu TM liegen bisher nur wenige Wirkungsanalysen vor; sie wurden auch im Rahmen der Hartz-Evaluation nicht untersucht. Ausnahmen bilden die Studien von Biewen et al. (2006) und Hujer et al. (2006b). Beide Untersuchungen kommen für Westdeutschland – einmal auf der Basis eines Vergleichsgruppenansatzes, einmal unter Anwendung ereignisanalytischer Verfahren – zu einer tendenziell positiven Einschätzung. Die untersuchte Ergebnisvariable ist dabei bei Biewen et al. (2006) der Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, bei Hujer et al. (2006) hingegen die Dauer bis zum Übergang in ein solches Beschäftigungsverhältnis. Allerdings kann in beiden Untersuchungen aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen nicht zwischen unterschiedlichen Varianten von Trainingsmaßnahmen differenziert werden.

Insgesamt weisen die Ergebnisse aus der Literatur darauf hin, dass die zielgruppenspezifische Förderung von Problemgruppen – zu denen gerade auch Langzeitarbeitslose zählen – bei bestimmten Maßnahmen vergleichsweise effektiv sein könnte; dies gilt etwa für Lohnkostenzuschüsse und Beschäftigungssubventionen (s. für einen Überblick Konle-Seidl 2005). Jedoch ist eine strenge Beschränkung auf die Förderung von Problemgruppen generell als problematisch anzusehen, da sie das Risiko einer Stigmatisierung der Teilnehmer verstärkt.

3.2 Untersuchungsansatz

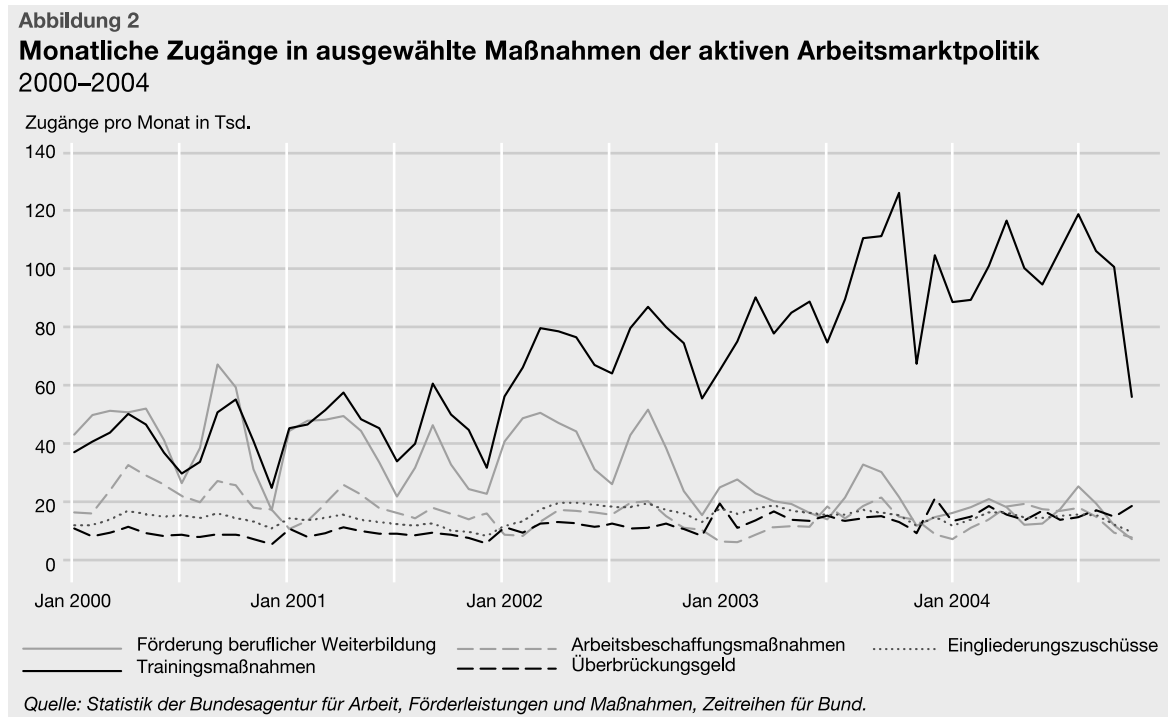
Die im Folgenden durchgeführte Analyse soll zum einen das Potenzial der TrEffeR-Datenbank verdeutlichen. Zum anderen wird auf dieser Basis erstmals eine Auswertung aller Instrumente auf Basis

einer einheitlich aufbereiteten Datenbank und mit derselben Methodik vorgenommen. Der einheitliche Ansatz hat allerdings den Preis, dass keine Feinabstimmung von Methodik und Variablenauswahl auf die einzelnen Instrumente erfolgt. In diesem Abschnitt wird das Vorgehen kurz skizziert; Details des Untersuchungsaufbaus finden sich in Anhang A.

Untersucht wird auf Basis eines Vergleichsgruppenansatzes, ob ein Fördereintritt im September 2002 für die geförderten Personen in der Folge mit einer Vermeidung von weiteren Zeiten der Arbeitslosigkeit einhergegangen ist. Dabei begrenzt sich die Analyse auf Personen im Alter von 25 bis unter 60 Jahren, die bis zum Maßnahmeeintritt nicht länger als ein Jahr arbeitslos waren, und bei diesen auf den ersten Maßnahmeeintritt in einer Arbeitslosigkeitsepisode. Der Verbleib der untersuchten Personen nach Förderbeginn lässt sich für gut zwei Jahre beobachten.

Die Beschränkung der Analyse auf Personen, die (noch) nicht langzeitarbeitslos sind, resultiert hier einerseits aus dem derzeit noch recht kurzen verfügbaren Beobachtungszeitraum. Andererseits besteht derzeit aus Sicht der BA aber auch ein verstärktes Erkenntnisinteresse an den Auswirkungen ihres Handelns auf Personen, die noch nicht langzeitarbeitslos sind. Seit Februar 2006 beträgt die maximale Anspruchsdauer im Rechtskreis SGB III auf den Bezug von Arbeitslosengeld I für Arbeitslose bis 54 Jahre zwölf Monate und für Ältere 18 Monate. Für den Fall des Übertritts von Arbeitslosen aus dem beitragsfinanzierten Rechtskreis SGB III in den steuerfinanzierten Rechtskreis SGB II hat die Bundesagentur für Arbeit pro Fall einen Aussteuerungsbetrag zu zahlen. Die Intention des Gesetzgebers war es, einen finanziellen Anreiz für die Bundesagentur für Arbeit zu schaffen, das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig und effektiv zu bekämpfen.

Die untersuchten Instrumente sind die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), Trainingsmaßnahmen (TM), Eingliederungszuschüsse (EGZ), Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sowie das Überbrückungsgeld (ÜG). Abbildung 2 stellt die monatlichen Zugänge in diese Maßnahmen im Überblick dar; der September ist regelmäßig einer der Monate mit den meisten Förderzugängen. Dabei ist – wie in Abschnitt 3.1. kurz dargestellt wurde – zu beachten, dass sich hinter FbW, TM und EGZ sehr heterogene Einzelmaßnahmen, auch mit unterschiedlicher Dauer, verbergen können. Dies wird in der Auswertung berücksichtigt, indem weiter nach Unterkategorien dieser Maßnahmen differenziert wird. Bei einer starken Streuung der Förderdauern wird bei der Auswertung weiterhin nach



Maßnahmedauern differenziert. Diese Unterscheidung ist dabei in gewissem Sinne endogen, da die Förderdauer unter anderem durch die Vermittlungshemmnisse der Geförderten bestimmt wird. Anzumerken ist, dass bei der Analyse des EGZ die Nachbeschäftigungsfrist in der vorliegenden Auswertung nicht mehr als Teil des Förderzeitraums interpretiert wurde.

Für die Bildung der Vergleichsgruppen wird jeder geförderten Person mit Hilfe von Matching-Methoden eine Person mit möglichst ähnlicher Förderwahrscheinlichkeit zugeordnet, die nie oder später gefördert wurde. Eine wichtige Voraussetzung bei diesem Vorgehen ist, dass alle Merkmale, die die Teilnahmewahrscheinlichkeit sowie den Teilnahmeerfolg beeinflussen, bekannt sind und berücksichtigt werden („Conditional Independence Assumption“ CIA). Zudem darf die Förderung bestimmter Personen keinen Einfluss auf die Beschäftigungschancen anderer Personen haben; es dürfen also keine indirekten Effekte auf Dritte vorliegen („Stable Unit Treatment Assumption“ SUTVA).

3.3 Ergebnisse

Tabelle 1 dokumentiert im Überblick die stichtagsbezogenen und kumulierten Verbleibsergebnisse zwei Jahre nach Förderbeginn, die geschätzte Förderwirkung auf die Geförderten sowie den Mittel-

wert des standardisierten Bias (MSB) vor und nach dem Matching. Die dort dargestellten Ergebnisvariablen sind erstens der Verbleib am Stichtag (operationalisiert in Form einer Dummy-Variable, die den Wert Eins annimmt, wenn eine Person am Stichtag arbeitslos oder in einer Maßnahme war) und zweitens die kumulierte Dauer der tatsächlichen Arbeitslosigkeit, gemessen jeweils zwei Jahre nach Förderbeginn. Die ausgewiesene geschätzte Förderwirkung (ATT) gibt an, inwieweit die geförderten Personen infolge der Förderung Zeiten der Arbeitslosigkeit vermeiden konnten (s. Anhang A für die genaue Definition).

Die Gütetests weisen darauf hin, dass insgesamt – vor allem unter Berücksichtigung der vergleichsweise geringen Fallzahlen – durch das Matching ein guter Ausgleich zwischen den Merkmalen der Geförderten und der Vergleichspersonen gelingt. Einen detaillierten Einblick in den Verlauf der Förderwirkungen vermitteln die grafischen Abbildungen der durchschnittlichen Förderwirkung der Instrumente auf die Geförderten in Anhang B. Generell gilt für so gut wie alle untersuchten Instrumente, dass die Förderung in Ostdeutschland für die Geförderten vergleichsweise effektiver als in Westdeutschland gewesen ist.

Insbesondere Personen, die im September 2002 in die Förderung mit dem Überbrückungsgeld oder mit Eingliederungszuschüssen bei Einarbeitung

Tabelle 1

Verbleib zwei Jahre nach Förderbeginn, geschätzte Förderwirkung und Gütetests

Anteil am Stichtag bzw. kumulierte Tage in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen für Geförderte (G) und Vergleichspersonen (V), geschätzte Förderwirkung auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei den Geförderten (ATT), mittlerer standardisierter Bias (MSB) vor und nach dem Matching sowie Anzahl der Geförderten

Maßnahme und Dauer	Gruppe	Am Stichtag			Kumulierte Tage			MSB		Anzahl
		G	V	ATT	G	V	ATT	vor	nach	
Überbrückungsgeld	Männer West	0,16	0,35	0,19 **	261,94	386,96	125,02 **	15,82	1,59	2.106
	Frauen West	0,12	0,29	0,18 **	243,84	339,30	95,45 **	16,52	3,17	805
	Männer Ost	0,15	0,41	0,26 **	256,48	434,92	178,44 **	17,87	3,00	502
	Frauen Ost	0,18	0,45	0,27 **	252,31	428,84	176,53 **	19,25	3,86	211
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 7 bis 12 Monate	Männer West	0,61	0,55	-0,06	606,46	497,94	-108,52 **	16,61	5,29	227
	Frauen West	0,62	0,43	-0,19 **	592,67	434,77	-157,90 **	19,92	5,37	207
	Männer Ost	0,64	0,52	-0,12 **	619,38	505,43	-113,95 **	17,26	3,80	413
	Frauen Ost	0,69	0,53	-0,15 **	628,04	499,15	-128,88 **	16,02	4,47	312
EGZ bei Einarbeitung bis 3 Monate	Männer West	0,22	0,42	0,20 **	229,92	397,38	167,46 **	13,46	4,55	242
	Frauen West	0,17	0,35	0,18 **	204,86	372,23	167,36 **	16,30	5,41	162
	Männer Ost	0,28	0,39	0,11 *	241,98	440,76	198,79 **	16,67	3,93	170
	Frauen Ost	0,23	0,42	0,19 *	218,01	407,91	189,90 **	21,07	4,55	78
EGZ bei Einarbeitung 4 bis 6 Monate	Männer West	0,23	0,42	0,20 **	291,43	412,78	121,35 **	14,53	3,63	220
	Frauen West	0,22	0,33	0,11 *	261,89	380,36	118,47 **	17,40	3,38	148
	Männer Ost	0,19	0,40	0,21 **	281,46	428,27	146,81 **	17,86	3,37	385
	Frauen Ost	0,13	0,47	0,33 **	240,43	465,41	224,98 **	17,72	4,76	233
EGZ bei erschwelter Vermittlung 7 bis 12 Monate	Männer West	0,35	0,52	0,17 **	465,31	470,92	5,60	13,72	7,85	154
	Frauen West	0,24	0,37	0,13	422,12	392,90	-29,22	18,43	8,31	78
	Männer Ost	0,30	0,50	0,20 **	445,20	485,86	40,65	16,78	5,71	132
	Frauen Ost	0,22	0,59	0,37 **	418,92	515,30	96,38 **	19,38	7,77	110
EGZ für Ältere ab 12 Monate	Männer West	0,89	0,43	-0,46 **	696,27	460,71	-235,57 **	21,62	6,00	146
	Frauen West	0,87	0,34	-0,53 **	697,32	423,29	-274,04 **	24,42	5,45	77
	Männer Ost	0,95	0,56	-0,39 **	714,06	486,30	-227,76 **	26,12	4,40	317
	Frauen Ost	0,98	0,56	-0,42 **	713,48	506,99	-206,49 **	22,74	5,45	161
FbW zur Qualifikations- erweiterung 4 bis 6 Monate	Männer West	0,44	0,40	-0,04	459,30	420,50	-38,81 **	9,72	2,96	797
	Frauen West	0,33	0,29	-0,04	404,04	368,04	-36,01 **	11,73	3,81	1.003
	Männer Ost	0,41	0,41	0,00	464,58	455,58	-9,00	10,96	4,86	258
	Frauen Ost	0,50	0,56	0,06	498,23	492,78	-5,45	10,95	4,21	161
FbW zur Qualifikations- erweiterung 7 bis 12 Monate	Männer West	0,43	0,38	-0,05 *	522,27	395,44	-126,82 **	12,74	2,94	1.039
	Frauen West	0,34	0,32	-0,01	480,55	367,10	-113,45 **	14,39	2,26	2.038
	Männer Ost	0,46	0,44	-0,03	549,69	475,77	-73,92 **	11,34	2,01	872
	Frauen Ost	0,60	0,54	-0,07	592,32	503,69	-88,62 **	12,52	3,55	672
FbW in Übungsfirma 4 bis 6 Monate	Männer West	0,47	0,41	-0,06	483,28	420,13	-63,15 **	13,59	6,04	211
	Frauen West	0,38	0,30	-0,08	452,82	355,02	-97,79 **	15,91	3,74	239
	Männer Ost	0,52	0,41	-0,11	513,62	452,51	-61,11	16,22	5,84	82
	Frauen Ost	0,62	0,55	-0,07	563,90	507,50	-56,39	15,85	4,11	105
Nicht-betriebliche FbW Berufsabschluss ab 12 Monate	Männer West	0,69	0,44	-0,25 **	695,89	410,75	-285,14 **	15,42	3,13	532
	Frauen West	0,78	0,31	-0,47 **	705,04	346,76	-358,27 **	15,38	2,81	842
	Männer Ost	0,85	0,49	-0,36 **	705,44	473,74	-231,70 **	18,38	5,48	126
	Frauen Ost	0,85	0,47	-0,38 **	706,72	488,56	-218,16 **	20,14	4,00	186
Betriebliche TM zur Vermittlung von Kenntnissen	Männer West	0,35	0,39	0,04	336,54	409,46	72,92 **	10,24	2,57	946
	Frauen West	0,34	0,35	0,01	344,83	374,78	29,95	11,14	3,91	525
	Männer Ost	0,34	0,43	0,09 *	366,07	462,10	96,02 **	10,16	3,17	373
	Frauen Ost	0,33	0,51	0,17 **	403,09	467,37	64,28 *	15,31	5,10	195
Nicht-betriebliche TM zur Vermittlung von Kenntnissen	Männer West	0,44	0,41	-0,04	456,13	412,80	-43,33 **	9,08	2,05	1.495
	Frauen West	0,33	0,32	-0,01	400,99	369,66	-31,33 **	11,33	1,77	2.631
	Männer Ost	0,48	0,48	0,00	460,40	466,33	5,93	7,80	3,39	648
	Frauen Ost	0,52	0,53	0,02	514,73	493,57	-21,16	10,78	2,91	786
TM zur Überprüfung der Verfügbarkeit	Männer West	0,43	0,39	-0,04 *	432,26	399,55	-32,70 **	13,28	2,02	3.228
	Frauen West	0,33	0,31	-0,02	388,93	358,02	-30,91 **	13,00	2,16	2.832
	Männer Ost	0,53	0,49	-0,04	473,27	450,73	-22,54	13,86	3,37	657
	Frauen Ost	0,55	0,53	-0,02	511,33	472,69	-38,64 *	13,14	3,43	669

* $\alpha = 0,05$, ** $\alpha = 0,01$

oder erschwerter Vermittlung (Förderdauern bis zwölf Monate) eingetreten sind, waren zwei Jahre nach Förderbeginn seltener arbeitslos oder in Maßnahmen als Vergleichsgruppen nicht oder später geförderter Personen. So gilt z. B. für Männer in Westdeutschland, die im September 2002 eine Förderung mit dem Überbrückungsgeld aufnahmen, dass zwei Jahre später der Arbeitslosenanteil unter den Geförderten um 19 Prozentpunkte geringer war als unter den Vergleichspersonen. Zugleich waren die Geförderten in diesem Zeitraum 125 Tage weniger in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen. Die positive Förderwirkung folgt auf einen anfänglichen „Lock-in“-Effekt der Förderung und nimmt im Zeitablauf ab (siehe Anhang B). Bei Förderdauern bis zu sechs Monaten, wie sie beim Überbrückungsgeld und bei den hier untersuchten EGZ bei Einarbeitung der Fall sind, ist auch der kumulative Effekt der Förderung zwei Jahre nach Förderbeginn signifikant positiv. Bei den längeren Förderdauern des EGZ bei erschwerter Vermittlung ist der Verbleibszeitraum hingegen zu kurz, um durchgehend signifikant positive kumulierte Förderwirkungen zu beobachten.

Auch die Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen, die in Betrieben durchgeführt wurden, sind in der Folge seltener arbeitslos als die Mitglieder einer nicht oder später geförderten Vergleichsgruppe; signifikant sind die Ergebnisse allerdings nur für Ostdeutschland. Für Teilnehmer an nicht-betrieblich durchgeführten TM zur Vermittlung von Kenntnissen sowie TM zur Überprüfung der Verfügbarkeit sind hingegen in der Folgezeit insignifikante oder signifikante (aber geringe) negative Fördereffekte festzustellen.

Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sind zwei Jahre nach dem Antritt der Maßnahme im September 2002 häufiger arbeitslos oder in Maßnahmen als vergleichbare Personen, die nicht oder später gefördert wurden. Allerdings sind für Teilnehmer von Maßnahmen mit einer Förderdauer bis zu zwölf Monaten die Effekte auf den Verbleib am Stichtag nach dem anfänglichen „Lock-in“-Effekt der Förderung kaum noch signifikant; bei Maßnahmen bis zu sechs Monaten Dauer gilt dies auch für die kumulierte Förderwirkung.

Von „Lock-in“-Effekten dominiert wird die Schätzung der Förderwirkung für Personen, die an langen Maßnahmen von über zwölf Monaten (die häufig mindestens zwei Jahre andauern) teilgenommen haben. Bei den vorliegenden Auswertungen betrifft dies einerseits Personen, die mit dem EGZ für Ältere gefördert wurden, andererseits Personen, die an einer Umschulung teilgenommen haben. Einen Extremfall stellen Frauen in Westdeutschland dar, die

im September 2002 mit einer Umschulung begonnen haben: Im Zeitraum von zwei Jahren waren sie in der kumulierten Betrachtung etwa ein Jahr länger „Kunden“ der Arbeitsagentur als ihre Vergleichspersonen. Auch für ABM mit einer Förderdauer von sieben bis zwölf Monaten weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Förderung bei den Geförderten nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beitragen konnte.

Die Ergebnisse dieser Gesamtschau sind – bei allen Vorbehalten gegenüber unterschiedlichen Stichproben und Methoden – in der Tendenz mit den in Abschnitt 3.1 zitierten Befunden aus der Literatur vereinbar. Sie zeigen aber auch sehr deutlich, welchen Restriktionen sich die bisher im Rahmen des TrEffeR-Projektes durchgeführten Wirkungsanalysen gegenübersehen:

Erstens hängt die Einschätzung der Effektivität einer Maßnahme ganz entscheidend vom betrachteten Vergleichshorizont ab. Vergleichsweise kurze Förderdauern können sich in dem betrachteten Verbleibszeitraum von zwei Jahren durchaus „amortisieren“. Bei längeren Förderdauern ist dies hingegen nicht möglich, zum Teil sind die Maßnahmen im hier verfügbaren Beobachtungszeitraum noch gar nicht abgeschlossen. Dass es durchaus Jahre dauern kann, bis Maßnahmen ihre Wirkung entfalten, haben aber kürzlich die in Abschnitt 3.1 erwähnten neueren Untersuchungen zu FbW gezeigt. Schneider/Uhlendorff (2006) diskutieren – ebenfalls für das Instrument der FbW – ausführlich, dass die verbreitete Evaluationstechnik auf Basis einer Vergleichsgruppenbildung dazu führt, dass es bei „Lock-in“-Effekten und schwachen Maßnahmeeffekten mehrere Jahre dauert, bis ein Programmeffekt von Maßnahmen sichtbar wird. Generell gilt: Maßnahmen, die mit einer direkten Integration in den ersten Arbeitsmarkt einhergehen (dies sind die Eingliederungszuschüsse und das Überbrückungsgeld), bewirken nach Maßnahmeabschluss zunächst einen „Vorsprung“ der Geförderten gegenüber der Vergleichsgruppe. Hingegen weist bei Weiterbildungsmaßnahmen – aufgrund der unvermeidlichen „Lock-in“-Effekte – die Vergleichsgruppe unmittelbar nach Maßnahmeabschluss einen „Vorteil“ auf.

Zweitens kann gerade bei den Eingliederungszuschüssen und dem Überbrückungsgeld – also den Maßnahmen, bei denen bereits zwei Jahre nach Förderbeginn ein signifikant positiver Effekt der Förderung auf die Geförderten ermittelt wird – nicht ausgeschlossen werden, dass Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte auftreten. Aus den geschätzten Förderwirkungen auf individueller Ebene kann damit nicht auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit im Aggregat geschlossen werden.

Drittens ist eine zentrale Annahme, die dem Vergleichsgruppenansatz zugrunde liegt, die CIA (s. Abschnitt 3.2). Sie setzt voraus, dass alle relevanten Merkmale beobachtet werden, die sowohl den Zugang in die Förderung – als Ergebnis der Entscheidungen der Vermittler sowie der Geförderten selbst – als auch den Fördererfolg beeinflussen. Der umfangreiche Variablenbestand in den Prozessdaten der BA gewährleistet, dass zentrale Einflussfaktoren – sozio-demografische Merkmale, Erwerbsbiografie, regionaler Arbeitsmarktkontext sowie Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit bis zum Förderbeginn – berücksichtigt werden (s. Anhang A). Dabei ist davon auszugehen, dass sich auch „weiche“ Faktoren wie Motivation und Leistungsbereitschaft in der Erwerbshistorie von Arbeitslosen widerspiegeln. Unseres Erachtens bilden die Prozessdaten Faktoren, die in der Person der Arbeitslosen liegen und die für die Selektion in Maßnahmen sowie deren Fördererfolg entscheidend sind, für die Mehrzahl der Maßnahmen damit weitgehend ab. Bei den Eingliederungszuschüssen liegt zwar die Überlegung nahe, dass neben den individuellen Eigenschaften von Arbeitslosen auch die Verhandlungsstrategien von Betrieben und Arbeitsvermittlern eine wichtige Rolle für die Aufnahme eines geförderten Beschäftigungsverhältnisses spielen. Aus methodischer Sicht wäre dies jedoch nur dann problematisch, wenn diese Verhandlungsstrategien systematisch mit Eigenschaften vermittelter Arbeitsloser korreliert sind, die durch die – oben erläuterten – umfangreichen Prozessdaten der BA nicht erfasst werden. Kritisch zu hinterfragen ist die CIA aus unserer Sicht insbesondere bei der Gründungsförderung: Beim Überbrückungsgeld wäre eine Überschätzung der Förderwirkung für die Geförderten zu erwarten, wenn systematisch gerade solche Arbeitslose mit dem Überbrückungsgeld gefördert werden, die eine marktfähige Gründungsidee hatten, während die Vergleichspersonen eine solche Idee möglicherweise nicht gehabt hätten.

Viertens lassen bisherige Untersuchungen vermuten, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch dazu beitragen, Personen zu aktivieren, die sonst in die Nichterwerbstätigkeit abgewandert wären – die geschätzten Förderwirkungen dürften höher ausfallen, wenn nicht wie hier die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, sondern die Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betrachtet wird.

4 Fazit

Die wissenschaftliche Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen hat in den letzten Jahren in

Deutschland enorm an Bedeutung gewonnen. Dass diese Evaluation möglich wurde, ist nicht zuletzt auf die verbesserten Datenzugänge zu den Prozessdaten der BA zurückzuführen. Auch innerhalb der BA wächst das Bewusstsein dafür, dass eine quantitative Wirkungsanalyse unverzichtbarer Bestandteil der operativen Steuerung sein sollte.

Um diesem Bedarf nachzukommen, wird in der BA gegenwärtig die TrEffeR-Datenbank aufgebaut, die – als ein erstes Ergebnis des TrEffeR-Projekts – retrospektiv kleinräumig Informationen zur Effektivität des Instrumenteneinsatzes für die Geförderten bereitstellt. Hierdurch wird nicht zuletzt der Forderung von Wissenschaft und Politik Rechnung getragen, die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen laufend und vergleichsweise zeitnah systematisch zu überprüfen (Franz 2005).

Das Potenzial der Datenbasis verdeutlicht eine empirische Auswertung für Personen, die im September 2002 nach höchstens einem Jahr Arbeitslosigkeit in eine Förderung eintraten. Insbesondere Personen, die mit Eingliederungszuschüssen oder dem Überbrückungsgeld gefördert wurden, sind demnach zwei Jahre nach Beginn der Förderung seltener arbeitslos oder in Maßnahmen als eine Vergleichsgruppe nicht oder erst später geförderter Personen.

Diskutiert wurden aber auch die Grenzen des bisherigen Datensatzes und des verwendeten Matching-Ansatzes. Als ein letzter, aber nicht unwichtiger Punkt sei erwähnt, dass auch die Vielzahl gesetzlicher Änderungen im Bereich der Arbeitsförderung sowie laufende Anpassungen im Zuge der Reform der BA die Aufdeckung kausaler Zusammenhänge erschweren. Entsprechend können retrospektive Wirkungsuntersuchungen zwar als Anhaltspunkt für die gegenwärtige Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen herangezogen werden – der laufende Veränderungsprozess der „Förderlandschaften“ macht eine systematische Weiterführung und Weiterentwicklung der bisherigen Arbeiten jedoch unabdingbar.

Literatur

Abadie, A./Imbens, W. (2006): Large Sample Properties of Matching Estimators for Average Treatment Effects, *Econometrica* 74, 235–267.

Bernhard, S./Jaenichen, U./Stephan, G. (2006): Einarbeitungszuschüsse bei Einarbeitung und erschwelter Vermittlung: Matching-Analysen auf der Basis von Prozessdaten, *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 75, 67–84.

- Biewen, M./Fitzenberger, B./Osikominu, A./Waller, M. (2006): Employment Effects of Short and Medium Term Training Programs in Germany in the Early 2000s, mimeo.
- Blien, U./Hirschenauer, F./Arendt, M./Braun, H.-J./Gunst, D.-M./Kilcioglu, S./Kleinschmidt, H./Musati, M./Roß, H./Vollkommer, D./Wein, J. (2004): Typisierung von Bezirken der Agenturen für Arbeit, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 37, 146–175.
- Brinkmann, C. (2000): Zur Evaluation der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III – Monitoring und Wirkungsforschung im Umbruch. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, S. 483–499.
- Bundesagentur für Arbeit (2005): Daten zu den Eingliederungsbilanzen, Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Februar 2005.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, im Internet unter: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/root, did=109764.html>
- Caliendo, M./Hujer, R./Thomsen, S. (2004a): Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 37, 211–238.
- Caliendo, M./Hujer, R./Thomsen, S. (2004b): New Evidence on the Effect of Job Creation Schemes in Germany – A Matching Approach with Threefold Heterogeneity, Research in Economics 58, 257–302.
- Caliendo, M./Hujer, R./Thomsen, S. (2005): Identifying Effect Heterogeneity to Improve the Efficiency of Job Creation Schemes in Germany, IZA Discussion Paper 1512.
- Caliendo, M./Jahn, E. J. (2004): Verbleibsquote ein Controlling-Indikator für den Eingliederungserfolg von ABM!?, Zeitschrift für Evaluation 2, 51–69.
- Calmfors, L. (1994): Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Paper 15, Paris.
- Colpitts, T. (2002): Targeting Reemployment Services in Canada: The Service and Outcome Measurement System (SOMS) Experience. In: Eberts, R. W., O’Leary, C. J., Wandner, S. A. (Hrsg.): Targeting Employment Services, Kalamazoo, Michigan, 283–301.
- Eberts, R. W./O’Leary, C. J. (2002): A Frontline Decision Support System for Georgia Career Centers, W. E., Upjohn Institute for Employment.
- Fitzenberger, B./Osikominu, A./Völter, R. (2006): Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany, ZEW Discussion Paper 06–39.
- Fitzenberger, B./Wilke, R. (2004): Unemployment Durations in West-Germany Before and After the Reform of the Unemployment Compensation System During the 1980s, ZEW Discussion Paper 04–24.
- Franz, W. (2005): Arbeitsmarktforschung und Arbeitsmarktstatistik aus der Sicht der wirtschaftlichen Beratung: Erfahrungen und Perspektiven, Allgemeines Statistisches Archiv 89, 141–158.
- Frölich, M./Lechner, M./Steiger, H. (2004): Statistically Assisted Programme Selection – International Experiences and Potential Benefits for Switzerland, IFAU Working Paper 2004/1.
- Greene, W. H. (2003, 5th edition): Econometric Analysis, New York etc.
- Heckman, J. J./LaLonde, R. J./Smith, J. A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In: Ashenfelter, O., Card, D. (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, Vol. IIIA, 1865–2097.
- Heinemann, S./Jaenichen, U./Stephan, G. (2006): Eingliederungszuschüsse: Förderumfang, Strukturen und Effektivität, Bundesarbeitsblatt 3–2006, 4–10.
- Hujer, R./Thomsen, S. (2006): How Do Employment Effects of Job Creation Schemes Differ with Respect to the Foregoing Unemployment Duration?, ZEW Discussion Paper 06–47.
- Hujer, R./Thomsen, S./Zeiss, C. (2006a): The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany, Allgemeines Statistisches Archiv 90, 299–322.
- Hujer, R./Thomsen, S./Zeiss, C. (2006b): The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany, ZEW Discussion Paper 06–65.
- Hummel, E./Jacobebbinghaus, P./Kohlmann, A./Oertel, M./Wübbecke, C./Ziegerer, M. (2005): Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien IEBS 1.0, FDZ Datenreport 6/2005.
- IAB, DIW, sinus, GfA, Infas (2005): Zwischenbericht zum „Modul 1e: Existenzgründungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1 (Wirksamkeit der Instrumente), im Internet unter: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/forschungsbericht-1e-existenzgruendungen-bericht,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>
- IZA, DIW, infas (2005): Zwischenbericht zum „Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1 (Wirksamkeit der Instrumente), im Internet unter:

- http://www.iza.org/de/webcontent/news/Hartz-Evaluierung-Modul1b_Haupttext.pdf
- Jaenichen, U.* (2002): Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, 327–351.
- Jaenichen, U.* (2005): Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen. In: Bellmann, L. Hübler, O. Meyer, W. und Stephan, G. (Hrsg.): *Institutionen, Löhne und Beschäftigung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 294, Nürnberg, 137–156.
- Jaenichen, U./Kruppe, T./Stephan, G./Ullrich, B./Wießner, F.* (2005): You can split it if you really want. Korrekturvorschläge für ausgewählte Inkonsistenzen in IEB und MTG, FDZ Datenreport 4/2005.
- Konle-Seidl, R.* (2005): Lessons Learned: Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik, IAB-Forschungsbericht 9/2005.
- Kurtz, B.* (2003): Trainingsmaßnahmen – was verbirgt sich dahinter?, IAB-Werkstattbericht 08/2003.
- Lechner, M.* (2001): Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments under the Conditional Independence Assumption. In: Lechner, M., Pfeiffer, F. (Hrsg.): *Econometric Evaluation of Active Labour Market Policies*, Heidelberg, 43–58.
- Lechner, M./Miquel, R./Wunsch, C.* (2005a): Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany, IAB Discussion Paper 03/2005.
- Lechner, M./Miquel, R./Wunsch, C.* (2005b): The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification, IAB Discussion Paper 14/2005.
- Leuven, E./Sianesi, B.* (2003): psmatch2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing, im Internet unter: <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>
- Lüdemann, E./Wilke, R. A./Zhang, X.* (2006): Censored Quantile Regressions and the Length of Unemployment Periods in West Germany, erscheint in: *Empirical Economics*.
- Pfeiffer, F./Reize, F.* (2000): Business Start-ups by the Unemployed – an Econometric Analysis Based on Firm Data, *Labour Economics* 7, 629–663.
- Rosenbaum, P. R./Rubin, D. B.* (1983): The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects, *Biometrika* 70, 41–55.
- Rubin, D. B.* (1977): Assignment to Treatment Group on the Basis of a Covariate, *Journal of Educational Statistics* 2, 1–26, Printer's correction note 3, 384.
- Schneider, H./Uhlendorff, A.* (2006): Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung, IZA Discussion paper 2255.
- Sianesi, B.* (2004): An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s, *The Review of Economics and Statistics* 86, 133–155.
- ZEW, IAB, IAT* (2005): Zwischenbericht zum „Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1 (Wirksamkeit der Instrumente), im Internet unter: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/forschungsbericht-1d-eingliederungszuschuesse-und-entgeltsicherung.property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>

Anhang A: Untersuchungsaufbau

Fragestellung der empirischen Untersuchung ist: Hat ein Fördereintritt im September 2002 bei den geförderten Personen zu einer Vermeidung von Arbeitslosigkeit und weiteren Maßnahmezeiten beigetragen? Es sei $D^{(9/2002)}$ ein Indikator für den Fördereintritt im September 2002, $Y^{1(9/2002)}$ der Verbleib nach Fördereintritt im September 2002 und $Y^{0(9/2002)}$ der Verbleib ohne Fördereintritt im September 2002. Der Verbleib wird für $t = 30, 60 \dots 720$ Tage nach Förderbeginn erstens am Stichtag – in Form einer Dummy-Variablen, die den Wert Eins annimmt, wenn eine Person arbeitslos oder in einer Maßnahme ist – gemessen. Zweitens wird für jeden Zeitpunkt t die kumulierte Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit berechnet. Die geschätzte Förderwirkung auf die Geförderten ist für jeden Zeitpunkt t nach Maßnahmebeginn formal (negativ) definiert als

$$\tau_t^{9/2002} = E(Y_t^{0(9/2002)} | D^{(9/2002)} = 1) - E(Y_t^{1(9/2002)} | D^{(9/2002)} = 1).$$

Eine positive geschätzte Förderwirkung besagt damit, dass die Geförderten t Tage nach Förderbeginn im Mittel zu einem geringeren Anteil bzw. weniger kumulierte Tage arbeitslos (oder in Maßnahmen) waren als die Mitglieder der Vergleichsgruppe.

Als Matching-Technik wird ein „Nearest-Neighbour-Matching“ mit Zurücklegen auf Basis der geschätzten Förderwahrscheinlichkeiten verwendet: Zur Schätzung von $E(Y_t^{0(9/2002)} | D^{(9/2002)} = 1)$ wird jeder geförderten Person diejenige nicht geförderte Person zugeordnet, deren Förderwahrscheinlichkeit den geringsten Abstand zur Förderwahrscheinlichkeit der geförderten Person aufweist; das Ausbalancieren der Verteilungen der Förderwahrscheinlichkeiten entspricht einem Ausbalancieren der Verteilungen der einzelnen Personenmerkmale zwischen den Gruppen geförderter und nicht geförderter Personen (Rosenbaum/Rubin 1983). Eine nicht geförderte Person kann dabei auch mehrmals als Vergleichsperson für unterschiedliche geförderte Personen herangezogen werden. Die Varianz der Fördereffekte wird auf Basis einer einfachen Varianzformel geschätzt, der Schätzfehler der Förderwahrscheinlichkeiten wird hierbei vernachlässigt (Lechner 2001). Methodisch wird damit auf einen einfachen Ansatz zurückgegriffen, der in Hinsicht auf Konsistenz und Effizienz durchaus kritisch diskutiert wird (Abadie/Imbens 2006). Genutzt wird das Stata-Modul *psmatch2* (Leuven/Sianesi 2003).

Potenzielle Vergleichspersonen „dürfen“ nach ihrem potenziellen Förderbeginn im September 2002

an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (sowohl der jeweils untersuchten Maßnahme als auch an anderen Maßnahmen) teilgenommen haben. Hierdurch wird vermieden, bei der Schätzung der Förderwirkung bereits auf deren erwartetes Ergebnis zu konditionieren (Sianesi 2004). Denn wenn eine Person ex post nie in eine Maßnahme eingetreten ist, liegt dies möglicherweise daran, dass sie bereits einen ungeforderten Arbeitsplatz gefunden hatte, bevor ihr ein Programm angeboten wurde. Daher würde bei Vernachlässigung später geförderter Personen die Förderwirkung tendenziell unterschätzt. Ermittelt wird also der Effekt der Förderung mit einer bestimmten Maßnahme im September 2002 im Vergleich zu a) keiner Förderung oder aber b) einer späteren Förderung mit einer beliebigen Maßnahme. Sianesi (2004) charakterisiert den so geschätzten Fördereffekt als die Wirkung eines „Joining versus Waiting“.

Die Vergleichsgruppenbildung erfolgt auf Basis einer 10-Prozent-Stichprobe der TrEffeR-Datenbank. Für die Konstruktion der Verbleibsnachweise wird den Vergleichspersonen als hypothetischer Startzeitpunkt für jedes Instrument separat der durchschnittliche Förderbeginn der Geförderten im Laufe des September 2002 zugeordnet. Um die Güte der Vergleichsgruppenauswahl – die für die Validität der Ergebnisse kritisch ist – zu überprüfen, werden vor und nach dem Matching der standardisierte Bias der erklärenden Variablen zwischen ungeforderten und geförderten Personen berechnet (Rosenbaum/Rubin 1983). Ergänzend werden – hier nicht ausgewiesene – t-Tests auf Gleichheit der Mittelwerte der erklärenden Variablen von ungeforderten und geförderten Personen durchgeführt. Da lediglich Dummy-Variablen als erklärende Variablen herangezogen werden, erübrigt sich die Durchführung von Tests auf Gleichheit der Verteilungen der Variablen nach dem Matching.

Für die empirische Analyse werden folgende Einschränkungen getroffen: 1) In den Auswertungen werden nur Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des Eintritts in Arbeitslosigkeit zwischen 25 und unter 60 Jahre alt waren. 2) Betrachtet werden nur Fördereintritte aus der Arbeitslosigkeit, die spätestens ein Jahr nach dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit begonnen haben. Hierdurch wird eine wichtige Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik aus der Betrachtung ausgeschlossen – die Langzeitarbeitslosen. Da in der TrEffeR-Datenbank Episoden erst seit Mitte des Jahres 2001 vorliegen, können für den gewählten Untersuchungszeitraum Maßnahmezugänge mit längerer vorheriger Arbeitslosigkeitsdauer allerdings nicht untersucht werden. Im Rahmen der Trennung der Rechtskreise SGB II und

SGB III ist diese Abgrenzung aus Sicht der BA aber auch durchaus von Interesse, da Personen nach einem Jahr Arbeitslosigkeit aus der Verantwortlichkeit der Arbeitsagenturen in die Verantwortlichkeiten der Arbeitsgemeinschaften, geteilten Trägerchaften oder optierenden Kommunen wechseln. 3) Analysiert wird ausschließlich die erste Maßnahme innerhalb einer Episode – Geförderte können zwar vor dem September 2002 an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen partizipiert haben, innerhalb der untersuchten Arbeitslosigkeitsepisode ist dies jedoch ihre erste Programmteilnahme. Auf eine Untersuchung von Maßnahmesequenzen sowie Maßnahmeparallelitäten, die insbesondere bei einer Kofinanzierung durch Sonderprogramme wie z.B. dem Europäischen Sozialfonds auftreten, wird verzichtet. 4) Um sicherzustellen, dass es sich tatsächlich um die erste Maßnahme innerhalb einer Episode handelt, werden nur solche Episoden einbezogen, bei denen seit dem Ende der letzten Meldung bei der BA mindestens 60 Tage vergangen sind. Alternative Auswertungen, bei denen 30 bzw. 90 Tage

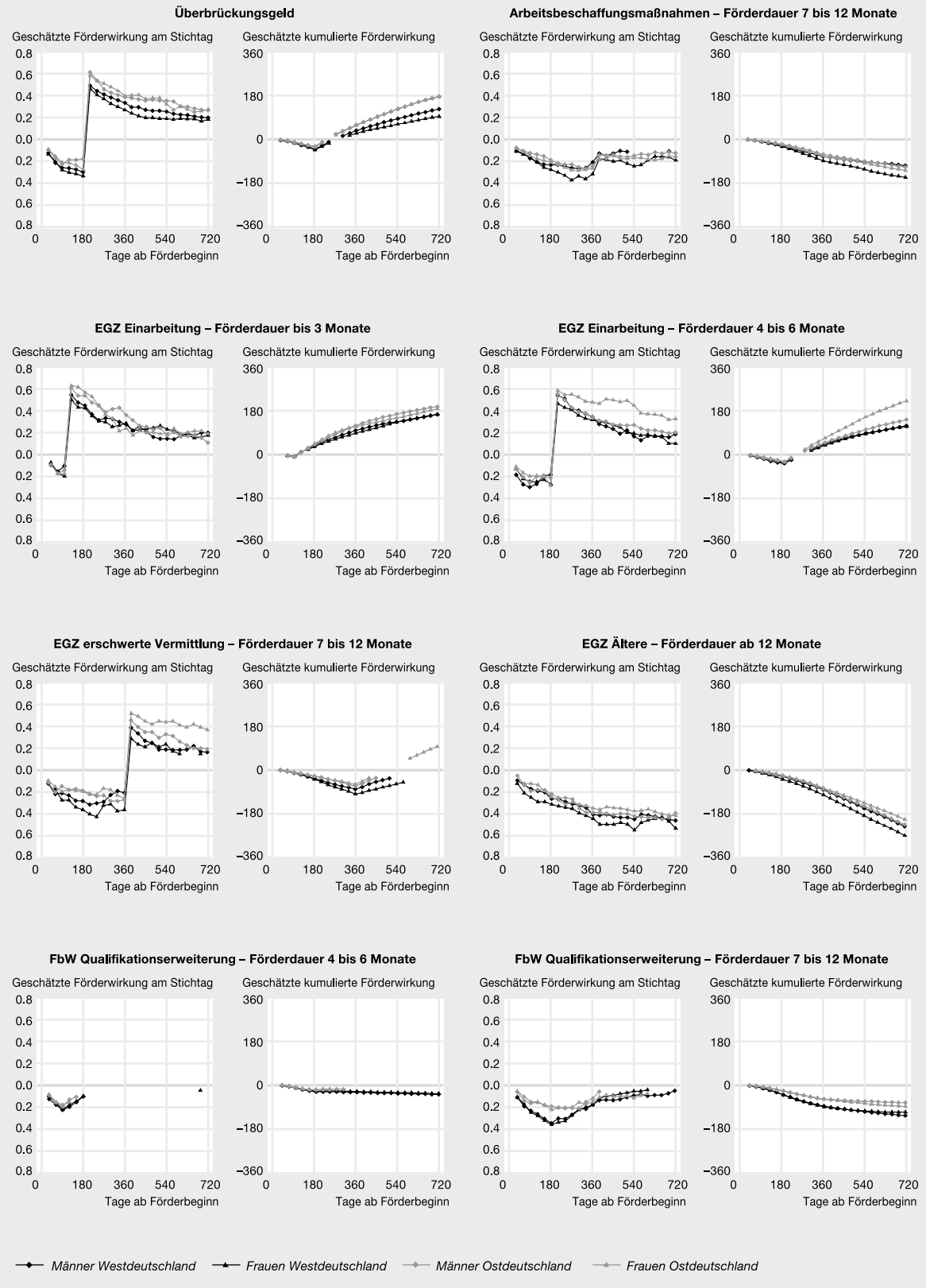
vergangen sein mussten, bewirken kaum Änderungen bei den Ergebnissen. 5) Ausgewiesen werden Ergebnisse nur für Kombinationen von Förderart und Förderdauer, bei denen für alle vier untersuchten Teilgruppen mindestens 50 Beobachtungen vorliegen.

Für die Probit-Schätzung der Förderwahrscheinlichkeiten wurden folgende Personenmerkmale zugrunde gelegt: a) allgemeine sozio-ökonomische Merkmale, gemessen zum Beginn der untersuchten Arbeitslosigkeitsepisode: Alter, Familienstand, Nationalität, Ausbildung, gesundheitliche Einschränkungen, b) 18-Monate-Historie zur Erwerbsbiografie vor Eintritt in die untersuchte Arbeitslosigkeitsepisode: Dauer der Arbeitslosigkeit in Halbjahren, Maßnahmeteilnahme, Abmeldungen wegen Krankheit oder Sperrzeiten, c) regionaler Arbeitsmarkt: Zuordnung zu einem von zwölf regionalen Vergleichstypen (Blien et al. 2004), d) Dauer der gegenwärtigen Arbeitslosigkeitsepisode bis zum Förderbeginn in Quartalen.

Anhang B

Verläufe der geschätzten Förderwirkungen (am Stichtag und kumuliert)

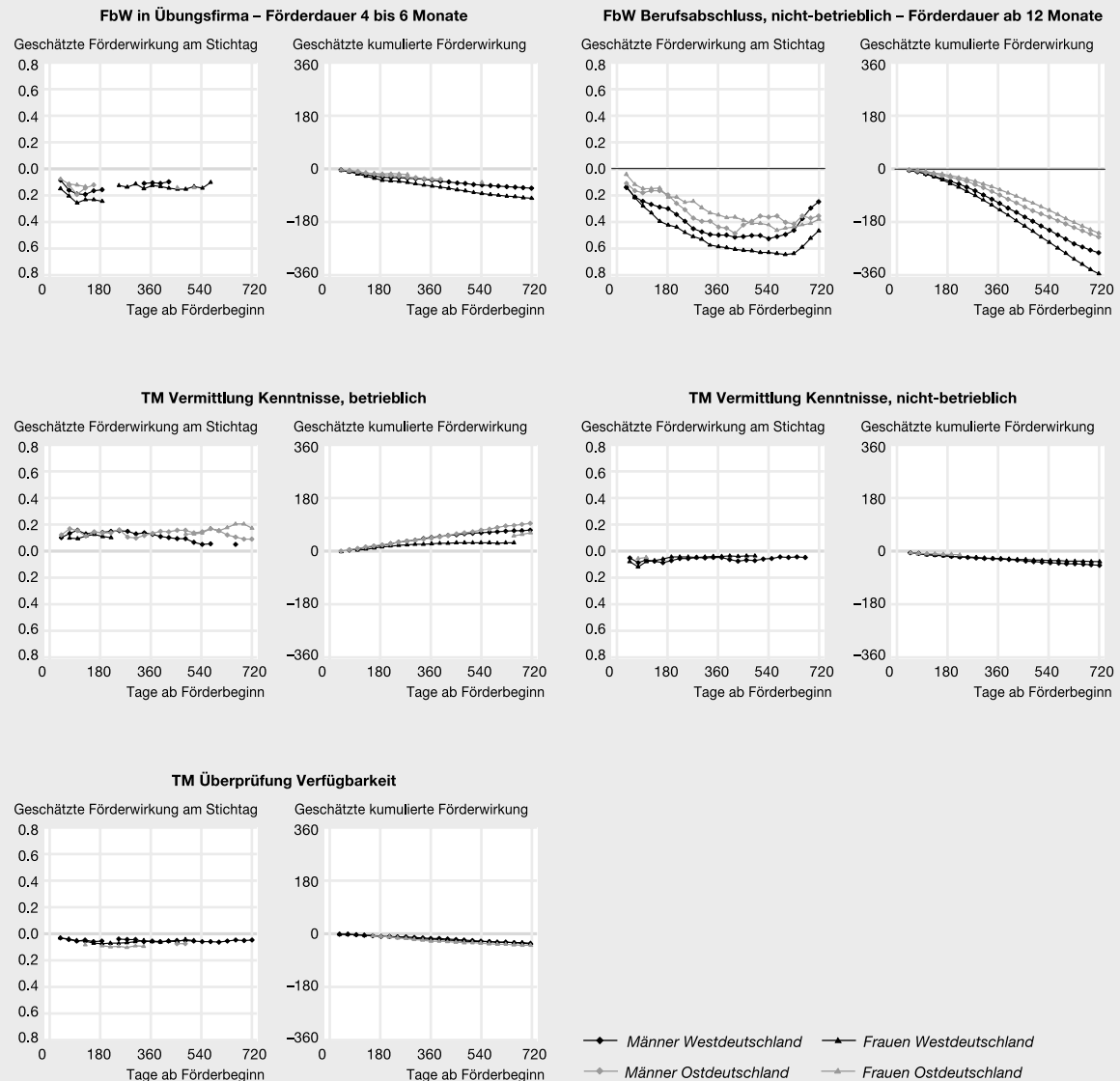
Geschätzte Förderwirkung auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei den Geförderten



Fortsetzung Anhang B

Verläufe der geschätzten Förderwirkungen (am Stichtag und kumuliert)

Geschätzte Förderwirkung auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei den Geförderten



Anmerkungen:

Ausgewiesen sind nur auf dem 5 Prozent-Niveau signifikante Förderwirkungen.

Die linke Hälfte der Abbildungen stellt die geschätzte Förderwirkung am Stichtag auf den Verbleib dar. Förderwirkungen im positiven Bereich implizieren, dass sich die Förderung positiv auf die jeweiligen Geförderten ausgewirkt hat. Beträgt zum Beispiel die geschätzte Förderwirkung 180 Tage nach Förderbeginn 0,3, so war ein halbes Jahr nach Förderbeginn die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos oder in einer Maßnahme zu sein, in der Gruppe der Geförderten um 30 Prozentpunkte geringer als in der Vergleichsgruppe.

Die rechte Hälfte der Abbildungen weist die geschätzte kumulierte Förderwirkung aus; sie basiert auf der kumulierten „Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit“ seit Maßnahmenbeginn. Beträgt hier zum Beispiel die geschätzte Förderwirkung 180 Tage nach Förderbeginn 90, so waren die Geförderten in dem halben Jahr nach Förderbeginn insgesamt 90 Tage weniger arbeitslos bzw. in Maßnahmen als die Vergleichsgruppenmitglieder.

Quelle: TrEffeR-Datenbank, Fördereintritte im September 2002, eigene Berechnungen.

Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?

Joachim Wolff and Eva Jozwiak

Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?

Joachim Wolff and Eva Jozwiak

Auch mit seiner neuen Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

Also with its new series "IAB Discussion Paper" the research institute of the German Federal Employment Agency wants to intensify dialogue with external science. By the rapid spreading of research results via Internet still before printing criticism shall be stimulated and quality shall be ensured.

Contents

Abstract	4
1 Introduction.....	5
2 Institutional Framework.....	6
2.1 Hartz Reforms and the Social Code II	6
2.2 Short-term training programmes (§§ 48-52 Social Code III)	7
3 Literature Review	8
4 Impact of short-term training on individual labour market outcomes and considerations for our analysis	10
5 Methodology and Data	12
6 Discussion of Results	16
6.1 Implementation.....	16
6.2 Average treatment effect on the treated: classroom training.....	20
6.3 Average treatment effect on the treated: training within companies..	25
7 Summary and conclusions	28
References	31
Tables and Figures	33

Abstract

This paper estimates for a sample of means-tested unemployment benefit recipients the effects of their participation in short-term training programmes in Germany. We apply propensity score matching and rely on a large sample of treated and controls from administrative data, which in contrast to data used in many comparable evaluation studies is rich in terms of information on household members. We regard a period after the beginning of the year 2005 just after a reform of the means-tested benefit system, which aimed at activating employable people in needy households. Short-term training programmes intensively target such persons. We study whether the programme has an impact on the “regular employment” rate of the treated. Moreover, we also quantify whether it reduces their job-seeker rate and their rate of unemployment benefit II receipt. We estimated effects for within company and classroom training separately and find that mainly the former programme that establishes a contact to an employer has a considerable impact on the regular employment rate of the participants. The impacts on the other outcome variables are usually weaker. Our analysis considers effect heterogeneity. We generally distinguish between men and women in East and West Germany. But we also regard effect heterogeneity by age, migration background, qualification, unemployment rate, family status/children and time since last job. Both programmes tend to be less effective in particular for people aged younger than 25 years than for others. This may reflect that the programmes are also a tool to avoid that young adults are registered as unemployed for longer than three months.

JEL classification: C13, H43, J68

Keywords: Propensity score matching, evaluation of active labour market policy, short-term training programmes, means-tested benefit recipients

We are extremely grateful to Anton Nivorozhkin and Sarah Bernhard (IAB) for their very helpful comments.

1 Introduction

The German labour market is characterised by high and persistent unemployment for many years. The unemployment rate was about ten percent in recent years, and 35 percent of unemployed people were long-term unemployed in the year 2005.¹ Recent reforms aim at reducing unemployment to a large extent by activation policies. One such reform was concerned with activating needy unemployed people: At the start of the year 2005 a new law, the Social Code II, came into force. It introduced a means-tested benefit, the so-called unemployment benefit II (UB II) that, for needy individuals who are employable, replaced the two former means-tested benefits: unemployment assistance and social benefit.

After the introduction of the new benefit system active labour market policies (ALMPs) were intensively aimed at unemployment benefit II recipients. For this target group of unemployed persons with a low attachment to the labour market in the recent past, we know little about the effectiveness of many ALMPs in Germany. This study quantifies the effects of one such policy, short-term training, on the labour market performance of unemployment benefit II recipients. Short-term training programmes last for a few days up to three months. By aptitude tests, application training or courses teaching specific skills they should raise the job search effectiveness of the participants. Compared to other ALMPs (e.g. to further training) short-term training programmes are less expensive.

Short-term training programmes became one of the most important activation policies since the introduction of the Social Code II. More than 400,000 unemployment benefit II recipients entered the programme in the year 2005; only the new workfare programme, the so-called "One-Euro-Job", was characterized by a higher inflow of around 600,000 unemployment benefit II recipients. The intensity of these programmes is remarkable given that there were on average about 2.4 million people registered as needy unemployed in the year 2005.²

Only very few German evaluation studies were concerned with short-term training programmes and none was concerned with means-tested benefit recipients in particular. The studies of Biewen et al. (2007), Hujer, Thomsen and Zeiss (2006), Stephan, Rässler and Schewe (2006) provide evidence that training programme participation helps to integrate participants into the labour market. However, the studies are quite limited with respect to individual heterogeneity of the effects and the study of Hujer, Thomsen and Zeiss (2006) does not regard effect heterogeneity with respect to different programme types.

This paper is concerned with the effects of short-term training on the individual probability of being employed in a regular job. We define such jobs as contributory employment that is not promoted by any active labour market programme. As additional outcomes we consider whether people are neither registered as unemployed nor as job-seekers and whether they do not receive unemployment benefit II.

¹ Source: Federal Employment Agency, own calculations. The unemployment rate refers to registered unemployed persons relative to all unemployed persons and all non-military employment.

² Source: Statistics of the Federal Employment Agency, calculations from the Data Ware House.

We take into account programme heterogeneity. Training measures may take place in classrooms outside a firm or within firms. This distinction is important: In contrast to classroom training, training programmes that take place in a firm establish a direct contact between the participants and an employer, so that the participants may have a chance to continue working for the firm after programme participation. Apart from this programme heterogeneity, we are interested in effect heterogeneity with respect to personal characteristics of the participants: We study whether the programme is effective for different groups of participants, e.g., young versus old, Germans versus foreigners, qualified versus unqualified benefit recipients, high versus low unemployment regions, single mothers versus single women, people who were recently regularly employed versus people with a last job in the distant past.

We estimate the treatment effects of short-term training programmes using propensity score matching methods and apply various estimators in order to establish whether the results are robust. Our study does not only rely on large samples of treatments and controls that stem from administrative data sets. In contrast to most studies on active labour market programme evaluation we also have detailed information on the household members of treatment and control individuals. This enables us to take into account characteristics of the partner of a person, which may influence both the decision to participate in the programme and the outcomes of the treatment and control groups.

The paper is structured as follows: Section two describes the institutional set-up of the means-tested benefit system and the training programmes in Germany. The third section provides a short literature review of German and international studies on short-term training evaluation. The theoretical background of the impact of training programmes on individual labour market outcomes is outlined in section four. Section five describes the propensity score matching methods and the details of the dataset. In section six the estimation results are discussed. They are followed by a short summary and conclusions in section seven.

2 Institutional Framework

2.1 Hartz Reforms and the Social Code II

In January 2005, the Social Code II, a new law on means-tested benefit receipt, was introduced in Germany. The law is well known in Germany under the label Hartz IV, since it takes up proposals of a commission, led by Peter Hartz, head of the personnel executive committee of Volkswagen.³ The Hartz reforms are the result of a social policy reform process in Germany. In mid 2002, four laws concerning the unemployment benefit system and the activation of benefit recipients have been suggested by the above mentioned commission. The first two laws were already introduced by 1st January 2003, Hartz III has been established one year later and the last component – Hartz IV – has been inaugurated on 1st January 2005.

The aims of Hartz I to III have been better counselling and monitoring, more incentives to return to work, and the restructuring of the Federal Employment Agency. A new legal setting – Social Code II – resulted from the implementation of Hartz IV. By introducing the so-called unemployment benefit II a new unified

³ A number of recent reforms are based on proposals of this commission. Many of the proposed labour market reform elements were not entirely new, but were already discussed before.

benefit system for needy employable people⁴ who previously could receive unemployment assistance or social assistance was established.

Long-term unemployed people, who ran out of their unemployment insurance benefit, former social and unemployment assistance recipients as well as predominantly young adults who are not yet eligible for unemployment insurance benefit, due to a too short history of contributory employment are receiving unemployment benefit II since 1st January 2005. This benefit is means-tested, hence, its level depends on income and assets of all members of the needy household.⁵ The unemployment benefit II consists of different elements: A base benefit⁶ and a benefit that covers costs of housing and heating.⁷ Other unemployed people receive unemployment insurance for a limited period of time. The potential duration of this benefit depends on age and work-history prior to the unemployment benefit claim. Currently, its duration is limited to a maximum of twelve months for those aged up to 54 years and 18 months for persons whose age is above this limit. This benefit is regulated in the Social Code III and is not means-tested. Both means-tested unemployment benefit recipients and unemployment insurance recipients can enter ALMP schemes.

2.2 Short-term training programmes (§§ 48-52 Social Code III)

The short-term training programmes that currently exist were introduced with the Social Code III in 1998 (see §§ 48-52). Before, such programmes were regulated in the Employment Promotion Act (Arbeitsförderungsgesetz, AFG) and came in different forms over time. However, these measures differed considerably from today's short-term training programmes as e.g., most of them did not cover programme costs for participants.

In 2005, the all over costs for short-term training of UB II recipients were 157.5 million Euro. In this year more than 400 thousand people entered the

⁴ People who can work under the usual conditions of the labour market for at least three hours a day are regarded as employable. Only due to an illness or disability it is possible not to fulfil this criterion (§ 8 Social Code II).

⁵ Who belongs to a needy household is defined in § 7 Social Code II. Needy households consist of at least one employable needy person of working age. Some (but not all) other individuals who live with an employable needy person can belong to the needy household: His/her partner, his/her parents (or partner of a parent) provided that the employable needy member is aged younger than 18 and not married. Additionally, the children aged younger than 25 of needy household members also belong to the needy household.

⁶ When the new system was introduced in the year 2005 the base benefit of 'unemployment benefit II' was 345 Euro for a lone adult or lone parent in West Germany and Berlin and 331 Euro in the five federal states in East Germany. For two adults it is 90 percent of that value for each of them. For additional employable household members it is only 80 percent. In July 2006 benefit levels in the five federal states in East Germany were raised to the level in West Germany.

⁷ Needy employable people, who in the previous two years received unemployment insurance (UI) benefits, receive temporarily an extra benefit element. In the first year after running out of UI benefit, they receive two thirds of the difference between the UI benefit (augmented by a housing benefit) and the 'unemployment benefit II' of the household. However, this additional benefit element is limited to a maximum of 160 Euros per month for singles and 320 Euros per month for partners. The maximum is augmented by 60 Euros per child aged younger than 18 years in the needy household. In the second year after running out of UI, the extra benefit is cut by 50 percent. Thereafter, this additional benefit receipt is lost.

programme and the average monthly stock of participants was about 34 thousand people.^{8,9}

Compared with other programmes the training programme is cheap, e.g., compared with the One-Euro-Job programme, a work opportunity programme: Its annual cost was 895.4 million Euro, while the annual inflow was about 600 thousand and the average monthly stock of participants was more than 190 thousand people in the year 2005. An important reason for such cost differences is that training programme participation is short; it lasts usually a month, whereas participation in One-Euro-Jobs rather lasts for six months.

Short-term training measures pursue several objectives. First, they can serve as aptitude tests for certain occupations. Second, in other courses unemployed people are taught how to apply effectively to job offers or are trained for job interviews. These courses also serve as a work-test. Third, some courses aim at improving human capital, e.g., computer classes (like office software or internet), language classes (like Business English) or some occupation specific courses. There are courses for commercial, technical or care occupations. A small proportion of these courses provide founders of start-ups with the necessary knowledge on starting a business.

Short-term training programmes can be carried out as classroom training or within companies (practical training). Approximately two thirds of the courses are held in classrooms, the others are carried out in firms. Courses can be conducted full- or part-time. The length of such courses varies from two days up to eight weeks depending on the character of the programme. Application training lasts up to two weeks, aptitude tests up to four weeks and specific courses last up to eight weeks. If several types of courses are combined, the maximum duration for an individual is limited to twelve weeks. This underlines the difference to further vocational training programmes, which mostly last much longer: from three months up to three years.

Short-term training programmes are heterogeneous concerning their objectives. Besides, some courses deal with special needs of certain groups of unemployed (e.g., foreigners, women, persons who worked in specific occupations). Participants continue to receive their unemployment benefit II; they do not receive any additional wage. However, programme costs like travel expenses or costs for child care are covered. While participating in a short-term training programme, participants are no longer registered as unemployed, though they are still registered as job-seekers.

3 Literature Review

A large number of evaluation studies on active labour market policy – some experimental, but most non-experimental – have been conducted in different countries. Nevertheless, studies on the evaluation of short-term training programmes like application training or job-search counselling are not that numerous (see also Blundell et al., 2004, Weber and Hofer, 2003, Winter-Ebmer, 2000).

⁸ Source for the expenditure data: Federal Employment Agency – “Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II – Zugewiesene Mittel und Ausgaben, Berichtsjahr 2005”.

⁹ The statistics on cost, inflow and stocks exclude the 69 districts in which only local authorities are in charge of administering the unemployment benefit II.

Hujer, Thomsen and Zeiss (2006) analyze short-term training programmes in West Germany for an inflow sample into unemployment in the months June, August and October of the year 2000. They carried out a duration analysis, which modelled simultaneously the times from the start of an unemployment spell until entry into a training programme and until exit into employment (timing-of-events method). Their results suggest that participation in these training programmes shortens the unemployment duration of job-seekers. The effects on the exit rates into regular employment are strongest during the first three to six months after programme begin. The authors also find that effects are stronger the earlier programme participation starts after the beginning of the unemployment spell. Yet the study did not investigate programme heterogeneity.

Stephan, Rässler and Schewe (2006) study the effects of a number of active labour market policies including short-term training in Germany using administrative data. They quantify the participation effects on two outcome variables: the probability to be unemployed two years after programme start and the number of days that participants spent in active labour market programmes or unemployed in the two years after programme start. Their study distinguishes between males and females in East and West Germany and also between different types of training programmes. The results imply for East Germany that two years after programme start within firm training reduces the probability to be unemployed or in an active labour market programme by about nine percentage points for men and 17 percentage points for women. There is no significant effect of within company training on this outcome variable for West Germans. Classroom training participation in general does not significantly affect this outcome variable. However, it does for West Germans actually raise the number of days spent as unemployed or in ALMPs during the two years after programme start.

Biewen et al. (2007) compare in their recent study effects of short-term training, classroom further training, practical further training as well as retraining in the early 2000s. They apply matching methods. After a short locking-in period of two to three months, they find a positive effect of short-term training programmes in West Germany on the employment rate of the treated. The results for East Germany depend on the elapsed unemployment duration. Short-term training programmes only have positive effects for men with an unemployment duration of seven to twelve months.

There is also evidence on the effects of short-term training programmes on the labour market performance of participants for other countries. However, the programmes of these countries are heterogeneous and therefore not entirely comparable to Germany. For St. Gallen/Switzerland Prey (1999) finds evidence for positive effects for the employment status of German language classes with the help of propensity score matching. She cannot find any effect for computer lessons. Weber and Hofer (2003) examine job-search programmes in Austria with the timing-of-events method and uncover positive effects for the into-job transition, especially for women. The results of Gorter and Kalb (1996) for the Netherlands show that compared to non-participants assisted persons write more applications while having the same probability of finding a job. Evaluation studies for Britain of the 'New Deal' (Blundell et al., 2004, van Reenen, 2003) find positive effects on finding a job with difference-in-difference and matching estimators. Furthermore, Dolton and O'Neill (2002) find positive effects for the Restart programme in Britain for males comparing average unemployment rates

of both groups using an experimental design. Ashenfelter (1978) finds a positive impact of classroom training on earnings for the United States.

A detailed evaluation of short-term training programmes for Germany – especially for means-tested benefit recipients – is a new task, as there are only very few evaluation studies analyzing this programme type.

4 Impact of short-term training on individual labour market outcomes and considerations for our analysis

Theoretical expectations

For evaluating effects of ALMP participation, it is important to describe their objectives. Short-term training programmes pursue different objectives. On the one hand, they enhance qualifications. This could imply better chances of finding a job for unemployed people who lack some important skills. On the other hand, short-term training programmes attempt to improve the job-placement and the job-matching process.

In order to explain the effect of short-term training programmes the discussion is embedded in a standard search model (Mortensen, 1986). The model explains job search behaviour of unemployed people. It specifies job search as a process until the event of finding a suitable job. The job finding probability of a job-seeker can be influenced by altering the probability of getting a job offer and the probability of accepting it. Job-seekers choose a strategy that maximizes their expected life-time income.

Short-term training programmes should enhance this process by increasing the job finding probability. First, training programmes are related to raising a person's stock of human capital. By improving job-related qualifications participants should find more quickly a job-match, provided that additional employers regard them as suitable applicants. Moreover, the job matches could be of a higher match-quality than without participating in the programme. As the participation can raise the earnings potential, the programme may in particular activate needy unemployed people, who prior to participation had an earnings potential close or even below the level of the unemployment benefit II. Hence, participation may lead to a higher job finding rate, higher wages and more stable job matches. A second effect is related to an improvement in search effectiveness by enhancing the placement process on the side of the employment agency or on the self-contained search. Particularly programmes aiming at enhancing job-search abilities, application training, aptitude tests or motivational training may accomplish this task and could result in better job finding rates of people with little experience in the labour market.¹⁰

Another possible effect is the so-called locking-in effect. Such effects are found by most researchers evaluating the effects of ALMPs. While participating in a programme, participants reduce their search intensity. This effect can be prolonged through anticipation effects as unemployed people reduce their search intensity already at the time at which they know about their programme start

¹⁰This does not only apply to individuals early in their career but also to experienced migrants who only recently came to Germany with little knowledge of the specifics of the German labour market. It can also apply to persons who interrupted their career for a considerable period of time.

("Ashenfelter's dip"). However, short-term training programmes only last for a few weeks, so that the locking-in effect are only expected to be short and therefore of minor importance.

Nevertheless, we expect short-term training programmes to raise the chances of leaving unemployment only after the end of the potential duration of a programme because of enhanced human capital and improved search effectiveness.

Considerations for the analysis

The heterogeneity of the programme as well as the participants' heterogeneity should be considered in an evaluation analysis. However, the disadvantage of carrying out an evaluation of programme effects for specific programme types and participants can lead to sample sizes that are too small to achieve precise results. Therefore, we consider adequate sub-groups in our analysis.

The most obvious difference is between classroom and practical training within a company. Participants in a practical training may have completely different chances getting a new job – maybe in the very same company, where the programme takes place. Therefore, we distinguish between classroom and practical training.

As far as heterogeneity of participants is concerned, a number of aspects have to be taken into account. The unemployment rate in West Germany at 9.8 percent in the year 2005 is roughly half as high as that of East Germany.¹¹ Hence, compared with East Germany, the effect of programme participation on labour market outcomes of participants in the West may be a lot higher given that job offers are more readily available. In addition, the characteristics of unemployed people and training programme participants differ between the two parts of the country. Apart from distinguishing between West and East Germany, gender differences should be taken into account. This is particularly important for women, since East German women on average tend to have a higher attachment to the labour market than West German women. Therefore, all analyses distinguish between four different groups: men/East, women/East, men/West and women/West.

Moreover, effects may vary over other subpopulations. One reason for it could be that compared with other UB II recipients search effectiveness can be improved much more for UB II recipients who are hard to place, like older unemployed or unemployed people with no occupational qualification. Therefore, we analyse different age-groups, people with low and higher qualifications as well as different regions (with low, high and intermediate unemployment rates). Then, different household conditions (singles, couples with and without children), Germans and foreigners/migrants as well as groups with different attachment to the labour market are analysed. These groups are targeted differently by policy makers. One example are people aged younger than 25 years. They are supposed to be integrated into work, education or work opportunities after the start of their unemployment benefit II receipt. Therefore, a much larger share of the young unemployed as opposed to unemployed people of older age-cohorts enter the training programmes.

¹¹ The unemployment rate refers to registered unemployment.

Thus, the questions we want to answer in this paper are:

- Do short-term training programmes in classrooms or within companies effectively integrate the participants into the labour market?
- Do these effects differ over various sub-groups of participants and the two programmes?

5 Methodology and Data

Methodology

When evaluating programme effects, the problem of non-observable possible outcomes arises. This is the fundamental evaluation problem. The Roy (1951)-Rubin (1974)-Model gives a standard framework of this problem. The main pillars in the model are individuals, the treatment and potential outcomes.

Every individual can potentially be in two states (treatment or no treatment), each with a possibly different outcome. As no individual can be observed in these two states at the same time, there is always a non-observed state, which is called the counterfactual.

Let D be an indicator for treatment, which takes on the value 1 if a person is treated and 0 otherwise. The treatment effect τ_{ATT} for a treated individual would be the difference of his outcome with treatment ($Y_i(1)$) and without treatment ($Y_i(0)$):

$$\tau_{ATT} = E[Y_i(1) - Y_i(0) | D_i = 1] = E[Y_i(1) | D_i = 1] - E[Y_i(0) | D_i = 1] \quad (1)$$

Because of one non-observed state the causal effect in equation 1 is unobservable. This identification problem needs to be resolved. Under certain assumptions a comparison of the outcomes of treatment group members with similar control members identify the average treatment effect on the treated (ATT).¹²

In the ideal case, controlled experiments can resolve the evaluation problem. Without such a possibility as in our application, one has to rely on non-experimental methods: We apply Propensity Score Matching as one approach to identify such effects. We follow the discussion of the approach by Becker and Ichino (2002): Let us define the propensity score according to Rosenbaum and Rubin (1983) as the conditional probability of treatment

$$P(X_i) = P[D_i = 1 | X_i] = E[D_i = 1 | X_i], \quad (2)$$

where X_i is a vector of observables at values prior to treatment.

In this context, some conditions have to hold for identifying the treatment effect: one is the condition of balancing of pre-treatment variables given the propensity score ($D \perp X | P(X)$). According to this condition observations with the same propensity score have the same distribution of observables; given pre-treatment characteristics, treatment is random and treatments and control units do on average not differ with respect to pre-treatment characteristics. Next, there are

¹² The decision of which effect is estimated depends on the research question. Heckman, LaLonde and Smith (1999) discuss further parameters.

the conditions of unconfoundedness ($Y(1), Y(0) \perp X$) and unconfoundedness given the propensity score ($Y(1), Y(0) \perp P(X)$). This assumption is also labelled Conditional Independence Assumption (CIA) and states that outcomes in case of treatment and non-treatment are independent from the assignment to treatment given the propensity score.

If treatment is random within cells defined by the vector X , it is also random within such cells defined by the values of propensity score $P(X)$, which in contrast to X has only one dimension. Given the above conditions, we have

$$\begin{aligned}\tau_{ATT} &= E[Y_i(1) - Y_i(0) | D_i = 1] \\ &= E\{E[Y_i(1) - Y_i(0) | D_i = 1, P(X_i)]\} \\ &= E\{E[Y_i(1) | D_i = 1, P(X_i)] - E[Y_i(0) | D_i = 0, P(X_i)] | D_i = 1\}\end{aligned}\quad (3)$$

The basic idea of the matching estimator is to substitute the unobservable expected outcome without treatment of the treated $E[Y_i(0) | D_i = 1]$ by an observable expected outcome of a suitable control group $E[Y_i(0) | D_i = 0, P(X_i)]$ that has the same distribution of the propensity score as the treatment group. To implement a matching estimator, it requires the additional assumption of common support

$$0 < P(D = 1 | X) < 1, \quad (4)$$

since for individuals whose probability of treatment is either 0 or 1, no counterfactual can be found. Finally, the "stable unit treatment value assumption" (SUTVA) has to be made. It states that the individual's potential outcome only depends on his own participation and not on the treatment status of other individuals. It implies that there are neither general equilibrium nor cross-person effects. In our context there is certainly reason to question this assumption. Given that a large number of individuals are treated, we would expect that the outcomes without treatment are also affected, e.g., because in the short-term the number of vacancies is fixed. If treatment leads to vacancies being more quickly filled by treated individuals, the job search process of the non-treated may be prolonged.

We estimate the ATT at different points in time after programme start ($t=0$):

$$\tau_{ATT,t} = E[Y_{i,t}(1) | D_{i,0} = 1, P(X_{i,0})] - E\{E[Y_{i,t}(0) | D_{i,0} = 0, P(X_{i,0})] | D_{i,0} = 1\} \quad (5)$$

As propensity score matching estimators we use nearest neighbour and radius matching imposing common support. Both techniques select for each treatment observation one or more comparison individuals from a potential control group. The following equation defines these estimators¹³

$$\tau_{ATT} = \frac{1}{N_{treated}} \sum_{i \in treated} \left[Y_i(1) - \sum_{j \in matched\ controls} w_{ij} \cdot Y_j(0) \right], \quad (6)$$

where $N_{treated}$ is the number of treated persons. w_{ij} is a weight defined as

¹³ We leave away for simplicity the subscript t for time after programme start.

$$w_{ij} = \frac{1}{N_{i,controls}}, \quad (7)$$

where $N_{i,controls}$ represent the number of controls matched to the i^{th} treated person. With nearest neighbour matching, this number is chosen by the researcher: e.g., for each treated individual from the control group five neighbours are chosen whose propensity score differs less from that of the treated individual than those of all other control group members. In case of radius matching, all control group individuals are chosen whose propensity score does not differ in absolute terms from the one of the treatment individual by more than a given distance. In that case the number of matched control individuals may differ for each treatment individual.¹⁴ When carrying out the analysis we followed the outline from Caliendo and Kopeinig (2006).

Data

For the CIA to hold, good data are important. It is not enough thinking about good estimators (Heckman et al., 1998). A data source that is rich in terms of information on individual characteristics and in particular on their programme participation and other labour market outcomes is thus crucial. Characteristics on the individual's household are an important addition to such information. The data in use are administrative data of the German Federal Employment Agency that were prepared for scientific use at the Institute for Employment Research, which contains such information (on a daily basis). We use samples of the "Integrated Employment Biographies" (IEB). Individual information about employment and unemployment history, daily earnings, occupation, industry, education, benefit and active labour market programme history are available in these data. We additionally rely on information of a job-seeker data base ("Bewerberangebotsdatei") that provides information on socio-demographic characteristics.¹⁵

Many evaluation studies of active labour market programmes rely on administrative data. In contrast to most of these studies, we have the type of information just described not only for the persons of the treatment and control group but also for members of their needy household. Such information is available since the benefit reform of the year 2005. The reason is that a new way of registering members of means-tested households was introduced. They are registered as household units together with personal identifiers that allow to identify all needy household members in the previously mentioned data sets. As a consequence, a new data set, the "Unemployment Benefit II Receipt History" (Leistungshistorik Grundsicherung), which contains spells of means-tested benefit receipt of all members of a needy household together with the household identifier and personal identifiers is available for research. Hence, our set of covariates that potentially determines the propensity score is a lot richer than that of many other comparable studies. This is particularly important to justify the Conditional Independence Assumption.

¹⁴ For the analytical variances and hence the standard errors of these estimators see Becker and Ichino (2002).

¹⁵ In particular we computed covariates on family status, children, migration background and health status with information from this latter data base.

For the treatment group we use the total inflow into short-term training programmes from February to April 2005 of individuals who were both registered unemployed and unemployment benefit II recipients at the end of January 2005.¹⁶ We only consider unemployed persons aged 15 to 57 years, since older unemployment benefit II recipients do nearly never enter training programmes in our observation window. The potential controls stem from a 20 percent random sample of unemployment benefit II recipients who were unemployed at 31st January 2005 and who did not enter the short-term training programmes from February to April 2005.¹⁷ Naturally, for the control group members no programme start is available over this period, so that we could compare outcomes of treated and controls at specific points in time after programme start. Therefore, we computed random programme starts for the controls that are drawn from the distribution of programme starts of the treatment group over these months.¹⁸

The data on the outcomes was computed from three data sources. We used information on contributory employment and whether individuals are registered as unemployed or as job-seekers from an additional data set, the "Verbleibsnachweise", which provides such information for the first day of each calendar month. These administrative data have one great advantage over the IEB, which also contains such information. They provide the information for a more recent past (e.g., the IEB version 6.00 contains information on all contributory employment currently only until the end of the year 2005 and the "Verbleibsnachweise" until May 2007). This is important since we deal with a relatively recent programme participation and need to observe outcomes for a sufficiently long period of time after treatment. Combining these data with information on participation of our sample members in ALMPs that subsidize contributory employment from the IEB (available until December 2006) allows us to compute at which points in time the sample members are employed in a contributory and unsubsidized job. We label this outcome variable "regular employment". By combining these data, the observation window for this outcome contains 20 months after programme start. It is 12 months longer than it would have been, had we relied on IEB information only.

The "Verbleibsnachweise" also allow an observation window of 25 months after programme start for our second outcome variable "neither registered as unemployed nor as job-seeker". Finally, for the third outcome "no unemployment benefit II receipt" we used information from the "Unemployment Benefit II

¹⁶ For the 69 districts, in which only local authorities are in charge of administering the unemployment benefit II, we do not have systematic information on active labour market programme participation. Therefore, these districts are excluded from all our samples.

¹⁷ The sample was selected using information from the IEB version 5.00 and the "Leistungshistorik Grundsicherung" (LHG) version 1.00, which were available in autumn 2006. With these data also the covariates were computed. For determining the outcome variables more recent versions of these data were available, namely the IEB version 6.00 and LHG version 3.00.

¹⁸ When computing the random programme start, we did not distinguish between the different distributions of the programme starts of classroom or within company training participants over the months February to April 2005. The simple reason is that they hardly differ. We took though into account differences in the distribution of programme starts between men and women in East and West Germany. If between 31st of January 2005 and the (computed or true) month of programme start control or treatment group members already exited from unemployment (e.g., due to some other programme participation), they were dismissed from our samples.

Receipt History". All outcome variables are computed for the first (calendar) day of the months of and after programme start.^{19, 20}

The sample sizes of treatments and controls are displayed in Table 1 and are considerable. For men and women in East or West Germany we have more than 2,000 treated who are trained within companies and more than 6,700 treated who receive classroom training. For these four broad samples there are between about 53,000 and 101,000 potential control observations.

6 Discussion of Results

6.1 Implementation

We present results for the ATT of each of the two different types of training programmes. The estimation was carried out generally for four groups; men and women in East Germany and in West Germany in order to take into account gender differences and the considerable differences between the East and West German labour markets. We also consider additional effect heterogeneity. We regard four different age-groups (15-24 years, 25-34 years, 35-49 years and 50-57 years), Germans versus people with migration background, three occupational qualification groups (no qualification, apprenticeship/vocational training and higher qualification) and regions with a low, an intermediate or a high unemployment rate. Moreover, we distinguish between persons who are childless singles, lone parents, or a partner in a childless couple or couple with children and between persons who held their last regular contributory employment in the year 2004, the years 2001 to 2003 and before 2001 or who were never employed. The sample sizes of these different groups are also presented in Table 1.

Covariates and common support

For each of these groups we estimated one probit model for the probability to participate in classroom training and one for the probability to participate in within company training.²¹ The covariate sets in these analyses contain personal characteristics (age, nationality, migration status, health indicators, whether the person is single, number of children and qualification), labour market and unemployment benefit history (indicators on unemployment, non-employment,

¹⁹ The outcome "neither registered as unemployed nor as job-seeker" is set to zero in the calendar month of programme start. For controls this is anyway the case. Controls are assigned a random programme start month and only enter our samples provided that they are unemployed at the beginning of that calendar month. But for treatments it is not generally the case. They are registered as job seekers, at the day they enter the programme during a calendar month but not necessarily at the first of that month. For a small number of our treatments, hence the variable would not be zero at the beginning of the programme start month. We normalized it to zero for them. We also estimated the models excluding treated persons who were no job-seekers at the beginning of the programme start month for the groups of men and women in East and West Germany. The difference to the results presented here is negligible.

²⁰ The data collected by the UB II agencies at the beginning of the year 2005 is certainly characterised by some measurement error. This is not surprising, given that more than three million needy households with more than six million benefit recipients had to be registered according to the new system. In particular, a new software, "A2II", was introduced to register basic information on benefits and other traits of the needy households and their members. Not all UB II agencies provided complete information at the beginning of the year 2005 with this software according to the Statistical Department of the Federal Employment Agency. Therefore to some extent the daily information is not precise. Dates of individual events like the start or end of benefit receipt may not always have been reported or do not precisely reflect the true dates.

²¹ The models always distinguish between men in East Germany, women in East Germany, men in West Germany and women in West Germany.

and regular employment periods in the past, unemployment insurance and unemployment assistance receipt, past participation in active labour market programmes, characteristics of the last job), characteristics of the partner (labour market history and qualification) and finally regional characteristics (dummy variables reflecting a classification of the labour market situation developed by Rüb and Werner (2007) and some further controls at district level: unemployment rate, share of long-unemployment in the unemployment pool, ratio between the vacancy and the unemployment stock in January 2005 and their change against the previous year). In particular partner characteristics are new in this context, as administrative data are usually weak on such information. These characteristics should make it likely that the treatment and control outcomes given the propensity scores differ only due to treatment and hence the unconfoundedness condition holds.

The probit models estimated for the two programmes all rely on the described set of covariates. Nevertheless, the exact specification of covariate sets differs over the sub-groups. This is first of all because the lower the sample sizes, the broader some variables, e.g., dummy variables for age-groups, have to be defined. Second, for the samples that we regard, a number of covariates are highly insignificant and have been deleted.²² In Table 2 and Table 3 we present the coefficients of the eight probit models that distinguish between East and West German men and women and participation in classroom and within company training. The coefficients of probit models that underlie the estimation of the ATTs for the additional subgroups like estimates for different age-groups are not presented in this paper; they are available on request. We do not discuss here which variables drive the selection into the programmes. This has already been done in Bernhard, Wolff and Jozwiak (2006) who analysed the determinants of entering the two training programmes for a similar sample.

Methods, sensitivity and balancing

As we mentioned before, these results are based on the unconfoundedness assumption. If there are unobserved variables affecting selection into training programmes and the outcome variable simultaneously, a so-called hidden bias could exist.

With the help of a sensitivity analysis – Rosenbaum bounds – we can determine how strongly an unobserved variable must influence the assignment process to undermine the implications of the matching analysis. The basic idea behind this analysis is that the odds of treatment of two matched individuals is one, given that they are characterised by the same observables.²³ If there are neglected unobserved factors that influence the participation probabilities though, these odds of treatment could change, e.g., to a value two. With the help of Rosenbaum bounds we can conduct an analysis that determines how sensitive our results are to the influence of an unobserved variable. It shows how strong neglected unobserved factors have to change the odds ratio, so that our results overestimate or underestimate the treatment effect.

²² We estimated in all cases a probit model with a full variable set and tested whether groups of variables, e.g., binary variables for the last monthly earnings or the last economic sector were jointly insignificant.

²³ $\frac{P(X_i)/[1-P(X_i)]}{P(X_j)/[1-P(X_j)]}$ would represent the odds of treatment of two matched individuals i and j with the same covariate vectors.

We applied the Mantel-Haentzel statistic using the STATA programme “mhbounds” by Becker and Caliendo (2007) and calculated the test statistic Q_{MH} for the outcomes in every month after programme start for every sample that we considered. We only report here bounds for men and women in East and West Germany for the outcome regular employment in the 20th month. We report the bounds for the nearest neighbour matching with one neighbour and without replacement, as the mhbounds command can be applied for nearest neighbour matching without replacement or stratification matching only (Becker and Caliendo, 2007).

The results for classroom training are insensitive to unobservables that change the odds ratio of treatment up to a factor of 1.15 for men and women in East Germany. The factor is higher for men in West Germany (1.2) but lower for women in West Germany (1.1). However, this also means for certain outcomes, that the result would become significant with this factor, as some results (especially for West German women) are not significant.

This states that the effect would become insignificant (or significant) if an unobserved variable caused the odds ratio of treatment assignment to differ between treatment and control group by the mentioned factor. Therefore, the statistical significance of the ATTs for classroom training must be taken with some caution. However, the effects are anyway not of a substantial order of magnitude.

This is different for within company training. The effects are substantial and significant for all groups. However, the factor until which the results are insensitive is about 2. It is between 2.1 for men in East Germany, 2 for men in West Germany. It amounts to 2.4 for women in East Germany and is about 1.8 for women in West Germany.

Therefore, the results for all groups for within company training are quite robust. This is important to know, as the effects are high and significant. This test cannot directly justify the unconfoundedness assumption but gives some insights about the sensitivity of results.

Another assumption for propensity score matching is the one of common support which means that the propensity score should lie between zero and one. Furthermore there should not be different distributions for the propensity score for participants and non-participants and no parts in the distribution that are only empty for one group. Our samples fulfil these requirements; the histograms for the propensity scores of treatments and controls in Figure 1 for classroom training and Figure 2 for within company training demonstrate this.

We estimated the ATT with different matching estimators, namely nearest neighbour one-to-one matching without and with replacement and nearest neighbour matching with replacement using five neighbours. In each case the estimation was carried out first without a caliper. We determined the 99th and 90th percentile of the differences between the propensity score of the treatments and controls in each application. These percentiles were then used as a first and a second caliper, such that we re-estimated the ATTs again with the above methods leaving away the worst one and ten percent of the matched case controls.²⁴ We also estimated the treatment effects with radius-caliper matching,

²⁴ The results discussed here were estimated with STATA using the procedures PSMATCH2 and the related PSTEST command by B. Sianesi and E. Leuven. For a description of these procedures see Sianesi (2001).

where the calipers were the 99th and 90th percentile of the differences between the propensity score of the treatments and controls that resulted from nearest neighbour one-to-one matching with replacement. For nearly each of the different groups and programmes that we consider the results are quite stable over all the different estimators; this holds for all three outcome variables.²⁵ Therefore, we present only the ATTs achieved by nearest neighbour matching with replacement using five neighbours.²⁶ The standard errors in our analysis are bootstrapped standard errors from 100 bootstraps.

As we condition on the propensity scores and not on the covariates themselves, the balancing of the distribution of relevant variables has to be checked. We relied on several measures to judge the balancing:

- joint significance and Pseudo-R²: they characterise how well the regressors explain the participation probability which should be low after matching,
- standardised bias (SB): it assesses the distance in marginal distributions of the covariates (Rosenbaum and Rubin, 1985),
- t-tests for differences in covariate averages between the treatment and control group: before matching differences are expected, after matching these differences should be eliminated.

We do not present the Pseudo-R² before and after matching as these statistics would by and large reflect a similar picture as the standardised bias statistics that we present. Table 4 and Table 5 display the mean of the standardised absolute bias of all the covariates before and after matching for each of the programmes and samples that we consider. First regard classroom training (Table 4): The standardised biases before matching range from 7.4 to 11.8 % for the broad samples of men and women in East and West Germany (first row). After matching the remaining bias for these groups is below one percent. For the different sub-groups that we regard the pre-matching standardised biases have a somewhat larger range (4.7 to 14 %) but for most groups after matching they achieve values of below two percent. Only for unemployed people with a qualification that is higher than an apprenticeship, West German women who are 50 to 57 years old or East German women who are partners in a childless couple or with migration background is the value still above two percent.

The standardised biases for within company training participants prior to matching are far higher than those of classroom training participants. This indicates that the within company training programme is more selective with respect to observables (Table 5). We find for men and women in East and West Germany (first row) standardised biases prior to matching between 13.7 and 16 %. For some of the sub-groups it is even above 20 %. After matching the biases though in most cases are about two percent or lower. The exceptions are the samples of those aged 50-57 years, the high qualification group and childless

²⁵ Figures that compare for each subsample and outcome the ATTs achieved with the different matching estimators are available on request. They show that the estimated ATTs of all estimators are within the 95 percent confidence band of the nearest neighbour estimator with five neighbours and replacement at different points in time over the observation period after programme start. Only for very few samples and only at a few points in time after programme start, this is not the case.

²⁶ The other estimation results are available on request.

East German women as well as West German women with a partner, where the biases are sometimes above three percent.

To demonstrate the match quality for single covariates, for the cases of men and women in East and West Germany and only for the programme within firm training we display the mean of the covariates for treatments, controls and matched controls in Table 6 to 9. The tables also display the p-values of a t-test on the hypothesis that the mean of a given variable is the same for treatments and controls. The results of the tests imply that for all control variables in the probit estimates of within firm training, after matching there are no significant differences between programme participants and matched controls. Such statistics for the other programme and all sub-samples that we considered are available on request. For them the conclusion on match quality is the same.

6.2 Average treatment effect on the treated: classroom training

The ATT of classroom training are presented in Figure 3 for the four broad samples of men and women in East and West Germany. Table 10 to Table 12 report additionally results for the sub-samples at six and 20 months after programme start. We display results of a nearest neighbour matching estimator (with replacement) that matches five control group members to each treated person. Figure 3 plots the effects on the outcomes regular job, “neither being unemployed nor a job-seeker” and “no receipt of UB II” against time since programme start. As expected we find nearly no locking-in effects, since treatment never lasts longer than three and on average less than one month. The ATT for the regular employment rate is slightly below zero in the month of programme start. Yet already after a few months it becomes (significantly) positive and ranges usually from two to three percentage points. For West German women it takes somewhat longer than for the other groups to achieve a positive ATT.

The other two outcomes “neither being unemployed nor a job-seeker” and “no receipt of UB II” are nearly not affected by treatment. West German women are the exception. Their ATTs tend to be negative and well-determined. For the latter group the effect on neither being unemployed nor a job-seeker is usually at around two to three percentage points below zero. The negative impact of treatment on the rate of “no UB II receipt” is less than half as strong. The outcome not being an (unemployed) job-seeker is not the same as the regular employment rate. It also reflects a non-participation rate. Presumably, our results imply that programme participation encourages West German women to continue job search and not to retreat from the labour market, e.g., by going into full-time education or by giving up job search because other family members found full-time employment. When we discuss results for specific sub-groups, we will see that it is likely that the deviation between the two outcomes stems from impacts in the non-participation rate due to treatment.

Another possible explanation for the different impacts on the employment and the “no job-seeker” rate is that classroom training periods are often followed by other active labour market programme participation. Therefore, participants on average could remain registered as job-seekers for longer than the matched controls.

Heterogeneous Effects

The treatment effects could differ for a number of reasons between specific groups of unemployment benefit II recipients. We first estimated the effects for different age-groups. German policy-makers have a particular interest to integrate young needy people into the labour market or into training. Needy people aged 15 to 24 years according to § 3 Social Code II are supposed to be integrated into work, training or work opportunities immediately after the start of their benefit receipt. Therefore, it is important to see whether short-term training programme participation is effective for young unemployment benefit II recipients.

Training programmes may well address the needs of young unemployment benefit II recipients. At the start of their career they have little job search experience and experience in the labour market in general. Hence, there is some scope to improve their search effectiveness. However, the policy makers also formulated an (intermediate) target that is not part of the Social Code II, but is a guideline for the unemployment benefit II agencies: unemployment benefit II recipients aged 15 to 24 years should be (registered as) unemployed for no longer than three months (see Federal Labour Agency, 2006). Training programme participation is short, relatively cheap and participants are not registered as unemployed. Therefore, a considerable share of young participants may have been allocated to the programme in order to achieve the above goal, rather than because it is a well suited programme to integrate them into the labour market. As a consequence, the treatment could be rather ineffective for the participant group aged 15 to 24 years.

Table 10 shows the effects of programme participation on the regular employment rate six and 20 months after programme start. There is little evidence that the programme is effective in the short-term for those aged 15 to 24 years. Only for East German men six months after programme start the employment rate is raised significantly by more than two percentage points. After 20 months instead only for West German men the programme effectively raises their regular employment rate (by nearly five percentage points). Let us turn to the outcome "neither being registered as unemployed nor as a job-seeker". The results displayed in Table 11 imply that treatment affects this outcome negatively both six and 20 months after programme start. The effects are remarkable for women: Six months after programme start for East German women the outcome variable is reduced by more than 4.5 percentage points and for West German women even by 8.5 percentage points. In absolute terms these effects are somewhat smaller 20 months after programme start. This negative effect may be due to changes in the participation behaviour: Without treatment young unemployment benefit II recipients are more likely to end up in full-time education, while participants rather continue their job search.²⁷ We find the impacts of participation on "no UB II receipt" 20 months after programme start

²⁷ Another reason for deviations in the effects on the two outcome variables may be that treatment raises the employment rate in temporary jobs and reduces the employment rate in permanent ones. We cannot determine this yet with our data. Workers with temporary contracts are more likely to remain registered as job-seekers than workers who took up permanent jobs, since the former may still use the services of public employment agencies in order to find permanent jobs. Moreover, workers who become eligible for unemployment insurance benefits during their job are supposed to register as job-seekers in the labour agencies already three months before their employment contracts end. In case of non-compliance they could face a benefit sanction.

to be near zero for men (Table 12). For women instead, it is about two to three percentage points below zero and well determined in East Germany.

For the two intermediate age-groups, the 25 to 34 years olds and 35 to 49 year olds, classroom training participation tends to increase their employment rate. For both regions and gender the employment rate of the treated is raised by more than two percentage points and in some cases by about three to nearly five percentage points 20 months after programme start (Table 10). Though the effects on the outcome variables "neither being registered as unemployed nor as a job-seeker" and "no UB II receipt" tend to be weaker and for West Germans sometimes slightly negative (Table 11 and Table 12). The deviations between the effect on the employment rate and the effect on the outcome "neither being registered as unemployed nor as a job-seeker" are small compared with the youngest age-group. This is not surprising as exit into full-time education is not an important option for those aged 25 to 49 years.

Let us turn to unemployment benefit II recipients aged 50 to 57 years. Their chances of finding a job are far lower than those of younger unemployed workers.²⁸ Therefore, they are traditionally a target group of active labour market policies. For this age-group, we mostly find small and insignificant treatment effects. 20 months after programme start treatment raises only the employment rates of men in East Germany considerably (by 3.6 percentage points, Table 10). The ATT on the outcomes "neither unemployed nor job-seeking" and "no UB II receipt" tend to be small and insignificant for men (Table 11). For women the rate of "not being an unemployed job-seeker" is considerably reduced (by more than seven percentage points in the East and nearly six percentage points in the West 20 months after programme start). The deviation between the treatment effect on this outcome variable and on the employment rate may again be due to effects on participation behaviour. Aged unemployed benefit II recipients may retreat from the labour market and choose to be no longer available for job search, when reaching the age of 58 years. Moreover, they are probably more likely than younger people to give up job search (and no longer register as job-seekers), if their households are no longer needy, e.g., because other household members found a suitable job. But classroom training participation may lead to continued job search and hence to a stronger attachment to the labour market of older unemployed workers.

Analysing the effects by migration status, we find that classroom training in East Germany is only effective for Germans without migration background.²⁹ Their ATT on the employment rate is roughly three percentage points 20 months after programme start (Table 10). In West Germany, participation is effective for both Germans without migration background and foreigners or Germans with migration background: The estimated ATT for women is about two percentage points in the 20th month after programme start. For men it is 3.8 percentage points for people without migration background and 3.2 percentage points for

²⁸ In our data we find for the control group of unemployed needy persons aged less than 50 years a regular employment rate 20 months after programme start of roughly 17 %. For those aged 50 to 57 years though it is only about seven percent.

²⁹ The data does not only allow to identify whether persons are of German or foreign nationality. For Germans the job-seeker data base provides also limited information on their migration background. It allows to identify immigrants with German ancestors who became German nationals, but also asylum-seekers and specific types of refugees, who became German nationals. Such people and foreigners define our group or people with migration background.

those with migration background. Hence, there is no large difference between the effects on German and migrants in the West. The ineffectiveness of programme participation for migrants in the East may reflect differences in their migration background from the Western migrants.

Training programmes may be particularly beneficial for participants with low rather than high qualifications, since some of the programmes enhance skills. But our results do not generally favour this hypothesis. We estimated effects for three qualification groups, unemployment benefit II recipients without any occupational qualification, with an apprenticeship/vocational training and with a higher qualification. Though the latter group is very small and of little interest in the context of activation policies for needy households. So we focus the discussion on those with no qualification or an apprenticeship/vocational training. The estimated ATTs for the employment rate in Table 10 imply that classroom training is effective for both of them. 20 months after programme start we find an ATT for East German men of both qualification groups of roughly 2.5 percentage points (Table 10). For West German men without any occupational degree it is of the same order of magnitude, while for those with vocational training it is higher at 4.8 percentage points. Classroom training participation raises the employment rate of East German women without an occupational qualification by 1.8 percentage points and by 3.1 percentage points for those with an apprenticeship. The corresponding figures for West German women are 2.4 percentage points and 1.2 percentage points. We only find very small and generally insignificant effects of classroom training for the outcome "no UB II receipt" 20 months after programme start.

Furthermore, we distinguish between treatment effects in regions with high, intermediate and low unemployment rates. The classification into these three groups differs between East and West Germany. For West Germany a region (at district level) with an unemployment rate of 11 % or less (in January 2005) is classified as low unemployment region. An unemployment rate of 11 to 14 % instead characterises an intermediate unemployment region and more than 14 % a high unemployment region. The values of the unemployment rates that characterise low, intermediate or high unemployment regions in East Germany are than 21.5 % or less, 21.5 to 23 % or more than 23 %, respectively.

How ATTs differ between low and high unemployment regions is not a priori clear. On the one hand, there are fewer jobs available in general when unemployment is high and so an improvement in actual search effectiveness of the treated is harder to achieve in high than in low unemployment regions. This is often an argument for the ineffectiveness of some ALMPs in East Germany. On the other hand, effects of training could be substantial in regions with higher unemployment (Lechner and Wunsch, 2006).

For East Germany, the estimated treatment effect on regular employment is highest in regions with high unemployment rates at more than three percentage points for both gender in the 20th month after programme start. Yet the ATTs vary little over the three types of regions in East Germany. In West Germany, 20 months after programme start the estimated treatment effect is highest in regions with low unemployment rates (4.9 percentage points for men and 4.1 percentage points for women) and lowest in those regions with high unemployment rates (two percentage points and about one percentage point, respectively). The effects on the other two outcome variables are mostly smaller (in absolute terms) and insignificant.

Next, we divided our samples into groups with or without a partner and at the same time with or without children. Besides, personal characteristics also family characteristics matter for finding a job. E.g., the effects may differ between the regions for mothers given that there is a much larger supply of childcare facilities in East rather than in West Germany.³⁰ We expect different results for men and women living alone or with a partner and/or with and without children. Furthermore, the labour market attachment of women in East Germany differs substantially from the one in West Germany.

We first discuss the results for women. The estimated ATTs for regular employment of lone mothers in both regions are significant and with about three percentage points of the same order of magnitude in both regions 20 months after programme start (Table 10). In contrast, the ATT for childless single women differs between the Eastern and the Western treatment group: With four percentage points in the East it is twice as high as in the West. Treatment is effective for mothers living with a partner in East Germany (more than three percentage points), whereas there is a smaller insignificant effect for their Western sisters. For childless women living with their partner we find a (significant) positive effect of more than four percentage points in East Germany after six months since programme start. In the 20th month, the effect is less than half as high and insignificant. On the contrary, there is a positive effect for West German women.

It is remarkable that there is only one group where the effect on the outcome "not receiving UB II" is positive and significant 20 months after programme start: Lone mothers in both regions. For the other groups, the effects are not significant or slightly negative as mentioned before. Also, the outcome "neither being unemployed nor a job-seeker" is only significantly positive for lone mothers in East Germany. It is negative for the other female sub-groups.

The results for males do not vary much with family status and children. 20 months after entering the programme the smallest effect on regular employment appears for childless singles in the East and childless men living with their partner in the West. The effects of the other two outcome variables are not significant for the male sub-groups.

One further question is whether the treatment effects vary for participant groups according to the time since their last contributory employment, which is a measure of their labour market attachment. We regard three groups: Those last employed in the year 2004, the years 2001 to 2003 and before the year 2001 or never. The first group, who had a regular employment in 2004, seems to be a group with a short last regular employment or a not well paid one, as they only receive UB II in 2005 and not the income-related UI or receive UB II additionally.

For men in both regions and women in West Germany we find that those who held their last job in the year 2004, classroom training has small and insignificant effects on regular employment (Table 10). The same holds for the second outcome "neither being unemployed nor job-seeking" as displayed in Table 11. For the two other groups classroom training has a positive significant effect on

³⁰ E.g., in the year 2005 for 100 children aged below three years there are about 40 places in childcare facilities in the eastern Federal States. In the western Federal States (including Berlin) instead the corresponding number is less than ten (see Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2006).

their regular employment rate. It is highest for persons whose last job ended between the years 2001 to 2003: 20 months after programme start West German female participants have a four percentage points higher probability of being regular employed than the matched non-participants. It is even more than five percentage points for West German male participants.

For women in East Germany classroom training is effective in terms of raising their employment rates for all three groups. But the effect is highest for those women last employed in the year 2004 in East Germany with an estimated ATT on the employment rate of four percentage points 20 month after programme start.

6.3 Average treatment effect on the treated: training within companies

An important difference between training within companies and classroom training is that the former in contrast to the latter establishes a direct contact to a potential employer. This may have two important implications: First, the labour agencies choose to treat those unemployment benefit II recipients by within company training who are likely to be directly employed in specific firms. Second, by establishing a contact to an employer it becomes much more likely that participants continue working in a regular job in the firm, where the programme took place. For both reasons it can also be expected that the effects on the treated of within company training are higher than for classroom training.

Figure 4 displays the estimated treatment effects of within company training on the outcomes regular employment, "neither being unemployed nor a job-seeker" and "no UB II receipt" for the four broad groups of men and women in East and West Germany. The matching technique that we applied is the same as for classroom training. The effects are generally positive, well-determined and large compared with the estimated ATTs presented for classroom training.

The employment rates are very quickly and considerably affected by treatment. Already in the first month after programme start participation implies a rise in the employment rate of the treated. Six months after programme start the employment rates are altered by about 16 to 19 percentage points. Thereafter this effect remains relatively stable for nearly all the groups up to 20 months after programme start. Only for West German women it starts to decrease at some point, so that 20 months after programme start the treatment effect is about 13 percentage points. Using the same matching method we estimated these effects comparing treatments of within company training with treatments of classroom training. The ATTs 20 months after programme start are then just a few percentage points lower, than the ones reported above.

Most of the time the estimated effects on the two other outcome variables tend to be somewhat lower than the effects on the employment rate. For men these deviations are not large. For women they are quite large when we compare the effects on the employment rate and the rate of "neither being unemployed nor being a job-seeker": 20 months after programme start in both regions the ATT for the latter variable is more than six percentage points below the ATT for the employment outcome.

These results are in line with our hypotheses. Note in particular, that there is strong evidence that the unemployment benefit II recipients treated by within company training are a group of people with far better chances of being

employed than the unemployment benefit II recipients treated by classroom training. Table 13 demonstrates this: We compare the employment outcomes of the matched control groups for each of the treatment groups. E.g., for East German men the employment rate of the matched controls to the within company training group is about 29 % 20 months after programme start, while for the classroom training case it is only 19 % and for all potential controls it is 15.5 %.

Heterogeneous Effects

The estimated treatment effects on the regular employment rate for the four different age-groups are displayed in Table 14.³¹ The policy is effective for all of them. They show for West Germans and East German men that the policy is more effective the older the treatment group, when we regard the estimated ATT 20 months (though not six months) after programme start. The spread between the effects on those aged 15 to 24 years and those aged 50 to 57 years is considerable: for East German men it is about 13 percentage points and for West German men about eight percentage points. Of course this is not necessarily an effect of age, as the treatment groups of two age-cohorts may differ according to other characteristics. The results certainly imply that within company training is quite successful in integrating older unemployed workers into the labour market. This may be due to the fact that only a small share of well selected people is treated in this age-group. Nevertheless, there is some scope of concentrating the instrument more on aged males who receive unemployment benefit II. The relatively low effects for the young groups may reflect that some of the treated were selected into the programme in order to avoid periods of more than three months of registered unemployment rather than because they were in need of this type of treatment.

There are some remarkable differences between the ATTs for the employment rate and for "the rate of no UB II receipt"; the effects on this latter outcome are displayed in Table 16. First of all, for East German in the youngest age-group the effects of treatment on the latter outcome are about six percentage points and hence far lower than those on the employment rate. More or less the opposite holds for West German women of this age-group. The result for East German men is intuitive, since people aged younger than 25 years still have a low earnings potential. Even if treatment raises their regular employment rate, the earnings achieved are in many cases still low enough so that their household passes the means-test for unemployment benefit II. The opposite result for West German women is quite puzzling. Moreover, for men the ATTs for the rate of "no UB II receipt" differ far less between the age-groups above 24 years than for the employment rate. This may be explained by the fact that older participants have a lower earnings potential or are willing to accept lower earnings when getting reemployed than those of the intermediate age-groups.

The analysis by migration status was carried out for the East German samples only for Germans without migration background. There are too few people with migration background in within firm training programmes. Hence, not surprisingly for East Germans with no migration background the ATT on the regular employment rate differs little from that of the entire sample. This is also true for men in West Germany both with and without migration background. Only

31 We do not display results for West German women aged 50 to 57 years, since only very few of them were treated.

for West German women we find that treatment effects differ between treated Germans without migration background and treated migrants. 20 months after programme start the estimated ATT for foreigners or Germans with migration background is 12.5 percentage points when we regard the employment rate (Table 14) and about ten percentage points for the rate of "no UB II receipt" (Table 16). For those without migration background the estimated ATT is 1.4 percentage points higher with respect to the employment rate, but nearly five percentage points higher with respect to the rate of "no UB II receipt". There may be various reasons for this latter result: In contrast to women without migration background migrant women more frequently live in large households, so that even with their employment success the household remains needy. Moreover, they presumably achieve lower earnings.³²

We generally find that the programme is somewhat more effective for the treatment group with an apprenticeship/vocational training than for that without an occupational qualification. 20 months after programme start the treatment effect on the regular employment rate for the latter is roughly two (West German women) to about six percentage points (East German men) lower than for participants with an apprenticeship as displayed in Table 14. One reason for this though may be that the groups differ with respect to age, as those without any degree tend to be younger. However, such differences remain also when estimating the effects with a sample restricted to people aged older than 24 years.

The estimated treatment effects on the employment rate do not vary much between the regions with low, intermediate and high unemployment rates. There is also not much variation between the three regions with respect to ATTs for the rate of no UB II receipt. But there is one exception: For West German women the treatment effect in the high unemployment region at 9.4 percentage points is more than four percentage points lower than in the two regions with lower unemployment rates. Lower earnings or larger family sizes of women treated in the high unemployment region in contrast to the treated female benefit recipients in the other two regions in West Germany may explain this fact.

For the sub-groups by family status and children we find mixed results. East German men who have a partner are characterised by a higher treatment effect on their employment rate 20 months after programme start (more than 21 percentage points, Table 14) than single East German men (less than 17 percentage points, Table 14). One reason could be that single men belong more frequently to the age-cohort of the below 25 years olds than men with a partner. For East German women without a partner we find a treatment effect of close to 21 percentage points, for those with a partner and children it is even more than 23 percentage points. East German women are characterised by the lowest estimated treatment effect, if they have a partner and no children (less than 17 percentage points).

There are no considerable differences in the estimated treatment effects of West German men, who are singles or who have partner and are childless or have children. For West German women the estimated ATT on the employment rate is

³² The mean of household size in our sample is 2 for German women without migration background and 2.5 for foreigners and women with migration background. Furthermore, the last regular monthly wage is also lower for foreign women or women with migration background.

highest, for those with a partner and no children and lowest for women having children.

The effects for all three outcome variables are significantly positive for each of the three sub-groups whose last employment was in the year 2004, the years 2001 to 2003 and before the year 2001 (see Table 14, Table 15, and Table 16). However, the effects for East German participants are in all sub-groups higher than for West German participants.

For those who ended their last regular job in the year 2004 the effects on regular employment range from 15 to almost 19 percentage points in East Germany, whereas they range from 12 to 16 percentage points in West Germany. These are the effects 20 months after programme start. The results are similar for the group of treated who were never employed or were last employed prior to the year 2001; the effects on regular unsubsidised employment for East Germans range from 15 to 19 percentage points. For West Germans, they are lower and range from 10 to 15 percentage points. In contrast, participants with an intermediate attachment to the labour market (last regular job in 2001, 2002 or 2003) are characterised by the highest effects on regular employment with more than 21 percentage points in East Germany and little less than 18 percentage points in West Germany.

The picture is similar for the second outcome variable neither being unemployed nor job-seeking. But effects are somewhat lower. For the third outcome, the rate of "no UB II receipt", many ATTs are even similar to the ATTs for the employment outcome in terms of order of magnitude. A remarkable deviation though is observed for men and women in East Germany who were employed in 2004. For participants from these groups their rate of "no UB II receipt" is raised by about ten percentage points for men and more than 12 percentage points for women. In contrast, the estimated ATTs on their employment rates are more than six percentage points higher. One may have rather expected such a result for the two groups with the last employment in the more distant past and hence probably a lower earnings potential. Nevertheless, there are a number of potential reasons for the result: As already mentioned people with their last regular employment in 2004 are a special group as they do not receive UI or receive UB II additionally to UI as former earnings have been too low. The group of participants with their last employment in 2004 may have more needy members in their household than the other two participant groups.

7 Summary and conclusions

In this paper we studied the question whether participation in short-term training programmes activates means-tested unemployment benefit recipients in Germany. The period under review are the first years after a reform of the German means-tested benefit system that came into force on 1st January 2005 and which aims at activating benefit recipients in needy households. We evaluated treatment effects for an inflow sample into classroom and within company training in the period from February to April 2005.

Our analysis estimated the effects of participating in classroom training and within company training using propensity score matching, where the former type of programme includes courses of job-search assistance on preparing suitable CVs and preparing for interviews. The data used in this study is a large administrative data set, which allows us to take into account programme heterogeneity. These data have some considerable advantages over other

evaluation studies that rely on administrative data. We not only have information on individual characteristics and some household characteristics of persons in the treatment and control groups, but also on their household members so that our matching estimation can balance covariates that characterise partners of the treated (including their labour market history and education). We can hence include characteristics that are likely to affect programme participation decisions and outcomes that are not available in most other studies of programme evaluation.

We estimated ATTs always separately for men and women in East and West Germany and considered further effect heterogeneity by age, migration background, qualification, regional unemployment rate, family status and children as well as time since last contributory employment. Our results suggest that classroom training programmes are about six months after programme start effectively integrating the participants into the labour market. 20 months after programme start the treatment effectively achieves the goal of integrating participants into the labour market for most of the groups that we studied. However, the treatment effect on the (unsubsidized) employment rate is not high: 20 months after programme start, for most of the samples that we analysed, the estimated ATT is between 2.5 and 3.5 percentage points. It is particularly low for unemployment benefit II recipients aged younger than 25 years (with the exception of West German men) and for West German women living in high unemployment regions. It is quite high and exceeds 3.5 percentage points for West German men aged 15 to 24 or West Germans whose last regular job ended in the years 2001 to 2003.

The estimated ATTs for the second outcome variable of "neither being registered as unemployed nor as a job-seeker" tend to be lower than the effects on the employment rate; this difference is substantial for women aged 15 to 24 and 50 to 57 or childless West German women, who live with their partner. It could imply that without classroom training a larger share of the treated would have chosen to become non-participants. Also the effects on the third outcome variable "no UB II receipt" are lower than the estimated ATTs for the employment rate; for many groups classroom training is not effective with regard to avoiding UB II receipt. This is not entirely surprising. Even if a needy household member takes up a regular job, the earnings achieved may still be so low that the household continues to pass the means-test. This is likely to be the case for people with a low earnings potential (e.g., people at the beginning of their career) or people living in large households.

Participants of within company training are much more effectively integrated into the labour market than participants of classroom training. But even without programme participation the former group has a much higher chance of finding a job than the latter treatment group. Hence, people, who more easily find jobs, are selected into the within company training programmes. High and positive treatment effects of this programme on the employment rate of the treated emerge quickly. About six to eight months after programme start they remain relatively stable until the end of our observation window of up to 20 months after programme start. The effects at this last observable point after programme start range for most of the samples that we regarded from about 13 to 22 percentage points. For some of the sub-samples in our analyses the estimated treatment effects are close or even considerably lower than 13 percentage points: These are in particular females in West Germany and people aged younger than 25

years. The opposite is true for East German men aged 50 to 57 years. That both programmes tend to be relatively ineffective for the youngest age-group may be due to the fact that these people often are selected into the programme in order to avoid that they are registered as unemployed for more than three months.

The ATTs of within company training on the outcome “neither registered as unemployed nor as a job-seeker” are lower than for the employment outcome for women. This is also the case for the outcome of “no UB II receipt” in East Germany, where the earnings potential is lower than in West Germany given the regional wage differential.

The results point to the following policy implications: The programmes are generally effective in terms of integrating participants into the labour market. Within company training is with about half the participant numbers than classroom training the smaller programme. A policy that emphasizes more the within company training programme could be effective. Moreover, since both programmes tend to be less effective for young participants than for others, choosing older participants who are more in need of such programme participations may improve the effectiveness of the programmes for this group at the micro level.

Future research will regard further effect heterogeneity with respect to the type of training programmes: Application training or work tests, aptitude tests and knowledge enhancing measures. Additionally, we will evaluate effects on further outcome variables, in particular whether the programme participation has an effect in terms of stable jobs and on earnings, but such outcomes are not yet available for a long period of time after programme start in these recent micro data. Moreover, we should address the macro-effects of these programmes, e.g., on the regional job-seeker rates. The high effectiveness of the within company training programme for the treated may well not carry over to a macro-level. The improved employment chances of the treated worsen the chances of getting a job of the non-treated, if employers do not create additional jobs, due to the programme.

References

- Ashenfelter, O. (1978): "Estimating the Effect of Training Programmes on Earnings", *Review of Economics and Statistics* 60(1): 47-57.
- Becker, S. O., and M. Caliendo (2007): "Sensitivity Analysis for Average Treatment Effects", *Stata Journal* 7(1): 71-83.
- Becker, S. O., and A. Ichino (2002): "Estimation of Average Treatment Effects Based on Propensity Scores", *Stata Journal* 2(4): 358-377.
- Bernhard, S., J. Wolff, and E. Jozwiak (2006): "Selektivität bei der Zuweisung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in Trainingsmaßnahmen oder zu privaten Vermittlungsdienstleistern", *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Vol. 39(3/4): 533-556.
- Biewen, M., B. Fitzenberger, A. Osikominu, and M. Waller (2007): "Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany", *Institute for the Study of Labor Discussion Paper* No. 2885, Bonn.
- Blundell, R., M. Costas Dias, C. Meghir, and J. Van Reenen (2004): "Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Programme", *Journal of the European Economic Association* 2(4): 569-606.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): "Kindertagesbetreuung in Deutschland", http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung5/Pdf-Anlagen/TAG_property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf (13th November 2007)
- Caliendo, M., and S. Kopeinig (2006): "A Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching", forthcoming in *Journal of Economic Surveys*.
- Dolton, P., and D. O'Neill (2002): "The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work Search Programme", *Journal of Labor Economics* 20(2): 381-403.
- Federal Labour Agency (2006): "Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende, Jahresbericht 2005: Zahlen, Daten, Fakten", <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A20-Intern/A201-Organisation/Publikation/pdf/Sozialgesetzbuch-Zweites-Buch-SGB-II.pdf> (13th November 2007)
- Gorter, C., and G. R. J. Kalb (1996): "Estimating the Effect of Counseling and Monitoring the Unemployed Using a Job Search Model", *Journal of Human Resources* 31(3): 590-610.
- Heckman, J., H. Ichimura, J. Smith, and P. Todd (1998): "Characterizing Selection Bias Using Experimental Data", *Econometrica* 66(5): 1017-1098.
- Heckman, J., R. LaLonde and J. Smith (1999): "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programmes", In *Handbook of Labor Economics*, Volume III, ed. By O. Ashenfelter and D. Card: 1865-2097. Amsterdam: North Holland.
- Hujer, R., S. Thomsen, and C. Zeiss (2006): "The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany", *Center for European Economic Research Discussion Paper* No. 06-065, Mannheim.

- Lechner, M., and C. Wunsch (2006): "Are Training Programs More Effective when Unemployment Is High?", *Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 2355*, Bonn.
- Mortensen, D. (1986): "Job Search and Labour Market Analysis", In *Handbook of Labour Economics*, Volume II, ed. by D. Ashenfelter and D. Card: 849-919. Amsterdam: Elsevier.
- Prey, H. (1999): "Evaluation of training programmes in St. Gallen", Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 136(3): 417-432.
- Rosenbaum, P. R., and D. Rubin (1983): "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika* 70: 41-50.
- Rosenbaum, P. R., and D. Rubin (1985): "Constructing a Control Group using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score". *The American Statistician* 39(1): 33-38.
- Roy, A. (1951): "Some Thoughts on the Distribution of Earnings", *Oxford Economic Papers* 3(2): 135-145.
- Rubin, D. (1974): "Estimating Causal Effects to Treatments in Randomised and Nonrandomised Studies", *Journal of Educational Psychology* 66(5): 688-701.
- Rüb, F., and D. Werner (2007): "Typisierung von SGB II-Trägern", *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Forschungsbericht Nr. 1/2007*, Nürnberg.
- Sianesi, B. (2001): "Propensity score matching", United Kingdom Stata Users' Group Meetings 2001, No. 12, Stata Users Group.
- Stephan, G., S. Rässler, and T. Schewe (2006): "Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik", *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Vol. 39(3/4): 447-465.
- Van Reenen, J. (2003): "Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context", *National Bureau of Economic Research Working Paper No. W9576*.
- Weber, A., and H. Hofer (2003): "Active Job-Search Programmes a Promising Tool? A Microeconomic Evaluation for Austria", *Institute for Advanced Studies Working Paper*, Economic Series 131, Vienna.
- Winter-Ebmer, R. (2001): "Evaluating an Innovative Redundancy-Retraining Project: The Austrian Steel Foundation", *Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 277*, Bonn.

Tables and Figures

Table 1: Sample sizes of treated and potential controls

(A) Classroom training

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	Treatment Group	Control Group	Treatment Group	Control Group	Treatment Group	Control Group	Treatment Group	Control Group
Total sample	7,779	61,831	6,774	52,579	10,886	101,318	7,134	69,100
Age								
15-24	2,774	5,120	1,902	4,175	2,871	8,344	1,583	6,996
25-34	1,813	13,721	1,496	10,681	3,226	23,757	1,965	16,502
35-49	2,586	29,433	2,724	25,897	4,092	48,014	3,052	31,640
50-57	606	13,557	655	11,826	699	21,203	531	13,962
Nationality								
Germans	7,040	55,903	6,248	47,740	8,165	73,000	5,627	50,424
Foreigners/migrants	740	5,928	526	4,839	2,717	28,318	1,507	18,676
Qualification								
No qualification	2,882	18,998	2,055	16,315	6,115	56,947	4,067	43,591
Apprenticeship/voc. train.	4,698	39,941	4,399	33,135	4,390	39,368	2,685	21,386
Higher	199	2,892	318	3,129	378	5,003	380	4,123
Unemployment rate ¹⁾								
Low	1,727	12,319	1,340	10,565	3,176	27,646	1,987	18,575
Intermediate	3,130	28,350	2,830	23,096	3,696	34,415	2,242	22,793
High	2,911	21,162	2,603	18,918	4,008	39,257	2,901	27,732
Family status/children								
Childless single	5,025	33,389	2,446	14,452	6,727	55,040	3,051	26,255
Lone parent	.	.	1,688	12,887	.	.	1,858	16,340
Childless couple	1,259	12,779	944	10,374	1,831	19,456	1,095	14,570
Couple with children	1,236	12,556	1,689	14,866	1,948	21,544	1,126	11,935
Last regular job in								
2004	1,307	9,182	737	4,983	2,370	15,650	1,075	8,982
2001 to 2003	2,497	20,743	1,589	12,455	4,563	43,055	2,408	21,998
Before 2001 or never	3,976	31,906	4,442	35,141	3,956	42,613	3,647	38,120

(B) Within company training

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	Treatment Group	Control Group	Treatment Group	Control Group	Treatment Group	Control Group	Treatment Group	Control Group
Total sample	3,256	61,831	2,168	52,579	5,400	101,318	2,058	69,100
Age								
15-24	663	5,120	496	4,175	1,082	8,344	552	6,996
25-34	1,149	13,721	608	10,681	1,936	23,757	630	16,502
35-49	1,203	29,433	915	25,897	2,062	48,014	789	31,640
50-57	238	13,557	148	11,826	317	21,203	87	13,962
Nationality								
Germans	3,105	55,903	2,076	47,740	4,252	73,000	1,742	50,424
Foreigners/migrants	1,148	28,318	313	18,676
Qualification								
No qualification	577	18,998	320	16,315	2,250	56,947	766	43,591
Apprenticeship/voc. train.	2,542	39,941	1,681	33,135	2,883	39,368	1,092	21,386
Higher	133	2,892	167	3,129	263	5,003	198	4,123
Unemployment rate ¹⁾								
Low	857	12,319	593	10,565	1,711	27,646	685	18,575
Intermediate	1,220	28,350	803	23,096	1,926	34,415	717	22,793
High	1,174	21,162	769	18,918	1,760	39,257	655	27,732
Family status/children								
Childless single	1,752	33,389	777	14,452	3,005	55,040	1,117	26,255
Lone parent	.	.	510	12,887	.	.	480	16,340
Childless couple	602	12,779	306	10,374	1,024	19,456	243	14,570
Couple with children	778	12,556	574	14,866	1,148	21,544	218	11,935
Last regular job in								
2004	1,010	9,182	451	4,981	1,668	15,650	563	8,978
2001 to 2003	1,307	20,743	724	12,455	2,500	43,055	780	21,998
Before 2001 or never	936	31,906	991	35,141	1,230	42,613	715	38,120

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. " $\leq 21.5\%$ ", low West G. " $\leq 11\%$ ", intermediate East G. " $21.5-23\%$ ", intermediate West G. " $11-14\%$ ", high East G. " $> 23\%$ ", high West G. " $> 14\%$ ".

Table 2: Probit coefficients of participation equations for classroom training^{1), 2)}

	East Germany		West Germany	
	Men	Women	Men	Women
Age in years	(reference is 15-24)			
25-29	-0.618 ***	-0.596 ***	-0.255 ***	-0.310 ***
30-34	-0.715 ***	-0.550 ***	-0.326 ***	-0.310 ***
35-39	-0.755 ***	-0.642 ***	-0.399 ***	-0.310 ***
40-44	-0.818 ***	-0.703 ***	-0.460 ***	-0.390 ***
45-49	-0.906 ***	-0.762 ***	-0.541 ***	-0.456 ***
50-57	-1.092 ***	-0.944 ***	-0.813 ***	-0.693 ***
Health status	(reference is no impairment)			
Impairment of health	-0.126 ***	-0.066 **	-0.094 ***	-0.148 ***
Disability	.	.	-0.148 ***	-0.044
Foreigners	0.068 **	.	-0.053 ***	-0.072 ***
German with migration background	0.054	.	-0.005	-0.058 *
Partner and children				
No partner	-0.022	0.027	0.057	0.070 **
One child	-0.017	-0.016	-0.020	.
Two children	0.016	0.008	-0.023	.
Three and more children	-0.034	0.027	-0.026	-0.039
Education	(reference is no secondary schooling degree/no vocational training)			
Secondary school, no vocational training	0.074 ***	0.134 ***	0.034 **	0.048 **
Secondary school, vocational training	0.035	0.096 ***	0.076 ***	0.074 ***
GCSE, no vocational education	0.035	0.131 ***	0.076 ***	0.141 ***
GCSE, vocational education	0.079 ***	0.131 ***	0.076 ***	0.101 ***
A-levels, vocational education or college	-0.003	0.131 ***	0.029	0.101 ***
Cumulated duration of unempl., 02/2004 to 01/2005	(reference is one to six months)			
7 to 9 months	0.070 ***	0.088 ***	0.028	0.050 **
10 to 12 months	0.104 ***	0.088 ***	0.061 ***	0.050 **
Cumulated duration of unempl., 02/2000 to 01/2004	(reference is zero months)			
1 to 6 months	0.106 ***	0.083 **	.	.
7 to 24 months	0.086 **	0.083 **	.	.
25 to 30 months	0.086 **	0.033	.	.
31 to 48 months	0.086 **	0.093 **	.	.
Cum. dur. neither empl. nor job-seeker nor unemployment benefit receipt (proxy for out-of-the labour force), 01/2000 to 12/2004	(reference is zero months)			
1 to 12 months	-0.046 **	.	-0.070 ***	-0.046 **
13 to 30 months	-0.042	.	-0.087 ***	-0.074 ***
31 to 60 months	-0.066 *	.	-0.051 *	-0.029
Cum. dur. of UI receipt, 02/2000 to 01/2005	(reference is zero months)			
1 to 3 months	.	-0.015	.	0.023
4 to 6 months	.	-0.015	.	-0.050
7 to 18 months	.	-0.015	.	-0.025
> 18 months	.	-0.117 **	.	-0.132 **
Cum. dur. of UA receipt, 02/2000 to 01/2005	(reference is zero months)			
1 to 6 months	-0.084 **	-0.146 ***	-0.004	0.032
7 to 12 months	-0.125 ***	-0.146 ***	-0.038	-0.054
13 to 18 months	-0.125 ***	-0.215 ***	-0.038	-0.054
19 to 24 months	-0.170 ***	-0.215 ***	-0.081 **	-0.132 ***
25 to 30 months	-0.170 ***	-0.271 ***	-0.081 **	-0.107 **
31 to 42 months	-0.202 ***	-0.271 ***	-0.144 ***	-0.107 **
43 to 60 months	-0.202 ***	-0.271 ***	-0.144 ***	-0.202 ***
Unemployment assistance (UA) ben. receipt, December 31st 2004	.	0.093 **	0.077 **	0.142 ***
Unemployment insurance (UI) ben. receipt, December 31st 2004	0.055 *	0.164 ***	0.060 **	0.135 ***
Cumulated dur. of regular employment, 01/2000 to 12/2004	(reference is zero months)			
1 to 12 months	-0.039 *	-0.038 *	.	.
13 to 18 months	-0.085 ***	-0.097 ***	.	.
19 to 30 months	-0.083 ***	-0.097 ***	.	.
31 to 36 months	-0.083 ***	-0.159 **	.	.
37 to 42 months	-0.083 ***	-0.090	.	.
43 to 60 months	-0.195 ***	-0.207 ***	.	.

1) The probit models were estimated using appropriate sampling weights as the treatments are oversampled.

2) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level.

Table 2 continued: Probit coefficients of participation equations for classroom training^{1), 2)}

	East Germany		West Germany	
	Men	Women	Men	Women
Interaction terms with age below 25 years				
under 25 with vocational training	.	-0.070 *	.	-0.088 **
under 25, up to 12 months not in labour force in the last 5 years	0.000	.	.	.
under 25, more than 12 months not in labour force in the last 5 years	-0.075	.	.	.
under 25 and more than 1 year of unemployment in the last 5 years	.	0.083 *	.	0.108 **
under 25 with regular employment in the last 5 years	0.071 *	.	0.158 ***	.
ALMP participation in last five years (yes)				
Public works (job creation schemes)	-0.028	0.022	0.028	.
Subsidised private employment	-0.070 ***	-0.089 ***	-0.044 *	-0.079 *
Startup subsidy	.	-0.057	-0.130 ***	-0.144 **
Further vocational training	.	.	.	-0.057 **
Retraining	.	.	-0.020	.
Short-term training (classroom)	0.091 ***	0.074 ***	0.080 ***	.
Short-term training (within-firm)	-0.084 ***	.	-0.075 ***	.
Other short-term training	-0.048	0.070	.	.
Private placement service (§37), some tasks of placement	-0.067 *	-0.055	.	-0.050
Private placement service (§37), all tasks of placement	-0.050	.	0.063 **	.
Other ALMP: work opport., mobility support...	0.057 *	0.039	0.063 **	0.058 *
Time since end of last ALMP		(reference is 1 - 6 months)		
7 to 12 months	.	.	-0.022	.
13 to 24 months	.	.	-0.056 ***	.
> 24 months or never participated	.	.	-0.024	.
Number of ALMP participations in the last five years		(reference is no programme participation)		
One	0.077 ***	0.059 **	0.110 ***	0.117 ***
Two	0.077 ***	0.095 ***	0.110 ***	0.151 ***
Three	0.122 ***	0.095 ***	0.136 ***	0.180 ***
Four	0.157 ***	0.095 ***	0.156 ***	0.180 ***
Five or more	0.157 ***	0.095 ***	0.156 ***	0.264 ***
Last monthly real wage (deflated with CPI, 2000=100)		(reference is >0 - 500 Euro)		
Wage of last job is missing	0.050 *	0.005	-0.060 *	.
>500 - 1000 Euro	0.050 *	0.052 *	0.010	.
>1000 - 1500 Euro	0.050 *	0.052 *	0.010	.
>1500 - 2000 Euro	0.023	0.052 *	0.010	.
>2000 Euro	0.023	0.145 ***	-0.022	.
Time since end of last contributory job		(reference is more than four years)		
1 to 6 months	.	0.023	0.010	.
7 to 12 months	.	0.077 **	0.041	.
13 to 24 months	.	0.034	-0.015	.
25 to 36 months	.	-0.001	-0.037 *	.
37 to 48 months	.	0.032	-0.005	.
Last professional status		(reference is blue-collar worker)		
Skilled worker / foreman	.	0.037	.	.
White-collar worker	.	0.085 ***	.	.
Part-time or no job yet	.	-0.009	.	.
Average duration of contributory jobs between 01/2000 and 12/2004		(reference is less than seven months)		
7 to 12 months	.	.	-0.031 *	-0.010
13 to 18 months	.	.	-0.031 *	-0.052 **
19 to 24 months	.	.	-0.085 ***	-0.052 **
25 to 36 months	.	.	-0.026	-0.118 ***
37 to 60 months	.	.	-0.026	-0.118 ***
missing	.	.	-0.026	0.010
Industry of last contributory job (men)		(reference is manufacturing)		
Job with missing sector	-0.054 *	.	-0.043	.
Primary sector	-0.030	.	0.018	.
Construction	-0.043	.	-0.066 ***	.
Wholesale trade and car sales and maintenance	0.061	.	-0.066 ***	.
Retail trade and hotels/restaurants	-0.067 *	.	-0.066 ***	.
Transport and communication	-0.067 *	.	-0.066 ***	.
Services for companies	0.005	.	-0.020	.
Public administration, defense, social security agencies, education	-0.019	.	-0.020	.
Health care, veterinarian and social services	-0.086 ***	.	-0.020	.
Other services	-0.086 ***	.	-0.072 **	.

1) The probit models were estimated using appropriate sampling weights as the treatments are oversampled.

2) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level.

Table 2 continued: Probit coefficients of participation equations for classroom training ^{1), 2)}

	East Germany		West Germany	
	Men	Women	Men	Women
Industry of last contributory job (women)	(reference is primary sector, manufacturing, construction)			
Job with missing sector	.	-0.033	.	-0.018
Trade, hotels/restaurants, car sales and maintenance	.	-0.033	.	-0.018
Transport and communication	.	-0.033	.	0.086 *
Services for companies	.	0.031	.	-0.022
Public administration, defense, social security agencies	.	-0.040 *	.	-0.073
Education, health care, veterinarian and social services, other services	.	-0.040 *	.	-0.028
Partner information	(reference is no contributory and unsubsidized job)			
Partner was regularly employed between 01/2000 and 12/2004 for				
1 to 12 months	-0.052	.	.	.
13 to 24 months	-0.095 **	.	.	.
25 to 60 months	-0.047	.	.	.
Partner education	(reference is no secondary schooling degree/no vocational training)			
Secondary school, no vocational training	.	-0.009	0.027	0.030
Secondary school, vocational training	.	-0.061	0.051 **	0.030
GCSE or A-levels, vocational training or college	.	-0.019	0.051 **	-0.012
Partner ID available but partner education is missing	.	-0.019	0.051 **	-0.053
Partner ID is missing	.	-0.096 *	-0.020	-0.110 **
Partner's cum. dur. neither empl. nor job-seeker nor unemployment benefit receipt (proxy for out-of-the labour force), 01/2000 to 12/2004	(reference is zero months)			
1 to 12 months	.	.	0.013	.
13 to 24 months	.	.	-0.023	.
31 to 60 months	.	.	0.045	.
Regional variables (district level)				
Local unempl. rate in January 2005	0.004 *	0.014 ***	0.002	0.024 ***
%age change local unempl. rate 01/2005-01/2004	0.004 **	0.002	.	-0.007 ***
Percentage of long-term unemployment in January 2005	-0.009 ***	-0.009 ***	-0.001	-0.008 ***
%age change long-term unempl. share 01/2005-01/2004	0.008 ***	0.010 ***	.	.
Vacancy-unemployment ratio in January 2005	9.919 ***	6.725 ***	.	.
%age change of vacancy-unemployment ratio 01/2005-01/2004	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***
Classification of region (according to Rüb et al., 2007)	(reference is cities with below average lab. market cond.)			
Cities in West Germany with average labour market conditions	.	.	-0.069 **	-0.066 **
Cities in West Germany with above-average labour market conditions	.	.	0.465 ***	0.434 ***
Urban areas in West Germany with average labour market cond.	.	.	0.127 ***	0.160 ***
Rural areas in West Germany with average labour market cond.	.	.	0.223 ***	0.238 ***
Rural areas in East/West Germany with below average conditions	0.149 ***	0.090 ***	0.331 ***	0.238 ***
Rural areas in West Germany, average lab. market cond. or below average cond. and high seasonal dynamics	.	.	0.331 ***	0.238 ***
Rural areas in West Germany, very favourite lab. market cond. and seasonal dynamics	.	.	0.239 ***	0.100 **
Rural areas in West Germany, very favourite lab. market cond., low long-term unemployment	.	.	0.327 ***	0.292 ***
Rural areas in East Germany with severe labour market conditions	0.149 ***	0.090 ***	.	.
Rural areas in East Germany with very severe labour market cond.	0.149 ***	-0.030	.	.
Other				
Looking for part-time job	.	-0.047	.	0.025
Constant	-1.387 ***	-1.699 ***	-1.909 ***	-1.903 ***
Number of observations	69611	59356	112208	76235
Log of the Likelihood	-7331.1	-6542.8	-10644.0	-7178.6
Pseudo R ²	0.0862	0.0610	0.0706	0.0483

1) The probit models were estimated using appropriate sampling weights as the treatments are oversampled.

2) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level.

Table 3: Probit coefficients of participation equations for within company training^{1), 2)}

	East Germany		West Germany	
	Men	Women	Men	Women
Age in years	(reference is 15-24)			
25-29	-0.179 *	-0.438 ***	-0.163 ***	-0.211 ***
30-34	-0.287 ***	-0.563 ***	-0.213 ***	-0.343 ***
35-39	-0.383 ***	-0.617 ***	-0.292 ***	-0.343 ***
40-44	-0.450 ***	-0.617 ***	-0.373 ***	-0.427 ***
45-49	-0.538 ***	-0.739 ***	-0.428 ***	-0.500 ***
50-57	-0.687 ***	-0.929 ***	-0.622 ***	-0.792 ***
Health status	(reference is no impairment)			
Impairment of health	-0.059 *	-0.045	-0.057 **	.
Disability	0.066	-0.050	0.087 **	0.063
Foreigners	-0.153 ***	-0.077	-0.059 ***	-0.063 *
German with migration background	-0.091	0.014	-0.024	-0.143 **
Partner and children	(reference is no child, partner)			
No partner	-0.047	-0.003	-0.002	0.133
One child	0.057 *	0.005	0.023	-0.017
Two children	0.068 *	0.035	-0.005	0.037
Three and more children	-0.050	-0.024	0.010	0.006
Education	(reference is no secondary schooling degree/no vocational training)			
Secondary school, no vocational training	0.141 ***	0.248 ***	0.111 ***	0.175 ***
Secondary school, vocational training	0.221 ***	0.353 ***	0.218 ***	0.353 ***
GCSE, no vocational education	0.221 ***	0.445 ***	0.161 ***	0.353 ***
GCSE, vocational education	0.329 ***	0.489 ***	0.309 ***	0.459 ***
A-levels, vocational education or college	0.329 ***	0.537 ***	0.262 ***	0.524 ***
Cumulated duration of unempl., 02/2004 to 01/2005	(reference is one to six months)			
7 to 9 months	-0.011	.	0.046 *	.
10 to 12 months	-0.064 **	.	-0.013	.
Cumulated duration of unempl., 02/2000 to 01/2004	(reference is zero months)			
1 to 6 months	-0.013	0.004	0.058 *	0.051
7 to 12 months	-0.052	-0.056	-0.044	0.051
13 to 18 months	-0.110 *	-0.056	-0.044	-0.030
19 to 24 months	-0.110 *	-0.175 ***	-0.113 ***	-0.030
25 to 30 months	-0.203 ***	-0.175 ***	-0.113 ***	-0.030
31 to 36 months	-0.203 ***	-0.175 ***	-0.190 ***	-0.030
37 to 48 months	-0.203 ***	-0.175 ***	-0.252 ***	-0.241 ***
Cum. dur. neither empl. nor job-seeker nor unemployment benefit receipt (proxy for out-of-the labour force), 01/2000 to 12/2004	(reference is zero months)			
1 to 12 months	.	-0.030	.	.
12 to 30 months	.	-0.109 **	.	-0.053
31 to 60 months	.	-0.155 **	.	-0.096 **
Cum. dur. of UI receipt, 02/2000 to 01/2005	(reference is zero months)			
1 to 3 months	0.049	.	0.138 ***	.
4 to 12 months	0.093 **	.	0.138 ***	.
13 to 18 months	0.093 **	.	0.169 ***	.
> 18 months	0.145 ***	.	0.169 ***	.
Cum. dur. of UA receipt, 02/2000 to 01/2005	(reference is zero months)			
1 to 6 months	0.054	-0.051	0.078 **	0.066 *
7 to 12 months	0.000	-0.051	0.078 **	-0.009
13 to 24 months	0.000	-0.051	0.012	-0.009
25 to 30 months	-0.077	-0.051	0.012	-0.009
31 to 36 months	-0.077	-0.051	-0.043	-0.009
37 to 42 months	-0.077	-0.219 ***	-0.043	-0.009
43 to 60 months	-0.193 ***	-0.219 ***	-0.002	-0.009
Cumulated dur. of regular employment, 01/2000 to 12/2004	(reference is zero months)			
1 to 6 months	0.031	0.080 *	-0.014	-0.016
7 to 12 months	0.095 **	0.080 *	-0.014	0.001
13 to 18 months	0.095 **	0.137 **	-0.014	0.006
19 to 24 months	0.171 ***	0.208 ***	0.020	-0.034
25 to 30 months	0.171 ***	0.273 ***	0.020	-0.038
31 to 36 months	0.171 ***	0.273 ***	0.020	-0.001
37 to 42 months	0.171 ***	0.273 ***	0.082	0.011
43 to 60 months	0.171 ***	0.335 ***	0.082	0.007

1) The probit models were estimated using appropriate sampling weights as the treatments are oversampled.

2) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level.

Table 3 continued: Probit coefficients of participation equations for within company training^{1), 2)}

	East Germany		West Germany	
	Men	Women	Men	Women
Interaction terms with age				
under 25 with vocational training	-0.100 *	-0.220 ***	.	.
under 25, up to 12 months not in labour force in the last 5 years	0.053	.	.	.
under 25, more than 12 months not in labour force in the last 5 years	-0.071	.	.	.
under 25 and more than 1 year of unemployment in the last 5 years	.	-0.145 *	.	.
under 25, up to 12 months regular employment in the last 5 years	.	-0.045	.	.
under 25, more than 12 months regular employment in the last 5 years	.	-0.198 *	.	.
ALMP participation in last five years (yes)				
Public works (job creation schemes)	-0.048 *	0.079 *	-0.041	.
Subsidised private employment	0.035	0.121 ***	0.026	.
Further vocational training	0.120 ***	0.108 ***	0.095 ***	0.120 ***
Retraining	0.130 ***	0.157 ***	0.131 ***	0.223 ***
Short-term training (classroom)	-0.099 ***	.	-0.101 ***	-0.084 ***
Short-term training (within-firm)	0.391 ***	0.467 ***	0.344 ***	0.350 ***
Other short-term training	.	-0.077	.	-0.066
Private placement service (§37), some tasks of placement	-0.051	.	.	-0.096 *
Private placement service (§37), all tasks of placement	-0.061	.	.	.
Other ALMP: work opport., startup schemes, mobility support...	-0.057	.	.	0.046
Time since end of last ALMP				
		(reference is 1 - 6 months)		
7 to 12 months	0.214 ***	0.116 ***	0.183 ***	0.236 ***
13 to 24 months	0.128 ***	0.066 *	0.115 ***	0.114 ***
> 24 months or never participated	0.077 **	0.008	0.039	0.082 *
Last monthly real wage (deflated with CPI, 2000=100)				
		(reference is >0 - 500 Euro)		
Wage of last job is missing	-0.058	0.010	0.006	-0.081
>500 - 1000 Euro	-0.058	0.010	0.006	-0.025
>1000 - 1500 Euro	-0.002	0.058	0.035	0.025
>1500 - 2000 Euro	-0.002	0.142 **	0.073 *	0.025
>2000 Euro	0.076	0.073	0.073 *	0.025
Time since end of last contributory job				
		(reference is more than four years)		
1 to 6 months	.	-0.014	0.202 ***	0.173 ***
7 to 12 months	.	0.044	0.166 ***	0.133 **
13 to 24 months	.	-0.057	0.110 ***	0.055
25 to 36 months	.	-0.057	0.071 *	0.001
37 to 48 months	.	-0.057	0.071 *	0.021
Last professional status				
		(reference is blue-collar worker)		
Skilled worker / foreman	0.040 *	0.033	0.051 ***	.
White-collar worker	0.040 *	0.129 ***	0.051 ***	.
Part-time work	-0.031	0.020	-0.025	.
Part-time or no job yet	-0.031	-0.039	0.051	.
Average duration of contributory jobs between 01/2000 and 12/2004				
		(reference is less than seven months)		
7 to 12 months	-0.088 ***	-0.020	-0.065 ***	.
13 to 18 months	-0.132 ***	-0.121 ***	-0.104 ***	.
19 to 24 months	-0.132 ***	-0.121 ***	-0.131 ***	.
25 to 36 months	-0.238 ***	-0.121 ***	-0.220 ***	.
37 to 60 months	-0.238 ***	-0.121 ***	-0.220 ***	.
missing	-0.071	-0.016	-0.044	.
Industry of last contributory job				
		(reference is primary sector, manufacturing, construction)		
Job with missing sector	-0.025	-0.046	-0.108 *	-0.027
Wholesale trade and car sales and maintenance	0.144 ***	0.122 *	0.039	0.063 *
Retail trade and hotels/restaurants	0.074 *	0.024	-0.020	0.063 *
Transport and communication	0.215 ***	0.024	0.030	0.063 *
Services for companies	-0.006	0.024	-0.062 ***	-0.010
Public administration, defense, social security agencies	-0.006	-0.083 *	-0.045	-0.010
Education, health care, veterinarian and social services	-0.068 **	-0.083 *	-0.101 ***	-0.010
Other services	-0.068 **	-0.003	-0.026	0.020

1) The probit models were estimated using appropriate sampling weights as the treatments are oversampled.

2) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level.

Table 3 continued: Probit coefficients of participation equations for within company training^{1), 2)}

	East Germany		West Germany	
	Men	Women	Men	Women
Partner information				
Partner was regularly employed between 01/2000 and 12/2004 for	(reference is no contributory and unsubsidized job)			
1 to 12 months	0.039	0.036	0.039	0.120 *
13 to 24 months	0.039	0.036	-0.018	0.030
25 months and more	0.104 **	0.166 ***	0.089 ***	0.100 *
Partner education	(reference is no secondary schooling degree/no vocational training)			
Secondary school, no vocational training	0.005	.	-0.008	-0.002
Secondary school, vocational training	0.005	.	0.071	0.080
GCSE or A-levels, vocational training or college	0.058	.	0.030	0.160 *
Partner ID available but partner education is missing	-0.054	.	0.030	-0.002
Partner's ID is missing	0.037	.	0.030	-0.002
Partner was unemployed between 01/2000 to 12/2004 for	(reference is zero months)			
1 to 12 months	0.007	-0.068	.	-0.044
More than one year	-0.041	-0.150 ***	.	-0.173 *
Partner not empl. or job-seeker for some time in the last 5 years	.	0.052	.	.
Regional variables (district level)				
Local unempl. Rate in January 2005	-0.014 ***	.	0.013 ***	0.018 ***
%age change local unempl. rate 01/2005-01/2004	-0.009 ***	.	-0.007 ***	-0.008 ***
Percentage of long-term unemployment in January 2005	0.002	0.005 ***	0.003 ***	0.002
%age change long-term unempl. share 01/2005-01/2004	.	4.664 ***	-0.339	.
Vacancy-unemployment ratio in January 2005	.	0.000	.	.
%age change of vacancy-unemployment ratio 01/2005-01/2004	.	.	.	-0.003 *
Classification of region (according to Rüb et al., 2007)	(reference is cities with below average lab. market cond. /high long-term unemployment)			
Cities in West Germany with average labour market conditions	.	.	-0.123 ***	-0.086 *
Cities in West Germany with above-average labour market conditions	.	.	0.146 ***	0.200 ***
Urban areas in West Germany with average labour market cond.	.	.	0.105 ***	0.064
Rural areas in West Germany with average labour market cond.	.	.	0.232 ***	0.239 ***
Rural areas in East/West Germany with below average conditions	0.036	0.106 ***	0.232 ***	0.239 ***
Rural areas in West Germany, average lab. market cond. or below average cond. and high seasonal dynamics	.	.	0.113 **	0.168 **
Rural areas in West Germany, very favourite lab. market cond. and seasonal dynamics	.	.	0.178 ***	0.168 **
Rural areas in West Germany, very favourite lab. market cond., low long-term unemployment	.	.	0.178 ***	0.288 ***
Rural areas in East Germany with severe labour market conditions	0.160 ***	0.106 ***	.	.
Rural areas in East Germany with very severe labour market cond.	0.228 ***	0.037	.	.
Other				
Looking for part-time job	.	-0.121 **	.	-0.168 ***
Constant	-1.586 ***	-2.318 ***	-2.426 ***	-2.632 ***
Number of observations	65087	54748	106720	71158
Log of the Likelihood	-3318.1	-2284.2	-5579.5	-2255.9
Pseudo R ²	0.1200	0.1212	0.1064	0.1261

1) The probit models were estimated using appropriate sampling weights as the treatments are oversampled.

2) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level.

Table 4: Classroom training – standardised absolute bias^{2), 3)}

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	before matching	after matching	before matching	after matching	before matching	after matching	before matching	after matching
Total sample	11.8	0.6	8.1	0.6	9.8	0.4	7.4	0.7
Age								
15-24	6.3	1.1	9.7	1.3	9.0	0.9	11.5	1.5
25-34	5.9	0.9	5.6	1.0	5.6	0.7	6.9	1.0
35-49	5.0	1.0	4.7	0.8	5.5	0.7	5.6	0.9
50-57	7.1	1.9	8.9	1.6	8.8	1.4	10.0	2.1
Nationality								
Germans	12.9	0.6	8.6	0.6	9.5	0.5	6.2	0.7
Foreigners/migrants	9.1	1.5	9.2	2.1	11.4	0.8	8.8	1.7
Qualification								
No qualification	13.9	0.8	9.0	1.3	10.9	0.6	8.1	0.7
Apprenticeship/voc. train.	9.8	0.7	8.2	0.6	8.2	0.5	6.6	0.8
Higher	9.1	2.8	7.9	2.1	10.8	2.3	11.0	2.9
Unemployment rate ¹⁾								
Low	12.4	1.3	11.2	1.2	10.4	0.8	8.6	0.9
Intermediate	10.9	1.0	7.8	0.9	9.1	0.7	7.0	1.1
High	12.2	0.9	10.6	0.8	9.0	0.7	7.2	1.1
Family status/children								
Childless single	12.4	1.2	13.3	1.7	11.1	0.9	10.3	1.4
Lone parent	.	.	4.9	1.1	.	.	5.9	1.8
Childless couple	12.2	1.8	10.7	2.0	9.2	1.1	10.0	3.1
Couple with children	7.2	1.3	6.0	2.3	7.6	1.0	6.1	1.2
Last regular job in								
2004	12.5	1.3	12.3	1.5	9.3	0.9	10.4	1.3
2001 to 2003	9.3	0.8	7.5	1.0	8.2	0.6	7.3	0.9
Before 2001 or never	14.0	2.0	8.7	1.3	13.3	0.9	8.2	1.8

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. "<=21.5%", low West G. "<=11%", intermediate East G. "21.5-23%", intermediate West G. "11-14%", high East G. ">23%", high West G. ">14%".

2) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

3) Unweighted average of the standardised absolute bias of the covariates,

$$100 \cdot (\bar{X}_{treat} - \bar{X}_{controls}) / \sqrt{0.5 \cdot [V_{treat}(X) + V_{controls}(X)]}$$

Table 5: Within company training – standardised absolute bias^{2), 3)}

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	before matching	after matching	before matching	after matching	before matching	after matching	before matching	after matching
Total sample	15.7	0.9	15.8	0.9	13.7	0.6	16.0	1.0
Age								
15-24	15.6	2.0	17.4	2.7	14.9	2.5	26.4	1.7
25-34	15.7	1.3	14.8	1.5	12.9	0.8	19.3	1.9
35-49	18.2	1.3	18.0	1.4	14.2	0.9	16.4	1.7
50-57	22.7	2.1	20.8	2.8	21.2	2.8	.	.
Nationality								
Germans	16.6	0.8	16.1	0.9	14.6	0.7	15.1	1.1
Foreigners/migrants	0.0	0.0	0.0	0.0	14.2	0.9	21.6	2.0
Qualification								
No qualification	17.9	1.9	19.4	2.9	14.1	0.9	19.8	1.5
Apprenticeship/voc. train.	16.8	0.8	14.7	1.1	14.0	0.7	15.5	1.3
Higher	18.2	2.3	17.8	3.3
Unemployment rate ¹⁾								
Low	15.7	1.3	19.7	1.9	13.1	1.1	20.0	1.2
Intermediate	17.9	1.1	15.7	1.4	13.8	1.0	18.5	1.4
High	16.9	1.2	18.4	1.6	17.8	1.1	18.3	1.6
Family status/children								
Childless single	16.5	1.1	19.5	2.8	14.5	0.7	20.0	1.2
Lone parent	.	.	16.7	1.8	.	.	15.3	1.8
Childless couple	18.3	1.9	22.6	3.6	14.8	1.2	25.0	3.1
Couple with children	16.6	1.6	17.0	1.6	15.0	1.2	19.8	3.5
Last regular job in								
2004	11.6	1.6	14.7	1.4	12.7	0.8	16.4	1.6
2001 to 2003	11.6	1.1	13.5	1.3	9.8	0.9	14.1	1.2
Before 2001 or never	15.4	1.3	15.2	2.5	16.3	1.5	18.6	2.1

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. " $\leq 21.5\%$ ", low West G. " $\leq 11\%$ ", intermediate East G. " $21.5-23\%$ ", intermediate West G. " $11-14\%$ ", high East G. " $> 23\%$ ", high West G. " $> 14\%$ ".

2) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

3) Unweighted average of the standardised absolute bias of the covariates,

$$100 \cdot (\bar{X}_{treat} - \bar{X}_{controls}) / \sqrt{0.5 \cdot [V_{treat}(X) + V_{controls}(X)]}$$

Table 6: Within company training: Match quality for covariates – men, East Germany¹⁾

Control variables	Averages		P-value of t-test on H_0 : no difference between treated and controls		
	Matched treated	All controls	Matched controls	before matching	after matching
Age in years					
25-29	0.212	0.113	0.216	0.000	0.677
30-34	0.142	0.109	0.144	0.000	0.766
35-39	0.140	0.142	0.141	0.672	0.926
40-44	0.138	0.175	0.133	0.000	0.623
45-49	0.092	0.158	0.095	0.000	0.753
50-57	0.073	0.219	0.071	0.000	0.737
Health status					
Impairment of health	0.082	0.141	0.088	0.000	0.413
Disability	0.023	0.032	0.023	0.004	0.934
Foreigners	0.031	0.073	0.030	0.000	0.897
German with migration background	0.015	0.023	0.016	0.003	0.751
Partner and children					
No partner	0.575	0.590	0.573	0.090	0.865
One child	0.160	0.133	0.161	0.000	0.850
Two children	0.092	0.080	0.093	0.014	0.905
Three and more children	0.025	0.040	0.025	0.000	0.849
Education					
Secondary school, no vocational training	0.081	0.118	0.088	0.000	0.298
Sec. school, voc. educ./GCSE, no voc. educ.	0.340	0.347	0.342	0.396	0.855
GSCE or A-levels with vocational education, college	0.533	0.401	0.528	0.000	0.677
Cumulated duration of unempl., 02/2004 to 01/2005					
7 to 9 months	0.223	0.144	0.226	0.000	0.762
10 to 12 months	0.571	0.705	0.570	0.000	0.892
Cumulated duration of unempl., 02/2000 to 01/2004					
1 to 6 months	0.118	0.069	0.121	0.000	0.708
7 to 12 months	0.176	0.090	0.175	0.000	0.886
13 to 24 months	0.363	0.228	0.360	0.000	0.769
25 to 48 months	0.293	0.561	0.296	0.000	0.761
Cum. dur. of UI receipt, 02/2000 to 01/2005					
1 to 3 months	0.040	0.067	0.040	0.000	0.899
4 to 18 months	0.730	0.576	0.738	0.000	0.476
> 18 months	0.101	0.079	0.105	0.000	0.642
Cum. dur. of UA receipt, 02/2000 to 01/2005					
1 to 6 months	0.213	0.088	0.220	0.000	0.520
7 to 24 months	0.391	0.251	0.393	0.000	0.879
25 to 42 months	0.175	0.262	0.175	0.000	0.969
43 to 60 months	0.058	0.233	0.054	0.000	0.498
Cumulated dur. of regular employment, 01/2000 to 12/2004					
1 to 6 months	0.183	0.168	0.184	0.022	0.924
7 to 18 months	0.269	0.214	0.271	0.000	0.850
19 to 60 months	0.316	0.184	0.323	0.000	0.527
Interaction terms with age below 25 years					
under 25 with regular employment in the last 5 years	0.063	0.048	0.063	0.000	1.000
under 25, up to 12 months not in labour force in the last 5 years	0.106	0.026	0.104	0.000	0.872
under 25, more than 12 months not in labour force in the last 5 years	0.082	0.052	0.079	0.000	0.682

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 6 continued: Within company training: Match quality for covariates – men, East Germany¹⁾

Control variables	Matched treated	Averages		P-value of t-test on difference between treated and controls	
		All controls	Matched controls	before matching	after matching
ALMP participation in last five years (yes)					
Public works (job creation schemes)	0.170	0.253	0.164	0.000	0.568
Private employment subsidy	0.189	0.101	0.194	0.000	0.655
Further vocational training	0.301	0.207	0.295	0.000	0.622
Retraining	0.084	0.041	0.081	0.000	0.577
Short-term training (classroom)	0.294	0.306	0.296	0.132	0.883
Short-term training (within-firm)	0.343	0.097	0.340	0.000	0.839
Private placement service (§37), some tasks of placement	0.038	0.027	0.044	0.000	0.272
Private placement service (§37), all tasks of placement	0.072	0.044	0.071	0.000	0.878
Other ALMP: work opport., startup schemes, mobility support...	0.059	0.053	0.060	0.137	0.875
Time since end of last ALMP					
7 to 12 months	0.322	0.175	0.318	0.000	0.742
13 to 24 months	0.194	0.133	0.196	0.000	0.822
> 24 months	0.161	0.153	0.161	0.268	0.936
Last monthly real wage (deflated with CPI, 2000=100)					
missing or >500 to 1000 Euro	0.225	0.279	0.228	0.000	0.822
> 1000 to 2000 Euro	0.544	0.507	0.547	0.000	0.854
> 2000 Euro	0.076	0.068	0.075	0.086	0.881
Last professional status					
Skilled or white-collar worker	0.500	0.401	0.504	0.000	0.781
Part-time or no job yet	0.200	0.262	0.192	0.000	0.417
Average duration of contributory jobs between 01/2000 and 12/2004					
7 to 12 months	0.271	0.240	0.278	0.000	0.516
13 to 24 months	0.175	0.163	0.172	0.077	0.769
25 to 60 months	0.056	0.052	0.061	0.322	0.321
missing	0.064	0.183	0.061	0.000	0.588
Industry of last contributory job					
Job with missing sector	0.038	0.125	0.036	0.000	0.694
Wholesale trade and car sales and maintenance	0.046	0.024	0.044	0.000	0.729
Retail trade and hotels/restaurants	0.060	0.046	0.061	0.001	0.835
Transport and communication	0.080	0.037	0.079	0.000	0.905
Services for companies, public administration, defense, social security agencies	0.190	0.179	0.197	0.129	0.463
Education, other services	0.131	0.190	0.128	0.000	0.685
Partner was unemployed between 01/2000 to 12/2004 for					
1 to 12 months	0.102	0.077	0.103	0.000	0.948
13 to 60 months	0.220	0.235	0.224	0.054	0.712
Partner was regularly employed between 01/2000 and 12/2004 for					
1 to 24 months	0.112	0.095	0.114	0.001	0.857
25 to 60 months	0.081	0.059	0.085	0.000	0.512
Partner education					
Secondary school, with and without vocational education	0.094	0.107	0.093	0.015	0.871
GCSE or A-levels, vocational education or college	0.149	0.117	0.148	0.000	0.906
Partner ID available but partner education is missing	0.097	0.093	0.103	0.405	0.418
Partner's ID is missing	0.054	0.051	0.052	0.369	0.707
Regional variables (district level)					
Local unempl. rate in January 2005	22.888	23.079	22.839	0.003	0.589
Percentage of long-term unemployment in January 2005	39.807	40.196	39.766	0.000	0.709
%age change long-term unempl. share 01/2005-01/2004	-2.033	-2.906	-1.932	0.000	0.501
Rural areas with below average LM conditions	0.115	0.085	0.118	0.000	0.734
Rural areas in East Germany with severe LM conditions	0.392	0.303	0.383	0.000	0.470
Rural areas in East Germany with very severe LM conditions	0.176	0.168	0.177	0.231	0.912

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 7: Within company training: Match quality for covariates – women, East Germany¹⁾

Control variables	Averages			P-value of t-test on H_0 : no difference between treated and controls	
	Matched treated	All controls	Matched controls	before matching	after
Age in years					
25-29	0.155	0.091	0.163	0.000	0.470
30-34	0.126	0.112	0.126	0.043	0.993
35-44	0.324	0.335	0.322	0.287	0.881
45-49	0.098	0.157	0.096	0.000	0.837
50-57	0.068	0.225	0.068	0.000	0.981
Health status					
Impairment of health	0.051	0.093	0.053	0.000	0.816
Disability	0.017	0.025	0.016	0.010	0.848
Foreigners	0.025	0.064	0.022	0.000	0.423
German with migration background	0.018	0.028	0.020	0.004	0.621
Partner and children					
No partner	0.594	0.520	0.592	0.000	0.892
One child	0.286	0.270	0.282	0.117	0.803
Two children	0.173	0.182	0.178	0.292	0.690
Three and more children	0.042	0.075	0.042	0.000	0.892
Education					
Secondary school, no vocational training	0.051	0.113	0.051	0.000	0.945
Secondary school, vocational education	0.155	0.204	0.158	0.000	0.776
GCSE, no vocational education	0.073	0.069	0.077	0.537	0.620
GCSE, vocational education	0.609	0.431	0.602	0.000	0.619
A-levels, vocational education or college	0.089	0.054	0.089	0.000	0.957
Cumulated duration of unempl., 02/2000 to 01/2004					
1 to 6 months	0.147	0.078	0.143	0.000	0.666
7 to 18 months	0.306	0.171	0.307	0.000	0.921
19 to 48 months	0.461	0.669	0.465	0.000	0.770
Cum. dur. neither empl. nor job-seeker nor unemployment benefit receipt (proxy for out-of-the labour force), 01/2000 to 12/2004					
1 to 12 months	0.293	0.249	0.292	0.000	0.947
13 to 30 months	0.154	0.130	0.151	0.001	0.781
31 to 60 months	0.146	0.161	0.141	0.059	0.646
Cum. dur. of UA receipt, 02/2000 to 01/2005					
1 to 36 months	0.607	0.400	0.615	0.000	0.588
37 to 60 months	0.166	0.382	0.167	0.000	0.961
Cumulated dur. of regular employment, 01/2000 to 12/2004					
1 to 12 months	0.284	0.197	0.283	0.000	0.989
13 to 18 months	0.099	0.078	0.104	0.000	0.608
19 to 24 months	0.065	0.037	0.064	0.000	0.892
25 to 42 months	0.121	0.062	0.125	0.000	0.698
43 to 60 months	0.036	0.018	0.037	0.000	0.821
Interaction terms with age below 25 years					
under 25 with vocational training	0.050	0.043	0.050	0.104	0.944
under 25, more than 12 months unemployment	0.048	0.016	0.052	0.000	0.626
under 25, up to 12 months regular employment	0.076	0.016	0.076	0.000	0.991
under 25, more than 12 months regular employment	0.031	0.008	0.031	0.000	0.958

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 7 continued: Within company training: Match quality for covariates – women, East Germany¹⁾

Control variables	Averages			P-value of t-test on difference between treated and controls	
	Matched treated	All controls	Matched controls	before matching	after
ALMP participation in last five years (yes)					
Public works (job creation schemes)	0.181	0.238	0.186	0.000	0.707
Private employment subsidy	0.167	0.075	0.164	0.000	0.845
Further vocational training	0.294	0.206	0.300	0.000	0.675
Retraining	0.074	0.034	0.076	0.000	0.747
Short-term training (within-firm)	0.281	0.066	0.274	0.000	0.606
Other ALMP: work opport., startup schemes, mobility support...	0.025	0.013	0.026	0.000	0.863
Time since end of last ALMP					
7 to 12 months	0.291	0.153	0.291	0.000	0.989
13 to 24 months	0.192	0.122	0.194	0.000	0.920
> 24 months	0.149	0.147	0.149	0.878	0.946
Last monthly real wage (deflated with CPI, 2000=100)					
missing or >500 to 1000 Euro	0.362	0.372	0.360	0.364	0.864
>1000 to 1500 Euro	0.301	0.313	0.306	0.222	0.697
>1500 to 2000 Euro	0.087	0.061	0.089	0.000	0.872
> 2000 Euro	0.033	0.027	0.035	0.112	0.701
Time since end of last contributory job					
1 to 6 months	0.144	0.088	0.144	0.000	0.972
7 to 12 months	0.130	0.063	0.137	0.000	0.503
13 to 48 months	0.379	0.353	0.386	0.014	0.608
Last professional status					
Skilled worker / foreman	0.137	0.125	0.144	0.111	0.518
White-collar worker	0.308	0.197	0.315	0.000	0.582
Part-time	0.230	0.295	0.228	0.000	0.885
No job yet	0.157	0.172	0.150	0.082	0.534
Average duration of contributory jobs between 01/2000 and 12/2004					
7 to 12 months	0.256	0.199	0.254	0.000	0.917
13 to 60 months	0.233	0.213	0.245	0.021	0.377
missing	0.116	0.237	0.111	0.000	0.639
Industry of last contributory job					
Job with missing sector	0.077	0.173	0.072	0.000	0.518
Wholesale trade and car sales and maintenance	0.034	0.015	0.033	0.000	0.973
Retail trade and hotels/rest., transport and communication, services for companies	0.321	0.207	0.324	0.000	0.830
Public administration, defense, social security agencies, education	0.157	0.194	0.167	0.000	0.373
Other services	0.115	0.112	0.114	0.600	0.879
Partner was unemployed between 01/2000 to 12/2004 for					
1 to 12 months	0.099	0.082	0.099	0.005	0.968
13 to 60 months	0.201	0.299	0.197	0.000	0.761
Partner not empl. or job-seeker for some time in the last 5 years	0.267	0.294	0.273	0.006	0.632
Partner was regularly employed between 01/2000 and 12/2004 for					
1 to 24 months	0.110	0.146	0.109	0.000	0.930
25 to 60 months	0.150	0.115	0.153	0.000	0.793
Regional variables (district level)					
%age change of percentage of LTU in Jan. 2005	-1.644	-2.627	-1.668	0.000	0.899
Vacancy-unemployment ratio in January 2005	0.014	0.013	0.014	0.000	0.797
%age change vacancy-unemployment ratio in January 2005	-9.687	-10.337	-9.145	0.447	0.684
Rural areas with below average LM conditions	0.481	0.403	0.481	0.000	1.000
Rural areas in East Germany with very severe LM conditions	0.165	0.180	0.163	0.062	0.863
Looking for part-time job	0.040	0.069	0.036	0.000	0.535

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 8: Within company training: Match quality for covariates – men, West Germany¹⁾

Control variables	Averages		P-value of t-test on H ₀ : no difference between treated and controls		
	Matched treated	All controls	Matched controls	before matching	after matching
Age in years					
25-29	0.193	0.110	0.195	0.000	0.752
30-34	0.166	0.125	0.167	0.000	0.873
35-39	0.162	0.157	0.165	0.319	0.654
40-44	0.132	0.168	0.131	0.000	0.869
45-49	0.088	0.149	0.089	0.000	0.941
50-57	0.059	0.209	0.055	0.000	0.416
Health status					
Impairment of health	0.106	0.174	0.104	0.000	0.684
Disability	0.039	0.050	0.041	0.000	0.723
Foreigners	0.164	0.221	0.163	0.000	0.860
German with migration background	0.048	0.058	0.047	0.003	0.829
Partner and children					
No partner	0.598	0.595	0.600	0.713	0.857
One child	0.120	0.111	0.120	0.034	0.995
Two children	0.086	0.091	0.090	0.218	0.480
Three and more children	0.047	0.063	0.048	0.000	0.849
Education					
Secondary school, no vocational training	0.233	0.275	0.239	0.000	0.457
Secondary school, vocational education	0.362	0.292	0.358	0.000	0.730
GCSE, no vocational education	0.058	0.057	0.057	0.727	0.895
GCSE, vocational education	0.146	0.079	0.145	0.000	0.887
A-levels, vocational education or college	0.076	0.068	0.077	0.016	0.795
Cumulated duration of unempl., 02/2004 to 01/2005					
1 to 6 months	0.168	0.094	0.168	0.000	0.975
7 to 9 months	0.212	0.118	0.208	0.000	0.620
10 to 12 months	0.574	0.693	0.580	0.000	0.536
Cumulated duration of unempl., 02/2000 to 01/2004					
7 to 18 months	0.406	0.255	0.404	0.000	0.814
19 to 30 months	0.242	0.241	0.249	0.952	0.383
31 to 36 months	0.056	0.099	0.056	0.000	0.980
37 to 48 months	0.062	0.234	0.061	0.000	0.810
Cum. dur. of UI receipt, 02/2000 to 01/2005					
1 to 12 months	0.597	0.492	0.598	0.000	0.866
> 12 months	0.248	0.184	0.252	0.000	0.609
Cum. dur. of UA receipt, 02/2000 to 01/2005					
1 to 12 months	0.436	0.227	0.435	0.000	0.975
13 to 30 months	0.271	0.254	0.274	0.005	0.647
31 to 42 months	0.063	0.119	0.064	0.000	0.844
43 to 48 months	0.054	0.203	0.053	0.000	0.884
Cumulated dur. of regular employment, 01/2000 to 12/2004					
1 to 18 months	0.396	0.365	0.395	0.000	0.922
19 to 36 months	0.290	0.215	0.292	0.000	0.760
37 to 60 months	0.128	0.069	0.131	0.000	0.598

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 8 continued: Within company training: Match quality for covariates – men, West Germany¹⁾

Control variables	Matched treated	Averages All controls	Matched controls	P-value of t-test on difference between treated and controls	
				before matching	after matching
ALMP participation in last five years (yes)					
Public works (job creation schemes)	0.046	0.062	0.047	0.000	0.820
Private employment subsidy	0.104	0.069	0.107	0.000	0.507
Further vocational training	0.209	0.153	0.209	0.000	0.958
Retraining	0.070	0.037	0.069	0.000	0.745
Short-term training (classroom)	0.298	0.311	0.300	0.038	0.853
Short-term training (within-firm)	0.277	0.085	0.274	0.000	0.708
Time since end of last ALMP					
7 to 12 months	0.303	0.167	0.302	0.000	0.877
13 to 24 months	0.183	0.117	0.183	0.000	0.956
> 24 months	0.131	0.125	0.134	0.197	0.633
Last monthly real wage (deflated with CPI, 2000=100)					
missing or >500 to 1000 Euro	0.151	0.172	0.148	0.000	0.651
>1000 to 1500 Euro	0.237	0.236	0.238	0.844	0.835
> 1500 Euro	0.457	0.418	0.460	0.000	0.802
Time since end of last contributory job					
1 to 6 months	0.197	0.096	0.192	0.000	0.569
7 to 12 months	0.123	0.069	0.124	0.000	0.884
13 to 24 months	0.248	0.175	0.255	0.000	0.422
25 to 48 months	0.227	0.274	0.229	0.000	0.794
missing	0.053	0.182	0.049	0.000	0.447
Last professional status					
Skilled or white-collar worker	0.359	0.289	0.359	0.000	0.978
Part-time	0.057	0.070	0.055	0.001	0.640
No job yet	0.111	0.128	0.110	0.000	0.839
Average duration of contributory jobs between 01/2000 and 12/2004					
7 to 12 months	0.262	0.207	0.261	0.000	0.906
13 to 18 months	0.134	0.118	0.142	0.000	0.237
19 to 24 months	0.069	0.052	0.070	0.000	0.803
25 to 60 months	0.069	0.070	0.067	0.586	0.696
missing	0.053	0.182	0.049	0.000	0.447
Industry of last contributory job					
Job with missing sector	0.033	0.140	0.030	0.000	0.423
Wholesale trade and car sales and maintenance	0.071	0.049	0.071	0.000	0.934
Retail trade and hotels/restaurants	0.079	0.069	0.082	0.003	0.687
Transport and communication	0.074	0.057	0.073	0.000	0.843
Services for companies	0.184	0.164	0.185	0.000	0.901
Public administration, defense, social security agencies	0.023	0.030	0.023	0.006	0.898
Education	0.042	0.059	0.044	0.000	0.501
Other services	0.054	0.053	0.056	0.778	0.698
Partner was regularly employed between 01/2000 and 12/2004 for					
1 to 12 months	0.051	0.041	0.049	0.000	0.614
13 to 24 months	0.035	0.034	0.032	0.571	0.423
25 to 60 months	0.070	0.057	0.071	0.000	0.764
Partner education					
Secondary school, no vocational education	0.066	0.072	0.064	0.056	0.749
Secondary school, vocational education	0.036	0.027	0.037	0.000	0.749
Partner ID missing or partner education is missing	0.225	0.205	0.227	0.000	0.807
Regional variables (district level)					
Local unempl. rate in January 2005	12.803	13.244	12.762	0.000	0.577
Percentage of long-term unemployment in January 2005	32.325	34.083	32.357	0.000	0.813
%age change long-term unempl. share 01/2005-01/2004	-0.123	-0.035	-0.016	0.514	0.576
Vacancy-unemployment ratio in January 2005	0.036	0.037	0.036	0.014	0.957
Cities in West Germany with average labour market conditions	0.082	0.178	0.081	0.000	0.894
Cities in West Germany with above-average labour market conditions	0.057	0.051	0.058	0.052	0.778
Urban areas with average labour market cond.	0.160	0.170	0.160	0.039	0.925
Rural areas with average/below average lab. market cond.	0.330	0.223	0.326	0.000	0.614
Rural areas, above average LM conditions and high seasonal dynamics	0.063	0.045	0.063	0.000	0.887
Rural areas, very favourite LM conditions	0.178	0.130	0.182	0.000	0.564

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 9: Within company training: Match quality for covariates – women, West Germany¹⁾

Control variables	Averages		P-value of t-test on H ₀ : no difference between treated and controls		
	Matched treated	All controls	Matched controls	before matching	after matching
Age in years					
25-29	0.175	0.107	0.174	0.000	0.915
30-39	0.289	0.289	0.286	0.970	0.826
40-44	0.138	0.164	0.140	0.002	0.836
45-49	0.087	0.136	0.087	0.000	0.974
50-57	0.042	0.202	0.040	0.000	0.766
Health status					
Disability	0.034	0.034	0.035	0.928	0.797
Foreigners	0.118	0.210	0.113	0.000	0.592
German with migration background	0.035	0.060	0.032	0.000	0.534
Partner and children					
No partner	0.776	0.616	0.780	0.000	0.730
One child	0.193	0.215	0.192	0.021	0.893
Two children	0.111	0.131	0.113	0.008	0.867
Three and more children	0.035	0.063	0.030	0.000	0.407
Education					
Secondary school, no vocational training	0.188	0.278	0.191	0.000	0.775
Sec. school, voc. educ./GCSE, no voc. educ.	0.359	0.267	0.360	0.000	0.948
GCSE, vocational education	0.236	0.104	0.232	0.000	0.768
A-levels, vocational education or college	0.131	0.071	0.134	0.000	0.797
Cumulated duration of unempl., 02/2000 to 01/2004					
1 to 12 months	0.435	0.260	0.428	0.000	0.642
13 to 36 months	0.358	0.325	0.367	0.002	0.525
37 to 48 months	0.046	0.145	0.044	0.000	0.730
Cum. dur. neither empl. nor job-seeker nor unemployment benefit receipt (proxy for out-of-the labour force), 01/2000 to 12/2004					
13 to 30 months	0.174	0.153	0.173	0.008	0.954
31 to 60 months	0.243	0.367	0.239	0.000	0.727
Cum. dur. of UA receipt, 02/2000 to 01/2005					
1 to 6 months	0.226	0.094	0.221	0.000	0.659
7 to 60 months	0.421	0.426	0.439	0.655	0.237
Cumulated dur. of regular employment, 01/2000 to 12/2004					
1 to 6 months	0.134	0.102	0.129	0.000	0.625
7 to 12 months	0.110	0.079	0.113	0.000	0.729
13 to 18 months	0.132	0.104	0.130	0.000	0.846
19 to 24 months	0.085	0.065	0.092	0.000	0.462
25 to 30 months	0.071	0.054	0.074	0.000	0.737
31 to 36 months	0.056	0.039	0.053	0.000	0.721
37 to 42 months	0.051	0.027	0.051	0.000	0.910
43 to 60 months	0.050	0.031	0.050	0.000	0.954

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 9 continued: Within company training: Match quality for covariates – women, West Germany¹⁾

Control variables	Averages		P-value of t-test on difference between treated and controls		
	Matched treated	All controls	Matched controls	before matching	after matching
ALMP participation in last five years (yes)					
Further vocational training	0.205	0.107	0.208	0.000	0.805
Retraining	0.078	0.026	0.079	0.000	0.972
Short-term training (classroom)	0.295	0.236	0.298	0.000	0.854
Short-term training (within-firm)	0.212	0.044	0.210	0.000	0.903
Other short-term training	0.031	0.012	0.032	0.000	0.831
Private placement service (§37), some tasks of placement	0.061	0.043	0.063	0.000	0.826
Other ALMP: work opport., startup schemes, mobility support...	0.067	0.059	0.066	0.125	0.920
Time since end of last ALMP					
7 to 12 months	0.296	0.125	0.291	0.000	0.722
13 to 24 months	0.158	0.091	0.163	0.000	0.665
> 24 months	0.117	0.093	0.121	0.000	0.700
Last monthly real wage (deflated with CPI, 2000=100)					
Missing	0.049	0.077	0.051	0.000	0.819
>500 to 1000 Euro	0.198	0.179	0.200	0.028	0.864
>1000 Euro	0.466	0.358	0.469	0.000	0.851
Time since end of last contributory job					
1 to 6 months	0.166	0.079	0.159	0.000	0.538
7 to 12 months	0.110	0.055	0.110	0.000	0.960
13 to 24 months	0.214	0.136	0.220	0.000	0.634
25 to 36 months	0.108	0.114	0.116	0.458	0.441
37 to 48 months	0.075	0.082	0.078	0.226	0.733
Industry of last contributory job					
Job with missing sector	0.051	0.126	0.048	0.000	0.635
Wholesale trade, retail trade and hotels/rest., transport and communication	0.246	0.161	0.243	0.000	0.777
Services for companies, public administration, defense, social security agencies, education	0.295	0.244	0.300	0.000	0.728
Other services	0.078	0.057	0.082	0.000	0.654
Partner education					
Secondary school, no vocational education	0.047	0.097	0.046	0.000	0.883
Secondary school, vocational education	0.047	0.068	0.046	0.000	0.918
GCSE or A-levels, vocational education or college	0.034	0.034	0.035	0.968	0.850
Partner ID available but partner education is missing or Partner's ID is missing	0.063	0.103	0.061	0.000	0.737
Partner was unemployed between 01/2000 to 12/2004 for					
1 to 12 months	0.068	0.078	0.067	0.094	0.881
13 to 60 months	0.113	0.242	0.110	0.000	0.751
Partner was regularly employed between 01/2000 and 12/2004 for					
1 to 12 months	0.048	0.067	0.048	0.000	0.896
13 to 24 months	0.036	0.067	0.034	0.000	0.760
25 to 60 months	0.062	0.082	0.061	0.001	0.866
Regional variables (district level)					
Local unempl. rate in January 2005	12.705	13.348	12.805	0.000	0.417
%age change local unempl. rate 01/2005-01/2004	16.139	16.596	16.216	0.119	0.846
Percentage of long-term unemployment in January 2005	31.852	33.220	32.072	0.000	0.317
%age change long-term unempl. share 01/2005-01/2004	-0.282	-1.119	-0.400	0.000	0.705
Cities in West Germany with average labour market conditions	0.103	0.184	0.102	0.000	0.975
Cities in West Germany with above-average labour market conditions	0.067	0.050	0.068	0.000	0.911
Urban areas with average labour market cond.	0.136	0.169	0.136	0.000	1.000
Rural areas with average/below average lab. market cond.	0.292	0.204	0.290	0.000	0.875
Rural areas with above average/very favourite LM conditions	0.134	0.103	0.131	0.000	0.804
Rural areas with very favourite LM cond. and low long-term unempl.	0.140	0.091	0.136	0.000	0.678
Looking for part-time job	0.152	0.233	0.150	0.000	0.855

1) Results from nearest neighbour matching with replacement (5 neighbours).

Table 10: ATTs for classroom training^{2, 3)} – regular employment rate (in percentage points)

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start
Total sample	1.6 ***	2.7 ***	2.0 ***	2.5 ***	1.2 ***	3.1 ***	0.3	2.4 ***
Age								
15-24	2.4 **	1.8	-0.2	0.2	0.9	4.8 ***	-1.1	1.4
25-34	1.8 *	2.1	3.9 ***	4.9 ***	0.7	2.5 **	0.7	2.3 **
35-49	1.0	2.9 ***	2.1 ***	2.8 ***	1.9 ***	3.6 ***	0.4	2.1 **
50-57	1.5	3.6 **	1.6	0.9	1.0	1.4	-1.9	-0.8
Nationality								
Germans	2.0 ***	2.8 ***	2.3 ***	2.9 ***	1.7 ***	3.8 ***	0.6	1.9 ***
Foreigners/migrants	-1.2	-0.9	-1.1	1.0	1.6 **	3.2 ***	-0.2	2.0 *
Qualification								
No qualification	0.8	2.5 ***	0.9	1.8 *	1.2 **	2.7 ***	0.1	2.4 ***
Apprenticeship/voc. train.	2.3 ***	2.6 ***	2.6 ***	3.1 ***	1.9 **	4.8 ***	0.5	1.2
Higher	2.5	5.2	2.4	7.4 **	4.9 **	2.5	0.9	3.3
Unemployment rate ¹⁾								
Low	2.0 **	2.2	0.1	2.8 **	1.6 *	4.9 ***	1.1	4.1 ***
Intermediate	0.9	2.6 ***	0.5	2.0 **	1.5 **	3.5 ***	1.1	2.4 **
High	2.1 **	3.3 ***	3.8 ***	3.2 ***	1.3 **	2.0 **	-1.1	0.9
Family status/children								
Childless single	2.1 ***	2.1 ***	1.5 *	4.0 ***	1.3 **	3.7 ***	0.1	2.0 **
Lone parent	.	.	2.7 ***	2.9 ***	.	.	1.5 *	3.1 ***
Childless couple	1.4	3.0 *	4.4 ***	1.9	2.4 **	4.6 ***	3.0 **	3.6 **
Couple with children	1.1	3.7 **	3.2 ***	3.5 ***	1.1	2.8 **	-1.0	1.9
Last regular job in								
2004	-0.6	1.6	-1.2	4.0 *	-1.1	2.0	-3.0 *	-2.1
2001 to 2003	2.6 ***	3.4 ***	3.8 ***	3.5 ***	2.5 ***	5.2 ***	0.6	4.2 ***
Before 2001 or never	1.6 ***	2.2 ***	2.1 ***	2.6 ***	1.1 **	3.2 ***	1.1 **	2.2 ***

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. "<=21.5%", low West G. "<=11%", intermediate East G. "21.5-23%", intermediate West G. "11-14%", high East G. ">23%", high West G. ">14%".

2) Nearest neighbour matching with replacement (five neighbours).

3) * 10 % sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level, based on bootstrapped standard errors.

Table 11: ATTs for classroom training^{2, 3} – neither unemployed nor job-seeking (in percentage points)

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start
Total sample	0.7	0.1	0.0	-0.4	0.9 **	0.6	-3.3 ***	-3.0 ***
Age								
15-24	-1.2	-1.4	-4.8 ***	-3.4 **	-2.9 **	-0.4	-8.5 ***	-6.1 ***
25-34	2.1 **	0.5	1.9 *	1.7	2.9 ***	-0.4	-3.1 ***	-2.5
35-49	2.0 ***	1.5	1.7 ***	1.4	1.8 ***	0.7	-0.9	-1.1
50-57	1.2	-1.8	-1.1	-7.3 ***	1.2	-1.7	-1.5	-5.9 **
Nationality								
Germans	0.7	0.1	-0.2	-0.6	0.7	0.3	-2.6 ***	-2.3 ***
Foreigners/migrants	-0.3	-2.0	-4.6 **	-2.6	1.3	0.1	-3.4 ***	-2.4
Qualification								
No qualification	-0.7	0.2	-3.2 ***	-2.5 *	0.3	-0.1	-3.4 ***	-3.4 ***
Apprenticeship/voc. train.	1.3 *	-0.5	0.5	-0.6	2.1 ***	2.1 **	-1.3	-1.7
Higher	0.9	2.7	2.5	1.3	6.1 **	-5.0	-4.0	-0.3
Unemployment rate ¹⁾								
Low	2.0 *	0.3	-1.3	0.7	1.2	2.3 **	-2.9 **	-1.7
Intermediate	0.9	0.4	-1.1 *	-1.1	0.0	-0.3	-2.9 ***	-1.4
High	-0.2	-1.9	0.7	-2.1 *	1.9 ***	-0.6	-3.6 ***	-4.0 ***
Family status/children								
Childless single	1.4 ***	-1.2	-2.4 **	-1.7	0.2	0.3	-3.1 ***	-3.0 **
Lone parent	.	.	2.6 ***	2.8 **	.	.	-1.1	0.6
Childless couple	1.3	1.0	-0.8	-5.7 ***	0.7	-1.2	-5.6 ***	-3.7 *
Couple with children	1.7	1.4	0.9	-0.1	2.7 ***	1.3	-3.6 ***	-3.8 **
Last regular job in								
2004	1.2	-1.9	1.7	0.9	0.1	-0.3	-0.7	-2.6
2001 to 2003	2.7 ***	0.5	1.4	-0.2	2.1 ***	0.9	-1.4	-1.9
Before 2001 or never	-0.3	-0.7	-1.4 **	-1.6 *	-0.5	-0.4	-5.3 ***	-3.9 ***

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. " $\leq 21.5\%$ ", low West G. " $\leq 11\%$ ", intermediate East G. " $21.5-23\%$ ", intermediate West G. " $11-14\%$ ", high East G. " $> 23\%$ ", high West G. " $> 14\%$ ".

2) Nearest neighbour matching with replacement (five neighbours).

3) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level, based on bootstrapped standard errors.

Table 12: ATTs for classroom training^{2, 3} – no UB II receipt (in percentage points)

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start
Total sample	-0.6	0.3	-0.2	0.4	-0.2	0.1	-1.5 ***	-1.5 **
Age								
15-24	-2.3 ***	-0.6	-2.6 **	-2.7 *	-1.4	-1.0	-1.8	-2.2
25-34	-0.1	0.5	1.5 *	1.8	-0.9	-1.5	-1.3	-0.9
35-49	0.1	0.4	0.6	1.4	-0.2	-0.1	-1.2	-1.1
50-57	0.2	0.4	-2.0	-3.8 **	1.5	1.9	-2.2	-2.2
Nationality								
Germans	-0.5	0.5	-0.3	0.0	-0.2	0.0	-1.2 **	-0.8
Foreigners/migrants	-0.8	-3.0	-1.1	-1.8	-0.2	0.5	-1.4	-1.4
Qualification								
No qualification	-0.7	-0.3	-0.7	-1.0	-1.0 *	-0.1	-1.1 *	-1.3
Apprenticeship/voc. train.	-0.5	1.0	-0.3	-0.1	0.3	1.1	-1.6 *	-0.5
Higher	-0.8	4.4	3.8	4.5	2.2	0.6	-2.6	-0.6
Unemployment rate ¹⁾								
Low	-1.7 *	1.5	-0.8	1.4	0.1	2.3 **	-1.8	-1.4
Intermediate	-0.5	-0.8	-0.6	-0.3	-1.0	-1.3	-1.4 *	1.0
High	-0.9	0.2	-0.1	-0.9	-0.2	-0.6	-1.4 *	-2.2 **
Family status/children								
Childless single	-0.2	0.2	-1.5 *	0.3	-0.4	-0.7	-1.2	-0.9
Lone parent	.	.	1.6 **	1.5 *	.	.	0.2	2.0 *
Childless couple	0.1	-0.1	0.7	0.4	-2.0 *	-1.0	-2.0 *	-1.2
Couple with children	-2.0 *	0.1	-1.4	-0.6	0.4	2.0	-3.8 ***	-2.3
Last regular job in								
2004	-1.3	0.0	-1.0	0.7	-1.7	0.4	-0.2	-1.5
2001 to 2003	0.1	1.3	0.5	1.1	0.6	0.5	-2.5 ***	0.3
Before 2001 or never	-1.0	-0.6	-0.3	-1.1	-0.7	-1.2	-1.1	-1.6

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. "<=21.5%", low West G. "<=11%", intermediate East G. "21.5-23%", intermediate West G. "11-14%", high East G. ">23%", high West G. ">14%".

2) Nearest neighbour matching with replacement (five neighbours).

3) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level, based on bootstrapped standard errors.

Table 13: Outcomes 20 months after programme start for all controls, treatments and matched controls (in percentage points)

Outcome	Classroom training			Within-firm training	
	All controls	Treated	Matched controls	Treated	Matched controls
Employment rate					
Men, East Germany	15.5	21.6	18.9	46.5	29.2
Women, East Germany	11.1	16.6	14.1	40.7	21.2
Men, West Germany	16.8	26.7	23.4	45.7	29.4
Women, West Germany	13.1	18.9	16.5	38.8	25.9
Neither unemployed nor job-seeking rate					
Men, East Germany	23.0	26.0	25.8	43.9	31.2
Women, East Germany	20.7	23.0	23.4	41.1	27.9
Men, West Germany	29.7	34.6	33.9	50.6	38.3
Women, West Germany	30.4	30.8	33.8	46.4	38.6
No UB II receipt rate					
Men, East Germany	17.1	21.5	21.2	42.0	27.5
Women, East Germany	15.5	17.8	17.4	40.1	24.6
Men, West Germany	23.8	30.4	30.1	50.7	35.0
Women, West Germany	22.1	25.1	26.6	46.9	32.8

Table 14: ATTs for within company training^{2, 3)} – regular employment rate (in percentage points)

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start
Total sample	18.1 ***	17.4 ***	18.9 ***	19.6 ***	16.4 ***	16.2 ***	15.7 ***	12.9 ***
Age								
15-24	11.0 ***	12.3 ***	14.6 ***	13.7 ***	15.2 ***	11.9 ***	13.2 ***	7.2 ***
25-34	19.6 ***	18.6 ***	22.2 ***	21.9 ***	15.7 ***	14.6 ***	15.3 ***	13.3 ***
35-49	21.4 ***	19.5 ***	20.0 ***	23.3 ***	17.9 ***	18.3 ***	18.4 ***	16.8 ***
50-57	14.9 ***	25.2 ***	14.1 ***	16.8 ***	15.1 ***	20.1 ***	.	.
Nationality								
Germans	18.1 ***	17.2 ***	19.0 ***	19.7 ***	16.1 ***	16.3 ***	15.9 ***	13.9 ***
Foreigners/migrants	17.3 ***	15.1 ***	13.0 ***	12.5 ***
Qualification								
No qualification	15.6 ***	12.9 ***	13.7 ***	15.9 ***	14.8 ***	13.5 ***	14.2 ***	12.0 ***
Apprenticeship/voc. train.	18.4 ***	18.8 ***	19.3 ***	20.6 ***	17.2 ***	16.6 ***	16.8 ***	13.9 ***
Higher	16.8 ***	17.1 ***	16.6 ***	15.8 ***
Unemployment rate ¹⁾								
Low	17.2 ***	18.1 ***	17.8 ***	19.4 ***	17.2 ***	15.7 ***	17.0 ***	13.5 ***
Intermediate	17.0 ***	18.0 ***	18.7 ***	20.1 ***	17.4 ***	17.0 ***	17.2 ***	14.4 ***
High	18.2 ***	16.8 ***	20.2 ***	20.3 ***	14.9 ***	14.9 ***	14.1 ***	13.3 ***
Family status/children								
Childless single	16.6 ***	16.7 ***	18.8 ***	20.9 ***	16.0 ***	15.9 ***	15.3 ***	14.5 ***
Lone parent	.	.	18.9 ***	20.7 ***	.	.	15.8 ***	13.3 ***
Childless couple	21.0 ***	22.3 ***	17.6 ***	16.7 ***	15.9 ***	16.8 ***	21.7 ***	17.1 ***
Couple with children	21.6 ***	21.1 ***	22.4 ***	23.1 ***	18.4 ***	18.1 ***	10.2 ***	10.6 ***
Last regular job in								
2004	16.1 ***	16.5 ***	15.2 ***	18.8 ***	15.4 ***	12.3 ***	16.4 ***	13.4 ***
2001 to 2003	20.1 ***	21.7 ***	22.8 ***	22.8 ***	17.9 ***	17.6 ***	18.1 ***	17.8 ***
Before 2001 or never	16.8 ***	15.3 ***	17.1 ***	17.3 ***	15.5 ***	15.4 ***	13.4 ***	10.5 ***

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. " $\leq 21.5\%$ ", low West G. " $\leq 11\%$ ", intermediate East G. " $21.5-23\%$ ", intermediate West G. " $11-14\%$ ", high East G. " $>23\%$ ", high West G. " $>14\%$ ".

2) Nearest neighbour matching with replacement (five neighbours).

3) * 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level, based on bootstrapped standard errors.

Table 15: ATTs for within company training^{2, 3)} – neither unemployed nor job-seeking (in percentage points)

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start
Total sample	17.7 ***	12.7 ***	16.7 ***	13.2 ***	19.0 ***	12.3 ***	13.1 ***	7.8 ***
Age								
15-24	13.0 ***	7.3 **	10.2 ***	5.0	13.4 ***	4.0 *	9.1 ***	1.8
25-34	19.2 ***	12.4 ***	16.3 ***	15.2 ***	19.2 ***	13.0 ***	12.0 ***	7.5 ***
35-49	18.9 ***	13.6 ***	20.4 ***	17.9 ***	20.3 ***	13.9 ***	16.0 ***	11.0 ***
50-57	20.4 ***	17.1 ***	15.7 ***	10.5 ***	27.4 ***	10.2 ***	.	.
Nationality								
Germans	17.7 ***	13.2 ***	17.0 ***	13.2 ***	19.1 ***	11.9 ***	13.1 ***	7.9 ***
Foreigners/migrants	18.1 ***	11.8 ***	11.4 ***	6.3
Qualification								
No qualification	14.5 ***	10.6 ***	5.9 **	8.0 **	15.7 ***	10.3 ***	10.1 ***	6.9 ***
Apprenticeship/voc. train.	19.0 ***	14.2 ***	17.6 ***	13.4 ***	21.3 ***	13.0 ***	16.7 ***	8.6 ***
Higher	17.3 ***	10.3 ***	9.8 **	10.6 **
Unemployment rate ¹⁾								
Low	17.9 ***	13.3 ***	16.8 ***	13.5 ***	20.3 ***	10.4 ***	12.5 ***	10.4 ***
Intermediate	17.4 ***	11.3 ***	16.9 ***	14.0 ***	18.6 ***	12.0 ***	15.9 ***	5.6 *
High	18.6 ***	12.8 ***	16.0 ***	13.7 ***	17.4 ***	12.7 ***	11.7 ***	5.7 **
Family status/children								
Childless single	17.4 ***	13.2 ***	13.5 ***	11.1 ***	17.9 ***	10.6 ***	13.8 ***	8.5 ***
Lone parent	.	.	16.7 ***	16.0 ***	.	.	15.8 ***	9.1 ***
Childless couple	19.7 ***	13.9 ***	12.2 ***	4.8	22.7 ***	11.3 ***	11.3 ***	4.8
Couple with children	19.8 ***	12.7 ***	20.4 ***	17.3 ***	20.1 ***	15.8 ***	5.8 **	2.3
Last regular job in								
2004	15.6 ***	10.3 ***	16.9 ***	13.5 ***	17.8 ***	11.3 ***	15.5 ***	6.6 ***
2001 to 2003	20.1 ***	15.7 ***	20.4 ***	12.8 ***	21.5 ***	12.3 ***	15.0 ***	10.8 ***
Before 2001 or never	16.5 ***	11.4 ***	13.1 ***	13.7 ***	15.8 ***	11.7 ***	9.7 ***	4.3 *

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. "<=21.5%", low West G. "<=11%", intermediate East G. "21.5-23%", intermediate West G. "11-14%", high East G. ">23%", high West G. ">14%".

2) Nearest neighbour matching with replacement (five neighbours).

* 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level, based on bootstrapped standard errors.

Table 16: ATTs for within company training^{2,3)} – no UB II receipt (in percentage points)

	East Germany				West Germany			
	Men		Women		Men		Women	
	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start	6th month after programme start	20th month after programme start
Total sample	14.0 ***	14.4 ***	13.9 ***	15.5 ***	16.6 ***	15.8 ***	15.8 ***	14.1 ***
Age								
15-24	11.2 ***	6.5 **	12.5 ***	15.5 ***	13.7 ***	9.3 ***	12.8 ***	12.5 ***
25-34	15.1 ***	16.1 ***	16.9 ***	18.4 ***	16.0 ***	15.3 ***	17.6 ***	12.5 ***
35-49	15.7 ***	15.9 ***	14.4 ***	17.6 ***	17.9 ***	17.7 ***	14.7 ***	14.0 ***
50-57	13.7 ***	17.0 ***	16.5 ***	15.9 ***	24.6 ***	17.2 ***	.	.
Nationality								
Germans	14.5 ***	15.1 ***	14.2 ***	15.2 ***	16.9 ***	15.6 ***	15.7 ***	14.6 ***
Foreigners/migrants	16.2 ***	16.1 ***	15.6 ***	9.8 ***
Qualification								
No qualification	12.2 ***	9.5 ***	8.4 ***	12.1 ***	13.9 ***	13.4 ***	11.3 ***	11.7 ***
Apprenticeship/voc. train.	14.7 ***	16.6 ***	15.0 ***	16.8 ***	18.4 ***	17.0 ***	19.0 ***	15.3 ***
Higher	19.5 ***	15.6 ***	12.6 ***	14.4 ***
Unemployment rate ¹⁾								
Low	13.8 ***	14.5 ***	17.7 ***	16.5 ***	17.8 ***	15.9 ***	15.9 ***	14.2 ***
Intermediate	14.2 ***	14.0 ***	14.9 ***	17.8 ***	16.6 ***	15.5 ***	18.4 ***	13.9 ***
High	15.2 ***	16.0 ***	12.2 ***	13.9 ***	16.2 ***	15.6 ***	12.7 ***	9.4 ***
Family status/children								
Childless single	15.2 ***	15.5 ***	14.3 ***	15.8 ***	16.8 ***	14.8 ***	17.9 ***	15.3 ***
Lone parent	.	.	15.1 ***	17.6 ***	.	.	11.7 ***	14.2 ***
Childless couple	13.5 ***	15.3 ***	16.2 ***	16.3 ***	16.4 ***	15.7 ***	14.7 ***	12.1 ***
Couple with children	12.5 ***	15.2 ***	13.3 ***	16.3 ***	17.4 ***	16.7 ***	5.1	3.7
Last regular job in								
2004	11.0 ***	10.1 ***	17.0 ***	12.4 ***	16.4 ***	14.4 ***	15.4 ***	11.7 ***
2001 to 2003	15.5 ***	18.6 ***	14.6 ***	19.3 ***	17.8 ***	16.2 ***	15.1 ***	13.5 ***
Before 2001 or never	15.1 ***	13.9 ***	13.0 ***	16.2 ***	13.9 ***	14.0 ***	14.6 ***	12.3 ***

1) Unemployment rate in January 2005: low East G. "<=21.5%", low West G. "<=11%", intermediate East G. "21.5-23%", intermediate West G. "11-14%", high East G. ">23%", high West G. ">14%".

2) Nearest neighbour matching with replacement (five neighbours).

* 10% sign. level, ** 5% sign. level, *** 1% sign. level, based on bootstrapped standard errors.

Figure 1: Distribution of the propensity score for classroom training

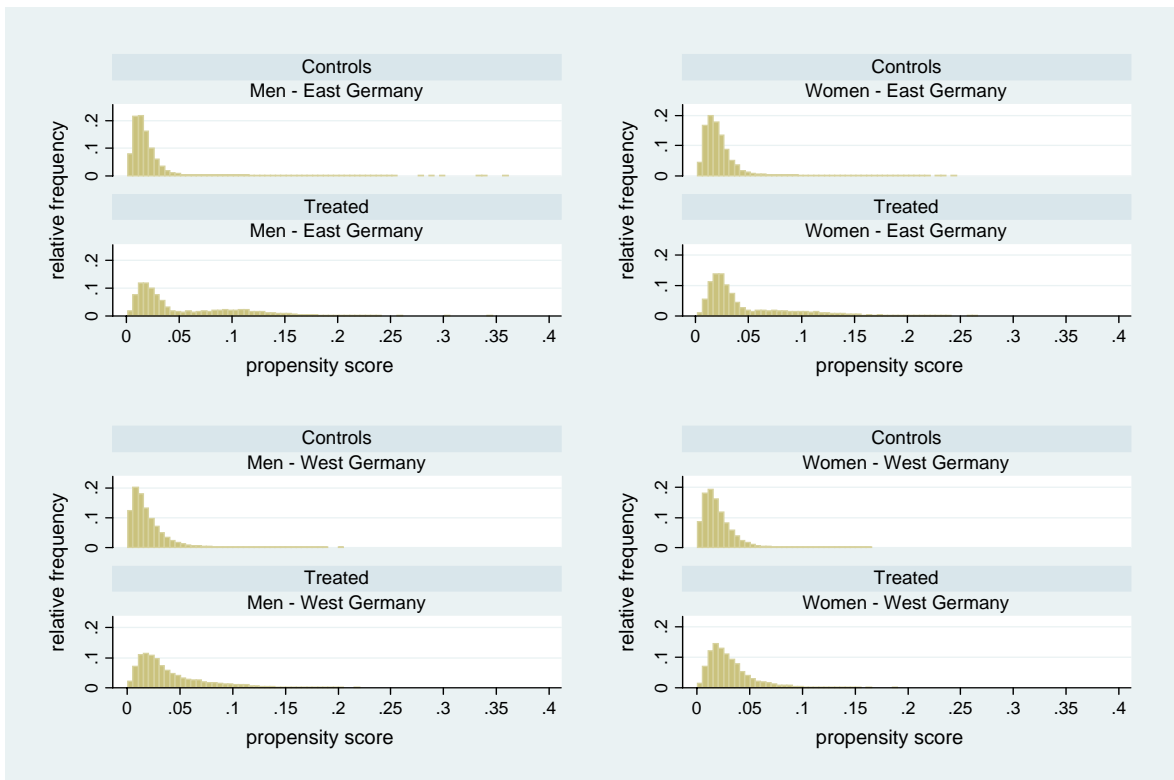


Figure 2: Distribution of the propensity score for within company training

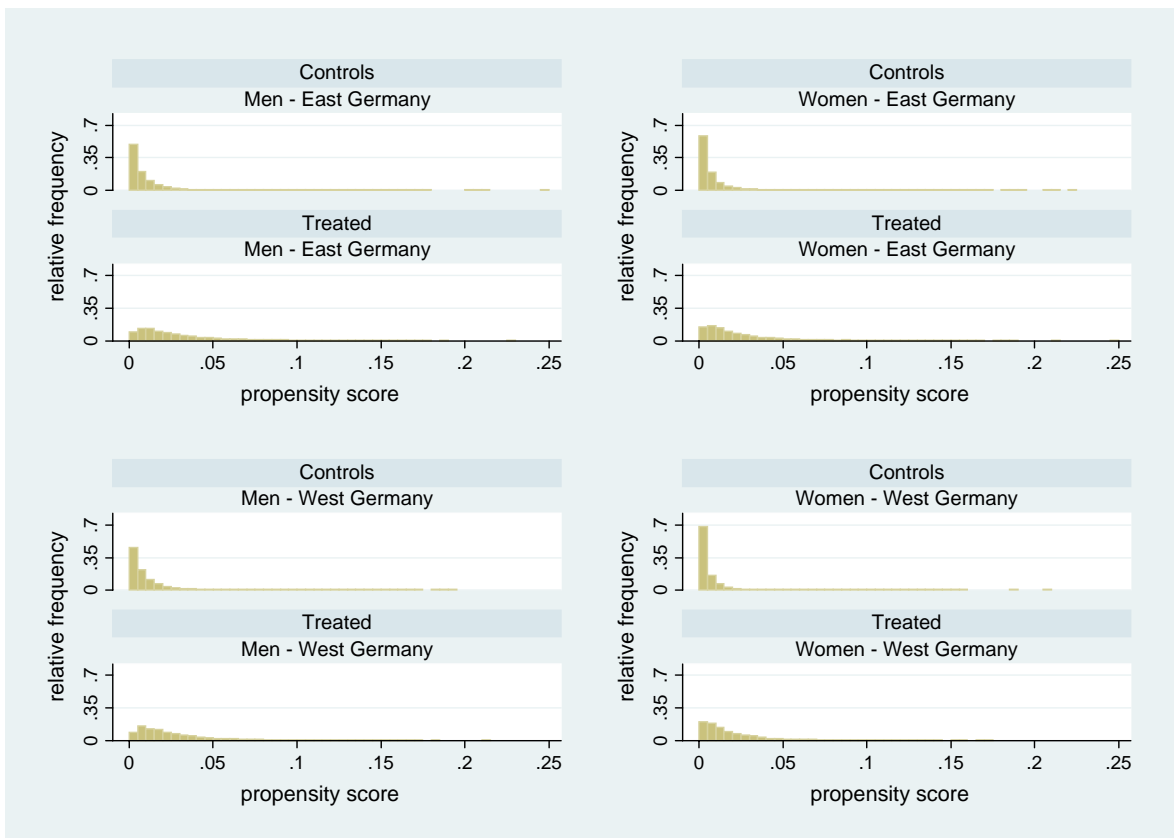


Figure 3: ATTs and 95 % confidence bands for classroom training (in percentage points)

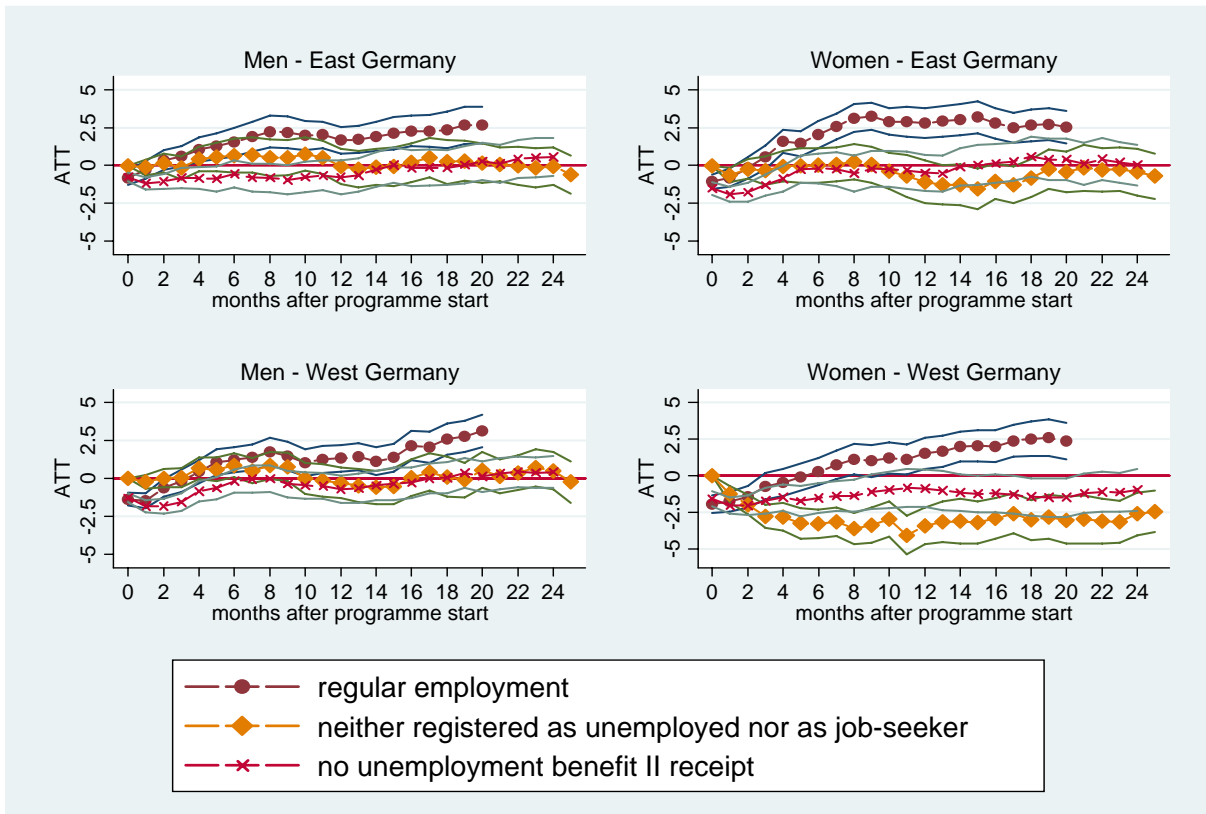
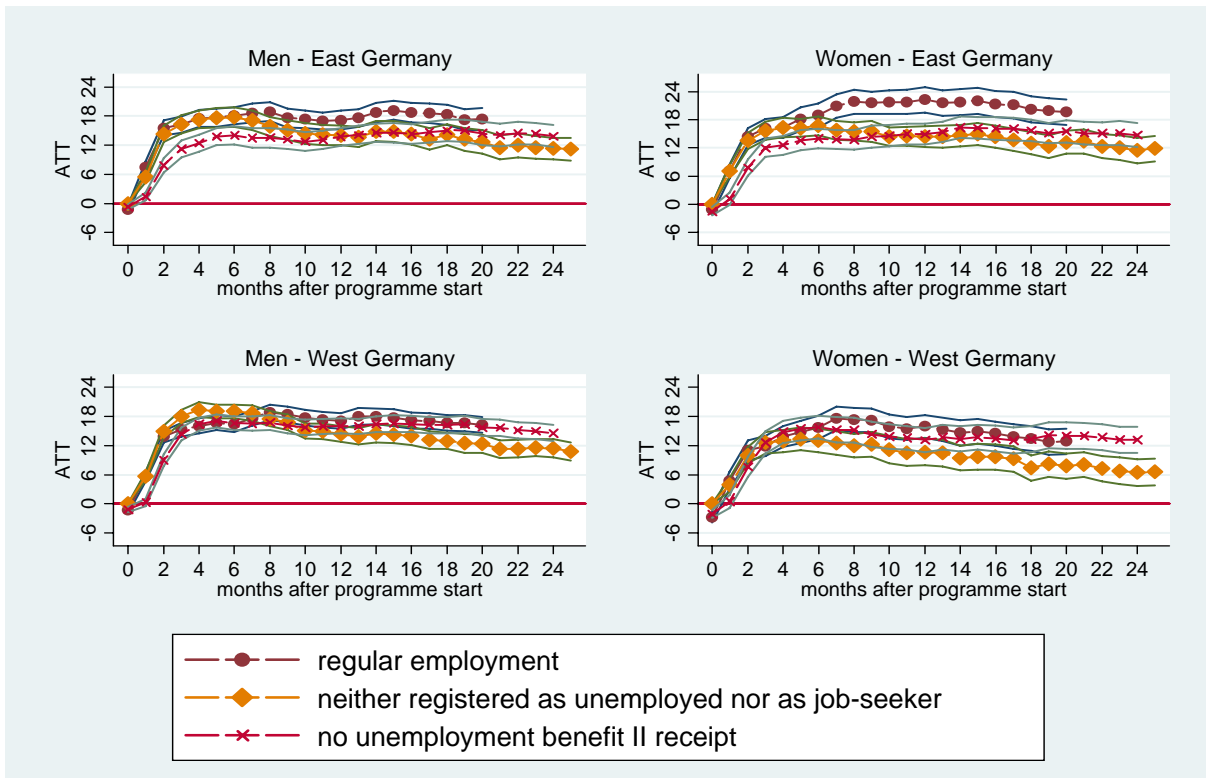


Figure 4: ATTs and 95 % confidence bands for within company training (in percentage points)



Recently published

No.	Author(s)	Title	Date
1/2004	Bauer, T. K. Bender, S. Bonin, H.	Dismissal protection and worker flows in small establishments published in: <i>Economica</i>, (2007)	7/04
2/2004	Achatz, J. Gartner, H. Glück, T.	Bonus oder Bias? : Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung published in: <i>Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> 57 (2005), S. 466-493 (revised)	7/04
3/2004	Andrews, M. Schank, T. Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	8/04
4/2004	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? : first evidence from Germany published in: <i>Small Business Economics</i>, (2007)	9/04
5/2004	Kölling, A. Rässler, S.	Editing and multiply imputing German establishment panel data to estimate stochastic production frontier models published in: <i>Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung</i> 37 (2004), S. 306-318	10/04
6/2004	Stephan, G. Gerlach, K.	Collective contracts, wages and wage dispersion in a multi-level model published as: <i>Wage settlements and wage setting : results from a multi-level model</i>. In: <i>Applied Economics</i>, Vol. 37, No. 20 (2005), S. 2297-2306	10/04
7/2004	Gartner, H. Stephan, G.	How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap	12/04
1/2005	Blien, U. Suedekum, J.	Local economic structure and industry development in Germany, 1993-2001 published in: <i>Economics Bulletin</i>, Vol. 15, No. 17 (2005), S. 1-8	1/05
2/2005	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? : empirical analyses on job quality in start-ups published in: <i>Michael Fritsch, Jürgen Schmude (Ed.): Entrepreneurship in the region</i>, New York et al., 2006, S. 95-112	1/05
3/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany	1/05
4/2005	Hinz, T. Gartner, H.	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben published in: <i>Zeitschrift für Soziologie</i> 34 (2005), S. 22-39, as: <i>Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben</i>	2/05
5/2005	Gartner, H. Rässler, S.	Analyzing the changing gender wage gap based on multiply imputed right censored wages	2/05
6/2005	Alda, H. Bender, S. Gartner, H.	The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB) published as: <i>The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB)</i>. In: <i>Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i> 125 (2005), S. 327-336 (shortened)	3/05
7/2005	Haas, A. Rothe, T.	Labour market dynamics from a regional perspective : the multi-account system	4/05
8/2005	Caliendo, M.	Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of	4/05

	Hujer, R. Thomsen, S. L.	job creation schemes in Germany	
9/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Wage distributions by wage-setting regime published as: Bargaining regimes and wage dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 6 (2006)	4/05
10/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Individual tenure and collective contracts	4/05
11/2005	Blien, U. Hirschenauer, F.	Formula allocation : the regional allocation of budgetary funds for measures of active labour market policy in Germany published in: Economics Bulletin, Vol. 18, no. 7 (2006)	4/05
12/2005	Alda, H. Allaart, P. Bellmann, L.	Churning and institutions : Dutch and German establishments compared with micro-level data	5/05
13/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Individual employment effects of job creation schemes in Germany with respect to sectoral heterogeneity	5/05
14/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : the case of East Germany after unification published in: German Economic Review, Vol. 8, No. 4 (2007), S. 468-509	6/05
15/2005	Jensen, U. Rässler, S.	Where have all the data gone? : stochastic production frontiers with multiply imputed German establishment data published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 2, 2006, S. 277-295	7/05
16/2005	Schnabel, C. Zagelmeyer, S. Kohaut, S.	Collective bargaining structure and its determinants : an empirical analysis with British and German establishment data published in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No. 2, S. 165-188	8/05
17/2005	Koch, S. Stephan, G. Walwei, U.	Workfare: Möglichkeiten und Grenzen published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 38 (2005), S. 419-440	8/05
18/2005	Alda, H. Bellmann, L. Gartner, H.	Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000	8/05
19/2005	Eichhorst, W. Konle-Seidl, R.	The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform	9/05
20/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen published in: C. Clemens, M. Heinemann & S. Soretz (Hg.): Auf allen Märkten zu Hause, Marburg 2006, S. 123-143	11/05
21/2005	Fitzenberger, B. Speckesser, S.	Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany published in: Empirical Economics, Vol. 32, No. 2/3 (2007), S. 529-573	11/05
22/2005	Ludsteck, J. Jacobebbinghaus, P.	Strike activity and centralisation in wage setting	12/05
1/2006	Gerlach, K. Levine, D. Stephan, G. Struck, O.	The acceptability of layoffs and pay cuts : comparing North America with Germany	1/06
2/2006	Ludsteck, J.	Employment effects of centralization in wage setting in a median voter model	2/06
3/2006	Gaggermeier, C.	Pension and children : Pareto improvement with heterogeneous preferences	2/06
4/2006	Binder, J.	Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der	3/06

	Schwengler, B.	Beitragsbemessungsgrenze	
5/2006	Brixy, U. Grotz, R.	Regional patterns and determinants of new firm formation and survival in western Germany	4/06
6/2006	Blien, U. Sanner, H.	Structural change and regional employment dynamics	4/06
7/2006	Stephan, G. Rässler, S. Schewe, T.	Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit : Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde published as: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit : die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 39, H. 3/4 (2006)	4/06
8/2006	Gash, V. Mertens, A. Romeu Gordo, L.	Are fixed-term jobs bad for your health? : a comparison of West-Germany and Spain published in: European Societies, Vol. 9, No. 3 (2007), S. 429-458	5/06
9/2006	Romeu Gordo, L.	Compression of morbidity and the labor supply of older people	5/06
10/2006	Jahn, E. J. Wagner, T.	Base period, qualifying period and the equilibrium rate of unemployment	6/06
11/2006	Jensen, U. Gartner, H. Rässler, S.	Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data	6/06
12/2006	Meyer, B. Lutz, C. Schnur, P. Zika, G.	National economic policy simulations with global interdependencies : a sensitivity analysis for Germany published in: Economic systems research, Vol. 19, No. 1 (2007), S. 37-55	7/06
13/2006	Beblo, M. Bender, S. Wolf, E.	The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach	8/06
14/2006	Niebuhr, A.	Migration and innovation : does cultural diversity matter for regional R&D activity?	8/06
15/2006	Kiesl, H. Rässler, S.	How valid can data fusion be? published in: Journal of Official Statistics, (2006)	8/06
16/2006	Hujer, R. Zeiss, C.	The effects of job creation schemes on the unemployment duration in East Germany	8/06
17/2006	Fitzenberger, B. Osikominu, A. Völter, R.	Get training or wait? : long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany	9/06
18/2006	Antoni, M. Jahn, E. J.	Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?	9/06
19/2006	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung	10/06
20/2006	Lechner, M. Wunsch, C.	Active labour market policy in East Germany : waiting for the economy to take off	11/06
21/2006	Kruppe, T.	Die Förderung beruflicher Weiterbildung : eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm	11/06
22/2006	Feil, M. Klinger, S. Zika, G.	Sozialabgaben und Beschäftigung : Simulationen mit drei makroökonomischen Modellen	11/06
23/2006	Blien, U. Phan, t. H. V.	A pilot study on the Vietnamese labour market and its social and economic context	11/06
24/2006	Lutz, R.	Was spricht eigentlich gegen eine private Arbeitslosenversicherung? published als: Zeitschrift für die gesamte Versicherungswis-	11/06

		senschaft, Jg. 96, H. 2 (2007), S. 169-208	
25/2006	Jirjahn, U. Pfeifer, C. Tsertsvadze, G.	Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung	11/06
26/2006	Rudolph, H.	Indikator gesteuerte Verteilung von Eingliederungsmitteln im SGB II : Erfolgs- und Effizienzkriterien als Leistungsanreiz?	12/06
27/2006	Wolff, J.	How does experience and job mobility determine wage gain in a transition and a non-transition economy? : the case of east and west Germany	12/06
28/2006	Blien, U. Kirchhof, K. Ludewig, O.	Agglomeration effects on labour demand	12/06
29/2006	Blien, U. Hirschenauer, F. Phan, t. H. V.	Model-based classification of regional labour markets : for purposes of labour market policy	12/06
30/2006	Krug, G.	Kombilohn und Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen : eine Analyse im Rahmen des Matching-Ansatzes	12/06
1/2007	Moritz, M. Gröger, M.	The German-Czech border region after the fall of the Iron Curtain: Effects on the labour market : an empirical study using the IAB Employment Sample (IABS)	1/07
2/2007	Hampel, K. Kunz, M. Schanne, N. Wapler, R. Weyh, A.	Regional employment forecasts with spatial interdependencies	1/07
3/2007	Eckey, H.- F. Schwengler, B. Türck, M.	Vergleich von deutschen Arbeitsmarktregionen	1/07
4/2007	Kristen, C. Granato, N.	The educational attainment of the second generation in Germany : social origins and ethnic inequality	1/07
5/2007	Jacob, M. Kleinert, C.	Does unemployment help or hinder becoming independent? : the role of employment status for leaving the parental home	1/07
6/2007	Konle-Seidl, R. Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle, M.	Activation policies in Germany : from status protection to basic income support	1/07
7/2007	Lechner, M. Wunsch, C.	Are training programs more effective when unemployment is high?	2/07
8/2007	Hohendanner, C.	Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?	2/07
9/2007	Seibert, H.	Frühe Flexibilisierung? : regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004	2/07
10/2007	Bernhard, S. Kurz, K.	Familie und Arbeitsmarkt : eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung	2/07
11/2007	Drechsler, J. Dundler, A. Bender, S. Rässler, S. Zwick, T.	A new approach for disclosure control in the IAB Establishment Panel : multiple imputation for a better data access	2/07
12/2007	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Einflussfaktoren auf das Erwerbspotenzial : Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland	3/07
13/2007	Hartmann, J. Krug, G.	Verknüpfung von Befragungs- und Prozessdaten : Selektivität durch fehlende Zustimmung der Befragten?	3/07
14/2007	Baltagi, B. H. Blien, U.	Phillips Curve or wage curve? : evidence from West Germany: 1980-2004	4/07

	Wolf, K.		
15/2007	Blien, U. Gartner, H. Stüber, H. Wolf, K.	Expensive and low-price places to live : regional price levels and the agglomeration wage differential in Western Germany	4/07
16/2007	Jaenichen, U. Stephan, G.	The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers	6/07
17/2007	Fuchs, J. Weber, B.	Vollbeschäftigungsannahme und Stille Reserve : eine Sensitivitätsanalyse für Westdeutschland	6/07
18/2007	Haas, A. Damelang, A.	Labour market entry of migrants in Germany : does cultural diversity matter?	6/07
19/2007	Wachter, T. von Bender, S.	Do initial conditions persist between firms? : an analysis of firm-entry cohort effects and job losers using matched employer-employee data	6/07
20/2007	Reiter, J. P. Drechsler, J.	Releasing multiply-imputed synthetic data generated in two stages to protect confidentiality	6/07
21/2007	Damelang, A.	Räumliche Mobilität von türkischen Arbeitnehmern : eine Analyse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001	7/07
22/2007	Pfeifer, C.	Homogene und heterogene Teilnahmeeffekte des Hamburger Kombilohnmodells : ein Verfahrenvergleich von Propensity Score Matching und OLS-Regression	7/07
23/2007	Bender, S. Koch, S. Meßmann, S. Walwei, U.	Was muten sich Arbeitslose zu? : Lohnkonzessionen von ALG-II-Empfängern	7/07
24/2007	Bruckmeier, K. Schnitzlein, D.	Was wurde aus den Arbeitslosenhilfeempfängern? : eine empirische Analyse des Übergangs und Verbleibs von Arbeitslosenhilfeempfängern nach der Hartz-IV-Reform	9/07
25/2007	Büttner, T.	Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? : eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit	10/07
26/2007	Brücker, H. Defoort, C.	Inequality and the (self-)selection of international migrants : theory and novel evidence	10/07
27/2007	Brücker, H. Schröder, P. J. H.	International migration with heterogeneous agents : theory and evidence	10/07
28/2007	Krug, G.	In-work benefits for low wage jobs : can additional income hinder labor market integration?	11/07

Stand: 13.11.2007

Imprint

IAB Discussion Paper
No. 29 / 2007

Editorial address

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
D-90478 Nürnberg

Editorial staff

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technical completion

Jutta Sebald

All rights reserved

Reproduction and distribution in any form, also in parts,
requires the permission of IAB Nürnberg

Download of this Discussion Paper:

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp2907.pdf>

Website

<http://www.iab.de>

For further inquiries contact the author:

Joachim Wolff, Tel. 0911/179-1248, Eva Jozwiak,
Tel. 0911/179-1938

or e-mail: eva.jozwiak@iab.de

IZA DP No. 2800

**What Did All the Money Do?
On the General Ineffectiveness of Recent
West German Labour Market Programmes**

Conny Wunsch
Michael Lechner

May 2007

What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes

Conny Wunsch

SIAW, University of St. Gallen

Michael Lechner

*SIAW, University of St. Gallen,
CEPR, ZEW, PSI and IZA*

Discussion Paper No. 2800
May 2007

IZA

P.O. Box 7240
53072 Bonn
Germany

Phone: +49-228-3894-0

Fax: +49-228-3894-180

E-mail: iza@iza.org

Any opinions expressed here are those of the author(s) and not those of the institute. Research disseminated by IZA may include views on policy, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The Institute for the Study of Labor (IZA) in Bonn is a local and virtual international research center and a place of communication between science, politics and business. IZA is an independent nonprofit company supported by Deutsche Post World Net. The center is associated with the University of Bonn and offers a stimulating research environment through its research networks, research support, and visitors and doctoral programs. IZA engages in (i) original and internationally competitive research in all fields of labor economics, (ii) development of policy concepts, and (iii) dissemination of research results and concepts to the interested public.

IZA Discussion Papers often represent preliminary work and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be available directly from the author.

ABSTRACT

What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes^{*}

We provide new evidence on the effectiveness of West German labour market programmes by evaluating training and employment programmes that have been conducted 2000-2002 after the first large reform of German labour market policy in 1998. We employ exceptionally rich administrative data that allow us to use microeconomic matching methods and to estimate interesting effects for different types of programmes and participants at a rather disaggregated level. We find that, on average, all programmes fail to improve their participants' chances of finding regular, unsubsidised employment. Rather, participants accumulate 2-13 more months of unemployment than nonparticipants over the 2.5 years following programme start, which, in addition to direct programme costs, induces net costs in terms of benefit payments and wage subsidies amounting to, on average, 1500-7000 EUR per participant. However, we show that there is some scope for improvements in mean employment rates as well as potential for considerable cost savings by a reallocation of participants and nonparticipants to the different programmes.

JEL Classification: J68

Keywords: matching estimation, causal effects, programme evaluation, panel data

Corresponding author:

Michael Lechner
SIAW
University of St. Gallen
Bodanstr. 8
CH-9000 St. Gallen
Switzerland
E-mail: Michael.Lechner@unisg.ch

^{*} Financial support from the Institute for Employment Research (IER), Nuremberg, (project 6-531.1a) is gratefully acknowledged. In the early stages of this project, we collaborated with Bernd Fitzenberger and his team at the Goethe-University of Frankfurt to construct the database. We are grateful to Stefan Bender (IER) for his continuing support to improve the quality of the data. The interested reader will find additional background material for this paper in an internet appendix on our website www.siaw.unisg.ch/lechner/lw_fbw_west.

1 Introduction

In recent years, large advancements have been made in understanding the effects of active labour market policies (ALMPs). The early literature, which was mainly concerned with labour market training and focused on short to medium-run effects (see the surveys by Fay, 1996; Heckman, LaLonde, and Smith, 1999; Martin and Grubb, 2001; Kluge and Schmidt, 2002), was rather pessimistic about the effectiveness of such programmes as most vividly illustrated by a quote from Jim Heckman, who said in the *Economist*: “Zero is not a bad number.” (April 6, 1996, p.23). In contrast, the first studies that were able to estimate long-term effects of ALMPs suggested that some wage subsidies and training programmes actually seem to increase the employability and earnings of their participants in the long run (e.g. Couch, 1992; Hotz, Imbens, and Klerman, 2000; Winter-Ebmer, 2001; Jacobson, LaLonde, and Sullivan, 2004; Jespersen, Munch, and Skipper, 2004; Fitzenberger and Speckesser, 2005; Fitzenberger, Osikominu, and Völter, 2007). Furthermore, there is increasing evidence that, in the presence of treatment effect heterogeneity, the optimality of the assignment process of jobseekers to programmes also becomes crucial for the overall effectiveness of the programmes (see e.g. Frölich, Lechner, and Steiger, 2003; Lechner and Smith, 2005; Lechner and Wunsch, 2006a; Frölich, 2007).

Recently, Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) provided a potential explanation for the diversity of the estimates of the effects of training. Being able to observe outcomes over 8 years after programme start they show that all programmes they consider exhibit negative employment and earnings effects in the short run, which are directly related to programme duration (so-called lock-in effects in the terminology of van Ours, 2004).¹ In the medium to long-run, however, most programmes show sustainable positive effects. There are two general conclusions from their study. First, the longer the programmes and the shorter the available time horizon for observing outcomes, the less likely it is to detect potential positive effects of the programmes. Second,

¹ Negative lock-in effects are a common finding in the microeconomic evaluation literature, see e.g. Gerfin and Lechner (2002); van Ours (2004); Sianesi (2004, 2007); Jespersen, Munch, and Skipper (2004).

programme durations are the key determinant of the size of the lock-in effects and the speed of recovery of employment rates and earnings.

In this paper, we provide new insights on the differential effects of ALMPs. We employ exceptionally rich administrative data that allows us to use microeconomic matching methods and to estimate interesting effects for different types of programmes and participants at a rather disaggregated level. We evaluate 7 types of training, which differ considerably in the extent of the human capital investment, as well as subsidised non-market jobs (so-called employment programmes) that have been conducted in West Germany 2000-2002 after the first large reform of German ALMP in 1998.

We find that, after the typical lock-in effects, all programmes fail to improve their participants' chances of finding regular, unsubsidised employment within 2.5 years after programme start. Rather, participants accumulate 2-13 more months of unemployment than nonparticipants over this period, partly because of additional programme participation. In addition to direct programme costs, this induces net costs in terms of benefit payments and wage subsidies of, on average, 1500-7000 EUR per participant. Moreover, there is no evidence that positive employment effects can be expected for later periods lying outside our observation window.

These findings are in contrast to Fitzenberger and Speckesser (2005), Lechner, Miquel, and Wunsch (2006), Lechner and Wunsch (2006b) and Fitzenberger, Osikominu, and Völter (2007), who provide a rather positive assessment of the effectiveness of different types of West German training programmes conducted before 1998,² but are in line with the evidence of Caliendo, Hujer, and Thomsen (2004a,b, 2005a,b), Hujer and Thomsen (2006) on recent employment programmes. However, comparing our results to the previous findings of Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) for training conducted 1993-1994, which are based on similar data and a similar methodology, we can rule out that differences in the aggregation of programme types or the definition of the

² These studies use administrative data that has been compiled specifically for the evaluation of labour market training. One drawback of these data is, however, that it is not possible to distinguish subsidised from non-subsidised employment when measuring outcome variables.

outcome variables or the unavailability of some control variables are responsible for their more positive results. Hence, either the quality of the programmes, the participants or the assignment process, or certain characteristics of the labour market, which make programme participation less rewarding, seem to have changed since the early 1990s.

Our results are also in contrast to Biewen, Fitzenberger, Osikominu, and Waller (2006), who assess the effectiveness of three broad types of training programmes conducted 2000-2001 in West Germany applying matching methods to subsamples of participants stratified by unemployment duration. They find positive effects for women with longer unemployment durations and in some cases also for men. Their results are not directly comparable, though. Because they define participants and nonparticipants as those persons who either do or do not start a programme at a specific point in time in the unemployment spell, their finding of positive programme effects might merely be due to a fraction of the so defined nonparticipants starting a programme when the actual participants just completed theirs. Moreover, some of their estimates are based on rather small samples.³

We detect considerable effect heterogeneity, though. Jobseekers with relatively good a-priori employment prospects fare particularly badly because of prohibitively large lock-in effects from which they recover only very slowly. Correspondingly, jobseekers with disadvantageous a-priori employment prospects show below average lock-in effects. For this group we even find positive employment effects of some of the shorter training programmes, as well as for persons without any vocational education and unemployed who start training later in the unemployment spell. However, when looking at the net effects over our 30-month observation period after programme

³ The surprisingly large effects for females with longer unemployment durations may also be due to young women reacting to continuing unemployment and/or not being assigned to a programme by becoming pregnant, thus exploiting the relatively low opportunity costs during (passive) unemployment. On the one hand, the unobservability of pregnancies at programme start induces selection bias. On the other hand, reacting to nonparticipation makes these women less likely to be employed after programme start. In both cases the true effect of the programmes on employment will be overestimated. Evidence for the presence and consequences of such incentives has been provided recently by Wiehler and Lechner (2007) for similar programmes in Austria. Note that the selection bias is likely to be smaller the shorter the time to treatment within the unemployment spell. This is substantiated by the absence of positive employment effects for women with short unemployment durations in Biewen, Fitzenberger, Osikominu, and Waller (2006). In our sample time to treatment is relatively short as well, which may be one explanation why we do not find positive employment effects for women.

start, it seems unlikely that the programmes are cost-effective even for these groups of participants because net gains in employment (or earnings) are either absent or small.

We use our estimates of the programme effects within subgroups of participants as well as inter-programme comparisons to assess the optimality of the allocation process of jobseekers to the programmes. We find supporting evidence for the importance of the assignment mechanism for the overall effectiveness of ALMPs and show that there is scope for improvements in mean employment rates as well as potential for considerable cost savings by a reallocation of participants and nonparticipants to the different programmes.

The remainder of the paper is organised as follows. Section 2 provides background information on the economic conditions, unemployment insurance and ALMP in West Germany. In Section 3 we present details on the data, the definition of the different programmes as well as the construction of and descriptive statistics for our evaluation sample. In Section 4 we discuss our identification and estimation strategy for the effects of interest. Section 5 contains all results as well as a summary of our sensitivity checks. Section 6 concludes. An appendix that is available in the internet contains further details on the data, methodology and results.

2 Economic conditions and labour market policy in West Germany

2.1 Economic development since 1990

West Germany experienced a boom directly after unification in 1990 because of substantial East German spending diverted away from domestic products to previously unavailable West German goods. Registered unemployment declined to a rate of 6% in 1991 despite a significant growth of the labour force due to migration from East Germany and East Europe to West Germany.⁴ At the same time, the world economy was experiencing a recession. In 1992, this recession also began to affect West Germany because of its large export share. Already one year later, the West

⁴ Annual migration from East to West Germany during 1989 and 1990 amounted to about 2% of the East German population (Akerlof, Rose, Yellen, and Hessenius, 1991).

German economy was in recession with GDP declining by almost 2% in 1993 and unemployment rising to 8%. With the recovery of the world economy in the late 1990s, the situation also began to improve in West Germany. Registered unemployment fell from almost 11% in 1997 to about 8% in 2000. However, economic growth decelerated following the slowdown of the world economy after September 11, 2001, and registered unemployment returned to about 10% in 2005. Since 2005, the West German economy is recovering slowly.⁵

2.2 Unemployment insurance in West Germany

In Germany, unemployment insurance (UI) covers all employees. Persons who have contributed for at least 12 months within the 3 years before becoming unemployed are eligible for unemployment benefits (UB), which they receive only if they register with the public employment service (PES). The minimum UB entitlement is 6 months. In the period under consideration, the maximum claim increased stepwise with the total duration of the contributions in the 7 years before becoming unemployed, and age, up to a maximum of 32 months at age 54 or above with previous contributions of at least 64 months. Since 1994, the replacement rate is 67% of previous average net earnings from insured employment with dependent children, and 60% without. Actual payment of UB is conditional on active job search, regular show-up at the PES, and participation in labour market programmes. In case of noncompliance with benefit conditions, sanctions, i.e. reductions in or suspensions of benefits, can be imposed.

Until 2005, unemployed could become eligible for unemployment assistance (UA) after exhaustion of UB. In contrast to UB, UA was means tested and potentially indefinite. However, like UB, UA was proportional to previous earnings but with lower replacement rates than UB (57% and 53% with and without dependent children, respectively). Unemployed who were ineligible for UB and UA could receive social assistance, which was a fixed monthly payment unrelated to previous earnings, means-tested and administered by local authorities.

⁵ All numbers are taken from BA (2001-2006) or Wunsch (2006).

One important feature of German labour market policy has always been that (most) programme participations extend the period for which UB can potentially be drawn. The extension occurs either directly by explicitly counting programme participation in the same way as insured employment towards the acquisition of UB claims, or it occurs indirectly by receiving a different form of benefit (so-called maintenance allowance, MA, during participation in certain types of training). MA is of the same amount as UB (or UA) during participation without or only less than proportionately reducing the UB claim at programme start. Since 1998, all major reforms of German labour market policy have reduced the possibilities to renew or extent UB claims by programme participation as legislators have increasingly become aware of the adverse effects these rules can have on search intensity and the budget of the PES.

2.3 West German ALMP after the 1998 reform

Table 1 provides numbers on the use of and expenditure on the most important active measures in West Germany. In terms of the number of participants, so-called training measures (TM), which have been introduced with the 1998 reform and provide basic job search assistance or minor adjustment of skills, have become the most important activation measure, by far. Expenditures are moderate because durations are short (up to 3 months but usually no more than 2 months; see also Table 2). Support of self-employment has also gained importance in recent years while use of subsidised employment is declining, both in the number of entries and in durations and expenditure. The latter consists of both subsidised non-market jobs, and temporary wage subsidies paid to employers who provide regular jobs to unemployed people during the first months of employment to compensate for initial deficits in productivity. Short-time work, which is a reduction in work hours combined with a subsidy from the unemployment insurance system to compensate the resulting earnings loss, is also of minor importance although relative expenditure has increased somewhat.

Table 1: The most important instruments of ALMP in West Germany 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Expenditure in million EUR					
Total expenditure on ALMP	8277	8536	8264	8054	7398	5251
	Share in per cent					
Training measures (TM)	2	2	3	5	2	2
Further vocational training (FVT)	51	52	48	38	23	23
Short-time work	3	4	6	7	7	7
Employment programmes (EP)	14	12	8	6	2	2
Temporary wage subsidies	11	7	10	8	3	3
Support of self-employment	6	7	9	16	44	44
Other	12	16	15	21	19	19
	Entries in 1000					
Training measures (TM)	286	319	513	690	789	607
Further vocational training (FVT)	338	242	259	161	124	91
Short-time work	59	94	162	160	122	101
Employment programmes (EP)	90	73	63	39	41	17
Temporary wage subsidies	120	101	115	96	95	85
Support of self-employment	62	65	89	178	249	188

Source: BA (2001-2006).

Note: The numbers for 2005 are not comparable due to a complete change in legislation and statistics.

Further vocational training has always been one of the most important instruments of West German ALMP, though the number of participants has declined considerably in recent years. Expenditure on FVT is substantial, given the number of participants, for two reasons. First, with durations of up to two years, training programmes are relatively long in Germany compared to most OECD countries. Second, participants usually receive a special form of benefit (so-called maintenance allowance, MA) while in the programme, which is of the same amount as UB or UA.

Besides the usual counselling and placement services, there are also special instruments for youth, elderly unemployed and the disabled in Germany (included in *Other* expenditure in Table 1). For further details on these measures and German UI see Wunsch (2006).

One important feature of German ALMP is the large heterogeneity of training courses. Course contents, the amount of human capital added and planned durations vary considerably, particularly among FVT courses. With our data, we are able to account for heterogeneity in training measures and FVT in a detailed way. Table 2 summarises the programme types we evaluate in our empirical analysis. Besides seven types of training courses, we analyse subsidised non-market jobs. We do not include temporary wage subsidies and support of self-employment though, because

our identification strategy (see Section 4.1) might not be valid for these programmes. Short-time work is not observable in our data.

Table 2: Description of the programmes to be evaluated

Programme type (acronym)	Description	Mean planned duration (days)
Short combined measures (SCM)	Acquisition of specific knowledge and skills.	62
Jobseeker assessment (JSA)	Assessment of jobseekers' ability and willingness to search for job and to work, basic job search assistance.	56
Short training (ST)	Minor adjustment of skills.	56
Job-related training (JRT)	Combined off-the-job and on-the-job training in a specific field of profession.	186
General further training ≤ 6 months (GT6)	General update, adjustment and extension of knowledge and skills; mainly off the job, planned duration ≤ 6 months.	122
General further training > 6 months (GT6+)	General update, adjustment and extension of knowledge and skills; mainly off the job, planned duration > 6 months.	292
Degree course (DC)	Vocational training that awards a formal professional degree and that corresponds to regular vocational training in the German apprenticeship system.	690
Employment programme (EP)	Subsidised non-market jobs.	313

Note: Calculations of the mean planned durations are based on our evaluation sample (see Section 3.2).

Short combined measures (SCM) are a series of very short training courses aiming at removing specific minor skill deficits. *Jobseeker assessment* (JSA) courses have the main objective of assessing a jobseeker's availability, willingness, and ability for active job search or specific kinds of jobs or programmes, but they also provide basic job search assistance. *Short training* (ST) courses provide minor adjustments of skills. All three types of programmes belong to the category of so-called training measures (TM) and have durations of no more than three months with mean planned durations of about two months.

Job-related training (JRT) combines off-the-job training with a substantial amount of on-the-job training in a specific field of profession, where the latter often takes place in a simulated work environment rather than a regular firm (so-called practice firms). The mean planned duration is about six months. *General training* (GT) subsumes the classical, mainly off-the-job, further vocational training courses which provide a general update, adjustment, and extension of knowledge and skills. Planned durations range from only a few months to up to two years. *Degree courses* (DC) provide a usually two-year training which is equivalent to an apprenticeship in the

German apprenticeship system. It awards an officially recognised vocational degree if completed successfully. JRT, GT, and DC belong to the category of further vocational training (FVT).

Employment programmes (EP) are subsidised jobs, which are outside of and should not compete with the regular labour market. They are targeted at unemployed with particularly bad employment prospects like the elderly or the long-term unemployed or aim at smoothing the effects of large job losses in a region by absorbing the unemployed in subsidised employment. Participants hold these jobs usually for about one year.

3 Data and definition of the evaluation sample

3.1 The data

We use exceptionally rich administrative data that has been built up by the German Institute for Employment Research. The database is a 2% random sample from all individuals who have been subject to German social insurance at least once since 1990. It covers the period 1990 to 2005 and combines spell information from social insurance records, programme participation records and the benefit payment and jobseeker registers of the PES.

The data cover participation in all major German active labour market programmes for the unemployed from 2000 to mid 2005, and the information about programmes is very detailed so that it is possible to account for programme heterogeneity in a uniquely detailed way. Besides being very recent, the database is also very rich in terms of covariate information and observed pre-programme employment histories (at least 10 years) to control for selectivity in programme participation (see Section 4.1).

Nevertheless, the database also has several drawbacks that may be important for the interpretation of our results. Firstly, exact information on direct programme costs is not available in the data. Therefore, we have to rely on very rough measures of these costs when trying to draw some conclusions on the net effects of the programmes. Secondly, prior to 2000 there is no explicit

information on participation in ALMP except for benefit payments (MA) during training. In particular, it is not possible to distinguish subsidised from non-subsidised employment. Thirdly, the common observation period after programme start is relatively short (only 2.5 years) since we are interested in relatively recent programmes conducted 2000-2002. Because of the rather long durations of some programmes (see Table 2), Lechner, Miquel, and Wunsch (2006, 2008) show that the ability to measure long-run effects is crucial for the evaluation of German ALMP. However, their results also imply that after 30 months we can already get a reasonable idea about the magnitude of possible long-term effects, at least for the shorter programmes.

3.2 Definition of our evaluation sample and programme participation

Our initial sample consists of the inflow into unemployment from insured employment or out of labour force between January 2000 and the first half of December 2002.⁶ Focusing on the prime-age part of the West German population and to avoid most influences coming from retirement, early retirement, and primary education, we impose an age restriction (25-49 years). Moreover, concentrating on the main body of the active labour force, we exclude unemployed who were trainees, home workers, apprentices or without previous employment, as well as unemployed with an intensity of the last employment before programme participation below half of the usual full-time working hours.

To ensure eligibility, we require that all individuals received unemployment benefits (UB) or assistance (UA) directly before programme start.⁷ According to German legislation, this is also the main target group of German ALMP. However, drawing this subpopulation requires the use of variables measured relatively to programme start, which is only available for participants. In this paper, we use an adapted version of one of the approaches suggested by Lechner (1999, 2002b) to simulate start dates for nonparticipants. We regress the log time to treatment within the unem-

⁶ If there are multiple entries into unemployment, we consider the first one as the sample inflow date.

⁷ In fact, receipt of UB or UA directly before entering a programme is not sufficient to ensure eligibility. In general, individuals must also have a vocational degree or at least three years of work experience. Since receipt of UB or UA implies that a person has been employed for at least one year in the past, the remaining group of participants and nonparticipants is most likely to be eligible.

ployment spell of participants on a set of time invariant personal and regional characteristics and use the estimated coefficients plus a draw in the residual distribution to predict a corresponding value for nonparticipants. Thus, by finding a control observation, that is still eligible and, hence, comparable at the assigned start date within the unemployment spell, the simulation is a kind of first matching step with respect to elapsed unemployment duration until (potential) treatment.⁸ Moreover, to minimise the effect of simulating start dates for nonparticipants we measure all variables (except time to treatment) at or relatively to the beginning of the unemployment spell in which (potential) treatment takes place rather than at or relatively to (hypothetical) programme start.

We define participants as those unemployed who participate at least once in a programme in the 18 months following the inflow date into our sample. Accordingly, nonparticipants are all persons who do not enter a programme in this period. For them we also require that they received UB or UA at simulated programme start. Since we observe outcomes only up to mid 2005, we only evaluate the first participation of a person in a programme that occurs within the 18-month window and if it occurred before 2003. We extensively checked the sensitivity of our results to the choice of the treatment window (see Section 5.6).

3.3 Selected descriptive statistics

In Table 3 we present selected descriptive statistics for all 9 treatment groups (for a full list of variables and statistics, see the internet appendix). The numbers indicate that programme participation is highly selective. The most pronounced differences appear for EP, GT6+ and DC. In EP, women are underrepresented while blue-collar workers and people with health problems, low earnings, no benefit claims and large shares of unemployment in the employment history are overrepresented. Moreover, EP are used in regions with particularly high unemployment

⁸ By deleting non-treated observations that do not fulfil the eligibility condition, we cannot get a consistent estimate of the average treatment effect for the population, but the average treatment effect on the treated, which is the parameter we are interested in, can still be recovered from the data because none of the programme participants is removed by this procedure.

rates. In contrast, participants in GT6+ have fewer health problems, are better educated, have higher earnings and benefit claims as well as more favourable employment histories than the other treatment groups. Participants in DC are, on average, youngest, exhibit the largest share of people without a vocational education as well as the largest fraction of out-of-labour force status in their employment history.

Table 3: Means and shares (in %) of selected variables

	NP	EP	SCM	JSA	ST	GT6	GT6+	DC	JRT
Observations	15013	211	846	960	657	551	772	415	558
Personal characteristics									
Age (years)	37	37	37	36	37	38	37	34	38
Female	41	34	46	40	48	48	43	42	42
Foreigner	14	11	13	13	11	8	10	12	12
Health problems	15	18	19	17	13	12	10	12	19
No vocational education	35	45	38	43	28	28	21	51	40
Completed apprenticeship	58	45	58	53	63	67	64	44	59
University/polytechnic college degree	7	9	4	4	9	5	15	4	1
White-collar worker	23	14	17	19	17	15	13	19	18
Blue-collar worker	35	50	37	40	29	27	20	41	44
Remaining unemployment benefit claim									
No claim	45	62	55	48	47	29	26	34	41
Claim (days)	123	66	81	106	103	173	175	142	139
Ten-year pre-programme employment history									
Time to treatment (months)	4	8	5	5	5	5	5	5	6
Fraction employed	70	51	68	67	72	71	72	65	69
Fraction unemployed	13	27	13	13	10	11	10	11	14
Fraction out of labour force	16	17	16	17	15	15	15	21	14
Last monthly earnings (EUR)	1811	1567	1739	1722	1860	1849	2021	1787	1669
Regional information									
Local unemployment rate > 10%	39	54	37	47	38	37	39	43	40
Predicted probability to be employed without participation**									
Mean	23	17	19	19	20	25	27	21	20
Median	18	12	14	15	17	20	23	17	17
33%-Quantile	11	7	9	9	10	13	15	11	10
67%-Quantile	28	21	23	23	25	32	33	26	25
Correlation with participation probability***		-12*	-24*	-20*	-15*	9*	11*	-5*	-9*

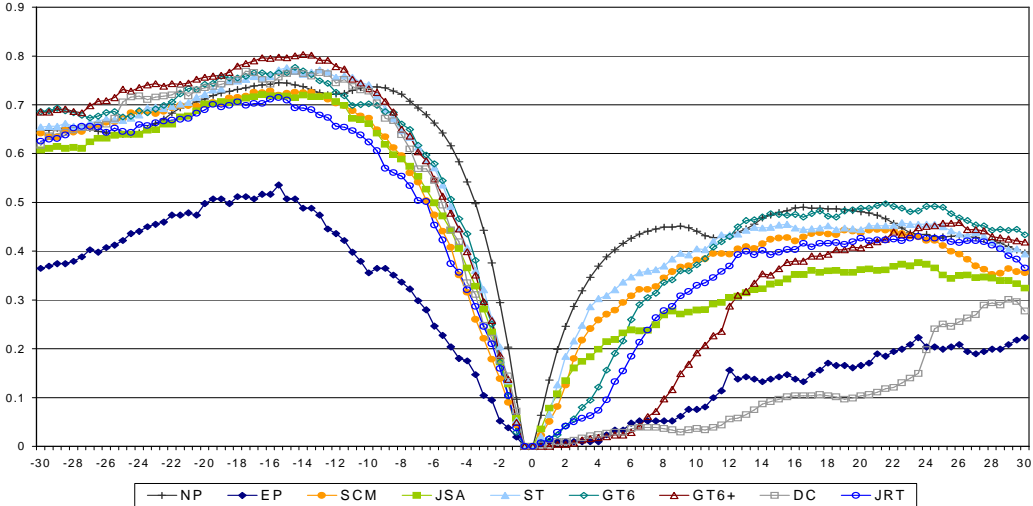
Note: If not stated otherwise, entries are in percent. All variables except time to treatment are measured at or relative to the beginning of the unemployment spell in which (simulated) programme start takes place. Time to treatment is measured at (simulated) programme start. *Correlation is significant on the 5% level. **Predicted probabilities from a probit estimation among nonparticipants. Dependent variable: Employed in unsubsidised employment with at least 90% of the last pre.programme earnings, measured in half-month 60 after programme start. ***Predicted probability to participate in the respective programme or not to participate at all. Correlation computed in the population.

To obtain a better understanding of how selection into different programmes works with respect to employment prospects, we predict the employment chances the different groups of participants would have had without the programme, conditional on a rich set of covariates. This prediction is based on a probit estimation of the employment chances of nonparticipants at the end of the

observation period. We only consider employment that generates at least 90% of the earnings from the last job before entering unemployment. As explanatory variables we use all variables that are important in the selection models for the different programme participations versus nonparticipation. This includes personal characteristics, variables that summarise individual pre-programme employment histories and regional characteristics.

The lower part of Table 3 shows that by various measures EP, SCM and JSA received the most difficult cases in terms of reemployment chances. These programmes as well as ST exhibit a rather strong negative correlation of the predicted employment probability with the participation probability in the respective programme. For DC and JRT this correlation is negative as well but not as strong. In contrast, for both forms of general training there is a positive correlation implying that these programmes attract the better risks with respect to employment prospects.

Figure 1: Rates of unsubsidised employment before and after programme start (unmatched sample)



Note: Month zero is the (simulated) programme start. Negative values on the abscissa refer to months before programme start, positive values to the months thereafter.

In Figure 1 we compare the (unsubsidised) employment rates of the different treatment groups before and after programme start without correcting for any selectivity. By construction of our sample, the employment rates are zero at and directly before programme start. Participants in EP have considerably lower employment rates before programme start than the other treatment

groups, which have relatively similar rates. Here, the only notable difference is that the deterioration of the employment rate starts somewhat later for nonparticipants than for participants. After programme start, the employment rate of nonparticipants shows the fastest recovery. The rates of participants follow in the order of programme duration with the shortest programmes recovering earliest. However, none of the treatment groups reaches its pre-programme level. At the end of the observation period, participants in EP show particularly low employment rates, followed by participants in DC, JSA and SCM. The other groups of participants end up with similar employment rates as nonparticipants 2.5 years after programme start.

4 Identification and estimation

4.1 Conditional independence

We are interested in the average effects of a programme on its participants compared to participation in another programme or no participation at all. To identify these parameters we rely on the conditional independence assumption to solve the selection problem that arises from the fact that persons in the different treatments differ systematically in a way that might be related to the outcome variables of interest (see Section 3.3). The assumption states that if we can observe all factors that jointly influence outcomes in the comparison state and the participation decision, then - conditional on these factors - participation and the outcomes, which the participants would have obtained in the comparison state, are independent, and the effects of interest are identified (Rubin, 1974; Imbens, 2000; Lechner, 2001, 2002a,b).

Programme participation is determined by eligibility, selection by caseworkers and self-selection by potential participants. Eligibility is ensured by the choice of our evaluation sample (see Section 3.2). Given eligibility, based on an assessment of the employment prospects and the specific deficits or needs of the unemployed the caseworker decides - usually in consultation with the candidate - on programme participation. According to German legislation, caseworkers have to take into account the chances of the unemployed for completing the programme successfully, and local

labour market conditions. To account for the latter, we supplemented the data with rich regional information which include federal state, local unemployment rate, demographic and industry structure, tax revenue, income, migration, infrastructure and urbanity. Individual variables in our data capturing information about employment prospects and chances for successful completion of a programme include age, educational attainment, family and health status, characteristics of the desired job, compliance with benefit conditions, the number of placement propositions by the PES as well as employment histories for at least 10 years before the programme. The latter include information on employment status, employers, earnings, occupational status, specific occupation, and industry.

From the point of view of the unemployed, his decision whether or not to participate in a programme is guided by considerations very similar to those of the caseworker, but there are also additional reasons for joining or not joining a programme. If, for example, the unemployed sees no chance to find a job with or without a programme, he may prefer not to join a programme that reduces his leisure time. This again requires controlling for all factors that determine individual employment prospects and labour market conditions. Moreover, legislation provides rather strong incentives to participate. On the one hand, unemployed who refuse to join a programme, risk suspension of their unemployment benefits. On the other hand, most programmes count towards acquisition of new unemployment benefit claims (see Section 2.2). Therefore, we include a variable that indicates the UB claim at the beginning of an unemployment spell.

The internet appendix, contains a complete list of all variables that are available in the data. In contrast to administrative data previously available for Germany, we observe whether a jobseeker has health problems or a disability affecting employability. We also observe a set of characteristics of the job the unemployed is looking for, the number of placement propositions by the PES, as well as information on benefit sanctions and compliance with benefit conditions (e.g. attendance at interview with PES or cooperation with PES staff). Thus, though we are still not able to observe soft characteristics like motivation and ability of the unemployed directly, we have a set

of previously unavailable important proxy variables, and we are able to capture their indirect effects on 10 years of pre-programme employment histories.

4.2 Estimation

All possible parametric, semi- and nonparametric estimators of treatment effects with observational data are built on the principle that for every comparison of two programmes, for participants in the programme of interest, we need comparison observations from the other programme with the same distribution of relevant characteristics. Characteristics are relevant if they jointly influence selection and outcomes (see Section 4.1 for these variables). Here, we use adjusted propensity score matching estimators for multiple treatments as our baseline estimator to produce such comparisons. A clear advantage of these estimators is that they are essentially nonparametric and that they allow for arbitrary individual effect heterogeneity.⁹

To obtain estimates of the conditional choice probabilities (the so-called propensity scores), which we use in our selection correction mechanism to form our comparison groups, we estimate probit models for all comparisons (all programmes against each other as well as nonparticipation). The analysis revealed that gender, age, qualification, family status, health and compliance with benefit conditions are important individual characteristics that determine participation. Furthermore, observed employment and unemployment histories are significantly correlated with participation choice. Moreover, the characteristics of the job an unemployed is looking for as well as regional information, which entered the probits in a highly disaggregated way to capture the specifics of supply and demand in the local labour market, play important roles in the selection process. Finally, remaining unemployment benefit claims indeed seem to provide rather strong incentives to enter a programme.

We use a matching procedure that incorporates the improvements suggested by Lechner, Miquel, and Wunsch (2006). To allow for higher precision when many ‘good’ comparison ob-

⁹ See Imbens (2000) and Lechner (2001) for matching with multiple treatments. For matching with binary treatments see Heckman, LaLonde, and Smith (1999).

servations are available, they incorporate the idea of calliper or radius matching (e.g. Dehejia and Wahba, 2002) into the standard algorithm used for example by Gerfin and Lechner (2002). Second, matching quality is increased by exploiting the fact that appropriate weighted regressions that use the sampling weights from matching have the so-called double robustness property. This property implies that the estimator remains consistent if either the matching step is based on a correctly specified selection model, or the regression model is correctly specified (e.g. Rubin, 1979; Joffe, Ten Have, Feldman, and Kimmel, 2004). Moreover, this procedure may reduce small sample bias as well as asymptotic bias of matching estimators (see Abadie and Imbens, 2006) and thus increase robustness of the estimator. For more information on this estimator and its performance see Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) as well as the internet appendix.

5 Results

5.1 Measurement of the labour market outcomes

According to German legislation, the main objective of German ALMP is to reduce unemployment by improving the chances of the unemployed to find regular, unsubsidised employment. But there may also be other objectives like preventing or reducing human capital depreciation, keeping the unemployed attached to the labour market or providing social contacts and organised daily routines by ‘keeping them busy’ in subsidised employment or training programmes without the direct prospect of finding a regular job.

We try to capture the different aspects of the potential effectiveness of the programmes by considering a variety of outcome variables. The outcome unsubsidised employment measures the programmes’ success in helping their participants to find regular employment. We also assess the quality of employment in terms of tenure and stability of the earnings compared with previous jobs as well as potential gains in productivity measured by actual earnings differences. In contrast, registered unemployment, which here includes programme participation, measures whether individual unemployment is indeed reduced. The outcome programme participation assesses whether

the programme participation we evaluate changes the probability of future participation in the same or a different programme. Moreover, we measure whether participants are better off in terms of total earnings, i.e. the sum of earnings from subsidised and unsubsidised employment and any benefits from the PES.

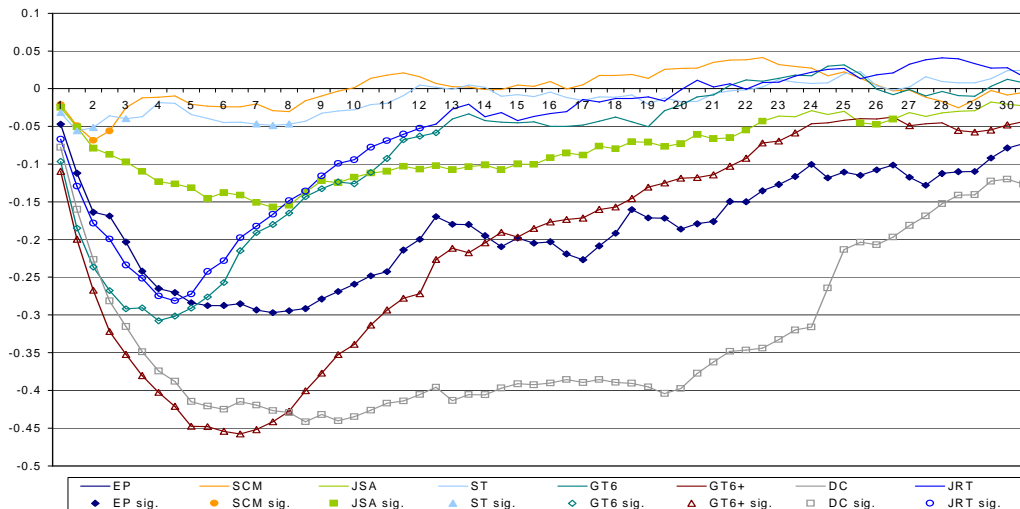
To assess some of the programme costs, received benefits measures the benefits and subsidies paid by the PES to the unemployed. This outcome variable includes all benefits (UB, UA, MA) received during participation in training courses and 60% of the wages from subsidised employment. The latter is a conservative proxy for subsidies paid by the PES, since that share is not directly observable in the data.

All effects are measured half-monthly based on time relative to (simulated) programme start, because whether to start a programme or not is the policy question of interest. Moreover, focusing on the beginning instead of the end takes into account the potential endogeneity of actual programme duration. Below we present figures displaying the average programme effects for the programme participants of the different programmes for various outcome variables. Each line in the respective figure represents a different programme and relates to the effects for the specific population of participants in that programme. Dots appear on a particular line if the effect is point-wise significant on the 5%-level. Outcomes are either measured in percentage points when they relate to changes in labour market status, or in differences of EUR when they relate to some earnings variable. The results are displayed for every half-month after the programme start, but the labeling on the corresponding axes refers to the respective month after the start of the programme. In the figures presented below, we only focus on the comparisons with nonparticipation. Extensive inter-programme comparisons are available in the internet appendix of this paper, as well as in one of the following tables.

5.2 The effects of programme participation

Figure 2 shows that none of the programmes succeeds in improving the chances of their participants to find regular, unsubsidised employment within our 30-month observation period. After the typical lock-in effects, only SCM, ST, GT6 and JRT recover relatively quickly but, still, fail to produce any significant gains in employment. The longer programmes, EP, GT6+ and DC recover only very slowly and exhibit negative employment effects compared to nonparticipation even 2.5 years after programme start. JSA, which is a very short programme and should, therefore, only show a small lock-in effect, displays a substantial negative effect for most of the observation period. Below, we will show that future programme participations of the participants in JSA are largely responsible for this finding.

Figure 2: Effects of programme participation compared to nonparticipation: unsubsidised employment



Note: Abscissa: Months after programme start. Ordinate: Effect in %-points. Each line represents the respective population of participants, which differs for each programme. Dots indicate that the effect is significant on the 5% level (sig.).

Overall it seems that the employment rates of all programmes stop recovering towards the end of the observation period, so that there is so far no indication that positive employment effects can be expected for later periods.

When looking at the net effects of the programmes by cumulating the half-monthly employment effects over the full 30-month period we find that, with the exception of SCM and ST, participants face losses in unsubsidised employment between 2 months for the shorter programmes and 10 months for DC (see Table 4). When taking into account the quality of employment in terms of stability (more than 6 months employed) and earnings (at least 90% of previous earnings) the losses are somewhat smaller. For total employment, which includes subsidised employment, the picture is very similar, except for EP because the programme itself is counted as (subsidised) employment.

Table 4: Cumulated effects of programme participation compared to nonparticipation

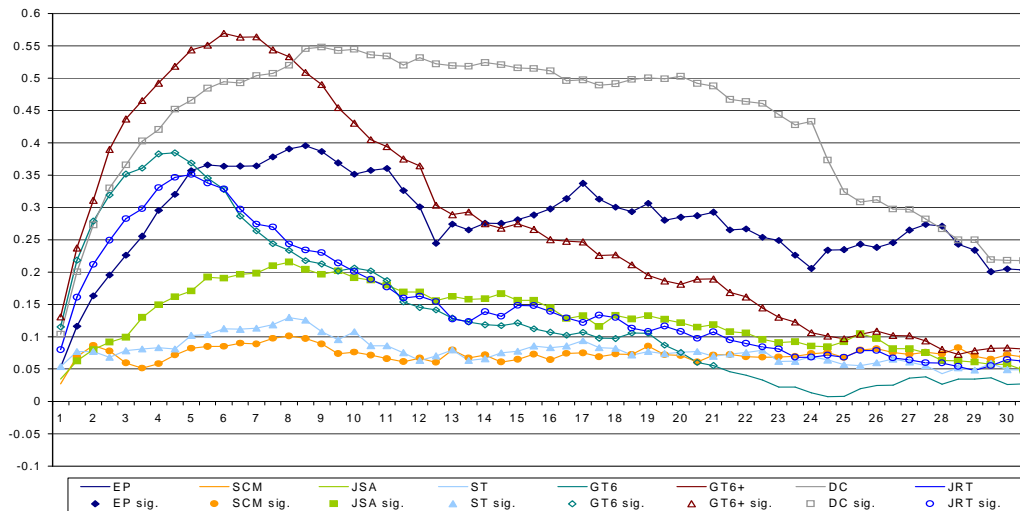
	EP	SCM	JSA	ST	GT6	GT6+	DC	JRT
Observations	211	846	960	657	551	772	415	558
Cumulated effects in months								
Unsubsidised employment (USE)	-5.5*	-0.1	-2.2*	-0.5	-2.4*	-6.1*	-9.9*	-2.0*
Stable USE ^a	-3.6*	0.0	-1.4*	-0.2	-1.7*	-4.8*	-6.7*	-1.4*
USE with stable earnings ^b	-3.4*	0.4	-1.6*	-0.4	-1.9*	-3.6*	-5.6*	-1.4*
Total employment ^c	7.4*	0.6	-1.7*	0.3	-1.9*	-5.6*	-10.1*	-1.5*
Unemployment	8.3*	2.2*	3.9*	2.1*	4.1*	8.2*	13.0*	4.4*
Programme participation ^d	0.2	2.1*	3.2*	2.5*	1.1*	0.8*	-0.1	0.7*
Not passively unemployed ^e	7.4*	3.6*	4.5*	3.2*	2.8*	3.6*	9.5*	4.7*
Cumulated effects in EUR								
Received benefits ^f	7054*	1367*	2236*	1535*	2751*	5994*	7197*	2479*
Earnings from USE	-8615*	589	-4282*	-1511	-4582*	-12778*	-16276*	-3640*
Total earnings ^g	4616*	2473*	-1544	702	-1198	-5813*	-9085*	-233
Approximate direct programme costs per participant in EUR								
Direct costs ^h	-	570	570	570	2400	5400	12000	3600

Note: ^a Employed for more than 6 consecutive months (common probation period in Germany). ^b Employed with earnings of at least 90% of the last pre-programme earnings. ^c Subsidised and unsubsidised employment. ^d Programme participation excluding the one we evaluate. ^e All types of employment and programme participation. ^f UB, UA, MA payments and 60% of earnings from subsidised employment. ^g All earnings and benefits. ^h Calculated from total expenditure, number of programme entrants and average durations (BA, 2001-2006). * Effect is significant on the 5% level.

From Figure 3 we see that in addition to the absence of positive employment effects, the programmes exhibit strong adverse effects on registered unemployment (which includes programme participation). The short training measures and EP do not at all or hardly recover after programme start and the longer training programmes only recover very slowly. Moreover, with the exception of GT6, all programmes exhibit significantly higher unemployment rates for their participants compared to nonparticipation, even after 2.5 years. For SCM, JSA, ST and GT6+ the difference levels off at 5-10%-points, while for EP and DC it still persists at 20%-points towards

the end of our observation period. However, for the shorter programmes the overall accumulation of unemployment is moderate with 2-4 months, but for EP and GT6+ with 8 months and DC with even 13 months the implicit costs of the programmes in terms of prolonged unemployment are substantial (see Table 4).

Figure 3: Effects of programme participation compared to nonparticipation: registered unemployment

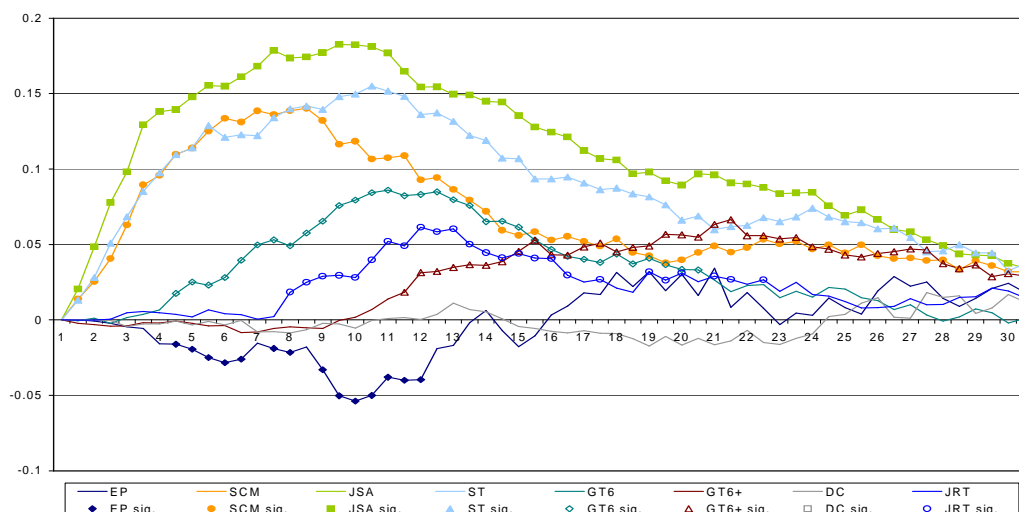


Note: Registered unemployment includes programme participation. Abscissa: Months after programme start. Ordinate: Effect in %-points. Each line represents the respective population of participants, which differs for each programme. Dots indicate that the effect is significant on the 5% level (sig.).

Figure 4 provides an explanation for why especially the short measures fare particularly badly with respect to registered unemployment. Compared with nonparticipants, a substantially larger fraction of participants in SCM, JSA and ST exhibits future participations, which are counted as unemployment, and many participants attend another programme shortly after completing the first one. In total, they accumulate 2-3 more months of future programme participation than nonparticipants (see Table 4). Participants in GT6+ also show a non-negligible amount of additional participations. For JRT and GT6 the difference in further programme participation is noticeably lower and becomes insignificant after 2 years.

Table 5 provides more detailed insights on future programme participations of the participants and nonparticipants in our sample. The latter may attend programmes after the end of the

Figure 4: Effects of programme participation compared to nonparticipation:
further programme participation



Note: Abscissa: Months after programme start. Ordinate: Effect in %-points. Each line represents the respective population of participants, which differs for each programme. Dots indicate that the effect is significant on the 5% level (sig.).

18-month window we use to define treatment status. From the last column of Table 5 we see that 16% of nonparticipants and 20-45% of participants attend some other programme in the 30 months after programme start. The relatively large numbers for participants reflect the repeated use of training measures, in particular of JSA, as well as increased promotion of becoming self-employed in recent years (included in *Other*). Moreover, temporary wage subsidies (TWS) are often used to ease the transition to regular employment after completing a programme.

Table 5: Further programme participation (in % of treatment group)

Treatment status (acronym)	EP	SCM	JSA	ST	GT	DC	JRT	TWS	Other	: At least
Nonparticipation (NP)	1	2	3	2	1	1	0	2	7	: 16
Employment programme (EP)	6	6	5	6	4	1	2	3	7	: 30
Short combined measures (SCM)	2	9	4	4	5	5	5	7	14	: 41
Jobseeker assessment (JSA)	1	3	12	3	8	9	3	7	17	: 45
Short training (ST)	2	2	6	10	7	5	3	10	16	: 44
General training (GT)	1	3	5	6	4	1	1	7	14	: 34
Degree course (DC)	1	3	5	6	3	1	1	7	15	: 18
Job-related training (JRT)	0	1	3	3	2	3	1	1	7	: 30

Note: TWS: temporary wage subsidies. The largest fraction of *Other* is support of self-employment.

Unfortunately, the sample sizes in our data do not allow us to use a dynamic treatment evaluation approach as suggested by Lechner and Miquel (2001, 2005) to account for sequential

programme participation. Therefore, we have to pursue less ambitious objectives. In this study, we evaluate the first programme participation within an unemployment spell and treat future participations as (part of the) outcome variable. Thus, we basically evaluate a sequence of one or more programmes and variable length and composition which starts with a particular programme. Because we only restrict the first part of the sequence and since we measure outcomes beginning with the first period after programme start rather than relative to the end of the programme, a static evaluation approach is able to account for the relevant selection problem. But, of course, the estimated parameters are very different from those obtained from a dynamic approach. It may be the case that some particular sequences of programmes turn out to be effective in improving the employment chances of their participants, and that, because of prolonged periods of participation, our observation period is merely too short to detect first indications of such effects. However, so far our results do not substantiate such a conjecture because the employment effects seem to stop recovering towards the end of our observation period for virtually all programmes.

Are there any other effects the programmes might have? In Table 4 we present estimates of the difference in accumulated months not passively unemployed, which counts all types of employment and programme participation. According to this measure, participants experience 3-9 more months than nonparticipants which provide daily routines, social contacts, require effort and keep them ‘busy’ or ‘off the street’. Furthermore, in times of high and persistent unemployment, programme participation may also be used to increase disposable incomes. From the estimates for total earnings in Table 4 we see, however, that such an effect is only present for participants in SCM and EP. For the other programmes the losses in earnings from unsubsidised employment are too large to be compensated by benefit payments and subsidised earnings.

To complete our assessment of the programmes we estimate the direct costs of programme participation compared to nonparticipation in terms of cumulated benefit payments and expenditure on wage subsidies (both included in *Received benefits* in Table 4). These costs are substantial, ranging from about 1500 EUR for SCM and ST to more than 7000 EUR for EP and DC. We

also provide numbers for the direct costs of the programmes,¹⁰ for which we only have a very rough measure, though. Based on this measure, the absence of positive effects on unsubsidised employment implies total net costs of programme participation of, at best, 2000 EUR per participant for SCM and, at worst, 20000 EUR per participant for DC (without discounting and not accounting for tax or general equilibrium effects). These numbers are immense and provide a rather pessimistic view on the more recent West German labour market programmes.

5.3 Are there groups of participants that benefit from the programmes?

Despite the rather discouraging evidence on the average effectiveness of the programmes, we investigate whether there are some groups of participants for which the programmes improve their employment chances. For this purpose, we estimate the effects of the programmes on unsubsidised employment for different subgroups of participants defined by gender, age, local unemployment rate and industry quota. For none of these groups we find positive employment effects (see the internet appendix for all details).

We also divide our sample into participants with and without a vocational education (apprenticeship, college/university degree). For the latter group we obtain a positive effect of ST on unsubsidised employment at a magnitude of 10%-points after about 12 months after programme start (see panel (a) of Figure 5). Table 6 shows that over the 30-month period this results in gains of 2 months in employment and almost 3500 EUR in (gross) earnings relative to nonparticipants, at a cost of about 1000 EUR (estimate for benefits not significant, though).

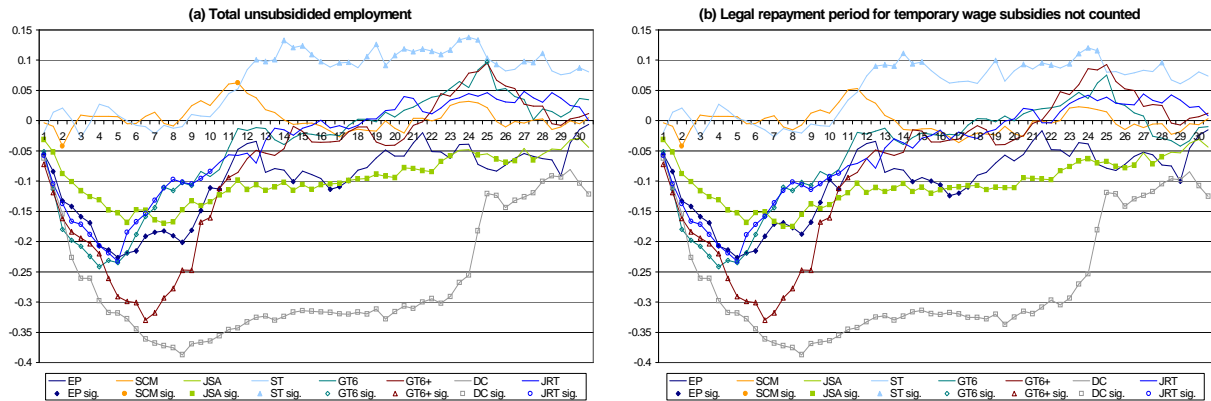
We find, however, that the positive effect of ST seems to be largely driven by participants in ST remaining in a job that was formerly subsidised by temporary wage subsidies (see the internet appendix for all details). To check whether the positive effects we obtain merely reflect incentives of employers to keep formerly subsidised employees for the minimum legal period after which they do not have to repay (part of) the subsidy,¹¹ we redefine our outcome variable by not

¹⁰ These comprise the direct cost of training courses, which are reimbursed to the providers of training. Expenses on PES staff are not included. Therefore, the number for EP is zero.

¹¹ When a job formerly subsidised by temporary wage subsidies is terminated by the employer without good reason

counting periods of unsubsidised employment which lie within this legal repayment period. Panel (b) of Figure 5 shows that the effect is somewhat reduced but it does not vanish, implying that ST, potentially in combination with temporary wage subsidies, seems to succeed in generating positive employment effect for individuals without a vocational education.

Figure 5: Effects of programme participation compared to nonparticipation: individuals without a vocational education



Note: In panel (b) we only count unsubsidised employment after holding a job subsidised by temporary wage subsidies for at least the same period but no more than 12 months after the end of subsidisation period. Abscissa: Months after programme start. Ordinate: Effect in %-points. Each line represents the respective population of participants, which differs for each programme. Dots indicate that the effect is significant on the 5% level (sig.). See the internet appendix for the number of observations in each group.

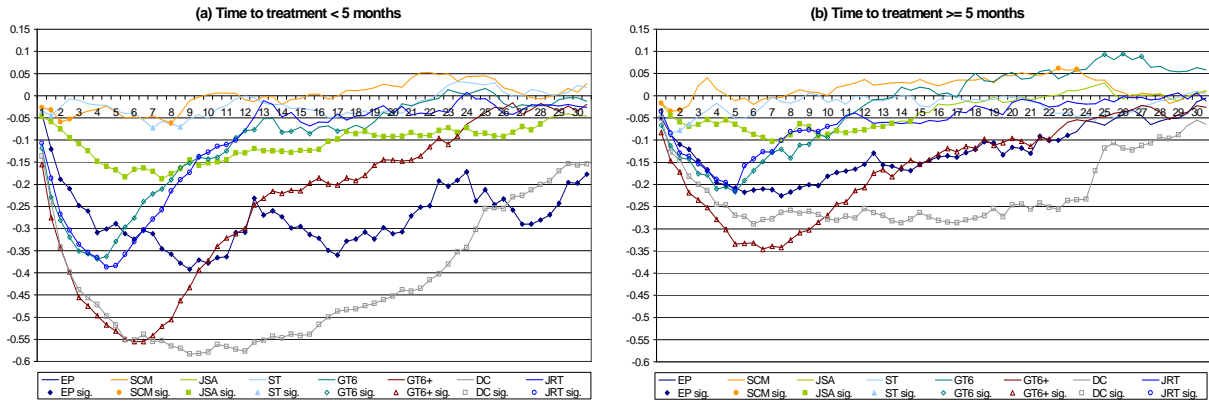
When dividing our sample according to time to treatment within the unemployment spell we find positive employment effects for unemployed starting a programme after 5 months for short general training (GT6), which become significant close to the end of the observation period. There is also some indication of positive effects for SCM for this group (see Figure 6). In fact, there is a small gain of one month in unsubsidised employment with stable earnings for this programme (see Table 6).

As a final check we split our sample at the median of the no-programme employment index we generated for characterising participants and nonparticipants (see Section 3.3). The estimation results for unsubsidised employment are displayed in Figure 7. Panel (b) shows that for participants with relatively goods employment prospects the negative lock-in effects are particularly

within a period of the same length as the subsidisation period but no more than 12 months, the employer has to repay (part of) the subsidy.

large. Hence, consistent with the evidence of Lechner and Wunsch (2006b) on the impact of overall employment prospects in terms of labour market conditions we show that the size of the lock-in effects is also positively related to individual employment prospects. Moreover, we find that rather substantial negative employment effects persist for most of the programmes even in the longer run so that participation turns out to be rather harmful.

Figure 6: Effects of programme participation compared to nonparticipation: unsubsidised employment



Note: Time to treatment is the number of months from the beginning of the unemployment spell until (simulated) programme start. Abscissa: Months after programme start. Ordinate: Effect in %-points. Each line represents the respective population of participants, which differs for each programme. Dots indicate that the effect is significant on the 5% level (sig.). See the internet appendix for the number of observations in each group.

Table 6: Cumulated effects of programme participation compared to nonparticipation for different subgroups of participants and selected programmes

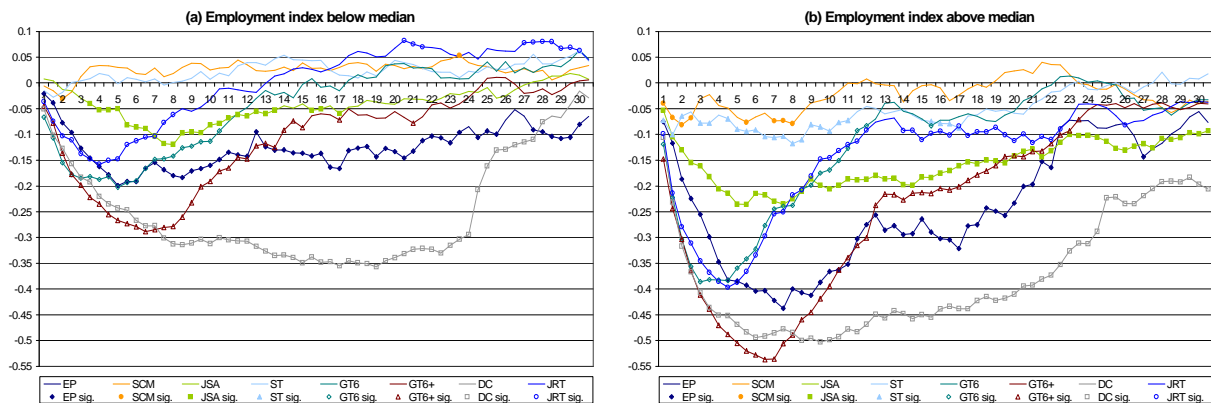
	Unsubsidised employment (USE)			Earnings	Unemployment	Benefits received	Direct costs
	Total	Stable	With stable earnings	from USE			
No vocational education							
ST	2.0*	1.9*	1.2	<i>3393</i>	0.5	564	570
Time to treatment ≥ 5 months							
SCM	0.5	0.4	<i>0.9</i>	1867	0.4	507	570
GT6	-0.7	-0.8	-0.6	-510	3.0*	2233*	2400
Employment index below median							
SCM	0.8	0.5	0.5	2348*	1.7*	856	570
ST	0.7	0.5	0.3	1913	1.4	1001	570
GT6	-1.3	-1.0	-0.9	-1796	2.8*	1679*	2400
JRT	0.0	-0.2	0.0	634	2.9*	1651*	3600

Note: See below Table 4. Cumulated employment and unemployment effects in months. Earnings, benefits and approximate direct programme costs in EUR. USE: unsubsidised employment. * (*Italics*) effect is significant on the 5% (10%) level.

For participants with worse a-priori employment prospects the picture is less pessimistic. The lock-in effects are considerably lower and, with the exception of EP, none of the programmes harms

participants in the longer run. JRT even succeeds in increasing chances to find regular employment at a magnitude of 5-7%-points after about 20 months after programme start. Furthermore, it seems that SCM, ST and GT6 have some positive effects as well, though they seem to be not large enough to become significant with the limited sample sizes in this subgroup of participants. Yet, Table 6 shows that SCM actually generates a positive net gain in earnings from unsubsidised employment of almost 2500 EUR.

Figure 7: Effects of programme participation compared to nonparticipation: unsubsidised employment



Note: The employment index is equal to the predicted probabilities from a probit in the pool of nonparticipants. Dependent variable: employed in unsubsidised employment with at least 90% of the earnings of the last job before programme start, measured in half-month 60 after programme start. Abscissa: Months after programme start. Ordinate: Effect in %-points. Each line represents the respective population of participants, which differs for each programme. Dots indicate that the effect is significant on the 5% level (sig.). See the internet appendix for the number of observations in each group.

To conclude, there are some groups or participants for which some of the shorter programmes exhibit positive effects on unsubsidised employment. However, overall it seem unlikely that any of the programmes is cost-effective even for these participants because net gains in employment or earnings are either absent or small compared with the cost of programme participation.

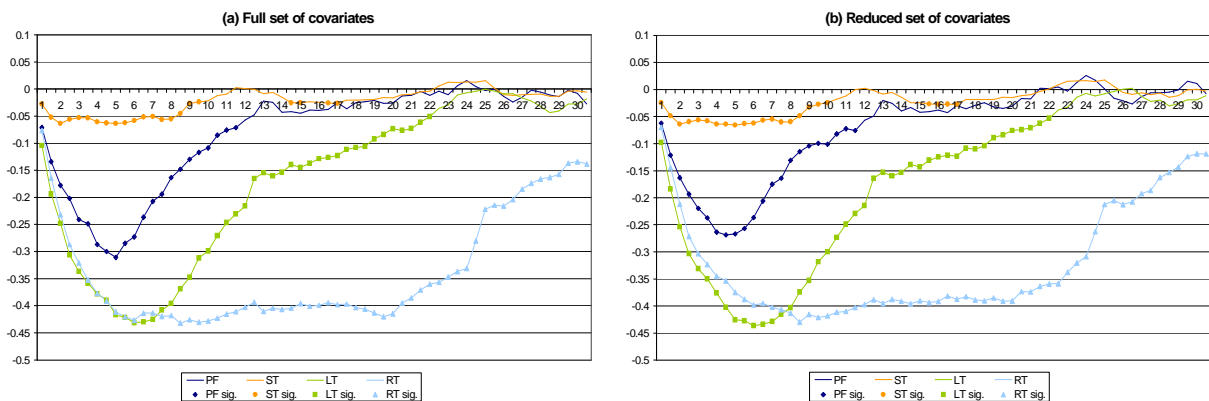
5.4 Why were the previous results more positive?

Using similar Geman data and applying a similar methodology, Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) find, after the typical lock-in effects, lasting positive employment effects for short training (up to 6 months planned duration, ST), long training (more than 6 months, LT) and retraining

(comparable to degree courses, RT) conducted 1993-1994 under the old legislation. They also look at practice firms (PF), for which they do not find positive effects.¹² To compare our results with these earlier findings, we aggregate the training programmes in our data in a similar way and consider the outcome total employment that includes both subsidised and unsubsidised employment as in the study of Lechner, Miquel, and Wunsch (2006).

From panel (a) of Figure 8 we see that the inability of Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) to distinguish subsidised from unsubsidised employment is not responsible for their positive findings. With the redefined programme types and outcome we still do not find any positive effects on (total) employment, and the lock-in effects are also considerably larger compared with the ones obtained by Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) although programme durations are comparable (or even shorter). Also in contrast to the finding of larger lock-in effects, the participants in the more recent training programmes have characteristics that make them likely to have more disadvantageous a-priori employment prospects than participants in 1993-1994.¹³

Figure 8: Effects of programme participation compared to nonparticipation: total employment



Note: Panel (a): all available covariates used. Panel (b): only covariates used that had also been available in the data Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) use. PF: practice firm (387 observations). ST: short training with planned duration ≤ 6 months (includes all training measures; 3084 observations). LT: long training with planned duration > 6 months (830 observations). RT: retraining (degree course; 415 observations). Abscissa: Months after programme start. Ordinate: Effect in %-points. Each line represents the respective population of participants, which differs for each programme. Dots indicate that the effect is significant on the 5% level (sig.).

¹² Fitzenberger and Speckesser (2005) and Fitzenberger, Osikominu, and Völter (2007) obtain similar results but use a methodology which is not comparable to ours and the one of Lechner, Miquel, and Wunsch (2006).

¹³ The more recent participants e.g. are lower skilled, older and have higher fractions of females and foreigners on average.

Another explanation for the more positive findings of Lechner, Miquel, and Wunsch (2006) might be the unavailability of important control variables in their data, like health limitations, disability status, compliance with benefit conditions, imposition of benefit sanctions, the characteristics of the desired job and the number of placement propositions by the PES. To obtain comparable estimates, we excluded these variables from the estimation of our selection models for programme participation. However, panel (b) of Figure 8 shows that the results remain almost unchanged, so that we can rule out inability to properly account for selectivity in programme participation with respect to these variables as a reason for the earlier findings.

Lechner and Wunsch (2006b) show that the labour market conditions at programme start also impact on the effectiveness of the programmes, especially on the lock-in effects. Controlling for changing composition of programmes and participants over time, they find a positive relation between the unemployment rate at programme start and the employment effects of the programmes. Indeed, labour market conditions were better in 2000-2001 than in 1993-1994. However, after September 2001 they deteriorated as well. Moreover, given the size of the correlation Lechner and Wunsch (2006b) find and the fact that during both 1993-1994 and 2000-2002 the unemployment rate varied (only) between 8-9% (Wunsch, 2006), this could, at best, only explain a very small part of the large differences in the estimated effects.

To conclude, there remain several reasons for why the programme effects have changed. On the one hand, the design and use of the programmes has changed quite a lot since the early nineties. Moreover, it could be that the programme quality, or the quality of the selection process into the programmes, or the availability of suitable potential participants declined. Finally, changes in the characteristics of the labour market other than just the unemployment rate may have made it more difficult to reward programme participation.

5.5 Is there anything that could be improved?

Given our rather pessimistic assessment of the more recent West German labour market programmes, is there scope for improvement? From Section 5.3 we conclude that a better targeting of the programmes to those groups of participants, for whom we find positive employment effects, is likely to improve the overall effectiveness of the programmes. Moreover, inter-programme comparisons allow us to assess whether participants would have been better off had they participated in a different programme.

Table 7 presents this comparisons for the persons in all participation states (given in lines) compared with all alternatives (given in columns) based on the outcome variable measuring unsubsidised employment at the end of the observation period. Whenever an effect is negative, it means that, on average, the participants in that programme would have fared better in the alternative programme. The numbers in brackets on the main diagonal of this table show the level of the outcome variable for the persons in the respective treatment state.

Table 7: Inter-programme comparisons: unsubsidised employment

Treatment status	Comparison state								
	NP	EP	SCM	JSA	ST	GT6	GT6+	DC	JRT
	Effect 2.5 years after programme start in %-points								
NP	[0.40]	0.06	0.01	0.05*	-0.01	-0.01	-0.01	0.11*	0.02
EP	<i>-0.09</i>	[0.25]	<i>-0.12</i>	-0.07	-0.13*	-0.06	<i>-0.10</i>	-0.03	-0.04
SCM	0.03	-0.03	[0.37]	0.02	-0.04	-0.02	-0.03	0.10*	-0.03
JSA	-0.01	0.00	-0.02	[0.33]	-0.07*	-0.04	-0.08*	0.03	-0.04
ST	0.02	0.04	0.03	0.06	[0.40]	0.05	0.00	0.12*	0.01
GT6	0.01	0.05	0.00	0.04	-0.02	[0.41]	0.02	0.16*	0.00
GT6+	-0.02	0.04	0.02	0.02	-0.03	0.01	[0.41]	0.08	0.06
DC	-0.15*	-0.12	-0.12*	-0.11*	-0.19*	-0.18*	-0.07	[0.24]	-0.06
JRT	0.03	0.03	0.00	0.03	-0.04	-0.07	-0.02	<i>0.08</i>	[0.36]

Note: * (*Italics*) effect is significant on the 5% (10%) level. Entries in brackets on the diagonal are the levels of the respective potential outcome in the respective group of persons defined by treatment status. Off-diagonal elements are the effects of the treatment given in the line for its participants compared with the state in the header of the column.

Ignoring nonparticipation, we find that participants in those programmes faring worst compared to nonparticipation would have been better off in some of the other programmes. Participants in EP would have fared better in SCM, ST or GT6+. Those in DC would also have been better

off in SCM and ST as well as in JSA and GT6.¹⁴ However, participants in JSA would have fared better in ST. Thus, there is scope for improvement in the allocation of unemployed to the different programmes.

Given our estimates of the mean potential outcomes in all states for each population of participants and nonparticipants we are able to directly simulate the outcome of different policies. In Table 8 we present the mean employment rate in our sample 2.5 years after programme start under different assignment rules, as well as the corresponding approximate programme cost (excluding benefit payments). Ignoring potential general equilibrium effects and lacking exact cost data as well as estimates of individual (conditional on characteristics) treatment response, this provides a rough assessment of potential improvements in the allocation of participants.

Table 8: Outcome of different assignment rules

Assignment rule	Mean employment rate in %	Approximate cost in billion EUR p.a.
Actual allocation	38.7	2.0
Everyone in nonparticipation	38.9	-
Only persons without vocational education in ST	38.8	2.0
Only persons with time to treatment ≥ 5 months in GT6	38.9	2.0
Only persons with employment index below median in JRT	39.1	2.0
Only persons with employment index below median in programmes	40.0	2.0
Everyone in short training (ST)	41.3	1.6
Everyone where mean employment rate largest*	46.5	7.2
All participants where mean employment rate largest*	40.9	1.5

Note: Mean employment rates are calculated from the estimated mean potential outcomes 30 months after programme start and the fraction of people in each state after imposing common support. Approximate programme costs are the numbers from Table 4 multiplied by the numbers of participants in the respective programme in our evaluation sample and scaled by the fraction of participants per year that we cover with our sample (0.007). *Conditional on no-programme employment index below or above median and treatment status.

We find that letting nobody participate would have generated the same mean employment rate of 39% 2.5 years after programme start but would have saved the programme cost of roughly 2 billion EUR per year. This provides an interesting summary on our evidence on the (general lack of) effectiveness of the more recent West German labour market programmes.

Yet, what happens if we send those groups of participants to those programmes for which we find some positive effects? When assigning only persons without a vocational education to ST,

¹⁴ Note, however, that participants in DC are still largely affected by the lock-in effects of this rather long programme after 2.5 years.

or only those with time to treatment ≥ 5 months to GT6, or only persons with disadvantageous a-priori employment prospects to JRT, the mean employment rate is raised slightly, at no additional cost if the number of participants is kept unchanged. The combination of these rules is likely to have a somewhat larger impact. Moreover, targeting programmes exclusively at persons with disadvantageous a-priori employment prospects, for which the programmes effects overall look most favourably, the mean employment rate would increase by more than 1% when total participation rates are unchanged.

From Table 7 we see that ST seems to be the most attractive programme for most treatment groups. So one possible assignment rule could be sending everyone to this inexpensive short programme. Indeed, this would raise the mean employment rate by more than 2% and interestingly, programme costs would even be reduced compared with the actual allocation because nobody is sent to the expensive programmes.

Now, what if everyone is assigned to the state where employment rates are actually maximised? Answering this question would require estimates of individual (conditional on characteristics) treatment response for all states.¹⁵ Here, we only have estimates of the mean effects within subgroups defined by treatment status and potentially one additional characteristic. Thus, we can explore this question only very roughly. Since the no-programme employment index we constructed provides a nice summary of several important characteristics, we determine the state for which the mean employment rate conditional on treatment status and the index being below or above the sample median is largest. Reallocating all persons accordingly would raise the men employment rate by almost 8%.¹⁶ However, the costs are immense because about half of the nonparticipants would be sent to one of the rather expensive programmes. If we only reallocate actual participants to the programmes with the largest expected return, then the

¹⁵ Estimating individual treatment response requires a different methodology to estimate counterfactual outcomes. See e.g. Frölich, Lechner, and Steiger (2003), Lechner and Smith (2005), Frölich (2007).

¹⁶ Assignment rule below median employment index: nonparticipants and participants in SCM and JSA to GT6+, participants in EP, ST, GT6 and JRT to GT6, those in GT6+ to ST and those in DC to JRT. Above median employment index: participants in EP and JRT to GT6, those in SCM, ST and DC to ST, those in GT6 to SCM and those in JSA and GT6+ to nonparticipation.

mean employment rate would only be raised by 2% but the programme costs would be reduced considerably compared to the actual allocation.

In conclusion, there seems to be some scope for improvements in the mean employment rate. Most interestingly, however, is the potential for cost savings of roughly 0.5 billion EUR per year by a reallocation of participants and nonparticipants.

5.6 Sensitivity checks

We conducted several sensitivity analyses, the details of which are presented in the internet appendix. Given the importance of the choice of the time window for defining participants and nonparticipants (see e.g. the arguments made by Fredriksson and Johansson, 2003, 2004; Sianesi, 2004), we checked the sensitivity of our results to this issue quite extensively. We repeated our estimations using a 12, 24 and 36-month window instead of the 18-month window. The effects increase slightly the longer the time window but overall conclusions do not change. We also varied the criteria to define the common support. No significant changes appeared. For further sensitivity checks of the matching estimator used see Lechner, Miquel, and Wunsch (2006).

6 Conclusion

We provide new evidence on the effectiveness of West German ALMP by evaluating training and employment programmes that have been conducted 2000-2002, after the first large reform of German labour market policy in 1998. We employ exceptionally rich administrative data that allow us to use microeconomic matching methods to account for selectivity in programme participation and to estimate interesting effects for different types of programmes and participants at a rather disaggregated level.

After the typical lock-in effects, we find that, on average, all programmes fail to improve their participants' chances of finding regular, unsubsidised employment within 2.5 years after programme start. The longer training and employment programmes even make their participants

worse off compared to nonparticipation. Rather, participants accumulate 2-13 more months of unemployment than nonparticipants over this period, partly because of additional programme participations. This induces net costs in terms of benefit payments and wage subsidies amounting to, on average, 1500-7000 EUR per participant without taking into account direct programme costs. Based on a very rough measure of the latter, total net costs of programme participation add up to 2000-20000 EUR per participant.

Since there are also no indications that positive employment effects can be expected for later periods lying outside our observation window, the only effect of the programmes seems to be to prevent participants from being passively unemployed by keeping them busy and requiring effort in training programmes and subsidised employment, thus, also providing social contacts and daily routines.

Comparing our rather pessimistic findings to previous estimates of Lechner, Miquel, and Wunsch (2006), who evaluate West German training programmes conducted 1993-1994 using similar data and a similar methodology, we can rule out that differences in the aggregation of programme types or the definition of the outcome variable, or the unavailability of some control variables are responsible for their more positive results. Thus, either the quality of the programmes, the participants or the assignment process, or certain characteristics of the labour market, which make programme participation less rewarding, have changed since the early 1990s.

Yet, there are some groups of participants for which certain types of programmes exhibit positive effects on employment. Persons without any vocational education gain almost 10%-point in terms of the probability to begin unsubsidised employment after about one year after starting short training. Over the full 30-month period they gain about 2 months of employment. We also find positive employment effects for unemployed starting general further training with planned duration up to 6 months not earlier than 5 months after entering unemployment. Moreover, for participants with disadvantageous a-priori employment prospects job-related training turns

out to be effective after about 20 months. Despite these positive findings, when looking at the net effects over the 30-month observation period after programme start, it seems unlikely that the programmes are cost-effective even for these groups of participants because net gains in employment (or earnings) are either absent or only small.

So is there anything that could be improved? We use our estimates of the programme effects within subgroups of participants as well as inter-programme comparisons to assess the optimality of the allocation of jobseekers to the programmes. We find supporting evidence for the importance of the assignment process for the overall effectiveness of ALMPs and show that there is some scope for improvements in mean employment rates as well as potential for considerable cost savings by a reallocation of participants and nonparticipants to different programmes.

References

- ABADIE, A., AND G. IMBENS (2006): "Large Sample Properties of Matching Estimators for Average Treatment Effects," *Econometrica*, 74, 235–267.
- AKERLOF, G., A. ROSE, J. YELLEN, AND H. HESSENIUS (1991): "East Germany in from the Cold: The Economic Aftermath of Currency Union," *Brookings Papers on Economic Activity*, 1991(1), 1–105.
- BA (2001-2006): "Arbeitsstatistik - Jahreszahlen 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005," *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit*, 49-55.
- BIEWEN, M., B. FITZENBERGER, A. OSIKOMINU, AND M. WALLER (2006): "Employment Effects of Short and Medium Term Further Training Programs in Germany in the Early 2000s," Discussion Paper, Johann-Wolfgang-Goethe-University Frankfurt/Main.
- CALIENDO, M., R. HUJER, AND S. THOMSEN (2004a): "Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland," *Journal for Labour Market Research*, 37(3), 211–237.
- (2004b): "New Evidence on the Effects of Job Creation Schemes in Germany - A Matching Approach with Threefold Heterogeneity," *Research in Economics*, 58(4), 257–302.
- (2005a): "The Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany - A Microeconomic Evaluation," IZA-Discussion Paper No.1512.
- (2005b): "Sectoral Heterogeneity in the Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany," *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, forthcoming.
- COUCH, K. (1992): "New Evidence on the Long-Term Effects of Employment Training Programs," *Journal of Labour Economics*, 10, 380–388.
- DEHEJIA, R., AND S. WAHBA (2002): "Propensity-Score-Matching Methods for Nonexperimental Causal Studies," *Review of Economics and Statistics*, 84, 151–161.
- FAY, R. (1996): "Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Program Evaluations in OECD Countries," *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 18, OECD.
- FITZENBERGER, B., A. OSIKOMINU, AND R. VÖLTER (2007): "Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany," Department of Economics, Goethe-University, Frankfurt am Main.
- FITZENBERGER, B., AND S. SPECKESSER (2005): "Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany," *Empirical Economics*, forthcoming.
- FREDRIKSSON, P., AND P. JOHANSSON (2003): "Program Evaluation and Random Program Starts," IFAU Discussion Paper, 2003(1), Uppsala.
- (2004): "Dynamic Treatment Assignment - The Consequences for Evaluations Using Observational Data," IZA Discussion Paper 1062.
- FRÖLICH, M. (2007): "Statistical Treatment Choice: An Application to Active Labour Market Programs," *Journal of the American Statistical Association*, forthcoming.
- FRÖLICH, M., M. LECHNER, AND H. STEIGER (2003): "Statistically Assisted Program Selection - International Experiences and Potential Benefits for Switzerland," *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 139(3), 311–331.
- GERFIN, M., AND M. LECHNER (2002): "Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland," *Economic Journal*, 112(482), 854–893.
- HECKMAN, J., R. LALONDE, AND J. SMITH (1999): "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs," in *Handbook of Labour Economics*, ed. by O. Ashenfelter, and D. Card, vol. 3, pp. 1865–2097, Amsterdam. North-Holland.
- HOTZ, J., G. IMBENS, AND J. KLERMAN (2000): "The Long-Term Gains from GAIN: A Re-Analysis of the Impacts of the California GAIN Program," NBER Working Paper 8007.
- HUJER, R., AND S. THOMSEN (2006): "Wirksamkeit von Arbeitsbeschaffungsmassnahmen in Deutschland: Empirische Befunde mikroökonomischer Analysen," *Journal for Labour Market Research*, 39(3-4), 329–345.

- IMBENS, G. (2000): “The Role of the Propensity Score in Estimating Dose-Response Functions,” *Biometrika*, 87(3), 706–710.
- JACOBSON, L., R. LALONDE, AND D. SULLIVAN (2004): “Estimating the Returns to Community College Schooling for Displaced Workers,” IZA Discussion Paper 1017.
- JESPERSEN, S., J. MUNCH, AND L. SKIPPER (2004): “Costs and Benefits of Danish Active Labour Market Programs,” IDanish Economic Council, Working Paper 2004:1.
- JOFFE, M., T. TEN HAVE, H. FELDMAN, AND S. KIMMEL (2004): “Model Selection, Confounder Control, and Marginal Structural Models,” *The American Statistician*, 58(4), 272–279.
- KLUVE, J., AND C. SCHMIDT (2002): “Can Training and Employment Subsidies Combat European Unemployment?,” *Economic Policy*, 35, 411–448.
- LECHNER, M. (1999): “Earnings and Employment Effects of Continuous Off-the-Job Training in East Germany after Unification,” *Journal of Business and Economic Statistics*, 17(1), 74–90.
- (2001): “Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments under the Conditional Independence Assumption,” in *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, ed. by M. Lechner, and F. Pfeiffer, pp. 43–58, Heidelberg. Physica/Springer.
- (2002a): “Program Heterogeneity and Propensity Score Matching,” *Review of Economics and Statistics*, 84(2), 205–220.
- (2002b): “Some Practical Issues in the Evaluation of Heterogeneous Labour Market Programs by Matching Methods,” *Journal of the Royal Statistical Society - Series A*, 165, 59–82.
- LECHNER, M., AND R. MIQUEL (2001): “A Potential Outcome Approach to Dynamic Program Evaluation - Part I: Identification,” Discussion Paper 2001-07, Department of Economics, University of St. Gallen.
- (2005): “Identification of the Effects of Dynamic Treatments by Sequential Conditional Independence Assumptions,” Discussion Paper 2005-17, Department of Economics, University of St. Gallen.
- LECHNER, M., R. MIQUEL, AND C. WUNSCH (2006): “Long-run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany,” Revised version of Discussion Paper 2004-19, Department of Economics, University of St. Gallen.
- (2008): “The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification,” *German Economic Review*, 9(1), forthcoming.
- LECHNER, M., AND J. SMITH (2005): “What Is the Value Added by Caseworkers?,” *Labour Economics*, forthcoming.
- LECHNER, M., AND C. WUNSCH (2006a): “Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to Take Off,” Discussion Paper 2006-24, Department of Economics, University of St. Gallen.
- (2006b): “Are Training Programs More Effective When Unemployment is High?,” Discussion Paper 2006-23, Department of Economics, University of St. Gallen.
- MARTIN, J., AND D. GRUBB (2001): “What Works and for whom: A Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies,” *Swedish Economic Policy Review*, 8, 9–56.
- RUBIN, D. (1974): “Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies,” *Journal of Educational Psychology*, 66(5), 688–701.
- (1979): “Using Multivariate Matched Sampling and Regression Adjustment to Control Bias in Observational Studies,” *Journal of the American Statistical Association*, 74(366), 318–328.
- SIANESI, B. (2004): “An Evaluation of the Swedish System of Active Labour Market Programs in the 1990s,” *Review of Economics and Statistics*, 86(1), 133–155.
- (2007): “Differential effects of Swedish active labour market programs for unemployed adults during the 1990s,” Revised version of IFS Working Paper W01/25.
- VAN OURS, J. (2004): “The Locking-in Effect of Subsidized Jobs,” *Journal of Comparative Economics*, 32(1), 37–52.

WIEHLER, S., AND M. LECHNER (2007): “Kids or Courses? Gender Differences in the Effects of Active Labour Market Policies,” IZA Discussion Paper No. 2740.

WINTER-EBMER, R. (2001): “Evaluating an Innovative Redundancy-Retraining Project: The Austrian Steel Foundation,” IZA Discussion Paper 277.

WUNSCH, C. (2006): “Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification,” Revised version of Discussion Paper 2005-06, Department of Economics, University of St.Gallen.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 1/2010

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

Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation

Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und
Arbeitslosigkeitsrisiko

Johanna Wuppinger
Angela Rauch

Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation

Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und
Arbeitslosigkeitsrisiko

Johanna Wuppinger (bis 31.08.2009 IAB)

Angela Rauch (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.....	5
1 Einleitung.....	6
2 Datengrundlage und Forschungsdesign.....	9
3 Teilnehmerstrukturen.....	11
4 Maßnahmeteilnahme.....	14
4.1 Die häufigsten Hauptmaßnahmegruppen.....	14
4.2 Zugangswahrscheinlichkeiten - wer nimmt an welcher Hauptmaßnahme teil?.....	17
4.3 Subjektiver Maßnahmeerfolg – Bewertungen der drei wichtigsten Maßnahmegruppen durch die Teilnehmer.....	21
5 Chancen und Risiken: Erwerbsstatus ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme.....	24
5.1 Arbeitsmarktstatus ein halbes Jahr nach der Maßnahmeteilnahme.....	24
5.2 Erwerbschancen.....	30
5.3 Arbeitslosigkeitsrisiko.....	33
5.4 Zusammenfassung des Übergangsgeschehens sechs Monate nach Maßnahmeende.....	36
6 Resümee.....	37
Literatur.....	39

Zusammenfassung

Erwerbsarbeit ist einer der wichtigsten Aspekte gesellschaftlicher Teilhabe. Berufliche Rehabilitation dient dazu, diese Teilhabe (wieder-) herzustellen und auf Dauer zu sichern. Über die arbeitsmarktintegrative Wirkung dieser Teilhabeleistungen ist allerdings wenig bekannt. Im Gegensatz zum Bereich der medizinischen Rehabilitation ist das Feld der beruflichen Rehabilitation weniger intensiv beforscht. So liegen bisher kaum Erkenntnisse zu Maßnahmeteilnahmen von Rehabilitanden, deren Bewertung durch die Teilnehmer sowie zu Verbleibsmustern nach Ende der Maßnahme vor. In diese Lücke zielt der vorliegende Bericht.

Datengrundlage ist eine IAB-Befragung von Rehabilitanden, die im Jahr 2006 eine Maßnahme bei der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen haben. Der Fokus dieses Forschungsberichtes liegt auf den drei wichtigsten Hauptmaßnahmegruppen, die die Befragten durchlaufen haben: Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigung schaffende Maßnahmen.

Die Wahrscheinlichkeit an einer dieser Maßnahmegruppen teil zu nehmen, wird von verschiedenen Faktoren bestimmt. Vor allem das Alter, die schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse, die kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung, aber auch die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt beeinflussen den Zugang zu einzelnen Maßnahmegruppen. Die kumulierte Dauer der Krankheitszeiten aber auch das Alter, in dem die Behinderung eingetreten ist, spielen interessanterweise keine Rolle.

Die Teilnehmer an den drei wichtigsten Maßnahmegruppen schätzen ihren individuellen Nutzen für ihre berufliche Leistungsfähigkeit oder das Coping mit der Erkrankung sehr unterschiedlich ein. Weiterbildungsmaßnahmen schneiden dabei am positivsten ab, Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen werden insgesamt etwas zurückhaltender bewertet, deutlich schlechtere Einschätzungen finden sich bei Beschäftigung schaffenden Maßnahmen.

Sechs Monate nach Ende der Maßnahme zeigt sich, dass das Risiko arbeitslos zu sein für Personen steigt, die keinen Schulabschluss oder aber einen Förderschulabschluss erworben haben. Gleiches gilt für längere kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung oder bei Rehabilitanden, die in ländlichen Regionen wohnen.

Die Erwerbschancen werden u. a. vom Zeitpunkt des Auftretens der Behinderung beeinflusst: Rehabilitanden, deren Behinderung im jungen Erwachsenenalter aufgetreten ist, haben bessere Erwerbschancen als diejenigen mit angeborenen Behinderungen. Auch mindestens eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor der Rehabilitation sowie das Wohnen in städtisch geprägten Regionen steigern die Erwerbschancen.

Abstract

Employment plays an important role within the context of social inclusion. Vocational rehabilitation for people with disabilities is supporting the restoring of labour market inclusion and to ensure it in the long run. But the effects of vocational rehabilitation on labour market integration for people with disabilities are relatively unknown. Contrary to evaluation in the field of medical rehabilitation there is only marginal research here. That applies to participation in measurements or appraisal of the rehabilitants as well as occupational integration after measurements. This article aims to fill in the blank.

A survey of the Institute for Employment Research (IAB) is used that covers data on vocational rehabilitants with disabilities, who completed a measurement within the German Federal Employment Agency in the year 2006. Thereby the article is focusing on three main measurement groups: “orientation and training”, “further training and qualification” and “job creation measures”.

The probability of participating on one of these measures is depending on several factors: Age, schooling, vocational education and cumulated unemployment duration as well as regional employment situation. The cumulate duration of illness and the point in time when the disability occurred have no effect.

Due to their disability the participants appraise their personal benefit differently, regarding on occupational capability or strategies to cope with their disability: Further training and qualification are rated positively, orientation and training are valued more reluctantly and job creation measures were rated lowest.

Six months after the measurement the risk of unemployment is higher for those with no school leaving certificate or longer periods of unemployment duration. Besides this, regional aspects play a significant role.

Gainful employment is depending on the point in time when disability occurred: rehabilitants whose disability occurred in younger adulthood have a higher chance to be in employment than those with congenital diseases. Living in urban regions and having been employed at least once before rehabilitation also helps getting employed again.

1 Einleitung

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung¹ am Leben in der Gesellschaft ist eine zentrale sozialpolitische Aufgabe. Die Prinzipien dieser Teilhabe sind im Sozialgesetzbuch IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ kodifiziert. Mit seiner Einführung im Jahr 2001 wurde der Fokus auf Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen gesetzt (Welti 2005).

Dabei gelten Menschen als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher eine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX).

Einer der wichtigsten Aspekte gesellschaftlicher Teilhabe ist die Integration in das System der Erwerbsarbeit. Denn diese Integration ist für Menschen mit und ohne Behinderungen eine wichtige Voraussetzung dafür, am Leben in der Gesellschaft teilzuhaben. Neben dem Gelderwerb als Grundlage eines selbständigen Lebensunterhaltes und den mit Erwerbsbeteiligung verbundenen Zugangschancen zu sozialen Sicherungseinrichtungen beinhaltet Erwerbsarbeit weitere Aspekte, die von Jahoda (1982) die latenten Funktionen von Erwerbsarbeit genannt werden. Dazu gehören soziale Kontakte außerhalb des engeren sozialen Netzes, aber auch die Verfolgung gemeinsamer Ziele und eine feste Zeitstruktur. Aus arbeitssoziologischer Perspektive hinzuzufügen sind konkrete Sinnerfahrung und soziale Anerkennung, sozialer Status und Berufsprestige. All diese Funktionen sind nur schwer, und vor allem nicht gebündelt wie in Erwerbsarbeit, durch andere gesellschaftliche Angebote zu ersetzen. Daher setzt auch das Sozialgesetzbuch IX hier einen Schwerpunkt.

Es formuliert das Ziel, die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben auf Dauer zu sichern (§ 1 und § 4 SGB IX). Dazu erhalten sie alle Leistungen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Erreichung dieses Ziels erforderlich sind.

Hier verbinden sich zwei wesentliche Elemente: Eine dauerhafte Sicherung der Erwerbsarbeit sowie die Förderung, die sich an den Neigungen und Fähigkeiten des Einzelnen ausrichten soll. Angestrebt wird die selbstbestimmte und eigenverantwortliche Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft. Die dafür notwendigen Hilfen sollen unabhängig von der Ursache der Behinderung geleistet werden. Die Hilfe soll individuell auf die konkrete Bedarfssituation des Einzelfalls zugeschnitten werden. Die Rehabilitation muss dieser Bedarfssituation mit geeigneten Mitteln gerecht werden.

¹ Zur besseren Lesbarkeit werden die Begriffe „gesundheitliche Einschränkungen“ und (amtlich anerkannte) „Behinderung“ synonym verwendet.

Dabei ist nicht bei jedem Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung oder (Schwer-)Behinderung zwangsläufig die Notwendigkeit für eine berufliche Rehabilitation gegeben. Vielmehr wird unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls über den individuellen Rehabilitationsbedarf entschieden.

Berufliche Rehabilitation ist somit der Weg, auf dem die Beschäftigungsfähigkeit erstmals hergestellt bzw. wieder hergestellt wird. Für diese Leistungen sind unterschiedliche Träger und Institutionen mit unterschiedlichen Leistungsgesetzen zuständig.² Träger beruflicher Rehabilitation sind neben der Bundesagentur für Arbeit (BA) u. a. die Deutsche Rentenversicherung (DRV) und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Dabei erfolgt die Erbringung der Leistungen bei den einzelnen Trägern auf Basis der jeweils gültigen Leistungsgesetze der einzelnen Träger.

Im Fall der BA ist dies das Sozialgesetzbuch III „Arbeitsförderung“ in Verbindung mit dem SGB IX. Für die Träger der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (SGB II) sind die Leistungen beruflicher Rehabilitation über den § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit dem SGB III geregelt. Der (individuelle) Handlungsbedarf wird im Fall der BA und der SGB-II-Träger mit den in § 19 SGB III definierten eingeschränkten Teilhabechancen am Erwerbsleben bestimmt und beurteilt.³ Nach dieser Prüfung erfolgt eine Anerkennung als beruflicher Rehabilitand. Dabei führt die BA auch die Status-Anerkennung für die Arbeitslosengeld-II-Empfänger durch, da sie auch Träger beruflicher Rehabilitation für diejenigen Personen ist, die sich im Rechtskreis SGB II befinden.

Aus verwaltungstechnischen Gründen, aber vor allem weil hier zwei deutlich unterschiedliche Zielgruppen angesprochen werden, wird bei der Förderung beruflicher Rehabilitation im Rahmen der BA zwischen Erst- und Wiedereingliederung unterschieden. In einer Ersteingliederung finden sich junge behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Menschen. Ziel ist eine erfolgreiche berufliche Ersteingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Berufliche Wiedereingliederung erwachsener Menschen zielt meist auf eine berufliche Um- oder Neuorientierung, aber auch auf den Erhalt eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch geeignete Maßnahmen. Das Maßnahmespektrum geht hier von technischen Hilfsmitteln zum Erhalt eines Arbeitsplatzes bis hin zur Umschulung in einen neuen Beruf.

Die dabei angebotenen Leistungen zur Teilhabe differenzieren sich in allgemeine und besondere Leistungen. Nach dem Grundsatz „so allgemein wie möglich, so

² Leistungen der beruflichen Rehabilitation werden in Deutschland von verschiedenen Trägern erbracht. Dies geht auf ein historisch gewachsenes System der Risikoordnung zurück, in dem derjenige Träger für die Leistung aufkommt, der das Risiko des Scheiterns trägt. Auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der anderen Rehabilitationsträger wird in dem vorliegenden Beitrag nicht eingegangen.

³ Das SGB III definiert den Begriff „Behinderung“ für seinen Geltungsbereich ausdrücklich über eingeschränkte Teilhabechancen am Arbeitsleben. Personen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung Hilfe benötigen, um am Arbeitsleben teilhaben zu können, werden als Behindert im Sinne dieses Leistungsgesetzes definiert.

spezifisch wie nötig“, werden Leistungen zur Teilhabe im Rahmen von allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen angeboten, die auch nichtbehinderten Teilnehmern offen stehen. Die besonderen Leistungen sind dagegen auf behindertenspezifische Besonderheiten ausgerichtet und werden erbracht, „soweit nicht bereits durch die allgemeinen Leistungen eine Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann“ (§ 98 SGB III). Die Unterschiede im Förderbedarf machen die seit 2008 in der Förderstatistik der BA explizit benannten drei Förderkategorien deutlich (Bundesagentur für Arbeit 2008):

Förderkategorie I: Die individuelle Bedarfssituation kann mit den allgemeinen (Regel-)Leistungen des SGB III abgedeckt werden.

Förderkategorie II: Die individuelle Bedarfssituation erfordert die Teilnahme an einer rehaspezifisch ausgestalteten Maßnahme.

Förderkategorie III: Wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Rehabilitationserfolges ist die Teilnahme in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation unerlässlich.

Die Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen findet mit großem finanziellem Einsatz statt: Alleine die BA als größter Träger beruflicher Rehabilitation hat im Jahr 2008 aus dem Budget SGB III für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben 2,30 Mrd. € investiert (Bundesagentur für Arbeit 2008: 47).⁴ Die Ausgaben im Bereich SGB II für Reha-Leistungen lagen 2008 109 Mio. € (ders.). Dabei wurden 2008 46.640 Personen im Rahmen der Wiedereingliederung⁵ als beruflicher Rehabilitand anerkannt und es erfolgten 29.536 Eintritte von Rehabilitanden in rehaspezifische Maßnahmen (Bundesagentur für Arbeit 2009).⁶ Eintritte in allgemeine Maßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten (AGH) können zurzeit nicht trennscharf ausgewiesen werden.

Über die arbeitsmarktintegrative Wirkung der Teilhabeleistungen ist wenig bekannt. Im Gegensatz zum Bereich der medizinischen Rehabilitation ist das Feld der beruflichen Rehabilitation bisher weniger intensiv beforscht. Berufliche Rehabilitation als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik stand bisher nicht im Fokus der allgemeinen Arbeitsmarktforschung und es liegen wenige Analysen von Instrumenten und Programmen⁷ vor: Einige zielgruppenspezifische Forschungsarbeiten nehmen z. B. die Integration psychisch kranker Menschen (Watzke 2005) bzw. von Personen mit spezifischen Diagnosen, wie Schizophrenie in den Blick (Brieger et al. 2006). Der Verbleib von beruflichen Rehabilitanden nach Maßnahmen einzelner

⁴ Erst- und Wiedereingliederung.

⁵ Darunter: 32.920 Personen im Rechtskreis SGB III, 13.720 Personen im Rechtskreis SGB II.

⁶ Diese Zahl bezieht sich auf Maßnahmeeintritte, nicht Personen. Eine Person kann in einem Jahr an mehreren Maßnahmen teilgenommen haben.

⁷ Vgl. dazu auch DGRW 2005.

Träger wurde bisher hauptsächlich im Rahmen punktuell aufgelegter Bedarfsstudien untersucht (Vonderach 1997, Seyd 2000, Tews et al. 2003, Köster et al. 2007, Zeißig et al. 2004, Jansen et al. 2008).

Für umfangreiche Studien im Themenbereich berufliche Rehabilitation standen lange Zeit kaum geeignete Daten bzw. Datenquellen zur Verfügung. Heute liegen zwar verschiedene Prozessdatenquellen der großen Rehabilitationsträger (BA und DRV) vor, da diese aber zumeist im Verwaltungshandeln entstehen, werden unterschiedliche Merkmale, die für die Personengruppe der Rehabilitanden unverzichtbar sind - wie z. B. der aktuelle Gesundheitszustand - häufig nicht erhoben.

Auch umfangreiche Befragungen wurden kaum aufgelegt, da Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen als ungeeignete Zielgruppe von Befragungen galten. In der Folge wurde von diesen Studien weitgehend abgesehen. Damit liegen bisher keine näheren Erkenntnisse zu Strukturinformationen der Maßnahmeteilnahme, deren Bewertung durch die Teilnehmer sowie die Verbleibsmuster nach Ende der Maßnahme vor. In diese Lücke zielt der vorliegende Bericht. Er fokussiert auf die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie sie im Rahmen der beruflichen Rehabilitation von der Bundesagentur für Arbeit angeboten werden, und zwar im Bereich der Wiedereingliederung. Grundlage ist ein im Rahmen des Forschungsauftrags nach § 55 SGB II im IAB aufgelegtes Projekt zur Evaluation beruflicher Rehabilitation.

2 Datengrundlage und Forschungsdesign

Das IAB hat eine Befragung von Rehabilitanden durchgeführt. Ziel war es u. a., Erkenntnisse über Maßnahmezuweisungen, Maßnahmeverlauf sowie des weiteren Erwerbsverlaufs nach Ende der Rehabilitation auf individueller Ebene zu gewinnen. Daneben sollten erstmals ausführliche Strukturinformationen zu beruflichen Rehabilitanden darstellbar sein. In die Befragung einbezogen wurden Rehabilitanden, die im Jahr 2006 eine Maßnahme (allgemein oder rehabilitationsspezifisch) der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen haben. Die Stichprobenziehung erfolgte aus Prozessdaten der BA.⁸ Sie war disproportional geschichtet nach sieben Maßnahmekategorien⁹, innerhalb der expliziten Schichtungskriterien wurde proportional zur Grundgesamtheit nach Behinderungsart (aggregiert), Geschlecht, Altersgruppe, dem Quartal des Maßnahmeendes und der Region (aggregiert) gezogen.

⁸ Mit großem Dank an die Kolleginnen und Kollegen von ITM für die große Unterstützung im Prozessverlauf namentlich (aber nicht ausschließlich): Katrin Burchard, Cerstin Erler, Elmar Kellner, Roland Konstanty, Hassan Siami und Ulrich Thomsen.

⁹ (1) Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche allgemein; (2) Qualifizierung allgemein; (3) Qualifizierung Reha; (4) Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung; (5) Beschäftigungsbegleitende Leistungen allgemein; (6) Beschäftigungsbegleitende Leistungen Reha; (7) Beschäftigung schaffende Leistungen allgemein.

Befragt wurden mittels einer telefonischen Erhebung N=1.961 Personen in Ersteingliederung und N=2.096 Personen in Wiedereingliederung in der ersten Welle im Jahr 2007. Die Ausschöpfungsquote der bereinigten Stichprobe in der ersten Welle betrug damit 55 Prozent.¹⁰

Das Erhebungsinstrument enthält zum einen Querschnittfragen zur Person, zur Gesundheit sowie zu den Erfahrungen mit der beruflichen Rehabilitationsmaßnahme. Zum anderen umfasst es einen ausführlichen Längsschnitt. Es erfolgte eine retrospektive chronologische Erfassung der Ausbildungs- und Erwerbsbiographie seit Verlassen der Schule sowie einer ausführlichen schulischen Biographie bei Personen in Ersteingliederung, um eine Zeitraumbetrachtung zu ermöglichen. Dabei wurden unterschiedliche Nachfragen zu den einzelnen Ereignissen gestellt, wie im Rahmen der Schulbiographie Fragen zur Schulart, bei einer aktueller Erwerbstätigkeit Fragen zum Betrieb und zur Tätigkeit.

Auch der weitere Erwerbsverlauf nach Ende der Maßnahme wurde erhoben, ebenso wie eine subjektive Erfolgseinschätzung der einzelnen Maßnahmen bis hin zur Qualifikationsverwertung.

Allerdings ist hier einschränkend zu erwähnen, dass dabei nicht alle besuchten, sondern ausschließlich sogenannte Hauptmaßnahmen beurteilt wurden. Diese unterscheiden sich zu den in der Stichprobenziehung benutzten hoch aggregierten Maßnahmekategorien und sind deutlich kleinteiliger aggregiert.

Für die Nachfragen zu den Hauptmaßnahmen wurde die jeweils letzte Maßnahme - als eine Art „entscheidende Maßnahme“ - abgebildet. War dies bspw. eine Umschulung, so wurden die Fragen zu dieser Maßnahme gestellt. War z. B. die letzte abgefragte Maßnahme eine Kfz-Hilfe und der Befragte hatte zuvor an einer Umschulung teilgenommen, dann wurden die Fragen zur Einschätzung und Qualifikationsverwertung für diese Umschulungsmaßnahme gestellt. Grundbedingung war immer, dass diese Maßnahme nach der Anerkennung als Rehabilitand begonnen wurde.

Dieser Datensatz wurde, soweit die Befragten zugestimmt haben, mit Angaben aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit zusammengespielt. Dies beinhaltet auch eine Clusterung der Arbeitsmarktregionen (Rüb et al. 2006). In dem vorliegenden Forschungsbericht werden nur Personen betrachtet, die im Rahmen einer beruflichen Wiedereingliederung gefördert wurden.¹¹ Auf Basis dieser Befragung wer-

¹⁰ Im Sommer 2008, ein Jahr nach der ersten Welle, ging eine zweite Befragungswelle ins Feld. Diese hatte spezifischere Nachfragen zu Hauptmaßnahmen und Gesundheitszustand zum Inhalt, außerdem wurde der retrospektive Teil zur Berufsbiographie komplettiert. Analysen der zweiten Welle sind in diesem Forschungsbericht nicht enthalten.

¹¹ Da sich die Personen in Erst- und Wiedereingliederung stark unterscheiden (Jugendliche in Erstausbildung vs. Erwachsene mit Erwerbserfahrung), müssen Analysen getrennt erfolgen.

den, neben einer Beschreibung der Strukturmerkmale der befragten Rehabilitanden, die folgenden Fragen bearbeitet:

- An welchen Maßnahmetypen nehmen Rehabilitanden mit spezifischen gesundheitlichen und qualifikatorischen Merkmalen teil? Berücksichtigt wurden nur die als „Hauptmaßnahmen“ definierten Maßnahmen.
- Wie werden die Hauptmaßnahmen von den Rehabilitanden hinsichtlich ihrer Relevanz für die eigene Arbeitsmarktsituation und den Umgang mit der eigenen gesundheitlichen Einschränkung bewertet?
- Welche Maßnahmetypen, welche Merkmale der Person und des regionalen Arbeitsmarktes erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass die Rehabilitanden sechs Monate nach Ende einer Maßnahme erwerbstätig oder arbeitslos sind?

3 Teilnehmerstrukturen

Im Folgenden werden zunächst Strukturmerkmale der Befragten beschrieben (Tabelle 1). Unter den Befragten finden sich - wie generell bei beruflicher Rehabilitanden - insgesamt mehr Männer als Frauen (66 bzw. 34 Prozent).¹² Die Altersverteilung lässt deutliche Schwerpunkte erkennen: Die befragten Rehabilitanden sind größtenteils im jüngeren Erwachsenenalter, vier von zehn sind jünger als 35 Jahre, ein knappes Drittel ist zwischen 36 und 45 Jahren alt.¹³ Im fortgeschrittenen Erwachsenenalter zwischen 46 und 55 Jahren sind 23 Prozent, älter als 55 Jahre nur noch sieben Prozent. Dies ist vermutlich dadurch begründet, dass Personen, die insgesamt länger als 15 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, in der Regel durch den Rehabilitationsträger Deutsche Rentenversicherung betreut werden.

Ein detaillierterer Blick auf die gesundheitliche Situation zeigt, dass ein Großteil der Befragten unter mehr als einer gesundheitlichen Einschränkung leidet: die 2.096 Befragten machten 3.834 Angaben zu bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen (hier waren Mehrfachnennungen möglich). Etwa die Hälfte der Rehabilitanden nennt körperliche Behinderungen, jeder Vierte berichtet von Allergien. 21 Prozent geben psychische Probleme an. Innere Erkrankungen, wie Krebs und Organschäden nennen weitere 20 Prozent. Weniger häufig sind Sinnesbehinderungen - 14 Prozent der Befragten haben eine Sehbehinderung, sieben Prozent eine Hörbehinderung.¹⁴ Lern- und Sprachbehinderungen liegen bei 12 Prozent der Befragten vor.

¹² Im Jahr 2006 waren unter den Abgängern aus beruflicher Rehabilitation (Wiedereingliederung) 64 Prozent Männer und 36 Prozent Frauen; 70 Prozent waren unter 35 Jahren, 22 Prozent zwischen 35 und 44 Jahren; 6 Prozent zwischen 45 und 54 Jahren und etwas zwei Prozent älter als 55 Jahre (Quelle: DWH der BA, eig. Berechnungen).

¹³ Diese und alle folgenden Deskriptionen beruhen auf gewichteten Befragungsdaten, nicht auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit.

¹⁴ Aufgrund der Art der Befragung mittels Telefoninterviews sind stärker Hörgeschädigte im Sample leicht untererfasst.

Tabelle 1
Strukturmerkmale der Rehabilitanden; in Prozent

Geschlecht	Frauen	34
	Männer	66
	<i>N</i> =	2096
Altersgruppen	bis 25	13
	26-35	28
	36-45	29
	46-55	23
	56 u. Ä.	7
	<i>N</i> =	2096
Behinderung, amtl. bescheinigt	ja, Bescheid	56
	Antrag gestellt	4
	nein	40
	<i>N</i> =	1828
Art der Behinderung	Körperliche Behinderung	49
	Sehbehinderung, Blindheit	14
	Hörbehinderung, Gehörlosigkeit	7
	Anfallsleiden, Epilepsie	6
	Innere Erkrankung, Organschaden	20
	Geistige Behinderung	2
	Psychische Probleme, psychische Erkrankung, psychische Behinderung	21
	Lernbehinderung, Sprachbehinderung	12
	Allergie	26
	Andere Behinderung	14
	Keine; verweigert; weiß nicht	13
	<i>N</i> =	3834

Quelle: Befragung von Rehabilitanden, Erste Welle; IAB, gewichtete Daten, eig. Berechnungen.

Insgesamt findet sich ein heterogenes Krankheitsspektrum, in dem Mehrfacherkrankungen keine Seltenheit sind. Inwieweit es sich bei diesen Einschränkungen um chronische Erkrankungen handelt, kann auf Basis der bestehenden Befragungsdaten nicht festgestellt werden. Es zeigt sich aber, dass die meisten Erkrankungen schon relativ lange bestehen. Insgesamt war knapp die Hälfte der Rehabilitanden bereits 10 Jahre vor dem Befragungszeitpunkt erkrankt, bei jedem Vierten liegt es 10 bis 19 Jahre zurück, bei weiteren 21 Prozent schon mehr als 20 Jahre. Etwas über die Hälfte (56 Prozent) der Befragten hat zudem eine amtlich festgestellte Behinderung.

Da die Beeinträchtigungen teilweise schon sehr lange bestehen und Mehrfachbelastungen weit verbreitet sind, stellt sich die Frage, wie die Rehabilitanden ihre Situation persönlich bewerten. Angesichts des vorhandenen Krankheitsspektrums zeigt sich ein sehr positives Bild: Etwa die Hälfte der Rehabilitanden berichtet zum Befragungszeitpunkt von einem guten bis sehr guten Gesundheitszustand, ein knappes Viertel schätzt die eigene gesundheitliche Situation schlecht bis sehr schlecht ein.¹⁵

¹⁵ Das restliche Viertel beschreibt seinen Gesundheitszustand mit „weder gut noch schlecht“.

Diese subjektiven Einschätzungen der Befragten beinhalten, anders als ärztliche Diagnosen, auch die psychische Verfassung der Befragten und sind von sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen geprägt. In einer Vielzahl von Studien wurde die Eignung dieses subjektiven Indikators anerkannt (Miilumpalo et al. 1997; Manderbacka et al. 1998; Schwarze et al. 2000, Ahn 2002, Sen 2002, Romeu Gordo 2006), der ein verlässliches Bild der gesundheitlichen Gesamtsituation ermöglicht und zu meist ein besserer Indikator für eine mögliche Rückkehr ins Erwerbsleben ist als die ärztliche Diagnose.

Im Fragebogen waren zudem Einschätzungsfragen zur wahrgenommenen sozialen Integration unter dem Vorzeichen der eigenen eingeschränkten Gesundheit enthalten. Auch hier ziehen die Rehabilitanden eine überwiegend positive Bilanz: die wahrgenommene Sozialintegration wird durch die gesundheitlichen Probleme aus ihrer Sicht wenig eingeschränkt. So fühlen sich 88 Prozent der Befragten trotz gesundheitlicher Beschwerden als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft, 80 Prozent sehen ihre persönlichen Kontakte durch die gesundheitlichen Einschränkungen nicht gefährdet.

Wie sich oben bereits gezeigt hat, sind die meisten Rehabilitanden in Wiedereingliederung in einem Alter, in dem mit hoher Wahrscheinlichkeit schulische und berufliche Qualifizierungen im Regelsystem abgeschlossen sind. Vergleicht man ihre Qualifikationsstruktur mit der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2008) zeigt sich, dass die Schulabschlüsse der Rehabilitanden teilweise anders verteilt sind. Obwohl knapp 90 Prozent der Befragten die allgemeinbildende Schule mit einem Abschluss beendet haben, liegt der Anteil derer ohne Schulabschluss sieben Prozentpunkte über dem der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2008). Gut die Hälfte der Befragten (54 Prozent) hat einen Hauptschulabschluss (inklusive sieben Prozent mit qualifizierendem Hauptschulabschluss) erworben – der Anteil in der Gesamtbevölkerung liegt mit 40 Prozent 14 Prozentpunkte darunter. Jeder dritte Rehabilitand hat die Schule mit der Mittleren Reife abgeschlossen, auch das sind anteilig mehr Personen als in der Gesamtbevölkerung (21 Prozent Realschulabsolventen). Sechs Prozent haben das Abitur gemacht, damit liegt ihr Anteil 18 Prozentpunkte unter dem der Gesamtbevölkerung (24 Prozent). Dreieinhalb Prozent der Rehabilitanden haben eine Förderschule besucht und dort einen Abschluss gemacht (hier liegt leider keine Vergleichsgröße vor). Die niedrigeren und mittleren Schulabschlüsse sind unter den Rehabilitanden im Vergleich also überrepräsentiert, ebenso Personen ohne Schulabschluss.

Geringer als in der Gesamtbevölkerung ist auch der Anteil derer mit abgeschlossener Berufsausbildung – mit 59 Prozent liegt er 12 Prozentpunkte unter dem Anteil in der Gesamtbevölkerung. Schlüsselt man dies nach Art des Berufsabschlusses detaillierter auf zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Rehabilitanden ihren Abschluss im

Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung erworben hat.¹⁶ Weitere zehn Prozent machten ihren Abschluss an einer Berufsfachschule. Teilweise liegen aber auch Abschlüsse aus verschiedenen Weiterbildungsgängen vor: Jeder fünfte Rehabilitand mit Berufsabschluss gibt an, diesen im Rahmen einer Umschulung in Vollzeit erworben zu haben. Abschlüsse aus langfristigen Weiterbildungen (sieben Prozent) und beruflichen Zusatzqualifizierungen (acht Prozent) sind etwas seltener. 41 Prozent der Rehabilitanden hatten zum Befragungszeitpunkt keine Berufsausbildung abgeschlossen (29 Prozent in der Gesamtbevölkerung). Der Anteil der Ungelernten unter den Rehabilitanden ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung also erhöht.

Aufgrund des Gesundheitszustandes kann, wie in der Einleitung beschrieben, zur Wiederherstellung bzw. zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit die Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme notwendig sein. Wie Maßnahmeteilnahmen in der Befragtenpopulation verteilt sind, welche Merkmale die Teilnahmewahrscheinlichkeit an einem bestimmten Maßnahmetyp erhöhen und wie die Maßnahmen rückblickend bewertet werden, zeigt der folgende Abschnitt.

4 Maßnahmeteilnahme

Insgesamt sind Angaben zu 3.810 Maßnahmen im Datensatz vorhanden. Einige Rehabilitanden haben in ihrer Erwerbsbiographie also an mehr als einer Maßnahme teilgenommen. Um Erfahrungen aus Teilnehmerperspektive abzubilden, betrachten wir nur die Maßnahmen intensiver, die nach der Anerkennung als Rehabilitand durchlaufen wurden und zudem als Hauptmaßnahme gekennzeichnet wurden (s. o.). Insgesamt liegen Angaben zu 1.419 Hauptmaßnahmen vor.

Hier und bei allen folgenden Analysen ist zu beachten, dass nicht für alle Befragten zum Befragungszeitpunkt der ersten Welle bereits Angaben über den Status sechs Monate nach Ende der Maßnahmeteilnahme vorlagen. Es liegen Verbleibsinformationen für ein Drittel der befragten Rehabilitanden vor.

4.1 Die häufigsten Hauptmaßnahmegruppen

Die einzelnen Maßnahmetypen wurden sehr detailliert erfragt. Die Zellbesetzungen sind in der Folge teilweise so gering, dass sich kaum noch sinnvolle Aussagen machen lassen. Daher werden die einzelnen Maßnahmen in Anlehnung an Bernhard et al. (2008) in sechs übergeordnete Kategorien zusammengefasst (Tabelle 2).

¹⁶ Hier bestehen aufgrund unterschiedlicher Kategorienbildung leider kaum weitere Vergleichsmöglichkeiten mit der Gesamtbevölkerung.

Tabelle 2
Hauptmaßnahmen (gruppiert), an denen die befragten Rehabilitanden teilgenommen haben

	Hauptmaßnahmegruppen in Prozent
Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen	26
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	20
Weiterbildung und Qualifizierung	19
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen	13
Vermittlungsdienstleistungen	6
Behindertenspezifische Maßnahmen (z. B. Eingangsverfahren WfbM)	4
Sonstiges	11
Gesamt	100
N=1.419	

Quelle: Rehabilitandenbefragung 2007; eigene Berechnungen; gewichtete Daten.

Zum besseren Verständnis werden im Folgenden zunächst die einzelnen Maßnahmekategorien und deren Zielsetzungen näher erläutert.¹⁷

Ab 2005 wurden Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen sowohl im Rechtskreis SGB III als auch SGB II eingesetzt. Aus der vorliegenden Befragung geht hervor, dass **Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen** die größte Gruppe der Hauptmaßnahmen ausmachen. Jede vierte Hauptmaßnahme fällt in diese Kategorie. Es handelt sich meist um kurze Maßnahmen mit einer maximalen Dauer von zwölf Wochen. Inhaltlich decken diese Maßnahmen ein breites Spektrum ab: neben Kursen zum Themenkreis Bewerbung haben manche dieser Maßnahmen auch das Ziel der Kenntnisvermittlung in verschiedenen Berufsfeldern oder der Eignungsfeststellung. Teilweise werden die kurzen Maßnahmen aber auch eingesetzt, um die Verfügbarkeit von Arbeitslosen zu überprüfen (Bernhard et al. 2008).

Die zweitgrößte Gruppe sind **Beschäftigung schaffende Maßnahmen (hier ABM und AGH)**. Auf sie entfallen 20 Prozent der Hauptmaßnahmen. Es handelt sich um öffentlich geförderte Beschäftigung, die zeitlich befristet für besondere Problemgruppen des Arbeitsmarktes eingesetzt wird. Zum Erhebungszeitpunkt existierten drei sehr ähnliche Instrumente im Rahmen der BA. Dazu gehören Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), die bereits im Arbeitsförderungsgesetz 1969 verankert wurden. Sie standen zum Erhebungszeitpunkt im Rechtskreis SGB III sowie SGB II zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es seit 2005 nur für Arbeitslosengeld-II-Empfänger Arbeitsgelegenheiten in zwei Varianten (Mehraufwands- und Entgeltvariante). Alle drei Maßnahmentearten verfolgen das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer zu erhöhen und auf diese Weise die Beschäftigungschancen zu erhö-

¹⁷ Maßnahmekategorien und Zielsetzungen zum Befragungszeitpunkt 2007. Änderungen innerhalb der Maßnahmeausrichtungen bzw. Abschaffung der Maßnahmen nach dem Jahr 2007 sind hier nicht berücksichtigt.

hen. Neben der Erkundung von persönlicher Eignung soll auch die soziale Integration der Teilnehmer gefördert werden (Bernhard et al. 2008: 39 ff).¹⁸

Die drittgrößte Gruppe der Hauptmaßnahmen sind mit 19 Prozent Maßnahmen der **Weiterbildung und Qualifizierung**. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, nachfrageseitig die Passung der beruflichen Qualifikation zum Arbeitsangebot zu verbessern. Die Teilnehmer erwerben in Betrieben, Schulen, aber auch in überbetrieblichen Einrichtungen voll qualifizierende berufliche Ausbildungsabschlüsse. Häufig werden auch berufliche Teilqualifikationen oder kürzere Weiterbildungsinhalte vermittelt.

Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen (hier EGZ, LKZ) machen 13 Prozent der Hauptmaßnahmen in der vorliegenden Befragung aus. Zu diesen Maßnahmen zählen unterschiedliche Varianten von Lohnkostenzuschüssen sowie der Gründungsförderung. Gefördert wird die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit dem Ziel die Vermittlungschancen in eine ungeforderte Beschäftigung zu verbessern. In der Förderung beruflicher Rehabilitanden sind vor allem Eingliederungszuschüsse (EGZ) und Lohnkostenzuschüsse (LKZ) von Bedeutung. EGZ werden als Ermessensleistungen an Arbeitgeber ausgezahlt, die Personen mit Vermittlungshemmnissen einstellen. Durch diese Förderung sollen die Arbeitskosten der Geförderten gesenkt, Produktionsnachteile ausgeglichen und der Erwerb von Berufserfahrung ermöglicht werden. Auch Lohnkostenzuschüsse sind zeitlich befristete Zuschüsse zum Arbeitsentgelt.¹⁹

Sechs Prozent der Hauptmaßnahmen in der Rehabilitandenstudie sind **Vermittlungsdienstleistungen**. Neben der Beratung und Unterstützung der Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit mit ihren lokalen Arbeitsagenturen und einige Kommunen werden auch privatwirtschaftliche Unternehmen und Dienstleister in das Vermittlungsgeschäft eingebunden. Die Nachfrage nach Vermittlungsdienstleistungen erfolgt allerdings nicht über den Arbeitssuchenden direkt, sondern entweder über Vermittlungsgutscheine oder im Rahmen einer öffentlicher Ausschreibungen über die öffentlichen Träger der Arbeitsvermittlung. Diese Dienstleistungen beziehen sich entweder auf die gesamte Vermittlung oder auf Teilaufgaben aus dem Vermittlungsprozess wie die Erstellung von Klientenprofilen, sozial- oder arbeitsmarktintegratives Fallmanagement oder die Aktivierung der Eigenbemühungen durch Unterstützung des Bewerbungsprozesses (Bernhard et al. 2008: 17 ff).

Daneben gibt es zum Befragungszeitpunkt Personalserviceagenturen (PSA), die Mitarbeiter aus dem Arbeitslosenbestand auf Vorschlag der Träger der öffentlichen

¹⁸ Neben den bereits genannten gemeinsamen Zielen bestehen allerdings auch einige Unterschiede, z. B. was Ansprüche auf Arbeitslosengeldbezug nach Maßnahmeende und die Gebote der Zusätzlichkeit und Gemeinnützigkeit betrifft.

¹⁹ Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gibt es zudem eine spezifische Förderung bei den Eingliederungszuschüssen.

Arbeitsvermittlung rekrutieren. Wie Zeitarbeitsunternehmen verleihen die PSA ihre Beschäftigten. Arbeitgeber haben mit Hilfe der PSA die Möglichkeit Mitarbeiter zu entleihen und zu geringen Kosten zu testen. Ziel ist, dass die Mitarbeiter nach dieser Testphase regulär eingestellt werden (Bernhard et al. 2008: 24 ff).

Mit vier Prozent bilden **Behindertenspezifische Maßnahmen (WfbM, Kfz-Hilfe etc.)** die kleinste Gruppe der Hauptmaßnahmen. Dazu zählt zum einen die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Sie richtet sich mit ihren Angeboten an Menschen, die wegen ihrer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen oder Besonderheiten nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Außerdem zählt auch die Arbeitsassistenz zu dieser Kategorie. Eine Arbeitsassistenz unterstützt schwerbehinderte Menschen nach deren Anweisung bei ihrer Arbeit durch Hilfstätigkeiten. Auch Kfz-Hilfen gehen in diese Maßnahmegruppe ein. Schwerbehinderte Menschen können Unterstützung beim Führerschein aber auch bei der Beschaffung sowie der behindertengerechten Ausstattung eines Kraftfahrzeuges erhalten.

Die erfassten Hauptmaßnahmen unterscheiden sich deutlich in ihrer Ausrichtung und in ihrer Zielsetzung. Man kann daher annehmen, dass Rehabilitanden auf Grundlage bestimmter Merkmale der Person oder der regionalen Arbeitsmarktlage in spezifische Maßnahmetypen zugewiesen werden. In einem ersten Schritt wird daher betrachtet, wie sich die Zugangswahrscheinlichkeiten der Befragten in die einzelnen Hauptmaßnahmegruppen darstellen.

Da einige Maßnahmegruppen aber weniger stark besetzt sind als andere, werden alle folgenden Ergebnisse nur für die drei am häufigsten genannten Maßnahmegruppen – **Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen, Beschäftigung schaffende Maßnahmen sowie Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen** – dargestellt:

4.2 Zugangswahrscheinlichkeiten - wer nimmt an welcher Hauptmaßnahme teil?

Um die Relevanz spezifischer Personenmerkmale für die Zuweisung in einen bestimmten Maßnahmetyp aufschlüsseln zu können, sind multivariate Analysen notwendig. Mittels logistischer Regression werden die relativen Wahrscheinlichkeiten für bestimmte Personengruppen (Personen mit und ohne Berufsausbildung, mit und ohne länger andauernde Krankheitserfahrung etc.) dafür berechnet, dass sie in der jeweiligen Maßnahmegruppe gefördert wurden – unter gleichzeitiger Kontrolle anderer Merkmale (Tabelle 3). Im Ergebnis können die Merkmale herausgearbeitet werden, die die Teilnahme an einer Maßnahmegruppe besonders wahrscheinlich machen (Dornette/Jacob 2006). In den Analysen werden die Merkmale Geschlecht, Alter, Schul und Ausbildungsabschluss, Mobilität, der Zeitpunkt zu dem diejenige Behinderung aufgetreten ist, die aus subjektiver Sicht die Erwerbstätigkeit am stärksten einschränkt, Erwerbs- und Arbeitslosigkeitserfahrung und längere Krankheitsepisoden berücksichtigt. Außerdem geht die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt in die Analysen ein. Es werden nur die signifikanten Ergebnisse kommentiert.

Tabelle 3
Relative Zugangswahrscheinlichkeiten in die Maßnahmegruppen

	Eintrittswahrscheinlichkeiten in die drei größten Maßnahmegruppen								
	Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen			Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen			Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)
Geschlecht									
Männlich	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Weiblich	1,035		0,167	0,911		0,156	1,123		0,304
Alter									
17 bis 25	1,043		0,354	1,091		0,355	0,974		0,56
26 bis 35	0,756		0,171	2,017	***	0,441	0,683		0,246
36 bis 45	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
46 und älter	0,931		0,237	0,373	***	0,111	0,874		0,303
Höchster Schulabschluss									
Hauptschulabschluss	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Qualifizierender Hauptschulabschluss	0,796		0,233	1,231		0,351	0,405		0,224
Mittlere Reife	0,656	*	0,124	1,189		0,241	0,499	*	0,141
Hochschulreife	0,45	**	0,148	1,579		0,432	0,491		0,232
Förderschule/kein Abschluss	0,97		0,253	0,803		0,25	0,753		0,282
Berufsausbildung									
Mit Berufsabschluss	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Ohne Berufsabschluss	0,622	*	0,126	1,47	*	0,272	0,941		0,266
Kfz-Führerschein									
Keinen Führerschein	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Führerschein	0,648	*	0,127	1,804	**	0,418	0,699		0,19
Alter, in dem die Behinderung aufgetreten ist									
Von Geburt an	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Unter 16 Jahre	1,21		0,366	1,278		0,418	0,833		0,353
17 bis 25 Jahre	1,047		0,295	1,514		0,436	0,547		0,23
26 bis 35 Jahre	1,044		0,315	1,668		0,517	0,55		0,236
36 bis 45 Jahre	0,847		0,306	2,02		0,766	0,583		0,263
46 und älter	1,072		0,453	1,54		0,826	0,763		0,411
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung									
Nie	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Mindestens 1x	0,901		0,265	1,077		0,317	1,25		0,607

Fortsetzung Tabelle 3

	Eintrittswahrscheinlichkeiten in die drei größten Maßnahmegruppen								
	Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen			Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen			Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)
Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung									
Bis 1 Jahr	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
1 bis 2 Jahre	1,051		0,314	1,277		0,297	4,356		4,84
2 bis 3 Jahre	2,073	**	0,613	0,914		0,236	23,892	***	24,975
3 bis 4 Jahre	2,204	**	0,688	0,694		0,197	22,612	**	23,851
4 Jahre und länger	2,5	***	0,71	0,535	**	0,131	26,254	**	27,407
Kumulierte Erkrankungsdauer									
Kürzer als 1 Jahr	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Länger als 1 Jahr	1,083		0,229	1,075		0,225	1,413		0,432
Arbeitsmarktregion									
Durchschn. Arbeitslosigkeit	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Ostdeutschl., schlechte Arbeitsmarktbeding.	0,75		0,156	1,077		0,225	2,043	**	0,598
Ländlich, mittelstandsstrukturiert	0,994		0,278	0,669		0,213	1,221		0,57
Zentren, günstige Arbeitsmarktlage	1,02		0,284	1,613		0,421	1,158		0,53
Städtisch geprägt, mäßige Dynamik	0,741		0,173	1,013		0,232	0,964		0,352
Pseudo r^2	0,053			0,109			0,13		
Richtig klassifizierte Fälle	81,51%			79,37%			92,58%		
Hosmer-Lemeshow-Test χ^2	6,24			11,52			10,3		
Prob>> χ^2	0,62			0,174			0,245		
N=	1152			1173			1173		

RF: Referenzkategorie; Angegeben sind die Exponentialwerte der Koeffizienten (Exp[β]). Sie geben an, um welchen Faktor ein Merkmal im Vergleich zur Referenzkategorie die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs erhöht oder vermindert. Werte >1 bedeuten eine Risikoerhöhung, Werte <1 eine Risikoverminderung. S. E. = Standardfehler * $p \geq 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Quelle: IAB Rehabilitandenbefragung 2007; eigene Berechnungen.

Die Art der Behinderung spielt allerdings weder hier noch in allen folgenden Auswertungen eine Rolle, da fast alle Personen, die in die Analysen gingen, körperliche Beeinträchtigungen aufweisen.

Für die Teilnahme an **Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen** ist zunächst die bereits vorhandene schulische und berufliche Bildung entscheidend. Rehabilitanden mit höheren Bildungsabschlüssen wie Mittlere Reife und Hochschulreife nehmen mit geringerer Wahrscheinlichkeit an Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen teil als Personen mit Hauptschulabschluss. Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung haben eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Rehabilitanden ohne Berufsabschluss.

Außerdem beeinflusst, neben dem Besitz eines Führerscheins, die individuelle, kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Rehabilitanden, die insgesamt in ihrem Erwerbsleben länger als 2 Jahre ohne Arbeit waren, nehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit teil als Personen, die bis zu einem Jahr arbeitslos waren.

Die Teilnahmewahrscheinlichkeit an **Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen** hängt ebenfalls mit dem Berufsabschluss zusammen: Rehabilitanden ohne abgeschlossene Berufsausbildung nehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit teil als Personen, die bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben. Dies erscheint logisch und nachvollziehbar, sind diese Maßnahmen doch darauf ausgerichtet, Defizite in der beruflichen Bildung auszugleichen. Die Schulbildung hingegen hat keinen signifikanten Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Aber auch das Alter der Rehabilitanden spielt eine Rolle für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. So haben Personen im jüngeren Erwachsenenalter zwischen 26 und 35 Jahren eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Rehabilitanden, die im Schnitt etwa 10 Jahre älter sind. Rehabilitanden, die älter als 46 Jahre sind, weisen hingegen eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf. Älter als 35 Jahre alt zu sein bedeutet für berufliche Rehabilitanden also, dass die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, merklich abnimmt. Auch die kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung hat einen Einfluss. Sie spielt allerdings erst ab vier Jahren Gesamtdauer eine Rolle. Wer insgesamt länger als vier Jahre arbeitslos war, nimmt mit niedrigerer Wahrscheinlichkeit teil als Personen, die kürzer als ein Jahr arbeitslos waren. Schließlich ist auch die persönliche Mobilität entscheidend für die Teilnahme: Personen mit Führerschein, für die eine gewisse regionale Flexibilität unterstellt werden kann, haben eine erhöhte Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Als dritte und letzte Gruppe werden die Zugangswahrscheinlichkeiten in **Beschäftigung schaffende Maßnahmen** betrachtet. Auch hier spielt die Bildung eine Rolle, allerdings ausschließlich die schulische. Rehabilitanden, die die Schule mit Mittlerer Reife abgeschlossen haben, nehmen mit geringerer Wahrscheinlichkeit an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme teil als Rehabilitanden mit Hauptschulab-

schluss. Der kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer kommt ebenfalls signifikante Bedeutung zu. Wer insgesamt länger als zwei Jahre arbeitslos war, nimmt mit höherer Wahrscheinlichkeit an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme teil als Rehabilitanden, die kürzer als ein Jahr ohne Arbeit waren. Einzig bei dieser Maßnahmengruppe spielt außerdem die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt eine Rolle. Rehabilitanden, die in Ostdeutschland in Regionen mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen leben, nehmen mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme teil als Personen aus einer Region mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage.

Zusammenfassend wird deutlich, dass verschiedene Personenmerkmale der Teilnehmer, wie Alter, schulische und berufliche Bildungsabschlüsse, kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung, aber auch die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt entscheidenden Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeiten haben. Aber obwohl die untersuchten Hauptmaßnahmengruppen als Instrumente der Förderung von Rehabilitanden eingesetzt wurden, beeinflussen weder kumulierte Krankheitszeiten noch das Alter in dem die Behinderung aufgetreten ist, die Teilnahmewahrscheinlichkeiten. Da es sich um Befragungsdaten handelt, kann hier aber nicht unterschieden werden, ob es sich bei den untersuchten Hauptmaßnahmen um allgemeine oder spezifische Rehabilitationsmaßnahmen handelt.

Um ein umfassendes Bild der Maßnahmeteilnahme von beruflichen Rehabilitanden zu zeichnen, sind nicht nur die Zugangswege in die Hauptmaßnahmengruppen, sondern auch die Bewertung der Maßnahmen durch die Rehabilitanden von Interesse. In vier Einschätzungsfragen wurde die wahrgenommene Veränderung der beruflichen Orientierung, der beruflichen Leistungsfähigkeit, der Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie des Copings mit der Behinderung²⁰ nach der Teilnahme an einer Hauptmaßnahme erfragt. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die drei am häufigsten besuchten Maßnahmengruppen - Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen, Beschäftigung schaffende Maßnahmen sowie Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

4.3 Subjektiver Maßnahmeerfolg – Bewertungen der drei wichtigsten Maßnahmengruppen durch die Teilnehmer

Auch wenn die folgenden Ergebnisse reine Momentaufnahmen darstellen, erlauben die Bewertungen der Maßnahmen interessante Einschätzungen zu dem subjektiv wahrgenommenen Nutzen der Teilnahme.

²⁰ Zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen und um ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern, sollen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 6 SGB IX auch die Verarbeitung der Krankheit oder Behinderung unterstützen und Selbsthilfepotentiale aktivieren.

Da keine bekannten vergleichbaren Ergebnisse zur Bewertung von Maßnahmengruppen vorliegen, die auch im Rahmen der beruflichen Rehabilitation angeboten werden, werden die Einschätzungen zu den drei genannten Maßnahmengruppen miteinander in Beziehung gesetzt (Tabelle 4). Es empfiehlt sich, bei der Bewertung der einzelnen Maßnahmengruppen auch die im vorherigen Abschnitt vorgestellten Zugangsselektivitäten im Gedächtnis zu behalten und diese als Interpretationshilfen für bestimmte Bewertungsmuster heranzuziehen. Die folgenden deskriptiven Angaben basieren auf gewichteten Daten.

Tabelle 4
Bewertungen der drei größten Hauptmaßnahmengruppen

	Orientierungs- und Trainingsmaßnahme		Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen		Beschäftigung schaffende Maßnahmen	
	Stimme zu	Stimme nicht zu	Stimme zu	Stimme nicht zu	Stimme zu	Stimme nicht zu
in Prozent						
Durch die Maßnahme ...						
Bessere berufliche Orientierung	40,8	59,2	56,9	43,1	25,8	74,2
Bessere berufliche Leistungsfähigkeit	43,5	56,5	70,3	29,7	45,3	54,7
Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt	39,5	60,5	59,1	40,9	13,1	86,9
Besseres Coping mit der Behinderung	32,6	67,4	42,8	57,2	36,2	63,8
N	308		351		153	

Die Antwortkategorien „stimme eher zu“ und „stimme zu“ wurden zu einer Kategorie zusammengefasst, die Kategorien „stimme eher nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“ ebenfalls.

Quelle: Rehabilitandenbefragung 2007; eigene Berechnungen; gewichtete Daten.

Die berufliche Orientierung hat sich mit Hilfe der drei bewerteten Hauptmaßnahmengruppen teilweise verbessert. Der Aussage **„Nach der Maßnahme wusste ich besser was ich beruflich machen möchte“** stimmen 40 Prozent der Teilnehmer an Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen zu. Bedenkt man, dass diese Maßnahmen der beruflichen Orientierung dienen sollen, verwundert, dass lediglich weniger als die Hälfte der Teilnehmer rückblickend ihre berufliche Orientierung schärfen konnte.

Ein Erklärungsansatz könnte in der Heterogenität der hier zu einer Kategorie zusammengefassten Maßnahmen liegen, die in Teilen unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen. Personen, deren Verfügbarkeit durch die Teilnahme geprüft werden soll, bewerten die berufliche Orientierung vielleicht anders als Rehabilitanden, die vor einer beruflichen Neuorientierung stehen und eine Verbesserung rückblickend auch der Maßnahmeteilnahme zuschreiben: Diese nehmen eher an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil, die hier deutlich positiver beurteilt werden: 57 Prozent stimmen der Aussage zu. Teilnehmer an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen schätzen die Verbesserung ihrer beruflichen Orientierung nach der Maßnahme am geringsten ein, nur jeder Vierte ist rückblickend besser beruflich orientiert.

„Durch die Maßnahme hat sich meine berufliche Leistungsfähigkeit verbessert“: Dieser Aussage stimmen 43 Prozent der Teilnehmer an Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen zu. Etwa gleich groß (45 Prozent) ist die Zustimmung unter den Rehabilitanden, die an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme teilgenommen haben. Aber mit 70 Prozent stimmt die Mehrheit der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen der Aussage zu.

Damit wurde dieser Aspekt von allen abgefragten Typen am besten beurteilt. Der Erwerb neuer Qualifikationen oder die Erweiterung bestehender Qualifikationen vermittelt offenbar auch das Gefühl gesteigerter Leistungsfähigkeit. Möglicherweise gilt für alle drei Maßnahmegruppen, dass alleine die Tatsache, erfolgreich an einer Maßnahme teilgenommen zu haben, das Vertrauen der Rehabilitanden in die eigene berufliche Leistungsfähigkeit stärkt.

„Durch die Teilnahme haben sich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert“: 40 Prozent der Teilnehmer an Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen glauben, nun bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Das trifft auch auf über die Hälfte (59 Prozent) der Teilnehmer an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu. Offenbar werden in diesen beiden Maßnahmegruppen Inhalte vermittelt oder spezifische Unterstützungen geleistet, die zumindest für einen Teil der Teilnehmer verbesserte Arbeitsmarktchancen erwarten lassen.

Deutlich geringer fällt die Zustimmung unter den Rehabilitanden aus, die an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme teilgenommen haben: 13 Prozent glauben an größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Mit Blick auf die Zugangswahrscheinlichkeiten kann diese pessimistischere Haltung vermutlich nicht ausschließlich Maßnahmengattung und -inhalt zugeschrieben werden. Vielmehr kann sie auch dadurch begründet sein, dass hier mit hoher Wahrscheinlichkeit Rehabilitanden teilnehmen, die insgesamt auf lange Arbeitslosigkeitszeiten zurückblicken und die in Regionen mit eher ungünstiger Arbeitsmarktlage leben. Die Aussichten auf Arbeit allgemein und damit auch die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt können hier prinzipiell begrenzt sein, was sich evtl. auch in der Bewertung der Maßnahme niederschlägt.

Zwar wird die Teilnahme an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme zurückhaltend bewertet was die künftigen Arbeitsmarktchancen betrifft, der Umgang mit der eigenen Behinderung wird dadurch - zumindest für eine Teilgruppe - allerdings erleichtert. **„Durch die Teilnahme komme ich besser mit meiner Behinderung zurecht“:** Es zeigt sich, dass gut jeder dritte Teilnehmer an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (36 Prozent) nach der Maßnahme besser mit seiner Behinderung zurecht kommt. Gleiches gilt für Rehabilitanden, die an Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen (33 Prozent) teilgenommen haben. Auch 43 Prozent der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen stimmen dem Statement zu. Dies kann mit einer Verbesserung der psychischen Situation der Rehabilitanden zu tun haben, die im Rahmen der Maßnahme feststellen, dass sie auch mit gesundheitlicher Einschränkung bestimmte Tätigkeiten ausführen können.

Möglicherweise sind hier auch die von Marie Jahoda (1982) benannten latenten Funktionen der Erwerbstätigkeit wie regelmäßige Aktivität, die Arbeit an gemeinsamen Zielen, das eingebunden sein in soziale Beziehungen und andere Aspekte von Bedeutung. Eine Verbesserung des Copings gilt aber sicher nur für die Rehabilitanden, die sich in den jeweiligen Maßnahmen nicht überfordert oder durch ihre gesundheitliche Situation gehandicapt fühlen. In diesem Falle wird das Coping mit der Behinderung vermutlich nicht verbessert.

Insgesamt wären hier an vielen Stellen detailliertere Informationen wünschenswert. Tiefergehende Analysen, die auch individuelle Begründungen für die einzelnen Bewertungen liefern und diese damit nachvollziehbarer machen, können auf Basis der bestehenden Befragungsdaten nicht durchgeführt werden. Als Fazit lässt sich dennoch festhalten, dass die Teilnehmer an den drei wichtigsten Maßnahmegruppen den individuellen Nutzen ihrer Hauptmaßnahme sehr unterschiedlich einschätzen. Dies kann verschiedene Gründe haben, die u. a. mit individuellen Erwartungen an die Maßnahme, der eigenen gesundheitlichen Situation, aber auch mit der Arbeitsmarktlage vor Ort zusammenhängen können. Eine Übersicht der Bewertungsaspekte für alle drei Hauptmaßnahmegruppen bietet Tabelle 4.

Unabhängig davon, wie die Teilnehmer individuell den Nutzen ihrer Hauptmaßnahmen einschätzen, ist die Frage nach ihrem Arbeitsmarktstatus im Anschluss an die Teilnahme noch unbeantwortet. Dies ist Gegenstand des folgenden Abschnitts.

5 Chancen und Risiken: Erwerbsstatus ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme

5.1 Arbeitsmarktstatus ein halbes Jahr nach der Maßnahmeteilnahme

Den Analysen zum Erwerbsstatus direkt nach der Teilnahme an der Hauptmaßnahme liegen monatsgenaue Angaben der befragten Rehabilitanden über ihren Verbleib zugrunde. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind Verbleibsinformationen für 671 Rehabilitanden vorhanden, deren Maßnahmeteilnahme so weit zurückliegt, dass Angaben zu ihrem Erwerbsstatus auch sechs Monate nach Ende der Maßnahme gemacht werden können.

Der Verbleib nach der Hauptmaßnahme kann sowohl von individuellen Merkmalen der Teilnehmer, von strukturellen und situativen Bedingungen als auch vom Maßnahmetyp abhängen. So kann dieselbe Maßnahme z. B. abhängig vom zuvor erreichten Schul- und Ausbildungsabschluss, der Berufserfahrung und der regionalen Arbeitmarktsituation unterschiedlich erfolgreich sein. Tabelle 5 weist differenzierte Übergangsquoten sechs Monate nach Ende der Maßnahme für einige wesentliche Merkmale aus.

Ein knappes Viertel der Rehabilitanden ist ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme in ungeförderter Beschäftigung, neun Prozent werden durch Leistungen an Arbeitgeber gefördert. Etwa die Hälfte ist arbeitslos und sieben Prozent sind in weitere Maßnahmen übergegangen. Nur zwei Prozent sind dauerhaft krank.

Tabelle 5
Arbeitsmarktstatus sechs Monate nach Maßnahmeende

	Verbleibsstatus; Angaben in Zeilenprozent, gewichtet							
	Erwerbstätig- keit	Erwerbstätig mit Arbeitgeber- leistungen	Arbeitslosigkeit	In Maßnahme	Krank	Sonstiges**	Gesamt	N
Aktueller Status	22,7	8,5	50,3	7,0	1,8	9,7	100	671
Geschlecht								
Männer	23,4	8,5	50,5	6,8	1,5	9,3	100	430
Frauen	21,5	8,5	50	7,6	2,3	10,1	100	241
Alter								
17 bis 25 Jahre	22,7	3,3	57,1	5,7	0,2	11	100	97
26 bis 35 Jahre	27	9,4	49,7	12,2	0,4	1,3	100	277
36 bis 45 Jahre	21,6	9,8	43,2	6,7	5,1	13,6	100	182
46 bis 55 Jahre	17,4	10,4	54,9	6,8	0,1	10,4	100	85
>55 Jahre	17,9	4,4	65,2	0	0	12,5	100	20
Schulabschluss								
Förderschule	7,5	10,8	77,7	0	0	4	100	21
Hauptschule	25,7	6,7	45,6	12,1	1,6	9,1	100	208
Quali*	33,1	8,5	48,6	5,6	0	4,2	100	67
Mittlere Reife	24,1	8,8	47,6	5,8	3,4	10,3	100	242
FH-Reife	13,7	33,3	47,6	1,2	1,7	2,5	100	19
Abitur	13,4	20,1	33,7	7,8	0,6	24,4	100	47
Kein Abschluss	15,4	1,5	68,8	0,6	0,2	13,5	100	61
Berufsausbildung								
Abgeschlossen	25,2	9	49,5	6,1	1,4	8,8	100	406
Ohne Abschluss	18,4	9,8	56,1	4,1	2,3	9,3	100	158
Kfz-Führerschein								
Führerschein	26,1	8,8	47,6	6,4	1,9	8,2	100	550
Kein Führerschein	11,3	7,3	59,4	9,3	1,5	11,2	100	121
Alter, in dem die Behinderung aufgetreten ist								
Von Geburt an	15,7	9	56,4	7,1	1,5	10,3	100	69
>16 Jahre	14,8	7	50	13,1	0	15,1	100	86
17 bis 25 Jahre	28,9	11,3	41,1	7,7	0,4	10,6	100	178
26 bis 35 Jahre	27,5	15	43,2	3,1	5,5	5,7	100	139
Älter als 35 Jahre	16,3	5,4	60,5	8	3,7	6,1	100	124

Fortsetzung Tabelle 5

	Verbleibsstatus; Angaben in Zeilenprozent, gewichtet							
	Erwerbstätigkeit	Erwerbstätig mit Arbeitgeberleistungen	Arbeitslosigkeit	In Maßnahme	Krank	Sonstiges**	Gesamt	N
Subjektive Einschätzung der Gesundheit								
Sehr gut bis gut	27,3	8,4	49,3	4,0	0,3	10,7	100	360
Mittel	18,7	4,9	49,2	14,7	2,5	10	100	189
Schlecht bis sehr schlecht	16,4	12,8	54,7	4,5	4,3	7,3	100	121
Jemals sozialversicherungspflichtig beschäftigt								
Mindestens 1 Mal	24,6	9,1	49,7	5,3	2	9,3	100	608
Nie	7,7	3,4	55,4	21,2	0	12,3	100	63
Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung								
Bis 1 Jahr	44,3	9,8	14,2	0	3,1	18,9	100	117
1 bis 2 Jahre	32,6	15,5	48,6	5,5	0,4	5,9	100	134
2 bis 3 Jahre	16,1	8,9	51,4	7,7	1,9	6,7	100	123
3 bis 4 Jahre	19,4	37,3	66,1	4	0	8	100	88
Länger als 4 Jahre	10,8	16,7	62,4	12,7	2,1	8,4	100	173
Kumulierte Erkrankungsdauer								
Bis 1 Jahr	26,3	9,8	50,3	3,8	0,8	9	100	109
1 bis 2 Jahre	29	15,5	40,3	0,3	6,2	8,7	100	63
2 bis 3 Jahre	23	8,9	54	0	10,8	3,3	100	26
3 bis 4 Jahre	42,1	37,3	6,6	0	12,1	1,9	100	12
Länger als 4 Jahre	10	16,7	18,8	27,7	15,9	10,9	100	18
Maßnahmetyp								
Orientierung/Training	13,2	4,5	46,0	18,2	2,0	16,1	100	160
Weiterbildung	21,2	7,6	52,8	9,8	0,9	7,7	100	211
Beschäftigung schaffend	13,2	4,5	57,2	18,2	2,0	4,9	100	64
X ² : Geschlecht: 14,4; Alter: 100,9***; Schulabschluss: 106,0; Berufsabschluss: 97,8***; Führerschein: 35,6***; Behinderungsart: 96,1** ; Alter, in dem die Behinderung erstmals aufgetreten ist: 548,4***; Erwerbserfahrung: 42,6; Arbeitslosigkeitserfahrung: 171,9***; Krankheitserfahrung: 98,1***; Orientierung/Training: 26,2***, Weiterbildung: 7,6; Beschäftigung Schaffend: 87,7***; subjektiver Gesundheitszustand: 37,5*								

Quali= Qualifizierender Hauptschulabschluss; **In der Kategorie „Sonstiges“ werden Familienzeiten, Wehr- und Zivildienst, Schulbesuch und Ausbildung zusammengefasst; *** Leistungen an Arbeitgeber (Lohnkostenzuschüsse ect.) gelten auch als Maßnahmen, sind hier aber gesondert ausgewiesen

Quelle: Rehabilitandenbefragung 2007; eigene Berechnungen.

Es ergibt sich aber ein vielschichtigeres Bild, wenn diese globalen Aussagen im Folgenden nach unterschiedlichen Merkmalen der Person wie Geschlecht und Bildungshintergrund, Aspekten der Erwerbshistorie, dem Auftrittszeitpunkt der Behinderung und anderen Dimensionen ausdifferenziert werden.

Ein Blick auf die Soziodemographie zeigt zunächst, dass hinsichtlich der Verbleibsquoten kaum Geschlechterunterschiede bestehen: jeweils etwas über 20 Prozent der Männer und Frauen sind sechs Monate nach Ende der Hauptmaßnahme erwerbstätig, etwa die Hälfte ist arbeitslos und zwischen sieben und acht Prozent in weiteren Maßnahmen. So wenig Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen, umso mehr Differenzen zeigen sich zwischen verschiedenen Altersgruppen: jeder vierte Rehabilitand im jüngeren Erwachsenenalter zwischen 26 und 35 Jahren geht sechs Monate nach Maßnahmeende einer Erwerbstätigkeit nach, knapp die Hälfte ist arbeitslos. Der Anteil der Beschäftigten nimmt mit höherem Alter leicht ab, hier sind ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme anteilig weniger Rehabilitanden erwerbstätig (36- bis 45-Jährige: 22 Prozent, 46- bis 55-Jährige: 17 Prozent). Weitere Maßnahmeteilnahmen nach Ende der Hauptmaßnahme sind über die Altersgruppen ebenfalls ungleich verteilt und schwanken zwischen 12 Prozent bei den 26- bis 35-Jährigen und sechs Prozent bei den 17- bis 25-Jährigen. Längere Krankheit ist nur für die 36- bis 45-Jährigen relevant – fünf Prozent sind sechs Monate nach Maßnahmeende dauerhaft krank.

Obwohl die Schulzeit für einen großen Teil der Befragten lange zurückliegt, zeigen sich einige Verbleibsunterschiede, die mit den erworbenen Schulabschlüssen einhergehen. Jeder vierte Hauptschulabsolvent ist ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme erwerbstätig, ebenso jeder Dritte mit qualifizierendem Hauptschulabschluss. Jeder vierte Rehabilitand mit Mittlerer Reife ist sechs Monate nach Ende der Hauptmaßnahme erwerbstätig. Für alle Rehabilitanden, die über einen der drei bisher genannten Schulabschlüsse verfügen gilt gleichermaßen, dass die Arbeitslosigkeitsquoten knapp unter 50 Prozent liegen. Was die Teilnahme an einer weiteren Maßnahme betrifft zeigt sich ein differenzierteres Bild: Mit zwölf Prozent nehmen ehemalige Hauptschüler ein halbes Jahr nach Maßnahmeende am häufigsten an weiteren Maßnahmen teil, gefolgt von Abiturienten (acht Prozent) und Rehabilitanden mit Mittlerer Reife (sechs Prozent). Sechs Monate nach Ende der Hauptmaßnahme werden Leistungen an Arbeitgeber am häufigsten bei Rehabilitanden mit höheren Schulabschlüssen wie FH-Reife (33 %) und Abitur (20 %) eingesetzt.

Unterschiede treten auch im Zusammenhang mit der Berufsausbildung auf. Jeder vierte mit abgeschlossener Berufsausbildung ist erwerbstätig, bei Personen ohne Berufsabschluss liegt dieser Anteil mit 18 Prozent knapp acht Prozentpunkte darunter. Die besseren Erwerbschancen der Rehabilitanden mit abgeschlossener Ausbildung spiegeln sich auch in den Arbeitslosenquoten wieder, liegt doch ihr Anteil an den Arbeitslosen mit 50 Prozent gute sechs Prozentpunkte unter dem derer ohne Berufsabschluss.

Der Arbeitsmarktstatus variiert auch mit dem Alter, in dem die Behinderung aufgetreten ist. Am günstigsten ist die Situation bei Personen, deren Behinderung zwischen dem 17. und dem 25. Lebensjahr, also im späteren Jugendlichenalter auftrat: ein knappes Drittel ist ein halbes Jahr nach Ende der Maßnahme erwerbstätig. Hingegen sind Rehabilitanden, die älter als 35 Jahre waren als ihre Behinderung auftrat, mit 60 Prozent am häufigsten arbeitslos, ihre Erwerbsanteil ist mit 16 Prozent vergleichsweise gering. Personen, deren Behinderung zwischen 26 und 35 Jahren auftrat werden mit 15 Prozent am häufigsten durch Zuschüsse an Arbeitgeber gefördert.

Nicht nur der Zeitpunkt des Auftretens, sondern auch die Gesamtdauer von Krankenzeiten geht mit unterschiedlichen Erwerbsanteilen einher. Dieser Zusammenhang ist zwar spannend, kann hier aber aufgrund geringer Zellbesetzungen bei Personen, die länger als ein Jahr krank waren, nicht eindeutig interpretiert werden. Für diejenigen, die zwischen drei und vier Jahren krank waren, lässt sich aber sagen, dass über 40 Prozent ein halbes Jahr nach Ende der Maßnahme erwerbstätig sind.

Auch die Mobilität der Rehabilitanden spielt eine Rolle für ihre Erwerbschancen. Jeder Vierte, der über einen Kfz-Führerschein verfügt, ist ein halbes Jahr nach Maßnahmeende beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil liegt damit 15 Prozentpunkte über dem der Rehabilitanden, die keinen Führerschein haben. Der Anteil an Arbeitslosen unterscheidet sich deutlich zwischen Rehabilitanden mit und ohne Führerschein: Fast zwei Drittel der Personen ohne Führerschein sind arbeitslos, elf Prozentpunkte mehr als Führerscheinbesitzer (48 Prozent). Vermutlich sind die Rehabilitanden mit Kfz-Führerschein regional mobiler und können dadurch evtl. längere Anfahrtszeiten zu einer Arbeitsstelle in Kauf nehmen.

Neben der Ausstattung mit Bildungszertifikaten und der regionalen Mobilität spielen auch Merkmale der bisherigen Erwerbsbiographie eine Rolle für den Verbleib der Befragten in Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Es zeigt sich, dass Personen, die mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, viel häufiger erwerbstätig sind (24 Prozent) und etwas seltener in Arbeitslosigkeit übergehen (50 Prozent) als Rehabilitanden für die dies nicht zutrifft (erwerbstätig: acht Prozent, arbeitslos: 55 Prozent). Je länger Rehabilitanden in ihrem Erwerbsleben insgesamt arbeitslos waren, umso höher sind die Anteile der Arbeitslosen (kürzer als ein Jahr: 14 Prozent, länger als vier Jahre: 62 Prozent).

Je länger die kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung, um so eher werden Personen außerdem sechs Monate nach Ende der Hauptmaßnahme in einer weiteren Maßnahme gefördert (bis zu einem Jahr: keiner, bis zu vier Jahre 13 Prozent). Personen, die insgesamt länger als 3 bis 4 Jahre arbeitslos waren, werden am häufigsten durch Zuschüsse an Arbeitgeber gefördert (37,3 Prozent). Dies kann darauf hindeuten, dass Rehabilitanden mit langen, durch Arbeitslosigkeit bedingten Erwerbsunterbrechungen der Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt seltener gelingt und sie daher wiederholt in das Maßnahmesystem eingegliedert werden.

Der Arbeitsmarktstatus variiert auch nach Art der Maßnahmegruppe, an der die Rehabilitanden als Hauptmaßnahme teilgenommen hatten. 13 Prozent der Personen, die Orientierungs- oder Trainingsmaßnahme durchlaufen hatten, waren sechs Monate danach erwerbstätig. Der Anteil der Erwerbstätigen bei Teilnehmern an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen liegt mit 21 Prozent deutlich darüber. Bei dieser Gruppe ist zudem der Anteil der Förderung der Beschäftigung durch Arbeitgeberleistungen mit acht Prozent am höchsten.

Die höchste Arbeitslosenanteile weisen mit 57 Prozent die Teilnehmer an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen auf (Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen: 46 Prozent; Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen 53 Prozent). Der Anteil der Personen, die im Anschluss an eine Beschäftigung schaffende Maßnahmen in eine weitere Maßnahme eingetreten ist mit 18 Prozent gleich hoch wie bei Teilnehmern von Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen. Personen aus Weiterbildungsmaßnahmen (zehn Prozent) sind ein halbes Jahr nach Maßnahmeende seltener in einer weiteren Maßnahme. Dabei dürfte der Maßnahmetyp eine wichtige Rolle spielen.

Auch die subjektive Einschätzung der eigenen Gesundheit geht mit unterschiedlichen Erwerbsstati einher. 27 Prozent der Rehabilitanden, die zum Befragungszeitpunkt ihre Gesundheit für sehr gut oder gut befanden, sind ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme in Beschäftigung. Personen, die ihre Gesundheit mittelgut und schlecht bis sehr schlecht einschätzen unterscheiden sich hier kaum: sie sind 19 bzw. 16 Prozent beschäftigt. Arbeitslosigkeit kommt mit ca. 50 Prozent fast gleich häufig vor. Auffällig ist der vergleichsweise hohe Anteil der Förderung durch Arbeitgeberleistungen (13 Prozent) bei Personen mit schlechter bis sehr schlechter Gesundheit. Er liegt deutlich über der anteiligen Förderung derer mit mittlerer Gesundheit (fünf Prozentpunkte) und derer mit sehr guter bis guter Gesundheit (acht Prozent).

In den vorausgegangenen Abschnitten deutete sich bereits an, dass verschiedene individuelle und strukturelle Merkmale Einfluss auf Erwerbschancen und das Arbeitslosigkeitsrisiko haben. Um die Relevanz spezifischer Merkmale für die Situation sechs Monate nach Maßnahmeende bestimmen zu können, sind multivariate Analysen notwendig. Mittels logistischer Regression werden die relativen Wahrscheinlichkeiten für bestimmte Personengruppen (Personen mit und ohne Berufsausbildung, mit und ohne länger andauernde Krankheitserfahrung etc.) dafür berechnet, dass sie ein halbes Jahr nach Maßnahmeende beschäftigt oder arbeitslos sind - unter gleichzeitiger Kontrolle anderer Merkmale. Im Ergebnis können diejenigen Merkmale herausgearbeitet werden, die den Verbleib in Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit besonders wahrscheinlich machen (Dornette/Jacob 2006). Die abhängige Variable ist zunächst der Übergang in Erwerbstätigkeit sechs Monate nach Ende der Maßnahme. In einem zweiten Schritt wird der Einfluss der gleichen Kovariaten auf den Übergang in Arbeitslosigkeit geschätzt.

5.2 Erwerbschancen

In Modell eins ist der Einfluss der Soziodemographie, krankheitsbezogener Informationen sowie der Erwerbs- und Arbeitslosigkeitserfahrung auf die Wahrscheinlichkeit, ein halbes Jahr nach Ende der Maßnahme in Erwerbstätigkeit überzugehen, abgetragen (Tabelle 6). Vorgestellt werden im Folgenden ausschließlich die statistisch signifikanten Einflussfaktoren.

Was die gesundheitliche Situation der Rehabilitanden betrifft zeigt sich, dass der Eintrittszeitpunkt der Behinderung relevant für die Erwerbschancen ist. Im Vergleich zu Personen mit angeborener Behinderung, sind Rehabilitanden, die im späteren Jugendalter erkrankten (zwischen 17 und 25 Jahren), mit höherer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als alle anderen. Möglicherweise hängt dies mit unterschiedlichen Wegen der schulischen und beruflichen Ausbildung zusammen, die Menschen mit und ohne Behinderungen in Deutschland gehen, auch wenn der Schulabschluss selbst keinen signifikanten Einfluss zeigt:

Ein Blick auf die Verteilung der Schulabschlüsse nach Zeitpunkt des Auftretens der Behinderung zeigt, dass in der Gruppe derer mit angeborener Behinderung der Anteil der Personen mit Förderschulabschluss am höchsten ist (acht Prozent; ohne Tabelle). Auch bei Personen, deren Behinderung auftrat als sie noch jünger als 16 Jahre alt waren, liegt der Anteil der Förderschüler bei acht Prozent. In den anderen Altersgruppen variiert er zwischen einem und zwei Prozent. Auch die Gruppe der Personen ohne Schulabschluss ist bei Rehabilitanden mit angeborener Behinderung und Auftreten vor dem 16. Lebensjahr mit je 14 Prozent am höchsten (sechs Prozent bei den 17- bis 25-Jährigen und zehn Prozent bei den 26- bis 35-Jährigen). Hauptschulabschlüsse sind am häufigsten bei Personen, die im fortgeschrittenen Erwachsenenalter erkrankt sind (43 Prozent). Bei Rehabilitanden, deren Behinderungen in jüngeren Jahren auftraten, variieren diese Anteile (Hauptschulabschluss) zwischen 32 Prozent (von Geburt an behindert) und 38 Prozent (vor dem 16. Lebensjahr erkrankt).

Die subjektive Einschätzung der eigenen Gesundheit hat keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbschancen (Tabelle 6). Tendenziell haben die befragten Rehabilitanden mit mittlerer und schlechter selbsteingeschätzter Gesundheit geringere Erwerbschancen als Personen, die ihre Gesundheit für sehr gut halten.

Tabelle 6
Erwerbschancen sechs Monate nach Maßnahmeende

	Übergang in Erwerbstätigkeit								
	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)
Geschlecht									
Männlich	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Weiblich	1,078		0,236	1,077		0,236	1,052		0,233
Alter									
17 bis 25 Jahre	0,921		0,408	0,921		0,408	0,914		0,409
26 bis 35 Jahre	1,457		0,404	1,458		0,404	1,445		0,407
36 bis 45 Jahre	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
46 und älter Jahre	1,252		0,482	1,235		0,482	1,233		0,464
Höchster Schulabschluss									
Hauptschulabschluss	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Qualifizierender Hauptschulabschluss	1,430		0,578	1,429		0,578	1,337		0,530
Mittlere Reife	0,838		0,209	0,839		0,210	0,797		0,202
Hochschulreife	0,613		0,231	0,613		0,232	0,579		0,223
Förderschule/kein Abschluss	0,652		0,279	0,653		0,278	0,620		0,270
Berufsausbildung									
Mit Berufsabschluss	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Ohne Berufsabschluss	0,803		0,213	0,803		0,213	0,782		0,213
Kfz-Führerschein									
Keinen Führerschein	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Führerschein	1,841	*	0,590	1,841	*	0,589	1,740	*	0,558
Alter, in dem die Behinderung aufgetreten ist									
Von Geburt an	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Unter 16 Jahre	1,695		0,739	1,695		0,739	1,729		0,751
17 bis 25 Jahre	2,236	*	0,855	2,236	*	0,854	2,222	*	0,857
26 bis 35 Jahre	1,768		0,744	1,767		0,743	1,703		0,717
36 bis 45 Jahre	0,721		0,368	0,721		0,368	0,699		0,355
46 und älter	1,558		0,942	1,558		0,942	1,467		0,876
Subjektive Einschätzung der Gesundheit									
Sehr gut bis gut	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Mittel	0,765		0,181	0,765		0,181	0,771		0,184
Schlecht bis sehr schlecht	0,538		0,180	0,538		0,180	0,559		0,192

Fortsetzung Tabelle 6

	Übergang in Erwerbstätigkeit								
	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung									
Nie Mindestens 1x	RF 5,353	RF **	RF 3,482	RF 5,354	RF **	RF 3,482	RF 5,406	RF **	RF 3,476
Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung									
Bis 1 Jahr	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
1 bis 2 Jahre	0,673		0,214	0,673		0,214	0,677		0,217
2 bis 3 Jahre	0,586		0,191	0,586		0,191	0,607		0,200
3 bis 4 Jahre	0,460	*	0,166	0,460	**	0,168	0,482	**	0,175
4 Jahre und länger	0,275	***	0,095	0,276	***	0,096	0,296	***	0,104
Kumulierte Erkrankungsdauer									
Kürzer als 1 Jahr	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Länger als 1 Jahr	0,822		0,236	0,821		0,236	0,845		0,243
Arbeitsmarktregion									
Durchschn. Arbeitslosigkeit				RF	RF	RF	RF	RF	RF
Ostdeutschland, schlechte Arbeitsmarktbeding.				0,826		0,233	0,82		0,234
Ländlich, mittelstandsstrukturiert				0,517		0,213	0,476		0,197
Zentren, günstige Arbeitsmarktlage				0,631		0,245	0,626		0,24
Städtisch geprägt, mäßige Dynamik				2,0341	**	0,612	1,989	*	0,604
Maßnahmetyp									
Orientierung/Training							0,790		0,243
Weiterbildung							RF	RF	RF
Beschäftigung schaffend							0,768		0,353
Pseudo r^2		0,113			0,120			0,125	
Richtig klassifizierte Fälle		71,00%			73,00%			72,30%	
Hosmer-Lemeshow-Test χ^2		8,75			12,64			12,11	
Prob> χ^2		0,364			0,123			0,167	
N= 534									

RF: Referenzkategorie; Angegeben sind die Exponentialwerte der Koeffizienten ($\text{Exp}[\beta]$). Sie geben an, um welchen Faktor ein Merkmal im Vergleich zur Referenzkategorie die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs erhöht oder vermindert. Werte >1 bedeuten eine Risikoerhöhung, Werte <1 eine Risikoverminderung. S. E. = Standardfehler * $p \geq 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$;

Quelle: Rehabilitandenbefragung 2007; eigene Berechnungen.

Neben dem Zeitpunkt des Auftretens der Behinderung spielt auch die bisherige Erwerbsbiographie der Rehabilitanden eine Rolle für die Erwerbschancen. Wer mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, ist mit höherer Wahrscheinlichkeit ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme in Arbeit. Nicht nur die Erwerbserfahrung, auch die Gesamtdauer der bisher erlebten Arbeitslosigkeit beeinflusst die Erwerbschancen: eine Gesamtarbeitslosigkeitsdauer von drei und mehr Jahren verringert die Übertrittswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit signifikant. Daneben spielt auch die Mobilität der Rehabilitanden eine Rolle. Liegt ein Kfz-Führerschein vor erhöht sich die Erwerbswahrscheinlichkeit signifikant.

Die subjektive Gesundheitseinschätzung hat keinen signifikanten Einfluss. Tendenziell sinken die Erwerbschancen der befragten Rehabilitanden mit mittlerer und schlechter selbsteingeschätzter Gesundheit gegenüber Befragten, die ihre Gesundheit für sehr gut halten.

In Modell zwei wird nun zusätzlich für die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt kontrolliert (Tabelle 6). Dadurch verlieren die oben genannten Faktoren nicht an Einfluss auf die Erwerbswahrscheinlichkeit. Es zeigt sich aber zusätzlich, dass Rehabilitanden in städtisch geprägten Regionen mit mäßiger Arbeitsmarktdynamik eine höhere Erwerbswahrscheinlichkeit haben als dies in Gebieten mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit der Fall ist. In Modell drei (Tabelle 6) wurde nun zusätzlich die Hauptmaßnahme aufgenommen, die die Rehabilitanden sechs Monate zuvor beendet hatten. Diese hat keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbschancen.

5.3 Arbeitslosigkeitsrisiko

Im folgenden Abschnitt werden Faktoren herausgearbeitet, die sich auf das Risiko des Verbleibs in Arbeitslosigkeit auswirken (Tabelle 7). Für die Wahrscheinlichkeit ein halbes Jahr nach Maßnahmeende arbeitslos zu sein, sind größtenteils andere Merkmale relevant als für die Erwerbstätigkeit. Hier ist zunächst der Schulabschluss von Bedeutung. Aufgrund der niedrigeren Fallzahlen wurden die Kategorien Förderschule und kein Schulabschluss zusammengefasst. Rehabilitanden, die in diese Kategorie fallen, haben ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als Personen mit Hauptschulabschluss. Auch hier steigt das Arbeitslosigkeitsrisiko mit der Länge der bisher erlebten Arbeitslosigkeit.

In Modell zwei zeigt sich, dass auch die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht ohne Auswirkung bleibt – während das Arbeitslosigkeitsrisiko in städtisch geprägten Regionen signifikant geringer ist, steigt es in ländlichen Gebieten. Aus Modell drei geht hervor, dass auch die Art der Maßnahme das Arbeitslosigkeitsrisiko beeinflusst. Rehabilitanden, die an einer Orientierungs- oder Trainingsmaßnahme teilgenommen haben, haben ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko als Rehabilitanden, die in einer Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme waren.

Tabelle 7
Arbeitsloskeitsrisiken sechs Monate nach Maßnahmeende

	Übergang in Arbeitslosigkeit								
	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)
Geschlecht									
Männlich	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Weiblich	0,808		0,166	0,806		0,171	0,802		0,172
Alter									
17 bis 25	2,181		0,930	2,245		0,991	2,386	*	1,054
26 bis 35	1,018		0,271	0,984		0,269	0,975		0,270
36 bis 45	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
46 und älter	1,015		0,332	0,959		0,322	0,992		0,341
Höchster Schulabschluss									
Hauptschulabschluss	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Qualifizierender Hauptschulabschluss	1,148		0,442	1,272		0,796	1,310		0,514
Mittlere Reife	1,383		0,318	1,526		0,365	1,528		0,370
Hochschulreife	1,264		0,458	1,381		0,497	1,288		0,475
Förderschule/kein Abschluss	2,011	*	0,722	1,392	*	0,330	2,172	*	0,804
Berufsausbildung									
Mit Berufsabschluss	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Ohne Berufsabschluss	1,295		0,306	1,392		0,330	1,368		0,331
Kfz-Führerschein									
Keinen Führerschein	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Führerschein	0,995		0,266	0,945		0,257	0,916		0,254
Alter, in dem die Behinderung aufgetreten ist									
Von Geburt an	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Unter 16 Jahre	0,759		0,278	0,685		0,260	0,636		0,240
17 bis 25 Jahre	0,714		0,238	0,691		0,231	0,646		0,219
26 bis 35 Jahre	0,964		0,345	0,977		0,354	1,013		0,372
36 bis 45 Jahre	1,519		0,647	1,578		0,690	1,450		0,654
46 und älter	1,506		0,818	1,720		0,932	1,606		0,906
Subjektive Einschätzung der Gesundheit									
Sehr gut bis gut	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Mittel	1,097		0,250	1,032		0,242	1,0655		0,247
Schlecht bis sehr schlecht	1,372		0,380	1,321		0,378	1,526		0,458

Fortsetzung Tabelle 7

	Übergang in Arbeitslosigkeit								
	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)	Odds Ratio	Sign.	S. E. (robust)
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung									
Nie	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Mindestens 1x	0,670		0,260	0,659		0,272	0,658		0,272
Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung									
Bis 1 Jahr	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
1 bis 2 Jahre	3,726	***	1,387	3,696		1,365	3,535	***	1,307
2 bis 3 Jahre	4,286	***	1,614	4,575	***	1,766	4,321	***	1,680
3 bis 4 Jahre	9,291	***	3,575	10,929	***	4,370	10,991	***	4,475
4 Jahre und länger	8,445	***	3,052	9,592	***	3,621	9,560	***	3,739
Kumulierte Erkrankungsdauer									
Kürzer als 1 Jahr	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF	RF
Länger als 1 Jahr	0,915		0,240	0,927		0,243	0,907		0,238
Arbeitsmarktregion									
Durchschnittliche Arbeitslosigkeit				RF	RF	RF	RF	RF	RF
Ostdeutschl., schlechte Arbmarktbeding.				1,207		0,319	1,0,98		0,295
Ländlich, mittelstandsstrukturiert				2,319	*	0,837	2,351	*	0,863
Zentren, günstige Arbeitsmarktlage				1,282		0,427	1,227		425
Städtisch geprägt, mäßige Dynamik				0,528	*	0,161	0,523	*	0,163
Maßnahmetyp									
Orientierung/Training							0,530	*	0,150
Weiterbildung							RF	RF	RF
Beschäftigung schaffend							1,480		0,614
Pseudo r ²	0,112			0,131			0,146		
Richtig klassifizierte Fälle	64,73			67,35			69,23		
Hosmer-Lemeshow-Test chi ²	2,12			5,92			10,78		
Prob>chi ²	0,98			0,655			0,214		
N=534									

RF: Referenzkategorie; Angegeben sind die Exponentialwerte der Koeffizienten (Exp[β]). Sie geben an, um welchen Faktor ein Merkmal im Vergleich zur Referenzkategorie die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs erhöht oder vermindert. Werte >1 bedeuten eine Risikoerhöhung, Werte <1 eine Risikoverminderung. S. E. = Standardfehler *p>=0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Quelle: IAB Rehabilitandenbefragung 2007; eigene Berechnungen.

5.4 Zusammenfassung des Übergangsgeschehens sechs Monate nach Maßnahmeende

Der Arbeitsmarktstatus sechs Monate nach Ende der Hauptmaßnahme an der die Rehabilitanden teilgenommen haben, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst.

Der Zeitpunkt des Auftretens der Behinderung hat einen signifikanten Einfluss auf die Eingliederung in Erwerbstätigkeit. Es sind Rehabilitanden, deren Behinderung im jungen Erwachsenenalter aufgetreten ist, die bessere Erwerbschancen haben als diejenigen mit angeborenen Behinderungen. Personen, die zu einem späteren Zeitpunkt erkranken, durchlaufen mit höherer Wahrscheinlichkeit die Regelschule und haben eventuell auch die Phase der beruflichen Ausbildung bereits abgeschlossen, bevor die gesundheitlichen Einschränkungen auftreten. Menschen mit angeborenen Behinderungen besuchen in Deutschland häufig spezifische Förderschulen (Behindertenbericht 2009).

Eine qualitative Studie zum Vermittlerhandeln in der beruflichen Rehabilitation (Schubert et al. 2007) zeigt, dass ein Förderschulabschluss in der Berufsberatung häufig als Signal für die Empfehlung einer behindertenspezifischen Berufsausbildung wirkt. Diese behindertenspezifischen Ausbildungen wiederum finden häufig in speziellen, auf die Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten, Fördereinrichtungen statt. Man kann also unterstellen, dass der Zeitpunkt des Auftretens einer Behinderung bedeutsam für die schulische und berufliche Ausbildung ist, was wiederum die späteren Erwerbschancen beeinflussen könnte. Die Bedeutung behindertenspezifischer Schul- und Berufsausbildung auf die Eingliederungschancen in den regulären Arbeitsmarkt ist bisher nicht auf Basis repräsentativer Studien untersucht.

Der genauen Bedeutung des Eintrittszeitpunkts einer Behinderung auf die schulische und berufliche Laufbahn kann auf Basis der hier vorliegenden Ergebnisse nicht weiter nachgegangen werden, sollte aber Gegenstand weiterführender Forschung sein. Zumal kein signifikanter Einfluss auf das Arbeitslosigkeitsrisiko besteht (Tabelle 3).

Sowohl die Erwerbschancen als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko werden von der bisherigen **Erwerbsbiographie** der Rehabilitanden beeinflusst. Personen, die mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben **sozialversicherungspflichtig beschäftigt** waren, können diese Erfahrung auch nach einer Maßnahmenteilnahme auf dem Arbeitsmarkt einlösen. Sie gehen mit höherer Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit nach als Personen, die noch nie sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.

Aber auch die **kumulierte Dauer der bisher erlebten Arbeitslosigkeit** prägt die weiteren Erwerbschancen. Je kürzer die Arbeitslosigkeitszeiten waren umso geringer ist das Arbeitslosigkeitsrisiko; Arbeitslosigkeitszeiten, die insgesamt länger als ein Jahr dauerten, erhöhen das Arbeitslosigkeitsrisiko. Die Forderung individuelle Arbeitslosigkeitszeiten so kurz wie möglich zu halten liegt nahe. Man darf dabei aber nicht vergessen, dass sowohl die Arbeitssuche der Rehabilitanden als auch die

relevanten Vermittlungsinstitutionen nur dann erfolgreich sein können, wenn entsprechende Arbeitsplätze bereit stehen.

Darauf hat zum einen sicherlich auch **die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt** Einfluss. Während die Erwerbschancen von Rehabilitanden in städtisch geprägten Regionen größer sind, ist die Situation in ländlichen Regionen deutlich schwieriger. Dies könnte allgemein mit dem Vorhandensein von Arbeitsplätzen in diesen Regionen zusammenhängen. Schubert et al. (2007) weisen außerdem auf eine Konzentration von reha-spezifischen Förderangeboten in städtisch geprägten Ballungszentren hin. Im ländlichen Raum sind diese Fördermöglichkeiten deutlich dünner gesät, was vielleicht auch einen Teil der besseren Beschäftigungschancen im städtischen Raum erklärt.

Auch die regionale Mobilität, hier abgebildet durch das **Vorhandensein eines Führerscheins** erhöht die Erwerbschancen. Rehabilitanden, die einen Führerschein haben, stehen hinsichtlich ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten besser da. Zum anderen ist hier sicherlich auch die Haltung von Arbeitgebern relevant, gesundheitliche beeinträchtigte Personen einzustellen. Die hier zugrunde liegende Befragung richtete sich nicht an Arbeitgeber, so dass dieser Aspekt hier nicht berücksichtigt werden kann.

6 Resümee

Der vorliegende Forschungsbericht liefert eine erste Beschreibung der Arbeitsmarktsituation von Rehabilitanden, die an einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit teilgenommen haben. Die Angaben basieren auf der ersten Welle der IAB Rehabilitandenbefragung, die verschiedene Aspekte wie Gesundheit, berufliche Biographie sowie Maßnahmeteilnahme und -einschätzung beinhaltet.

Der Fokus dieses Forschungsberichtes liegt auf den Hauptmaßnahmegruppen, an denen die Befragten teilgenommen haben. Die drei wichtigsten Maßnahmegruppen sind Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigung schaffende Maßnahmen. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen wird von verschiedenen Faktoren bestimmt. Vor allem das Alter, die schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse, die kumulierte Arbeitslosigkeits-erfahrung, aber auch die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt spielen für den **Zugang zu einzelnen Maßnahmetypen** eine Rolle. Rehabilitanden, die die allgemeinbildende Schule mindestens mit Mittlerer Reife abgeschlossen haben, nehmen sowohl an Orientierungs- und Trainings- als auch an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen mit geringerer Wahrscheinlichkeit teil als Personen mit Hauptschulabschluss.

Auch die Tatsache, dass Rehabilitanden ohne Berufsabschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit an einer Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen verwundert nicht, beinhalten diese Maßnahmen doch berufliche Voll- und Teilqualifizierung, die dieser Personengruppe noch fehlen.

Ebenso beeinflusst die kumulierte Dauer der Arbeitslosigkeit die Teilnahmewahrscheinlichkeiten: Lange Arbeitslosigkeitsdauern verringern die Chancen auf Zugang in Weiterbildung signifikant. Je länger Rehabilitanden in ihrem Erwerbsleben insgesamt arbeitslos waren, desto höher ist aber die Wahrscheinlichkeit, an einer Orientierungs- und Trainingsmaßnahme teilzunehmen. Diese Maßnahmen werden zu meist eingesetzt, um in kürzeren Programmlaufzeiten eine (Wieder-)Annäherung an den Arbeitsmarkt herbeizuführen.

Die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt spielt nur für die Teilnahme an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen eine Rolle: Rehabilitanden, die in ostdeutschen Regionen mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen leben, haben hier eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Die Teilnehmer an den drei wichtigsten Maßnahmegruppen schätzen den **individuellen Nutzen** ihrer Hauptmaßnahme sehr unterschiedlich ein. Weiterbildungsmaßnahmen schneiden dabei am positivsten ab: Zwei Drittel der Teilnehmer glauben, dass sich ihre berufliche Leistungsfähigkeit durch die Weiterbildung verbessert hat. Gut die Hälfte lernt dabei außerdem einen besseren Umgang mit der eigenen Erkrankung. Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen werden insgesamt etwas zurückhaltender bewertet, deutlich schlechtere Einschätzungen finden sich bei Beschäftigung schaffenden Maßnahmen. Dies könnte u. a. dadurch begründet sein, dass hier mit hoher Wahrscheinlichkeit Rehabilitanden teilnehmen, die schulisch gering qualifiziert sind, die insgesamt auf lange Arbeitslosigkeitszeiten zurückblicken und die in Regionen mit eher ungünstiger Arbeitsmarktlage leben.

Unabhängig von der Bewertung des individuellen Nutzens arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen interessieren auch die Erwerbschancen und Arbeitslosigkeitsrisiken der Rehabilitanden ein halbes Jahr nach Ende ihrer Hauptmaßnahme:

Das **Arbeitslosigkeitsrisiko** hängt mit dem vorhandenen Schulabschluss zusammen: Personen ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss sehen sich mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert als Rehabilitanden, die einen Hauptschulabschluss erworben haben. Längere Arbeitslosigkeitserfahrung erhöht das Arbeitslosigkeitsrisiko ebenfalls. Die Wohnregion spielt auch hier eine Rolle: Rehabilitanden in ländlichen Regionen haben ein signifikant erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Die **Erwerbschancen** werden u. a. vom Zeitpunkt des Auftretens der Behinderung beeinflusst: Rehabilitanden, deren Behinderung im jungen Erwachsenenalter aufgetreten ist, haben bessere Erwerbschancen als diejenigen mit angeborenen Behinderungen. Auch Rehabilitanden, die mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, haben höhere Erwerbschancen als andere, dies gilt auch für Rehabilitanden mit Kfz-Führerschein. Außerdem ist die Eingliederung in Erwerbstätigkeit in städtisch geprägten Regionen leichter. Dies kann neben dem Vorhandensein von Arbeitsplätzen in den betreffenden Regionen

auch mit der Ausstattung an spezifischen Förderangeboten für Rehabilitanden zusammenhängen (Schubert et al. 2007).

Die subjektive Gesundheitseinschätzung hat keinen signifikanten Einfluss auf Erwerbschancen oder Arbeitslosigkeitsrisiko. Tendenziell sinken die Erwerbschancen der befragten Rehabilitanden mit mittlerer und schlechter selbsteingeschätzter Gesundheit gegenüber Befragten, die ihre Gesundheit für sehr gut halten.

Der Arbeitsmarktstatus steht aber auch im Zusammenhang mit der Art der Maßnahme, an der die Rehabilitanden teilgenommen hatten. 13 Prozent der Personen, die Orientierungs- oder Trainingsmaßnahme oder Beschäftigung schaffende Maßnahmen durchlaufen hatten, waren sechs Monate danach erwerbstätig. Der Erwerbsanteil der Teilnehmer an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen liegt dagegen bei 21 Prozent. Teilnehmer an Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen sowie an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind jeweils etwa zu Hälfte sechs Monate nach Maßnahmeende arbeitslos, Teilnehmer an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen sogar zu 57 Prozent.

Wie sich die Beschäftigungssituation der befragten Rehabilitanden im Zeitverlauf entwickelt, ist Gegenstand weiterführender Forschung.

Literatur

Ahn, Namkee (2002): Assessing self-assessed health data. FEDEA Working paper, 24. URL: <http://ideas.repec.org/e/pah7.html> – Zugriff am 01.09.2009.

Behindertenbericht (2009): Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode.

Bundesagentur für Arbeit (2008): Geschäftsbericht 2008. URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27822/Navigation/zentral/Veroeffentlichungen/Geschaeftsberichte/Geschaeftsberichte-Nav.html – Zugriff am 31.08.2009.

Bundesagentur für Arbeit (2009): Statistiken. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – Rehabilitanden. Berichtsjahr 2008. URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/n.html?call=1> – Zugriff am 31.08.2009.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) (2008) (Hrsg.): BAR-Informationen Nr. 3/2008. Frankfurt am Main. URL: http://www.bar-frankfurt.de/upload/Info_2008-3_733.pdf – Zugriff am 16.04.2009.

Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. Nürnberg, IAB-Forschungsbericht 2/2008.

Brieger, Peter; Watzke, Stefan; Galvao, Anja; Hühne, Michael; Gawlik, Bertold (2006): Wie wirkt berufliche Rehabilitation und Integration psychisch kranker Menschen? Ergebnisse einer kontrollierten Studie. Forschung für die Praxis – Hochschulschriften. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

Budde, Hans Günther; Keck, Michael (2001): Prädiktoren der beruflichen Wiedereingliederung nach stationärer kardiologischer Rehabilitation im Rahmen der Arbeiterrentenversicherung. In: Die Rehabilitation, 40. Jg., Heft 4, S. 208–216.

Bürger, Wolfgang; Dietzsche, Stefan; Morfeld, Matthias; Koch, Uwe (2001): Multi-perspektivische Einschätzungen zur Wahrscheinlichkeit der Wiedereingliederung von Patienten ins Erwerbsleben nach orthopädischer Rehabilitation – Ergebnisse und prognostische Relevanz. In: Die Rehabilitation, 40. Jg.; Heft 4, S. 217–255.

Deutsche Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften (DGRW) (2005): DGRW-Expertise: Bestandsaufnahme und Zukunft der Rehabilitationsforschung in Deutschland; URL:

http://www.uke.uni-bamberg.de/extern/dgrw/dgrw_pdf/Expertise_Kernpapier.pdf

- Zugriff am 31.08.2009.

Dornette, Johanna; Jacob, Marita (2006): Zielgruppenerreichung und Teilnehmerstruktur des Jugendsofortprogramms JUMP. Nürnberg, IAB-Forschungsbericht 16/2006.

Jahoda, Marie (1982): Employment and unemployment – a socio-psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press.

Jansen, Inge; Kleon, Sandra; Spijkers, Wilhelmus (2008): Qualitätskontrolle des Rehabilitations- und Praktikumsverlaufs durch den Einsatz von standardisierten Instrumenten. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): 17. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium: Evidenzbasierte Rehabilitation – zwischen Standardisierung und Individualisierung. Tagungsband, S. 257–259.

Köster, Thorsten; Fehr, Manuela; Slesina, Wolfgang (2007): Prädiktoren der Integration in das Erwerbsleben von Teilnehmern der stationären beruflichen Rehabilitation. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): 16. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Gesund älter werden - mit Prävention und Rehabilitation. Tagungsband, S. 291–294.

Manderbacka, Kristiina; Lahelma, Eero; Martikainen, Pekka (1998): Examining the continuity of self-rated health. In: International Journal of Epidemiology, Jg. 27, Nr. 2, S. 208–213.

Miilumpalo, Seppo, Vuori, Ilkka; Oja, Pekka; Pasanen Matti; Urponen Helka (1997): Self-rated health status as a health measure: The predictive value of self-reported health status on the use of physician services and on mortality in the working age population. In: Journal of Clinical Epidemiology, Jg. 50, Nr. 5, S. 515–528.

Orde, Anja von; Schott, Thomas (2003): ZOBRA – Zielorientierte Beratung zur Rückkehr zur Arbeit – Erste Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt zur Optimierung der beruflichen Rehabilitation nach kardiologischer Rehabilitation. Frankfurt a. M.; DRV-Schriften 40: Rehabilitation im Gesundheitssystem.

Romeu Gordo, Laura (2006): Beeinflusst die Dauer der Arbeitslosigkeit die Gesundheitszufriedenheit? In: Holleder, Alfons; Brand, Helmut (Hrsg.): Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit. Bern: Verlag Hans Huber, S. 53–74.

Rüb, Felix; Werner, Daniel; Wolf, Katja (2006): Regionale Typisierung im SGB II. In: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (Hrsg.): SGB II. Sozialgesetzbuch Zweites Buch. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Zahlen, Daten, Fakten. Jahresbericht 2005, Nürnberg, S. 82–85.

Schott, Thomas (1996): Rehabilitation und die Wiederaufnahme der Arbeit. Weinheim, München: Juventa.

Schubert, Michael; Behrens, Johann; Hauger, Marlies; Hippmann, Cornelia; Hobler, Dietmar; Höhne, Anke; Schneider, Edina; Zimmermann, Markus (2007): Struktur- und Prozessänderungen in der beruflichen Rehabilitation. In: Dornette, Johanna; Rauch, Angela (Hrsg.): Berufliche Rehabilitation im Kontext des SGB II. IAB-Bibliothek Nr. 309.

Schwarze, Johannes; Andersen Hanfried H.; Anger, Silke (2000): Self-rated health and changes in self-rated health as predictors of mortality. First evidence from German Panel Data. DIW Discussion Paper 203.

Sen, Amartya (2002): Health: perception versus observation. In: British Medical Journal, Jg. 324, Nr. 7342, 860–861.

Seyd, Wolfgang (2000): Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientierter gestalten. In: ibv Nr. 40, S. 4193–4205.

Slesina, Wolfgang; Schian, Hans Martin.; Böttcher, S.; Buchmann, U.; Kolloschée, H.; Wagner, O.; Weber, U.; Weber, Andreas (2003): Qualitätssicherung bei medizinischer Rehabilitation zum Erhalt des Erwerbslebens. Abschlussbericht Projekt B3, Universität Halle.

Statistisches Bundesamt (2008): Bildungsstand der Bevölkerung. Wiesbaden.

Tews, Hans-Peter.; Schreiber, W.K.; Schott, John (2003): Berufliche Rehabilitation in Berufsförderungswerken und Ergebnisse der Berufsförderungswerke Heidelberg GmbH. In: Die Rehabilitation, Jg. 42, Nr. 1, S. 36–44.

Vonderach, Gerd (1997): Lebensgeschichte und berufliche Rehabilitation. In: MittAB Jg. 30, Nr. 2, S. 374–382

Watzke, Stefan (2006): Berufliche Rehabilitation schizophrener Erkrankter. Erfolgsvorhersage durch Indikatoren kognitiver Modifizierbarkeit. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Welti, Felix (2005): Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat. Tübingen: Mohr Siebeck.

Zeißig, Hans-Joachim; Bultmann Wilhelm; Hirschler, Gisela; Schumacher, S. (2004): Berufliche Rehabilitation psychisch behinderter Menschen in den Berufsförderungswerken der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke. In: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (Hrsg.): 13. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium: Selbstkompetenz - Weg und Ziel der Rehabilitation. Tagungsband, S. 205–209.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
6/2008	Hartig, M. Jozwiak, E. Wolff, J.	Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?	8/08
7/2008	Konle-Seidl, R.	Hilfereformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich	8/08
8/2008	Dauth, W. Hirschenauer, F. Rüb, F.	Vergleichstypen 2008: Neufassung der SGB-III-Typisierung	8/08
9/2008	Sproß, C. Lang, K.	Länderspezifische Ausgestaltung von Aktivierungspolitiken: Chronologie und gesetzliche Grundlagen	11/08
1/2009	Deeke, A. Cramer, R. Gilberg, R. Hess, D. Baas, M.	Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen	3/09
2/2009	Baas, M. Deeke, A.	Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen	3/09
3/2009	Deeke, A. Ohlert, C.	Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit nach endgültigem Arbeitsausfall: Analysen zur Förderung im Rahmen des ESF-BA-Programms 2000 bis 2006 und zum Verbleib nach der Teilnahme	3/09
4/2009	Fischer, G. Dahms, V. Bechmann, S. Frei, M. Leber, U.	Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben	8/09
5/2009	Bach, H.-U. Gartner, H. Klinger, S. Rothe, Th. Spitznagel, E.	Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008	8/09
6/2009	Fuchs, J. Mai, R. Micheel, F. Otto, A. Weber, B. Göttner, D.	Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050: Methoden, Annahmen und Datengrundlage	9/09
7/2009	Noll, S. Heckmann, M. Rebien, M.	Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive	12/09

Stand: 14.01.2010

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

Impressum

IAB-Forschungsbericht 1/2010

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0110.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Angela Rauch
Telefon 0911.179 3070
E-Mail angela.rauch@iab.de

Anhang C

Satzung, Geschäftsordnungen der Organe, Regelungen zu Selbstverwaltung u. Personal

Inhaltsverzeichnis des Anhangs C

Anhang

- C 1 Satzung der Bundesagentur für Arbeit vom 13. Juli 2012
- C 2 Geschäftsordnung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit vom 15. April 2011
- C 3 Geschäftsordnung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit vom 1. Januar 2007
- C 4 Grundsätze für die Entschädigung und die Erstattung der baren Auslagen der ehrenamtlich Tätigen der Bundesagentur für Arbeit (BA) – (§ 376 SGB III) (Erstattungsgrundsätze) vom 3. Mai 2013
- C 5 Empfehlungen des Verwaltungsrats zu den Aufgaben und der Aufgabenerledigung der Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit vom 9. November 2012
- C 6 Anordnung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit über die Übertragung von Befugnissen auf dem Gebiet des Beamten-, Versorgungs- und Disziplinarrechts (BAVorstBeamtRuaAnO) vom 22. Juli 2008
- C 7 Richtlinien des Vorstands für die Interne Revision der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom 29. April 2013
- C 8 Verordnung über die Zuweisungen an das Sondervermögen „Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit“ (VFBAZV) vom 12. Juni 2008

Satzung der Bundesagentur für Arbeit

Vom 13. Juli 2012 (BAnz. AT 20. September 2012 B7)

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat auf Grund des § 373 Absatz 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), das zuletzt durch Artikel 4a des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1613) geändert worden ist, mit Genehmigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 2. August 2012 folgende Satzung beschlossen (Anlage).¹⁾

Kapitel 1 Körperschaft mit Selbstverwaltung

Artikel 1 Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit führt die ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben mit Selbstverwaltung durch, soweit diese nicht der Fachaufsicht des Bundes unterliegen.

Artikel 2 Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit

- (1) Selbstverwaltungsorgane sind der Verwaltungsrat und die Verwaltungsausschüsse bei den Agenturen für Arbeit.
- (2) Die Selbstverwaltungsorgane der Bundesagentur für Arbeit überwachen und beraten Vorstand, Geschäftsführungen und Verwaltung, auch im Hinblick auf die Auswirkungen von übertragenen Aufgaben auf den selbstverwalteten Bereich.
- (3) Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane unterliegen nicht den Weisungen der sie entsendenden Stellen.

Artikel 3 Verwaltungsrat

- (1) „Der Verwaltungsrat ist das Überwachungs-, Beratungs- und Legislativorgan der Bundesagentur für Arbeit. „Er erlässt die Anordnungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und kann vom Vorstand die Vorlage von Anordnungsentwürfen verlangen.
- (2) Der Verwaltungsrat stellt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan der Bundesagentur für Arbeit fest, entscheidet über die Grundsätze zur Verteilung der Mittel und genehmigt über- und außerplanmäßige Ausgaben.
- (3) Der Verwaltungsrat schlägt der Bundesregierung die Ernennung und die Entlassung der/des Vorstandsvorsitzenden und der übrigen Mitglieder des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit vor.
- (4) „Der Verwaltungsrat überwacht und berät Vorstand und Verwaltung auf der Grundlage von Auskünften und Berichten des Vorstands, Berichten der Internen Revision, Prüfungsergebnissen der Prüfungsämter und des Bundesrechnungshofs sowie Feststellungen Sachverständiger. „Die Mitglieder des Verwaltungsrats können sich auch in den Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und besonderen Dienststellen unmittelbar unterrichten.
- (5) Der Verwaltungsrat nimmt folgende weitere Aufgaben wahr:
 - das Einholen von Stellungnahmen des Vorstands zu Prüfberichten und Beschwerden,
 - die Feststellung, dass ein Mitglied des Verwaltungsrats seine Amtspflicht grob verletzt hat,
 - die Herausgabe von Empfehlungen zu den Aufgaben und der Aufgabenerledigung der Verwaltungsausschüsse.
- (6) Sollen der Bundesagentur für Arbeit weitere Aufgaben übertragen werden, die die strategische Ausrichtung oder die Aufgaben der Selbstverwaltung betreffen, obliegt die Stellungnahme gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften oder der Bundesregierung dem Verwaltungsrat.

Artikel 4 Zustimmungs- und Genehmigungsvorbehalte

„Der Zustimmung des Verwaltungsrats bedürfen:

- die Festlegung der strategischen Ausrichtung und der geschäftspolitischen Ziele der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des gesetzlichen Auftrags,
- der Abschluss von Zielvereinbarungen für Bereiche, die nicht der Fachaufsicht des Bundes unterliegen (§ 1 Absatz 3 SGB III),
- die Geschäftsordnung des Vorstands,
- die Bestellung und Abberufung der Leiterin/des Leiters der Internen Revision,
- der Abschluss von Verwaltungsvereinbarungen zur Durchführung befristeter Arbeitsmarktprogramme,
- die Abgrenzung der Bezirke und die Festlegung der Sitze der Regionaldirektionen,
- die Errichtung, Änderung und Auflösung besonderer Dienststellen mit grundsätzlicher strategischer Bedeutung,
- die Festlegung der Grundlinien der wissenschaftlichen Arbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
- Rechtsgeschäfte und Erklärungen von geschäftspolitischer Bedeutung, soweit sie den Betrag von 10 Millionen Euro übersteigen und nicht im Rahmen eines Insolvenzverfahrens abgeschlossen oder ausgesprochen werden.

¹⁾ Die Veröffentlichung der Satzung im Bundesanzeiger erfolgte am 20. September 2012 (BAnz. AT 20. September 2012 B7).

Der vom Vorstand zu erstattende Geschäftsbericht wird vom Verwaltungsrat genehmigt.

Artikel 5 Verwaltungsausschüsse

(1) Verwaltungsausschüsse erfüllen ihre Funktion als Überwachungs- und Beratungsorgane anhand der ihnen zu erteilenden Informationen, Auskünfte und Berichte der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit. Sie überwachen die Geschäftspolitik und die Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele der Bundesagentur für Arbeit in den Agenturen für Arbeit.

Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere:

- die Überwachung des Steuerungsprozesses innerhalb der Agentur für Arbeit,
- die Beratung der Geschäftsführung bei der jährlichen Zielplanung der Agentur für Arbeit,
- die Überwachung der Zielerreichung der Agentur für Arbeit,
- die Überwachung der Leistungserbringung für Arbeit- und Ausbildungsuchende sowie für Arbeitgeber und Vorschläge zur Qualitätsverbesserung,
- die systematische Beobachtung und Analyse des lokalen Arbeitsmarkts sowie Beratung bei der Erarbeitung unterschiedlicher Szenarien für die regionale/örtliche Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarkts,
- die systematische Beobachtung und Analyse des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Agentur für Arbeit und vergleichbarer Agenturen für Arbeit,
- die Zustimmung zur Eingliederungsbilanz der Agentur für Arbeit vor deren Veröffentlichung.

(2) Die Ergebnisse der Überwachung sind mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit zu erörtern und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

(3) Stellt der Verwaltungsausschuss fest, dass die Geschäftsführung ihre Pflichten verletzt hat, oder kann er im Einzelfall keine Einigung mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit über die Aufgabenerledigung erzielen, soll er dies mit der Geschäftsführung der Regionaldirektion erörtern, bevor er dem Verwaltungsrat die Angelegenheit vorträgt. Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit informiert die Regionaldirektion über Hinweise und Bedenken des Verwaltungsausschusses zur Aufgabenerledigung der Agentur für Arbeit.

(4) Allgemeine Anregungen und Empfehlungen der Verwaltungsausschüsse sind an den Vorstand und den Verwaltungsrat zu richten. Der Vorstand prüft diese und teilt das Ergebnis dem Verwaltungsrat mit. Der Verwaltungsrat informiert den Verwaltungsausschuss über das Ergebnis der Prüfung.

Artikel 6 Organisation der Selbstverwaltung

(1) Die Selbstverwaltungsorgane wählen aus den Gruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils für ein Jahr Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende, die unterschiedlichen Gruppen angehören müssen. Die Gruppen wechseln sich im Vorsitz ab.

(2) Die Vorsitzenden der Selbstverwaltungsorgane setzen die Tagesordnung fest und leiten die Sitzungen. Sie vertreten die Selbstverwaltungsorgane nach außen.

(3) Die Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane sind nicht öffentlich. Ihre Mitglieder dürfen Dritten ihr eigenes Abstimmungsverhalten und – soweit die Gruppe dies erklärt hat – das Abstimmungsverhalten ihrer Gruppe bekannt geben. Wird die Vertraulichkeit beschlossen, sind alle Beteiligten zum Stillschweigen verpflichtet.

(4) Die Selbstverwaltungsorgane können zur Vorbereitung der Sitzungen Ausschüsse und Arbeitsgruppen einrichten. Die vom Verwaltungsrat eingesetzte Arbeitsgruppe Personal ist in Fällen entscheidungsbefugt,

1. in denen ein Anstellungsverhältnis nach § 389 SGB III begründet werden soll,
2. in denen weitere Zulagen nach § 390 Absatz 6 SGB III in Verbindung mit dem Konzept zur Gestaltung der Arbeits- und Bezahlungskonditionen für außertariflich beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (AT-Konzept) gezahlt werden sollen.

Das Letztentscheidungsrecht des Verwaltungsrats bleibt unberührt.

(5) Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und zeitnahen Zusammenarbeit mit dem Vorstand bildet der Verwaltungsrat ein Präsidium, das aus der/dem Vorsitzenden, der/dem stellvertretenden Vorsitzenden und der Sprecherin/dem Sprecher der Gruppe der öffentlichen Körperschaften des Verwaltungsrats besteht. Das Präsidium kann keine Beschlüsse anstelle des Verwaltungsrats fassen.

Artikel 7 Beschlussfähigkeit; Mehrheiten

(1) Die Selbstverwaltungsorgane sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend oder vertreten sind.

(2) Stellt die/der Vorsitzende fest, dass die Beschlussfähigkeit nicht gegeben ist, kann sie/er anordnen, dass in der nächsten Sitzung über das Beratungsthema auch dann beschlossen werden kann, wenn nicht mehr als die Hälfte der Mitglieder des Selbstverwaltungsorgans anwesend oder vertreten sind.

(3) Eine Abstimmung im schriftlichen Verfahren ist nur zulässig, wenn die zu beschließende Angelegenheit keinen Aufschub bis zur nächsten Sitzung des Selbstverwaltungsorgans duldet und das Selbstverwaltungsorgan nicht mehr rechtzeitig zur Entscheidung zusammentreten kann oder wenn das Selbstverwaltungsorgan das schriftliche Verfahren ausdrücklich beschlossen hat.

(4) Beschlüsse über die Ernennung oder Entlassung von Vorstandsmitgliedern bedürfen einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder des Verwaltungsrats.

Kapitel 2 Vorstand und Verwaltung

Artikel 8 Vorstand

(1) ¹Der Vorstand leitet die Bundesagentur für Arbeit. ²Er entwickelt die strategischen Ziele, legt die geschäftspolitische Ausrichtung der Bundesagentur für Arbeit fest und schließt die Zielvereinbarungen mit der Bundesregierung oder dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ab.

(2) Die Mitglieder des Vorstands führen die laufenden Geschäfte jeweils für den ihnen durch die Geschäftsordnung des Vorstands zugewiesenen Geschäftsbereich.

(3) ¹Der Vorstand soll Befugnisse der Geschäftsführung weitgehend auf nachgeordnete Dienststellen übertragen. ²Die Regionaldirektionen sollen entsprechend verfahren.

(4) ¹Änderungen der Abgrenzung der Bezirke und der Sitze der Regionaldirektionen werden vom Vorstand im Benehmen mit den betroffenen Landesregierungen vorbereitet. ²Der Vorstand kann die Abgrenzung der Bezirke der Agenturen für Arbeit auf die Regionaldirektionen übertragen, soweit der Bestand der Agentur für Arbeit nicht berührt ist. ³Bei der Neuabgrenzung sind die Verwaltungsausschüsse der betroffenen Agenturen für Arbeit anzuhören, der Verwaltungsrat ist zu unterrichten.

Artikel 9 Zusammenarbeit; Unterrichtungspflicht des Vorstands und der Geschäftsführung, Fortbildung der Selbstverwaltungsmitglieder

(1) Die Selbstverwaltungsorgane und der Vorstand bzw. die Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit arbeiten bei der Erfüllung der gesetzlichen Ziele und Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit vertrauensvoll zusammen.

(2) Ansprechpartner des Selbstverwaltungsorgans ist die oder der Vorsitzende des Vorstands bzw. der Geschäftsführung.

(3) ¹Die Selbstverwaltungsorgane sind regelmäßig und umfassend über den Stand der Erreichung der geschäftspolitischen Ziele bzw. über die Aufgabenschwerpunkte schriftlich zu unterrichten. ²Bei wichtigen Anlässen, insbesondere bei Vorgängen von besonderem öffentlichen Interesse oder schwerwiegenden Zielabweichungen, sind die Selbstverwaltungsorgane von Vorstand und Geschäftsführungen zeitnah zu unterrichten.

³Diese Berichte umfassen auch die Durchführung von Aufgaben, die der Bundesagentur für Arbeit außerhalb des selbstverwalteten Bereichs übertragen sind, soweit diese Auswirkungen auf den und Schnittstellen zum selbstverwalteten Aufgabenbereich haben.

(4) ¹Berichte des Bundesrechnungshofs und die Stellungnahmen des Vorstands dazu sind jeweils unverzüglich dem Verwaltungsrat vorzulegen.

²Dies gilt entsprechend für Berichte der Innenrevision und des Bundesrechnungshofs gegenüber dem Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit, deren Aufgaben berührt sind.

(5) ¹Der Vorstand bzw. die Geschäftsführungen sind verpflichtet, an den Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane teilzunehmen und die erforderlichen rechtlichen und fachlichen Gesichtspunkte vorzutragen. ²Sie können jederzeit das Wort ergreifen.

(6) ¹Vertreterinnen und Vertreter der Innenrevision sind berechtigt und auf Verlangen des Verwaltungsrats verpflichtet, an den Sitzungen teilzunehmen, wenn ihre Berichte Gegenstand der Beratung sind. ²Sie können jederzeit das Wort ergreifen.

(7) In Personalangelegenheiten des Vorstands kann der Verwaltungsrat beschließen, dass er unter sich verhandelt.

(8) Beschlüsse der Selbstverwaltungsorgane sind unverzüglich auszuführen.

(9) ¹Für die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane sind geeignete Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, um sie in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit angemessen zu unterstützen. ²Die Gruppen können eigene Schulungsveranstaltungen gegen Kostenerstattung durchführen, wenn die in den Erstattungsgrundsätzen geregelten Voraussetzungen erfüllt sind.

Artikel 10 Büro der Selbstverwaltung

(1) ¹Zur Unterstützung des Verwaltungsrats wird in der Zentrale ein Büro der Selbstverwaltung eingerichtet. ²Dieses Büro ist Geschäftsstelle des Verwaltungsrats und unterliegt den fachlichen Weisungen der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats.

(2) Neben seinen Aufgaben für den Verwaltungsrat fördert das Büro der Selbstverwaltung die Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsrat und Vorstand sowie zwischen Verwaltung und Selbstverwaltung auf zentraler und örtlicher Ebene und unterstützt die Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(3) ¹Die personelle und sachliche Ausstattung des Büros der Selbstverwaltung regeln Verwaltungsrat und Vorstand einvernehmlich. ²Sie muss der besonderen Bedeutung der Selbstverwaltung gerecht werden. ³Die Leiterin/der Leiter und deren/dessen Stellvertreter/in werden vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit auf Vorschlag des Präsidiums des Verwaltungsrats bestellt.

Kapitel 3 Allgemeine Regelungen

Artikel 11 Dienstsiegel

Die Bundesagentur für Arbeit führt als Siegel den Bundesadler mit einer Umschrift, die die Siegel führende Dienststelle bezeichnet.

Artikel 12 Veröffentlichungen

¹Die amtlichen Bekanntmachungen und sonstige Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit erfolgen, soweit nichts anderes bestimmt ist, in den „Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit“. ²Die Satzung der Bundesagentur für Arbeit wird im Bundesanzeiger bekannt gemacht.

Artikel 13 Gerichtsstand

(1) Allgemeiner Gerichtsstand der Bundesagentur für Arbeit ist Nürnberg.

(2) Gerichtsstand im Sinne des § 17 Absatz 3 der Zivilprozessordnung ist auch der Sitz der Regionaldirektion, der Agentur für Arbeit oder der besonderen Dienststelle, auf deren Bezirk sich die Klage bezieht.

Artikel 14 Inkrafttreten

(1) Diese Satzung tritt mit der Bekanntgabe im Bundesanzeiger in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Satzung vom 21. Juni 2011 (BAnz. S. 2469) außer Kraft.

Der Tag der Verkündung war der 20. September 2012.

Geschäftsordnung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit

Vom 15. April 2011

Der Verwaltungsrat hat am 16. Dezember 2004 seine Geschäftsordnung gemäß § 371 Abs. 3 SGB III beschlossen und am 15. April 2011 aktualisiert. Sie tritt mit der neuen Satzung in Kraft.

Die Satzung trat am 12. Juli 2011 in Kraft.

§ 1 Einberufung des Verwaltungsrats

(1) Die/der Vorsitzende beruft den Verwaltungsrat zu seinen Sitzungen ein; Termin und Ort der Sitzung werden von der/dem Vorsitzenden und der/dem stellvertretenden Vorsitzenden sowie der Sprecherin/dem Sprecher der Gruppe der öffentlichen Körperschaften bestimmt.

(2) ¹Auf schriftlichen Antrag eines Drittels der Mitglieder muss die/der Vorsitzende eine Sitzung einberufen. ²Mit dem Antrag sind die gewünschten Beratungsthemen anzugeben.

§ 2 Tagesordnung

(1) ¹Die/der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende sowie die Sprecherin/der Sprecher der Gruppe der öffentlichen Körperschaften erhalten den Tagesordnungsvorschlag des Vorstands. ²Die/der Vorsitzende setzt die Tagesordnung fest.

(2) ¹Auf Antrag eines Mitglieds kann die Tagesordnung von der/dem Vorsitzenden geändert oder erweitert werden. ²Wird ein entsprechender Antrag von einem Drittel der anwesenden Mitglieder unterstützt, muss die Tagesordnung geändert oder erweitert werden.

§ 3 Einladung und Beratungsunterlagen/Berichte der Internen Revision und des Bundesrechnungshofs

(1) ¹Zu den Sitzungen des Verwaltungsrats lädt die/der Vorsitzende schriftlich ein. ²Die Einladung mit der Tagesordnung und den erforderlichen Beratungsunterlagen soll den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern mindestens zehn Kalendertage vor dem Sitzungstermin zugehen.

(2) ¹Zu den einzelnen Tagesordnungspunkten müssen in der Regel schriftliche Beratungsunterlagen vorgelegt werden. ²Tischvorlagen, ausschließlich mündliche Berichte und nachträgliche Änderungen von Beratungsunterlagen sind auf Ausnahmefälle, z. B. Aktuelles, zu begrenzen. ³Dies ist mit der/dem Vorsitzenden und der/dem stellvertretenden Vorsitzenden abzustimmen. ⁴Bei mündlichen Berichten sollen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ergänzende Materialien zur Verfügung gestellt werden.

(3) ¹Berichte der Innenrevision werden dem Verwaltungsrat vom Vorstand unverzüglich zusammen mit seiner Stellungnahme und dem Maßnahmenkatalog der geprüften Stelle vorgelegt. ²Eine Beratungsunterlage wird nur dann erstellt, wenn dies ausdrücklich verlangt wird.

(4) Berichte des Bundesrechnungshofs und die Stellungnahme des Vorstands dazu werden jeweils unverzüglich dem Verwaltungsrat vorgelegt.

§ 4 Sondersitzungen

¹Aus wichtigem Grund kann, auf Antrag einer Gruppe muss die/der Vorsitzende kurzfristig zu einer Sondersitzung einladen. ²Diese ist ordnungsgemäß einberufen, wenn den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern spätestens am dritten Kalendertag vor dem Sitzungstermin die Einladung mit der Tagesordnung zugeht.

§ 5 Vertretung eines Mitglieds

(1) Ist ein Mitglied an der Sitzungsteilnahme verhindert, sorgt es bzw. seine Gruppe für die Vertretung.

(2) Bei Ausschüssen (§ 14) kann auch ein Mitglied/stellvertretendes Mitglied, das dem Ausschuss nicht angehört, die Vertretung übernehmen.

(3) Die Gruppen unterrichten spätestens drei Tage vor der Sitzung das Büro der Selbstverwaltung (§ 13) über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

§ 6 Durchführung der Sitzung

(1) ¹Die/der Vorsitzende leitet die Sitzung. ²Bei Abwesenheit der/des Vorsitzenden übernimmt dies die/der stellvertretende Vorsitzende. ³Sind beide verhindert, so übernimmt ein Mitglied aus der Gruppe, die den Vorsitz innehat, die Sitzungsleitung.

(2) 1Das Wort wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von der/dem Vorsitzenden in der Reihenfolge der Meldungen erteilt. 2Sie/er kann von der Reihenfolge abweichen und anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Wort erteilen, wenn dies zur schnelleren Aufklärung des Sachverhalts zweckmäßig erscheint.

§ 7 Teilnahme an Sitzungen des Verwaltungsrats

(1) 1Die Mitglieder des Vorstands können sich durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unterstützen lassen, sofern der Verwaltungsrat keine Einwände erhebt. 2Der Verwaltungsrat kann die Teilnahme weiterer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter verlangen.

(2) Der Verwaltungsrat kann Berater und Sachverständige zur Teilnahme an seinen Sitzungen zulassen.

§ 8 Beschlussfassung in Sitzungen

(1) 1Der Verwaltungsrat fasst seine Beschlüsse mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen; Stimmenthaltungen rechnen nicht als abgegebene Stimmen. 2Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt. 3Beschlüsse über die Ernennung oder Entlassung von Vorstandsmitgliedern bedürfen einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder des Verwaltungsrats. 4Die Geschäftsordnung ist von mindestens drei Vierteln der Mitglieder zu beschließen.

(2) 1Der Verwaltungsrat ist beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder fristgerecht (§ 3 Abs. 1 und § 4) und schriftlich geladen sind und mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend oder vertreten ist. 2Wurden zu Beginn der Sitzung Beratungsthemen in die Tagesordnung aufgenommen oder gingen Unterlagen nicht innerhalb der Frist des § 3 Abs. 1 Satz 2 zu, wird die Beschlussfassung bis zur nächsten Sitzung ausgesetzt, wenn ein Drittel der anwesenden Mitglieder oder eine Gruppe dies beantragt.

(3) Hat die/der Vorsitzende bei fehlender Beschlussfähigkeit angeordnet, dass in der nächsten Sitzung über das Beratungsthema auch dann beschlossen werden kann, wenn die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder nicht anwesend ist, so muss in der Einladung hierauf hingewiesen werden.

(4) 1Der Verwaltungsrat stimmt in der Regel offen ab. 2Eine geheime Abstimmung erfolgt in Personalangelegenheiten oder wenn dies verlangt wird. 3Liegen zu einem Gegenstand mehrere Anträge vor, so ist zunächst über den weitestgehenden Antrag abzustimmen.

(5) Die/der Vorsitzende stellt das Beratungsergebnis fest.

§ 9 Beschlussfassung im schriftlichen Verfahren

(1) 1Wird durch Entscheidung des Verwaltungsrats oder nach Zustimmung der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden sowie der Sprecherin/des Sprechers der Gruppe der öffentlichen Körperschaften eine Beschlussfassung im schriftlichen Verfahren durchgeführt, so ist der Beschluss zustande gekommen, wenn die Mehrheit der Mitglieder innerhalb von zehn Kalendertagen zugestimmt hat. 2Antwortet ein Mitglied nicht, gilt dies nicht als Enthaltung.

(2) 1Die Entscheidung eines stellvertretenden Mitglieds wird bei der Feststellung des Abstimmungsergebnisses dann berücksichtigt, wenn ein Mitglied derselben Gruppe nicht geantwortet hat. 2Liegen mehrere Stellvertretervoten vor, entscheidet die Sprecherin/der Sprecher der jeweiligen Gruppe ohne Kenntnis des Abstimmungsverhaltens, welches gewertet wird.

(3) Das Ergebnis der schriftlichen Abstimmung wird dem Verwaltungsrat unmittelbar nach Abschluss des Verfahrens schriftlich durch das Büro der Selbstverwaltung mitgeteilt.

§ 10 Ergebnisprotokoll

(1) Über jede Sitzung ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, das in der Regel enthält

- Namen der Teilnehmerinnen/Teilnehmer,
- Beratungsgegenstände und gestellte Anträge,
- wesentliche Ergebnisse der Diskussion,
- Beschlüsse,
- Stimmenverhältnis bei Abstimmungen.

(2) 1Das Büro der Selbstverwaltung entwirft das Ergebnisprotokoll. 2Der Entwurf des Ergebnisprotokolls soll der/dem Vorsitzenden spätestens zehn Arbeitstage nach der Sitzung zugehen. 3Nach Unterzeichnung durch die/den Vorsitzenden wird das Ergebnisprotokoll unverzüglich dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

§ 11 Vertraulichkeit/Bekanntmachung der Beratungsergebnisse

(1) 1Beratungsunterlagen und Personalangelegenheiten sind vertraulich. 2Wird in den übrigen Fällen dies vom Vorstand oder einem Mitglied beantragt, ist über die Vertraulichkeit abzustimmen.

(2) Wichtige Beratungsergebnisse werden den Verwaltungsausschüssen und den Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit in geeigneter Form mitgeteilt.

§ 12 Stellvertretung außerhalb von Sitzungen

1Im Falle der Verhinderung der/des Vorsitzenden werden ihre/seine Funktionen durch die stellvertretende Vorsitzende/den stellvertretenden Vorsitzenden wahrgenommen. 2Sind beide verhindert, so übernimmt ein Mitglied aus der Gruppe, die den Vorsitz innehat, die Funktion der/des Vorsitzenden.

§ 13 Büro der Selbstverwaltung

Das Büro der Selbstverwaltung (Art. 10 der Satzung) hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Unterstützung der Mitglieder und der stellvertretenden Mitglieder des Verwaltungsrats, insbesondere der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden, bei ihrer Selbstverwaltungstätigkeit
- Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit des Verwaltungsrats und der Verwaltungsausschüsse (Vorbereitung der Berufenen, Klärung rechtlicher Anfragen etc.)
- Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsrat und Vorstand sowie zwischen Verwaltungsausschüssen und Geschäftsführungen der Agenturen
- Fachliche und organisatorische Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse, einschließlich Anfertigung der Ergebnisprotokolle
- Mitwirkung bei der Erstellung von Beratungsunterlagen; ggf. Koordinierung und Abstimmung mit den Gruppen im Vorfeld
- Beteiligung bei der fachlichen und organisatorischen Vorbereitung und Begleitung von Arbeitsgruppen und Workshops des Verwaltungsrats
- Fachliche Beteiligung bzw. Federführung bei der Aktualisierung der rechtlichen Grundlagen für die Selbstverwaltung
- Information der Verwaltungsausschüsse über relevante Beratungsergebnisse des Verwaltungsrats sowie Sicherstellung der Einbindung der Selbstverwaltungsorgane in die entsprechenden Kommunikationskonzepte des Vorstands
- Initiierung und Mitwirkung bei der Konzeption von Fortbildungsangeboten für Mitglieder und stellvertretende Mitglieder des Verwaltungsrats und der Verwaltungsausschüsse
- Information der Öffentlichkeit über die Selbstverwaltung.

§ 14 Ausschüsse und Arbeitsgruppen

(1) 1Ausschüsse und Arbeitsgruppen beraten Themen für den Verwaltungsrat vor; eine abschließende Behandlung ist nicht möglich. 2Dies gilt gemäß Artikel 6 Abs. 4 Satz 2 der Satzung der Bundesagentur für Arbeit nicht für die Arbeitsgruppe Personal.

(2) Vorberatern werden insbesondere Themen von besonderer Tragweite oder hoher Komplexität zur Steigerung der Effizienz der Arbeit des Verwaltungsrats.

(3) Ist die Zuordnung einzelner Themen auf die Ausschüsse umstritten, entscheiden die Vorsitzenden des Verwaltungsrats.

(4) Die Grundsätze dieser Geschäftsordnung gelten für Ausschüsse und Arbeitsgruppen sinngemäß.

(5) Über die Ergebnisse der Vorberatung berichtet die/der Vorsitzende des vorberatenden Gremiums dem Verwaltungsrat.

(6) Beratungsunterlagen für die Sitzungen der Ausschüsse erhalten alle Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder des Verwaltungsrats.

§ 15 Inkrafttreten

Die Geschäftsordnung des Verwaltungsrats tritt am Tage des In-Kraft-Tretens der neuen Satzung der Bundesagentur für Arbeit in Kraft.

Geschäftsordnung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit

Vom 1. Januar 2007 (ANBA S. 111)

Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt sich mit Zustimmung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 381 Abs. 4 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), dies zuletzt geändert durch Artikel 7 G vom 7. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2814), folgende Geschäftsordnung in der Fassung der Änderung vom 29. Dezember 2006:

Abschnitt I Geschäftsordnung

§ 1

(1) Die Geschäftsordnung, jede Neufassung, Änderung und Ergänzung, soweit sie nicht nur redaktionellen Inhalt hat, bedarf der einstimmigen Beschlussfassung durch alle in das öffentlich-rechtliche Amtsverhältnis berufenen Mitglieder des Vorstands.

(2) Beschlüsse nach Absatz 1 werden ausschließlich in Sitzungen des Vorstands gefasst, die mindestens 10 Arbeitstage vorher mit Benennung der Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge schriftlich angekündigt wurden.

§ 2

(1) Die Beschlüsse gemäß § 1 werden, mit den Unterschriften aller Mitglieder des Vorstands versehen, dem Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit zur Zustimmung vorgelegt.

(2) Die Beschlüsse treten frühestens am Tag nach dem zustimmenden Beschluss des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit in Kraft.

§ 3

Neufassungen, Änderungen und Ergänzungen, auch mit lediglich redaktionellem Inhalt, werden in den Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht sowie in elektronischer Fassung in das Intranet und in das Internetportal der Bundesagentur für Arbeit eingestellt.

§ 4

Jedes neu ernannte Mitglied des Vorstands kann bis zum Ablauf des sechsten Monats nach Beginn seines Amtsverhältnisses verlangen, dass sich der Vorstand mit von ihm eingebrachten Vorschlägen zur Änderung und Ergänzung der Geschäftsordnung befasst.

Abschnitt II Sitzungen und Beschlüsse

§ 5

¹Der Vorstand soll mindestens einmal im Kalendermonat zu einer förmlichen Sitzung einberufen werden. ²Die Einladung erfolgt durch den Vorsitzenden des Vorstands, bei dessen Verhinderung durch seinen Vertreter.

§ 6

Über jede Sitzung des Vorstands wird ein Protokoll erstellt, das mindestens die Beschlüsse gemäß §§ 7 und 8 ausformuliert enthält.

§ 7

(1) Beschlüsse des Vorstands ergehen einstimmig.

(2) ¹Kann zu einem Themenvorschlag Einstimmigkeit nicht erreicht werden, ist der Themenvorschlag bei der nächstfolgenden förmlichen Sitzung erneut zu behandeln. ²Bei der Beschlussfassung zählt die Stimme des Vorsitzenden des Vorstands doppelt. ³Der Beschluss bedarf zu seiner Wirksamkeit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

(3) Erhebt ein Vorstandsmitglied seinen Themenvorschlag zu einem Antrag, bedarf es zur Annahme des Antrags der Mehrheit im Sinne von Absatz 2.

§ 8

Wird ein Beschluss des Vorstands von der Rechtsaufsichtsbehörde beanstandet, ist in einer unverzüglich einberufenen Vorstandssitzung der beanstandete Beschluss unter Beachtung der Hinweise der Rechtsaufsichtsbehörde zu überprüfen.

Abschnitt III Aufgaben der Vorstandsmitglieder, Vertretung

§ 9

- (1) Der Vorsitzende des Vorstands bestimmt die Richtlinien der laufenden Geschäftsführung unter Berücksichtigung der vom Vorstand mit Zustimmung des Verwaltungsrats aufgestellten oder mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vereinbarten Ziele.
- (2) 1Er überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Vorstands und die Einhaltung der Eckpunkte der laufenden Geschäftsführung. 2Hierzu lässt er sich von den Vorstandsmitgliedern und von Führungskräften berichten.

§ 10

- (1) 1Jedes Vorstandsmitglied ist für die in der Anlage 1 genannten, ihm zugeordneten Geschäftsbereiche zuständig, nimmt die damit verbundenen Aufgaben innerhalb der Geschäftsführungsrichtlinien (§ 9 Abs. 1) selbstständig wahr und vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen. 2In der Wahrnehmung dieser Aufgaben sind alle Vorstandsmitglieder gleichberechtigt.
- (2) Bei der Führung der laufenden Geschäfte arbeiten die Vorstandsmitglieder vertrauensvoll zusammen und stellen eine wechselseitige Unterrichtung sicher.

§ 11

- 1Die Leitung der Bundesagentur für Arbeit (§ 381 Abs. 1 SGB III) erfolgt durch den Vorstand als Kollegialorgan. 2Der Vorsitzende des Vorstands vertritt insofern den Vorstand nach innen und außen.

§ 12

- (1) Für den Fall seiner Abwesenheit bestimmt der Vorsitzende des Vorstands ein Mitglied des Vorstands als seinen Vertreter im Vorsitz.
- (2) Die Vorstandsmitglieder vertreten sich gegenseitig.

Abschnitt IV Aufgaben der Leitung Aufgaben der Geschäftsführung

§ 13

- (1) Aufgaben der Leitung der Bundesagentur für Arbeit erfordern stets die Beschlussfassung durch den Vorstand gemäß § 7.
- (2) 1Aufgaben der Leitung sind alle Entscheidungen, durch die die Organisation, der Aufgabenzuschnitt und die Aufgabenerledigung der Bundesagentur für Arbeit grundlegend geändert werden oder auf denen die Aufgabenerledigung beruht.
- 2Dies sind insbesondere
- a) Aufstellung der geschäftspolitischen Ziele der Bundesagentur für Arbeit
 - b) Abschluss von Zielvereinbarungen für die Bundesagentur für Arbeit
 - c) Vorbereitung der Anordnungen des Verwaltungsrats gemäß § 372 SGB III
 - d) Aufstellung des Haushaltsplans gemäß § 71a SGB IV
 - e) vorläufige Haushaltsführung gemäß § 72 SGB IV
 - f) Antrag auf Einwilligung in überplanmäßige und außerplanmäßige Ausgaben gemäß § 73 SGB IV an den Verwaltungsrat
 - g) Antrag auf Einwilligung in Verpflichtungsermächtigungen gemäß § 75 SGB IV an den Verwaltungsrat
 - h) Information des Verwaltungsrats und Rechenschaftslegung gegenüber dem Verwaltungsrat
 - i) Bestellung der Mitglieder der Geschäftsführung der Regionaldirektionen gemäß § 384 Abs. 2 SGB III
 - j) Bestellung der Mitglieder der Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit gemäß § 383 Abs. 2 SGB III
 - k) Übertragung der Befugnisse der Obersten Dienstbehörde gemäß § 388 SGB III
 - l) Abschluss von Tarifverträgen; Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft in Vereinen, wenn der Mitgliedsbeitrag eine festzulegende Größe überschreitet; Beteiligung an Gesellschaften
 - m) organisatorische und personelle Regelungen, wenn der Bundesagentur für Arbeit durch Gesetz oder Verordnung weitere Aufgaben übertragen werden und die Zuständigkeit der Selbstverwaltung nach § 371 SGB III nicht begründet wird
 - n) Erstellung des Geschäftsberichtes
 - o) Rechtsgeschäfte und Erklärungen von geschäftspolitischer Bedeutung.
- (3) Stellungnahmen zu wichtigen Gesetzesvorhaben bedürfen der Beschlussfassung des Vorstands gemäß § 7.

§ 14

Maßnahmen der laufenden Geschäftsführung sind dann dem Vorstand zur Entscheidung vorzulegen, wenn die Geschäftsbereiche mehrerer Vorstandsmitglieder betroffen sind und eine einvernehmliche Regelung nicht getroffen werden konnte.

§ 15

¹Verfügungen und Urkunden, die auf Aufgaben im Sinne von § 13 zurückgehen, werden vom Vorsitzenden des Vorstands unterzeichnet. ²Im Verhinderungsfall unterzeichnet sein Vertreter. ³Urkunden im Personalbereich unterzeichnet das für den Geschäftsbereich Personal zuständige Vorstandsmitglied.

Abschnitt V
Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat
Zusammenarbeit mit dem Hauptpersonalrat
Dienststellenleiter der Zentrale

§ 16

(1) Der Überwachungsfunktion des Verwaltungsrats gemäß § 373 SGB III entsprechend legt der Vorstand Berichte der Innenrevision dem Verwaltungsrat mit einer eigenen Stellungnahme vor.

(2) Prüfungs- und Auskunftsverlangen des Verwaltungsrats gemäß § 373 SGB III sind regelmäßig wie Aufgaben der Leitung gemäß § 13 zu behandeln.

§ 17

(1) Als Dienststellenleiter im Sinne von § 7 Bundespersonalvertretungsgesetz wird der Vorstand von dem für den Geschäftsbereich Personal zuständigen Vorstandsmitglied vertreten.

(2) Das für den Geschäftsbereich Personal zuständige Vorstandsmitglied nimmt auch die Funktion des Dienststellenleiters der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in allen Rechtsbereichen wahr.

Abschnitt VI
Schlussvorschrift

§ 18

Die Geschäftsordnung des Vorstands tritt nach Zustimmung des Verwaltungsrats am 1. Januar 2007 in Kraft.

**der Geschäftsordnung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit in der Fassung der Änderung vom
29. Dezember 2006 (Geschäftsverteilung im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit)**

Vorstandsmitglied Weise

Geschäftsbereich

Strategie/Weiterentwicklung/Arbeitsmarkt

Geschäftsbereich

Controlling/Finanzen

Geschäftsbereich

Personal/Organisationsentwicklung

Vorstandsmitglied Alt

Geschäftsbereich

Steuerung/Umsetzung SGB II

Geschäftsbereich

Spezifische Produkte und Programme SGB II

Vorstandsmitglied Becker

Geschäftsbereich

Steuerung/Umsetzung SGB III

Geschäftsbereich

Spezifische Produkte und Programme SGB III

Geschäftsbereich

IT-Dienstleistungen und IT-Steuerung

Grundsätze für die Entschädigung und die Erstattung der baren Auslagen der ehrenamtlich Tätigen der Bundesagentur für Arbeit (BA) – § 376 SGB III (Erstattungsgrundsätze)

Vom 3. Mai 2013

Der Verwaltungsrat der BA hat die „Erstattungsgrundsätze“ nach § 376 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (SGB III) vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. März 2013 (BGBl. I S. 446), am 3. Mai 2013 beschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Diese Grundsätze gelten für die Erstattung der baren Auslagen und die Gewährung einer Entschädigung an die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Bundesagentur für Arbeit (BA). ²Als Mitglieder im Sinne von Satz 1 gelten auch die stellvertretenden Mitglieder. ³Die „Erstattungsgrundsätze“ gelten für die stellvertretenden Mitglieder auch dann, wenn sie ein Mitglied nicht vertreten.

(2) Sitzungen sind solche der Selbstverwaltungsorgane und solche ihrer Ausschüsse und Arbeitsgruppen (Artikel 6 der Satzung der BA) sowie die hierzu erforderlichen Gruppenvorbesprechungen.

(3) Sofern nachfolgend nichts anderes geregelt ist, finden die Regelungen des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) in ihrer jeweils aktuell geltenden Fassung entsprechend Anwendung auf die Erstattung der baren Auslagen.

§ 2 Erstattung der baren Auslagen

(1) ¹Die Mitglieder erhalten bei der Teilnahme an Sitzungen

- a) ein Tagegeld nach § 6 BRKG,
- b) bei erforderlichen Übernachtungen ein Übernachtungsgeld nach § 7 BRKG, wobei von dem gesetzlichen Pauschalbetrag abgewichen werden kann, wenn es die aktuellen Gegebenheiten am Sitzungsort erfordern (z. B. bei Messen).

²Nachgewiesene weitere Kosten können in angemessenem Umfang erstattet werden, soweit sie zur Teilnahme an einer Sitzung notwendig geworden sind.

(2) ¹Als Fahrtkosten werden erstattet:

- a) bei Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel die Fahrtkosten entsprechend der in § 4 Abs. 1 BRKG aufgeführten höchsten Kategorie,
- b) bei Benutzung eines Kraftfahrzeuges der Betrag der Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 2 BRKG.

²Ist der Einsatz eines Fahrers erforderlich, erhält dieser die Leistungen nach § 2 Abs. 1.

(3) Mitglieder, die am Sitzungsort wohnen oder dort berufstätig sind, erhalten nur die Leistungen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2.

(4) Führen Mitglieder in ihrer Aufgabenwahrnehmung Besprechungen außerhalb von Sitzungen (z. B. in Dienststellen der BA) durch, werden die baren Auslagen im Umfang des § 2 Abs. 1 bis 3 erstattet.

(5) ¹Nehmen die Mitglieder an Schulungsveranstaltungen der BA teil, werden die baren Auslagen im Umfang des § 2 Abs. 1 bis 3 erstattet. ²Dies gilt auch für Schulungsveranstaltungen der einzelnen Gruppen der Selbstverwaltungsorgane. ³Diese können regional oder überregional durchgeführt werden

- a) für neu berufene Selbstverwaltungsmitglieder,
- b) bei besonderen Entwicklungen, die den Arbeitsmarkt oder die Aufgabenwahrnehmung der BA betreffen.

⁴Regionale Schulungsveranstaltungen einzelner Gruppen sind rechtzeitig vor Beginn der/dem Vorsitzenden des Verwaltungsausschusses, überregionale Schulungsveranstaltungen der/dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, unter Angabe des Schulungszweckes, des Veranstaltungsortes und der voraussichtlichen Teilnehmerzahl anzuzeigen, damit geprüft werden kann, ob die Voraussetzungen nach Satz 2 und 3 vorliegen und Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.

§ 3 Entschädigung

(1) ¹Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane erhalten bei der Teilnahme an Sitzungen nach § 1 Abs. 2 eine Entschädigung. ²Sie beträgt bis 31. Dezember 2013 je stattfindenden Sitzungstag:

- a) für die Mitglieder des Verwaltungsrats 26 Euro,
- b) für die Mitglieder der Verwaltungsausschüsse 18 Euro.

³Für ab 1. Januar 2014 stattfindende Sitzungstage beträgt sie einheitlich 26 Euro.

(2) Führen die Mitglieder in ihrer Aufgabenwahrnehmung Besprechungen außerhalb von Sitzungen durch, wird je Besprechungstag eine Entschädigung zur Hälfte gewährt.

(3) Für Tage der An- und Abreise, die nicht Sitzungs- oder Besprechungstage sind, wird die Entschädigung zur Hälfte gewährt.

(4) Für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach § 2 Abs. 5 wird keine Entschädigung gewährt.

(5) ¹Ein wegen der Teilnahme an einer Sitzung nach § 1 Abs. 2 bzw. einer Schulungsveranstaltung nach § 2 Abs. 5 nachweislich eingetretener Verdienstaussfall wird auf Antrag erstattet; bei einer Sitzung zusätzlich zur Entschädigung. ²Gewährt wird für jede Stunde der versäumten regelmäßigen Arbeitszeit höchstens ein Fünfundsiebzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV für die alten Bundesländer. ³Lässt sich die Höhe eines glaubhaft gemachten Verdienstaussfalles nicht nachweisen, ist für jede Stunde der versäumten regelmäßigen Arbeitszeit ein Drittel des in Satz 2 genannten Höchstbetrags zu ersetzen. ⁴Der Verdienstaussfall wird je Kalendertag für höchstens zehn Stunden geleistet; die letzte angefangene Stunde ist voll zu rechnen. ⁵Der sich insgesamt errechnende Verdienstaussfall ist auf volle Euro aufzurunden.

§ 4 Antragsfrist

¹Die Erstattung der baren Auslagen nach § 2 und die Gewährung einer Entschädigung/eines Verdienstaussfalls nach § 3 erfolgen auf Antrag. ²Der Antrag soll innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Beendigung der jeweiligen Sitzung, Besprechung oder Schulungsveranstaltung schriftlich oder elektronisch bei der BA gestellt werden.

§ 5 Inkrafttreten

¹Diese Grundsätze treten am Tag des Beschlusses durch den Verwaltungsrat in Kraft. ²Gleichzeitig werden die Grundsätze vom 3. Februar 2005 aufgehoben.

Empfehlungen des Verwaltungsrats zu den Aufgaben und der Aufgabenerledigung der Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit

Vom 9. November 2012

Inhaltsübersicht

I

Rolle, Aufgaben und Kompetenzen der Verwaltungsausschüsse und Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

- 1 Klare Aufgabentrennung von Geschäftsführung der Agentur für Arbeit und Selbstverwaltung
- 2 Zusammenarbeit von Verwaltungsausschuss und Geschäftsführung der Agentur für Arbeit
- 3 Aufgaben und Kompetenzen des Verwaltungsausschusses
- 4 Rahmenbedingungen für die Arbeit des Verwaltungsausschusses

II

Beispielhafte Handlungsfelder

- 1 Geschäftspolitische Ziele
- 2 Leistungserbringung für Arbeit- und Ausbildungsuchende sowie für Arbeitgeber
- 3 Lokaler Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- 4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Eingliederungsbilanz
- 5 Schnittstelle SGB III zu SGB II
- 6 Beispielhafte Übersicht zu gemeinsamen Themen und Aktivitäten zwischen Geschäftsführung der Agentur für Arbeit und dem Verwaltungsausschuss für ein Beratungsjahr

III

Organisation der Arbeit in den Verwaltungsausschüssen

- 1 Geschäftsordnung
- 2 Sitzungen
- 3 Ausschüsse und Arbeitsgruppen
- 4 Information
- 5 Büro der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

IV

Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder

- 1 Persönliche Rechte
- 2 Persönliche Pflichten
- 3 Haftung
- 4 Beendigung der Amtszeit

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit den „Empfehlungen“ will der Verwaltungsrat Sie bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben, Zuständigkeiten und Rechte unterstützen und Anregungen für Aktivitäten sowie Hilfestellung zur Organisation Ihrer Arbeit geben.

Ziele dieser Empfehlungen sind:

- die umfassende Information über Ihre formale und inhaltliche Rolle, Ihre Aufgaben, Kompetenzen, Rechte und Pflichten,
- die Zusammenfassung aller einschlägigen Regelungen für Ihre Arbeit,
- die Vorbereitung von neuen Mitgliedern auf ihre Aufgabe und
- die Optimierung der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit.

Kapitel I beschreibt Ihre Rolle, Aufgaben und Kompetenzen als Mitglied eines Verwaltungsausschusses sowie die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit. Hier sind die einschlägigen rechtlichen Regelungen beschrieben.

In **Kapitel II** werden beispielhaft Handlungsfelder der Verwaltungsausschüsse dargestellt. Der Verwaltungsrat will Impulse geben, wie der Verwaltungsausschuss seine Überwachungs- und Beratungsfunktion konkret vor Ort ausgestalten kann.

Bei den **Kapiteln III** „Organisation der Arbeit in den Verwaltungsausschüssen“ **und IV** „Persönliche Rechte und Pflichten“ handelt es sich um Aktualisierungen der bisherigen Ausführungen zu diesen Themen.

Durch Ihre Mitarbeit als Vertreterin/Vertreter der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften wird eine direkte Rückkopplung der Agenturen für Arbeit mit der Struktur- und Wirtschaftspolitik der Region erreicht. Ihre breit gefächerten Erfahrungen, Kenntnisse und Einflussmöglichkeiten tragen in nicht unerheblichem Maße zur Akzeptanz von Entscheidungen, zu lebensnahen Lösungen und einer unbürokratischen Arbeitsweise bei. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Diensten und Leistungen der BA – abgestimmt auf die Bedürfnisse der Kunden. Darüber hinaus erhalten Sie möglicherweise nützliche Anregungen für Ihre „hauptamtliche“ Arbeit.

Mit den „Empfehlungen“ ermutigen wir Sie, Ihre Überwachungs- und Beratungsaufgabe konstruktiv und verantwortungsbewusst wahrzunehmen und damit Gestaltungsspielräume in der aktiven Arbeitsmarktpolitik kreativ auszufüllen.

Mit freundlichen Grüßen

Annelie Buntenbach

Alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrats

Peter Clever

Vorbemerkung

Die Empfehlungen richten sich grundsätzlich an alle Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Verwaltungsausschüsse, auch wenn im folgenden Text lediglich die „Mitglieder der Verwaltungsausschüsse“ genannt sind.

I Rolle, Aufgaben und Kompetenzen der Verwaltungsausschüsse und Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

1 Klare Aufgabentrennung von Geschäftsführung der Agentur für Arbeit und Selbstverwaltung

Das Sozialgesetzbuch – Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III) sieht bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine klare Aufgabentrennung von hauptamtlicher Geschäftsführung der Agentur für Arbeit und ehrenamtlicher Selbstverwaltung auf zentraler wie auch lokaler Ebene vor. Als Selbstverwaltungsorgane werden der Verwaltungsrat und die Verwaltungsausschüsse bei den Agenturen für Arbeit gebildet (§ 371 Abs. 1 SGB III). **Aufgabe der Selbstverwaltung** ist die **Überwachung und Beratung** der Verwaltung (§ 371 Abs. 2 SGB III).

Den Verwaltungsausschüssen gehören einheitlich 12 Mitglieder an (Entscheidung des Verwaltungsrats vom 18. Dezember 2003 gem. § 374 Abs. 4 SGB III, bestätigt mit Beschluss vom 12. Mai 2006). Jede Gruppe kann bis zu 2 Stellvertreter benennen. Durch die **persönliche Mitgliedschaft** wird die Bedeutung und Verantwortung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane hervorgehoben.

Im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Agenturen für Arbeit hat sich der Verwaltungsrat am 23. September 2011 darauf verständigt, dass bei einer Zusammenführung von Agenturen für Arbeit die Zahl der Mitglieder für die neu zu berufenden Verwaltungsausschüsse bis zum Ende der laufenden 12. Amtsdauer (bis 30. Juni 2016) auf die gesetzlich mögliche Höchstzahl von 15 festgesetzt wird.

Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüsse haben ein **umfassendes Informationsrecht**. Sie können jederzeit Auskunft über die Führung der Geschäfte verlangen. Vorstand und Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit haben ihrerseits eine Informationspflicht.

Bei **Aufgaben, die der Fachaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unterliegen** (z. B. bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II), wird die BA **ohne Selbstverwaltung** tätig (§ 371 Abs. 4 SGB III). Die Selbstverwaltungsorgane haben aber auch hier **Überwachungs- und Beratungsaufgaben**, soweit übertragene Aufgaben mittelbar oder unmittelbar Auswirkungen auf den selbstverwalteten Bereich haben (Art. 2 Abs. 2 Satzung der BA).

Das **operative Geschäft** liegt im Verantwortungsbereich **der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit** als Kollektivorgan. Ihre Hauptaufgaben bestehen insbesondere in der Leitung und Führung der Agentur für Arbeit, in der Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele der BA, in dem Abschluss von Zielvereinbarungen mit der Regionaldirektion, in dem Erstellen operativer Arbeitsmarktprogramme auf der Grundlage dieser Zielvereinbarungen, in der Entscheidung über die Verwendung und Bewirtschaftung der disponiblen Mittel und im Erstellen der Eingliederungsbilanz. Die Vorgaben des Vorstands¹ und des Verwaltungsrats werden von der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit entsprechend berücksichtigt.

Auf der Ebene der Regionaldirektionen sind keine Selbstverwaltungsorgane vorgesehen, da die Regionaldirektionen vorrangig Steuerungs- und Führungsfunktionen für die Agenturen für Arbeit wahrnehmen. Dennoch berühren bestimmte Aufgaben der Regionaldirektion direkt und indirekt die Zusammenarbeit mit der Selbstverwaltung. So ist die Regionaldirektion nach der Satzung der BA in diverse Verfahren einbezogen, z. B. im Sinne einer Schlichtungsfunktion bei Pflichtenverletzung der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit oder wenn keine Einigung zwischen Verwaltungsausschuss und Geschäftsführung der Agentur für Arbeit über die Aufgabenerledigung erzielt werden kann.

Die Regionaldirektionen informieren die Agenturen für Arbeit und damit die Verwaltungsausschüsse über Aufgabenbereiche, die ausschließlich durch die Regionaldirektionen aber mit Wirkung in die Agenturen für Arbeit wahrgenommen werden, wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit der Landespolitik.

Darüber hinaus richten die Regionaldirektionen zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Politik und Netzwerkpartnern mit Vertretern der Sozialpartner und der Landesregierungen besetzte Beiräte auf Ebene der Bundesländer ein. Die Beiräte sollen insbesondere die Diskussionen von Sozialpartnern und der öffentlichen Hand intensivieren sowie die Netzwerkarbeit und gemeinsame Initiativen befördern. Regionale arbeitsmarktpolitische Themen und Initiativen sollen besser koordiniert sowie Schnittstellen zu Netzwerkpartnern optimiert werden.

2 Zusammenarbeit von Verwaltungsausschuss und Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

2.1 Informationspflicht der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit hat die **Pflicht zur aktiven umfassenden Information**. Sie unterstützt von sich aus die Arbeit des Verwaltungsausschusses und sorgt dafür, dass der Verwaltungsausschuss die für die Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen erhält (§ 371 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 383 Abs. 4 SGB III).

Der Verwaltungsausschuss ist **regelmäßig** und **schriftlich** über den Stand der Erreichung der geschäftspolitischen Ziele bzw. der Aufgabenschwerpunkte (Art. 9 Abs. 3 Satzung der BA) sowie über die einzelnen Schritte und über die entsprechenden Maßnahmen, die zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele ergriffen worden sind, zu unterrichten. **Bei wichtigen Anlässen**, insbesondere bei Vorgängen von besonderem öffentlichen Interesse oder schwerwiegenden Zielabweichungen, hat die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit den Verwaltungsausschuss **zeitnah, auch unabhängig von der Sitzungsabfolge**, schriftlich zu informieren.

Sie muss auch über die Durchführung von Aufgaben berichten, die der BA außerhalb des selbstverwalteten Bereichs übertragen wurden, soweit diese Auswirkungen auf den und die Schnittstellen zum selbstverwalteten Aufgabenbereich haben.

Berichte des Bundesrechnungshofs (BRH) und der Internen Revision, die der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit vorliegen, und die jeweiligen Stellungnahmen der Geschäftsführung dazu sind dem Verwaltungsausschuss unverzüglich vorzulegen (Art. 9 Abs. 4 Satzung der BA). Alle Agenturen für Arbeit, die vom BRH geprüft wurden, erhalten die jeweiligen BRH-Prüfungsmittelungen unabhängig davon, ob sie dazu vom Vorstand zur Stellungnahme aufgefordert wurden. Berichte der Internen Revision stehen der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit im Intranet zur Verfügung. Sie sollen an den Verwaltungsausschuss mit einer Empfehlung, ob das Thema im Verwaltungsausschuss beraten werden soll, weitergeleitet werden.

2.2 Auskunftsrecht des Verwaltungsausschusses

Der Verwaltungsausschuss kann jederzeit von der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit **Auskunft** über deren Aufgabenwahrnehmung verlangen (§ 374 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 373 Abs. 2 SGB III). Der Gesetzgeber räumt dieses Recht jedem einzelnen Mitglied des Verwaltungsausschusses ein. Allerdings kann dieses nur einen Bericht an den Verwaltungsausschuss verlangen. Die Geschäftsführung ist zur Auskunft verpflichtet, wenn die Mehrheit der Gruppe, der das Antragstellende Mitglied angehört, den Antrag unterstützt.

¹ Dieser leitet die BA, entwickelt die strategischen Ziele, legt die geschäftspolitische Ausrichtung der BA fest und schließt die Zielvereinbarungen mit der Bundesregierung oder dem BMAS ab. Er soll Befugnisse der Geschäftsführung weitgehend auf nachgeordnete Dienststellen übertragen (§ 381 SGB III, Art. 8 Satzung der BA).

2.3 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Verwaltungsausschuss und Geschäftsführung der Agentur für Arbeit sind gleichwertige Partner mit jeweils unterschiedlicher, sich ergänzender Aufgabenstellung. Sie wirken gemeinsam darauf hin, dass die gesetzlichen und operativen Ziele und Aufgaben der BA in der Agentur für Arbeit erfüllt werden. Um das vorhandene Potenzial und die Kenntnisse des lokalen Arbeitsmarktes zu nutzen, kommt einer **vertrauensvollen**, guten und reibungslosen **Zusammenarbeit** der beiden Funktionsträger eine **wesentliche Bedeutung für den Erfolg der BA und ihr Ansehen in der Öffentlichkeit zu**.

Die Satzung der BA verankert die Notwendigkeit der vertrauensvollen Zusammenarbeit in Art. 9 Abs. 1 und konkretisiert dies für Überwachungsaufgaben des Verwaltungsausschusses in Art. 5 Abs. 2: „Die Ergebnisse der Überwachung sind mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit zu erörtern und **gemeinsam** Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.“

Sollte im Einzelfall **keine Einigung** zwischen Verwaltungsausschuss und Geschäftsführung über die Aufgabenerledigung erzielt werden, kann der Verwaltungsausschuss die Angelegenheit dem Verwaltungsrat vortragen. Vorher sollte er dies allerdings im Sinne einer Schlichtung mit der Geschäftsführung der Regionaldirektion erörtern (Art. 5 Abs. 3 Satzung der BA).

Eine wesentliche Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist ein sensibler und **verantwortungsbewusster Umgang mit Informationen** durch die Mitglieder des Verwaltungsausschusses. So sind Sitzungen des Verwaltungsausschusses nicht öffentlich. Die Mitglieder des Verwaltungsausschusses dürfen Dritten ihr eigenes Abstimmungsverhalten – und soweit die Gruppe dies erklärt – das Abstimmungsverhalten ihrer Gruppe bekannt geben. Wird **Vertraulichkeit** beschlossen, sind alle Beteiligten zum Stillschweigen verpflichtet (Art. 6 Abs. 3 Satz 3 Satzung der BA; siehe auch Kapitel IV).

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte jedes Mitglied in eigener Verantwortung eventuelle Interessenkollisionen beachten und vermeiden. Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit steht beratend zur Seite (Näheres siehe dazu Kapitel I.4.1 Interessenkollision).

Der Verwaltungsausschuss gibt sich gem. § 371 Abs. 3 SGB III eine **Geschäftsordnung**, die von mindestens drei Vierteln der Mitglieder zu beschließen ist. Es wird empfohlen, Regeln zur Zusammenarbeit in die Geschäftsordnung des Verwaltungsausschusses aufzunehmen. Der Verwaltungsrat hat als Grundlage eine Muster-Geschäftsordnung für die Verwaltungsausschüsse beschlossen.

2.4 Angebot von Fortbildung

Für Mitglieder der Verwaltungsausschüsse sind geeignete Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, um sie in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit angemessen zu unterstützen (Art. 9 Abs. 9 Satzung der BA). Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit informiert die Verwaltungsausschussmitglieder über entsprechende **Fortbildungsangebote der BA** und bietet anlassbezogen eigene Informationsveranstaltungen an.

Die **Gruppen** der Selbstverwaltungsorgane können **eigene Schulungsveranstaltungen** durchführen. Die baren Auslagen dafür können erstattet werden, wenn die in den Erstattungsgrundsätzen geregelten Voraussetzungen erfüllt sind (§ 2 Abs. 5 Erstattungsgrundsätze).

3 Aufgaben und Kompetenzen des Verwaltungsausschusses

Die rechtlichen Vorschriften stellen **keine abschließende Auflistung** der Kompetenzen der Verwaltungsausschüsse dar, sondern beschreiben ein weitgehend offen gehaltenes Feld für Aktivitäten in den verschiedenen Aufgabenbereichen der BA.

3.1 Zustimmung zur Eingliederungsbilanz der Agentur für Arbeit

Der Zustimmungsvorbehalt durch den Verwaltungsausschuss ist die **stärkste Form** der **Mitwirkung** an der Aufgabenerledigung der Agentur für Arbeit. Der Verwaltungsrat hat in der Satzung der BA ausdrücklich die **Zustimmung des Verwaltungsausschusses** zur **Eingliederungsbilanz** gemäß § 11 SGB III vor deren Veröffentlichung vorgesehen (Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA; siehe dazu auch Kapitel II.4).

3.2 Überwachung und Beratung

Die Selbstverwaltungsorgane überwachen und beraten den Vorstand der BA und die Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit **in allen aktuellen Fragen des Arbeitsmarktes** entsprechend der ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben (§ 371 Abs. 2 SGB III), **auch im Hinblick auf die Auswirkungen von übertragenen Aufgaben auf den selbstverwalteten Bereich** der BA bzw. der jeweiligen Agentur für Arbeit (Art. 2 Abs. 2 Satzung der BA).

Der **Verwaltungsausschuss** überwacht und berät die Agentur für Arbeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (§ 374 Abs. 2 SGB III). Er erfüllt diese Funktion anhand der ihm zu erteilenden Informationen, Auskünfte und Berichte der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit (Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA). Grundlage für die Überwachung und Beratung ist dabei auch die systematische Beobachtung und Analyse des **lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes**.

Gegenstände der Überwachung sind die Geschäftspolitik und die Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele der BA in den Agenturen für Arbeit (Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA) und hierbei insbesondere:

- der **Steuerungsprozess** innerhalb der Agentur für Arbeit,
- die **Zielerreichung** der Agentur für Arbeit,
- die **Leistungserbringung** für Arbeit- und Ausbildungsuchende und für Arbeitgeber sowie
- Art, Umfang, Erfolg und Kosten der eingesetzten Instrumente und Maßnahmen der Agentur für Arbeit insbesondere im Vergleich zu vergleichbaren Agenturen für Arbeit.

Die Wahrnehmung der Überwachungsfunktion sollte in der Regel auch beratenden Charakter haben. So können z.B. im Zusammenhang mit der Überwachung der Leistungserbringung auch Vorschläge zur **Qualitätsverbesserung** eingebracht werden. Ziel der Überwachung ist es, die Ergebnisse mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit zu erörtern und **gemeinsam** Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Der Verwaltungsausschuss kann im Rahmen seiner Beratungsfunktion auch jederzeit selbst mit Stellungnahmen oder Vorschlägen aktiv werden. **Beratende Aufgaben** des Verwaltungsausschusses sind darüber hinaus insbesondere (siehe auch Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA):

- die Beratung der Geschäftsführung bei der **jährlichen Zielplanung** der Agentur für Arbeit,
- die Beratung bei der Erarbeitung unterschiedlicher Szenarien für die regionale/örtliche **Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes** sowie
- die Beratung bei der Zusammensetzung des zum **Einsatz** kommenden **Instrumentenmixes**.

Damit die Beratung auch Wirkung entfalten kann, ist dem Verwaltungsausschuss eine **rechtzeitige** Befassung mit den entsprechenden Themen zu ermöglichen (zur Zielplanung siehe hierzu auch Kapitel II.1).

3.3 Anhörungsrechte

Der Verwaltungsausschuss ist bei den folgenden Sachverhalten anzuhören:

- **Auswahl von Bewerbern für die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit** durch den Vorstand der BA (§ 383 Abs. 2 SGB III),
- **Neuabgrenzung des Bezirks** durch den Vorstand der BA bzw. durch die Geschäftsführung der Regionaldirektion (Art. 8 Abs. 4 Satzung der BA).

Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit kann von sich aus den Verwaltungsausschuss zu weiteren Fragen anhören. Dies wird beispielsweise bei Themen, die die Zusammenarbeit und Absprachen mit Kommunen, Kreisen und Ländern betreffen, empfohlen.

Ziel der Anhörung ist, die Auffassung des Verwaltungsausschusses in die Entscheidungsfindung einzubeziehen. Dafür sind dem Verwaltungsausschuss die erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

So sollen bei der Anhörung des Verwaltungsausschusses zu den vom Vorstand ausgewählten Bewerbern für die Geschäftsführung eine Übersicht mit den wesentlichen Daten des beruflichen und persönlichen Werdegangs sowie eine Bewerberübersicht, die die wesentlichen Daten der Mitbewerber enthält, vorgelegt werden. Der Verwaltungsausschuss soll auch bei vorübergehenden Besetzungen in der Geschäftsführung im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen informiert werden.

Der jeweilige Entscheidungsträger ist an die in der Anhörung zum Ausdruck kommende Auffassung des Verwaltungsausschusses nicht gebunden. Er ist jedoch gehalten, diese sorgfältig zu würdigen. Weicht der Entscheidungsträger bei seiner Entscheidung von der Auffassung des Verwaltungsausschusses ab, sollen diesem die Gründe dafür mitgeteilt und erläutert werden.

3.4 Einschaltung des Verwaltungsrats bei Pflichtenverletzung der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

Ist der Verwaltungsausschuss der Auffassung, dass die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit ihre **Pflichten verletzt** hat, kann er die Angelegenheit dem Verwaltungsrat vortragen (§ 374 Abs. 3 SGB III). Zuvor soll er die Angelegenheit mit der Geschäftsführung der Regionaldirektion im Sinne eines Schlichtungsversuchs erörtern. Das gleiche Vorgehen ist vorgesehen, soweit der Verwaltungsausschuss mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit keine Einigkeit über die Aufgabenerledigung erzielt (Art. 5 Abs. 3 Satzung der BA).

3.5 Entscheidung bei Konflikten im Zusammenhang mit der Aufgabenerledigung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei den Agenturen für Arbeit können durch die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit mit weiteren Aufgaben beauftragt werden, soweit die Aufgabenerledigung als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt dies zulässt.

Gemäß § 385 Abs. 4 S. 2 SGB III entscheidet in Konfliktfällen der Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit.

4 Rahmenbedingungen für die Arbeit des Verwaltungsausschusses

4.1 Interessenskollision

Da die Mitglieder des Verwaltungsausschusses ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben (§ 371 Abs. 6 Satz 1 SGB III) **unterliegen sie nicht den Weisungen der sie entsendenden Stellen** (Art. 2 Abs. 3 Satzung der BA).

Dabei ist eine **Kollision** der Interessen mit der entsendenden Stelle sowie den weiteren Funktionen des Mitgliedes des Verwaltungsausschusses nicht immer zweifelsfrei auszuschließen. Das SGB III sieht eine Nichtberufung oder Abberufung wegen möglicher Interessenskollision jedoch nicht vor (§§ 378 und 377 Abs. 3 SGB III). Sofern bei einer einzelnen Beratung oder Entscheidung ein begründeter Interessenkonflikt besteht, ist das Mitglied von dieser Beratung oder Entscheidung im Verwaltungsausschuss auszuschließen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 i. V. m. Abs. 4 SGB X).

Im Verwaltungsausschuss sollten klare Regelungen getroffen werden, wie Interessenskollisionen erkannt und vermieden werden können.

Der Verwaltungsrat empfiehlt grundsätzlich, dass das Mitglied dem Verwaltungsausschuss seine Bedenken bezüglich eines Interessenkonflikts oder die Befangenheit hinsichtlich anstehender Beratungen offen legt. Der Verwaltungsausschuss entscheidet dann, ob das Mitglied an der Beratung teilnehmen kann. Das Thema kann auch vertraulich an den Vorsitzenden des Verwaltungsausschusses oder die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit herangetragen werden.

Der Ausschluss eines **Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertreters** von der Beratung und Entscheidung im Verwaltungsausschuss ist immer dann besonders zu prüfen, wenn Themen zu beraten oder entscheiden sind, die ein geschäftliches Verhältnis der Agentur für Arbeit zu einem Unternehmen betreffen, dem das Mitglied angehört; dies gilt auch, wenn das Mitglied einer Organisation angehört, die maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke des betreffenden Unternehmens hat.

Beispiel zu § 16 SGB X:

Die Interne Revision hat eine Prüfung vorgenommen und die Ergebnisse in einem Bericht zusammengefasst. Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit legt diesen Bericht, eine Stellungnahme hierzu sowie einen entsprechenden Maßnahmenkatalog dem Verwaltungsausschuss zur Beratung vor. Der Bericht betrifft auch eine Organisation außerhalb der BA, deren Entscheidungs- und Beratungsgremien ein Mitglied des Verwaltungsausschusses angehört. Die Vorschläge müssen daher – positiv oder negativ – diese Organisation und ihre Verbindung zur BA berühren.

Das Verwaltungsausschussmitglied kann wegen Widerstreit der von ihm zu vertretenden Interessen nicht an der Beratung teilnehmen.

Eine Kollision der Interessen ist auch im Zusammenhang mit der **Umsetzung des SGB II bei Vertretern der öffentlichen Körperschaften** denkbar. Es steht außer Frage, dass der Vertreter eines kommunalen Trägers von Leistungen nach dem SGB II (eines Landkreises bzw. einer kreisfreien Stadt) Mitglied im Verwaltungsausschuss sein kann. Gleiches gilt, wenn die betreffende Person zugleich Mitglied der Trägerversammlung der gemeinsamen Einrichtung (§ 44c Abs. 1 SGB II) ist. Grundsätzlich besteht zur Umsetzung des SGB II kein Beratungs- und Beschlussrecht des Verwaltungsausschusses (§ 371 Abs. 4 SGB III i. V. m. § 47 Abs. 1 SGB II). Sofern ausnahmsweise ein Beratungs- und Beschlussrecht des Verwaltungsausschusses besteht, weil die Agentur für Arbeit als örtlich zuständiger Träger der Arbeitsförderung unmittelbar betroffen ist (z. B. bei Personalgestellungen sowie Dienst-/Serviceleistungen für den Bereich der Grundsicherung), wird eine Interessenskollision mit der Folge des Ausschlusses von der Beratung und Entscheidung immer dann anzunehmen sein, wenn das Ergebnis der Beratung oder die Entscheidung Einfluss auf die Tätigkeit der Kommune als Träger von Leistungen nach dem SGB II hat.

Ausdrücklich erwünscht ist eine Mitwirkung u. a. von Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in den örtlichen Beiräten (§ 18d SGB II), die die gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b SGB II bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und Maßnahmen nach dem SGB II beraten.

4.2 Zusammenarbeit Verwaltungsausschuss und Verwaltungsrat

Der Verwaltungsausschuss **handelt** innerhalb der ihm durch Gesetz und Satzung zugewiesenen Kompetenzen grundsätzlich **autonom**. Die über ihre jeweiligen Aufgaben hinausreichende erforderliche Einheit der Selbstverwaltung wird dadurch gewährleistet, dass der Verwaltungsausschuss **an Beschlüsse des Verwaltungsrats gebunden** ist, die dieser im Rahmen seiner durch Gesetz oder Satzung zugewiesenen originären Aufgaben fasst.

Direkte Auswirkungen auf die Arbeit der Agentur für Arbeit und deren Verwaltungsausschuss haben insbesondere folgende Aktivitäten des Verwaltungsrats:

- Erlass von Anordnungen nach dem SGB III,
- Feststellung des vom Vorstand aufgestellten Haushaltplans der BA,
- Entscheidung über die Grundsätze zur Verteilung der Mittel,
- Genehmigung über- und außerplanmäßiger Ausgaben,
- Zustimmung zu der vom Vorstand festgelegten strategischen Ausrichtung und zu den geschäftspolitischen Zielen,
- Zustimmung zum Abschluss von Zielvereinbarungen für Bereiche, die nicht der Fachaufsicht des Bundes unterliegen,

- Zustimmung zum Abschluss von Verwaltungsvereinbarungen zur Durchführung befristeter Arbeitsmarktprogramme und
- Neu-, Ab- und Ersatzberufungen von Mitgliedern der Verwaltungsausschüsse.

Die Verwaltungsausschüsse sind über wichtige **Beratungsergebnisse und Beschlüsse des Verwaltungsrats** zu informieren (§ 11 Abs. 2 Geschäftsordnung des Verwaltungsrats).

Der Verwaltungsrat unterstützt die Verwaltungsausschüsse bei der Umsetzung der strategischen und geschäftspolitischen Ziele der BA und kann in diesem Rahmen **Empfehlungen für die Verwaltungsausschüsse** abgeben (Art. 3 Abs. 5 Satzung der BA).

Umgekehrt können Verwaltungsausschüsse **Anregungen und Empfehlungen an Vorstand und Verwaltungsrat** richten. Der Vorstand prüft diese und teilt das Ergebnis dem Verwaltungsrat mit. Dieser informiert dann den Verwaltungsausschuss über das Ergebnis der Prüfung (Art. 5 Abs. 4 Satzung der BA).

Bei einer möglichen **Interessenkollision** kann der Verwaltungsausschuss eine Beurteilung der Sachlage durch den **Verwaltungsrat** einholen, soweit vor Ort und mit der Regionaldirektion keine abschließende Klärung möglich ist (vgl. Kap. I 4.1).

II Beispielhafte Handlungsfelder

1 Geschäftspolitische Ziele

a.) Aufgabe

Aufgabe des Verwaltungsausschusses ist es, die Geschäftspolitik und die Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele der Agentur für Arbeit zu überwachen (Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA). Dies erreicht er durch

- die Beratung der Geschäftsführung bei der jährlichen Zielplanung der Agentur für Arbeit,
- die Überwachung des Steuerungsprozesses und der Zielerreichung der Agentur für Arbeit,
- die systematische Überwachung von Art, Umfang, Erfolg und Kosten der eingesetzten Instrumente und Maßnahmen.

b.) Ziele

Mit den geschäftspolitischen Zielen sollen die „Ziele der Arbeitsförderung“ gemäß § 1 Abs. 1 und 2 SGB III verwirklicht werden. Die Ziele werden jährlich vom Vorstand formuliert und bedürfen nach Art. 4 Satzung der BA der Zustimmung des Verwaltungsrats. Sie bilden die Basis für die Zielplanung der Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit. Die Ziele können fortgeschrieben oder verändert werden. Die Ergebnisse bei den geschäftspolitischen Zielen bilden einen wesentlichen Schwerpunkt in der Aufgabenerledigung der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit. Der Verwaltungsausschuss überwacht den Steuerungsprozess und die Zielerreichung der Agentur für Arbeit.

c.) Hinweise zur Aufgabenerledigung

Planung

Zur Jahresmitte legt der Vorstand die formulierten Ziele mit den geplanten Indikatoren für das kommende Jahr fest. Die Agentur für Arbeit tritt auf dieser Grundlage in einen **Planungsprozess mit der Regionaldirektion** ein, an dessen Ende eine Zielvereinbarung geschlossen wird. In der Zielvereinbarung werden die Erwartungen der Regionaldirektion an die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit formuliert. Die Agentur ihrerseits macht konkrete Angebote zur Zielerreichung an die Regionaldirektion.

Beispiel

Seit 2008 gelten kontinuierlich folgende **geschäftspolitischen Ziele**

- Beratung und Integration nachhaltig verbessern
- Wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten
- Hohe Kundenzufriedenheit erzielen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren und Potenziale erkennen und ausschöpfen

Damit der Verwaltungsausschuss seiner Beratungsfunktion nachkommen kann, ist ihm eine rechtzeitige Befassung zu ermöglichen. Für die Planung wird empfohlen, **eine Befassung jeweils nach Herausgabe des Vorstandsbriefts im Sommer** und damit rechtzeitig vor Meldung der Agentur für Arbeit an die Regionaldirektion vorzusehen. Eine **zweite Befassung sollte vor der abschließenden Verhandlung der Agentur für Arbeit mit der Regionaldirektion** erfolgen, die üblicherweise zum Jahresbeginn stattfindet.

Der Verwaltungsausschuss ist anhand ausführlicher Unterlagen von der Geschäftsführung über den Prozess und die konkreten Planungen zu informieren. Er kann einschätzen, wie wahrscheinlich die Zielerreichung ist, auf Risiken hinweisen, zu Schwerpunkten anregen und auf die Berücksichtigung von besonderen **Personengruppen** achten. Über beabsichtigte

Korrekturen und die endgültige Vereinbarung ist er zu unterrichten. Folgende Personengruppen sind nach § 11 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 SGB III besonders förderungsbedürftig:

- Langzeitarbeitslose
- Schwerbehinderte Menschen
- Ältere
- Berufsrückkehrende
- Personen mit geringer Qualifikation

Bei allen Planungen ist der Grundsatz der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die **Chancengleichheit von Frauen und Männern** zu beachten (§ 1 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Nr. 4 i. V. m. § 8 SGB III). Unterjährige Sollwerte bilden die Orientierung für den jeweiligen Zielerreichungsstand.

Daneben können mit dem Verwaltungsausschuss weitere Ziele oder Schwerpunkte beraten werden, die sich die Agentur für Arbeit zusätzlich vorgenommen hat. Er kann hier wegen seiner Kenntnis der örtlichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation wertvolle Vorschläge machen.

Überwachung der Steuerungsprozesse

Der Verwaltungsausschuss ist von der Geschäftsführung regelmäßig und umfassend anhand der vorhandenen Daten über den Stand der **Erreichung der geschäftspolitischen Ziele** und über die einzelnen Schritte und Maßnahmen, die dazu ergriffen werden, zu informieren.

Einen Überblick bieten die **Standardauswertungen**, die auf allen Ebenen in Form einer „**Controlling-Standard-Information**“ regelmäßig bereitgestellt werden. Weitere Informationen bieten aktuelle Statistikprodukte (Tabellen, Grafiken und interaktive Visualisierungen), die überwiegend im Internet (<http://statistik.arbeitsagentur.de>) in thematischer und regionaler Differenzierung abgerufen werden können. Daneben gibt es Sondererhebungen, wissenschaftliche Untersuchungen und Prüfergebnisse, die vertiefte Informationen liefern. Mit der Datenbereitstellung über „Biografische Daten“ ist eine Längsschnittbetrachtung über Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsverläufe möglich.

Ob das Potenzial der Agentur für Arbeit ausgeschöpft wird, kann anhand der **Vergleiche** mit anderen Agenturen für Arbeit im selben Vergleichs- bzw. Ausbildungsmarkttyp beurteilt werden.

Neben den formulierten geschäftspolitischen Zielen gibt es weitere Felder, die mittelbar oder unmittelbar den Erfolg fördern und Gegenstand der Beratung sein können.

Über den unterjährigen Stand der Zielerreichung ist der Verwaltungsausschuss regelmäßig zu unterrichten. Bei Indikatoren mit Zielverfehlung soll sich der Verwaltungsausschuss über die Ursachen informieren und mit der Geschäftsführung Steuerungsmöglichkeiten erörtern, die eine Verbesserung erwarten lassen. Die Umsetzung der Lösungsansätze ist nachzuhalten.

Inhalt der regelmäßigen Information sollten auch die Ergebnisse der **Performancedialoge** mit der Regionaldirektion sein.

Ein wichtiges Ziel allen Verwaltungshandelns ist die Steuerung nach **Wirkung und Wirtschaftlichkeit**. Wirtschaftlichkeitskennzahlen, wie z.B. „Kosten je Integration“ oder „Budgetwirkung“, schaffen Transparenz. Auch hier kann der Verwaltungsausschuss um Auskunft bitten, was z. B. der Einsatz der einzelnen Förderinstrumente innerhalb der vergleichbaren Agenturen für Arbeit kostet und welche Wirkung damit erzielt wird.

Zielerreichung

In ihrem operativen Programm legen die Agenturen für Arbeit die Grundzüge ihrer Arbeit für die Zielerreichung des kommenden Jahres fest. Bei unterjährigen Zielverfehlungen muss die Geschäftsführung die Ursachen klären und Steuerungsmaßnahmen festlegen. Dabei kann der Arbeitsmarktmonitor helfen, die aktuelle Verfassung des Arbeitsmarktes zu analysieren. Sinnvollerweise werden die beabsichtigten Steuerungsmaßnahmen zusammen mit der sogenannten „**Controlling-Standard-Information**“ dem Verwaltungsausschuss vorgestellt.

d.) Beispielhafte Beratungsthemen

Beratungsthemen

- Orientieren sich die Maßnahmen der Agentur für Arbeit am regionalen Markt?
- Welcher Instrumentenmix passt zu den Arbeitsmarktentwicklungen vor Ort?
- Wie erfolgreich sind die getroffenen operativen Maßnahmen und der Instrumenteneinsatz?
- Berücksichtigt das operative Handeln arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig die vorhandenen Strukturen?
- Sind andere Instrumente und Agenturen für Arbeit erfolgreicher, weshalb und mit welchen Kosten?
- Wie nachhaltig ist die Eingliederung?

Eine gründliche Analyse kann zur Identifikation von Leistungssteigerungspotenzialen der Agentur für Arbeit einerseits und exogenen Einflüssen andererseits beitragen und damit eine realistische Einschätzung des Ergebnisbeitrages unterstützen.

Allgemeine Fragen

- Welche Maßnahmen tragen zur Verbesserung des Marktausgleichs bei?
- Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt?
- Werden die geplanten Maßnahmen richtig umgesetzt?
- Sind die richtigen Ergebnisse mit den Maßnahmen erzielt worden?

Manche Bereiche und Aufgaben beeinflussen die Zielerreichung mittelbar und können daher auch Gegenstand der Beratung und Nachhaltung sein:

Einflussgrößen:

- Qualität der Aufgabenerledigung allgemein
- Kundenzufriedenheit
- Personalkapazität und Qualifikationsniveau
- Krankenstand der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und dessen Entwicklung
- Betreuung und Beratungsdienstleistungen
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebern
- Zusammenarbeit mit den Rehabilitations- und Bildungsträgern
- Fragen im Zusammenhang mit Migrantinnen und Migranten
- Grenzüberschreitende Märkte
- Erreichbarkeit und Erfolg der Service Center
- Abwicklung der Lohnersatzleistungen
- Winterbauförderung
- Schnittstellen zu SGB II und dessen Einrichtungen sowie zu anderen Partnern am Markt

Der Verwaltungsausschuss unterstützt die Geschäftsführung bei der Zielerreichung mit seinem Wissen und seinen Einflussmöglichkeiten, u. a. auch durch Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktpartnern und in Netzwerken.

2 Leistungserbringung für Arbeit- und Ausbildungsuchende sowie für Arbeitgeber

a.) Aufgabe

Aufgabe des Verwaltungsausschusses ist es, die **Leistungserbringung** der Agentur für Arbeit für Arbeit- und Ausbildungsuchende sowie für Arbeitgeber zu **überwachen** sowie **Vorschläge zur Qualitätsverbesserung** zu unterbreiten (Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA).

Die Ergebnisse der Überwachung sind mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit zu erörtern und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

b.) Ziele

- Schaffung transparenter Strukturen, Einhaltung von Qualitätskriterien und dadurch ein wirksamerer und wirtschaftlicher Einsatz der Beitragsmittel
- Verbesserung der Kundenzufriedenheit und damit des Images der BA

c.) Hinweise zur Aufgabenerledigung

Gegenstand der Überwachung sind Qualität, Schnelligkeit und Kundenorientierung des Dienstleistungsangebots der Agentur für Arbeit. Themen sind deshalb u.a. Öffnungszeiten, telefonische Erreichbarkeit, Warte- und Bearbeitungszeiten, auf die Kundengruppen und die lokalen Verhältnisse zugeschnittene Angebote, zur Verfügung stehende Zeit für Vermittlungsgespräche, Qualität der Ergebnisse usw. Wichtige Informationsquellen für die Überwachung der Leistungserbringung sind über die **Berichte der Geschäftsführung** der Agentur für Arbeit (Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA) hinaus die **Berichte der Internen Revision** und des **Bundesrechnungshofs**. ⁴Die Berichte, die der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit vorliegen, und die jeweiligen Stellungnahmen der Geschäftsführung dazu sind dem Verwaltungsausschuss unverzüglich vorzulegen (Verfahren siehe Kapitel I.2.1).

Berichte der Internen Revision

Die Interne Revision führt vertikale – auf die einzelne Dienststelle bezogene – Revisionen durch. Die Interne Revision verfolgt daneben einen horizontalen Prüfungsansatz, bei dem komplexe Fragestellungen in einer Vielzahl von Dienststellen untersucht werden. Die Berichte der Internen Revision enthalten konkrete Empfehlungen für die Agenturen für Arbeit, die diesen direkt kommuniziert werden. Auch wenn die jeweilige Agentur für Arbeit nicht direkt in die Untersuchung eingebunden war, geben die Berichte vielfältige Hinweise zu einer Verbesserung der Aufgabenerledigung.

Weitere Informationsquellen sind:

Regelmäßige Berichte und Auswertungen des Kundenreaktionsmanagements

Eingaben und Beschwerden von Kunden geben Hinweise zur Kundenzufriedenheit und auf mögliche Verbesserungspotenziale bei der Aufgabenerledigung der Agentur für Arbeit. Der Verwaltungsausschuss ist jährlich über Anzahl und Struktur der Kundenreaktionen (Themenschwerpunkte, Berechtigung der Eingaben, u. a.), deren Erledigung sowie die daraus gezogenen Erkenntnisse und Konsequenzen zu unterrichten.

Kunden- und Mitarbeiterbefragungen

Zur Operationalisierung der geschäftspolitischen Ziele werden die Zielindikatoren durch regelmäßige standardisierte Kunden- und Mitarbeiterbefragungen erhoben. Die Ergebnisse werden in die Controllingberichterstattung aufgenommen.

Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung des IAB zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Jährlich werden von Ende Juni bis Oktober bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. Diese repräsentative Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, die in verschiedenen Forschungsprojekten untersucht werden. Ergänzt wird das jährliche Standard-Fragenprogramm um jeweils aktuelle Themenschwerpunkte. Mittlerweile existiert das IAB-Betriebspanel in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 und stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar.

Die Angaben der Betriebe sollen helfen, die Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten der BA näher an der betrieblichen Realität zu orientieren. Die Analysen werden auch zur Entscheidungsfindung von Politik, Tarifparteien und Verbänden genutzt.

Informationen und Auswertungen der Widerspruchsstelle

Die Widerspruchsstelle kann insbesondere Auswertungen zur Widerspruch- und Klagequote treffen sowie den Erfolg der Rechtsmittel darstellen.

d.) Beispielhafte Beratungsthemen, die im Rahmen der Qualitätsverbesserung aufgegriffen werden können:

- Kundendifferenzierung (u. a. Qualität des Profilings, wie und durch wen erfolgt die Zuordnung, nach welchen Kriterien, wie ist die Wirkung, Vergleich mit anderen Agenturen für Arbeit)
- Strategische Ausrichtung der zielgruppenorientierten Teams „U25“, „Reha/SB“, „akademische Berufe“ (Freiheitsgrade in der Gestaltung)
- Umsetzung des 4-Phasen-Modells (u. a. Beobachtung der Veränderung der Dauer des Kundenkontakts mit und ohne Produkteinsatz, Erstgespräche mit Standortbestimmung beim Vermittler – Anteil an den Zugängen)
- Beteiligung unterschiedlicher Kundenprofilagen an den Instrumenten der Arbeitsförderung
- Verstärkung der Arbeitgeberorientierung (u. a. Beobachtung der Passgenauigkeit der Vermittlung durch Analyse der erfolgreichen Vermittlungsvorschläge, Beobachtung der telefonischen Erreichbarkeit)
- Umfang und Qualität der Eingliederungsvereinbarung
- Qualität und Schnelligkeit der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung auch im Hinblick auf Frauen, Jugendliche, Migrantinnen und Migranten und besonders förderungsbedürftige Personengruppen (u. a. Beobachtung der Veränderung der Dauer der Arbeitslosigkeit)
- Funktionsfähigkeit der Service Center (u. a. Erreichbarkeit, abschließende Bearbeitung von Anrufen)
- Wiedereingliederung von Rehabilitanden und Schwerbehinderten (z. B. Dauer Eingang Reha-Antrag bis Zuständigkeitsklärung, Dauer Reha-Zugang bis Gesamtplan, Dauer Zugang Reha bis Eintritt in erste Reha-Maßnahme)
- Geldleistungen der aktiven Arbeitsförderung
- Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit (z. B. taggleiche Bearbeitung der Anträge, Widersprüche)
- Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Ausgestaltung des Dienstleistungsangebots
- Datenqualität von Stellen- und Bewerberangeboten, Einschaltungs- und Nutzungsgrad der BA-Angebote Jobbörse und/oder persönliche Dienstleistung
- Kooperation mit den Akteuren des örtlichen Arbeitsmarktes zur Verzahnung der Dienstleistungsangebote
- Information der gesellschaftlichen Gruppen über neue Dienstleistungsangebote und von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung

3 Lokaler Arbeits- und Ausbildungsmarkt

a.) Aufgabe

Aufgabe der Geschäftsführung und des Verwaltungsausschusses ist es, den lokalen Arbeitsmarkt systematisch zu beobachten und zu analysieren. Der Verwaltungsausschuss berät die Agentur für Arbeit bei der Erarbeitung unterschiedlicher Szenarien für die regionale/örtliche Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarkts (Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA).

b.) Ziele

Schaffung von Grundlagen für die Planung der geschäftspolitischen Ziele, der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und der Strategieentwicklung, um eine Verbesserung des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu erzielen.

c.) Hinweise zur Aufgabenerledigung

Wichtige Informationen für die Arbeit im Verwaltungsausschuss geben die **regelmäßigen Arbeitsmarktberichte** der Agentur für Arbeit. Zusätzlich können **besondere Analysen zu Teilaspekten** des Arbeitsmarktes angefordert werden. Sie stellen hilfreiche Hintergrundinformationen dar, um einen zielgerichteten Mitteleinsatz sicherstellen zu können.

Um die Dynamik und Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte transparenter zu machen, hat die BA den **Arbeitsmarktmonitor** eingeführt. Ziel dieses Analyseinstruments ist es, Beschäftigungschancen und -risiken nach Branchen in den Regionen und die strukturelle Verfasstheit einer Region aufzuzeigen, die Akteure im Dialog zu unterstützen und auf der Grundlage eines operativen Programms der Agentur für Arbeit ein gemeinsames zielgerichtetes Handeln der regionalen Partner zu unterstützen. Zukunftsszenarien anderer Politikbereiche sollten einbezogen werden, soweit sie arbeitsmarktpolitisch relevant sind.

d.) Beispiele für vertiefende Analysen (lokal)

- Integrationen in den Arbeitsmarkt, gefördert und nicht gefördert
- Struktur der Arbeitssuchenden, unter anderem Jugendliche, Schulabgängerinnen und Schulabgänger und besonders förderungsbedürftige Personen, Geschlecht, Alter, Qualifikation und Dauer der Arbeitslosigkeit
- Struktur der jugendlichen Ausbildungsbewerber
- Diskrepanzen zwischen Arbeitsplatzangebot und Nachfrageseite
- Identifikation und Ursachen eines Mangels an Fachkräften
- Diskrepanzen zwischen betrieblichem, außerbetrieblichem und schulischem Ausbildungsangebot und Bewerberinnen und Bewerbern
- Struktur und Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Entwicklung der Erwerbstätigkeit und des Erwerbspersonenpotenzials
- Situation und Entwicklung des Arbeitsmarktes von Frauen und Männern
- Saisonbeschäftigung und saisonale Arbeitslosigkeit
- Pendlerströme, auch grenzüberschreitend
- Ausländerbeschäftigung und Tätigkeit von Ausländerinnen und Ausländern (Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit)
- Umschulungs- und Weiterbildungsmarkt
- Förderung einer ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft
- Wirtschaftliche Schwerpunkte
- Infrastruktur

Zukunftsszenarien anderer Politikbereiche, soweit arbeitsmarktpolitisch relevant

- Regionale Entwicklungspläne
- Regionale Struktur- und Wirtschaftspolitik
- Strukturwandel und neue Beschäftigungsmöglichkeiten
- Bildungspolitik in Schulen und Hochschulen

Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen suchen

- Angrenzende Arbeitsagenturbezirke
- Gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger nach SGB II
- Arbeitgeberverbände, Kammern und Innungen, Gewerkschaften
- Allgemeinbildende Schulen, Schulen zur Berufsausbildung und Hochschulen
- Organisationen der Wirtschaftsförderung
- Gebietskörperschaften und deren Gremien, wie Jugendausschüsse
- Kirchliche und karitative Einrichtungen
- Bildungsträger, private Vermittler, beauftragte Dritte und Zeitarbeitsunternehmen
- Transnationale Kooperationsprojekte, Europa-Programme
- Zollbehörden, Bekämpfung illegaler Beschäftigung
- Teilnahme an Messen
- Netzwerkarbeit mit Unterstützung durch die Berufsinformationszentren (BIZ) der Agenturen für Arbeit

4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Eingliederungsbilanz

a.) Aufgabe

Aufgabe des Verwaltungsausschusses ist gem. Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA:

- die **systematische Beobachtung und Analyse** des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Agentur für Arbeit und vergleichbarer Agenturen für Arbeit und
- die **Zustimmung zur Eingliederungsbilanz** der Agentur für Arbeit vor deren Veröffentlichung.

b.) Ziele

- **Kontrolle der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit des Mitteleinsatzes** der Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung und der Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit sowie der Beteiligung der förderungsbedürftigen Personengruppen.
- Schaffung von **Transparenz** über den Mitteleinsatz und die Nachhaltigkeit der Eingliederung, **Bewertung** der Ergebnisse sowie Ableitung von **Schlussfolgerungen** vor dem Hintergrund der geschäftspolitischen Ziele der BA.

c.) Hinweise zur Aufgabenerledigung

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind im Wesentlichen im SGB III beschrieben. In Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen gibt es auf Initiative des Verwaltungsrats Sonderprogramme, die auf die Förderung bestimmter Personengruppen abzielen. Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen (§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 4 SGB III).

Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung sind überwiegend **Ermessensleistungen**, d. h. die Agentur für Arbeit entscheidet, ob und welche arbeitsmarktpolitische Maßnahme durchgeführt wird.

Die Agenturen für Arbeit haben im Rahmen der geschäftspolitischen Ziele der BA weitgehende Freiheiten, die Instrumente entsprechend den lokalen arbeitsmarktlichen Erfordernissen einzusetzen. Entscheidungsgrundlage sind die Erkenntnisse der systematischen Beobachtung des lokalen Arbeitsmarktes. Die Herausforderung für die Geschäftsführung besteht darin, abzuschätzen, welche Maßnahme arbeitsmarktpolitisch möglichst effektiv und kostengünstig ist. Sie steuert dies anhand der im operativen Programm getroffenen Entscheidungen mit sogenannten ermessenslenkenden Weisungen.

Mit der **Regionaldirektion** werden gemäß den Planungsgrößen **Budgets** zu Eingliederungstitel, Förderung der beruflichen Ausbildung, Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und Förderung der Aufnahme selbständiger Tätigkeiten vereinbart. Diesen vereinbarten Budgets stehen auch Wirkungen gegenüber. Beispielsweise muss die Agentur für Arbeit beim Eingliederungstitel angeben, wie viele geförderte Integrationen mit diesem Budget erreicht werden sollen. Über einen optimalen Maßnahme-Mix, günstige Kostensätze, kürzere Teilnahmezeiten und eine relativ hohe Eingliederungsquote lässt sich so eine maximale Wirkung an Integrationen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt erzielen. Bei unterjährigen Sonderentwicklungen hat die Agentur für Arbeit mit diesen Maßnahmen eine gute Möglichkeit der Gegensteuerung. Ist eine unterjährige finanzielle Umschichtung notwendig, so muss dies mit der Regionaldirektion und der Zentrale abgestimmt werden.

Kontinuierliche unterjährige systematische Beobachtung und Analyse des Mitteleinsatzes

Der Verwaltungsausschuss soll die Geschäftsführung dahingehend überwachen und insbesondere beraten, inwieweit die Mittel für Leistungen der aktiven Arbeitsförderung und die einzelnen Maßnahmen zielführend für die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele und der gesetzlichen Aufgaben eingesetzt werden. Bei **erfolgreichen oder übersteuerten Maßnahmen** bzw. bei Maßnahmen, bei denen Kosten und Qualität nicht in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen, soll er auf eine Korrektur hinwirken. Im Spannungsfeld zwischen arbeitsmarktpolitischer Eingliederung, wirtschaftlichem Handeln, Zielgruppenförderung und Erreichung der in § 1 SGB III festgelegten Ziele bietet der Dialog mit dem Verwaltungsausschuss eine wertvolle Entscheidungshilfe für die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit.

Kennzahlen über die Wirksamkeit finden sich zum einen in der Eingliederungsbilanz (maßnahmebezogen) und zum anderen in den **biografischen Daten** (bezogen auf die Kundenhistorie). Diese können monatlich zur Verfügung gestellt werden. Je nach örtlicher Situation können die Wirkungen eines Instruments sehr unterschiedlich ausfallen. Darüber hinaus gibt es weitere Statistiken über die Nettoeffekte, Output (das Ergebnis der Produktion: Fallzahlen, Maßnahmenmonate, Eingliederungs-, Verbleibs-, Aktivierungsquote, Kostensätze) und Outcome (die eigentlich beabsichtigte Wirkung).

Eingliederungsbilanz nach Abschluss des Haushaltsjahres

Nach § 11 SGB III ist jede Agentur für Arbeit nach Abschluss eines Haushaltsjahres zur Erstellung einer Eingliederungsbilanz über die Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung verpflichtet. In § 11 Abs. 2 Satz 1 SGB III sind die Angaben aufgeführt, die diese Bilanz grundsätzlich enthalten soll. Die zur Vergleichbarkeit benötigten einheitlichen Berechnungsmaßstäbe zu den einzelnen Angaben werden von der Zentrale zur Verfügung gestellt.

Die Eingliederungsbilanz ist mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, z. B. den Kammern, berufsständischen Organisationen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Kommunen, zu erörtern und gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 SGB III zu ergänzen. Die Eingliederungsbilanzen sind bis 31. Oktober des nachfolgenden Jahres fertigzustellen und zu veröffentlichen.

Vor der Veröffentlichung muss gemäß Art. 5 Abs. 1 Satzung der BA die Zustimmung des Verwaltungsausschusses zur Eingliederungsbilanz vorliegen.

Die Eingliederungsbilanz ist ein wichtiges Instrument der Überwachung durch den Verwaltungsausschuss. Da die Eingliederungsbilanz jedoch im Wesentlichen retrospektiv ist, hat die kontinuierliche unterjährige systematische Beobachtung und Analyse des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente einen hohen Stellenwert, um frühzeitig beraten und damit auf die Steuerung Einfluss nehmen zu können.

d.) Beispielhafte Beratungsthemen

Bei der kontinuierlichen Beobachtung und Analyse des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie bei der Bewertung der Eingliederungsbilanz und der Ableitung von Schlussfolgerungen sollte der Fokus insbesondere auf folgende Aspekte gelegt werden:

Rahmenbedingungen

- Rahmenbedingungen und Entwicklung des Arbeitsmarktes im vergangenen Jahr
- Veränderung der arbeitsmarktlichen Schwerpunktbildung
- Entlastung des regionalen Arbeitsmarktes durch die aktive Arbeitsmarktpolitik der Agentur für Arbeit

Maßnahmeangebot

- Anteil der verschiedenen Instrumente aus dem Gesamtmaßnahmeangebot am Mitteleinsatz vor dem Hintergrund der Situation vor Ort
- Qualität und Umfang der Maßnahmen
- Anteile der Frauen, Jugendlichen, Migrantinnen und Migranten und der besonders förderungsbedürftigen Personengruppen bei den einzelnen Instrumenten
- Zusammenarbeit mit Dritten

Wirksamkeit der Förderung

- Kosten und Nutzen einzelner Instrumente unter Berücksichtigung des Anteils der besonderen Personengruppen
- Eingliederungserfolge bei einzelnen Instrumenten und Maßnahmen, auch im Verhältnis zu den Kosten
- Nachhaltigkeit und Qualität des Eingliederungserfolgs
- Typische verfahrensmäßige Hemmnisse und Schwierigkeiten bei einzelnen Instrumenten, die ihre Akzeptanz verringern
- Verdrängungseffekte und Wettbewerbsverzerrungen durch bestimmte Maßnahmen

In den Daten zu den Eingliederungsbilanzen sind folgende Kennzahlen zur Wirksamkeit der Förderung enthalten:

– Verbleibsquote:

Die Verbleibsquote gibt Aufschluss darüber, zu welchem Anteil, gemessen an allen Austritten, Absolventen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zum Zeitpunkt 6 Monate nach Teilnahmeende nicht mehr arbeitslos sind.

– Eingliederungsquote:

Die Eingliederungsquote gibt Aufschluss darüber, zu welchem Anteil, gemessen an allen recherchierbaren Austritten, Absolventen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zum Zeitpunkt 6 Monate nach Teilnahmeende sich in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befinden.

Bei der Beurteilung des Maßnahmeangebots und der Wirksamkeit der Förderung sollte ein **Vergleich mit Ergebnissen vergleichbarer Agenturen für Arbeit** im Sinne eines Benchmarkings angestellt werden. ³Außerdem sollten **Evaluationsergebnisse** arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen berücksichtigt werden.

5 Schnittstelle SGB III zu SGB II

a.) Aufgabe

Der Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit überwacht und berät die Geschäftsführung und die Verwaltung auch im Hinblick auf die Auswirkungen von übertragenen Aufgaben, hier die Umsetzung des SGB II, auf den selbstverwalteten Bereich (Art. 2 Abs. 2 Satzung der BA).

b.) Ziele

- Vermeidung von Nachteilen für die Kunden des SGB III-Bereichs durch die Inanspruchnahme der BA für die Umsetzung des SGB II
- Vermeidung von arbeitsmarktpolitischen Fehlsteuerungen an der Nahtstelle zwischen SGB III und SGB II

- Unterstützung einer möglichst ganzheitlichen Beratung und Hilfe für Langzeitarbeitslose und Jugendliche aus einer Hand
- Vermeidung von zusätzlichen Belastungen des Beitragszahlers durch SGB II-Aufgaben bzw. Refinanzierung von Serviceleistungen und operativen Dienstleistungen, die Agenturen für Arbeit für gemeinsame Einrichtungen erbringen

c.) Hinweise zur Aufgabenerledigung

Die Berichte der Geschäftsführung umfassen auch die Durchführung von Aufgaben, die der BA außerhalb des selbstverwalteten Bereichs übertragen sind, soweit diese **Auswirkungen** auf den und **Schnittstellen** zum selbstverwalteten Aufgabenbereich haben (Art. 9 Abs. 3 Satz 3 Satzung der BA).

Aufgaben nach dem SGB II fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich der Selbstverwaltung, da dieser Bereich der Fachaufsicht des BMAS unterliegt (§ 371 Abs. 4 SGB III). Gleichwohl bestehen viele Schnittstellen zwischen dem SGB III- und SGB II-Bereich, die eine Befassung im Verwaltungsausschuss sinnvoll erscheinen lassen.

Für die Aufgabenerledigung der Agentur für Arbeit wird folgendes Verfahren empfohlen:

- Die Geschäftsführung informiert im Rahmen ihrer Berichterstattung regelmäßig über mögliche Auswirkungen des SGB II auf die Aufgabenerledigung im SGB III-Bereich.
- Der Verwaltungsausschuss befasst sich in seiner Funktion als Beratungs- und Überwachungsorgan mit diesen organisatorischen und inhaltlichen Auswirkungen auf die Agentur für Arbeit, die Versicherungsgemeinschaft sowie die SGB II-Kunden, soweit sie aus dem SGB III zu finanzieren sind bzw. eine Doppelzuständigkeit besteht.

d.) Beispielhafte Beratungsthemen

Themen, die der Verwaltungsausschuss berät, können dabei sein:

- Auswirkung der Steuerung im SGB III-Bereich auf den SGB II-Bereich und umgekehrt (u. a. auch Fragen des Personals, der Organisation und der Infrastruktur)
- Auswirkung von Serviceleistungen und operativen Dienstleistungen für das SGB II auf die Agentur für Arbeit
- Kooperation mit gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Trägern im Rahmen eines Netzwerks in Fragen des Arbeitsmarktprogramms, der Förderung bestimmter Personengruppen (z. B. Migrantinnen und Migranten, Alleinerziehende)
- Gestaltung des Übergangs von SGB III-Kunden in die Grundsicherung für Arbeitsuchende
- Sicherstellung einer ganzheitlichen und einheitlichen Betreuung und Leistungserbringung (u. a. einheitliches Fallmanagement, Inanspruchnahme der Berufsberatung)
- Zuständigkeiten und Schnittstellen bei unterschiedlichen Personengruppen (Jugendliche unter 25 Jahren; Rehabilitanden; Leistungsempfänger, die über das Arbeitslosengeld hinaus auch Grundsicherungsleistungen beziehen; Erwerbstätigen; etc.)
- Gegenseitige Information bzw. Abstimmung der Maßnahme- und Qualifizierungsplanung
- Vergleich der Förderung einzelner Personengruppen
- Nutzung der Angebote der BA durch gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger
- Finanzielle Auswirkungen auf den SGB III-Haushalt
- Rückübertragung von bzw. Beauftragung der Agentur für Arbeit mit Aufgaben des zugelassenen kommunalen Trägers
- Auswirkungen öffentlich geförderter Beschäftigung auf den regulären Arbeitsmarkt im Bezirk
- Verknüpfung sozial-flankierender Maßnahmen mit Instrumenten des SGB III

6 Beispielhafte Übersicht zu gemeinsamen Themen und Aktivitäten zwischen Geschäftsführung der Agentur für Arbeit und dem Verwaltungsausschuss für ein Beratungsjahr

Jährliche Themen der Geschäftsführung

1. Quartal

- Jahresauftaktveranstaltung: Analyse der aktuellen Verfassung des lokalen Arbeitsmarktes und Entwicklung einer gemeinsamen Sichtweise auf Basis des Arbeitsmarktmonitors
- Quartalsbericht zur Zielerreichung und Finanzentwicklung/Eingliederungstitel und Wirkungsplanung
- Bericht über die geplanten Zielniveaus des Jahres
- Bericht über die Ausgaben im Eingliederungstitel des Vorjahres
- Berichterstattung der Rechtsbehelfsstelle
- Berichterstattung zum Kundenreaktionsmanagement
- Berichterstattung zur Zielerreichung der Kundenzufriedenheit Interner Service

2. Quartal

- Quartalsbericht zur Zielerreichung und Finanzentwicklung/Eingliederungstitel und Wirkungsplanung
- Zustimmung zur jährlichen Eingliederungsbilanz vor Veröffentlichung

- Ausbildungsmarkt (Maßnahmen der Berufsorientierung, Tag des Ausbildungsplatzes)
- Umsetzung vom Verwaltungsrat initiiert Programme (z. B. Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen, Initiative zur Flankierung des Strukturwandels)

3. Quartal

- Quartalsbericht zur Zielerreichung und Finanzentwicklung/Eingliederungstitel und Wirkungsplanung
- Information über die Geschäftspolitischen Ziele der BA, Impulse und Beratung der operativen Programme (Arbeitsmarktprogramme und Qualifizierungsplanungen) der Agenturen für Arbeit (für das Folgejahr)
- Berichterstattung der Stabstelle „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ über ihre Aktivitäten (Initiativen, Veranstaltungen etc.)

4. Quartal

- Quartalsbericht zur Zielerreichung und Finanzentwicklung/Eingliederungstitel und Wirkungsplanung
- Planungsprozess (Budget- und Wirkungsplanung)
- Beratung über die jährliche Qualifizierungsplanung der Agentur für Arbeit
- Ausbildungsmarkt (Ergebnisse des Berufsberatungsjahres)
- Vorstellung des Jahresarbeitsplans Presse-Marketing (z. B. Messebeteiligung, Marketinginitiativen)

Regelmäßige Themen der Geschäftsführung

- Entwicklungen auf dem lokalen und regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt (auch unter Einbeziehung weiterer Experten wie IAB, Statistik-Service, ...)
- Arbeitsmarktmonitor (regelmäßige Information über die Ergebnisse entsprechender Arbeitskreise)
- Auswirkungen des Rechtskreises SGB II auf die Aufgabenerledigung im Rechtskreis SGB III
- Schulungsangebote der BA für Mitglieder des Verwaltungsausschusses

Anlassbezogene Beratungsthemen

- Zielgruppenspezifische Themen und Entwicklungen
- Zukunftsthemen wie bspw. Initiativen zur Fachkräftegewinnung, z. B. Frauen, schwerbehinderte Menschen, Ältere
- Aktuelle arbeitsmarktpolitische Themen und ihre Auswirkungen auf den lokalen Arbeitsmarkt (z. B. Firmeninsolvenzen) sowie Beschäftigungsentwicklung
- Teilnahme an Messen
- Best-Practice aus anderen Agenturen für Arbeit innerhalb desselben Vergleichstyps als Anregungen für eigene Initiativen
- Schwerpunktthemen im Arbeitgeber-Service
- Prüfungsergebnisse des Bundesrechnungshofs und der Internen Revision, die jeweilige Dienststelle betreffend
- Einführung und Funktionsweise der „Operativen Services“
- Funktionsfähigkeit der Service Center
- Geldleistungen der aktiven Arbeitsförderung

Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit

- Gemeinsame Aktivitäten am „Tag des Ausbildungsplatzes“, Girls' and Boys' Day, etc.
- Durchführung gemeinsamer Arbeitsmarktgespräche
- Gemeinsame Auswärtssitzung (gegebenenfalls mit Betriebsbesichtigung)
- Netzwerkarbeit im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarktmonitor
- Berufsinformationszentrum (BIZ) als zentraler Ort für Netzwerkarbeit
- Veröffentlichung der Eingliederungsbilanz
- Vorstellung der Geschäftspolitik

III Organisation der Arbeit in den Verwaltungsausschüssen

Dieses Kapitel enthält Hinweise, wie die Aufgabenerledigung durch eine gute Arbeitsorganisation optimiert werden kann. Grundlage hierfür sind die Mustergeschäftsordnung sowie die jahrelang bewährten Verfahren, Arbeitsabläufe und Erfahrungen in der Tätigkeit des Verwaltungsrats. Dabei können lediglich Anregungen für die Organisation der eigenen Arbeit sowie die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung (Verwaltung) gegeben werden. Die Verwaltungsausschüsse entscheiden letztendlich selbst über die Wege zur Optimierung ihrer Arbeit. Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit bietet eine kompetente und umfassende Auskunft und Unterstützung an.

1 Geschäftsordnung

Neben den Vorschriften der §§ 371 ff. SGB III und der Satzung der BA bildet die Geschäftsordnung die Grundlage für die Organisation der Arbeit in einem Verwaltungsausschuss. Nach § 371 Abs. 3 SGB III gibt sich jedes Selbstverwaltungsor-

gan eine Geschäftsordnung, die von mindestens drei Vierteln der Mitglieder zu beschließen ist. Hierin legt es selbst die Regeln für die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit fest. Der Verwaltungsrat hat hierzu als Empfehlung am 3. Februar 2005 eine **Mustergeschäftsordnung** für die Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit beschlossen. Sie entspricht inhaltlich der jahrelang bewährten Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.

2 Sitzungen

2.1 Jahresterminplanung

Für eine effektive Tätigkeit im Verwaltungsausschuss ist es sinnvoll, wenn gemeinsam mit der Geschäftsführung eine jährliche Terminplanung erstellt wird. Hierdurch haben die Mitglieder die Möglichkeit, die ehrenamtliche Tätigkeit mit ihrer Hauptaufgabe besser in Einklang zu bringen und eine kontinuierliche Sitzungsteilnahme sicherzustellen. Es sollten hierbei bereits auch Themenschwerpunkte (z. B. Zustimmung zur Eingliederungsbilanz, Beratung der jährlichen Zielplanung) festgelegt werden.

2.2 Tagesordnung

Bei der Abstimmung der Tagesordnung mit den alternierenden Vorsitzenden sollte die Geschäftsführung auch über noch offene Beratungspunkte, deren voraussichtlichen Beratungstermin und gegebenenfalls die Gründe für Verschiebungen informieren. Hält die Geschäftsführung die Beratung zu einem späteren Zeitpunkt für zweckmäßig, um sie fundiert vorbereiten zu können, sollte dem entsprochen werden. Sowohl bei der Abstimmung der Tagesordnung als auch bei der Verschiebung von Beratungspunkten empfiehlt es sich, möglichst konkrete Termine zu vereinbaren. Der Wunsch aus dem Verwaltungsausschuss oder eines einzelnen Mitglieds nach Erörterung eines bestimmten Themas sollte der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit rechtzeitig vor der nächsten Sitzung mitgeteilt werden, damit ein entsprechender Tagesordnungspunkt ausreichend vorbereitet werden kann.

2.3 Schriftliche Einladung/Beratungsunterlagen/Sondersitzung

Um sich rechtzeitig auf die Beratungen vorbereiten zu können, ist den Mitgliedern rechtzeitig vor dem Sitzungstermin die **schriftliche Einladung** mit der Tagesordnung und den **Beratungsunterlagen** zu übersenden. Die Frist wird in der Geschäftsordnung festgelegt. Nach der Mustergeschäftsordnung sind hierzu zehn Kalendertage vorgesehen. Liegen die Unterlagen nicht rechtzeitig vor, kann nach § 8 Abs. 2 der Mustergeschäftsordnung die Beschlussfassung bis zur nächsten Sitzung ausgesetzt werden, wenn ein Drittel der anwesenden Mitglieder oder eine Gruppe dies beantragt.

Tischvorlagen und ausschließlich mündliche Berichte sollte es nur in Ausnahmefällen geben, z. B. bei aktuellen Themen. Dies ist jedoch im Vorfeld mit den alternierenden Vorsitzenden abzustimmen. In diesem Ausnahmefall sind den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ergänzende Materialien (z. B. Statistiken, Präsentationen, Schriftwechsel) zur Verfügung zu stellen. Den nicht anwesenden Mitgliedern sind diese Unterlagen nachträglich zu übersenden oder dem Ergebnisprotokoll über die Sitzung beizufügen.

Aus wichtigem Grund kann die/der Vorsitzende des Verwaltungsausschusses kurzfristig zu einer **Sondersitzung** einladen. Wenn eine Gruppe dies verlangt, muss zu einer Sondersitzung eingeladen werden. Form und Frist hierfür sind in der Geschäftsordnung zu bestimmen. ¹¹Nach der Mustergeschäftsordnung muss den Mitgliedern die schriftliche Einladung mit der Tagesordnung spätestens am dritten Kalendertag vor dem Sitzungstermin zugehen.

2.4 Vorbesprechungen

Vor den Beratungen einzelner Themen im Verwaltungsausschuss sind zur Klärung von Sachfragen und für den Abstimmungsprozess innerhalb der Gruppen Vorbesprechungen empfehlenswert. Ihnen kommt für den sachgerechten und rationalen Ablauf der Sitzungen besondere Bedeutung zu. Vorbesprechungen können auch gruppenübergreifend stattfinden. Die Vorbesprechungen sollten unmittelbar vor der Sitzung des Gremiums durchgeführt werden, damit gegebenenfalls noch die aktuellsten Informationen der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit bei der Meinungsbildung berücksichtigt werden können. Vorbesprechungen gelten als Sitzungen im Sinne der „Erstattungsgrundsätze“.

2.5 Teilnahme der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit sowie von Beratern und Sachverständigen

Die Mitglieder der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit sind nach Art. 9 Abs. 5 Satzung der BA verpflichtet, an den Sitzungen des Verwaltungsausschusses teilzunehmen und die erforderlichen rechtlichen und fachlichen Gesichtspunkte zu den Themen vorzutragen. Sie können zu jedem Thema das Wort ergreifen. Außerdem können sie sich durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unterstützen lassen, sofern der Verwaltungsausschuss keine Einwände erhebt. Der Verwaltungsausschuss kann aber auch selbst zu bestimmten Themen sachverständige Dritte als Beraterinnen/Berater oder Expertinnen/Experten hinzuziehen.

2.6 Beschlussfassung

Der Verwaltungsausschuss bringt seinen Willen in Form von Beschlüssen zum Ausdruck. Sie können in Sitzungen oder im schriftlichen Verfahren gefasst werden. Wie Beschlüsse zustande kommen, regelt der Verwaltungsausschuss in seiner Geschäftsordnung. Dabei sind die Vorgaben des Art. 7 der Satzung der BA (Beschlussfähigkeit, Mehrheiten) zu beachten.

2.7 Ergebnisprotokoll

Um eine zeitnahe Erstellung und Übersendung zu unterstützen und die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit zu entlasten, sollten die Protokolle das Ergebnis kurz gefasst dokumentieren. Sie sollten mindestens die Namen der Teilnehmerinnen/Teilnehmer, die Beratungsgegenstände und die gestellten Anträge, die Beschlüsse und das Stimmenverhältnis bei Abstimmungen enthalten. Nach der Mustergeschäftsordnung soll der Entwurf des Ergebnisprotokolls spätestens zehn Arbeitstage nach der Sitzung der/dem Vorsitzenden zur Unterzeichnung zugehen. Danach soll es unverzüglich dem Gremium zur Genehmigung vorgelegt werden.

2.8 Auswärtssitzungen

Sitzungen des Verwaltungsausschusses müssen nicht ständig in der Agentur für Arbeit stattfinden. Durch Sitzungen in einer Geschäftsstelle oder z. B. bei Trägern oder Betrieben, haben die Mitglieder die Möglichkeit, sich ein persönliches Bild von Problemlagen zu machen, die zur Beratung anstehen.

2.9 Stellvertretende Mitglieder

Für jede Gruppe sind stellvertretende Mitglieder berufen. Sie haben für die Zeit, in der sie Mitglieder vertreten, die Rechte und Pflichten eines Mitglieds. Unabhängig vom Vertretungsfall sind deshalb den Stellvertretern zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben zum gleichen Zeitpunkt wie den Mitgliedern alle Einladungen, Beratungsunterlagen und Informationen zu übersenden. Stellvertretende Mitglieder können jederzeit – auch dann, wenn sie ein Mitglied nicht vertreten – an Sitzungen des Verwaltungsausschusses bzw. seiner Ausschüsse teilnehmen. Sie haben dabei auch Anspruch auf die Erstattung ihrer baren Auslagen und eine Entschädigung nach den „Erstattungsgrundsätzen“. Stellvertretende Mitglieder können auch Mitglied in einem Ausschuss/einer Arbeitsgruppe des Verwaltungsausschusses sein.

Kann ein Mitglied an der Sitzung nicht teilnehmen, sorgt nach der Mustergeschäftsordnung das Mitglied bzw. seine Gruppe für die Vertretung. Bei Ausschüssen kann die Vertretung auch ein Mitglied/stellvertretendes Mitglied, das dem Ausschuss nicht angehört, übernehmen.

3 Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Im Interesse einer effizienten Gestaltung der Beratungsarbeit können die Verwaltungsausschüsse zur Vorbereitung der Sitzungen themenspezifische oder ständige Ausschüsse/Arbeitsgruppen einrichten (Art. 6 Abs. 4 Satzung der BA). Diese Ausschüsse/Arbeitsgruppen können Themen für den Verwaltungsausschuss aber nur vorbereiten.

Die Verwaltungsausschüsse entscheiden grundsätzlich eigenständig vor dem Hintergrund der regionalen Bedürfnisse, ob und welche Ausschüsse/Arbeitsgruppen gebildet werden. Diese können jederzeit wieder aufgelöst oder nach Bedarf neu gebildet bzw. hinsichtlich ihrer Beratungsschwerpunkte verändert werden.

Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und zeitnahen Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit sowie zur inhaltlichen Vorbereitung der Sitzungen kann ein Gremium eingerichtet werden, dem die alternierenden Vorsitzenden und die Sprecherin/der Sprecher der Gruppe der öffentlichen Körperschaften angehören.

4 Information

4.1 Unterrichtung außerhalb von Sitzungen

Die Informationsrechte sind in Kapitel I ausführlich dargestellt. Die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit hat nach Art. 9 Abs. 3 Satzung der BA den Verwaltungsausschuss regelmäßig und umfassend über den Stand der Erreichung der geschäftspolitischen Ziele bzw. über die Aufgabenschwerpunkte schriftlich zu unterrichten. Zur Sicherstellung dieser Rechte und zur Entlastung der Sitzungen können die Verwaltungsausschüsse regeln, zu welchen Themen eine Unterrichtung auch außerhalb von Sitzungen erfolgen soll. Fragen dazu können jederzeit, z. B. in der folgenden Sitzung des Verwaltungsausschusses, gestellt werden.

4.2 Informationsmöglichkeiten

Zahlreiche Informationsschriften und Publikationen geben einen umfassenden Überblick über die Aufgaben und Aktivitäten der BA. Damit die Mitglieder der Verwaltungsausschüsse diese für eine zielgenaue Information nutzen können, sollte mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit abgesprochen werden, welche Publikationen allen oder einzelnen Verwaltungsausschussmitgliedern regelmäßig und zeitnah zur Verfügung gestellt werden.

Presseinformationen der Agentur für Arbeit sollte zeitgleich mit der Herausgabe auch der Verwaltungsausschuss erhalten. Es empfiehlt sich, diese per Email weiterzuleiten.

Im **Internet** (www.arbeitsagentur.de und www.iab.de) sind umfangreiches Datenmaterial sowie Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen veröffentlicht.

Wichtige Beschlüsse und Beratungsergebnisse des Verwaltungsrats werden den Verwaltungsausschüssen und Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit in geeigneter Form mitgeteilt.

5 Büro der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

Zur Erledigung seiner Aufgaben benötigt der Verwaltungsausschuss eine angemessene personelle Unterstützung. Empfohlen wird, mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit zu vereinbaren, dass Aufgaben wie

- Planung, Organisation, inhaltliche Vorbereitung und Nachbereitung der Sitzungen des Verwaltungsausschusses (einschl. Begleitung und Dokumentation) und
- administrative Unterstützung der Vorsitzenden und der Mitglieder des Verwaltungsausschusses

von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Büros der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit erledigt werden. Das Büro ist dementsprechend zu dimensionieren.

IV Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder

Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane haben besondere Rechte und Pflichten. Die ordnungsgemäße Ausübung ihres Amtes ist Hauptaufgabe der Mitglieder.

1 Persönliche Rechte

1.1 Ehrenamt

Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. ²Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung des Ehrenamtes nicht behindert oder wegen der Übernahme oder Ausübung eines solchen Amtes nicht beeinträchtigt werden (§ 371 Abs. 6 SGB III).

1.2 Entschädigung und Auslagenerstattung

Die Mitglieder erhalten eine Entschädigung je Sitzungstag und die Erstattung ihrer baren Auslagen. Hierfür hat der Verwaltungsrat feste Sätze in den Grundsätzen für die Entschädigung und die Erstattung der baren Auslagen der ehrenamtlich Tätigen der BA (gemäß § 376 SGB III) (siehe auch „Erstattungsgrundsätze“ vgl. Sammlung SGB III, Anhang C) beschlossen.

Die Entschädigung (nicht die Erstattung der baren Auslagen) ist dem Grunde nach einkommensteuerpflichtig. Auf Anforderung stellt die Dienststelle eine Bescheinigung für die Finanzbehörden aus.

1.3 Stellvertretende Mitglieder

Vertretungen sind nur innerhalb einer Gruppe zulässig. Die Stellvertretenden Mitglieder sind berechtigt, auch an denjenigen Sitzungen des Selbstverwaltungsorgans teilzunehmen, in denen sie ein Mitglied nicht vertreten. Sie können Ausschüssen auch als Mitglieder angehören.

1.4 Unfallversicherung

Die Mitglieder der Selbstverwaltung der BA sind gesetzlich unfallversichert (Unfallkasse des Bundes; § 2 Abs. 1 Nr. 10 SGB VII).

1.5 Zuwendungen bei Sachschäden

Bei Sachschäden, die den Mitgliedern der Selbstverwaltung während der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, können so genannte „Billigkeitszuwendungen“ von der BA gezahlt werden. Entsprechende Richtlinien des Bundesministeriums der Finanzen sind auch für den Bereich der Selbstverwaltung der BA gültig.

2 Persönliche Pflichten

Die Berufenen haben das Ehrenamt unter Beachtung von Gesetz und sonstigem Recht objektiv, unparteiisch und unabhängig, nach eigenem Wissen und Gewissen auszuüben. Sie sind an Weisungen nicht gebunden; Interessenkollisionen in Bezug auf das Ehrenamt sind zu vermeiden (siehe auch Kap. I 4.1).

Bei Ausübung des Ehrenamtes nehmen die Organmitglieder die Interessen der BA wahr und wirken in diesem Sinne in den Organen durch Beratung und Abstimmung mit. Sie sind verpflichtet, sich neben den vom Vorstand bzw. den Ge-

schäftsführungen der Agenturen für Arbeit angebotenen Schulungsmaßnahmen laufend selbst die Kenntnisse zur sachgemäßen Ausübung des Amtes anzueignen.

2.1 Allgemeine Schweigepflicht

Hier ist insbesondere von Bedeutung, dass die Mitglieder in Kontakt mit sensiblen Sozial- und Personaldaten kommen. Sie unterliegen daher einer strengen Schweigepflicht nach den Bestimmungen des Datenschutzes.

Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane sind Amtsträgerinnen/Amtsträger im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB. Sie sind verpflichtet, beim Umgang mit Informationen, die von der Sache her oder aufgrund einer besonderen Regelung vertraulich oder schutzwürdig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Das gilt insbesondere für Personalangelegenheiten.

Eine Verletzung von Privatgeheimnissen liegt nach § 203 Abs. 2 StGB vor, wenn eine Amtsträgerin/ein Amtsträger ein zu einem persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis oder Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer/eines Betroffenen offenbart. Gleiches gilt nach § 204 StGB bei einer Verwertung eines fremden Geheimnisses, zu dessen Geheimhaltung eine Amtsträgerin/ein Amtsträger verpflichtet ist. Das gilt insbesondere für ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis.

Werden wichtige öffentliche Interessen durch eine vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung des Dienstgeheimnisses gefährdet, richtet sich die Strafandrohung nach § 353b StGB.

2.2 Verstoß gegen die Vertraulichkeit

Wird gegen die Vertraulichkeit verstoßen, in dem vertrauliche Informationen aus den nicht öffentlichen Sitzungen des Verwaltungsausschusses weitergegeben werden, stellt dies eine grobe Verletzung der Amtspflicht dar und führt zur Abberufung des Mitglieds. Wenn Inhalte ausdrücklich als geheim eingestuft wurden, wird zusätzlich der Straftatbestand des Geheimnisverrats erfüllt.

2.3 Wahrung des Sozialgeheimnisses sowie des Personaldatenschutzes

Neben der allgemeinen Schweigepflicht sowie der Wahrung des Personaldatenschutzes nach dem Bundesdatenschutzgesetz gilt für die Mitglieder der Selbstverwaltung als Teil der BA auch die Verpflichtung zur Wahrung des Sozialgeheimnisses nach § 35 SGB I.

Jeder hat Anspruch darauf, dass die ihn betreffenden Sozialdaten von den Leistungsträgern nicht unbefugt erhoben, verarbeitet oder genutzt werden (Sozialgeheimnis). Die Wahrung des Sozialgeheimnisses umfasst die Verpflichtung, auch innerhalb des Leistungsträgers sicherzustellen, dass die Sozialdaten nur Befugten zugänglich sind oder nur an diese weitergegeben werden (§ 35 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB I).

Der Begriff der Sozialdaten wird in § 67 Abs. 1 SGB X beschrieben. Danach handelt es sich um „...Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person (Betroffener)...“, die von einem Leistungsträger, also der BA, bei der Erfüllung seiner Aufgaben erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.

3 Haftung

Da die Mitglieder der Selbstverwaltung im haftungsrechtlichen Sinn als Beamte gelten, **tritt die BA bei einer Amtspflichtverletzung gegenüber Dritten ein**. Solche Amtspflichtverletzungen können aufgrund von persönlichem Verhalten oder durch die Mitwirkung an einer Entscheidung des Organs entstehen.

Auch wenn die Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer Haftung außerordentlich gering ist (seit Bestehen der Haftung und obwohl sich die Haftungsvorschriften nicht verändert haben, ist kein Fall bekannt geworden, in dem die Haftung eingetreten ist), besteht doch die Verpflichtung des Verwaltungsrats als berufendes Organ, auf die mögliche Haftung der Selbstverwaltungsmitglieder hinzuweisen.

Verletzt ein Mitglied der Selbstverwaltung **vorsätzlich oder grob fahrlässig** die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so richtet sich die Haftung nach den Vorschriften des § 839 BGB und des Artikels 34 GG.

Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung wird die BA im Innenverhältnis die betroffenen Selbstverwaltungsmitglieder in Anspruch nehmen. Grobe Fahrlässigkeit bedeutet, dass eine Amtsträgerin/ein Amtsträger die erforderliche Sorgfalt bei einer Handlung in „ungewöhnlich grobem Maße“ verletzt hat. Damit sind die Selbstverwaltungsmitglieder **vor Ansprüchen aufgrund möglicher falscher Entscheidungen weitgehend geschützt**.

Die Haftung ist stets auf Vermögensschäden begrenzt. Im Schadensfall gelten die Regelungen der BA zum Verfahren bei festgestellten Vermögensschäden (VfV) für Mitglieder der Selbstverwaltung sinngemäß.

Verursacht ein **Verstoß gegen die Schweigepflicht** einen Schaden, den die BA zu tragen hat, kann das betreffende Mitglied in Regress genommen werden. Zusätzlich ist ein strafrechtliches Verfahren denkbar.

4 Beendigung der Amtszeit

Nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit sind alle vertraulichen Unterlagen zu vernichten. Die Pflicht zur Verschwiegenheit und zur Wahrung der Sozialdaten gilt auch über das Ende der Amtszeit hinaus.

Anordnung des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit über die Übertragung von Befugnissen auf dem Gebiet des Beamten-, Versorgungs- und Disziplinarrechts

Vom 22. Juli 2008 (BGBl. I S. 1405)

Nach

- § 387 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –, Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594, 595), der durch Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe a des Gesetzes vom 19. Juli 2007 (BGBl. I S. 1457) geändert worden ist, und
- § 388 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –, der zuletzt durch Artikel 1 Nr. 222 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) geändert worden ist,

in Verbindung mit

- § 49 Abs. 1 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (BGBl. I S. 322, 847, 2033),
- § 172 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675)

in Verbindung mit

- § 126 Abs. 3 Nr. 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 654), der durch Artikel 2 Nr. 4 Buchstabe b des Gesetzes vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2138) geändert worden ist,
- § 174 Abs. 3 des Bundesbeamtengesetzes,
- § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 des Bundesdisziplinargesetzes vom 9. Juli 2001 (BGBl. I S. 1510) und
- § 1 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung zur Durchführung des Bundesdisziplinargesetzes bei den bundesunmittelbaren Körperschaften mit Dienstherrnfähigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 13. Juli 2006 (BGBl. I S. 1584)

in Verbindung mit

- § 33 Abs. 5, § 34 Abs. 2 Satz 2, § 42 Abs. 1 Satz 2 und § 84 Satz 2 des Bundesdisziplinargesetzes

ordnet der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit an:

I. Übertragung von Befugnissen für Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur für Arbeit

1. Ernennung, Entlassung und Versetzung in den Ruhestand

¹Der Vorstand überträgt nach § 388 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch die Befugnis zur Ernennung, Entlassung und Versetzung in den Ruhestand für die Beamtinnen und Beamten der Bundesagentur für Arbeit, denen ein Dienstposten mit der Bewertung der Besoldungsgruppen A 2 bis A 14 der Bundesbesoldungsordnung A dauerhaft übertragen ist, einschließlich derer bis zur Anstellung

- 1.1 einer Agentur für Arbeit auf die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit;

Ausnahmen hiervon sind

- 1.1.1 Mitglieder der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit;
- 1.1.2 Beamtinnen und Beamte, soweit ihnen ein Dienstposten mit der Bewertung der Besoldungsgruppen A 13 (Verwaltungsoberamtsrat und Verwaltungsrat) der Bundesbesoldungsordnung A oder A 14 der Bundesbesoldungsordnung A übertragen ist.

Für diesen Personenkreis sind die Vorsitzenden der Geschäftsführung der jeweiligen Regionaldirektion zuständig;

- 1.2 einer Regionaldirektion auf die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektionen;
- 1.3 einer besonderen Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit auf die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen.

²Die Übertragung dieser Befugnisse gilt auch für die jeweilige Abwesenheitsvertretung.

2. Dienstpostenübertragung

¹Die Zuständigkeit für Dienstpostenübertragungen richtet sich nach Nummer 1. ²Maßgebend ist dabei die Bewertung des zu übertragenden Dienstpostens. ³Darüber hinausgehende Zustimmungsvorbehalte für die Übertragung bestimmter Funktionen bleiben hiervon unberührt.

3. Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung

¹Die Zuständigkeit für Versetzungen, Abordnungen mit dem Ziel der Versetzung, Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen richtet sich nach Nummer 1 mit folgenden Maßgaben:

- 3.1 Die Zuständigkeit richtet sich nach der Bewertung des zu übertragenden Dienstpostens.
- 3.2 Die Personalmaßnahme wird von der abgebenden Dienststelle im Einvernehmen mit der aufnehmenden Dienststelle verfügt.
- 3.3 Versetzungen, Abordnungen mit dem Ziel der Versetzung und Abordnungen
 - 3.3.1 zur Zentrale und zu obersten Bundesbehörden sind von der Delegation ausgenommen;
 - 3.3.2 zu den Regionaldirektionen aus den Agenturen für Arbeit obliegen den Regionaldirektionen; gegebenenfalls im Einvernehmen mit der für die abgebende Agentur für Arbeit zuständigen Regionaldirektion.
- 3.4 Abordnungen im Rahmen von Maßnahmen der Personalentwicklung einschließlich Ausbildung und Qualifizierung obliegen den nachgeordneten Dienststellen nach Maßgabe besonderer Weisungen.
- 3.5 Für die Zuweisung von Tätigkeiten nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes in Arbeitsgemeinschaften (§ 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) sind die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit zuständig. Die Zuweisung von Tätigkeiten an Beamtinnen und Beamte, denen ein Dienstposten mit der Bewertung der Besoldungsgruppen A 13 (Verwaltungsoberamtsrat und Verwaltungsrat) oder A 14 der Bundesbesoldungsordnung A übertragen wird, erfolgt durch die Agenturen für Arbeit im Einvernehmen mit den Regionaldirektionen. Beamtinnen und Beamte, denen ein Dienstposten mit der Bewertung der Besoldungsgruppen A 15 der Bundesbesoldungsordnung A oder höher übertragen wird, werden durch die Agenturen für Arbeit im Benehmen mit den Regionaldirektionen und im Einvernehmen mit der Zentrale zugewiesen. Für Abordnungen zu Arbeitsgemeinschaften, die als juristische Personen des öffentlichen Rechts Dienstherrnfähigkeit besitzen, gilt diese Regelung in gleicher Weise.

²Die Übertragung dieser Befugnisse gilt auch für die jeweilige Abwesenheitsvertretung.

4. Befugnisse der obersten Dienstbehörde

¹Nach § 387 Abs. 2 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch werden alle Befugnisse der obersten Dienstbehörde wie folgt übertragen:

- 4.1 Alle Befugnisse, die nach Rechtsvorschriften auf nachgeordnete Behörden übertragbar sind, auf die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit, die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der Regionaldirektionen sowie die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen, soweit sie nach Maßgabe der Nummer 1 für die Ernennung zuständig sind; soweit nur die Übertragung auf unmittelbar nachgeordnete Behörden zugelassen ist, für den in Nummer 1.1 genannten Personenkreis auf die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der Regionaldirektionen.
- 4.2 Abweichend vom Grundsatz der Nummer 2.1 werden übertragen:
 - 4.2.1 Befugnisse zu Entscheidungen im Reise- und Umzugskostenrecht nach Maßgabe zu treffender gesonderter Weisungen;
 - 4.2.2 folgende Befugnisse auf die Leiterin oder den Leiter des BA-Service-Hauses
 - 4.2.2.1 Befugnisse zu Entscheidungen aufgrund der Vorschriften über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen für alle Beschäftigten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger;
 - 4.2.2.2 Befugnisse zu Entscheidungen auf dem Gebiet des Versorgungsrechts, mit Ausnahme von Entscheidungen nach § 31 Abs. 5 des Beamtenversorgungsgesetzes.

²In den Fällen, in denen nach § 87 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes, § 12 Abs. 2 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes und § 52 Abs. 2 Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes von der Rückforderung von Bezügen aus Billigkeitsgründen abgesehen werden kann, gilt die Zustimmung der obersten Dienstbehörde als erteilt.

5. Befugnisse zur Entscheidung über Widersprüche

Die Befugnis zur Entscheidung über Widersprüche in beamtenrechtlichen Angelegenheiten wird auf die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektionen und die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen übertragen, soweit sie oder ihnen nachgeordnete Dienststellen für den Erlass des Verwaltungsakts zuständig waren und dem Widerspruch nicht abgeholfen wurde.

6. Befugnisse bei Klagen

¹Die Befugnis, die Bundesagentur für Arbeit bei Klagen aus dem Beamtenverhältnis der aktiven sowie der ehemaligen Beamtinnen und Beamten, der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu vertreten, wird für Klagen vor dem Verwaltungsgericht und dem Oberverwaltungsgericht auf die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektionen und die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen übertragen, soweit sie über den Widerspruch zu entscheiden hatten. ²Die Befugnis, die Bundesagentur für Arbeit in Beschwerdeverfahren zum Versorgungsausgleich nach

§ 1587a des Bürgerlichen Gesetzbuchs vor den Oberlandesgerichten zu vertreten, wird auf die Leiterin oder den Leiter des BA-Service-Hauses übertragen.

7. Befugnisse nach dem Bundesdisziplinargesetz

¹Im Rahmen der dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit für alle Beamtinnen und Beamten der Bundesagentur übertragenen Rechte als oberste Dienstbehörde im Sinne des Bundesdisziplinargesetzes werden die Befugnisse – mit Ausnahme für die Mitglieder der Geschäftsführung der Regionaldirektionen und der Agenturen für Arbeit sowie für die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen – wie folgt übertragen:

- 7.1 Nach § 33 Abs. 3 Nr. 1 des Bundesdisziplinargesetzes die Befugnis, die Kürzung der Dienstbezüge bis zum Höchstmaß festzusetzen für die Beamtinnen und Beamten
 - 7.1.1 der Agenturen für Arbeit auf die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit, soweit ihnen nach Nummer 1 das Ernennungsrecht obliegt, im Übrigen auf die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektionen;
 - 7.1.2 der Regionaldirektionen – mit Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsführungen – auf die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektionen;
 - 7.1.3 einer besonderen Dienststelle bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14 der Bundesbesoldungsordnung A auf die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen.
- 7.2 Nach § 34 Abs. 1 des Bundesdisziplinargesetzes die Befugnis, Disziplinaranzeige zu erheben gegen Beamtinnen und Beamte
 - 7.2.1 der Regionaldirektionen und der Agenturen für Arbeit im Bezirk der jeweiligen Regionaldirektion – mit Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsführungen – auf die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektionen;
 - 7.2.2 einer besonderen Dienststelle bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14 der Bundesbesoldungsordnung A auf die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen.
- 7.3 Nach § 42 Abs. 1 des Bundesdisziplinargesetzes die Befugnis, über die Widersprüche von Beamtinnen und Beamten zu entscheiden
 - 7.3.1 auf die Vorsitzenden der Geschäftsführung der jeweiligen Regionaldirektion, soweit die Regionaldirektion oder die ihr nachgeordneten Dienststellen für den Erlass der Disziplinarverfügung zuständig sind;
 - 7.3.2 auf die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen, soweit diese für den Erlass der Disziplinarverfügung zuständig sind.
- 7.4 Nach § 84 Satz 1 des Bundesdisziplinargesetzes das Recht, gegenüber Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten die Disziplinarbefugnisse auszuüben, auf die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit, die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektionen und die Leiterinnen und Leiter der besonderen Dienststellen, soweit sie entsprechend der Nummern 6.1 und 6.2 zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand zuständig waren.

²Die Übertragung dieser Befugnisse gilt auch für die jeweilige Abwesenheitsvertretung.

II. Vorbehalt

¹Die Zentrale kann die übertragenen Befugnisse in begründeten Einzelfällen selbst wahrnehmen. ²Der Vorbehalt gilt entsprechend im Verhältnis der Regionaldirektionen zu den nachgeordneten Dienststellen.

III. Schlussvorschriften

¹Diese Anordnung wird am Tag nach der Veröffentlichung wirksam. ²Gleichzeitig werden die Anordnung des Vorstands der Bundesanstalt für Arbeit über die Übertragung von Befugnissen auf dem Gebiet des Beamten-, Versorgungs- und Disziplinarrechts vom 13. November 1998 (BGBl. 1999 I S. 942), geändert durch die Anordnung vom 8. November 2001 (BGBl. I S. 3787), die Anordnung des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit über die Übertragung von Befugnissen auf dem Gebiet des allgemeinen Beamtenrechts und der beamtenrechtlichen Versorgung sowie der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer vom 21. Mai 1999 (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit [ANBA] 2001 S. 435), geändert durch die Anordnung vom 31. Juli 2001 (ANBA 2001 S. 955) und die Anordnung des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit über die Übertragung von Befugnissen auf dem Gebiet des Disziplinarrechts im Bereich der Bundesanstalt für Arbeit vom 23. Januar 2002 (BGBl. I S. 614) aufgehoben.

Der Tag der Veröffentlichung war der 29. Juli 2008.

Richtlinien des Vorstands für die Interne Revision der Bundesagentur für Arbeit (BA)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. April 2013

1. Ziele und Aufgaben der Internen Revision

(1) „Die Interne Revision erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. „Sie unterstützt die Organisation bei der Erreichung ihrer Ziele, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, des Internen Kontrollsystems (IKS) und der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und diese verbessern hilft.

(2) Die Interne Revision der BA erfüllt die gesetzlichen Prüfaufträge nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) – Zweites Buch (II) und Drittes Buch (III).

(3) Das Prüfrecht der Internen Revision umfasst auch die Aufgaben der BA, die auf der Grundlage weiterer Gesetze oder Verträge erbracht werden (z. B. die Aufgaben der Familienkasse der BA).

(4) „Die Interne Revision untersucht, wie die durch „BA 2020“ gegebenen Leistungsversprechen gegenüber den Kunden (Wir begegnen unseren Kunden dort, wo sie sind. Wir unterstützen marktnahe Kunden mit neuen Angeboten. Wir betreuen marktferne Kunden noch intensiver. Wir bieten Arbeitgebern neue Dienstleistungen an.) durch die Dienststellen erfüllt werden. „Sie bezieht dabei die relevanten Rechtsnormen und verwaltungsinternen Regelungen in ihre Prüfungen ein und hinterfragt diese im Hinblick darauf, wie dadurch die Leistungsversprechen unterstützt werden.

2. Aufgabenabgrenzung zu anderen Bereichen

Aufgabe der Internen Revision ist es nicht

(1) „Kontrollfunktionen, die Führungskräften übertragen sind, durchzuführen (Fachaufsicht). „Die Interne Revision prüft vielmehr die Einhaltung der hierzu aufgestellten Regeln und Anweisungen.

(2) „Zielerreichung im Sinne des Controllings zu überwachen. „Die Interne Revision prüft, dass die hierzu verwendeten Daten auf einer verlässlichen Informationsbasis beruhen.

(3) „Organisationskonzepte zu entwickeln und einzuführen. „Die Interne Revision prüft, dass die Vorgaben eingehalten werden und mit den gesetzlichen Regelungen im Einklang stehen.

3. Stellung der Internen Revision

(1) „Die Interne Revision ist dem zuständigen Mitglied des Vorstands der BA unmittelbar nachgeordnet. „Der Vorstand der BA (Kollegialorgan) beauftragt die Interne Revision mit der Wahrnehmung eines Teils seiner Überwachungsfunktion.

(2) Die Leitung der Internen Revision informiert das BMAS (SGB II) bzw. den Verwaltungsrat (SGB III) mindestens jährlich schriftlich oder mündlich über die Aufgabenerledigung und die Einhaltung der Standards.

(3) „Die Interne Revision ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und hat ein jederzeitiges und uneingeschränktes Informationsrecht. „Das Informationsrecht umfasst auch das Recht zur Teilnahme an Besprechungen und Qualifizierungsmaßnahmen sowie zur Einsichtnahme in Unterlagen und den Zugriff auf Daten. „Die Dienststellen der BA haben die Arbeit der Internen Revision zu unterstützen.

(4) Die Interne Revision hat außerhalb ihres eigenen Aufgabenbereiches keine Weisungsbefugnis.

4. Grundsätze der Internen Revision

(1) „Die BA ist Mitglied des Deutschen Instituts für Interne Revision e. V. (DIIR). „Aufgrund dieser Mitgliedschaft ist die Interne Revision der BA zur Einhaltung der vom DIIR beschlossenen, international anerkannten berufsethischen Grundsätze verpflichtet.

(2) „Die Prüfungstätigkeit der Internen Revision der BA wird im Einklang mit den international anerkannten Standards des DIIR durchgeführt.

„Die Grundsätze und Standards gehen in das Revisionshandbuch ein.

5. Prüfungsmodell der Internen Revision

Das Prüfungsmodell der Internen Revision in den Rechtskreisen SGB II und SGB III umfasst

- den horizontalen Prüfungsansatz, der in ausgewählten Organisationseinheiten einer Fragestellung bzw. einem Fragenkomplex zu einem eingegrenzten Thema nachgeht,
- den vertikalen Prüfungsansatz, der einer Vielzahl gleicher Fragestellungen in gleichartigen Organisationseinheiten nachgeht,
- die Kriminalitätsprävention und -bekämpfung (KPB), die eine Sensibilisierung der Beschäftigten zu Gefahren in Bezug auf dolose Handlungen, die Beseitigung von Schwachstellen und eine konkrete Ermittlungsarbeit in Verdachtsfällen beinhaltet.

6. Risikoorientierter Prüfungsansatz

- (1) Die risikoorientierte Auswahl der Prüfungsthemen und Fragestellungen wird durch eine regelmäßig wiederkehrende, systematische Analyse der für die BA relevanten Risiken sichergestellt.
- (2) Durch die Risikoanalyse wird gewährleistet, dass die Prüfobjekte ihren Risiken entsprechend eingebunden werden.
- (3) Revisionsergebnisse einzelner Prüfungen in den AA und in den gemeinsamen Einrichtungen sind keine Revisionsberichte nach § 386 Abs. 3 SGB III bzw. § 49 Abs. 3 SGB II, sie fließen aber in zusammenfassende Revisionsberichte ein.

7. Kriminalitätsprävention und -bekämpfung

- (1) Die Kriminalitätsprävention und -bekämpfung hat den Schutz der Institution BA und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Korruptionsgefahren und sonstigen dolosen Handlungen zum Ziel.
- (2) Im Einzelnen werden inhaltlich folgende Arbeitsschwerpunkte unterschieden:
 - Initiierung eines systematisierten Präventionsprogramms,
 - Analyse von Schwachstellen des Internen Kontrollsystems und Erstellung eines Gefährdungsatlases, der Risiken der Aufbau- und Ablauforganisation aufzeigt,
 - Verwaltungsinterne Sachverhaltsermittlungen bei substantiierten Hinweisen auf mögliche Korruption und sonstige dolose Handlungen,
 - Systematische Auswertung von Tatmustern sowie Koordination und Nachhaltung der daraus zu ergreifenden Maßnahmen.

8. Arbeitsplanung der Internen Revision

- (1) Die Interne Revision stellt durch eine systematische, mindestens jährlich durchzuführende Prüfungsplanung – für die Rechtskreise SGB II und SGB III getrennt – sicher, dass die gesetzlichen Aufträge realisiert werden können.
- (2) ¹Die Prüfungspläne der Internen Revision beinhalten alle Revisionsprojekte, die sich aus der Umsetzung des Prüfungsmodells ergeben; sie werden vom Vorstand der BA genehmigt. ²Der Prüfungsplan für den Rechtskreis SGB II wird mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmt; der Prüfungsplan für den Rechtskreis SGB III wird dem Verwaltungsrat vorgelegt. ³Prüfungsaktivitäten der Internen Revision SGB II außerhalb der mit dem BMAS abgestimmten Prüfungsplanung sind ebenfalls mit dem BMAS abzustimmen.

9. Beratung

- (1) Die Interne Revision beschränkt sich nicht auf das Aufzeigen von Mängeln, sondern gibt auf der Grundlage der Prüfungserkenntnisse Empfehlungen zur Mängelbeseitigung.
- (2) ¹Die verantwortlichen Stellen in der Zentrale erarbeiten zu Empfehlungen der Revision Maßnahmen, die geeignet sind, diesen Empfehlungen Rechnung zu tragen (Empfehlungs-/Maßnahmenkatalog – EMK –). ²Bei wesentlichen Feststellungen in einzelnen Dienststellen oder gemeinsamen Einrichtungen können auch mit der umsetzungsverantwortlichen Geschäftsführung vor Ort Empfehlungs- und Maßnahmenkataloge vereinbart werden.
- (3) ¹Die Umsetzung der Maßnahmen wird von der Internen Revision überwacht. ²Die Geschäftsführungen vor Ort sollen die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen gegenüber der Internen Revision bestätigen.
- (4) Im Rechtskreis SGB III wird der Verwaltungsrat über den Fortschritt der Maßnahmenumsetzung informiert, soweit die Verantwortung dafür bei der Zentrale liegt.
- (5) ¹Die Interne Revision kann bei geplanten Änderungen des IKS durch die verantwortlichen Stellen der Zentrale beteiligt werden. ²Sie nimmt dazu schriftlich Stellung.
- (6) ¹Die Mitglieder des Vorstands können sich von der Leitung der Internen Revision zu Fragen der Effektivität des Risikomanagements, des Internen Kontrollsystems und der Führungs- und Überwachungsprozesse beraten lassen. ²Beratungsaufträge sind von dem für die Interne Revision zuständigen Vorstandsmitglied zu bestätigen.
- (7) Im SGB II sind Beratungsaufträge nach Abs. 6 mit dem BMAS abzustimmen.

10. Berichterstattung

- (1) Revisionsberichte werden dem Vorstand der BA (Kollegialorgan) und von diesem dem BMAS (Rechtskreis SGB II) bzw. dem Verwaltungsrat (Rechtskreis SGB III) unverzüglich vorgelegt.
- (2) Ergeben sich bei der Prüfung Feststellungen von geschäftspolitischer Bedeutung, so ist der Vorstand unverzüglich zu unterrichten.
- (3) „Ergibt sich zwischen der Internen Revision und der geprüften Stelle ein Dissens, der die Rechtsauslegung betrifft und Einfluss auf das Gesamtergebnis der Revision nimmt, ist das Justizariat der Zentrale einzuschalten. „Die einzelnen Verfahrensschritte sind im Bericht darzustellen.“
- (4) Die Interne Revision berichtet jährlich über die Stellungnahmen zu geplanten Änderungen des IKS, über die Ergebnisse der Schwachstellenanalyse des Internen Kontrollsystems sowie über die Erledigung der Beratungsaufträge.

11. Organisation der Internen Revision

- (1) Die Aufgaben der Internen Revision werden von
 - der Stabsstelle „Interne Revision“ in der Zentrale der BA (Steuerungseinheit),und
 - Revisionsstützpunkten SGB II bzw. SGB III bzw. KPB (operative Einheiten), die dem BA-Servicehaus zugeordnet sind wahrgenommen.
- (2) „Die Stabsstelle ist dem zuständigen Mitglied des Vorstands unmittelbar unterstellt (Fach- und Dienstaufsicht).
„Die Revisionsstützpunkte im BA-Servicehaus sind dort der Geschäftsführungsebene unmittelbar zugeordnet (nur Dienstaufsicht).“
- (3) Die Stabsstelle steuert die Aufgabenerledigung der Internen Revision und übt die Fachaufsicht über die Revisionsstützpunkte SGB II und SGB III aus.
- (4) Die Revisionsstützpunkte SGB II und SGB III werden von der Stabsstelle mit der operativen Ausführung der Prüfungspläne sowie der Durchführung weiterer Revisionsaufgaben beauftragt.

12. Personal der Internen Revision

- (1) „Die Aufgaben der Internen Revision werden von haupt- und nebenamtlichem Prüfpersonal wahrgenommen. „Die Geschäftsführungen aller Dienststellen der BA unterstützen die Interne Revision bei der Gewinnung des nebenamtlichen Prüfpersonals.“
- (2) „Der Stabsstelle der Internen Revision ist Gelegenheit zu geben, sich an der Rekrutierung des hauptamtlichen Personals der Revisionsstützpunkte zu beteiligen. „Sie kann bei Besetzungsentscheidungen ab der Tätigkeitsebene II aufwärts von einem Zustimmungsvorbehalt Gebrauch machen.“
- (3) „Im Rahmen der Personalentwicklung ist sicherzustellen, dass
 - die hauptamtliche Tätigkeit in der Internen Revision auf einen angemessenen Zeitraum begrenzt wird bzw.
 - PE-Maßnahmen zur Auffrischung des Praxisbezugs vereinbart und umgesetzt werden.“„Die Leiterinnen bzw. Leiter der Revisionsstützpunkte sind vor einer Entwicklungskonferenz, bei der über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Internen Revision beraten werden soll, zu informieren.“
- (4) „Nebenamtliches Prüfpersonal kann der Internen Revision für einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren zur Verfügung gestellt werden. „Ab einem Zeitraum von 6 Monaten erfolgt ein Personalausgleich durch die Interne Revision.“

13. Revisionshandbuch

- (1) Detailregelungen zur Durchführung der Revisionsaufgaben trifft die Stabsstelle der Internen Revision im Revisionshandbuch.
- (2) Das Revisionshandbuch ist im Intranet der BA zu veröffentlichen.

Zentrale der BA; IR – 1801/II-3400

Verordnung über die Zuweisungen an das Sondervermögen „Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit“ (VFBAZV)

Vom 12. Juni 2008 (BGBl. I S. 1004)

Geändert durch

Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Zuweisungen an das Sondervermögen „Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit“
vom 13. Januar 2009 (BGBl. I S. 42)

Auf Grund des § 366a Abs. 4 Satz 3 und 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), der durch Artikel 1 Nr. 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3245) eingefügt worden ist, in Verbindung mit § 1 der Verordnung zur Übertragung der Befugnis zum Erlass von Rechtsverordnungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch auf den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit vom 15. Januar 2008 (BGBl. I S. 34) verordnet der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen:

§ 1 Höhe des Zuweisungssatzes

Der für die Höhe der regelmäßigen Zuweisungen nach § 366a Abs. 2 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch an das Sondervermögen „Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit“ maßgebende Prozentsatz der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge oder Entgeltzahlungen (Zuweisungssatz) beträgt für die Beamtinnen und Beamten der Bundesagentur für Arbeit 60 Prozent.

§ 1 geändert durch VO v. 13.01.2009 (BGBl. I S. 42), m.W.v. 01.01.2009

§ 2 Verrechnung

(1) ¹Die Bundesagentur für Arbeit zahlt an die Deutsche Bundesbank den auf volle Millionen Euro gerundeten Unterschiedsbetrag, der sich aus den geschätzten Versorgungsausgaben und den geschätzten Zuweisungen ergibt. ²Wenn die geschätzten Versorgungsausgaben die geschätzten Zuweisungen übersteigen, zahlt die Deutsche Bundesbank den auf volle Millionen Euro gerundeten Unterschiedsbetrag an die Bundesagentur für Arbeit.

(2) Abweichungen der tatsächlichen von den geschätzten Versorgungsausgaben und Zuweisungen sowie Ungenauigkeiten durch die nach Absatz 1 durchgeführten Rundungen werden bei der Ermittlung der ersten Zahlung im darauffolgenden Kalenderjahr berücksichtigt.

§ 3 Zahlverfahren

(1) Die Zahlung des nach § 2 ermittelten Betrages erfolgt quartalsweise jeweils am vorletzten Werktag im ersten Monat eines Quartals.

(2) Die weiteren Einzelheiten des Zahlverfahrens vereinbaren die Bundesagentur für Arbeit und die Deutsche Bundesbank.

§ 3 geändert durch VO v. 13.01.2009 (BGBl. I S. 42), m.W.v. 01.01.2009

§ 4 Revision

(1) ¹Die Bundesagentur für Arbeit überprüft erstmals bis zum 30. September 2008 und danach alle drei Jahre bis zum 30. Juni des jeweiligen Jahres die Höhe des Fondsguthabens und die Höhe des Zuweisungssatzes auf der Grundlage versicherungsmathematischer Berechnungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Änderungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts. ²Das Verfahren wird im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen festgelegt. ³Die Revisionsergebnisse werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen festgestellt.

(2) Ergeben die nach Absatz 1 durchgeführten Revisionen eine Unter- oder Überfinanzierung des Fonds in Höhe von mindestens 50 Millionen Euro, ist der Zuweisungssatz mit Wirkung ab dem folgenden Haushaltsjahr anzupassen.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Der Tag der Verkündung war der 16. Juni 2008.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



DEUTSCHER
LANDKREISTAG



DStGB
Deutscher Städte-
und Gemeindebund



Bundesagentur für Arbeit



**Gemeinsames Planungsdokument
für die Zielsteuerung 2013 im SGB II**

Impressum

Gemeinsames Dokument der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II

Ansprechpartner:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Referat: II c 2

Telefon: 030 - 18527 6712

E-Mail: IIc2@bmas.bund.de

Inhaltsverzeichnis:

1. Ausgangslage	4
2. Ziele und Schwerpunkte der SGB II-Steuerung.....	6
2.1. Zielsystem	6
2.2. Schwerpunkte der Steuerung ab 2013.....	7
2.3. Schwerpunkte des BMAS in der Umsetzung des SGB II im Jahr 2013	7
2.4. Ziele und Schwerpunkte in der Umsetzung des SGB II im Jahr 2013 auf	
Landesebene	7
3. Partner im Zielvereinbarungsprozess über die Bundesleistungen	8
4. Planungsgrundlagen und -inhalte.....	9
4.1. Rechtliche Grundlagen	9
4.2. Datengrundlagen für Zielplanung und Aufsetzpunkte für die unterjährige	
Zielnachhaltung und den Jahresabschluss für Ziel 2 und Ziel 3	9
4.3. Inhalte der Vereinbarung.....	11
5. Rahmenbedingungen im Jahr 2013	12
5.1. Konjunkturelle Entwicklung	12
5.2. Haushalt	13
5.3. Gesetzliche Änderungen.....	13
6. Verfahren	14
6.1. Ablauf	14
6.2. Vereinbarte Referenzgrößen.....	15
6.3. Zeitplanung	16

Gemeinsames Planungsdokument für die Zielsteuerung 2013

1. Ausgangslage

BMAS, Länder, BA und kommunale Spitzenverbände (komSpV) haben sich im Jahr 2011 im Rahmen des Bund-Länder-Ausschusses (BLA) auf ein einheitliches Zielsteuerungssystem verständigt. Alle Jobcenter - sowohl die gemeinsamen Einrichtungen als auch die zugelassenen kommunalen Träger - werden seitdem nach einheitlichen Grundsätzen gesteuert. Damit sind die mit dem „Gesetz zur Neuorganisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ geschaffenen Voraussetzungen für eine Steuerung über Zielvereinbarungen in allen Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen (gE) und zugelassene kommunale Träger (zkT)) konkretisiert und mit Leben gefüllt worden. Das einheitliche Zielsteuerungssystem ist maßgeblich von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II (nachfolgend BLAG Steuerung SGB II) entwickelt worden.

Das Jahr 2012 ist das erste Jahr, in dem das gemeinsam entwickelte Verfahren zur Zielplanung und -nachhaltung im einheitlichen Zielsteuerungssystem in beiden Aufsichtsstrukturen umgesetzt worden ist. Die Einzelheiten des einheitlichen Zielsteuerungssystems waren 2011 mit dem Papier „Gemeinsame Grundlagen der Zielsteuerung SGB II“ (nachfolgend „Gemeinsames Grundlagenpapier“, Anlage 1) beschrieben worden. Darauf aufbauend wurde das konkrete Vorgehen für das Jahr 2012 im „Gemeinsamen Planungsdokument für die Zielsteuerung 2012 im SGB II“ (nachfolgend Planungsdokument) und in der dazugehörigen Anlage 3 festgelegt.

Das „Gemeinsame Grundlagenpapier“ hat sich in der Erprobungsphase überwiegend bewährt und bildet die Grundlagen und Prinzipien auch für dieses Planungsdokument 2013. Mit dem Ziel, das System weiter zu verbessern, wird das „Gemeinsame Grundlagenpapier“ regelmäßig einer gemeinsamen Überprüfung unterzogen und – unter Rückgriff auf die gewonnenen Erfahrungen – ggf. weiterentwickelt, um als Basis für die Zielwertplanung aller Jobcenter zu dienen. Die Überprüfung findet im Rahmen der jährlichen Erarbeitung des Planungsdokuments statt. Vor dem Hintergrund der ersten Erfahrungen aus dem laufenden Jahr sind im Hinblick auf das Planungsjahr 2013 Veränderungen, Konkretisierungen und Weiterentwicklungen erfolgt bei

- der Schwerpunktsetzung, die künftig noch stärker als bisher auf die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitleistungsbeziehern und die Vermeidung von Langzeitleistungsbezug ausgerichtet ist (vgl. 2.2),
- der Verteilung der Bundesreferenzwerte auf die Jobcenter (vgl. 6.2 und Anlage 3) sowie
- den Aufsetzpunkten für die unterjährliche Zielnachhaltung und den Jahresabschluss (vgl. 4.2).

Dagegen liegen die Ergebnisse der Neukonzeption der SGB II-Vergleichstypen noch nicht vor. Die BLAG Steuerung SGB II hat sich aufgrund der Komplexität und der umfangreichen Re-

chenarbeiten darauf verständigt, die Einführung der neuen Vergleichstypen auf das Jahr 2013 zu verschieben und zur Grundlage der Zielwertplanung 2014 zu machen.

Im Planungsdokument geht es ausschließlich um die in 2.1. unter „Zielsystem“ genannten Ziele. Darüber hinaus sind grundsätzlich weitere Vereinbarungen über Ziele zwischen den in den §§ 48b und 18b SGB II genannten Beteiligten möglich.

2. Ziele und Schwerpunkte der SGB II-Steuerung

2.1. Zielsystem

Aus den drei im „Gemeinsamen Grundlagenpapier“ beschriebenen Steuerungszielen ergibt sich in Verbindung mit § 48a Absatz 2 SGB II folgendes Zielsystem mit den entsprechenden Kennzahlen und Ergänzungsgrößen. Die Kennzahlen sind maßgeblich für die Zielvereinbarungen. Die Ergänzungsgrößen dienen der ergänzenden Information und der Interpretation der Kennzahlenergebnisse (vgl. § 2 Absatz 1 Satz 3 der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II).

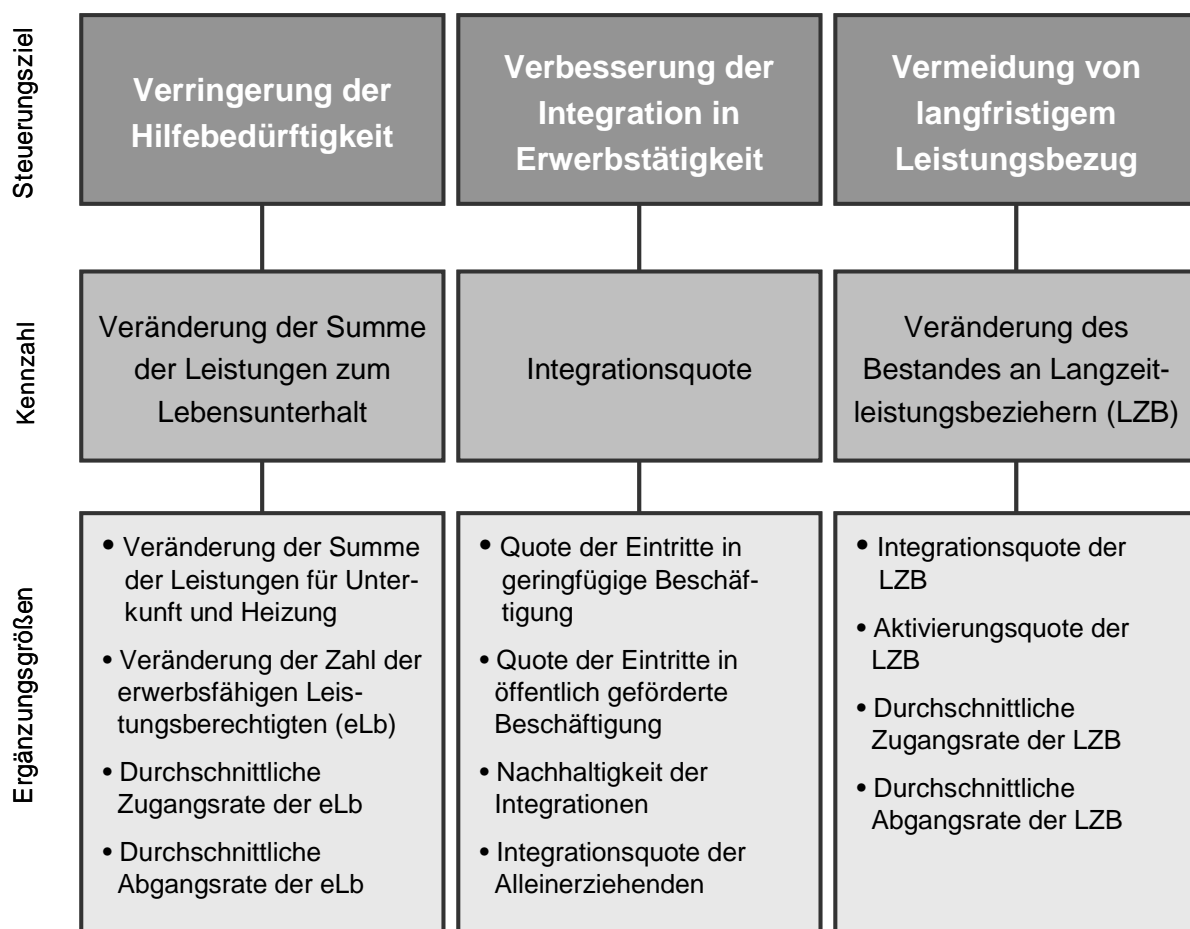


Abbildung 2: Zielsystem mit Kennzahlen und Ergänzungsgrößen

Die Kennzahlen und Ergänzungsgrößen werden zu Steuerungszwecken auch als Jahresfortschritts- bzw. Jahresdurchschnittswerte verwendet.

2.2. Schwerpunkte der Steuerung ab 2013

Die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitleistungsbeziehern in den ersten Arbeitsmarkt und die Vermeidung von Langzeitleistungsbezug stellen weiterhin einen Schwerpunkt der Steuerung und der Integrationsarbeit dar. Daher haben Bund, Länder, BA und kommunale Spitzenverbände vereinbart, dass die Akteure der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf allen Ebenen der Prävention und Beendigung des Langzeitleistungsbezugs ab 2013 noch höhere Aufmerksamkeit zukommen lassen als dies bislang schon der Fall ist. Damit wird das übergreifende und gemeinsame politische Bestreben verdeutlicht, ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten zu legen, die bereits länger im Leistungsbezug sind oder diesbezüglich ein entsprechendes Risiko aufweisen. Bund und Länder beabsichtigen, im Jahr 2013 konkrete Maßnahmen zu vereinbaren, um die Rahmenbedingungen der Jobcenter zur Zielerreichung zu verbessern. Darüber hinaus sind sich Bund und Länder einig, dass gerade die Vermeidung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug längerfristige Eingliederungsstrategien und entsprechend darauf konzentrierte Ressourcen voraussetzt. Daher soll in 2013 ein schlüssiges Konzept für eine mehrjährige Steuerung von Ziel 3 ab dem Jahr 2014 konkretisiert und abgestimmt werden.

2.3. Schwerpunkte des BMAS in der Umsetzung des SGB II im Jahr 2013

Das BMAS wird - wie schon in den Vorjahren - ein besonderes Gewicht auf die Förderung und Integration von Alleinerziehenden legen. Über eine Aufnahme in die Zielvereinbarungen wird mit den jeweiligen Vereinbarungspartnern verhandelt.

2.4. Ziele und Schwerpunkte in der Umsetzung des SGB II im Jahr 2013 auf Landesebene

In den Zielvereinbarungen zwischen BMAS und den Ländern können landesbezogene Ziele und Schwerpunkte vereinbart werden, soweit diese im Einklang mit dem gesetzlich verankerten Zielsystem, wie unter 2.1. beschrieben, stehen.

Soweit diese einen Beitrag zur Erreichung der vereinbarten Ziele bzw. Zielwerte leisten, ist ihre Umsetzung von allen Akteuren zu unterstützen.

3. Partner im Zielvereinbarungsprozess zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende (§ 48b SGB II)

Diese sind:

- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS),
- die zuständigen Landesbehörden,
- die Bundesagentur für Arbeit (BA),
- die kommunalen Träger und
- die Jobcenter (JC).

Im Rahmen dieses Planungsdokuments ergeben sich folgende Zielvereinbarungskonstellationen:

Für den Bereich der zugelassenen kommunalen Träger (zkT) schließen

- BMAS mit der zuständigen Landesbehörde und
- die zuständige Landesbehörde mit den zkT die Zielvereinbarung ab.

Für den Bereich der gemeinsamen Einrichtungen (gE) schließen

- BMAS im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen mit BA und
- BA und die kommunalen Träger mit den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der gE die Zielvereinbarung ab.

Für den Zielvereinbarungsprozess im Bereich der gemeinsamen Einrichtungen sind hierbei die Verantwortlichkeiten der Träger BA und Kommune zu beachten. Beide Träger haben für die ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben die Verantwortung für eine rechtmäßige und zweckmäßige Leistungserbringung (§ 44b Absatz 3 SGB II). Dementsprechend können sich die Inhalte dieser Zielvereinbarungen nur auf den jeweiligen Verantwortungsbereich von BA oder kommunalem Träger beziehen.

4. Planungsgrundlagen und -inhalte

4.1 Rechtliche Grundlagen

Die Inhalte dieses Planungsdokuments richten sich an den in § 48b Absatz 3 Satz 1 SGB II genannten Zielen aus:

- Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
- Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit,
- Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug.

4.2 Datengrundlagen für Zielplanung und Aufsetzpunkte für die unterjährige Zielnachhaltung und den Jahresabschluss für Ziel 2 und Ziel 3

Gemäß § 48b Absatz 5 SGB II sind für den Abschluss der Vereinbarungen und die Nachhaltung der Zielerreichung die Daten nach § 51b SGB II und die Kennzahlen nach § 48a Absatz 2 SGB II maßgeblich.

Grundlage der Zielplanung für das Jahr 2013 sind die Jahresergebnisse 2012. Diese liegen zum Zeitpunkt der Vereinbarung über die Bundesreferenzwerte (November 2012) noch nicht vor. Daher wird auf die Daten mit einer Wartezeit von 3 Monaten bis einschließlich Juli 2012 und Daten mit geringerer Wartezeit bis einschließlich Oktober 2012 zurückgegriffen.¹ Die Ergebnisse für die Monate November und Dezember 2012 müssen prognostiziert werden.² Die daraus resultierenden Jahresendwerte für 2012 sind maßgeblich für die Ermittlung der Referenzwerte der Jobcenter.

Im Planungsjahr 2012 wichen die prognostizierten von den tatsächlichen Jahresendwerten teilweise erheblich ab. Die BLAG Steuerung SGB II hat sich dennoch dafür entschieden, für die Zielwertplanung 2013 am bisherigen Prognoseverfahren, allerdings mit verkürztem Prognosezeitraum und Verbesserung des Prognoseverfahrens, festzuhalten. Der Planung im Vorjahr lag ein dreimonatiger Prognosezeitraum, der Planung 2013 liegt ein zweimonatiger Zeitraum zu Grunde. Es ist zu erwarten, dass sich die Prognose aus diesem Grund sowie wegen der nun vorliegenden längeren Zeitreihen, der verbesserten Datenerfassungsqualität in den JC und dem Imputationsverfahren als treffsicherer erweisen wird. Allerdings können Abweichungen zwischen den prognostizierten und den tatsächlichen Jahresergebnissen 2012 nicht

¹ Als Grundlage für die Ermittlung des Jahresergebnisses werden die Daten der Monate Januar bis einschließlich Juli 2012 mit 3 Monaten Wartezeit berücksichtigt. Die vorliegenden Daten der Monate August (Wartezeit 2 Monate) und September (Wartezeit 1 Monat) werden auf den Datenstand mit Wartezeit 3 Monate hochgerechnet. Die Daten für Oktober (ohne Wartezeit) werden auf den Datenstand mit einer Wartezeit von 2 Monaten hochgerechnet.

² Für den Monat November werden die Werte für den Datenstand mit einer Wartezeit von 1 Monat und für Dezember für den Datenstand ohne Wartezeit prognostiziert.

ausgeschlossen werden. Diese Abweichungen werden daher in der Zielnachhaltung im Jahr 2013 berücksichtigt.

Die Veränderungsrate wird auf Basis des Jahresergebnisses 2012 ermittelt und wahlweise auf die Daten mit einer Wartezeit von 0 bis 3 Monaten aufgesetzt. Um Konsistenz der Datengrundlagen im Hinblick auf die Wartezeit zu gewährleisten, müssen deshalb in der Konsequenz auch die unterjährige Zielnachhaltung sowie die Betrachtung des Jahresabschlusses auf den Daten der Wartezeiten 0 bis 3 Monate im Vergleich zum Vorjahr mit gleicher Wartezeit erfolgen.³

Die Festlegung auf die jeweilige Datengrundlage erfolgt in der Zielvereinbarung. Dabei präferiert das BMAS eine Zielnachhaltung mit Daten ohne Wartezeit, analysiert diese Daten und stellt die Analysen den Ländern zur Verfügung.

Als Basis der Planung und Nachhaltung der Kennzahl wurde im „Gemeinsamen Grundlagenpapier“ die Nutzung von Jahresfortschrittswerten (JFW) vereinbart. Dies dient auch dazu, Werte zur Verfügung zu stellen, welche nur Zeiträume abbilden, die von der Zielvereinbarung umfasst werden.

Für die Integrationsquote berechnet sich der JFW als Verhältnis der Summe der Integrationen vom Jahresbeginn bis zum Bezugsmonat zum durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) vom Dezember des Vorjahres (VJ) bis zum Vormonat des Bezugsmonats (analog der Definition der Kennzahl Integrationsquote nach § 5 Absatz 1 der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II).

$$\text{Integrationsquote (JFW) in \%} = \frac{\sum \text{der Integrationen (Januar bis Bezugsmonat)}}{\varnothing \text{ Bestand an eLb (Dezember VJ bis Vormonat des Bezugsmonats)}}$$

Für die Berechnung des JFW für den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB) wird der durchschnittliche Bestand an LZB seit Jahresbeginn bis zum aktuellen Bezugsmonat (JDW) ermittelt. Der JFW stellt im Ziel 3 somit den durchschnittlichen Bestand an LZB im Jahresverlauf dar.

³ Beispiel 1: Erfolgt eine Vereinbarung auf der Datenbasis mit Werten ausschließlich mit einer Wartezeit von 3 Monaten, erfolgen die unterjährige Zielnachhaltung sowie der Jahresabschluss ebenfalls auf der Datengrundlage für sämtliche Monate mit einer Wartezeit von 3 Monaten.

Beispiel 2: Erfolgt die Vereinbarung bezogen auf das Jahresergebnis für 2012 mit den Monatswerten Januar bis September mit einer Wartezeit von 3 Monaten, Oktober (2 Monate Wartezeit), November (1 Monat Wartezeit) und Dezember (ohne Wartezeit), wird der Jahresabschluss auf die Datengrundlage mit gleichen Wartezeiten aufgesetzt. Für die unterjährige Zielnachhaltung bedeutet dies beispielsweise im Bezugsmonat August den Jahresfortschrittswert aus den Monaten Januar bis Mai mit einer Wartezeit von 3 Monaten, für Juni mit einer Wartezeit von 2 Monaten, für Juli mit einer Wartezeit von 1 Monat sowie für August ohne Wartezeit zu bilden und mit dem Jahresfortschritt des Vorjahres mit den jeweils gleichen Wartezeiten unter Berücksichtigung der vereinbarten Veränderungsrate zu vergleichen.

$$\text{Bestand an LZB (JDW)} = \varnothing \text{ Bestand an LZB (Januar bis Bezugsmonat)}$$

Werden ergänzend zu den Steuerungszielen weitere Ziele vereinbart, sollte bei einer über eine qualitative Beschreibung des Ziels hinausgehenden Vereinbarung im Vorfeld eine geeignete Datengrundlage für die Zielvereinbarung und -nachhaltung durch die Vereinbarungspartner bestimmt werden.

4.3 Inhalte der Vereinbarung

Inhalt der Vereinbarung zu Ziel 1 ist es, die Kennzahl „Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ in ihrem Verlauf im Rahmen eines qualitativ hochwertigen Monitorings zu beobachten und ggf. mit der prognostizierten Entwicklung zu vergleichen.

Für die Ziele 2 und 3 wird ein Zielwert vereinbart, der die Veränderungsrate der jeweiligen Kennzahl des Steuerungsziels beschreibt.

Der Zielwert für Ziel 2 stellt die angestrebte prozentuale Veränderung der Integrationsquote bis zum Monat Dezember 2013 (im JFW) im Vergleich zur Integrationsquote bis zum Dezember 2012 (ebenfalls im JFW) dar.

$$\text{Veränderung der Integrationsquote in \%} = \left[\frac{\text{Integrationsquote 2013 (Jan. 2013 bis Dez. 2013)}}{\text{Integrationsquote 2012 (Jan. 2012 bis Dez. 2012)}} \right] - 1$$

Für Ziel 3 beinhaltet der Zielwert die angestrebte prozentuale Veränderung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern in 2013 im Vergleich zu 2012.

$$\text{Veränderung des } \varnothing \text{ Bestandes an LZB in \%} = \left[\frac{\varnothing \text{ Bestand an LZB 2013 (Jan. 2013 bis Dez. 2013)}}{\varnothing \text{ Bestand an LZB 2012 (Jan. 2012 bis Dez. 2012)}} \right] - 1$$

Detaillierte Beschreibungen der Steuerungsmethodiken zu den drei Zielen sind dem „Gemeinsamen Grundlagenpapier“ unter Punkt 2. zu entnehmen.

5. Rahmenbedingungen im Jahr 2013

5.1. Konjunkturelle Entwicklung

Die ökonomischen Rahmenbedingungen für die Grundsicherung für Arbeitsuchende stellen sich im Jahr 2013 wie folgt dar.

Die Bundesregierung geht in ihrer Herbstprojektion von einem Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 0,8 % in diesem Jahr (2012) und von 1,0 % im nächsten Jahr (2013) aus. Etwas zurückhaltender erwartet das IAB einen Anstieg des BIP von 0,6 % in diesem und von 0,8 % im kommenden Jahr.

Die verhalten optimistische Einschätzung der Entwicklung in 2013 von Bundesregierung und IAB ist auf die in Deutschland trotz der weltwirtschaftlichen Abkühlung grundsätzlich vorhandenen Wachstumskräfte zurückzuführen. Eine Stütze ist ferner der private Konsum. Voraussetzung ist allerdings, dass es zu keiner weiteren Verschärfung der Eurokrise kommt.

Die Lage am Arbeitsmarkt ist trotz der gegenwärtigen konjunkturellen Dämpfung weiterhin robust. Die Aussichten insgesamt bleiben günstig, wenn auch mit nachlassender Dynamik.

Das IAB prognostiziert für 2013 einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um 289.000 auf 29.291.000 Beschäftigte (+ 1,0 %) und eine Zunahme der Zahl der Arbeitnehmer mit und ohne Sozialversicherungspflicht um 213.000 auf 37.300.000 (+ 0,6 %). Die Bundesregierung geht für das Jahr 2013 von einem Anstieg der Zahl der Arbeitnehmer mit und ohne Sozialversicherungspflicht um 85.000 Beschäftigte auf 37.074.000 (+ 0,2 %) aus.

Die Arbeitslosigkeit wird nach Schätzung des IAB auf 2,897 Mio. im Jahresdurchschnitt 2012 sinken. Im kommenden Jahr wird sie um 37.000 auf 2,934 Mio. ansteigen. Die Bundesregierung geht in ihrer Herbstprojektion von 2,890 Mio. Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2012 und für 2013 von einem etwas niedrigeren Anstieg um 30.000 auf 2,920 Mio. Arbeitslose aus.

Der Aufwuchs bei den Arbeitslosen im Jahr 2013 wird sich nach Einschätzung des IAB voraussichtlich überwiegend zuerst im SGB III niederschlagen (+ 29.000) und nur im geringeren Umfang im SGB II (+ 8.000). Das IAB geht allerdings davon aus, dass die schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt nach und nach auch die Arbeitslosigkeit im Grundsicherungsbereich beeinflussen werden.

Es wird weiterhin angestrebt, die Grundlagen und Methoden der Zielwertplanung sukzessive zu verbessern. Dazu sollen insbesondere die Auswirkungen der konjunkturellen Prognose für die Zielerreichung im SGB II dezidiert analysiert werden.

5.2. Haushalt

Nach dem Entwurf der Bundesregierung zum Bundeshaushalt 2013 (Stand 27.06.2012) ergeben sich folgende Mittelansätze:

Kapitel 1112				
Titel	Zweckbestimmung	Soll 2013 in Mrd. €	Soll 2012 in Mrd. €	Ist 2011 in Mrd. €
632 11	Beteiligung des Bundes an den Leistungen für Unterkunft und Heizung ¹⁾	4,60	4,90	4,86
681 12	Arbeitslosengeld II ²⁾	18,76	19,37	19,38
685 11	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit ³⁾	3,90	4,40	4,45
636 13	Verwaltungskosten	4,05	4,05	4,34

¹⁾ durchschnittlicher Beteiligungssatz 2011 bis 2013: 36,4 %

²⁾ inkl. Sozialversicherungsbeiträge

³⁾ inkl. Haushaltsansätze für die Bundesprogramme Kommunal-Kombi, Bürgerarbeit und Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen, „Perspektive 50plus“

Die Mittelansätze werden im Rahmen des Planungsprozesses berücksichtigt.

In Anlage 2 werden die voraussichtlichen Mittelzuteilungen für die Eingliederungs- und Verwaltungsmittel für das Jahr 2013 dargestellt. Dabei handelt es sich um vorläufige Werte, die sich bei der endgültigen Verteilung noch verändern können. Die endgültige Mittelzuteilung wird erst nach der Beschlussfassung des Bundestages über das Haushaltsgesetz 2013 mit der Eingliederungsmittelverordnung für das Jahr 2013 veröffentlicht.

5.2 Gesetzliche Änderungen

Regelbedarfsanpassung

Nach § 20 Absatz 5 Satz 1 SGB II werden die Regelbedarfe nach § 20 Absatz 2 bis 4 sowie nach § 23 Nr. 1 SGB II jeweils zum 1. Januar eines Jahres entsprechend § 28a SGB XII in Verbindung mit der Verordnung nach § 40 Satz 1 Nr. 1 SGB XII angepasst. Die maßgebenden Regelbedarfe im SGB II für das Jahr 2013 sind im Bundesgesetzblatt vom 24. Oktober 2012, BGBl. I S. 2175, bekannt gegeben worden.

6. Verfahren

6.1 Ablauf

Das Planungsverfahren ist in drei Abschnitte gegliedert.

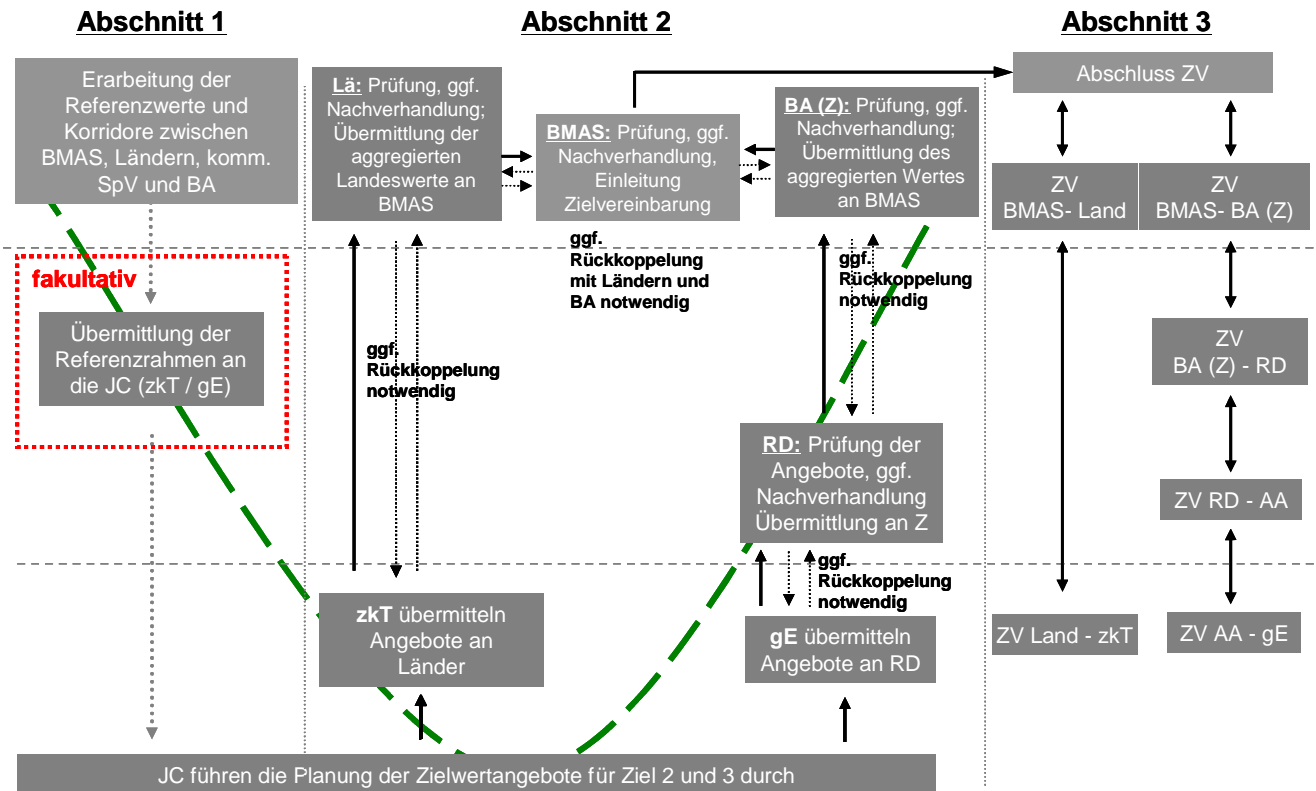


Abbildung 3: Ablauf Planungsverfahren

Zunächst wurden im ersten Abschnitt in der BLAG Steuerung SGB II des Bund-Länder-Ausschusses die Referenzrahmen der Planung 2013 im SGB II erarbeitet (vereinbarte Werte unter 6.2.). Die Referenzrahmen bestehen aus einem Referenzwert, der die von den Akteuren abgestimmte Erwartung zur Veränderung der Integrationsquote bzw. der Zahl der Langzeitleistungsbezieher der JC widerspiegelt und einem ihn umgebenden Abweichungskorridor.

Dieser erweitert die lokalen Entscheidungsspielräume, indem jedes Angebot für einen Zielwert innerhalb des Korridors akzeptiert wird. Der Prozess der gemeinsamen Ermittlung der Referenzrahmen für alle JC ist mit Vorliegen dieses Planungsdokuments abgeschlossen.

Für den weiteren Verlauf des Abschnitts 1 (konkret: Übermittlung der Referenzrahmen an die JC) ist es den Ländern und der BA freigestellt, ob sie diesen umsetzen. Somit ist durch die Entscheidung der Länder oder BA auch die Durchführung einer Planung beginnend mit einem bottom-up-Verfahren (ohne Kenntnis der Referenzrahmen) in den JC möglich. Die Abschnitte 2 und 3 sind obligatorisch zu durchlaufen, um die Einheitlichkeit des Systems der Zielplanung zu gewährleisten.

Die JC nehmen im zweiten Abschnitt ihre Planung vor und übergeben ihre Planungsangebote den Ländern (für die zKT) bzw. der BA-Zentrale (für die gE). Liegt das Planungsangebot des JC innerhalb des Referenzrahmens, ist dieses Angebot zu vereinbaren. Liegt das Planungsangebot des JC außerhalb des Korridors, ist es durch das JC besonders zu begründen.

Diese Begründung sollte nachvollziehbar darstellen, welche relevanten Einflussfaktoren voraussichtlich im folgenden Jahr vor Ort welche Wirkung entfalten werden. Dabei ist zu beachten, dass diese Faktoren nicht bereits in die Grundannahmen zur Ermittlung der Veränderungsrate im SGB II-Vergleichstyp eingeflossen sind. Das jeweilige Land / die Zentrale der BA können dann entscheiden, ob der abweichende Wert als Angebotswert akzeptiert wird; andernfalls muss nachverhandelt werden.

Nach der Übermittlung der aggregierten Werte an das BMAS wird es in gleicher Art und Weise die vorliegenden Meldungen für die Länder und die BA anhand der ermittelten Referenzrahmen auf Ebene der Länder und der BA-Zentrale nachvollziehen.

Nach Abschluss der Verhandlungen werden im dritten Abschnitt des Verfahrens die Zielvereinbarungen auf den jeweiligen Ebenen geschlossen.

Für detailliertere Erläuterungen zum Ablauf des Planungsverfahrens wird auf Punkt 4.3. des „Gemeinsamen Grundlagenpapiers“ verwiesen.

6.2 Vereinbarte Referenzgrößen

Wie im „Gemeinsamen Grundlagenpapier“ vereinbart, sollen bei der Ermittlung der Referenzwerte zu Ziel 2 und 3 die zukünftigen ökonomischen und strukturellen Rahmenbedingungen für die Zielerreichung im SGB II berücksichtigt werden. Hierfür sind vorab Aussagen zur Entwicklung der Integrationen, der Anzahl der eLb sowie der Anzahl der LZB notwendig.

Auf Grundlage der Prognosen im Abschnitt 5 erfolgt die Einschätzung der BLAG Steuerungs SGB II, dass der Bestand der eLb im Jahr 2013 um etwa 16.000 Personen anwachsen wird, so dass sich ein Bestand von 4,455 Mio. eLb ergibt. Die Zahl der Integrationen steigt in 2013 gegenüber 2012 um 17.000 auf 1,134 Mio. Integrationen (2012: 1,117 Mio.). Der Durchschnittsbestand an LZB soll nach Einschätzung der BLAG Steuerung SGB II im Jahr 2013 um 76.000 auf 2,972 Mio. LZB gesenkt werden.

Aufgrund der erwarteten Entwicklung in 2013 ergibt sich zu Ziel 2 ein Bundesreferenzwert von 1,0 % als Steigerung der Integrationsquote zum Vorjahr. Die BLAG Steuerung SGB II hat eine Korridorspannweite von 2 %-Punkten ($\pm 1,0$ %-Punkt des Referenzwertes) vereinbart.

Die Referenzwerte der JC setzen sich grundsätzlich aus einer Basisveränderung und einer Aufholspanne zusammen. Für das Jahr 2013 hat sich die BLAG Steuerung SGB II darauf verständigt, die insgesamt vereinbarte Veränderungsrate über die Aufholspanne zu erbringen.

Bezugspunkt für die Aufholspanne ist das 75 %-Quantil. Das bedeutet, dass alle JC, die unterhalb des 75 %-Quantils liegen, ihren Abstand dorthin um 7,5 % verringern sollen. Damit sind je Vergleichstyp 75 % der Jobcenter am Aufholprozess beteiligt.

Für Ziel 3 beträgt der Bundesreferenzwert für die Senkung des Bestandes an LZB zum Vorjahr 2,5 %. Für die Korridorspannweite sind 3 %-Punkte ($\pm 1,5$ %-Punkte des Referenzwertes) vereinbart.

In der Anlage 3 werden die Ermittlungsmethoden näher erläutert.

6.3 Zeitplanung

Mit dem Versand dieses Dokuments beginnt der Zielplanungs- und Zielvereinbarungsprozess. Vom BMAS wird der Abschluss der Zielvereinbarungen mit den Ländern und der BA bis Ende Januar 2013 angestrebt.

Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c SGB II:

Gemeinsame Grundlagen der Zielsteuerung SGB II

Grundprinzipien, Steuerungsmethodik und Verfahren

Hannover, den 13. Juli 2011

Entwurf

1.	Vorüberlegungen	3
1.1	Einheit in der Vielfalt	3
1.2	Prinzipien.....	3
1.3	Umsetzung in der Zielplanung	4
2.	Grundlage der Zielsteuerung: Kennzahlenvergleich, Monitoring und Zielwertplanung	5
2.1	Ziel 1 „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“	5
2.2	Ziel 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“	6
2.3	Ziel 3 „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“	7
3.	Konzept für das qualitativ hochwertige Monitoring	8
4.	Zielwertfindung am Beispiel von Ziel 2	9
4.1.	Planungsgrundlage	10
4.2	Methode der Berechnung der Zielwerterwartung (Referenzrahmen)	10
4.3	Planungsablauf	11
	Abschnitt 1.....	12
	Abschnitt 2.....	14
	Abschnitt 3.....	14
5.	Grundlagen der Zielnachhaltung.....	14

1. Vorüberlegungen

1.1 Einheit in der Vielfalt

Mit dem „Gesetz zur Neuorganisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ verankert der Gesetzgeber dauerhaft zwei unterschiedliche Organisationsmodelle und Aufsichtsstrukturen. Zugleich hat er seinem Willen Ausdruck verliehen, dass die Leistungsfähigkeit des Systems im Sinne der Betroffenen durch einen öffentlichen Kennzahlenvergleich und eine möglichst einheitliche Zielsteuerung ständig verbessert wird.

Die bisherigen Erfahrungen der Akteure mit der Umsetzung des SGB II sind äußerst wertvoll, sowohl die lokalen Ansätze der Steuerung in den zugelassenen kommunalen Trägern (zKT) und ihr überregionales Benchmarking als auch die stringent konzipierte Zielsteuerung in der Bundesagentur für Arbeit (BA), die auf Zielvereinbarungen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fußt.

Das zukünftige Verfahren der Zielplanung und -steuerung im SGB II muss einerseits die institutionellen Unterschiede zwischen den Jobcentern (JC) berücksichtigen, andererseits die Vergleichbarkeit der Leistungsfähigkeit durch die SGB II-Kennzahlen fördern und die Wirksamkeit der Zielsteuerung insgesamt wahren.

1.2 Prinzipien

Für ein derart komplexes Gebilde ist eine stärkere Verlagerung von administrativer Steuerung auf bessere Leistungsanreize unausweichlich, bei gleichzeitiger Ausweitung lokaler Handlungsspielräume. Die Selbststeuerungsfähigkeit der Akteure ist weiter zu stärken. Die Akteure sollten sich vorab anspruchsvolle und zugleich realistische Ziele setzen. Die systematische Nutzung des Kennzahlenvergleichs, eine angemessene Zielplanung und eine etwaige Verknüpfung von Zielen und Budgets werden hier allesamt eine Rolle spielen.

Wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit der Steuerung ist die Akzeptanz des Verfahrens bei den Akteuren. Die Zielplanung muss transparent und fair erfolgen und den lokalen Akteuren eine substanzielle Mitwirkungsmöglichkeit eröffnen, da sie zum Schluss in eine bindende *Zielvereinbarung* mündet. Setzt die Zielplanung zudem noch Anreize, sich ambitionierte Ziele zu geben und diese zu vereinbaren, schafft sie die Grundlage für *gute Steuerung* als Teil einer *good governance* im SGB II. Die Zielnachhaltung soll im Sinne einer „Kultur des Lernens“ organisiert werden, welche die Erfahrungen der Akteure vor Ort ausreichend berücksichtigt. Erkennen die Handelnden vor Ort den Nutzen für ihre eigene Arbeit, wird die Verankerung dieser Form der Steuerung weitere Fortschritte machen.

Das neue Verfahren der Zielplanung (und Zielnachhaltung) muss möglichst leicht nachzuvollziehen und zu handhaben sein. Die Zielerreichung muss zugleich für die lokalen Akteure maßgeblich zu beeinflussen sein. Dazu trägt die Beschränkung auf wesentliche Steuerungsziele und wenige Kennzahlen sowie der teilweise Verzicht auf ex ante-Zielwerte und die systematische Nutzung des Kennzahlenvergleichs bei. Eingedenk begrenzter Ressourcen wird eine Steuerung benötigt, die mit einem vertretbaren Aufwand funktioniert.

Nach § 48b Abs. 1 Satz 2 SGB II sollen die Zielvereinbarungen im SGB II alle Leistungen des SGB II umfassen. Die nachfolgenden Empfehlungen zur Umsetzung einer einheitlichen Zielsteuerung umfassen zunächst vorrangig die Zielplanung, Zielvereinbarung und Zielnachhaltung für die Ziele nach § 48b Abs. 3 SGB II. Die Beteiligten werden weiter daran arbeiten zukünftig auch ein Verfahren zu Vereinbarungen über die kommunalen Leistungen zu implementieren. Ein weiterer Aspekt wird die Berücksichtigung der zwischen Ländern und BMAS gemäß § 18b SGB II vereinbarten Ziele und Schwerpunkte der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung in der Zielvereinbarung mit der BA sein, soweit diese mit den Steuerungszielen nach § 48b Abs. 3 SGB II im Einklang stehen.

1.3 Umsetzung in der Zielplanung

Für die Umsetzung der Zielplanung für die drei Steuerungsziele des SGB II erfüllt - insbesondere in der Erprobungsphase - ein **gemischtes System der Zielsteuerung** die genannten Prinzipien besser als ein einheitliches Verfahren für alle Ziele. Ziele benötigen jeweils angemessene Verfahren ihrer Umsetzung, da Anreizstärke, Akzeptanz und Handhabbarkeit je nach Zielindikator eine andere Zielplanung erfordern.

Die Umsetzung einer angemessenen Zielplanung und Analyse der Zielerreichung wird durch die systematische Nutzung der SGB II-Vergleichstypen unterstützt. Die derzeitigen Vergleichstypen wurden anhand des Zielkriteriums der Integrationsquote bestimmt. Um einem mehrdimensionalen Zielsteuerungssystem und den Problemstellungen des SGB II stärker gerecht zu werden, werden die Vergleichstypen – beginnend im vierten Quartal 2011 unter Beteiligung der Länder und der kommunalen Spitzenverbände einer grundsätzlichen Revision unterzogen. Die Ergebnisse der Neukonzeption sollen dann als Basis für die Planung des Jahres 2013 dienen.

2. Grundlage der Zielsteuerung: Kennzahlenvergleich, Monitoring und Zielwertplanung

Die Kennzahlen sind die Grundlage für die Zielsteuerung. Kennzahlen ermöglichen einen Vergleich der Kennzahl zum Vorjahr und einen Vergleich der Kennzahl zu den JC innerhalb des SGB II-Typs auf Basis monatlich aktualisierter Daten. Kennzahlen bilden die Grundlage für die Zielsteuerungsdialoge zwischen BMAS und Land / BMAS und BA sowie alle weiteren Zielerreichungsdialoge in den nachfolgenden Ebenen. Durch den Vorjahresvergleich und Vergleich im SGB II-Typ (Monitoring) wird zum einen die zeitliche Entwicklung der Leistungsfähigkeit der JC bewertet und zum anderen werden durch den Vergleich mit ähnlichen JC Wettbewerbs- und Lernanreize gesetzt.

Um die Kennzahlen besser für die unterjährige Steuerung nutzen zu können, ist die Darstellung der SGB II-Kennzahlen um Jahresfortschrittswerte zu erweitern. Darüber hinaus sind die Ergänzungsgrößen für die Analyse zu verwenden. Die so gewonnenen Erkenntnisse sind die Grundlage möglicher Entscheidungen zu Steuerungskonsequenzen.

Die Steuerung muss nicht notwendigerweise über die vorherige Vereinbarung eines quantitativen Zielwerts erfolgen. § 48b SGB II legt sinngemäß fest, dass die Steuerungsziele des SGB II in Vereinbarungen zwischen den Akteuren umzusetzen sind. Das „wie“ wird dabei nicht weiter festgelegt. Entsprechend ist eine Umsetzung der Steuerung auch durch die Vereinbarung eines unterjährigen Monitorings möglich.

2.1 Ziel 1 „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“

Für das Ziel 1 wird auf eine quantitative Zielwertfestlegung verzichtet. Stattdessen wird in der Zielvereinbarung auf das Steuerungsziel (Verringerung der Hilfebedürftigkeit) Bezug genommen und das Verfahren eines qualitativ hochwertigen Monitorings angewandt (vgl. Ziffer 3).

Die Entwicklung der Kennzahl „Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ wird auf Bundes-, Landes- und Jobcenterebene beobachtet. Entsprechendes gilt für die Ergänzungsgrößen.

Die Zielformulierung für die Vereinbarung zwischen BMAS und einem Land könnte lauten:

„Ziel ist es, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten, damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird. Dafür wird im Vergleich zum Vorjahr die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt beobachtet.“

2.2 Ziel 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“

Für das Ziel 2 wird die Bildung eines Zielwerts (Basissteigerung) mit ergänzendem Bandbreitenziel für die Veränderung der Integrationsquote vorgeschlagen, begleitet von einem qualitativ hochwertigen Monitoring (vgl. Ziffer 3).

Die Zielsteuerung sollte geeignet sein, die Leistungsunterschiede zwischen den JC unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rahmenbedingungen allmählich zu verringern und gleichzeitig das allgemeine Leistungsniveau dauerhaft zu steigern. Ein Zielwert für die Veränderung der Integrationsquote, kombiniert mit einem relativen Bandbreitenziel, erscheint hier ein geeigneter Ansatz. Nach Möglichkeit sollte dabei ein einheitliches Verfahren für alle JC angestrebt werden, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Die im Planungsprozess durch die Jobcenter angebotenen Werte werden von den jeweils zuständigen Steuerungsakteuren anhand von Referenzrahmen (Korridoren zur Zielwerterwartung auf Basis einer am SGB II-Typ orientierten Berechnungsgrundlage), die in einem transparenten und nachvollziehbaren Verfahren gemeinsam mit den Ländern, kommunalen Spitzenverbänden und der BA erarbeitet werden, nachvollzogen. Die Konkretisierung des Verfahrens und die Erarbeitung der Referenzwertmethodik erfolgt im dritten Quartal des Jahres 2011 und wird nach Abschluss vom Bund-Länder-Ausschuss SGB II beschlossen.

Ein Beispiel für eine Berechnung der Zielwerterwartung (Referenzwert) könnte sein:

„Es wird eine Leistungsverbesserung von jedem Jobcenter erwartet, die 3% des Medians der Integrationsquote im SGB II-Typ X entspricht. Dabei muss der Abstand zum Median für alle JC, welche Werte über dem Median erreichen, mindestens gehalten werden. Alle JC, die Werte unterhalb des Medians erreichen, sollen ihren Abstand zum Median um Y % verringern.“

Diese Berechnungsmethode wird dann innerhalb eines jeden SGB II-Vergleichstyps angewandt. Somit wird für jedes JC ein individueller Referenzwert ermittelt, der um einen Korridor ergänzt wird. (vgl. Ziffer 4.3, Abschnitt 1)

Beispiel (zkT - Land - BMAS):

Auf der Ebene des JC (zkT) ergibt sich aus der Planung vor Ort und aus dem darauffolgenden Verhandlungsprozess ein zu vereinbarendes Zielwert einer Steigerung der Integrationsquote z.B. von 1,5% für das kommende Jahr. Die Zielformulierung auf Ebene des Jobcenters würde dann lauten:

„Ziel ist es, Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu überwinden. Dies soll vor allem durch die Erhöhung des Anteils von Integration in eine Erwerbstätigkeit erfolgen. Zielindikator für dieses Ziel ist die Integrationsquote. Das Ziel ist erreicht, wenn die Integrationsquote des JC x sich im Jahr XXXX um 1,5 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht.“

Auf Ebene des Landes ergibt sich durch die Addition der in den Angeboten der zKT des Landes ersichtlichen Integrationen (Zähler) und der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Nenner) ein mit dem BMAS zu vereinbarendes Wert für die Steigerung der Integrationsquote von z.B. 2,5 % für das kommende Jahr. Die Formulierung in der Zielvereinbarung zwischen Land und BMAS würde dann lauten:

„Ziel ist es, die Hilfebedürftigkeit zu vermeiden oder zu überwinden. Dies soll vor allem durch die Erhöhung des Anteils von Integrationen in Erwerbstätigkeit erfolgen. Zielindikator für dieses Ziel ist die Integrationsquote. Das Ziel ist erreicht, wenn sich die Integrationsquote der zKT des Landes A um insgesamt 2,5 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht.“

In den Zielsteuerungsdialogen z.B. zwischen BMAS und dem Land wird die Veränderung der über die zKT im Land aufsummierten Integrationsquote analysiert und anhand des Jahresfortschrittswertes geprüft, ob der vereinbarte Zielwert erreicht werden kann. Zusätzlich werden im Rahmen des Monitorings die Ist/Ist-Entwicklung der Kennzahl und aller Ergänzungsgrößen sowie die Integrationsquoten der zKT im Land im Vergleich zu den anderen JC im SGB II-Vergleichstyp thematisiert und qualitativ bewertet.

2.3 Ziel 3 „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“

Für das Ziel 3 wird die **Bildung eines Zielwerts** für die Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern vorgeschlagen, begleitet von einem qualitativ hochwertigen Monitoring. Somit wird hier abweichend vom Vorgehen in Ziel 2 nur eine Basissteigerung für die Berechnung der Referenzwerte angenommen. Die mit der Referenzwertberechnung verknüpfte Leistungserwartung beinhaltet damit kein ergänzendes relatives Bandbreitenziel.

Die Grundlage für die Steuerung von Ziel 3 bildet ein Monitoring der Kennzahl und aller Ergänzungsgrößen in der zeitlichen Entwicklung und im Vergleich zu anderen JC in den jeweiligen Vergleichstypen. Ebenso wie im Ziel 2 werden die von den JC im Rahmen der Planung angebotenen Veränderungsraten für den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern im Folgejahr anhand von Referenzrahmen (Korridoren zur Zielwerterwartung auf Basis einer am SGB II-Vergleichstyp orientierten Berechnungsgrundlage) nachvollzogen. Auch bei diesem Ziel werden die Referenzrahmen in einem transparenten und gemeinsam mit den Ländern, den kommunalen Spitzenverbänden und der BA erarbeiteten Verfahren ermittelt.

Sollte sich dieses Verfahren der Zielplanung bewähren, wäre für zukünftige Zielvereinbarungen bei diesem Ziel eine Verknüpfung der Zielwertplanung mit einer gesonderten Verteilung von Teilbudgets zu prüfen.

Zielindikator für Ziel 3 ist die „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“. Der Indikator soll das Handeln der JC (Aktivierung und Integration) auf Personen mit einem höheren Verbleibsrisiko ausrichten. Dies gilt für Leistungsbezieher zu jedem Bezugsdauerzeitpunkt.

Eine Zielformulierung für die Vereinbarung zwischen BMAS und einem Land könnte lauten:

„Ziel ist es, ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten zu legen, die bereits länger im Leistungsbezug sind oder diesbezüglich ein entsprechendes Risiko aufweisen. Damit soll ein Beitrag zum generellen Ziel des SGB II geleistet werden, die Dauer des Hilfebezugs zu verkürzen und die sozialen Teilhabechancen sowie die Beschäftigungsfähigkeit auch für marktbenachteiligte Leistungsberechtigte zu verbessern. Das Ziel ist im Jahr 2012 erreicht, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehern der zKT des Landes A gegenüber dem Vorjahr um insgesamt 5 Prozent sinkt.“

Auch bei diesem Indikator wird in den Zielsteuerungsdialogen z.B. zwischen BMAS und dem Land die Veränderung der über die zKT im Land aufsummierte Summe des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern analysiert und anhand eines Jahresdurchschnittswertes geprüft, ob die vereinbarte Entwicklung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern erreicht werden kann. Zusätzlich wird auch hier im Rahmen des Monitorings die Ist/Ist-Entwicklung der Kennzahl und aller Ergänzungsgrößen sowie die Veränderungsrate des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern in den zKT im Land im Vergleich zu den anderen JC im SGB II-Typ der zKT des Landes thematisiert und qualitativ bewertet.

3. Konzept für das qualitativ hochwertige Monitoring

Monitoring ist die Beobachtung der Kennzahl und der Ergänzungsgrößen in ihrem zeitlichen Verlauf bezogen auf den jeweiligen SGB II-Typ. Ein solches Monitoring erfordert eine stärkere Ausrichtung auf die Ursachenanalyse und einen Steuerungsdialog auf Augenhöhe.

Für die Beobachtung und Analyse bieten sich folgende Vergleiche an:

- zum Vorjahr und zur prognostizierten Entwicklung, jeweils auf Bundes-, Landes- und Jobcenterebene,

- zum Vorjahr, des erreichten Ist-Wertes und der Abweichungen zur prognostizierten Entwicklung innerhalb des SGB II-Vergleichstyps (Benchmarking),
- soweit erwünscht ergänzt durch Vergleiche aller JC im jeweiligen Bundesland, unabhängig von der Organisationsform.

Eine Untersuchung der Ursachen sollte u.a. berücksichtigen:

- Einflüsse und Wechselwirkungen zwischen den Kennzahlen und den Ergänzungsgrößen
- die konjunkturelle Entwicklung (aktuelle Entwicklung, Prognosen, soweit vorliegend)
- regionale Entwicklungen und Strukturunterschiede (Auswirkungen erkennbarer Trends, z.B. demografische Entwicklung und Entwicklung der Hilfebedürftigkeit)
- arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen
- die Struktur der Leistungsberechtigten
- spezifische Problemgruppen (z.B. Alleinerziehende)
- besondere Strategien, Prozesse und Maßnahmen in den JC
- Effektivität der Leistungserbringung durch die einzelnen JC

Im Einzelnen wäre zu klären, ob der Vergleich mit dem Vorjahr, mit dem SGB II-Vergleichstyp oder beides zusammen die jeweils geeignete Form wäre.

Sich ergebende Entwicklungsunterschiede zwischen JC in einem Vergleichstyp mit ähnlicher Arbeitsmarktsituation sollten im Hinblick auf spezielle regionale Entwicklungen und Strukturunterschiede (sowohl wirtschaftliche Strukturunterschiede als auch Unterschiede in der Struktur des Bestands der Leistungsberechtigten) untersucht werden.

Die gewählten Auswertungen für das Monitoring und Untersuchungsgegenstände der Ursachenanalyse ergänzen sich und ergeben in der Gesamtschau ein umfassendes Bild zum Leistungsstand des einzelnen JC, das Grundlage der weiteren Steuerung wäre.

4. Zielwertfindung am Beispiel von Ziel 2

Die Konkretisierung des Verfahrens erfolgt im dritten Quartal des Jahres 2011. Im Folgenden wird beispielhaft eine Methode zur Bildung eines Referenzwertes, der eine Basissteigerung ergänzt um ein Bandbreitenziel für den jeweiligen SGB II-Typ enthält, beschrieben. Diese Methode könnte wie unter 2.2 beschrieben für das Ziel 2 („Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“) angewandt werden. Das beschriebene Verfahren könnte ebenfalls für das

Ziel 3 angewandt werden, nur dass dabei auf ein ergänzendes Bandbreitenziel verzichtet wird (siehe Ziffer 2.3).

4.1. Planungsgrundlage

Grundlage für Zielplanung und -nachhaltung ist die im Kennzahlenvergleich enthaltene Integrationsquote. Die im Kennzahlenvergleich aufbereiteten Daten umfassen die Summe der Integrationen der letzten 12 Monate als Anteil am durchschnittlichen Bestand von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb); dadurch ist der Indikator relativ träge. Sinnvoller ist die Darstellung eines Jahresfortschrittwertes (JFW). Dieser umfasst die Summe der Integrationen von Jahresanfang bis zum aktuellen Berichtmonat im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an eLb vom Jahresbeginn bis zum Vormonat. Die Integrationsquote baut sich damit über das Jahr kontinuierlich auf. Für das Vorjahr würde die Kennzahl ebenso aufbereitet, um einen sinnvollen Vorjahresvergleich zu ermöglichen.

4.2 Methode der Berechnung der Zielwerterwartung (Referenzrahmen)

Mit der im Referenzwert enthaltenen Basissteigerung für den SGB II-Typ wird eine Niveauverbesserung des gesamten Typs angestrebt. Ein zusätzliches Bandbreitenziel erlaubt gleichzeitig eine Verringerung der Spannweite der Ergebnisse der JC innerhalb des Typs. Sowohl die festgelegte Basissteigerung als auch das relative Bandbreitenziel sollen sich dabei an einem Wert orientieren, der mit der Entwicklung des SGB II-Vergleichstyps im Wesentlichen gleichläuft, z.B. dem Median des SGB II-Vergleichstyps. Der Median ist der Zentralwert, d.h. es liegen immer genau so viele Werte (und damit hier JC) über wie unter dem Median. Er wird nicht so stark von asymmetrischen Extremwerten am oberen oder unteren Rand beeinflusst wie das arithmetische Mittel.

Die Berechnung des individuellen Referenzwertes für die einzelnen JC eines SGB II - Vergleichstyps erfolgt damit in zwei Schritten:

1. wird der Median um die mit den Akteuren vereinbarte Veränderungsrate (z.B. +3 %) erhöht; daraus ergibt sich für alle JC im SGB II-Typ eine gleichbleibende Veränderung in Prozentpunkten, um welche die im Vorjahr voraussichtlich erreichten Integrationsquoten für alle JC nach oben verschoben werden,
2. wird die erforderlichen Steigerung zur Annäherung an den Median für alle JC, die Ergebnisse unterhalb des Medians erzielen, berechnet.

Die gleichförmige Erhöhung für die JC sollte in %-Punkten erfolgen, da sonst die JC mit überdurchschnittlichen Ergebnissen auch überdurchschnittliche Veränderungsraten erbringen müssen, wodurch die Spannweite innerhalb des SGB II-Vergleichstyps ggf. nicht verringert würde.

Die Beschreibung der Berechnung des Referenzwertes sähe dann wie folgt aus:

Der Anteil von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, welche in eine Erwerbstätigkeit integriert werden, soll im Jahr 2012 gesteigert werden. Dafür soll sich der Median der Integrationsquote im SGB II-Vergleichstyp X um Y % erhöhen. Gleichzeitig muss der Abstand zum Median für alle JC, welche Werte oberhalb des Medians erreichen, mindestens gehalten werden. Zusätzlich sollen alle JC, die Werte unterhalb des Medians erreichen, ihren Abstand zum Median um (Y + Z) % verringern.

Die Referenzwerte werden innerhalb der SGB II-Vergleichstypen errechnet, d.h. für die JC des SGB II-Vergleichstyps X wird der voraussichtliche Wert der Integrationsquote am Jahresende und damit die erreichte Position innerhalb des SGB II-Vergleichstyps ermittelt („über Median“, „auf dem Median“, unter dem Median“). Aus dieser Position ergibt sich die anzuwendende Berechnung (nur Basissteigerung oder Basissteigerung + relatives Bandbreitenziel).

Der SGB II-Vergleichstyp ist damit lediglich der Rahmen für die Berechnung des Referenzwertes des jeweiligen JC. Die weiteren Prozesse der Zielwertfindung und Zielvereinbarung laufen dann unabhängig von der aktuellen Entwicklung im SGB II-Vergleichstyp.

Die individuellen Referenzwerte der JC des Landes werden dann zu einem individuellen Referenzwert des Landes addiert.

Dabei fließen z.B. in den Wert auf Landesebene die Werte der zKT des Landes mit ihrem jeweiligen Gewicht ein. Für die Integrationsquote, welche den Anteil der integrierten eLb an allen eLb abbildet, werden die Summen der beiden Bestandteile z. B. auf Landesebene addiert und dann die Quote gebildet.

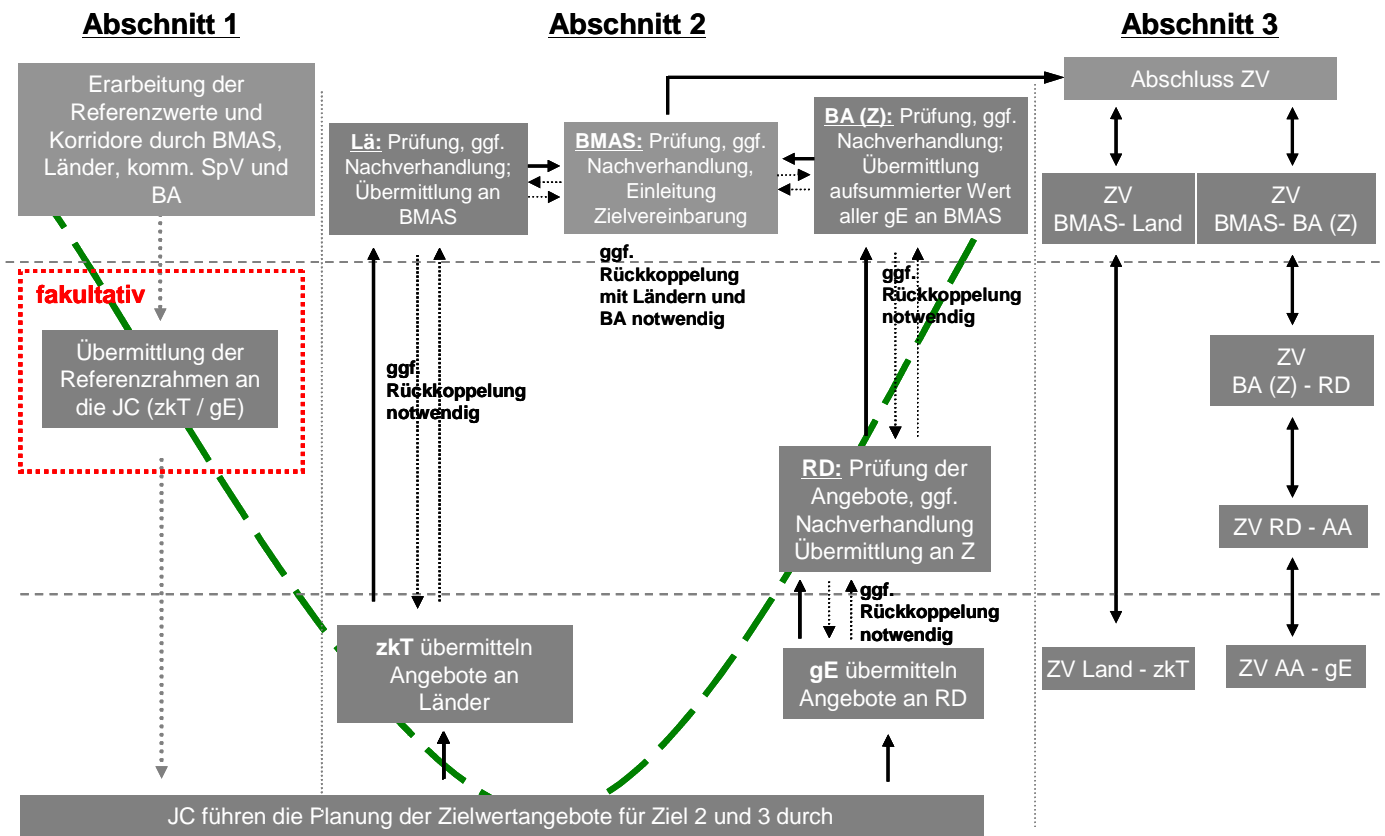
Beispiel:

	Summe Integrationen für 12 Monate	Summe Ø Bestände an eLb für 12 Monate	Integrations- quote
zKT 1	3.500	13.500	25,9
zKT 2	1.980	4.850	40,8
zKT 3	2.500	23.750	10,5
Land A	7.980	42.100	19,0

4.3 Planungsablauf

Auch der Planungsablauf wird exemplarisch für das Ziel 2 vorgestellt. Er kann aber ebenso auf die Zielplanung im Ziel 3 angewendet werden.

Das Planungsverfahren ist in drei Abschnitte gegliedert. Für Abschnitt 1 (konkret: Übermittlung der Referenzrahmen an die JC) ist es den Ländern und der BA freigestellt, ob sie diesen umsetzen. Die Abschnitte 2 und 3 sind obligatorisch zu durchlaufen, um die Einheitlichkeit des Systems der Zielplanung zu gewährleisten.



Abschnitt 1:

Übermittlung der Referenzrahmen (inkl. Korridor) als Information für die Planung der JC

Um die Planung der JC im Sinne einer einheitlichen Basis zu unterstützen, erarbeitet das BMAS gemeinsam mit den Ländern, kommunalen SpV und der BA ein Berechnungsverfahren für die Referenzwerte und die Korridorwerte für die Zielwerterwartung (= Referenzrahmen).

Ergebnis der gewählten Berechnungsmethode soll eine Aussage zu den zu erwartenden Veränderungen des Zielindikators im Folgejahr auf Grundlage des bisherigen Kennzahlenverlaufs und der Einschätzung der künftigen ökonomischen und strukturellen Rahmenbedingungen für die Zielerreichung sein. Diese Aussage wird für jeden SGB II-Vergleichstyp einzeln vorgenommen.

Für jedes Jobcenter wird ausgehend von diesen speziell für seinen SGB II-Vergleichstyp ermittelten Komponenten (Basissteigerung und Bandbreite) wie unter 4.2 erläutert eine individuelle Referenzgröße für die Zielwerterwartung ermittelt.

Die Ermittlung dieser individuellen Referenzgrößen für die JC auf Grundlage eines am SGB II-Vergleichstyp orientierten Verfahrens dient der Sicherung eines vergleichbaren Leistungsniveaus der Zielplanung als Teilaspekt einer einheitlichen Zielsteuerung.

Die Referenzwerte sollen die von den Akteuren abgestimmte Erwartung zur Verbesserung des Leistungsniveaus aller JC operationalisieren und damit den Abschluss angemessener Zielwerte für alle JC zu gewährleisten. Angemessen ist ein Zielwert dann, wenn er Leistungssteigerungen herausfordert ohne zu überfordern. Er wird zudem im Rahmen der SGB II-Vergleichstypen für die einzelnen JC ermittelt, um die unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt in die Überlegungen zur Leistungserwartung mit einzubeziehen.

Die für die JC auf Grundlage einer gemeinsamen Vereinbarung ermittelten Werte werden dann in verschiedenen Weisen aufaddiert, z.B.

- für die zkT auf Ebene der Länder zu einem landesspezifischen Referenzwert (siehe unter Ziffer 4.2),
- für die gE auf Ebene Bund (BA) und Ebene der Regionaldirektionen.

Zur Betonung des Vereinbarungscharakters des Prozesses und zur Stärkung der dezentralen Verantwortung wird das BMAS mit den Ländern, kommunalen SpV und der BA jeweils einen Korridorwert für die Zielwerterwartung (Referenzrahmen) erarbeiten. Dieser Korridor erweitert den ermittelten länderspezifischen Referenzwert / BA-Referenzwert und eröffnet somit lokale Verhandlungsspielräume. Länder und BA entscheiden, ob die erarbeiteten Referenzgrößen nebst Korridor den JC vor Beginn der Planung zur Kenntnis gegeben werden. Innerhalb dieses Referenzrahmens liegende Zielwertangebote gelten als zu vereinbarende Zielwerte. Ein Abweichen von den Referenzrahmen (Referenzwert + Korridor) ist möglich. Dieses Abweichen soll den unterschiedlichen lokalen Umständen vor Ort in den zkT / gE Rechnung tragen und könnte z.B. auch in einer Randlage im SGB II-Vergleichstyp oder in einer strittigen Zuordnung zum SGB II-Vergleichstyp begründet sein. Insofern können hier Abweichungen, die nachvollziehbar dargelegt und mit Daten untermauert sind, anerkannt werden.

Abschnitt 2:

Planung der JC

Die JC nehmen im auf den Abschnitt 1 folgenden „bottom-up“- Prozess ihre Planung vor und übergeben ihre begründeten Planungsangebote den Ländern (für die zKT) bzw. der BA-Zentrale (für die gE). Das Land / die Zentrale der BA sollte dann für sich prüfen, ob das Angebot des JC innerhalb des Referenzrahmens liegt. Wenn dem so ist, gilt dieses Angebot als zu vereinbarender Wert.

Liegt das Planungsangebot außerhalb des Korridors ist es durch das Jobcenter besonders zu begründen.

Die Länder (für die zKT) und die BA (für die gE) sollten bei der Übernahme der gemeldeten Angebote prüfen, ob die Begründung nachvollziehbar, relevant und nicht bereits in die Grundannahmen zur Ermittlung Veränderungsrate im SGB II-Vergleichstyp eingeflossen ist (z.B. Annahmen über die allgemeine konjunkturelle Entwicklung). Sollte die Begründung diese Kriterien erfüllen, kann das abweichende Angebot als zu vereinbarender Zielwert übernommen werden.

Nach der Übermittlung der Werte an das BMAS wird das BMAS die vorliegenden Meldungen für die Länder und die BA anhand der ermittelten Referenzrahmen auf Ebene der Länder und der BA-Zentrale nachvollziehen.

Hier wird ebenso verfahren wie im Teilschritt davor: Liegt ein angebotener Wert auf Ebene der Länder oder der BA innerhalb des Korridors, dann gilt dieses Angebot als zu vereinbarender Wert. Sollte der angebotene Wert außerhalb des Referenzrahmens liegen, wird das BMAS die Gründe für die Abweichungen nachvollziehen und sich mit Land oder der BA verständigen, ob die Abweichung übernommen wird.

Abschnitt 3:

Nach Abschluss der Verhandlungen werden die Zielvereinbarungen in den unterschiedlichen Ebenen geschlossen. Dabei können die Zielvereinbarungen auf Ebene der gE gleichzeitig auch Vereinbarungen mit dem kommunalen Träger enthalten.

5. Grundlagen der Zielnachhaltung

Auch die Zielnachhaltung im zukünftigen Prozess der Zielsteuerung im SGB II soll das Prinzip der Transparenz und Fairness erfüllen. Die in regelmäßigen Abständen stattfindenden unterjährigen Dialoge der Zielvereinbarungspartner (BMAS - Land, BMAS - BA) zur

Entwicklung in den Zielindikatoren als auch der Dialog zu den Gesamtergebnissen des Vorjahres nach Veröffentlichung der revidierten Dezemberzahlen im April des Folgejahres sollen von vertrauensvoller und kooperativer Zusammenarbeit geprägt sein.

Die Gesprächspartner werden die Entwicklungen der Leistungsstände der JC betrachten und in einem Dialog auf Augenhöhe gemeinsam bewerten. Dabei sollen die erkennbaren Entwicklungen beschrieben und die vor Ort umgesetzten Strategien zur Eingliederung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt und damit Verringerung der Hilfebedürftigkeit der Betroffenen näher beleuchtet werden. So gefundene Wege der erfolgreichen Umsetzung des SGB II können als Ansätze für erfolgreiche Praxis allen Beteiligten vorgestellt werden, um die Selbststeuerungsfähigkeit zu erhöhen.

Als Vergleichsbasis für die unterjährige Zielnachhaltung und Beurteilung der Zielerreichung wird der Sollwert auf das erreichte Ergebnis des Vorjahres bezogen. Dafür wird aufsetzend auf dem Vorjahreswert die im Zielvereinbarungsprozess ausgehandelte Steigerungsrate auf das Vorjahresergebnis aufgeschlagen und damit der am Jahresende zu erreichende Zielwert bestimmt.

Für die unterjährige Nachhaltung wird mit gleichem Verfahren auf die unterjährige Entwicklung des Indikators im Vorjahr die erforderliche prozentuale Steigerung aufgeschlagen und damit unterjährige Sollwerte zur Abbildung der Zielerreichung gebildet.

Hier ein Beispiel für die Berechnung der unterjährigen Sollwerte für das JC x, welches eine Steigerung der Integrationsquote gegenüber dem Vorjahr von 1,5% vereinbart hat:

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
JC x Ist-Wert IntQ Vorjahr [in %]	1,89	2,67	4,58	6,02	8,96	12,89	16,20	19,56	22,35	24,12	25,60	25,90
Steigerung ggü. Vorjahr	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Steigerung um 1,5% - Sollwert IntQ aktuelles Jahr [in %]	1,92	2,71	4,65	6,11	9,09	13,08	16,44	19,85	22,69	24,48	25,98	26,29

Diese Vergleichsbasis erlaubt Orientierung und ist leicht zu operationalisieren. Das Verfahren kann auch ohne eigenen Controller im JC für die Steuerung genutzt werden. Es erfolgt allerdings keine automatische Anpassung, wenn sich die konjunkturelle Entwicklung anders vollzieht, als im Rahmen der Planung angenommen.

In der unterjährigen Zielnachhaltung sollten neben der Auswertung der Abweichung vom Sollwert ein Monitoring erfolgen. Untersuchungsansätze könnten beispielweise sein:

- Analyse der erreichten Veränderung des JFW zum Vorjahr,
- Untersuchung des Ist-Ist-Vergleiches im bisherigen Jahresverlauf,

- Vergleich der erreichten Veränderungen der Integrationsquote zum Vorjahr zwischen den JC eines Vergleichstyps,
- Berechnung der Anzahl an fehlenden Integrationen zur Zielerreichung.

Analog hierzu sollten die Ergänzungsgrößen analysiert werden. Hierbei sind vor allem die Einflüsse und Wechselwirkungen der Kennzahl mit Ergänzungsgrößen zu beachten. Falls abweichende Entwicklungstendenzen zu erkennen sind, sollte eine Ursachenanalyse folgen.

In den Dialogen zur Entwicklung der Zielerreichung wird der bisherige Stand der Zielerreichung transparent gemacht und mit einer Einschätzung der Gesprächspartner zum Leistungsstand der JC des Landes / der BA verbunden. Der Vergleich der erwarteten Soll-Werte mit den erreichten Istwerten (für Ziel 2 und 3) sowie die Entwicklung zum Vorjahr (für alle drei Ziele) können dabei immer nur den Einstieg in das Gespräch darstellen, dem eine von beiden Seiten gestaltete Analyse der Ursachen von abweichenden Entwicklungen folgen muss. Insbesondere ist dabei zu beachten, dass der Sollwert auf einer „doppelten“ Prognose beruht. Daher ist im Rahmen der Zielnachhaltung auch zu berücksichtigen, inwieweit sich die dem Referenzwert oder -korridor zugrundeliegenden Prognosen zum Vorjahr erfüllt haben.

Zur Unterstützung dieses Prozesses wird zeitnah noch erörtert, wo und in welcher Form die Steuerungsdaten (Jahresfortschrittswerte der Zielindikatoren - siehe auch unter Ziffer 2) für die Prozessbeteiligten bereitgestellt werden. Weiterhin werden für die Zielnachhaltedialoge zwischen den Ländern und dem BMAS geeignete Formate der grafischen Darstellung und kurzen verbalen Einschätzung entwickelt, die als Gesprächsgrundlage dienen.

Rahmenzielvereinbarung

**zwischen der Bundesregierung,
vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
und der Bundesagentur für Arbeit
zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch
Sozialgesetzbuch
(RZV SGB III)**

Endfassung, 17. Februar 2011

Nach § 1 Absatz 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) schließt die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, mit der Bundesagentur für Arbeit und mit Zustimmung des Verwaltungsrats zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem SGB III folgende

Rahmenzielvereinbarung

Präambel

Diese Rahmenzielvereinbarung dient der Umsetzung der in § 1 SGB III festgelegten Ziele der Arbeitsförderung. Die Bundesregierung erkennt die Reformen der Bundesagentur für Arbeit und die damit verbundenen Leistungssteigerungen an. Sie unterstützt die Bundesagentur für Arbeit bei der Fortführung der Reformen im Sinne einer weiteren Leistungssteigerung bei der Erfüllung ihrer gesamtgesellschaftlichen Funktion unter besonderer Berücksichtigung der Interessen der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler sowie der weiteren versicherten Personen. Durch die Vereinfachung der gesetzlichen Regelungen des SGB III hat der Gesetzgeber der Bundesagentur für Arbeit und damit dem einzelnen Arbeitsvermittler ganz bewusst einen größeren Spielraum bei der Erbringung arbeitsmarktpolitischer Leistungen eingeräumt. Diese Rahmenzielvereinbarung gibt der Bundesagentur für Arbeit durch die gemeinsame Festlegung von arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten in Abhängigkeit von den finanziellen Rahmenbedingungen Planungssicherheit, ohne in die geschäftspolitische Autonomie der Bundesagentur für Arbeit einzugreifen.

1. Abschnitt: Grundlagen

§ 1 Rahmenbedingungen

(1) Diese Rahmenzielvereinbarung dient ausschließlich der Umsetzung der in § 1 SGB III festgelegten Ziele der Arbeitsförderung.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit stimmen überein, dass der Abschluss einer ersten Rahmenzielvereinbarung der Erprobung dieses Instruments für den Bereich der Arbeitsförderung dient. Es werden daher keine zu erreichenden Zielwerte festgelegt.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt die Bundesagentur für Arbeit bei der Umsetzung der Ziele der Arbeitsförderung.

(4) Die Rechtsaufsicht bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Indikatoren dienen der Beobachtung der Entwicklung eines Rahmenzieles.

(2) Analysekenzzahlen dienen der ergänzenden Information und Interpretation der Indikatorwerte.

2. Abschnitt: Rahmenziele

§ 3 Rahmenziele

I. Arbeitsmarktausgleich verbessern

1. Beschreibung

Die Bundesagentur für Arbeit verbessert entsprechend der Zielsetzung des § 1 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Nummer 1 SGB III weiter den Arbeitsmarktausgleich und gewährleistet dabei eine hohe Dienstleistungsqualität der Vermittlung und Beratung am Arbeitsmarkt. Dazu verbessert sie fortlaufend sowohl die bewerber- als auch die arbeitgeberorientierten Vermittlungsprozesse. Die Bundesagentur für Arbeit wirkt als professioneller und kundenorientierter Dienstleister für beide Marktseiten. Um dieses Ziel zu erreichen, entwickelt sie Ansätze weiter, die die Kompetenzen und Fähigkeiten jedes Einzelnen systematisch erkennen und konsequent in die Vermittlungsarbeit einbeziehen. Dabei nutzt sie den vom Gesetzgeber eingeräumten Spielraum, um flexibel und bedarfsgerecht Vermittlungshemmnisse zu beseitigen.

Damit alle Beteiligten Klarheit über den individuellen Vermittlungsprozess haben, schafft die Bundesagentur für Arbeit Transparenz insbesondere über das angestrebte Eingliederungsziel, die erforderliche Mitwirkung des Einzelnen sowie mögliche Unterstützungsangebote. Sie schafft ebenso Transparenz über strukturelle Bedingungen,

welche die berufliche Eingliederung erschweren oder verhindern und die durch Leistungen der Arbeitsförderung nicht beseitigt werden können.

Ein stabiler und gut qualifizierter Personalkörper ist Voraussetzung dafür, dass jeder die Hilfestellung bekommt, die er benötigt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit setzen sich auch in Zukunft für die notwendige Personalausstattung der Bundesagentur ein, um entsprechende Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen.

Um sicherzustellen, dass die Eingliederungsarbeit der Bundesagentur für Arbeit den tatsächlichen Erfordernissen des Arbeitsmarktes entspricht, überprüft sie regelmäßig ihren Beitrag am Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen.

2. Beobachtung

Indikatoren

- (1) Vakanzzeit,
- (2) Ausschöpfungsgrad,
- (3) Beitrag der Bundesagentur am Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen¹,
- (4) Kundenzufriedenheit.

Analysekennzahlen

- (1) Integrationsgrad gesamt,
- (2) Integrationsgrad gesamt je Profillage,
- (3) Integrationsgrad Job-to-Job,
- (4) Anteil nachhaltiger Integrationen (sechs Monate) an Integrationen gesamt,
- (5) Anzahl erfolgreich besetzter Stellen.

¹ Der Indikator wird im Laufe des Jahres 2011 zur Verfügung gestellt.

II. Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden

1. Beschreibung

Die Bundesagentur für Arbeit wirkt entsprechend der Zielsetzung des § 1 Absatz 1 Satz 1 und 2 sowie Absatz 2 Nummer 2 SGB III darauf hin, die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Bundesagentur für Arbeit strebt eine schnelle, zielgenaue und nachhaltige Integration der Arbeitslosen an. Im Sinne einer präventiven und effizienten Arbeitsförderung ist es Ziel der Bundesagentur für Arbeit, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen zu erhalten und zu verbessern sowie der Entstehung von Vermittlungshemmnissen entgegen zu wirken. Mithilfe geeigneter Methoden sind Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, frühzeitig als solche zu erkennen. Die Bundesagentur für Arbeit wird der Verfestigung von Arbeitslosigkeit und dem Übergang der Arbeitslosen in den Rechtskreis SGB II rechtzeitig präventiv entgegenwirken. Bundesagentur für Arbeit und Bundesministerium für Arbeit und Soziales werden gemeinsam die Wirksamkeit des 4-Phasen-Modells beobachten und das Modell gegebenenfalls weiterentwickeln.

2. Beobachtung

Indikatoren

- (1) Quote der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III,
- (2) Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III².

Analysekennzahlen

- (1) abgeschlossene Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit der Leistungsempfänger,
- (2) abgeschlossene Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit je Profillage,
- (3) Übergänge vom Rechtskreis SGB III in den Rechtskreis SGB II (Wechsleraldo).

² Ab 2012 werden ergänzend auch die Personen ausgewiesen, die kurz vor dem oder beim Übertritt in Langzeitarbeitslosigkeit in den Rechtskreis SGB II wechseln.

III. Strukturwandel begleiten

1. Beschreibung

Die Bundesagentur für Arbeit begleitet und unterstützt entsprechend den Zielen des § 1 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 2 Nummer 3 SGB III den wirtschaftlichen Strukturwandel und wirkt mit den Leistungen der Arbeitsförderung unterwertiger Beschäftigung entgegen. Sie strebt die Erschließung des gesamten Potenzials der Erwerbspersonen an. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine adäquate Qualifikation aller Erwerbspersonen entsprechend den aktuellen und zukünftigen Bedarfen am Arbeitsmarkt. Auf der Grundlage eines lebenszyklusbasierten Ansatzes unterstützt die Bundesagentur für Arbeit die Erwerbspersonen dabei, ihre Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Berufsleben zu erhalten und an die sich wandelnden Herausforderungen anzupassen. Hierzu gehört eine zukunftsorientierte Berufsberatung ebenso wie die Unterstützung der beruflichen Ausbildung und die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose. Darüber hinaus unterstützt die Bundesagentur für Arbeit vorwiegend beratend auch die Qualifizierung von Beschäftigten.

2. Beobachtung

Indikatoren

- (1) Einmündungsquote in Ausbildung,
- (2) Anzahl erfolgreich besetzter Ausbildungsstellen.

Analysen

Ergebnisse aus dem Regionalen Arbeitsmarktmonitor, dem IAB-Betriebspanel, der IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot und zur Kundenzufriedenheit in der Berufsberatung werden in die Berichterstattung aufgenommen.

IV. Frauenerwerbstätigkeit steigern

1. Beschreibung

Die Bundesagentur für Arbeit wirkt entsprechend den Zielen des § 1 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Nummer 4 SGB III insbesondere darauf hin, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmark-

tes hinwirkt. Dabei stellt sie sicher, dass die Dienststellenleitungen auf allen Ebenen die Erfüllung der Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der besonderen beruflichen Förderung von Frauen als ihre eigene originäre Aufgabe wahrnehmen. Hierbei werden die Dienststellenleitungen von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt unterstützt.

Die Bundesagentur für Arbeit überprüft, welche Aktivitäten geeignet sind, mehr Frauen schneller in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln sowie bei der Existenzgründung zu unterstützen und setzt diese entsprechend um. Sie wirkt flankierend mit den vorrangig dafür zuständigen Akteuren darauf hin, dass die Integration in Erwerbstätigkeit nicht durch mangelnde Kinderbetreuung beeinträchtigt wird. Hierzu berät sie auch verstärkt Arbeitgeber über die Möglichkeiten, eine familienfreundliche Unternehmenspolitik umzusetzen und damit weibliche Fachkräfte als Arbeitnehmerinnen zu gewinnen.

2. Beobachtung

Indikatoren

- (1) Beschäftigungsquote von Frauen,
- (2) Teilzeitquote von Frauen

Die geschlechtsspezifischen Ergebnisse aller Indikatoren und Kennzahlen der Rahmenzielvereinbarung werden hier in Bezug auf dieses Rahmenziel bewertet.

3. Abschnitt:

Beobachtung der Zielentwicklung

§ 4 Berichte

(1) Die Bundesagentur für Arbeit legt jährlich einen „Bericht zur Entwicklung der Rahmenziele im SGB III“ vor. Das Berichtsformat wird zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt.

(2) Die Berichte, Indikatoren und Analysekenzahlen sollen geschlechterdifferenziert ausgewiesen werden und das Querschnittsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen.

§ 5 Dialoge

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit führen auf Arbeitsebene halbjährlich einen Dialog zur Entwicklung der Rahmenziele. Entsprechende Dialoge auf Leitungsebene werden nur bei Bedarf durchgeführt.

(2) Die Dialoge dienen der gegenseitigen Information und der Erörterung von Strategien. Mit ihnen sind keine steuernden oder rechtsaufsichtlichen Maßnahmen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verbunden.

§ 6 Forschung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit streben an, zur Erreichung des Querschnittsziels der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Forschungsprojekt in Auftrag zu geben. Dessen Ziel ist die Analyse aller relevanten Prozesse im Bereich der aktiven Arbeitsförderung des SGB III, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu erkennen und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

4. Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 7 Geltungsdauer

Diese Rahmenzielvereinbarung gilt für die Dauer der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestages. Sie gilt solange fort, bis eine neue Rahmenzielvereinbarung abgeschlossen ist, längstens jedoch ein Jahr.

§ 8 Veröffentlichung

(1) Diese Rahmenzielvereinbarung und der jährliche Bericht nach § 4 Absatz 1 werden auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlicht.

(2) Im Übrigen wird die Öffentlichkeitsarbeit zu dieser Rahmenzielvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt.

Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (SGB II)

(Artikel 1 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)

**in der Fassung der Bekanntmachung
vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094)**

Zuletzt geändert durch
Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze
vom 7. Mai 2013 (BGBl. I S. 1167)

Inhaltsübersicht

Kapitel 1 Fördern und Fordern

- § 1 Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- § 2 Grundsatz des Forderns
- § 3 Leistungsgrundsätze
- § 4 Leistungsformen
- § 5 Verhältnis zu anderen Leistungen
- § 6 Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- § 6a Zugelassene kommunale Träger
- § 6b Rechtsstellung der zugelassenen kommunalen Träger
- § 6c Personalübergang bei Zulassung weiterer kommunaler Träger und bei Beendigung der Trägerschaft
- § 6d Jobcenter

Kapitel 2 Anspruchsvoraussetzungen

- § 7 Leistungsberechtigte
- § 7a Altersgrenze
- § 8 Erwerbsfähigkeit
- § 9 Hilfebedürftigkeit
- § 10 Zumutbarkeit
- § 11 Zu berücksichtigendes Einkommen
- § 11a Nicht zu berücksichtigendes Einkommen
- § 11b Absetzbeträge
- § 12 Zu berücksichtigendes Vermögen
- § 12a Vorrangige Leistungen
- § 13 Verordnungsermächtigung

Kapitel 3 Leistungen

Abschnitt 1 Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

- § 14 Grundsatz des Förderns
- § 15 Eingliederungsvereinbarung
- § 15a Sofortangebot
- § 16 Leistungen zur Eingliederung
- § 16a Kommunale Eingliederungsleistungen
- § 16b Einstiegsgeld
- § 16c Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen
- § 16d Arbeitsgelegenheiten
- § 16e Förderung von Arbeitsverhältnissen
- § 16f Freie Förderung
- § 16g Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit
- § 17 Einrichtungen und Dienste für Leistungen zur Eingliederung
- § 18 Örtliche Zusammenarbeit

- § 18a Zusammenarbeit mit den für die Arbeitsförderung zuständigen Stellen
- § 18b Kooperationsausschuss
- § 18c Bund-Länder-Ausschuss
- § 18d Örtlicher Beirat
- § 18e Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

**Abschnitt 2
Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts**

**Unterabschnitt 1
Leistungsanspruch**

- § 19 Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und Leistungen für Bildung und Teilhabe

**Unterabschnitt 2
Arbeitslosengeld II und Sozialgeld**

- § 20 Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts
- § 21 Mehrbedarfe
- § 22 Bedarfe für Unterkunft und Heizung
- § 22a Satzungsermächtigung
- § 22b Inhalt der Satzung
- § 22c Datenerhebung, -auswertung und -überprüfung
- § 23 Besonderheiten beim Sozialgeld

**Unterabschnitt 3
Abweichende Leistungserbringung und weitere Leistungen**

- § 24 Abweichende Erbringung von Leistungen
- § 25 Leistungen bei medizinischer Rehabilitation der Rentenversicherung und bei Anspruch auf Verletztengeld aus der Unfallversicherung
- § 26 Zuschuss zu Versicherungsbeiträgen
- § 27 Leistungen für Auszubildende

**Unterabschnitt 4
Leistungen für Bildung und Teilhabe**

- § 28 Bedarfe für Bildung und Teilhabe
- § 29 Erbringung der Leistungen für Bildung und Teilhabe
- § 30 Berechtigte Selbsthilfe

**Unterabschnitt 5
Sanktionen**

- § 31 Pflichtverletzungen
- § 31a Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen
- § 31b Beginn und Dauer der Minderung
- § 32 Meldeversäumnisse

**Unterabschnitt 6
Verpflichtungen Anderer**

- § 33 Übergang von Ansprüchen
- § 34 Ersatzansprüche bei sozialwidrigem Verhalten
- § 34a Ersatzansprüche für rechtswidrig erhaltene Leistungen
- § 34b Ersatzansprüche nach sonstigen Vorschriften
- § 35 Erbenhaftung

**Kapitel 4
Gemeinsame Vorschriften für Leistungen**

**Abschnitt 1
Zuständigkeit und Verfahren**

- § 36 Örtliche Zuständigkeit
- § 36a Kostenerstattung bei Aufenthalt im Frauenhaus
- § 37 Antragserfordernis
- § 38 Vertretung der Bedarfsgemeinschaft

- § 39 Sofortige Vollziehbarkeit
- § 40 Anwendung von Verfahrensvorschriften
- § 41 Berechnung der Leistungen
- § 42 Auszahlung der Geldleistungen
- § 42a Darlehen
- § 43 Aufrechnung
- § 43a Verteilung von Teilzahlungen
- § 44 Veränderung von Ansprüchen

Abschnitt 2

Einheitliche Entscheidung

- § 44a Feststellung von Erwerbsfähigkeit und Hilfebedürftigkeit
- § 44b Gemeinsame Einrichtung
- § 44c Trägerversammlung
- § 44d Geschäftsführerin, Geschäftsführer
- § 44e Verfahren bei Meinungsverschiedenheit über die Weisungszuständigkeit
- § 44f Bewirtschaftung von Bundesmitteln
- § 44g Zuweisung von Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung
- § 44h Personalvertretung
- § 44i Schwerbehindertenvertretung; Jugend- und Auszubildendenvertretung
- § 44j Gleichstellungsbeauftragte
- § 44k Stellenbewirtschaftung
- § 45 (weggefallen)

Kapitel 5

Finanzierung und Aufsicht

- § 46 Finanzierung aus Bundesmitteln
- § 47 Aufsicht
- § 48 Aufsicht über die zugelassenen kommunalen Träger
- § 48a Vergleich der Leistungsfähigkeit
- § 48b Zielvereinbarungen
- § 49 Innenrevision

Kapitel 6

Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung, datenschutzrechtliche Verantwortung

- § 50 Datenübermittlung
- § 51 Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten durch nichtöffentliche Stellen
- § 51a Kundennummer
- § 51b Datenerhebung und -verarbeitung durch die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- § 52 Automatisierter Datenabgleich
- § 52a Überprüfung von Daten

Kapitel 7

Statistik und Forschung

- § 53 Statistik und Übermittlung statistischer Daten
- § 53a Arbeitslose
- § 54 Eingliederungsbilanz und Eingliederungsbericht
- § 55 Wirkungsforschung

Kapitel 8

Mitwirkungspflichten

- § 56 Anzeige- und Bescheinigungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit
- § 57 Auskunftspflicht von Arbeitgebern
- § 58 Einkommensbescheinigung
- § 59 Meldepflicht
- § 60 Auskunftspflicht und Mitwirkungspflicht Dritter
- § 61 Auskunftspflichten bei Leistungen zur Eingliederung in Arbeit
- § 62 Schadenersatz

Kapitel 9

Bußgeldvorschriften

- § 63 Bußgeldvorschriften

**Kapitel 10
Bekämpfung von Leistungsmissbrauch**

§ 64 Zuständigkeit

**Kapitel 11
Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 65 Allgemeine Übergangsvorschriften

§§ 65a
bis (weggefallen)

65c

§ 65d Übermittlung von Daten

§ 65e Übergangsregelung zur Aufrechnung

§ 66 Rechtsänderungen bei Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

§ 67 Freibetragsneuregelungsgesetz

§ 68 Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

§ 69 Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende

§ 70 Übergangsregelung zum Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union

§ 71 (weggefallen)

§ 72 Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

§ 73 Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

§ 74 (weggefallen)

§ 75 Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende – Anwendbarkeit des § 6a Absatz 7, des § 44d und des § 51b

§ 76 Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende

§ 77 Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch

§ 78 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

Kapitel 1 Fördern und Fordern

§ 1 Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende

(1) Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll es Leistungsberechtigten ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht.

(2) ¹Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. ²Sie soll erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen und den Lebensunterhalt sichern, soweit sie ihn nicht auf andere Weise bestreiten können. ³Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. ⁴Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass

1. durch eine Erwerbstätigkeit Hilfebedürftigkeit vermieden oder beseitigt, die Dauer der Hilfebedürftigkeit verkürzt oder der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert wird,
2. die Erwerbsfähigkeit einer leistungsberechtigten Person erhalten, verbessert oder wieder hergestellt wird,
3. geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entgegengewirkt wird,
4. die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden,
5. behindertenspezifische Nachteile überwunden werden,
6. Anreize zur Aufnahme und Ausübung einer Erwerbstätigkeit geschaffen und aufrechterhalten werden.

(3) Die Grundsicherung für Arbeitsuchende umfasst Leistungen

1. zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit insbesondere durch Eingliederung in Arbeit und
2. zur Sicherung des Lebensunterhalts.

§ 2 Grundsatz des Forderns

(1) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen müssen alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen. ²Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person muss aktiv an allen Maßnahmen zu ihrer Eingliederung in Arbeit mitwirken, insbesondere eine Eingliederungsvereinbarung abschließen. ³Wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit nicht möglich ist, hat die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person eine ihr angebotene zumutbare Arbeitsgelegenheit zu übernehmen.

(2) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen haben in eigener Verantwortung alle Möglichkeiten zu nutzen, ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten. ²Erwerbsfähige Leistungsberechtigte müssen ihre Arbeitskraft zur Beschaffung des Lebensunterhalts für sich und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen einsetzen.

§ 3 Leistungsgrundsätze

(1) ¹Leistungen zur Eingliederung in Arbeit können erbracht werden, soweit sie zur Vermeidung oder Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit für die Eingliederung erforderlich sind. ²Bei den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit sind

1. die Eignung,
2. die individuelle Lebenssituation, insbesondere die familiäre Situation,
3. die voraussichtliche Dauer der Hilfebedürftigkeit und
4. die Dauerhaftigkeit der Eingliederung

der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu berücksichtigen. ³Vorrangig sollen Maßnahmen eingesetzt werden, die die unmittelbare Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ermöglichen. ⁴Bei der Leistungserbringung sind die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.

(2) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind unverzüglich nach Antragstellung auf Leistungen nach diesem Buch in eine Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln. ²Können Leistungsberechtigte ohne Berufsabschluss nicht in eine Ausbildung vermittelt werden, soll die Agentur für Arbeit darauf hinwirken, dass die vermittelte Arbeit auch zur Verbesserung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten beiträgt.

(2a) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, sind unverzüglich in Arbeit zu vermitteln.

(2b) ¹Die Agentur für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die nicht über deutsche Sprachkenntnisse entsprechend dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen und die

1. zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 44 des Aufenthaltsgesetzes berechtigt sind,
2. nach § 44a des Aufenthaltsgesetzes verpflichtet werden können oder
3. einen Anspruch nach § 9 Absatz 1 Satz 1 des Bundesvertriebenengesetzes haben,

an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes teilnehmen, sofern sie nicht unmittelbar in eine Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden können und ihnen eine Teilnahme an einem Integrationskurs daneben nicht zumutbar ist. ²Eine Verpflichtung zur Teilnahme ist in die Eingliederungsvereinbarung als vorrangige Maßnahme aufzunehmen.

(3) Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts dürfen nur erbracht werden, soweit die Hilfebedürftigkeit nicht anderweitig beseitigt werden kann; die nach diesem Buch vorgesehenen Leistungen decken den Bedarf der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen.

§ 3 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 4 Leistungsformen

(1) Die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden erbracht in Form von

1. Dienstleistungen,
2. Geldleistungen und
3. Sachleistungen.

(2) ¹Die nach § 6 zuständigen Träger wirken darauf hin, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen die erforderliche Beratung und Hilfe anderer Träger, insbesondere der Kranken- und Rentenversicherung, erhalten. ²Die nach § 6 zuständigen Träger wirken auch darauf hin, dass Kinder und Jugendliche Zugang zu geeigneten vorhandenen Angeboten der gesellschaftlichen Teilhabe erhalten. ³Sie arbeiten zu diesem Zweck mit Schulen und Kindertageseinrichtungen, den Trägern der Jugendhilfe, den Gemeinden und Gemeindeverbänden, freien Trägern, Vereinen und Verbänden und sonstigen handelnden Personen vor Ort zusammen. ⁴Sie sollen die Eltern unterstützen und in geeigneter Weise dazu beitragen, dass Kinder und Jugendliche Leistungen für Bildung und Teilhabe möglichst in Anspruch nehmen.

§ 5 Verhältnis zu anderen Leistungen

(1) ¹Auf Rechtsvorschriften beruhende Leistungen Anderer, insbesondere der Träger anderer Sozialleistungen, werden durch dieses Buch nicht berührt. ²Ermessensleistungen dürfen nicht deshalb versagt werden, weil dieses Buch entsprechende Leistungen vorsieht.

(2) ¹Der Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch schließt Leistungen nach dem Dritten Kapitel des Zwölften Buches aus. ²Leistungen nach dem Vierten Kapitel des Zwölften Buches sind gegenüber dem Sozialgeld vorrangig.

(3) ¹Stellen Leistungsberechtigte trotz Aufforderung einen erforderlichen Antrag auf Leistungen eines anderen Trägers nicht, können die Leistungsträger nach diesem Buch den Antrag stellen sowie Rechtsbehelfe und Rechtsmittel einlegen. ²Der Ablauf von Fristen, die ohne Verschulden der Leistungsträger nach diesem Buch verstrichen sind, wirkt nicht gegen die Leistungsträger nach diesem Buch; dies gilt nicht für Verfahrensfristen, soweit die Leistungsträger nach diesem Buch das Verfahren selbst betreiben.

§ 6 Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende

(1) ¹Träger der Leistungen nach diesem Buch sind:

1. die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur), soweit Nummer 2 nichts anderes bestimmt,
2. die kreisfreien Städte und Kreise für die Leistungen nach § 16a, das Arbeitslosengeld II und das Sozialgeld, soweit Arbeitslosengeld II und Sozialgeld für den Bedarf für Unterkunft und Heizung geleistet wird, die Leistungen nach § 24 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und 2, § 27 Absatz 3 sowie für die Leistungen nach § 28, soweit durch Landesrecht nicht andere Träger bestimmt sind (kommunale Träger).

²Zu ihrer Unterstützung können sie Dritte mit der Wahrnehmung von Aufgaben beauftragen; sie sollen einen Außendienst zur Bekämpfung von Leistungsmissbrauch einrichten.

(2) ¹Die Länder können bestimmen, dass und inwieweit die Kreise ihnen zugehörige Gemeinden oder Gemeindeverbände zur Durchführung der in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Aufgaben nach diesem Gesetz heranziehen und ihnen dabei Weisungen erteilen können; in diesen Fällen erlassen die Kreise den Widerspruchsbescheid nach dem Sozialgerichtsgesetz. ²§ 44b Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch in den Fällen des § 6a mit der Maßgabe, dass eine Heranziehung auch für die Aufgaben nach § 6b Absatz 1 Satz 1 erfolgen kann.

(3) Die Länder Berlin, Bremen und Hamburg werden ermächtigt, die Vorschriften dieses Gesetzes über die Zuständigkeit von Behörden für die Grundsicherung für Arbeitsuchende dem besonderen Verwaltungsaufbau ihrer Länder anzupassen.

§ 6a Zugelassene kommunale Träger

(1) Die Zulassungen der aufgrund der Kommunalträger-Zulassungsverordnung vom 24. September 2004 (BGBl. I S. 2349) anstelle der Bundesagentur als Träger der Leistungen nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 zugelassenen kommunalen Träger werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung über den 31. Dezember 2010 hinaus unbefristet verlängert, wenn die zugelassenen kommunalen Träger gegenüber der zuständigen obersten Landesbehörde die Verpflichtungen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und 5 bis zum 30. September 2010 anerkennen.

(2) „Auf Antrag wird eine begrenzte Zahl weiterer kommunaler Träger vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Träger im Sinne des § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zugelassen, wenn sie

1. geeignet sind, die Aufgaben zu erfüllen,
2. sich verpflichten, eine besondere Einrichtung nach Absatz 5 zu schaffen,
3. sich verpflichten, mindestens 90 Prozent der Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur, die zum Zeitpunkt der Zulassung mindestens seit 24 Monaten in der im Gebiet des kommunalen Trägers gelegenen Arbeitsgemeinschaft oder Agentur für Arbeit in getrennter Aufgabenwahrnehmung im Aufgabenbereich nach § 6 Absatz 1 Satz 1 tätig waren, vom Zeitpunkt der Zulassung an, dauerhaft zu beschäftigen,
4. sich verpflichten, mit der zuständigen Landesbehörde eine Zielvereinbarung über die Leistungen nach diesem Buch abzuschließen, und
5. sich verpflichten, die in der Rechtsverordnung nach § 51b Absatz 1 Satz 2 festgelegten Daten zu erheben und gemäß den Regelungen nach § 51b Absatz 4 an die Bundesagentur zu übermitteln, um bundeseinheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichterstattung, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche zu ermöglichen.

„Für die Antragsberechtigung gilt § 6 Absatz 3 entsprechend. „Der Antrag bedarf in den dafür zuständigen Vertretungskörperschaften der kommunalen Träger einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder sowie der Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde. „Die Anzahl der nach den Absätzen 1 und 2 zugelassenen kommunalen Träger beträgt höchstens 25 Prozent der zum 31. Dezember 2010 bestehenden Arbeitsgemeinschaften nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung, zugelassenen kommunalen Trägern sowie der Kreise und kreisfreien Städte, in denen keine Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung errichtet wurde (Aufgabenträger).

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, Voraussetzungen der Eignung nach Absatz 2 Nummer 1 und deren Feststellung sowie die Verteilung der Zulassungen nach den Absätzen 2 und 4 auf die Länder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zu regeln.

(4) „Der Antrag nach Absatz 2 kann bis zum 31. Dezember 2010 mit Wirkung zum 1. Januar 2012 gestellt werden. „Darüber hinaus kann vom 30. Juni 2015 bis zum 31. Dezember 2015 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 ein Antrag auf Zulassung gestellt werden, soweit die Anzahl der nach den Absätzen 1 und 2 zugelassenen kommunalen Träger 25 Prozent der zum 1. Januar 2015 bestehenden Aufgabenträger nach Absatz 2 Satz 4 unterschreitet. „Die Zulassungen werden unbefristet erteilt.

(5) Zur Wahrnehmung der Aufgaben anstelle der Bundesagentur errichten und unterhalten die zugelassenen kommunalen Träger besondere Einrichtungen für die Erfüllung der Aufgaben nach diesem Buch.

(6) „Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann mit Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Zulassung widerrufen. „Auf Antrag des zugelassenen kommunalen Trägers, der der Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde bedarf, widerruft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Zulassung durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates. „Die Trägergemeinschaft endet mit Ablauf des auf die Antragstellung folgenden Kalenderjahres.

(7) „Auf Antrag des kommunalen Trägers, der der Zustimmung der obersten Landesbehörde bedarf, widerruft, beschränkt oder erweitert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Zulassung nach Absatz 1 oder 2 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates, wenn und soweit die Zulassung aufgrund einer kommunalen Neugliederung nicht mehr dem Gebiet des kommunalen Trägers entspricht. „Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bis 5 gilt bei Erweiterung der Zulassung entsprechend. „Der Antrag nach Satz 1 kann bis zum 1. Juli eines Kalenderjahres mit Wirkung zum 1. Januar des folgenden Kalenderjahres gestellt werden.

§ 6b Rechtsstellung der zugelassenen kommunalen Träger

(1) „Die zugelassenen kommunalen Träger sind anstelle der Bundesagentur im Rahmen ihrer örtlichen Zuständigkeit Träger der Aufgaben nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 mit Ausnahme der sich aus den §§ 44b, 48b, 50, 51a, 51b, 53, 55, 56 Absatz 2, §§ 64 und 65d ergebenden Aufgaben. „Sie haben insoweit die Rechte und Pflichten der Agentur für Arbeit.

(2) „Der Bund trägt die Aufwendungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende einschließlich der Verwaltungskosten mit Ausnahme der Aufwendungen für Aufgaben nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2. „§ 46 Absatz 1 Satz 4, Absatz 2 und 3 Satz 1 gilt entsprechend. „§ 46 Absatz 5 bis 8 bleibt unberührt.

(2a) Für die Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln des Bundes durch die zugelassenen kommunalen Träger gelten die haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Bundes, soweit in Rechtsvorschriften des Bundes oder Vereinbarungen des Bundes mit den zugelassenen kommunalen Trägern nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) Der Bundesrechnungshof ist berechtigt, die Leistungsgewährung zu prüfen.

(4) ¹Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft, ob Einnahmen und Ausgaben in der besonderen Einrichtung nach § 6a Absatz 5 begründet und belegt sind und den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen. ²Die Prüfung kann in einem vereinfachten Verfahren erfolgen, wenn der zugelassene kommunale Träger ein Verwaltungs- und Kontrollsystem errichtet hat, das die Ordnungsmäßigkeit der Berechnung und Zahlung gewährleistet und er dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Beurteilung ermöglicht, ob Aufwendungen nach Grund und Höhe vom Bund zu tragen sind. ³Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kündigt örtliche Prüfungen bei einem zugelassenen kommunalen Träger gegenüber der nach § 48 Absatz 1 zuständigen Landesbehörde an und unterrichtet sie über das Ergebnis der Prüfung.

(5) ¹Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann von dem zugelassenen kommunalen Träger die Erstattung von Mitteln verlangen, die er zu Lasten des Bundes ohne Rechtsgrund erlangt hat. ²Der zu erstattende Betrag ist während des Verzugs zu verzinsen. ³Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr 3 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz.

§ 6c Personalübergang bei Zulassung weiterer kommunaler Träger und bei Beendigung der Trägerschaft

(1) ¹Die Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur, die am Tag vor der Zulassung eines weiteren kommunalen Trägers nach § 6a Absatz 2 und mindestens seit 24 Monaten Aufgaben der Bundesagentur als Träger nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 in dem Gebiet des kommunalen Trägers wahrgenommen haben, treten zum Zeitpunkt der Neuzulassung kraft Gesetzes in den Dienst des kommunalen Trägers über. ²Für die Auszubildenden bei der Bundesagentur gilt Satz 1 entsprechend. ³Die Versetzung eines nach Satz 1 übergetretenen Beamtinnen und Beamten vom kommunalen Träger zur Bundesagentur bedarf nicht der Zustimmung der Bundesagentur, bis sie 10 Prozent der nach Satz 1 übergetretenen Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder aufgenommen hat. ⁴Bis zum Erreichen des in Satz 3 genannten Anteils ist die Bundesagentur zur Wiedereinstellung von nach Satz 1 übergetretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet, die auf Vorschlag des kommunalen Trägers dazu bereit sind. ⁵Die Versetzung und Wiedereinstellung im Sinne der Sätze 3 und 4 ist innerhalb von drei Monaten nach dem Zeitpunkt der Neuzulassung abzuschließen. ⁶Die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend für Zulassungen nach § 6a Absatz 4 Satz 2 sowie Erweiterungen der Zulassung nach § 6a Absatz 7.

(2) ¹Endet die Trägerschaft eines kommunalen Trägers nach § 6a, treten die Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des kommunalen Trägers, die am Tag vor der Beendigung der Trägerschaft Aufgaben anstelle der Bundesagentur als Träger nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 durchgeführt haben, zum Zeitpunkt der Beendigung der Trägerschaft kraft Gesetzes in den Dienst der Bundesagentur über. ²Für die Auszubildenden bei dem kommunalen Träger gilt Satz 1 entsprechend.

(3) ¹Treten Beamtinnen und Beamte aufgrund des Absatzes 1 oder 2 kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Trägers über, wird das Beamtenverhältnis mit dem anderen Träger fortgesetzt. ²Treten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des Absatzes 1 oder 2 kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Trägers über, tritt der neue Träger unbeschadet des Satzes 3 in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein, die im Zeitpunkt des Übertritts bestehen. ³Vom Zeitpunkt des Übertritts an sind die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge ausschließlich anzuwenden. ⁴Den Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern ist die Fortsetzung des Beamten- oder Arbeitsverhältnisses von dem aufnehmenden Träger schriftlich zu bestätigen. ⁵Für die Verteilung der Versorgungslasten hinsichtlich der aufgrund des Absatzes 1 oder 2 übertretenden Beamtinnen und Beamten gilt § 107b des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechend. ⁶Mit Inkrafttreten des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags sind für die jeweils beteiligten Dienstherrn die im Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag bestimmten Regelungen entsprechend anzuwenden.

(4) ¹Beamtinnen und Beamten, die nach Absatz 1 oder 2 kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Trägers übertreten, soll ein gleich zu bewertendes Amt übertragen werden, das ihrem bisherigen Amt nach Bedeutung und Inhalt ohne Berücksichtigung von Dienststellung und Dienstalter entspricht. ²Wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung im Ausnahmefall nicht möglich ist, kann ihnen auch ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt übertragen werden. ³Verringert sich nach Satz 1 oder 2 der Gesamtbetrag von Grundgehalt, allgemeiner Stellenzulage oder entsprechender Besoldungsbestandteile und anteiliger Sonderzahlung (auszugleichende Dienstbezüge), hat der aufnehmende Träger eine Ausgleichszulage zu gewähren. ⁴Die Ausgleichszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen den auszugleichenden Dienstbezügen beim abgebenden Träger und beim aufnehmenden Träger zum Zeitpunkt des Übertritts. ⁵Auf die Ausgleichszulage werden alle Erhöhungen der auszugleichenden Dienstbezüge beim aufnehmenden Träger angerechnet. ⁶Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig. ⁷Als Bestandteil der Versorgungsbezüge vermindert sich die Ausgleichszulage bei jeder auf das Grundgehalt bezogenen Erhöhung der Versorgungsbezüge um diesen Erhöhungsbetrag. ⁸Im Fall des Satzes 2 dürfen die Beamtinnen und Beamten neben der neuen Amtsbezeichnung die des früheren Amtes mit dem Zusatz „außer Dienst“ („a. D.“) führen.

(5) ¹Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach Absatz 1 oder 2 kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Trägers übertreten, soll grundsätzlich eine tarifrechtlich gleichwertige Tätigkeit übertragen werden. ²Wenn eine derartige Verwendung im Ausnahmefall nicht möglich ist, kann ihnen eine niedriger bewertete Tätigkeit übertragen werden. ³Verringert sich das Arbeitsentgelt nach den Sätzen 1 und 2, ist eine Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt bei dem abgebenden Träger zum Zeitpunkt des Übertritts und dem jeweiligen Arbeitsentgelt bei dem aufnehmenden Träger zu zahlen.

§ 6d Jobcenter

Die gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b und die zugelassenen kommunalen Träger nach § 6a führen die Bezeichnung Jobcenter.

Kapitel 2 Anspruchsvoraussetzungen

§ 7 Leistungsberechtigte

(1) ¹Leistungen nach diesem Buch erhalten Personen, die

1. das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a noch nicht erreicht haben,
2. erwerbsfähig sind,
3. hilfebedürftig sind und
4. ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben

(erwerbsfähige Leistungsberechtigte). ²Ausgenommen sind

1. Ausländerinnen und Ausländer, die weder in der Bundesrepublik Deutschland Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer oder Selbständige noch aufgrund des § 2 Absatz 3 des Freizügigkeitsgesetzes/EU freizügigkeitsberechtigt sind, und ihre Familienangehörigen für die ersten drei Monate ihres Aufenthalts,
2. Ausländerinnen und Ausländer, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt, und ihre Familienangehörigen,
3. Leistungsberechtigte nach § 1 des Asylbewerberleistungsgesetzes.

³Satz 2 Nummer 1 gilt nicht für Ausländerinnen und Ausländer, die sich mit einem Aufenthaltstitel nach Kapitel 2 Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten. ⁴Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.

(2) ¹Leistungen erhalten auch Personen, die mit erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einer Bedarfsgemeinschaft leben. ²Dienstleistungen und Sachleistungen werden ihnen nur erbracht, wenn dadurch Hemmnisse bei der Eingliederung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beseitigt oder vermindert werden. ³Zur Deckung der Bedarfe nach § 28 erhalten die dort genannten Personen auch dann Leistungen für Bildung und Teilhabe, wenn sie mit Personen in einem Haushalt zusammenleben, mit denen sie nur deshalb keine Bedarfsgemeinschaft bilden, weil diese aufgrund des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens selbst nicht leistungsberechtigt sind.

(3) Zur Bedarfsgemeinschaft gehören

1. die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten,
2. die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil eines unverheirateten erwerbsfähigen Kindes, welches das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und die im Haushalt lebende Partnerin oder der im Haushalt lebende Partner dieses Elternteils,
3. als Partnerin oder Partner der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
 - a) die nicht dauernd getrennt lebende Ehegattin oder der nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte,
 - b) die nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartnerin oder der nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartner,
 - c) eine Person, die mit der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person in einem gemeinsamen Haushalt so zusammenlebt, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen,
4. die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder der in den Nummern 1 bis 3 genannten Personen, wenn sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soweit sie die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen beschaffen können.

(3a) Ein wechselseitiger Wille, Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen, wird vermutet, wenn Partner

1. länger als ein Jahr zusammenleben,
2. mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben,
3. Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder
4. befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.

(4) ¹Leistungen nach diesem Buch erhält nicht, wer in einer stationären Einrichtung untergebracht ist, Rente wegen Alters oder Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art bezieht. ²Dem Aufenthalt in einer stationären Einrichtung ist der Aufenthalt in einer Einrichtung zum Vollzug richterlich angeordneter Freiheitsentziehung gleichgestellt. ³Abweichend von Satz 1 erhält Leistungen nach diesem Buch,

1. wer voraussichtlich für weniger als sechs Monate in einem Krankenhaus (§ 107 des Fünften Buches) untergebracht ist oder
2. wer in einer stationären Einrichtung untergebracht und unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens 15 Stunden wöchentlich erwerbstätig ist.

(4a) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte erhalten keine Leistungen, wenn sie sich ohne Zustimmung des zuständigen Trägers nach diesem Buch außerhalb des zeit- und ortsnahen Bereichs aufhalten und deshalb nicht für die Eingliederung in Arbeit zur Verfügung stehen. ²Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn für den Aufenthalt außerhalb des zeit- und ortsnahen Bereichs ein wichtiger Grund vorliegt und die Eingliederung in Arbeit nicht beeinträchtigt wird. ³Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei

1. Teilnahme an einer ärztlich verordneten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation,
2. Teilnahme an einer Veranstaltung, die staatspolitischen, kirchlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder sonst im öffentlichen Interesse liegt, oder
3. Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

⁴Die Zustimmung kann auch erteilt werden, wenn für den Aufenthalt außerhalb des zeit- und ortsnahen Bereichs kein wichtiger Grund vorliegt und die Eingliederung in Arbeit nicht beeinträchtigt wird. ⁵Die Dauer der Abwesenheiten nach Satz 4 soll in der Regel insgesamt drei Wochen im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(5) Auszubildende, deren Ausbildung im Rahmen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes oder der §§ 51, 57 und 58 des Dritten Buches dem Grunde nach förderungsfähig ist, haben über die Leistungen nach § 27 hinaus keinen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts.

(6) Absatz 5 findet keine Anwendung auf Auszubildende,

1. die aufgrund von § 2 Absatz 1a des Bundesausbildungsförderungsgesetzes keinen Anspruch auf Ausbildungsförderung oder aufgrund von § 60 des Dritten Buches keinen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe haben,
2. deren Bedarf sich nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes, nach § 62 Absatz 1 oder § 124 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches bemisst oder
3. die eine Abendhauptschule, eine Abendrealschule oder ein Abendgymnasium besuchen, sofern sie aufgrund von § 10 Absatz 3 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes keinen Anspruch auf Ausbildungsförderung haben.

§ 7 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 7a Altersgrenze

¹Personen, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Altersgrenze mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden. ²Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Altersgrenze wie folgt angehoben:

für den Geburtsjahrgang	erfolgt eine Anhebung um Monate	auf den Ablauf des Monats, in dem ein Lebensalter vollendet wird von
1947	1	65 Jahren und 1 Monat
1948	2	65 Jahren und 2 Monaten
1949	3	65 Jahren und 3 Monaten
1950	4	65 Jahren und 4 Monaten
1951	5	65 Jahren und 5 Monaten
1952	6	65 Jahren und 6 Monaten
1953	7	65 Jahren und 7 Monaten
1954	8	65 Jahren und 8 Monaten
1955	9	65 Jahren und 9 Monaten
1956	10	65 Jahren und 10 Monaten
1957	11	65 Jahren und 11 Monaten
1958	12	66 Jahren
1959	14	66 Jahren und 2 Monaten
1960	16	66 Jahren und 4 Monaten
1961	18	66 Jahren und 6 Monaten
1962	20	66 Jahren und 8 Monaten
1963	22	66 Jahren und 10 Monaten
ab 1964	24	67 Jahren.

§ 8 Erwerbsfähigkeit

(1) Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

(2) Im Sinne von Absatz 1 können Ausländerinnen und Ausländer nur erwerbstätig sein, wenn ihnen die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt ist oder erlaubt werden könnte. Die rechtliche Möglichkeit, eine Beschäftigung vorbehaltlich einer Zustimmung nach § 39 des Aufenthaltsgesetzes aufzunehmen, ist ausreichend.

§ 9 Hilfebedürftigkeit

(1) Hilfebedürftig ist, wer seinen Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern kann und die erforderliche Hilfe nicht von anderen, insbesondere von Angehörigen oder von Trägern anderer Sozialleistungen, erhält.

(2) Bei Personen, die in einer Bedarfsgemeinschaft leben, sind das Einkommen und Vermögen des Partners zu berücksichtigen. Bei unverheirateten Kindern, die mit ihren Eltern oder einem Elternteil in einer Bedarfsgemeinschaft leben und die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen sichern können, sind auch das Einkommen und Vermögen der Eltern oder des Elternteils und dessen in Bedarfsgemeinschaft lebender Partnerin oder lebenden Partners zu berücksichtigen. Ist in einer Bedarfsgemeinschaft nicht der gesamte Bedarf aus eigenen Kräften und Mitteln gedeckt, gilt jede Person der Bedarfsgemeinschaft im Verhältnis des eigenen Bedarfs zum Gesamtbedarf als hilfebedürftig, dabei bleiben die Bedarfe nach § 28 außer Betracht. In den Fällen des § 7 Absatz 2 Satz 3 ist Einkommen und Vermögen, soweit es die nach Satz 3 zu berücksichtigenden Bedarfe übersteigt, im Verhältnis mehrerer Leistungsberechtigter zueinander zu gleichen Teilen zu berücksichtigen.

(3) Absatz 2 Satz 2 findet keine Anwendung auf ein Kind, das schwanger ist oder sein Kind bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres betreut.

(4) Hilfebedürftig ist auch derjenige, dem der sofortige Verbrauch oder die sofortige Verwertung von zu berücksichtigendem Vermögen nicht möglich ist oder für den dies eine besondere Härte bedeuten würde.

(5) Leben Hilfebedürftige in Haushaltsgemeinschaft mit Verwandten oder Verschwägerten, so wird vermutet, dass sie von ihnen Leistungen erhalten, soweit dies nach deren Einkommen und Vermögen erwartet werden kann.

§ 10 Zumutbarkeit

(1) Einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass

1. sie zu der bestimmten Arbeit körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage ist,
2. die Ausübung der Arbeit die künftige Ausübung der bisherigen überwiegenden Arbeit wesentlich erschweren würde, weil die bisherige Tätigkeit besondere körperliche Anforderungen stellt,
3. die Ausübung der Arbeit die Erziehung ihres Kindes oder des Kindes ihrer Partnerin oder ihres Partners gefährden würde; die Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel nicht gefährdet, soweit die Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des Achten Buches oder auf sonstige Weise sichergestellt ist; die zuständigen kommunalen Träger sollen darauf hinwirken, dass erwerbsfähigen Erziehenden vorrangig ein Platz zur Tagesbetreuung des Kindes angeboten wird,
4. die Ausübung der Arbeit mit der Pflege einer oder eines Angehörigen nicht vereinbar wäre und die Pflege nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann,
5. der Ausübung der Arbeit ein sonstiger wichtiger Grund entgegensteht.

(2) Eine Arbeit ist nicht allein deshalb unzumutbar, weil

1. sie nicht einer früheren beruflichen Tätigkeit entspricht, für die die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person ausgebildet ist oder die früher ausgeübt wurde,
2. sie im Hinblick auf die Ausbildung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person als geringerwertig anzusehen ist,
3. der Beschäftigungsort vom Wohnort der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person weiter entfernt ist als ein früherer Beschäftigungs- oder Ausbildungsort,
4. die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei den bisherigen Beschäftigungen der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person,
5. sie mit der Beendigung einer Erwerbstätigkeit verbunden ist, es sei denn, es liegen begründete Anhaltspunkte vor, dass durch die bisherige Tätigkeit künftig die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für die Teilnahme an Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit entsprechend.

§ 11 Zu berücksichtigendes Einkommen

(1) Als Einkommen zu berücksichtigen sind Einnahmen in Geld oder Geldeswert abzüglich der nach § 11b abzusetzenden Beträge mit Ausnahme der in § 11a genannten Einnahmen. Als Einkommen zu berücksichtigen sind auch Zuflüsse aus darlehensweise gewährten Sozialleistungen, soweit sie dem Lebensunterhalt dienen. Der Kinderzuschlag nach § 6a des Bundeskindergeldgesetzes ist als Einkommen dem jeweiligen Kind zuzurechnen. Dies gilt auch für das Kindergeld

für zur Bedarfsgemeinschaft gehörende Kinder, soweit es bei dem jeweiligen Kind zur Sicherung des Lebensunterhalts, mit Ausnahme der Bedarfe nach § 28, benötigt wird.

(2) „Laufende Einnahmen sind für den Monat zu berücksichtigen, in dem sie zufließen. ²Zu den laufenden Einnahmen zählen auch Einnahmen, die an einzelnen Tagen eines Monats aufgrund von kurzzeitigen Beschäftigungsverhältnissen erzielt werden. ³Für laufende Einnahmen, die in größeren als monatlichen Zeitabständen zufließen, gilt Absatz 3 entsprechend.

(3) „Einmalige Einnahmen sind in dem Monat, in dem sie zufließen, zu berücksichtigen. ²Sofern für den Monat des Zuflusses bereits Leistungen ohne Berücksichtigung der einmaligen Einnahme erbracht worden sind, werden sie im Folgemonat berücksichtigt. ³Entfiel der Leistungsanspruch durch die Berücksichtigung in einem Monat, ist die einmalige Einnahme auf einen Zeitraum von sechs Monaten gleichmäßig aufzuteilen und monatlich mit einem entsprechenden Teilbetrag zu berücksichtigen.

§ 11a Nicht zu berücksichtigendes Einkommen

(1) Nicht als Einkommen zu berücksichtigen sind

1. Leistungen nach diesem Buch,
2. die Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz und nach den Gesetzen, die eine entsprechende Anwendung des Bundesversorgungsgesetzes vorsehen,
3. die Renten oder Beihilfen, die nach dem Bundesentschädigungsgesetz für Schaden an Leben sowie an Körper oder Gesundheit erbracht werden, bis zur Höhe der vergleichbaren Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz.

(2) Entschädigungen, die wegen eines Schadens, der kein Vermögensschaden ist, nach § 253 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs geleistet werden, sind nicht als Einkommen zu berücksichtigen.

(3) „Leistungen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften zu einem ausdrücklich genannten Zweck erbracht werden, sind nur so weit als Einkommen zu berücksichtigen, als die Leistungen nach diesem Buch im Einzelfall demselben Zweck dienen. ²Abweichend von Satz 1 sind als Einkommen zu berücksichtigen

1. die Leistungen nach § 39 des Achten Buches, die für den erzieherischen Einsatz erbracht werden,
 - a) für das dritte Pflegekind zu 75 Prozent,
 - b) für das vierte und jedes weitere Pflegekind vollständig,
2. die Leistungen nach § 23 des Achten Buches.

(4) Zuwendungen der freien Wohlfahrtspflege sind nicht als Einkommen zu berücksichtigen, soweit sie die Lage der Empfängerinnen und Empfänger nicht so günstig beeinflussen, dass daneben Leistungen nach diesem Buch nicht gerechtfertigt wären.

(5) Zuwendungen, die ein anderer erbringt, ohne hierzu eine rechtliche oder sittliche Pflicht zu haben, sind nicht als Einkommen zu berücksichtigen, soweit

1. ihre Berücksichtigung für die Leistungsberechtigten grob unbillig wäre oder
2. sie die Lage der Leistungsberechtigten nicht so günstig beeinflussen, dass daneben Leistungen nach diesem Buch nicht gerechtfertigt wären.

§ 11b Absetzbeträge

(1) „Vom Einkommen abzusetzen sind

1. auf das Einkommen entrichtete Steuern,
2. Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung einschließlich der Beiträge zur Arbeitsförderung,
3. Beiträge zu öffentlichen oder privaten Versicherungen oder ähnlichen Einrichtungen, soweit diese Beiträge gesetzlich vorgeschrieben oder nach Grund und Höhe angemessen sind; hierzu gehören Beiträge
 - a) zur Vorsorge für den Fall der Krankheit und der Pflegebedürftigkeit für Personen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht versicherungspflichtig sind,
 - b) zur Altersvorsorge von Personen, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind,
 soweit die Beiträge nicht nach § 26 bezuschusst werden,
4. geförderte Altersvorsorgebeiträge nach § 82 des Einkommensteuergesetzes, soweit sie den Mindesteigenbeitrag nach § 86 des Einkommensteuergesetzes nicht überschreiten,
5. die mit der Erzielung des Einkommens verbundenen notwendigen Ausgaben,
6. für Erwerbstätige ferner ein Betrag nach Absatz 3,
7. Aufwendungen zur Erfüllung gesetzlicher Unterhaltspflichten bis zu dem in einem Unterhaltstitel oder in einer notariell beurkundeten Unterhaltsvereinbarung festgelegten Betrag,
8. bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, deren Einkommen nach dem Vierten Abschnitt des Bundesausbildungsförderungsgesetzes oder nach § 67 oder § 126 des Dritten Buches bei der Berechnung der Leistungen der Ausbildungs-

förderung für mindestens ein Kind berücksichtigt wird, der nach den Vorschriften der Ausbildungsförderung berücksichtigte Betrag.

²Bei der Verteilung einer einmaligen Einnahme nach § 11 Absatz 3 Satz 3 sind die auf die einmalige Einnahme im Zuflussmonat entfallenden Beträge nach den Nummern 1, 2, 5 und 6 vorweg abzusetzen.

(2) ¹Bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die erwerbstätig sind, ist anstelle der Beträge nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 bis 5 ein Betrag von insgesamt 100 Euro monatlich abzusetzen. ²Beträgt das monatliche Einkommen mehr als 400 Euro, gilt Satz 1 nicht, wenn die oder der erwerbsfähige Leistungsberechtigte nachweist, dass die Summe der Beträge nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 bis 5 den Betrag von 100 Euro übersteigt. ³Erhält eine leistungsberechtigte Person mindestens aus einer Tätigkeit Bezüge oder Einnahmen, die nach § 3 Nummer 12, 26, 26a oder 26b des Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind, gelten die Sätze 1 und 2 mit den Maßgaben, dass jeweils an die Stelle des Betrages von 100 Euro monatlich der Betrag von 200 Euro monatlich und an die Stelle des Betrages von 400 Euro der Betrag von 200 Euro tritt. ⁴§ 11a Absatz 3 bleibt unberührt.

(3) ¹Bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die erwerbstätig sind, ist von dem monatlichen Einkommen aus Erwerbstätigkeit ein weiterer Betrag abzusetzen. ²Dieser beläuft sich

1. für den Teil des monatlichen Einkommens, das 100 Euro übersteigt und nicht mehr als 1000 Euro beträgt, auf 20 Prozent und
2. für den Teil des monatlichen Einkommens, das 1000 Euro übersteigt und nicht mehr als 1200 Euro beträgt, auf 10 Prozent.

³Anstelle des Betrages von 1200 Euro tritt für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die entweder mit mindestens einem minderjährigen Kind in Bedarfsgemeinschaft leben oder die mindestens ein minderjähriges Kind haben, ein Betrag von 1500 Euro.

§ 11b geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.03.2013 (BGBl. I S. 556), m.W.v. 01.01.2013

§ 12 Zu berücksichtigendes Vermögen

(1) Als Vermögen sind alle verwertbaren Vermögensgegenstände zu berücksichtigen.

(2) ¹Vom Vermögen sind abzusetzen

1. ein Grundfreibetrag in Höhe von 150 Euro je vollendetem Lebensjahr für jede in der Bedarfsgemeinschaft lebende volljährige Person und deren Partnerin oder Partner, mindestens aber jeweils 3100 Euro; der Grundfreibetrag darf für jede volljährige Person und ihre Partnerin oder ihren Partner jeweils den nach Satz 2 maßgebenden Höchstbetrag nicht übersteigen,
- 1a. ein Grundfreibetrag in Höhe von 3100 Euro für jedes leistungsberechtigte minderjährige Kind,
2. Altersvorsorge in Höhe des nach Bundesrecht ausdrücklich als Altersvorsorge geförderten Vermögens einschließlich seiner Erträge und der geförderten laufenden Altersvorsorgebeiträge, soweit die Inhaberin oder der Inhaber das Altersvorsorgevermögen nicht vorzeitig verwendet,
3. geldwerte Ansprüche, die der Altersvorsorge dienen, soweit die Inhaberin oder der Inhaber sie vor dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund einer unwiderruflichen vertraglichen Vereinbarung nicht verwerten kann und der Wert der geldwerten Ansprüche 750 Euro je vollendetem Lebensjahr der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person und deren Partnerin oder Partner, höchstens jedoch jeweils den nach Satz 2 maßgebenden Höchstbetrag nicht übersteigt,
4. ein Freibetrag für notwendige Anschaffungen in Höhe von 750 Euro für jeden in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Leistungsberechtigten.

²Bei Personen, die

1. vor dem 1. Januar 1958 geboren sind, darf der Grundfreibetrag nach Satz 1 Nummer 1 jeweils 9750 Euro und der Wert der geldwerten Ansprüche nach Satz 1 Nummer 3 jeweils 48 750 Euro,
2. nach dem 31. Dezember 1957 und vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, darf der Grundfreibetrag nach Satz 1 Nummer 1 jeweils 9900 Euro und der Wert der geldwerten Ansprüche nach Satz 1 Nummer 3 jeweils 49 500 Euro,
3. nach dem 31. Dezember 1963 geboren sind, darf der Grundfreibetrag nach Satz 1 Nummer 1 jeweils 10 050 Euro und der Wert der geldwerten Ansprüche nach Satz 1 Nummer 3 jeweils 50 250 Euro

nicht übersteigen.

(3) ¹Als Vermögen sind nicht zu berücksichtigen

1. angemessener Hausrat,
2. ein angemessenes Kraftfahrzeug für jede in der Bedarfsgemeinschaft lebende erwerbsfähige Person,

3. von der Inhaberin oder dem Inhaber als für die Altersvorsorge bestimmt bezeichnete Vermögensgegenstände in angemessenem Umfang, wenn die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person oder deren Partnerin oder Partner von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist,
4. ein selbst genutztes Hausgrundstück von angemessener Größe oder eine entsprechende Eigentumswohnung,
5. Vermögen, solange es nachweislich zur baldigen Beschaffung oder Erhaltung eines Hausgrundstücks von angemessener Größe bestimmt ist, soweit dieses zu Wohnzwecken behinderter oder pflegebedürftiger Menschen dient oder dienen soll und dieser Zweck durch den Einsatz oder die Verwertung des Vermögens gefährdet würde,
6. Sachen und Rechte, soweit ihre Verwertung offensichtlich unwirtschaftlich ist oder für den Betroffenen eine besondere Härte bedeuten würde.

2Für die Angemessenheit sind die Lebensumstände während des Bezugs der Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende maßgebend.

(4) 1Das Vermögen ist mit seinem Verkehrswert zu berücksichtigen. 2Für die Bewertung ist der Zeitpunkt maßgebend, in dem der Antrag auf Bewilligung oder erneute Bewilligung der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende gestellt wird, bei späterem Erwerb von Vermögen der Zeitpunkt des Erwerbs. 3Wesentliche Änderungen des Verkehrswertes sind zu berücksichtigen.

§ 12a Vorrangige Leistungen

1Leistungsberechtigte sind verpflichtet, Sozialleistungen anderer Träger in Anspruch zu nehmen und die dafür erforderlichen Anträge zu stellen, sofern dies zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit erforderlich ist. 2Abweichend von Satz 1 sind Leistungsberechtigte nicht verpflichtet,

1. bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres eine Rente wegen Alters vorzeitig in Anspruch zu nehmen oder
2. Wohngeld nach dem Wohngeldgesetz oder Kinderzuschlag nach dem Bundeskindergeldgesetz in Anspruch zu nehmen, wenn dadurch nicht die Hilfebedürftigkeit aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens drei Monaten beseitigt würde.

§ 13 Verordnungsermächtigung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen,

1. welche weiteren Einnahmen nicht als Einkommen zu berücksichtigen sind und wie das Einkommen im Einzelnen zu berechnen ist,
2. welche weiteren Vermögensgegenstände nicht als Vermögen zu berücksichtigen sind und wie der Wert des Vermögens zu ermitteln ist,
3. welche Pauschbeträge für die von dem Einkommen abzusetzenden Beträge zu berücksichtigen sind,
4. welche durchschnittlichen monatlichen Beträge für einzelne Bedarfe nach § 28 für die Prüfung der Hilfebedürftigkeit zu berücksichtigen sind und welcher Eigenanteil des maßgebenden Regelbedarfs bei der Bemessung des Bedarfs nach § 28 Absatz 6 zugrunde zu legen ist.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen, unter welchen Voraussetzungen und für welche Dauer Leistungsberechtigte nach Vollendung des 63. Lebensjahres ausnahmsweise zur Vermeidung von Unbilligkeiten nicht verpflichtet sind, eine Rente wegen Alters vorzeitig in Anspruch zu nehmen.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates nähere Bestimmungen zum zeit- und ortsnahen Bereich (§ 7 Absatz 4a) sowie dazu zu treffen, wie lange und unter welchen Voraussetzungen sich erwerbsfähige Leistungsberechtigte außerhalb des zeit- und ortsnahen Bereichs aufhalten dürfen, ohne Ansprüche auf Leistungen nach diesem Buch zu verlieren.

Kapitel 3 Leistungen

Abschnitt 1 Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

§ 14 Grundsatz des Förderns

1Die Träger der Leistungen nach diesem Buch unterstützen erwerbsfähige Leistungsberechtigte umfassend mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit. 2Die Agentur für Arbeit soll eine persönliche Ansprechpartnerin oder einen persönlichen Ansprechpartner für jede erwerbsfähige leistungsberechtigte Person und die mit dieser in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Person benennen. 3Die Träger der Leistungen nach diesem Buch erbringen unter Berücksichtigung der Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit alle im Einzelfall für die Eingliederung in Arbeit erforderlichen Leistungen.

§ 15 Eingliederungsvereinbarung

(1) ¹Die Agentur für Arbeit soll im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person die für ihre Eingliederung erforderlichen Leistungen vereinbaren (Eingliederungsvereinbarung). ²Die Eingliederungsvereinbarung soll insbesondere bestimmen,

1. welche Leistungen die oder der Erwerbsfähige zur Eingliederung in Arbeit erhält,
2. welche Bemühungen erwerbsfähige Leistungsberechtigte in welcher Häufigkeit zur Eingliederung in Arbeit mindestens unternehmen müssen und in welcher Form diese Bemühungen nachzuweisen sind,
3. welche Leistungen Dritter, insbesondere Träger anderer Sozialleistungen, erwerbsfähige Leistungsberechtigte zu beantragen haben.

³Die Eingliederungsvereinbarung soll für sechs Monate geschlossen werden. ⁴Danach soll eine neue Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen werden. ⁵Bei jeder folgenden Eingliederungsvereinbarung sind die bisher gewonnenen Erfahrungen zu berücksichtigen. ⁶Kommt eine Eingliederungsvereinbarung nicht zustande, sollen die Regelungen nach Satz 2 durch Verwaltungsakt erfolgen.

(2) ¹In der Eingliederungsvereinbarung kann auch vereinbart werden, welche Leistungen die Personen erhalten, die mit der oder dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einer Bedarfsgemeinschaft leben. ²Diese Personen sind hierbei zu beteiligen.

(3) Wird in der Eingliederungsvereinbarung eine Bildungsmaßnahme vereinbart, ist auch zu regeln, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen die oder der erwerbsfähige Leistungsberechtigte schadensersatzpflichtig ist, wenn sie oder er die Maßnahme aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grund nicht zu Ende führt.

§ 15a Sofortangebot

Erwerbsfähigen Personen, die innerhalb der letzten zwei Jahre laufende Geldleistungen, die der Sicherung des Lebensunterhalts dienen, weder nach diesem Buch noch nach dem Dritten Buch bezogen haben, sollen bei der Beantragung von Leistungen nach diesem Buch unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit angeboten werden.

§ 16 Leistungen zur Eingliederung

(1) ¹Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. ²Sie kann folgenden Leistungen des Dritten Kapitels des Dritten Buches erbringen:

1. die übrigen Leistungen der Beratung und Vermittlung nach dem Ersten Abschnitt,
2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt,
3. Leistungen zur Berufsausbildung nach dem Vierten Unterabschnitt des Dritten Abschnitts und Leistungen nach § 54a,
4. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt und Leistungen nach den §§ 131a und 131b,
5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts und Leistungen nach § 131.

³Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach diesem Buch gelten die §§ 112 bis 114, 115 Nummer 1 bis 3 mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und der Berufsausbildungsbeihilfe, § 116 Absatz 1, 2 und 5, die §§ 117, 118 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 und die §§ 127 und 128 des Dritten Buches entsprechend. ⁴§ 1 Absatz 2 Nummer 4 sowie § 36 und § 81 Absatz 3 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden.

(2) ¹Soweit dieses Buch nichts Abweichendes regelt, gelten für die Leistungen nach Absatz 1 die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Dritten Buches mit Ausnahme der Verordnungsermächtigung nach § 47 des Dritten Buches sowie der Anordnungsermächtigungen für die Bundesagentur und mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Arbeitslosengeld II tritt. ²§ 44 Absatz 3 Satz 3 des Dritten Buches gilt mit der Maßgabe, dass die Förderung aus dem Vermittlungsbudget auch die anderen Leistungen nach dem Zweiten Buch nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen darf.

(3) ¹Abweichend von § 44 Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches können Leistungen auch für die Anbahnung und Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung erbracht werden. ²Abweichend von § 45 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 3 Nummer 3 des Dritten Buches darf bei Langzeitarbeitslosen oder bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, jeweils die Dauer von zwölf Wochen nicht überschreiten.

(3a) ¹Abweichend von § 81 Absatz 4 des Dritten Buches kann die Agentur für Arbeit unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung beauftragen, wenn die Maßnahme den Anforderungen des § 180 des Dritten Buches entspricht und

1. eine dem Bildungsziel entsprechende Maßnahme örtlich nicht verfügbar ist oder
2. die Eignung und persönlichen Verhältnisse der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dies erfordern.

²§ 176 Absatz 2 des Dritten Buches findet keine Anwendung.

(4) „Die Agentur für Arbeit als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende kann die Ausbildungsvermittlung durch die für die Arbeitsförderung zuständigen Stellen der Bundesagentur wahrnehmen lassen. ²Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Höhe, Möglichkeiten der Pauschalierung und den Zeitpunkt der Fälligkeit der Erstattung von Aufwendungen bei der Ausführung des Auftrags nach Satz 1 festzulegen.

§ 16 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 13.03.2013 (BGBl. I S. 446), in Kraft ab 19.03.2013

Zum 01.01.2015 wird § 16 durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854) wie folgt geändert:

In Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 werden die Wörter „und Leistungen nach § 131“ gestrichen.

§ 16a Kommunale Eingliederungsleistungen

Zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit können die folgenden Leistungen, die für die Eingliederung der oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in das Erwerbsleben erforderlich sind, erbracht werden:

1. die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen,
2. die Schuldnerberatung,
3. die psychosoziale Betreuung,
4. die Suchtberatung.

§ 16b Einstiegsgeld

(1) „Zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit kann erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die arbeitslos sind, bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ein Einstiegsgeld erbracht werden, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist. ²Das Einstiegsgeld kann auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch oder nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit entfällt.

(2) „Das Einstiegsgeld wird, soweit für diesen Zeitraum eine Erwerbstätigkeit besteht, für höchstens 24 Monate erbracht. ²Bei der Bemessung der Höhe des Einstiegsgeldes sollen die vorherige Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt werden, in der die oder der erwerbsfähige Leistungsberechtigte lebt.

(3) „Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen, wie das Einstiegsgeld zu bemessen ist. ²Bei der Bemessung ist neben der Berücksichtigung der in Absatz 2 Satz 2 genannten Kriterien auch ein Bezug zu dem für die oder den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten jeweils maßgebenden Regelbedarf herzustellen.

§ 16c Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen

(1) „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit aufnehmen oder ausüben, können Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern erhalten, die für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit notwendig und angemessen sind. ²Zuschüsse dürfen einen Betrag von 5000 Euro nicht übersteigen.

(2) „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit ausüben, können durch geeignete Dritte durch Beratung oder Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten gefördert werden, wenn dies für die weitere Ausübung der selbständigen Tätigkeit erforderlich ist. ²Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen ist ausgeschlossen.

(3) „Leistungen zur Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit aufnehmen oder ausüben, können nur gewährt werden, wenn zu erwarten ist, dass die selbständige Tätigkeit wirtschaftlich tragfähig ist und die Hilfebedürftigkeit durch die selbständige Tätigkeit innerhalb eines angemessenen Zeitraums dauerhaft überwunden oder verringert wird. ²Zur Beurteilung der Tragfähigkeit der selbständigen Tätigkeit soll die Agentur für Arbeit die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle verlangen.

§ 16c geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 16d Arbeitsgelegenheiten

(1) „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich ist, in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind. ²§ 18d Satz 2 findet Anwendung.

(2) „Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden. ²Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt würden. ³Ausgenommen sind Arbeiten zur Bewältigung von Naturkatastrophen und sonstigen außergewöhnlichen Ereignissen.

(3) ¹Arbeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. ²Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse. ³Das Vorliegen des öffentlichen Interesses wird nicht allein dadurch ausgeschlossen, dass das Arbeitsergebnis auch den in der Maßnahme beschäftigten Leistungsberechtigten zugute kommt, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeiten nicht zu einer Bereicherung Einzelner führen.

(4) Arbeiten sind wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft infolge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird.

(5) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach diesem Buch, mit denen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar unterstützt werden kann, haben Vorrang gegenüber der Zuweisung in Arbeitsgelegenheiten.

(6) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte dürfen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nicht länger als insgesamt 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden. ²Der Zeitraum beginnt mit Eintritt in die erste Arbeitsgelegenheit.

(7) ¹Den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist während einer Arbeitsgelegenheit zuzüglich zum Arbeitslosengeld II von der Agentur für Arbeit eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen. ²Die Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und auch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Vierten Buches; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden. ³Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(8) Auf Antrag werden die unmittelbar im Zusammenhang mit der Verrichtung von Arbeiten nach Absatz 1 erforderlichen Kosten, einschließlich der Kosten, die bei besonderem Anleitungbedarf für das erforderliche Betreuungspersonal entstehen, erstattet.

§ 16d neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 16e Förderung von Arbeitsverhältnissen

(1) Arbeitgeber können auf Antrag für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

(2) ¹Der Zuschuss nach Absatz 1 richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und beträgt bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. ²Berücksichtigungsfähig sind das zu zahlende Arbeitsentgelt und der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. ³Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig. ⁴§ 91 Absatz 2 des Dritten Buches gilt entsprechend.

(3) ¹Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches ist und in ihren Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt ist,
2. sie für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkte vermittlerische Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch erhalten hat,
3. eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung ohne die Förderung voraussichtlich nicht möglich ist und
4. für sie innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 höchstens für eine Dauer von 24 Monaten erbracht werden. ²Der Zeitraum beginnt mit dem ersten nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnis.

(4) ¹Die Agentur für Arbeit soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person umgehend abberufen, wenn sie diese in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. ²Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnimmt, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. ³Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(5) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um eine Förderung nach Absatz 1 zu erhalten, oder
2. eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

§ 16e neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 16f Freie Förderung

(1) 1Die Agentur für Arbeit kann die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erweitern. 2Die freien Leistungen müssen den Zielen und Grundsätzen dieses Buches entsprechen.

(2) 1Die Ziele der Leistungen sind vor Förderbeginn zu beschreiben. 2Eine Kombination oder Modularisierung von Inhalten ist zulässig. 3Die Leistungen der Freien Förderung dürfen gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. 4Ausgenommen hiervon sind Leistungen für

1. Langzeitarbeitslose und
2. erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist,

bei denen in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf einzelne Gesetzesgrundlagen dieses Buches oder des Dritten Buches zurückgegriffen werden kann. 5Bei Leistungen an Arbeitgeber ist darauf zu achten, Wettbewerbsverfälschungen zu vermeiden. 6Projektförderungen im Sinne von Zuwendungen sind nach Maßgabe der §§ 23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung zulässig. 7Bei längerfristig angelegten Förderungen ist der Erfolg regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

§ 16f geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 16g Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit

(1) 1Entfällt die Hilfebedürftigkeit der oder des Erwerbsfähigen während einer Maßnahme zur Eingliederung, kann sie weiter gefördert werden, wenn dies wirtschaftlich erscheint und die oder der Erwerbsfähige die Maßnahme voraussichtlich erfolgreich abschließen wird. 2Die Förderung soll als Darlehen erbracht werden.

(2) 1Für die Dauer einer Förderung des Arbeitgebers oder eines Trägers durch eine Geldleistung nach § 16 Absatz 1 und § 16e können auch Leistungen nach dem Dritten Kapitel und § 46 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 des Dritten Buches oder nach § 16a Nummer 1 bis 4 und § 16b erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit der oder des Erwerbsfähigen aufgrund des zu berücksichtigenden Einkommens entfallen ist. 2Während der Förderdauer nach Satz 1 gilt § 15 entsprechend.

§ 16g geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 17 Einrichtungen und Dienste für Leistungen zur Eingliederung

(1) 1Zur Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit sollen die zuständigen Träger der Leistungen nach diesem Buch eigene Einrichtungen und Dienste nicht neu schaffen, soweit geeignete Einrichtungen und Dienste Dritter vorhanden sind, ausgebaut oder in Kürze geschaffen werden können. 2Die zuständigen Träger der Leistungen nach diesem Buch sollen Träger der freien Wohlfahrtspflege in ihrer Tätigkeit auf dem Gebiet der Grundsicherung für Arbeitsuchende angemessen unterstützen.

(2) 1Wird die Leistung von einem Dritten erbracht und sind im Dritten Buch keine Anforderungen geregelt, denen die Leistung entsprechen muss, sind die Träger der Leistungen nach diesem Buch zur Vergütung für die Leistung nur verpflichtet, wenn mit dem Dritten oder seinem Verband eine Vereinbarung insbesondere über

1. Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen,
2. die Vergütung, die sich aus Pauschalen und Beträgen für einzelne Leistungsbereiche zusammensetzen kann, und
3. die Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungen

besteht. 2Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen.

§ 18 Örtliche Zusammenarbeit

(1) 1Die Agenturen für Arbeit arbeiten bei der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben nach dem Dritten Buch mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, insbesondere den Gemeinden, den Kreisen und Bezirken, den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, den Vertretern der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie den Kammern und berufsständischen Organisationen zusammen, um die gleichmäßige oder gemeinsame Durchführung von Maßnahmen zu beraten oder zu sichern und Leistungsmissbrauch zu verhindern oder aufzudecken. 2Die örtlichen Träger der Sozialhilfe sind verpflichtet, mit den Agenturen für Arbeit zusammenzuarbeiten.

(1a) Absatz 1 gilt für die kommunalen Träger und die zugelassenen kommunalen Träger entsprechend.

(2) Die Leistungen nach diesem Buch sind in das regionale Arbeitsmarktmonitoring der Agenturen für Arbeit nach § 9 Absatz 2 des Dritten Buches einzubeziehen.

(3) ¹Die Agenturen für Arbeit sollen mit Gemeinden, Kreisen und Bezirken auf deren Verlangen Vereinbarungen über das Erbringen von Leistungen zur Eingliederung nach diesem Gesetz mit Ausnahme der Leistungen nach § 16 Absatz 1 schließen, wenn sie den durch eine Rechtsverordnung festgelegten Mindestanforderungen entsprechen. ²Satz 1 gilt nicht für die zugelassenen kommunalen Träger.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen, welchen Anforderungen eine Vereinbarung nach Absatz 3 mindestens genügen muss.

§ 18a Zusammenarbeit mit den für die Arbeitsförderung zuständigen Stellen

¹Beziehen erwerbsfähige Leistungsberechtigte auch Leistungen der Arbeitsförderung, so sind die Agenturen für Arbeit, die zugelassenen kommunalen Träger und die gemeinsamen Einrichtungen verpflichtet, bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach diesem Buch mit den für die Arbeitsförderung zuständigen Dienststellen der Bundesagentur eng zusammenzuarbeiten. ²Sie unterrichten diese unverzüglich über die ihnen insoweit bekannten, für die Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitsförderung erforderlichen Tatsachen, insbesondere über

1. die für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die auch Leistungen der Arbeitsförderung beziehen, vorgesehenen und erbrachten Leistungen zur Eingliederung in Arbeit,
2. den Wegfall der Hilfebedürftigkeit bei diesen Personen.

§ 18a geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 18b Kooperationsausschuss

(1) ¹Die zuständige oberste Landesbehörde und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bilden einen Kooperationsausschuss. ²Der Kooperationsausschuss koordiniert die Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Landesebene. ³Im Kooperationsausschuss vereinbaren das Land und der Bund jährlich die Ziele und Schwerpunkte der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Landesebene. ⁴§ 48b bleibt unberührt. ⁵Die Verfahren zum Abschluss der Vereinbarungen zwischen Bund und Ländern werden mit den Verfahren zum Abschluss der Zielvereinbarungen zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur sowie deren Konkretisierung in den Zielvereinbarungen der Bundesagentur und den gemeinsamen Einrichtungen abgestimmt. ⁶Der Kooperationsausschuss kann sich über die Angelegenheiten der gemeinsamen Einrichtungen unterrichten lassen. ⁷Der Kooperationsausschuss entscheidet darüber hinaus bei einer Meinungsverschiedenheit über die Weisungszuständigkeit im Verfahren nach § 44e, berät die Trägerversammlung bei der Bestellung und Abberufung eines Geschäftsführers nach § 44c Absatz 2 Nummer 1 und gibt in den Fällen einer Weisung in grundsätzlichen Angelegenheiten nach § 44b Absatz 3 Satz 4 eine Empfehlung ab.

(2) ¹Der Kooperationsausschuss besteht aus sechs Mitgliedern, von denen drei Mitglieder von der zuständigen obersten Landesbehörde und drei Mitglieder vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales entsandt werden. ²Die Mitglieder des Kooperationsausschusses können sich vertreten lassen. ³An den Sitzungen soll in der Regel jeweils mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der zuständigen obersten Landesbehörde und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales teilnehmen.

(3) ¹Die Mitglieder wählen eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. ²Kann im Kooperationsausschuss keine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden erzielt werden, wird die oder der Vorsitzende von den Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales oder den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen obersten Landesbehörde abwechselnd jeweils für zwei Jahre bestimmt; die erstmalige Bestimmung erfolgt durch die Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. ³Der Kooperationsausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 18c Bund-Länder-Ausschuss

(1) ¹Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Ausschuss für die Grundsicherung für Arbeitsuchende gebildet. ²Er beobachtet und berät die zentralen Fragen der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende und Fragen der Aufsicht nach den §§ 47 und 48, Fragen des Kennzahlenvergleichs nach § 48a Absatz 2 sowie Fragen der zu erhebenden Daten nach § 51b Absatz 1 Satz 2 und erörtert die Zielvereinbarungen nach § 48b Absatz 1.

(2) ¹Bei der Beobachtung und Beratung zentraler Fragen der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie Fragen des Kennzahlenvergleichs nach § 48a Absatz 2 und Fragen der zu erhebenden Daten nach § 51b Absatz 1 Satz 2 ist der Ausschuss besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung, der Länder, der kommunalen Spitzenverbände und der Bundesagentur. ²Der Ausschuss kann sich von den Trägern berichten lassen.

(3) ¹Bei der Beratung von Fragen der Aufsicht nach den §§ 47 und 48 ist der Ausschuss besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung und der Aufsichtsbehörden der Länder. ²Bund und Länder können dazu einvernehmlich Vertreterinnen und Vertreter der kommunalen Spitzenverbände und der Bundesagentur einladen, sofern dies sachdienlich ist.

§ 18d Örtlicher Beirat

1Bei jeder gemeinsamen Einrichtung nach § 44b wird ein Beirat gebildet. 2Der Beirat berät die Einrichtung bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und -maßnahmen. 3Die Trägerversammlung beruft die Mitglieder des Beirats auf Vorschlag der Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, insbesondere den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie den Kammern und berufsständischen Organisationen. 4Vertreterinnen und Vertreter von Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, die Eingliederungsleistungen nach diesem Buch anbieten, dürfen nicht Mitglied des Beirats sein. 5Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung. 6Die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die zugelassenen kommunalen Träger mit der Maßgabe, dass die Berufung der Mitglieder des Beirats durch den zugelassenen kommunalen Träger erfolgt.

§ 18e Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

(1) 1Die Trägerversammlungen bei den gemeinsamen Einrichtungen bestellen Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aus dem Kreis der Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen in den gemeinsamen Einrichtungen Tätigkeiten zugewiesen worden sind. 2Sie sind unmittelbar der jeweiligen Geschäftsführerin oder dem jeweiligen Geschäftsführer zugeordnet.

(2) 1Die Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. 2Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase.

(3) 1Die Beauftragten sind bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie bei der geschlechter- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung der gemeinsamen Einrichtung zu beteiligen. 2Sie haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben.

(4) 1Die Beauftragten unterstützen und beraten erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit diesen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in übergeordneten Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. 2Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt arbeiten die Beauftragten mit den in Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben tätigen Stellen im Zuständigkeitsbereich der gemeinsamen Einrichtung zusammen.

(5) Die gemeinsamen Einrichtungen werden in den Sitzungen kommunaler Gremien zu Themen, die den Aufgabenbereich der Beauftragten betreffen, von den Beauftragten vertreten.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die zugelassenen kommunalen Träger.

Abschnitt 2

Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts

Unterabschnitt 1

Leistungsanspruch

§ 19 Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und Leistungen für Bildung und Teilhabe

(1) 1Erwerbsfähige Leistungsberechtigte erhalten Arbeitslosengeld II. 2Nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte, die mit erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einer Bedarfsgemeinschaft leben, erhalten Sozialgeld, soweit sie keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Vierten Kapitel des Zwölften Buches haben. 3Die Leistungen umfassen den Regelbedarf, Mehrbedarfe und den Bedarf für Unterkunft und Heizung.

(2) 1Leistungsberechtigte haben unter den Voraussetzungen des § 28 Anspruch auf Leistungen für Bildung und Teilhabe, soweit sie keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Vierten Kapitel des Zwölften Buches haben. 2Soweit für Kinder Leistungen zur Deckung von Bedarfen für Bildung und Teilhabe nach § 6b des Bundeskindergeldgesetzes gewährt werden, haben sie keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen zur Deckung von Bedarfen nach § 28.

(3) 1Die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts werden in Höhe der Bedarfe nach den Absätzen 1 und 2 erbracht, soweit diese nicht durch das zu berücksichtigende Einkommen und Vermögen gedeckt sind. 2Zu berücksichtigendes Einkommen und Vermögen deckt zunächst die Bedarfe nach den §§ 20, 21 und 23, darüber hinaus die Bedarfe nach § 22. 3Sind nur noch Leistungen für Bildung und Teilhabe zu leisten, deckt weiteres zu berücksichtigendes Einkommen und Vermögen die Bedarfe in der Reihenfolge der Absätze 2 bis 7 nach § 28.

Unterabschnitt 2 Arbeitslosengeld II und Sozialgeld

§ 20 Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts

(1) ¹Der Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts umfasst insbesondere Ernährung, Kleidung, Körperpflege, Hausrat, Haushaltsenergie ohne die auf die Heizung und Erzeugung von Warmwasser entfallenden Anteile sowie persönliche Bedürfnisse des täglichen Lebens. ²Zu den persönlichen Bedürfnissen des täglichen Lebens gehört in vertretbarem Umfang eine Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft. ³Der Regelbedarf wird als monatlicher Pauschalbetrag berücksichtigt. ⁴Über die Verwendung der zur Deckung des Regelbedarfs erbrachten Leistungen entscheiden die Leistungsberechtigten eigenverantwortlich; dabei haben sie das Eintreten unregelmäßig anfallender Bedarfe zu berücksichtigen.

(2) ¹Als Regelbedarf werden bei Personen, die alleinstehend oder alleinerziehend sind oder deren Partnerin oder Partner minderjährig ist, monatlich 364 Euro anerkannt. ²Für sonstige erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft werden als Regelbedarf anerkannt

1. monatlich 275 Euro, sofern sie das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
2. monatlich 291 Euro in den übrigen Fällen.

(3) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist bei Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und ohne Zusicherung des zuständigen kommunalen Trägers nach § 22 Absatz 5 umziehen, bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres der in Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 genannte Betrag als Regelbedarf anzuerkennen.

(4) Haben zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft das 18. Lebensjahr vollendet, ist als Regelbedarf für jede dieser Personen ein Betrag in Höhe von monatlich 328 Euro anzuerkennen.

(5) ¹Die Regelbedarfe nach den Absätzen 2 bis 4 sowie nach § 23 Nummer 1 werden jeweils zum 1. Januar eines Jahres entsprechend § 28a des Zwölften Buches in Verbindung mit der Verordnung nach § 40 Satz 1 Nummer 1 des Zwölften Buches angepasst. ²Für die Neuermittlung der Regelbedarfe findet § 28 des Zwölften Buches in Verbindung mit dem Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz entsprechende Anwendung. ³Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt jeweils spätestens zum 1. November eines Kalenderjahres die Höhe der Regelbedarfe, die für die folgenden zwölf Monate maßgebend sind, im Bundesgesetzblatt bekannt.

Bekanntmachung über die Höhe der Regelbedarfe nach § 20 Absatz 5 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch für die Zeit ab 1. Januar 2012

Vom 20. Oktober 2011 (BGBl. I S. 2093)

Nach § 20 Absatz 5 Satz 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850) wird hiermit Folgendes bekannt gemacht:

Als Regelbedarfe nach § 20 Absatz 2 bis 4 sowie nach § 23 Nummer 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) werden für die Zeit ab 1. Januar 2012 anerkannt:

1. für eine Person, die alleinstehend oder alleinerziehend ist oder deren Partnerin oder Partner minderjährig ist, monatlich **374 Euro** (§ 20 Absatz 2 Satz 1 SGB II);
2. für sonstige erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, monatlich **287 Euro** (§ 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 in Verbindung mit § 77 Absatz 4 Nummer 1 SGB II);
3. für sonstige erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben, sowie für Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und ohne Zusicherung des zuständigen kommunalen Trägers nach § 22 Absatz 5 umziehen, bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, monatlich **299 Euro** (§ 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und § 20 Absatz 3 SGB II);
4. für zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, für jede dieser Personen ein Betrag in Höhe von monatlich **337 Euro** (§ 20 Absatz 4 SGB II);
5. für eine Person bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres monatlich **219 Euro** (§ 23 Nummer 1 erste Alternative SGB II);
6. für eine Person vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres monatlich **251 Euro** (§ 23 Nummer 1 zweite Alternative in Verbindung mit § 77 Absatz 4 Nummer 3 SGB II);
7. für Leistungsberechtigte im 15. Lebensjahr monatlich **287 Euro** (§ 23 Nummer 1 dritte Alternative in Verbindung mit § 77 Absatz 4 Nummer 4 SGB II).

Bekanntmachung über die Höhe der Regelbedarfe nach § 20 Absatz 5 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch für die Zeit ab 1. Januar 2013

Vom 18. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2175)

Nach § 20 Absatz 5 Satz 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), wird hiermit Folgendes bekannt gemacht:

Als Regelbedarfe nach § 20 Absatz 2 bis 4 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) sowie nach § 23 Nummer 1 SGB II werden für die Zeit ab 1. Januar 2013 anerkannt:

1. für eine Person, die alleinstehend oder alleinerziehend ist oder deren Partnerin oder Partner minderjährig ist, monatlich 382 Euro (§ 20 Absatz 2 Satz 1 SGB II);
2. für sonstige erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, monatlich 289 Euro (§ 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 SGB II);
3. für sonstige erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben, sowie für Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und ohne Zusicherung des zuständigen kommunalen Trägers nach § 22 Absatz 5 SGB II umziehen, bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, monatlich 306 Euro (§ 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 SGB II und § 20 Absatz 3 SGB II);
4. für zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, für jede dieser Personen ein Betrag in Höhe von monatlich 345 Euro (§ 20 Absatz 4 SGB II);
5. für eine Person bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres monatlich 224 Euro (§ 23 Nummer 1 erste Alternative SGB II);
6. für eine Person vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres monatlich 255 Euro (§ 23 Nummer 1 zweite Alternative SGB II);
7. für Leistungsberechtigte im 15. Lebensjahr monatlich 289 Euro (§ 23 Nummer 1 dritte Alternative SGB II).

Bekanntmachung über die Höhe der Regelbedarfe nach § 20 Absatz 5 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch für die Zeit ab 1. Januar 2014

Vom 16. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3857)

Nach § 20 Absatz 5 Satz 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), wird hiermit Folgendes bekannt gemacht:

Als Regelbedarfe nach § 20 Absatz 2 bis 4 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) sowie nach § 23 Nummer 1 SGB II werden für die Zeit ab 1. Januar 2014 anerkannt:

1. für eine Person, die alleinstehend oder alleinerziehend ist oder deren Partnerin oder Partner minderjährig ist, monatlich **391 Euro** (§ 20 Absatz 2 Satz 1 SGB II);
2. für sonstige erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, monatlich **296 Euro** (§ 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 SGB II);
3. für sonstige erwerbsfähige Angehörige der Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben, sowie für Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und ohne Zusicherung des zuständigen kommunalen Trägers nach § 22 Absatz 5 SGB II umziehen, bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, monatlich **313 Euro** (§ 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 SGB II und § 20 Absatz 3 SGB II);
4. für zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, für jede dieser Personen ein Betrag in Höhe von monatlich **353 Euro** (§ 20 Absatz 4 SGB II);
5. für eine Person bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres monatlich **229 Euro** (§ 23 Nummer 1 erste Alternative SGB II);
6. für eine Person vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres monatlich **261 Euro** (§ 23 Nummer 1 zweite Alternative SGB II);
7. für Leistungsberechtigte im 15. Lebensjahr monatlich **296 Euro** (§ 23 Nummer 1 dritte Alternative SGB II).

§ 21 Mehrbedarfe

- (1) Mehrbedarfe umfassen Bedarfe nach den Absätzen 2 bis 6, die nicht durch den Regelbedarf abgedeckt sind.
- (2) Bei werdenden Müttern wird nach der zwölften Schwangerschaftswoche ein Mehrbedarf von 17 Prozent des nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs anerkannt.
- (3) Bei Personen, die mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammenleben und allein für deren Pflege und Erziehung sorgen, ist ein Mehrbedarf anzuerkennen
 1. in Höhe von 36 Prozent des nach § 20 Absatz 2 maßgebenden Bedarfs, wenn sie mit einem Kind unter sieben Jahren oder mit zwei oder drei Kindern unter sechzehn Jahren zusammenleben, oder
 2. in Höhe von 12 Prozent der nach § 20 Absatz 2 maßgebenden Bedarfs für jedes Kind, wenn sich dadurch ein höherer Prozentsatz als nach der Nummer 1 ergibt, höchstens jedoch in Höhe von 60 Prozent des nach § 20 Absatz 2 maßgebenden Regelbedarfs.
- (4) „Bei erwerbsfähigen behinderten Leistungsberechtigten, denen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 des Neunten Buches sowie sonstige Hilfen zur Erlangung eines geeigneten Platzes im Arbeitsleben oder Eingliederungshilfen nach § 54 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 des Zwölften Buches erbracht werden, wird ein Mehrbedarf von 35 Prozent des nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs anerkannt. 2Satz 1 kann auch nach Beendigung der dort genannten Maßnahmen während einer angemessenen Übergangszeit, vor allem einer Einarbeitungszeit, angewendet werden.“
- (5) Bei Leistungsberechtigten, die aus medizinischen Gründen einer kostenaufwändigen Ernährung bedürfen, wird ein Mehrbedarf in angemessener Höhe anerkannt.
- (6) „Bei Leistungsberechtigten wird ein Mehrbedarf anerkannt, soweit im Einzelfall ein unabweisbarer, laufender, nicht nur einmaliger besonderer Bedarf besteht. 2Der Mehrbedarf ist unabweisbar, wenn er insbesondere nicht durch die Zuwendungen Dritter sowie unter Berücksichtigung von Einsparmöglichkeiten der Leistungsberechtigten gedeckt ist und seiner Höhe nach erheblich von einem durchschnittlichen Bedarf abweicht.“

(7) ¹Bei Leistungsberechtigten wird ein Mehrbedarf anerkannt, soweit Warmwasser durch in der Unterkunft installierte Vorrichtungen erzeugt wird (dezentrale Warmwassererzeugung) und deshalb keine Bedarfe für zentral bereitgestelltes Warmwasser nach § 22 anerkannt werden. ²Der Mehrbedarf beträgt für jede im Haushalt lebende leistungsberechtigte Person jeweils

1. 2,3 Prozent des für sie geltenden Regelbedarfs nach § 20 Absatz 2 Satz 1 oder Satz 2 Nummer 2, Absatz 3 oder 4,
2. 1,4 Prozent des für sie geltenden Regelbedarfs nach § 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 oder § 23 Nummer 1 bei Leistungsberechtigten im 15. Lebensjahr,
3. 1,2 Prozent des Regelbedarfs nach § 23 Nummer 1 bei Leistungsberechtigten vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres oder
4. 0,8 Prozent des Regelbedarfs nach § 23 Nummer 1 bei Leistungsberechtigten bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres,

soweit nicht im Einzelfall ein abweichender Bedarf besteht oder ein Teil des angemessenen Warmwasserbedarfs nach § 22 Absatz 1 anerkannt wird.

(8) Die Summe des insgesamt anerkannten Mehrbedarfs nach den Absätzen 2 bis 5 darf die Höhe des für erwerbsfähige Leistungsberechtigte maßgebenden Regelbedarfs nicht übersteigen.

§ 22 Bedarfe für Unterkunft und Heizung

(1) ¹Bedarfe für Unterkunft und Heizung werden in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen anerkannt, soweit diese angemessen sind. ²Erhöhen sich nach einem nicht erforderlichen Umzug die angemessenen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung, wird nur der bisherige Bedarf anerkannt. ³Soweit die Aufwendungen für die Unterkunft und Heizung den der Besonderheit des Einzelfalles angemessenen Umfang übersteigen, sind sie als Bedarf so lange anzuerkennen, wie es der oder dem alleinstehenden Leistungsberechtigten oder der Bedarfsgemeinschaft nicht möglich oder nicht zuzumuten ist, durch einen Wohnungswechsel, durch Vermieten oder auf andere Weise die Aufwendungen zu senken, in der Regel jedoch längstens für sechs Monate. ⁴Eine Absenkung der nach Satz 1 unangemessenen Aufwendungen muss nicht gefordert werden, wenn diese unter Berücksichtigung der bei einem Wohnungswechsel zu erbringenden Leistungen unwirtschaftlich wäre.

(2) ¹Als Bedarf für die Unterkunft werden auch unabweisbare Aufwendungen für Instandhaltung und Reparatur bei selbst bewohntem Wohneigentum im Sinne des § 12 Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 anerkannt, soweit diese unter Berücksichtigung der im laufenden sowie den darauffolgenden elf Kalendermonaten anfallenden Aufwendungen insgesamt angemessen sind. ²Übersteigen unabweisbare Aufwendungen für Instandhaltung und Reparatur den Bedarf für die Unterkunft nach Satz 1, kann der kommunale Träger zur Deckung dieses Teils der Aufwendungen ein Darlehen erbringen, das dinglich gesichert werden soll.

(3) Rückzahlungen und Guthaben, die dem Bedarf für Unterkunft und Heizung zuzuordnen sind, mindern die Aufwendungen für Unterkunft und Heizung nach dem Monat der Rückzahlung oder der Gutschrift; Rückzahlungen, die sich auf die Kosten für Haushaltsenergie beziehen, bleiben außer Betracht.

(4) ¹Vor Abschluss eines Vertrages über eine neue Unterkunft soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person die Zusicherung des für die Leistungserbringung bisher örtlich zuständigen kommunalen Trägers zur Berücksichtigung der Aufwendungen für die neue Unterkunft einholen. ²Der kommunale Träger ist zur Zusicherung verpflichtet, wenn der Umzug erforderlich ist und die Aufwendungen für die neue Unterkunft angemessen sind; der für den Ort der neuen Unterkunft örtlich zuständige kommunale Träger ist zu beteiligen.

(5) ¹Sofern Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, umziehen, werden Bedarfe für Unterkunft und Heizung für die Zeit nach einem Umzug bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres nur anerkannt, wenn der kommunale Träger dies vor Abschluss des Vertrages über die Unterkunft zugesichert hat. ²Der kommunale Träger ist zur Zusicherung verpflichtet, wenn

1. die oder der Betroffene aus schwerwiegenden sozialen Gründen nicht auf die Wohnung der Eltern oder eines Elternteils verwiesen werden kann,
2. der Bezug der Unterkunft zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist oder
3. ein sonstiger, ähnlich schwerwiegender Grund vorliegt.

³Unter den Voraussetzungen des Satzes 2 kann vom Erfordernis der Zusicherung abgesehen werden, wenn es der oder dem Betroffenen aus wichtigem Grund nicht zumutbar war, die Zusicherung einzuholen. ⁴Bedarfe für Unterkunft und Heizung werden bei Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht anerkannt, wenn diese vor der Beantragung von Leistungen in eine Unterkunft in der Absicht umziehen, die Voraussetzungen für die Gewährung der Leistungen herbeizuführen.

(6) ¹Wohnungsbeschaffungskosten und Umzugskosten können bei vorheriger Zusicherung durch den bis zum Umzug örtlich zuständigen kommunalen Träger als Bedarf anerkannt werden; eine Mietkaution kann bei vorheriger Zusicherung durch den am Ort der neuen Unterkunft zuständigen kommunalen Träger als Bedarf anerkannt werden. ²Die Zusicherung soll erteilt werden, wenn der Umzug durch den kommunalen Träger veranlasst oder aus anderen Gründen notwendig ist

und wenn ohne die Zusicherung eine Unterkunft in einem angemessenen Zeitraum nicht gefunden werden kann. ³Eine Mietkaution soll als Darlehen erbracht werden.

(7) ¹Soweit Arbeitslosengeld II für den Bedarf für Unterkunft und Heizung geleistet wird, ist es auf Antrag der leistungsberechtigten Person an den Vermieter oder andere Empfangsberechtigte zu zahlen. ²Es soll an den Vermieter oder andere Empfangsberechtigte gezahlt werden, wenn die zweckentsprechende Verwendung durch die leistungsberechtigte Person nicht sichergestellt ist. ³Das ist insbesondere der Fall, wenn

1. Mierrückstände bestehen, die zu einer außerordentlichen Kündigung des Mietverhältnisses berechtigen,
2. Energiekostenrückstände bestehen, die zu einer Unterbrechung der Energieversorgung berechtigen,
3. konkrete Anhaltspunkte für ein krankheits- oder suchtbedingtes Unvermögen der leistungsberechtigten Person bestehen, die Mittel zweckentsprechend zu verwenden, oder
4. konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die im Schuldnerverzeichnis eingetragene leistungsberechtigte Person die Mittel nicht zweckentsprechend verwendet.

⁴Der kommunale Träger hat die leistungsberechtigte Person über eine Zahlung der Leistungen für die Unterkunft und Heizung an den Vermieter oder andere Empfangsberechtigte schriftlich zu unterrichten.

(8) ¹Sofern Arbeitslosengeld II für den Bedarf für Unterkunft und Heizung erbracht wird, können auch Schulden übernommen werden, soweit dies zur Sicherung der Unterkunft oder zur Behebung einer vergleichbaren Notlage gerechtfertigt ist. ²Sie sollen übernommen werden, wenn dies gerechtfertigt und notwendig ist und sonst Wohnungslosigkeit einzutreten droht. ³Vermögen nach § 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 ist vorrangig einzusetzen. ⁴Geldleistungen sollen als Darlehen erbracht werden.

(9) ¹Geht bei einem Gericht eine Klage auf Räumung von Wohnraum im Falle der Kündigung des Mietverhältnisses nach § 543 Absatz 1, 2 Satz 1 Nummer 3 in Verbindung mit § 569 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ein, teilt das Gericht dem örtlich zuständigen Träger nach diesem Buch oder der von diesem beauftragten Stelle zur Wahrnehmung der in Absatz 8 bestimmten Aufgaben unverzüglich Folgendes mit:

1. den Tag des Eingangs der Klage,
2. die Namen und die Anschriften der Parteien,
3. die Höhe der monatlich zu entrichtenden Miete,
4. die Höhe des geltend gemachten Mierrückstandes und der geltend gemachten Entschädigung und
5. den Termin zur mündlichen Verhandlung, sofern dieser bereits bestimmt ist.

²Außerdem kann der Tag der Rechtshängigkeit mitgeteilt werden. ³Die Übermittlung unterbleibt, wenn die Nichtzahlung der Miete nach dem Inhalt der Klageschrift offensichtlich nicht auf Zahlungsunfähigkeit der Mieterin oder des Mieters beruht.

§ 22a Satzungsermächtigung

(1) ¹Die Länder können die Kreise und kreisfreien Städte durch Gesetz ermächtigen oder verpflichten, durch Satzung zu bestimmen, in welcher Höhe Aufwendungen für Unterkunft und Heizung in ihrem Gebiet angemessen sind. ²Eine solche Satzung bedarf der vorherigen Zustimmung der obersten Landesbehörde oder einer von ihr bestimmten Stelle, wenn dies durch Landesgesetz vorgesehen ist. ³Die Länder Berlin und Hamburg bestimmen, welche Form der Rechtsetzung an die Stelle einer nach Satz 1 vorgesehenen Satzung tritt. ⁴Das Land Bremen kann eine Bestimmung nach Satz 3 treffen.

(2) ¹Die Länder können die Kreise und kreisfreien Städte auch ermächtigen, abweichend von § 22 Absatz 1 Satz 1 die Bedarfe für Unterkunft und Heizung in ihrem Gebiet durch eine monatliche Pauschale zu berücksichtigen, wenn auf dem örtlichen Wohnungsmarkt ausreichend freier Wohnraum verfügbar ist und dies dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit entspricht. ²In der Satzung sind Regelungen für den Fall vorzusehen, dass die Pauschalierung im Einzelfall zu unzumutbaren Ergebnissen führt. ³Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(3) ¹Die Bestimmung der angemessenen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung soll die Verhältnisse des einfachen Standards auf dem örtlichen Wohnungsmarkt abbilden. ²Sie soll die Auswirkungen auf den örtlichen Wohnungsmarkt berücksichtigen hinsichtlich:

1. der Vermeidung von Mietpreis erhöhenden Wirkungen,
2. der Verfügbarkeit von Wohnraum des einfachen Standards,
3. aller verschiedenen Anbietergruppen und
4. der Schaffung und Erhaltung sozial ausgeglichener Bewohnerstrukturen.

§ 22b Inhalt der Satzung

(1) ¹In der Satzung ist zu bestimmen,

1. welche Wohnfläche entsprechend der Struktur des örtlichen Wohnungsmarktes als angemessen anerkannt wird und
2. in welcher Höhe Aufwendungen für die Unterkunft als angemessen anerkannt werden.

2In der Satzung kann auch die Höhe des als angemessen anerkannten Verbrauchswertes oder der als angemessen anerkannten Aufwendungen für die Heizung bestimmt werden. 3Bei einer Bestimmung nach Satz 2 kann sowohl eine Quadratmeterhöchstmiete als auch eine Gesamtangemessenheitsgrenze unter Berücksichtigung der in den Sätzen 1 und 2 genannten Werte gebildet werden. 4Um die Verhältnisse des einfachen Standards auf dem örtlichen Wohnungsmarkt realitätsgerecht abzubilden, können die Kreise und kreisfreien Städte ihr Gebiet in mehrere Vergleichsräume unterteilen, für die sie jeweils eigene Angemessenheitswerte bestimmen.

(2) 1Der Satzung ist eine Begründung beizufügen. 2Darin ist darzulegen, wie die Angemessenheit der Aufwendungen für Unterkunft und Heizung ermittelt wird. 3Die Satzung ist mit ihrer Begründung ortsüblich bekannt zu machen.

(3) 1In der Satzung soll für Personen mit einem besonderen Bedarf für Unterkunft und Heizung eine Sonderregelung getroffen werden. 2Dies gilt insbesondere für Personen, die einen erhöhten Raumbedarf haben wegen

1. einer Behinderung oder
2. der Ausübung ihres Umgangsrechts.

§ 22c Datenerhebung, -auswertung und -überprüfung

(1) 1Zur Bestimmung der angemessenen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung sollen die Kreise und kreisfreien Städte insbesondere

1. Mietspiegel, qualifizierte Mietspiegel und Mietdatenbanken und
2. geeignete eigene statistische Datenerhebungen und -auswertungen oder Erhebungen Dritter

einzelnen oder kombiniert berücksichtigen. 2Hilfsweise können auch die monatlichen Höchstbeträge nach § 12 Absatz 1 des Wohngeldgesetzes berücksichtigt werden. 3In die Auswertung sollen sowohl Neuvertrags- als auch Bestandsmieten einfließen. 4Die Methodik der Datenerhebung und -auswertung ist in der Begründung der Satzung darzulegen.

(2) Die Kreise und kreisfreien Städte müssen die durch Satzung bestimmten Werte für die Unterkunft mindestens alle zwei Jahre und die durch Satzung bestimmten Werte für die Heizung mindestens jährlich überprüfen und gegebenenfalls neu festsetzen.

§ 23 Besonderheiten beim Sozialgeld

Beim Sozialgeld gelten ergänzend folgende Maßgaben:

1. Der Regelbedarf beträgt bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres 213 Euro, bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres 242 Euro und im 15. Lebensjahr 275 Euro;
2. Mehrbedarfe nach § 21 Absatz 4 werden auch bei behinderten Menschen, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, anerkannt, wenn Leistungen der Eingliederungshilfe nach § 54 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zwölften Buches erbracht werden;
3. § 21 Absatz 4 Satz 2 gilt auch nach Beendigung der in § 54 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zwölften Buches genannten Maßnahmen;
4. bei nicht erwerbsfähigen Personen, die voll erwerbsgemindert nach dem Sechsten Buch sind, wird ein Mehrbedarf von 17 Prozent der nach § 20 maßgebenden Regelbedarfe anerkannt, wenn sie Inhaberin oder Inhaber eines Ausweises nach § 69 Absatz 5 des Neunten Buches mit dem Merkzeichen G sind; dies gilt nicht, wenn bereits ein Anspruch auf einen Mehrbedarf wegen Behinderung nach § 21 Absatz 4 oder nach der vorstehenden Nummer 2 oder 3 besteht.

Unterabschnitt 3

Abweichende Leistungserbringung und weitere Leistungen

§ 24 Abweichende Erbringung von Leistungen

(1) 1Kann im Einzelfall ein vom Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts umfasster und nach den Umständen unabweisbarer Bedarf nicht gedeckt werden, erbringt die Agentur für Arbeit bei entsprechendem Nachweis den Bedarf als Sachleistung oder als Geldleistung und gewährt der oder dem Leistungsberechtigten ein entsprechendes Darlehen. 2Bei Sachleistungen wird das Darlehen in Höhe des für die Agentur für Arbeit entstandenen Anschaffungswertes gewährt. 3Weitergehende Leistungen sind ausgeschlossen.

(2) Solange sich Leistungsberechtigte, insbesondere bei Drogen- oder Alkoholabhängigkeit sowie im Falle unwirtschaftlichen Verhaltens, als ungeeignet erweisen, mit den Leistungen für den Regelbedarf nach § 20 ihren Bedarf zu decken, kann das Arbeitslosengeld II bis zur Höhe des Regelbedarfs für den Lebensunterhalt in voller Höhe oder anteilig in Form von Sachleistungen erbracht werden.

(3) 1Nicht vom Regelbedarf nach § 20 umfasst sind Bedarfe für

1. Erstaussstattungen für die Wohnung einschließlich Haushaltsgeräten,
2. Erstaussstattungen für Bekleidung und Erstaussstattungen bei Schwangerschaft und Geburt sowie
3. Anschaffung und Reparaturen von orthopädischen Schuhen, Reparaturen von therapeutischen Geräten und Ausrüstungen sowie die Miete von therapeutischen Geräten.

²Leistungen für diese Bedarfe werden gesondert erbracht. Leistungen nach Satz 2 werden auch erbracht, wenn Leistungsberechtigte keine Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts einschließlich der angemessenen Kosten für Unterkunft und Heizung benötigen, den Bedarf nach Satz 1 jedoch aus eigenen Kräften und Mitteln nicht voll decken können. ³In diesem Fall kann das Einkommen berücksichtigt werden, das Leistungsberechtigte innerhalb eines Zeitraumes von bis zu sechs Monaten nach Ablauf des Monats erwerben, in dem über die Leistung entschieden wird. ⁴Die Leistungen für Bedarfe nach Satz 1 Nummer 1 und 2 können als Sachleistung oder Geldleistung, auch in Form von Pauschalbeträgen, erbracht werden. ⁵Bei der Bemessung der Pauschalbeträge sind geeignete Angaben über die erforderlichen Aufwendungen und nachvollziehbare Erfahrungswerte zu berücksichtigen.

(4) Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts können als Darlehen erbracht werden, soweit in dem Monat, für den die Leistungen erbracht werden, voraussichtlich Einnahmen anfallen.

(5) ¹Soweit Leistungsberechtigten der sofortige Verbrauch oder die sofortige Verwertung von zu berücksichtigendem Vermögen nicht möglich ist oder für sie eine besondere Härte bedeuten würde, sind Leistungen als Darlehen zu erbringen. ²Die Leistungen können davon abhängig gemacht werden, dass der Anspruch auf Rückzahlung dinglich oder in anderer Weise gesichert wird.

(6) In Fällen des § 22 Absatz 5 werden Leistungen für Erstaussstattungen für die Wohnung nur erbracht, wenn der kommunale Träger die Übernahme der Leistungen für Unterkunft und Heizung zugesichert hat oder vom Erfordernis der Zusage abgesehen werden konnte.

§ 25 Leistungen bei medizinischer Rehabilitation der Rentenversicherung und bei Anspruch auf Verletztengeld aus der Unfallversicherung

¹Haben Leistungsberechtigte dem Grunde nach Anspruch auf Übergangsgeld bei medizinischen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, erbringen die Träger der Leistungen nach diesem Buch die bisherigen Leistungen als Vorschuss auf die Leistungen der Rentenversicherung weiter; dies gilt entsprechend bei einem Anspruch auf Verletztengeld aus der gesetzlichen Unfallversicherung. ²Werden Vorschüsse länger als einen Monat geleistet, erhalten die Träger der Leistungen nach diesem Buch von den zur Leistung verpflichteten Trägern monatliche Abschlagszahlungen in Höhe der Vorschüsse des jeweils abgelaufenen Monats. ³§ 102 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

§ 26 Zuschuss zu Versicherungsbeiträgen

(1) ¹Für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld, die in der gesetzlichen Krankenversicherung weder versicherungspflichtig noch familienversichert sind und die für den Fall der Krankheit

1. bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, gilt § 12 Absatz 1c Satz 5 und 6 des Versicherungsaufsichtsgesetzes,
2. freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, wird für die Dauer des Leistungsbezugs der Beitrag übernommen; für Personen, die allein durch den Beitrag zur freiwilligen Versicherung hilfebedürftig würden, wird der Beitrag im notwendigen Umfang übernommen.

²Der Beitrag wird ferner für Personen im notwendigen Umfang übernommen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig sind und die allein durch den Krankenversicherungsbeitrag hilfebedürftig würden.

(2) ¹Für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld, die in der sozialen Pflegeversicherung weder versicherungspflichtig noch familienversichert sind, werden für die Dauer des Leistungsbezugs die Aufwendungen für eine angemessene private Pflegeversicherung im notwendigen Umfang übernommen. ²Satz 1 gilt entsprechend, soweit Personen allein durch diese Aufwendungen hilfebedürftig würden. ³Für Personen, die in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig sind und die allein durch den Pflegeversicherungsbeitrag hilfebedürftig würden, wird der Beitrag im notwendigen Umfang übernommen.

(3) Die Bundesagentur zahlt den Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 242 des Fünften Buches für Personen, die allein durch diese Aufwendungen hilfebedürftig würden, in der erforderlichen Höhe.

(4) Der Zuschuss nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 sowie nach Absatz 2 Satz 1 und 2 ist an das Versicherungsunternehmen zu zahlen, bei dem die leistungsberechtigte Person versichert ist.

§ 26 geändert durch G v. 22.12.2011 (BGBl. I S. 3057), in Kraft ab 01.04.2012

§ 27 Leistungen für Auszubildende

(1) ¹Auszubildende im Sinne des § 7 Absatz 5 erhalten Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach Maßgabe der folgenden Absätze. ²Die Leistungen für Auszubildende gelten nicht als Arbeitslosengeld II.

(2) Leistungen werden in Höhe der Mehrbedarfe nach § 21 Absatz 2, 3, 5 und 6 und in Höhe der Leistungen nach § 24 Absatz 3 Nummer 2 erbracht, soweit die Mehrbedarfe nicht durch zu berücksichtigendes Einkommen oder Vermögen gedeckt sind.

(3) ¹Erhalten Auszubildende Berufsausbildungsbeihilfe oder Ausbildungsgeld nach dem Dritten Buch oder Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz oder erhalten sie diese nur wegen der Vorschriften zur Berücksichtigung von Einkommen und Vermögen nicht und bemisst sich deren Bedarf nach § 61 Absatz 1, § 62 Absatz 2, § 116 Absatz 3, § 123 Absatz 1 Nummer 1 und 4, § 124 Absatz 1 Nummer 2 des Dritten Buches oder nach § 12 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2, § 13 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes, erhalten sie einen Zuschuss zu ihren angemessenen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung (§ 22 Absatz 1 Satz 1), soweit der Bedarf in entsprechender Anwendung des § 19 Absatz 3 ungedeckt ist. ²Satz 1 gilt nicht, wenn die Berücksichtigung des Bedarfs für Unterkunft und Heizung nach § 22 Absatz 5 ausgeschlossen ist.

(4) ¹Leistungen können als Darlehen für Regelbedarfe, Bedarfe für Unterkunft und Heizung und notwendige Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erbracht werden, sofern der Leistungsausschluss nach § 7 Absatz 5 eine besondere Härte bedeutet. ²Für den Monat der Aufnahme einer Ausbildung können Leistungen entsprechend § 24 Absatz 4 erbracht werden. ³Leistungen nach den Sätzen 1 und 2 sind gegenüber den Leistungen nach den Absätzen 2 und 3 nachrangig.

(5) Unter den Voraussetzungen des § 22 Absatz 8 können Auszubildenden auch Leistungen für die Übernahme von Schulden erbracht werden.

§ 27 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Unterabschnitt 4 Leistungen für Bildung und Teilhabe

§ 28 Bedarfe für Bildung und Teilhabe

(1) ¹Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft werden bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen neben dem Regelbedarf nach Maßgabe der Absätze 2 bis 7 gesondert berücksichtigt. ²Bedarfe für Bildung werden nur bei Personen berücksichtigt, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, eine allgemein- oder berufsbildende Schule besuchen und keine Ausbildungsvergütung erhalten (Schülerinnen und Schüler).

(2) ¹Bei Schülerinnen und Schülern werden die tatsächlichen Aufwendungen anerkannt für

1. Schulausflüge und
2. mehrtägige Klassenfahrten im Rahmen der schulrechtlichen Bestimmungen.

²Für Kinder, die eine Kindertageseinrichtung besuchen, gilt Satz 1 entsprechend.

(3) Für die Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf werden bei Schülerinnen und Schülern 70 Euro zum 1. August und 30 Euro zum 1. Februar eines jeden Jahres berücksichtigt.

(4) ¹Bei Schülerinnen und Schülern, die für den Besuch der nächstgelegenen Schule des gewählten Bildungsgangs auf Schülerbeförderung angewiesen sind, werden die dafür erforderlichen tatsächlichen Aufwendungen berücksichtigt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden und es der leistungsberechtigten Person nicht zugemutet werden kann, die Aufwendungen aus dem Regelbedarf zu bestreiten. ²Als zumutbare Eigenleistung gilt in der Regel ein Betrag in Höhe von 5 Euro monatlich.

(5) Bei Schülerinnen und Schülern wird eine schulische Angebote ergänzende angemessene Lernförderung berücksichtigt, soweit diese geeignet und zusätzlich erforderlich ist, um die nach den schulrechtlichen Bestimmungen festgelegten wesentlichen Lernziele zu erreichen.

(6) ¹Bei Teilnahme an einer gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung werden die entstehenden Mehraufwendungen berücksichtigt für

1. Schülerinnen und Schüler und
2. Kinder, die eine Tageseinrichtung besuchen oder für die Kindertagespflege geleistet wird.

²Für Schülerinnen und Schüler gilt dies unter der Voraussetzung, dass die Mittagsverpflegung in schulischer Verantwortung angeboten wird. ³In den Fällen des Satzes 2 ist für die Ermittlung des monatlichen Bedarfs die Anzahl der Schultage in dem Land zugrunde zu legen, in dem der Schulbesuch stattfindet.

(7) ¹Bei Leistungsberechtigten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres wird ein Bedarf zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft in Höhe von insgesamt 10 Euro monatlich berücksichtigt für

1. Mitgliedsbeiträge in den Bereichen Sport, Spiel, Kultur und Geselligkeit,
2. Unterricht in künstlerischen Fächern (zum Beispiel Musikunterricht) und vergleichbare angeleitete Aktivitäten der kulturellen Bildung und
3. die Teilnahme an Freizeiten.

²Neben der Berücksichtigung von Bedarfen nach Satz 1 können auch weitere tatsächliche Aufwendungen berücksichtigt werden, wenn sie im Zusammenhang mit der Teilnahme an Aktivitäten nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 entstehen und es den

Leistungsberechtigten im begründeten Ausnahmefall nicht zugemutet werden kann, diese aus dem Regelbedarf zu bestreiten.

§ 28 geändert durch G v. 07.05.2013 (BGBl. I S. 1167), in Kraft ab 01.08.2013

§ 29 Erbringung der Leistungen für Bildung und Teilhabe

(1) ¹Leistungen zur Deckung der Bedarfe nach § 28 Absatz 2 und 5 bis 7 werden erbracht durch Sach- und Dienstleistungen, insbesondere in Form von personalisierten Gutscheinen oder Direktzahlungen an Anbieter von Leistungen zur Deckung dieser Bedarfe (Anbieter); die kommunalen Träger bestimmen, in welcher Form sie die Leistungen erbringen. ²Sie können auch bestimmen, dass die Leistungen nach § 28 Absatz 2 durch Geldleistungen gedeckt werden. ³Die Bedarfe nach § 28 Absatz 3 und 4 werden jeweils durch Geldleistungen gedeckt. ⁴Die kommunalen Träger können mit Anbietern pauschal abrechnen.

(2) ¹Werden die Bedarfe durch Gutscheine gedeckt, gelten die Leistungen mit Ausgabe des jeweiligen Gutscheins als erbracht. ²Die kommunalen Träger gewährleisten, dass Gutscheine bei geeigneten vorhandenen Anbietern oder zur Wahrnehmung ihrer eigenen Angebote eingelöst werden können. ³Gutscheine können für den gesamten Bewilligungszeitraum im Voraus ausgegeben werden. ⁴Die Gültigkeit von Gutscheinen ist angemessen zu befristen. ⁵Im Fall des Verlustes soll ein Gutschein erneut in dem Umfang ausgestellt werden, in dem er noch nicht in Anspruch genommen wurde.

(3) ¹Werden die Bedarfe durch Direktzahlungen an Anbieter gedeckt, gelten die Leistungen mit der Zahlung als erbracht. ²Eine Direktzahlung ist für den gesamten Bewilligungszeitraum im Voraus möglich.

(4) ¹Im begründeten Einzelfall kann ein Nachweis über eine zweckentsprechende Verwendung der Leistung verlangt werden. ²Soweit der Nachweis nicht geführt wird, soll die Bewilligungsentscheidung widerrufen werden.

§ 29 eingefügt durch G v. 24.03.2011 (BGBl. I S. 453), m.W.v. 01.01.2011; geändert durch G v. 07.05.2013 (BGBl. I S. 1167), in Kraft ab 01.08.2013

§ 30 Berechtigte Selbsthilfe

¹Geht die leistungsberechtigte Person durch Zahlung an Anbieter in Vorleistung, ist der kommunale Träger zur Übernahme der berücksichtigungsfähigen Aufwendungen verpflichtet, soweit

1. unbeschadet des Satzes 2 die Voraussetzungen einer Leistungsgewährung zur Deckung der Bedarfe im Zeitpunkt der Selbsthilfe nach § 28 Absatz 2 und 5 bis 7 vorlagen und
2. zum Zeitpunkt der Selbsthilfe der Zweck der Leistung durch Erbringung als Sach- oder Dienstleistung ohne eigenes Verschulden nicht oder nicht rechtzeitig zu erreichen war.

²War es dem Leistungsberechtigten nicht möglich, rechtzeitig einen Antrag zu stellen, gilt dieser als zum Zeitpunkt der Selbstvornahme gestellt.

§ 30 eingefügt durch G v. 07.05.2013 (BGBl. I S. 1167), in Kraft ab 01.08.2013

Unterabschnitt 5 Sanktionen

§ 31 Pflichtverletzungen

(1) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verletzen ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis

1. sich weigern, in der Eingliederungsvereinbarung oder in dem diese ersetzenden Verwaltungsakt nach § 15 Absatz 1 Satz 6 festgelegte Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Umfang Eigenbemühungen nachzuweisen,
2. sich weigern, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit nach § 16d oder ein nach § 16e gefördertes Arbeitsverhältnis aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern,
3. eine zumutbare Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit nicht antreten, abrechnen oder Anlass für den Abbruch gegeben haben.

²Dies gilt nicht, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen.

(2) Eine Pflichtverletzung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist auch anzunehmen, wenn

1. sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres ihr Einkommen oder Vermögen in der Absicht vermindert haben, die Voraussetzungen für die Gewährung oder Erhöhung des Arbeitslosengeldes II herbeizuführen,
2. sie trotz Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis ihr unwirtschaftliches Verhalten fortsetzen,

3. ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht oder erloschen ist, weil die Agentur für Arbeit das Eintreten einer Sperrzeit oder das Erlöschen des Anspruchs nach den Vorschriften des Dritten Buches festgestellt hat, oder
4. sie die im Dritten Buch genannten Voraussetzungen für das Eintreten einer Sperrzeit erfüllen, die das Ruhen oder Erlöschen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld begründen.

§ 31 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 31a Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen

(1) 1Bei einer Pflichtverletzung nach § 31 mindert sich das Arbeitslosengeld II in einer ersten Stufe um 30 Prozent des für die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs. 2Bei der ersten wiederholten Pflichtverletzung nach § 31 mindert sich das Arbeitslosengeld II um 60 Prozent des für die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs. 3Bei jeder weiteren wiederholten Pflichtverletzung nach § 31 entfällt das Arbeitslosengeld II vollständig. 4Eine wiederholte Pflichtverletzung liegt nur vor, wenn bereits zuvor eine Minderung festgestellt wurde. 5Sie liegt nicht vor, wenn der Beginn des vorangegangenen Minderungszeitraums länger als ein Jahr zurückliegt. 6Erklären sich erwerbsfähige Leistungsberechtigte nachträglich bereit, ihren Pflichten nachzukommen, kann der zuständige Träger die Minderung der Leistungen nach Satz 3 ab diesem Zeitpunkt auf 60 Prozent des für sie nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs begrenzen.

(2) 1Bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist das Arbeitslosengeld II bei einer Pflichtverletzung nach § 31 auf die für die Bedarfe nach § 22 zu erbringenden Leistungen beschränkt. 2Bei wiederholter Pflichtverletzung nach § 31 entfällt das Arbeitslosengeld II vollständig. 3Absatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. 4Erklären sich erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nachträglich bereit, ihren Pflichten nachzukommen, kann der Träger unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ab diesem Zeitpunkt wieder die für die Bedarfe nach § 22 zu erbringenden Leistungen gewähren.

(3) 1Bei einer Minderung des Arbeitslosengeldes II um mehr als 30 Prozent des nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs kann der Träger auf Antrag in angemessenem Umfang ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbringen. 2Der Träger hat Leistungen nach Satz 1 zu erbringen, wenn Leistungsberechtigte mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt leben. 3Bei einer Minderung des Arbeitslosengeldes II um mindestens 60 Prozent des für den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs soll das Arbeitslosengeld II, soweit es für den Bedarf für Unterkunft und Heizung nach § 22 Absatz 1 erbracht wird, an den Vermieter oder andere Empfangsberechtigte gezahlt werden.

(4) Für nichterwerbsfähige Leistungsberechtigte gilt Absatz 1 und 3 bei Pflichtverletzungen nach § 31 Absatz 2 Nummer 1 und 2 entsprechend.

§ 31b Beginn und Dauer der Minderung

(1) 1Der Auszahlungsanspruch mindert sich mit Beginn des Kalendermonats, der auf das Wirksamwerden des Verwaltungsaktes folgt, der die Pflichtverletzung und den Umfang der Minderung der Leistung feststellt. 2In den Fällen des § 31 Absatz 2 Nummer 3 tritt die Minderung mit Beginn der Sperrzeit oder mit dem Erlöschen des Anspruchs nach dem Dritten Buch ein. 3Der Minderungszeitraum beträgt drei Monate. 4Bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kann der Träger die Minderung des Auszahlungsanspruchs in Höhe der Bedarfe nach den §§ 20 und 21 unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auf sechs Wochen verkürzen. 5Die Feststellung der Minderung ist nur innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt der Pflichtverletzung zulässig.

(2) Während der Minderung des Auszahlungsanspruchs besteht kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach den Vorschriften des Zwölften Buches.

§ 32 Meldeversäumnisse

(1) 1Kommen Leistungsberechtigte trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis einer Aufforderung des zuständigen Trägers, sich bei ihm zu melden oder bei einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, nicht nach, mindert sich das Arbeitslosengeld II oder das Sozialgeld jeweils um 10 Prozent des für sie nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs. 2Dies gilt nicht, wenn Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen.

(2) 1Die Minderung nach dieser Vorschrift tritt zu einer Minderung nach § 31a hinzu. 2§ 31a Absatz 3 und § 31b gelten entsprechend.

Unterabschnitt 6 Verpflichtungen Anderer

§ 33 Übergang von Ansprüchen

(1) 1Haben Personen, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beziehen, für die Zeit, für die Leistungen erbracht werden, einen Anspruch gegen einen Anderen, der nicht Leistungsträger ist, geht der Anspruch bis zur Höhe der

geleisteten Aufwendungen auf die Träger der Leistungen nach diesem Buch über, wenn bei rechtzeitiger Leistung des Anderen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nicht erbracht worden wären. ²Satz 1 gilt auch, soweit Kinder unter Berücksichtigung von Kindergeld nach § 11 Absatz 1 Satz 4 keine Leistungen empfangen haben und bei rechtzeitiger Leistung des Anderen keine oder geringere Leistungen an die Mitglieder der Haushaltsgemeinschaft erbracht worden wären. ³Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann. ⁴Unterhaltsansprüche nach bürgerlichem Recht gehen zusammen mit dem unterhaltsrechtlichen Auskunftsanspruch auf die Träger der Leistungen nach diesem Buch über.

(2) ¹Ein Unterhaltsanspruch nach bürgerlichem Recht geht nicht über, wenn die unterhaltsberechtigte Person

1. mit der oder dem Verpflichteten in einer Bedarfsgemeinschaft lebt,
2. mit der oder dem Verpflichteten verwandt ist und den Unterhaltsanspruch nicht geltend macht; dies gilt nicht für Unterhaltsansprüche
 - a) minderjähriger Leistungsberechtigter,
 - b) Leistungsberechtigter, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und die Erstausbildung noch nicht abgeschlossen haben, gegen ihre Eltern,
3. in einem Kindschaftsverhältnis zur oder zum Verpflichteten steht und
 - a) schwanger ist oder
 - b) ihr leibliches Kind bis zur Vollendung seines sechsten Lebensjahres betreut.

²Der Übergang ist auch ausgeschlossen, soweit der Unterhaltsanspruch durch laufende Zahlung erfüllt wird. ³Der Anspruch geht nur über, soweit das Einkommen und Vermögen der unterhaltsverpflichteten Person das nach den §§ 11 bis 12 zu berücksichtigende Einkommen und Vermögen übersteigt.

(3) ¹Für die Vergangenheit können die Träger der Leistungen nach diesem Buch außer unter den Voraussetzungen des bürgerlichen Rechts nur von der Zeit an den Anspruch geltend machen, zu welcher sie der oder dem Verpflichteten die Erbringung der Leistung schriftlich mitgeteilt haben. ²Wenn die Leistung voraussichtlich auf längere Zeit erbracht werden muss, können die Träger der Leistungen nach diesem Buch bis zur Höhe der bisherigen monatlichen Aufwendungen auch auf künftige Leistungen klagen.

(4) ¹Die Träger der Leistungen nach diesem Buch können den auf sie übergegangenen Anspruch im Einvernehmen mit der Empfängerin oder dem Empfänger der Leistungen auf diese oder diesen zur gerichtlichen Geltendmachung rückübertragen und sich den geltend gemachten Anspruch abtreten lassen. ²Kosten, mit denen die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger dadurch selbst belastet wird, sind zu übernehmen. ³Über die Ansprüche nach Absatz 1 Satz 3 ist im Zivilrechtsweg zu entscheiden.

(5) Die §§ 115 und 116 des Zehnten Buches gehen der Regelung des Absatzes 1 vor.

§ 34 Ersatzansprüche bei sozialwidrigem Verhalten

(1) ¹Wer nach Vollendung des 18. Lebensjahres vorsätzlich oder grob fahrlässig die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen nach diesem Buch an sich oder an Personen, die mit ihr oder ihm in einer Bedarfsgemeinschaft leben, ohne wichtigen Grund herbeigeführt hat, ist zum Ersatz der deswegen gezahlten Leistungen verpflichtet. ²Der Ersatzanspruch umfasst auch die geleisteten Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. ³Von der Geltendmachung des Ersatzanspruchs ist abzusehen, soweit sie eine Härte bedeuten würde.

(2) ¹Eine nach Absatz 1 eingetretene Verpflichtung zum Ersatz der Leistungen geht auf den Erben über. ²Sie ist auf den Nachlasswert zum Zeitpunkt des Erbfalls begrenzt.

(3) ¹Der Ersatzanspruch erlischt drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Leistung erbracht worden ist. ²Die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Hemmung, die Ablaufhemmung, den Neubeginn und die Wirkung der Verjährung gelten sinngemäß; der Erhebung der Klage steht der Erlass eines Leistungsbescheides gleich.

§ 34a Ersatzansprüche für rechtswidrig erhaltene Leistungen

(1) ¹Zum Ersatz rechtswidrig erbrachter Leistungen nach diesem Buch ist verpflichtet, wer diese durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten an Dritte herbeigeführt hat. ²Der Ersatzanspruch umfasst auch die geleisteten Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung entsprechend § 335 Absatz 1, 2 und 5 des Dritten Buches.

(2) ¹Der Ersatzanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Verwaltungsakt, mit dem die Erstattung nach § 50 des Zehnten Buches festgesetzt worden ist, unanfechtbar geworden ist. ²Soweit gegenüber einer rechtswidrig begünstigten Person ein Verwaltungsakt nicht aufgehoben werden kann, beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zeitpunkt, ab dem die Behörde Kenntnis von der Rechtswidrigkeit der Leistungserbringung hat. ³§ 34 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend. ⁴§ 52 des Zehnten Buches bleibt unberührt.

(3) ¹§ 34 Absatz 2 gilt entsprechend. ²Auf den Ersatzanspruch gegenüber einem Erben ist § 35 Absatz 3 entsprechend anwendbar.

(4) Zum Ersatz nach Absatz 1 und zur Erstattung nach § 50 des Zehnten Buches Verpflichtete haften als Gesamtschuldner.

§ 34b Ersatzansprüche nach sonstigen Vorschriften

Bestimmt sich das Recht des Trägers nach diesem Buch, Ersatz seiner Aufwendungen von einem anderen zu verlangen, gegen den die Leistungsberechtigten einen Anspruch haben, nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften, die dem § 33 vorgehen, gelten als Aufwendungen auch solche Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, die an die nicht getrennt lebende Ehegattin oder Lebenspartnerin oder den nicht getrennt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner der leistungsberechtigten Person erbracht wurden sowie an deren oder dessen unverheiratete Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

§ 35 Erbenhaftung

(1) 1Der Erbe einer Person, die Leistungen nach diesem Buch erhalten hat, ist zum Ersatz der Leistungen verpflichtet, soweit diese innerhalb der letzten zehn Jahre vor dem Erbfall erbracht worden sind und 1700 Euro übersteigen. 2Der Ersatzanspruch umfasst auch die geleisteten Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. 3Die Ersatzpflicht ist auf den Nachlasswert zum Zeitpunkt des Erbfalls begrenzt.

(2) Der Ersatzanspruch ist nicht geltend zu machen,

1. soweit der Wert des Nachlasses unter 15 500 Euro liegt, wenn der Erbe der Partner der Person, die die Leistungen empfangen hat, war oder mit diesem verwandt war und nicht nur vorübergehend bis zum Tode der Person, die die Leistungen empfangen hat, mit dieser in häuslicher Gemeinschaft gelebt und sie gepflegt hat,
2. soweit die Inanspruchnahme des Erben nach der Besonderheit des Einzelfalles eine besondere Härte bedeuten würde.

(3) 1Der Ersatzanspruch erlischt drei Jahre nach dem Tod der Person, die die Leistungen empfangen hat. 2§ 34 Absatz 3 Satz 2 gilt sinngemäß.

Kapitel 4 Gemeinsame Vorschriften für Leistungen

Abschnitt 1 Zuständigkeit und Verfahren

§ 36 Örtliche Zuständigkeit

1Für die Leistungen nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat. 2Für die Leistungen nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 ist der kommunale Träger zuständig, in dessen Gebiet die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat. 3Für Leistungen nach den Sätzen 1 und 2 an Minderjährige, die Leistungen für die Zeit der Ausübung des Umgangsrechts nur für einen kurzen Zeitraum beanspruchen, ist der jeweilige Träger an dem Ort zuständig, an dem die umgangsberechtigte Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat. 4Kann ein gewöhnlicher Aufenthaltsort nicht festgestellt werden, so ist der Träger nach diesem Buch örtlich zuständig, in dessen Bereich sich die oder der erwerbsfähige leistungsberechtigte tatsächlich aufhält. 5Für nicht erwerbsfähige Personen, deren Leistungsberechtigung sich aus § 7 Absatz 2 Satz 3 ergibt, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

§ 36a Kostenerstattung bei Aufenthalt im Frauenhaus

Sucht eine Person in einem Frauenhaus Zuflucht, ist der kommunale Träger am bisherigen gewöhnlichen Aufenthaltsort verpflichtet, dem durch die Aufnahme im Frauenhaus zuständigen kommunalen Träger am Ort des Frauenhauses die Kosten für die Zeit des Aufenthaltes im Frauenhaus zu erstatten.

§ 37 Antragserfordernis

(1) 1Leistungen nach diesem Buch werden auf Antrag erbracht. 2Leistungen nach § 24 Absatz 1 und 3 und Leistungen für die Bedarfe nach § 28 Absatz 2, Absatz 4 bis 7 sind gesondert zu beantragen.

(2) 1Leistungen nach diesem Buch werden nicht für Zeiten vor der Antragstellung erbracht. 2Der Antrag auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts wirkt auf den Ersten des Monats zurück. 3Der Antrag auf Leistungen für die Bedarfe nach § 28 Absatz 7 wirkt, soweit daneben andere Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts erbracht werden, auf den Beginn des aktuellen Bewilligungszeitraums nach § 41 Absatz 1 Satz 4 beziehungsweise 5 zurück.

§ 37 geändert durch G v. 07.05.2013 (BGBl. I S. 1167), in Kraft ab 01.08.2013

§ 38 Vertretung der Bedarfsgemeinschaft

(1) ¹Soweit Anhaltspunkte dem nicht entgegenstehen, wird vermutet, dass die oder der erwerbsfähige Leistungsberechtigte bevollmächtigt ist, Leistungen nach diesem Buch auch für die mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen zu beantragen und entgegenzunehmen. ²Leben mehrere erwerbsfähige Leistungsberechtigte in einer Bedarfsgemeinschaft, gilt diese Vermutung zugunsten der Antrag stellenden Person.

(2) Für Leistungen an Kinder im Rahmen der Ausübung des Umgangsrechts hat die umgangsberechtigte Person die Befugnis, Leistungen nach diesem Buch zu beantragen und entgegenzunehmen, soweit das Kind dem Haushalt angehört.

§ 39 Sofortige Vollziehbarkeit

Keine aufschiebende Wirkung haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen einen Verwaltungsakt,

1. der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende aufhebt, zurücknimmt, widerruft, die Pflichtverletzung und die Minderung des Auszahlungsanspruchs feststellt oder Leistungen zur Eingliederung in Arbeit oder Pflichten erwerbsfähiger Leistungsberechtigter bei der Eingliederung in Arbeit regelt,
2. der den Übergang eines Anspruchs bewirkt,
3. mit dem zur Beantragung einer vorrangigen Leistung aufgefordert wird oder
4. mit dem nach § 59 in Verbindung mit § 309 des Dritten Buches zur persönlichen Meldung bei der Agentur für Arbeit aufgefordert wird.

§ 40 Anwendung von Verfahrensvorschriften

(1) ¹Für das Verfahren nach diesem Buch gilt das Zehnte Buch. ²Abweichend von Satz 1 gilt § 44 Absatz 4 Satz 1 des Zehnten Buches mit der Maßgabe, dass anstelle des Zeitraums von vier Jahren ein Zeitraum von einem Jahr tritt.

(2) Entsprechend anwendbar sind die Vorschriften des Dritten Buches über

1. die vorläufige Entscheidung (§ 328) mit der Maßgabe, dass auch dann vorläufig entschieden werden kann, wenn die Gültigkeit einer Satzung oder einer anderen im Rang unter einem Landesgesetz stehenden Rechtsvorschrift, die nach § 22a Absatz 1 und dem dazu ergangenen Landesgesetz erlassen worden ist, Gegenstand eines Verfahrens bei einem Landessozialgericht, dem Bundessozialgericht oder einem Verfassungsgericht ist;
2. die Aufhebung von Verwaltungsakten nach § 330 Absatz 1 mit der Maßgabe, dass bei der Unwirksamkeit einer Satzung oder einer anderen im Rang unter einem Landesgesetz stehenden Rechtsvorschrift, die nach § 22a Absatz 1 und dem dazu ergangenen Landesgesetz erlassen worden ist, auf die Zeit nach der Entscheidung des Landessozialgerichts abgestellt wird;
3. die Aufhebung von Verwaltungsakten (§ 330 Absatz 2, 3 Satz 1 und 4);
4. die vorläufige Zahlungseinstellung nach § 331 mit der Maßgabe, dass die Träger auch zur teilweisen Zahlungseinstellung berechtigt sind, wenn sie von Tatsachen Kenntnis erhalten, die zu einem geringeren Leistungsanspruch führen;
5. die Erstattung von Beiträgen zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung (§ 335 Absatz 1, 2 und 5).

(3) ¹§ 50 Absatz 1 des Zehnten Buches ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass Gutscheine in Geld zu erstatten sind. ²Die leistungsberechtigte Person kann die Erstattungsforderung auch durch Rückgabe des Gutscheins erfüllen, soweit dieser nicht in Anspruch genommen wurde. ³Eine Erstattung der Leistungen nach § 28 erfolgt nicht, soweit eine Aufhebungsentscheidung allein wegen dieser Leistungen zu treffen wäre.

(4) ¹Abweichend von § 50 des Zehnten Buches sind 56 Prozent der bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II und des Sozialgeldes berücksichtigten Bedarfe für Unterkunft nicht zu erstatten. ²Satz 1 gilt nicht in den Fällen des § 45 Absatz 2 Satz 3 des Zehnten Buches, des § 48 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und 4 des Zehnten Buches sowie in Fällen, in denen die Bewilligung lediglich teilweise aufgehoben wird.

(5) § 28 des Zehnten Buches gilt mit der Maßgabe, dass der Antrag unverzüglich nach Ablauf des Monats, in dem die Ablehnung oder Erstattung der anderen Leistung bindend geworden ist, nachzuholen ist.

(6) Für die Vollstreckung von Ansprüchen der in gemeinsamen Einrichtungen zusammenwirkenden Träger nach diesem Buch gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes; im Übrigen gilt § 66 des Zehnten Buches.

§ 41 Berechnung der Leistungen

(1) ¹Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts besteht für jeden Kalendertag. ²Der Monat wird mit 30 Tagen berechnet. ³Stehen die Leistungen nicht für einen vollen Monat zu, wird die Leistung anteilig erbracht. ⁴Die Leistungen sollen jeweils für sechs Monate bewilligt und monatlich im Voraus erbracht werden. ⁵Der Bewilligungszeitraum kann auf bis zu zwölf Monate bei Leistungsberechtigten verlängert werden, bei denen eine Veränderung der Verhältnisse in diesem Zeitraum nicht zu erwarten ist.

(2) ¹Berechnungen werden auf zwei Dezimalstellen durchgeführt, wenn nichts Abweichendes bestimmt ist. ²Bei einer auf Dezimalstellen durchgeführten Berechnung wird die letzte Dezimalstelle um eins erhöht, wenn sich in der folgenden Dezimalstelle eine der Ziffern 5 bis 9 ergeben würde.

§ 42 Auszahlung der Geldleistungen

1Geldleistungen nach diesem Buch werden auf das im Antrag angegebene Konto bei einem Geldinstitut überwiesen, für das die Verordnung (EU) Nr. 260/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. März 2012 zur Festlegung der technischen Vorschriften und der Geschäftsanforderungen für Überweisungen und Lastschriften in Euro und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 924/2009 (ABl. L 94 vom 30. 3. 2012, S. 22) gilt. 2Werden sie an den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt der Leistungsberechtigten übermittelt, sind die dadurch veranlassten Kosten abzuziehen. 3Dies gilt nicht, wenn Leistungsberechtigte nachweisen, dass ihnen die Einrichtung eines Kontos bei einem Geldinstitut ohne eigenes Verschulden nicht möglich ist.

§ 42 geändert durch G v. 03.04.2013 (BGBl. I S. 610), in Kraft ab 09.04.2013

§ 42a Darlehen

(1) 1Darlehen werden nur erbracht, wenn ein Bedarf weder durch Vermögen nach § 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1, 1a und 4 noch auf andere Weise gedeckt werden kann. 2Darlehen können an einzelne Mitglieder von Bedarfsgemeinschaften oder an mehrere gemeinsam vergeben werden. 3Die Rückzahlungsverpflichtung trifft die Darlehensnehmer.

(2) 1Solange Darlehensnehmer Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beziehen, werden Rückzahlungsansprüche aus Darlehen ab dem Monat, der auf die Auszahlung folgt, durch monatliche Aufrechnung in Höhe von 10 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs getilgt. 2Die Aufrechnung ist gegenüber den Darlehensnehmern schriftlich durch Verwaltungsakt zu erklären. 3Satz 1 gilt nicht, soweit Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach § 24 Absatz 5 oder § 27 Absatz 4 erbracht werden.

(3) 1Rückzahlungsansprüche aus Darlehen nach § 24 Absatz 5 sind nach erfolgter Verwertung sofort in voller Höhe und Rückzahlungsansprüche aus Darlehen nach § 22 Absatz 6 bei Rückzahlung durch den Vermieter sofort in Höhe des noch nicht getilgten Darlehensbetrages fällig. 2Deckt der erlangte Betrag den noch nicht getilgten Darlehensbetrag nicht, soll eine Vereinbarung über die Rückzahlung des ausstehenden Betrags unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Darlehensnehmer getroffen werden.

(4) 1Nach Beendigung des Leistungsbezuges ist der noch nicht getilgte Darlehensbetrag sofort fällig. 2Über die Rückzahlung des ausstehenden Betrags soll eine Vereinbarung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Darlehensnehmer getroffen werden.

(5) 1Rückzahlungsansprüche aus Darlehen nach § 27 Absatz 4 sind abweichend von Absatz 4 Satz 1 erst nach Abschluss der Ausbildung fällig. 2Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Sofern keine abweichende Tilgungsbestimmung getroffen wird, werden Zahlungen, die zur Tilgung der gesamten fälligen Schuld nicht ausreichen, zunächst auf das zuerst erbrachte Darlehen angerechnet.

§ 43 Aufrechnung

(1) Die Träger von Leistungen nach diesem Buch können gegen Ansprüche von Leistungsberechtigten auf Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts aufrechnen mit ihren

1. Erstattungsansprüchen nach § 42 Absatz 2 Satz 2, § 43 Absatz 2 Satz 1 des Ersten Buches, § 328 Absatz 3 Satz 2 des Dritten Buches oder § 50 des Zehnten Buches oder
2. Ersatzansprüchen nach den §§ 34 oder 34a.

(2) 1Die Höhe der Aufrechnung beträgt bei Erstattungsansprüchen, die auf den §§ 42 und 43 des Ersten Buches, § 328 Absatz 3 Satz 2 des Dritten Buches oder § 48 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 in Verbindung mit § 50 des Zehnten Buches beruhen, 10 Prozent des für den Leistungsberechtigten maßgebenden Regelbedarfs, in den übrigen Fällen 30 Prozent. 2Die Höhe der monatlichen Aufrechnung ist auf insgesamt 30 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs begrenzt. 3Soweit die Erklärung einer späteren Aufrechnung zu einem höheren monatlichen Aufrechnungsbetrag als 30 Prozent führen würde, erledigen sich die vorherigen Aufrechnungserklärungen.

(3) 1Sind in einem Monat Aufrechnungen nach Absatz 1 und § 42a Absatz 2 zu vollziehen, gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend. 2Würden die Aufrechnungen nach § 42a Absatz 2 und nach Absatz 1 den in Absatz 2 Satz 2 genannten Betrag übersteigen, erledigt sich die nach § 42a Absatz 2 erklärte Aufrechnung, soweit sie der Aufrechnung nach Absatz 1 entgegensteht.

(4) 1Die Aufrechnung ist gegenüber der leistungsberechtigten Person schriftlich durch Verwaltungsakt zu erklären. 2Sie endet spätestens drei Jahre nach dem Monat, der auf die Bestandskraft der in Absatz 1 genannten Entscheidungen folgt. 3Zeiten, in denen die Aufrechnung nicht vollziehbar ist, verlängern den Aufrechnungszeitraum entsprechend.

§ 43a Verteilung von Teilzahlungen

Teilzahlungen auf Ersatz- und Erstattungsansprüche der Träger nach diesem Buch gegen Leistungsberechtigte oder Dritte mindern die Aufwendungen der Träger der Aufwendungen im Verhältnis des jeweiligen Anteils an der Forderung zueinander.

§ 44 Veränderung von Ansprüchen

Die Träger von Leistungen nach diesem Buch dürfen Ansprüche erlassen, wenn deren Einziehung nach Lage des einzelnen Falles unbillig wäre.

Abschnitt 2 Einheitliche Entscheidung

§ 44a Feststellung von Erwerbsfähigkeit und Hilfebedürftigkeit

(1) ¹Die Agentur für Arbeit stellt fest, ob die oder der Arbeitsuchende erwerbsfähig ist. ²Der Entscheidung können widersprechen:

1. der kommunale Träger,
2. ein anderer Träger, der bei voller Erwerbsminderung zuständig wäre, oder
3. die Krankenkasse, die bei Erwerbsfähigkeit Leistungen der Krankenversicherung zu erbringen hätte.

³Der Widerspruch ist zu begründen. ⁴Im Widerspruchsfall entscheidet die Agentur für Arbeit, nachdem sie eine gutachterliche Stellungnahme eingeholt hat. ⁵Die gutachterliche Stellungnahme erstellt der nach § 109a Absatz 2 des Sechsten Buches zuständige Träger der Rentenversicherung. ⁶Die Agentur für Arbeit ist bei der Entscheidung über den Widerspruch an die gutachterliche Stellungnahme nach Satz 5 gebunden. ⁷Bis zu der Entscheidung über den Widerspruch erbringen die Agentur für Arbeit und der kommunale Träger bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

(1a) ¹Der Einholung einer gutachterlichen Stellungnahme nach Absatz 1 Satz 4 bedarf es nicht, wenn der zuständige Träger der Rentenversicherung bereits nach § 109a Absatz 2 Satz 2 des Sechsten Buches eine gutachterliche Stellungnahme abgegeben hat. ²Die Agentur für Arbeit ist an die gutachterliche Stellungnahme gebunden.

(2) Die gutachterliche Stellungnahme des Rentenversicherungsträgers zur Erwerbsfähigkeit ist für alle gesetzlichen Leistungsträger nach dem Zweiten, Dritten, Fünften, Sechsten und Zwölften Buch bindend; § 48 des Zehnten Buches bleibt unberührt.

(3) ¹Entscheidet die Agentur für Arbeit, dass ein Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht besteht, stehen ihr und dem kommunalen Träger Erstattungsansprüche nach § 103 des Zehnten Buches zu, wenn der oder dem Leistungsberechtigten eine andere Sozialleistung zuerkannt wird. ²§ 103 Absatz 3 des Zehnten Buches gilt mit der Maßgabe, dass Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Leistungsverpflichtung des Trägers der Sozialhilfe, der Kriegsopferfürsorge und der Jugendhilfe der Tag des Widerspruchs gegen die Feststellung der Agentur für Arbeit ist.

(4) ¹Die Agentur für Arbeit stellt fest, ob und in welchem Umfang die erwerbsfähige Person und die dem Haushalt angehörenden Personen hilfebedürftig sind. ²Sie ist dabei und bei den weiteren Entscheidungen nach diesem Buch an die Feststellung der Angemessenheit der Kosten für Unterkunft und Heizung durch den kommunalen Träger gebunden. ³Die Agentur für Arbeit stellt fest, ob die oder der erwerbsfähige Leistungsberechtigte oder die dem Haushalt angehörenden Personen vom Bezug von Leistungen nach diesem Buch ausgeschlossen sind.

(5) ¹Der kommunale Träger stellt die Höhe der in seiner Zuständigkeit zu erbringenden Leistungen fest. ²Er ist dabei und bei den weiteren Entscheidungen nach diesem Buch an die Feststellungen der Agentur für Arbeit nach Absatz 4 gebunden. ³Satz 2 gilt nicht, sofern der kommunale Träger zur vorläufigen Zahlungseinstellung berechtigt ist und dies der Agentur für Arbeit vor dieser Entscheidung mitteilt.

(6) ¹Der kommunale Träger kann einer Feststellung der Agentur für Arbeit nach Absatz 4 Satz 1 oder 3 innerhalb eines Monats schriftlich widersprechen, wenn er aufgrund der Feststellung höhere Leistungen zu erbringen hat. ²Der Widerspruch ist zu begründen; er befreit nicht von der Verpflichtung, die Leistungen entsprechend der Feststellung der Agentur für Arbeit zu gewähren. ³Die Agentur für Arbeit überprüft ihre Feststellung und teilt dem kommunalen Träger innerhalb von zwei Wochen ihre endgültige Feststellung mit. ⁴Hält der kommunale Träger seinen Widerspruch aufrecht, sind die Träger bis zu einer anderen Entscheidung der Agentur für Arbeit oder einer gerichtlichen Entscheidung an die Feststellung der Agentur für Arbeit gebunden.

§ 44b Gemeinsame Einrichtung

(1) ¹Zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende bilden die Träger im Gebiet jedes kommunalen Trägers nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 eine gemeinsame Einrichtung. ²Die gemeinsame Einrichtung nimmt die Aufgaben der Träger nach diesem Buch wahr; die Trägerschaft nach § 6 sowie nach den §§ 6a und 6b bleibt unberührt. ³Die gemeinsame Einrichtung ist befugt, Verwaltungsakte und Widerspruchsbescheide zu erlassen. ⁴Die Aufgaben wer-

den von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrgenommen, denen entsprechende Tätigkeiten zugewiesen worden sind.

(2) ¹Die Träger bestimmen den Standort sowie die nähere Ausgestaltung und Organisation der gemeinsamen Einrichtung durch Vereinbarung. ²Die Ausgestaltung und Organisation der gemeinsamen Einrichtung sollen die Besonderheiten der beteiligten Träger, des regionalen Arbeitsmarktes und der regionalen Wirtschaftsstruktur berücksichtigen. ³Die Träger können die Zusammenlegung mehrerer gemeinsamer Einrichtungen zu einer gemeinsamen Einrichtung vereinbaren.

(3) ¹Den Trägern obliegt die Verantwortung für die rechtmäßige und zweckmäßige Erbringung ihrer Leistungen. ²Sie haben in ihrem Aufgabenbereich nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 oder 2 gegenüber der gemeinsamen Einrichtung ein Weisungsrecht; dies gilt nicht im Zuständigkeitsbereich der Trägerversammlung nach § 44c. ³Die Träger sind berechtigt, von der gemeinsamen Einrichtung die Erteilung von Auskunft und Rechenschaftslegung über die Leistungserbringung zu fordern, die Wahrnehmung der Aufgaben in der gemeinsamen Einrichtung zu prüfen und die gemeinsame Einrichtung an ihre Auffassung zu binden. ⁴Vor Ausübung ihres Weisungsrechts in Angelegenheiten grundsätzlicher Bedeutung befassen die Träger den Kooperationsausschuss nach § 18b. ⁵Der Kooperationsausschuss kann innerhalb von zwei Wochen nach Anrufung eine Empfehlung abgeben.

(4) Die gemeinsame Einrichtung kann einzelne Aufgaben auch durch die Träger wahrnehmen lassen.

(5) Die Bundesagentur stellt der gemeinsamen Einrichtung Angebote an Dienstleistungen zur Verfügung.

(6) Die Träger teilen der gemeinsamen Einrichtung alle Tatsachen und Feststellungen mit, von denen sie Kenntnis erhalten und die für die Leistungen erforderlich sind.

§ 44c Trägerversammlung

(1) ¹Die gemeinsame Einrichtung hat eine Trägerversammlung. ²In der Trägerversammlung sind Vertreterinnen und Vertreter der Agentur für Arbeit und des kommunalen Trägers je zur Hälfte vertreten. ³In der Regel entsenden die Träger je drei Vertreterinnen oder Vertreter. ⁴Jede Vertreterin und jeder Vertreter hat eine Stimme. ⁵Die Vertreterinnen und Vertreter wählen eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden für eine Amtszeit von bis zu fünf Jahren. ⁶Kann in der Trägerversammlung keine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden erzielt werden, wird die oder der Vorsitzende von den Vertreterinnen und Vertretern der Agentur für Arbeit und des kommunalen Trägers abwechselnd jeweils für zwei Jahre bestimmt; die erstmalige Bestimmung erfolgt durch die Vertreterinnen und Vertreter der Agentur für Arbeit. ⁷Die Trägerversammlung entscheidet durch Beschluss mit Stimmenmehrheit. ⁸Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden; dies gilt nicht für Entscheidungen nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 1, 4 und 8. ⁹Die Beschlüsse sind von der oder dem Vorsitzenden schriftlich niederzulegen. ¹⁰Die Trägerversammlung gibt sich eine Geschäftsordnung.

(2) ¹Die Trägerversammlung entscheidet über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten der gemeinsamen Einrichtung. ²Dies sind insbesondere

1. die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers,
2. der Verwaltungsablauf und die Organisation,
3. die Änderung des Standorts der gemeinsamen Einrichtung,
4. die Entscheidungen nach § 6 Absatz 1 Satz 2 und § 44b Absatz 4, ob einzelne Aufgaben durch die Träger oder durch Dritte wahrgenommen werden,
5. die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
6. die Arbeitsplatzgestaltung,
7. die Genehmigung von Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung,
8. die Aufstellung des Stellenplans und der Richtlinien zur Stellenbewirtschaftung,
9. die grundsätzlichen Regelungen der innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten.

(3) Die Trägerversammlung nimmt in Streitfragen zwischen Personalvertretung und Geschäftsführerin oder Geschäftsführer die Aufgaben einer übergeordneten Dienststelle und obersten Dienstbehörde nach den §§ 69 bis 72 des Bundespersonalvertretungsgesetzes wahr.

(4) ¹Die Trägerversammlung berät zu gemeinsamen Betreuungsschlüsseln. ²Sie hat dabei die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zu berücksichtigen. ³Bei der Personalbedarfsermittlung sind im Regelfall folgende Anteilsverhältnisse zwischen eingesetztem Personal und Leistungsberechtigten nach diesem Buch zu berücksichtigen:

1. 1 : 75 bei der Gewährung der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres,
2. 1 : 150 bei der Gewährung der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a noch nicht erreicht haben.

(5) ¹Die Trägerversammlung stellt einheitliche Grundsätze der Qualifizierungsplanung und Personalentwicklung auf, die insbesondere der individuellen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen und ihnen unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen und Fähigkeiten die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderliche Qualifikation vermitteln sollen. ²Die Trägerversammlung stimmt die Grundsätze der Personalentwicklung mit den Personalentwicklungskonzepten

der Träger ab. ³Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer berichtet der Trägerversammlung regelmäßig über den Stand der Umsetzung.

(6) In der Trägerversammlung wird das örtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der Grundsicherung für Arbeitsuchende unter Beachtung von Zielvorgaben der Träger abgestimmt.

§ 44d Geschäftsführerin, Geschäftsführer

(1) ¹Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer führt hauptamtlich die Geschäfte der gemeinsamen Einrichtung, soweit durch Gesetz nichts Abweichendes bestimmt ist. ²Sie oder er vertritt die gemeinsame Einrichtung gerichtlich und außergerichtlich. ³Sie oder er hat die von der Trägerversammlung in deren Aufgabenbereich beschlossenen Maßnahmen auszuführen und nimmt an deren Sitzungen beratend teil.

(2) ¹Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer wird für fünf Jahre bestellt. ²Für die Ausschreibung der zu besetzenden Stelle findet § 4 der Bundeslaufbahnverordnung entsprechende Anwendung. ³Kann in der Trägerversammlung keine Einigung über die Person der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers erzielt werden, unterrichtet die oder der Vorsitzende der Trägerversammlung den Kooperationsausschuss. ⁴Der Kooperationsausschuss hört die Träger der gemeinsamen Einrichtung an und unterbreitet einen Vorschlag. ⁵Können sich die Mitglieder des Kooperationsausschusses nicht auf einen Vorschlag verständigen oder kann in der Trägerversammlung trotz Vorschlags keine Einigung erzielt werden, wird die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer von der Agentur für Arbeit und dem kommunalen Träger abwechselnd jeweils für zweieinhalb Jahre bestimmt. ⁶Die erstmalige Bestimmung erfolgt durch die Agentur für Arbeit; abweichend davon erfolgt die erstmalige Bestimmung durch den kommunalen Träger, wenn die Agentur für Arbeit erstmalig die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Trägerversammlung bestimmt hat. ⁷Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer kann auf Beschluss der Trägerversammlung vorzeitig abberufen werden. ⁸Bis zur Bestellung einer neuen Geschäftsführerin oder eines neuen Geschäftsführers führt sie oder er die Geschäfte der gemeinsamen Einrichtung kommissarisch.

(3) ¹Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer ist Beamtin, Beamter, Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer eines Trägers und untersteht dessen Dienstaufsicht. ²Soweit sie oder er Beamtin, Beamter, Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer einer nach § 6 Absatz 2 Satz 1 herangezogenen Gemeinde ist, untersteht sie oder er der Dienstaufsicht ihres oder seines Dienstherrn oder Arbeitgebers.

(4) Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer übt über die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen in der gemeinsamen Einrichtung Tätigkeiten zugewiesen worden sind, die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse der Bundesagentur und des kommunalen Trägers und die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion, mit Ausnahme der Befugnisse zur Begründung und Beendigung der mit den Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehenden Rechtsverhältnisse, aus.

(5) Die Geschäftsführerin ist Leiterin, der Geschäftsführer ist Leiter der Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinn und Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes.

(6) Bei personalrechtlichen Entscheidungen, die in der Zuständigkeit der Träger liegen, hat die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht.

(7) ¹Bei der besoldungsrechtlichen Einstufung der Dienstposten der Geschäftsführerinnen und der Geschäftsführer sind Höchstgrenzen einzuhalten. ²Die Besoldungsgruppe A 16 der Bundesbesoldungsordnung A, in Ausnahmefällen die Besoldungsgruppe B 3 der Bundesbesoldungsordnung B, oder die entsprechende landesrechtliche Besoldungsgruppe darf nicht überschritten werden. ³Das Entgelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darf die für Beamtinnen und Beamte geltende Besoldung nicht übersteigen.

§ 44e Verfahren bei Meinungsverschiedenheit über die Weisungszuständigkeit

(1) ¹Zur Beilegung einer Meinungsverschiedenheit über die Zuständigkeit nach § 44b Absatz 3 und § 44c Absatz 2 können die Träger oder die Trägerversammlung den Kooperationsausschuss anrufen. ²Stellt die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer fest, dass sich Weisungen der Träger untereinander oder mit einer Weisung der Trägerversammlung widersprechen, unterrichtet sie oder er unverzüglich die Träger, um diesen Gelegenheit zur Überprüfung der Zuständigkeit zum Erlass der Weisungen zu geben. ³Besteht die Meinungsverschiedenheit danach fort, kann die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer den Kooperationsausschuss anrufen.

(2) ¹Der Kooperationsausschuss entscheidet nach Anhörung der Träger und der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers durch Beschluss mit Stimmenmehrheit. ²Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. ³Die Beschlüsse des Ausschusses sind von der Vorsitzenden oder von dem Vorsitzenden schriftlich niederzulegen. ⁴Die oder der Vorsitzende teilt den Trägern, der Trägerversammlung sowie der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer die Beschlüsse mit.

(3) ¹Die Entscheidung des Kooperationsausschusses bindet die Träger. ²Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch die Anrufung des Kooperationsausschusses nicht ausgeschlossen.

§ 44f Bewirtschaftung von Bundesmitteln

(1) 1Die Bundesagentur überträgt der gemeinsamen Einrichtung die Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln des Bundes, die sie im Rahmen von § 46 bewirtschaftet. 2Für die Übertragung und die Bewirtschaftung gelten die haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Bundes.

(2) 1Zur Bewirtschaftung der Haushaltsmittel des Bundes bestellt die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer eine Beauftragte oder einen Beauftragten für den Haushalt. 2Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer und die Trägerversammlung haben die Beauftragte oder den Beauftragten für den Haushalt an allen Maßnahmen von finanzieller Bedeutung zu beteiligen.

(3) Die Bundesagentur hat die Übertragung der Bewirtschaftung zu widerrufen, wenn die gemeinsame Einrichtung bei der Bewirtschaftung wiederholt oder erheblich gegen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften verstoßen hat und durch die Bestellung einer oder eines anderen Beauftragten für den Haushalt keine Abhilfe zu erwarten ist.

(4) 1Näheres zur Übertragung und Durchführung der Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln des Bundes kann zwischen der Bundesagentur und der gemeinsamen Einrichtung vereinbart werden. 2Der kommunale Träger kann die gemeinsame Einrichtung auch mit der Bewirtschaftung von kommunalen Haushaltsmitteln beauftragen.

(5) Auf Beschluss der Trägerversammlung kann die Befugnis nach Absatz 1 auf die Bundesagentur zurückübertragen werden.

§ 44g Zuweisung von Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung

(1) 1Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Träger und der nach § 6 Absatz 2 Satz 1 herangezogenen Gemeinden und Gemeindeverbände, die bis zum 31. Dezember 2010 in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung Aufgaben nach diesem Buch durchgeführt haben, werden mit Wirkung zum 1. Januar 2011 Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung, die die Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft weiterführt, für die Dauer von fünf Jahren zugewiesen. 2Wenn keine Arbeitsgemeinschaften nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung eingerichtet waren, werden Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die am 31. Dezember 2010 die Aufgaben dieses Buches in Agenturen für Arbeit und Kommunen durchgeführt haben, mit Wirkung zum 1. Januar 2011 für die Dauer von fünf Jahren Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung zugewiesen.

(2) Spätere Zuweisungen erfolgen im Einzelfall mit Zustimmung der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers der gemeinsamen Einrichtung nach den tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen.

(3) 1Die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten bleibt unberührt. 2Ihnen ist eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit zu übertragen.

(4) 1Die mit der Bundesagentur, dem kommunalen Träger oder einer nach § 6 Absatz 2 Satz 1 herangezogenen Gemeinde oder einem Gemeindeverband bestehenden Arbeitsverhältnisse bleiben unberührt. 2Werden einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer aufgrund der Zuweisung Tätigkeiten übertragen, die einer niedrigeren Entgeltgruppe oder Tätigkeitsstufe zuzuordnen sind, bestimmt sich die Eingruppierung nach der vorherigen Tätigkeit.

(5) 1Die Zuweisung kann

1. aus dienstlichen Gründen mit einer Frist von drei Monaten,
2. auf Verlangen der Beamtin, des Beamten, der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund jederzeit

beendet werden. 2Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer kann der Beendigung nach Nummer 2 aus zwingendem dienstlichem Grund widersprechen.

§ 44h Personalvertretung

(1) 1In den gemeinsamen Einrichtungen wird eine Personalvertretung gebildet. 2Die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes gelten entsprechend.

(2) Die Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gemeinsamen Einrichtung besitzen für den Zeitraum, für den ihnen Tätigkeiten in der gemeinsamen Einrichtung zugewiesen worden sind, ein aktives und passives Wahlrecht zu der Personalvertretung.

(3) Der Personalvertretung der gemeinsamen Einrichtung stehen alle Rechte entsprechend den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu, soweit der Trägerversammlung oder der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer Entscheidungsbefugnisse in personalrechtlichen, personalwirtschaftlichen, sozialen oder die Ordnung der Dienststelle betreffenden Angelegenheiten zustehen.

(4) 1Zur Erörterung und Abstimmung gemeinsamer personalvertretungsrechtlich relevanter Angelegenheiten wird eine Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen eingerichtet. 2Die Arbeitsgruppe hält bis zu zwei Sitzungen im Jahr ab. 3Sie beschließt mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder eine Geschäftsordnung, die Regelungen über den Vorsitz, das Verfahren zur internen Willensbildung und zur Beschlussfassung enthalten

muss. ⁴Die Arbeitsgruppe kann Stellungnahmen zu Maßnahmen der Träger, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten in den gemeinsamen Einrichtungen haben können, an die zuständigen Träger abgeben.

(5) Die Rechte der Personalvertretungen der abgebenden Dienstherren und Arbeitgeber bleiben unberührt, soweit die Entscheidungsbefugnisse bei den Trägern verbleiben.

§ 44i Schwerbehindertenvertretung; Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auf die Schwerbehindertenvertretung und Jugend- und Auszubildendenvertretung ist § 44h entsprechend anzuwenden.

§ 44j Gleichstellungsbeauftragte

¹In der gemeinsamen Einrichtung wird eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. ²Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt entsprechend. ³Der Gleichstellungsbeauftragten stehen die Rechte entsprechend den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes zu, soweit die Trägerversammlung und die Geschäftsführer entscheidungsbefugt sind.

§ 44k Stellenbewirtschaftung

(1) Mit der Zuweisung von Tätigkeiten nach § 44g Absatz 1 und 2 übertragen die Träger der gemeinsamen Einrichtung die entsprechenden Planstellen und Stellen sowie Ermächtigungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen zur Bewirtschaftung.

(2) ¹Der von der Trägerversammlung aufzustellende Stellenplan bedarf der Genehmigung der Träger. ²Bei Aufstellung und Bewirtschaftung des Stellenplanes unterliegt die gemeinsame Einrichtung den Weisungen der Träger.

§ 45 (weggefallen)

**Kapitel 5
Finanzierung und Aufsicht**

§ 46 Finanzierung aus Bundesmitteln

(1) ¹Der Bund trägt die Aufwendungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende einschließlich der Verwaltungskosten, soweit die Leistungen von der Bundesagentur erbracht werden. ²Der Bundesrechnungshof prüft die Leistungsgewährung. ³Dies gilt auch, soweit die Aufgaben von gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b wahrgenommen werden. ⁴Eine Pauschalierung von Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten ist zulässig. ⁵Die Mittel für die Erbringung von Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten werden in einem Gesamtbudget veranschlagt.

(2) ¹Der Bund kann festlegen, nach welchen Maßstäben die Mittel nach Absatz 1 Satz 4 auf die Agenturen für Arbeit zu verteilen sind. ²Bei der Zuweisung wird die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach diesem Buch zugrunde gelegt. ³Für Leistungen nach den §§ 16e und 16f kann die Agentur für Arbeit insgesamt bis zu 20 Prozent der auf sie entfallenden Eingliederungsmittel einsetzen. ⁴Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates andere oder ergänzende Maßstäbe für die Verteilung der Mittel nach Absatz 1 Satz 4 festlegen.

(3) ¹Der Anteil des Bundes an den Gesamtverwaltungskosten der gemeinsamen Einrichtungen beträgt 84,8 Prozent. ²Durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen festlegen, nach welchen Maßstäben

1. kommunale Träger die Aufwendungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bei der Bundesagentur abrechnen, soweit sie Aufgaben nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wahrnehmen,
2. die Gesamtverwaltungskosten, die der Berechnung des Finanzierungsanteils nach Satz 1 zugrunde liegen, zu bestimmen sind.

(4) (weggefallen)

(5) ¹Der Bund beteiligt sich zweckgebunden an den Leistungen für Unterkunft und Heizung nach § 22 Absatz 1. ²Diese Beteiligung beträgt in den Jahren 2011 bis 2013 im Land Baden-Württemberg 34,4 vom Hundert, im Land Rheinland-Pfalz 40,4 vom Hundert und in den übrigen Ländern 30,4 vom Hundert der Leistungen nach Satz 1. ³Ab dem Jahr 2014 beträgt diese Beteiligung im Land Baden-Württemberg 31,6 vom Hundert, im Land Rheinland-Pfalz 37,6 vom Hundert und in den übrigen Ländern 27,6 vom Hundert der Leistungen nach Satz 1.

(6) ¹Die in Absatz 5 Satz 2 und 3 genannten Prozentsätze erhöhen sich jeweils um einen Wert in Prozentpunkten. ²Dieser entspricht den Gesamtausgaben für die Leistungen nach § 28 sowie nach § 6b des Bundeskindergeldgesetzes des abgeschlossenen Vorjahres geteilt durch die Gesamtausgaben für die Leistungen nach Absatz 5 Satz 1 des abgeschlossenen Vorjahres multipliziert mit 100. ³Bis zum Jahr 2013 beträgt dieser Wert 5,4 Prozentpunkte; Absatz 7 bleibt unberührt.

(7) ¹Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, den Wert nach Absatz 6 Satz 1 erstmalig im Jahr 2013 jährlich durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für das Folgejahr festzulegen und für das laufen-

de Jahr rückwirkend anzupassen. ²Dabei legt es jeweils den Wert nach Absatz 6 Satz 2 für das abgeschlossene Vorjahr zugrunde. ³Für die rückwirkende Anpassung wird die Differenz zwischen dem Wert nach Satz 2 und dem für das abgeschlossene Vorjahr festgelegten Wert nach Absatz 6 Satz 1 im laufenden Jahr zeitnah ausgeglichen. ⁴Die Höhe der Beteiligung des Bundes an den in Absatz 5 Satz 1 genannten Leistungen beträgt höchstens 49 vom Hundert.

(8) ¹Der Anteil des Bundes an den in Absatz 5 Satz 1 genannten Leistungen wird den Ländern erstattet. ²Der Abruf der Erstattungen ist zur Monatsmitte und zum Monatsende zulässig. ³Soweit eine Bundesbeteiligung für Zahlungen geltend gemacht wird, die wegen des fristgerechten Eingangs beim Empfänger bereits am Ende eines Haushaltsjahres geleistet wurden, aber erst im folgenden Haushaltsjahr fällig werden, ist die für das folgende Haushaltsjahr geltende Bundesbeteiligung maßgeblich. ⁴Die Gesamtausgaben für die Leistungen nach § 28 sowie nach § 6b des Bundeskindergeldgesetzes sind durch die Länder bis zum 31. März des Folgejahres zu ermitteln und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mitzuteilen. ⁵Die Länder gewährleisten, dass geprüft wird, dass die Ausgaben der kommunalen Träger begründet und belegt sind und den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen.

§ 46 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013; geändert durch G v. 20.12.2012 (BGBl. I S. 2781), in Kraft ab 01.01.2013

§ 47 Aufsicht

(1) ¹Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt die Rechts- und Fachaufsicht über die Bundesagentur, soweit dieser nach § 44b Absatz 3 ein Weisungsrecht gegenüber den gemeinsamen Einrichtungen zusteht. ²Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der Bundesagentur Weisungen erteilen und sie an seine Auffassung binden; es kann organisatorische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen des Bundes an der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitssuchende treffen.

(2) ¹Die zuständigen Landesbehörden führen die Aufsicht über die kommunalen Träger, soweit diesen nach § 44b Absatz 3 ein Weisungsrecht gegenüber den gemeinsamen Einrichtungen zusteht. ²Im Übrigen bleiben landesrechtliche Regelungen unberührt.

(3) ¹Im Aufgabenbereich der Trägerversammlung führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsaufsicht über die gemeinsamen Einrichtungen im Einvernehmen mit der zuständigen obersten Landesbehörde. ²Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, gibt der Kooperationsausschuss eine Empfehlung ab. ³Von der Empfehlung kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nur aus wichtigem Grund abweichen. ⁴Im Übrigen ist der Kooperationsausschuss bei Aufsichtsmaßnahmen zu unterrichten.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Wahrnehmung seiner Aufgaben nach den Absätzen 1 und 3 auf eine Bundesoberbehörde übertragen.

(5) Die aufsichtführenden Stellen sind berechtigt, die Wahrnehmung der Aufgaben bei den gemeinsamen Einrichtungen zu prüfen.

§ 48 Aufsicht über die zugelassenen kommunalen Träger

(1) Die Aufsicht über die zugelassenen kommunalen Träger obliegt den zuständigen Landesbehörden.

(2) ¹Die Rechtsaufsicht über die obersten Landesbehörden übt die Bundesregierung aus, soweit die zugelassenen kommunalen Träger Aufgaben anstelle der Bundesagentur erfüllen. ²Zu diesem Zweck kann die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zu grundsätzlichen Rechtsfragen der Leistungserbringung erlassen. ³Die Bundesregierung kann die Ausübung der Rechtsaufsicht auf das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übertragen.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Abrechnung der Aufwendungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende erlassen.

§ 48a Vergleich der Leistungsfähigkeit

(1) Zur Feststellung und Förderung der Leistungsfähigkeit der örtlichen Aufgabenwahrnehmung der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende erstellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Grundlage der Kennzahlen nach § 51b Absatz 3 Nummer 3 Kennzahlenvergleiche und veröffentlicht die Ergebnisse vierteljährlich.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die für die Vergleiche erforderlichen Kennzahlen sowie das Verfahren zu deren Weiterentwicklung und die Form der Veröffentlichung der Ergebnisse festzulegen.

§ 48b Zielvereinbarungen

(1) „Zur Erreichung der Ziele nach diesem Buch schließen

1. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen mit der Bundesagentur,
2. die Bundesagentur und die kommunalen Träger mit den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der gemeinsamen Einrichtungen,
3. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der zuständigen Landesbehörde sowie
4. die zuständige Landesbehörde mit den zugelassenen kommunalen Trägern

Vereinbarungen ab. ²Die Vereinbarungen nach Satz 1 Nummer 2 bis 4 umfassen alle Leistungen dieses Buches. ³Die Beratungen über die Vereinbarung nach Satz 1 Nummer 3 führen die Kooperationsausschüsse nach § 18b. ⁴Im Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c wird für die Vereinbarungen nach diesem Absatz über einheitliche Grundlagen beraten.

(2) Die Vereinbarungen werden nach Beschlussfassung des Bundestages über das jährliche Haushaltsgesetz abgeschlossen.

(3) „Die Vereinbarungen umfassen insbesondere die Ziele der Verringerung der Hilfebedürftigkeit, Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit und Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug. ²Die Vereinbarungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 umfassen zusätzlich das Ziel der Verbesserung der sozialen Teilhabe.

(4) Die Vereinbarungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 sollen sich an den Vereinbarungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 orientieren.

(5) Für den Abschluss der Vereinbarungen und die Nachhaltung der Zielerreichung sind die Daten nach § 51b und die Kennzahlen nach § 48a Absatz 2 maßgeblich.

(6) Die Vereinbarungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 können

1. erforderliche Genehmigungen oder Zustimmungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ersetzen,
2. die Selbstbewirtschaftung von Haushaltsmitteln für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit sowie für Verwaltungskosten zulassen.

§ 49 Innenrevision

(1) „Die Bundesagentur stellt durch organisatorische Maßnahmen sicher, dass in allen Dienststellen und gemeinsamen Einrichtungen durch eigenes, nicht der Dienststelle angehörendes Personal geprüft wird, ob von ihr Leistungen nach diesem Buch unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen nicht hätten erbracht werden dürfen oder zweckmäßiger oder wirtschaftlicher hätten eingesetzt werden können. ²Mit der Durchführung der Prüfungen können Dritte beauftragt werden.

(2) Das Prüfungspersonal der Bundesagentur ist für die Zeit seiner Prüftätigkeit fachlich unmittelbar der Leitung der Dienststelle unterstellt, in der es beschäftigt ist.

(3) Der Vorstand legt die Berichte nach Absatz 1 unverzüglich dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vor.

Kapitel 6

Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung, datenschutzrechtliche Verantwortung

§ 50 Datenübermittlung

(1) Die Bundesagentur, die kommunalen Träger, die zugelassenen kommunalen Träger, gemeinsame Einrichtungen, die für die Bekämpfung von Leistungsmissbrauch und illegaler Beschäftigung zuständigen Stellen und mit der Wahrnehmung von Aufgaben beauftragte Dritte sollen sich gegenseitig Sozialdaten übermitteln, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Buch oder dem Dritten Buch erforderlich ist.

(2) Die gemeinsame Einrichtung ist verantwortliche Stelle für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten nach § 67 Absatz 9 des Zehnten Buches sowie Stelle im Sinne des § 35 Absatz 1 des Ersten Buches.

(3) „Die gemeinsame Einrichtung nutzt zur Erfüllung ihrer Aufgaben durch die Bundesagentur zentral verwaltete Verfahren der Informationstechnik. ²Sie ist verpflichtet, auf einen auf dieser Grundlage erstellten gemeinsamen zentralen Datenbestand zuzugreifen. ³Verantwortliche Stelle für die zentral verwalteten Verfahren der Informationstechnik nach § 67 Absatz 9 des Zehnten Buches ist die Bundesagentur.

(4) „Die Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Sozialdaten durch die gemeinsame Einrichtung richtet sich nach dem Datenschutzrecht des Bundes, soweit nicht in diesem Buch und im Zweiten Kapitel des Zehnten Buches vorrangige Regelungen getroffen sind. ²Der Anspruch auf Zugang zu amtlichen Informationen gegenüber der gemeinsamen Einrichtung richtet sich nach dem Informationsfreiheitsgesetz des Bundes. ³Die Datenschutzkontrolle und die Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften über die Informationsfreiheit bei der gemeinsamen Einrichtung sowie für die zentralen Verfahren der Informationstechnik obliegen nach § 24 des Bundesdatenschutzgesetzes der oder dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit.

§ 51 Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten durch nichtöffentliche Stellen

Die Träger der Leistungen nach diesem Buch dürfen abweichend von § 80 Absatz 5 des Zehnten Buches zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Buch einschließlich der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und Bekämpfung von Leistungsmissbrauch nichtöffentliche Stellen mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten beauftragen, auch soweit die Speicherung der Daten den gesamten Datenbestand umfasst.

§ 51a Kundennummer

¹Jeder Person, die Leistungen nach diesem Gesetz bezieht, wird einmalig eine eindeutige, von der Bundesagentur oder im Auftrag der Bundesagentur von den zugelassenen kommunalen Trägern vergebene Kundennummer zugeteilt. ²Die Kundennummer ist vom Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende als Identifikationsmerkmal zu nutzen und dient ausschließlich diesem Zweck sowie den Zwecken nach § 51b Absatz 3. ³Soweit vorhanden, ist die schon beim Vorbezug von Leistungen nach dem Dritten Buch vergebene Kundennummer der Bundesagentur zu verwenden. ⁴Die Kundennummer bleibt der jeweiligen Person auch zugeordnet, wenn sie den Träger wechselt. ⁵Bei erneuter Leistung nach längerer Zeit ohne Inanspruchnahme von Leistungen nach diesem Buch oder nach dem Dritten Buch wird eine neue Kundennummer vergeben. ⁶Diese Regelungen gelten entsprechend auch für Bedarfsgemeinschaften. ⁷Als Bedarfsgemeinschaft im Sinne dieser Vorschrift gelten auch ein oder mehrere Kinder eines Haushalts, die nach § 7 Absatz 2 Satz 3 Leistungen erhalten. ⁸Bei der Übermittlung der Daten verwenden die Träger eine eindeutige, von der Bundesagentur vergebene Trägernummer.

§ 51b Datenerhebung und -verarbeitung durch die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende

(1) ¹Die zuständigen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende erheben laufend die für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende erforderlichen Daten. ²Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die nach Satz 1 zu erhebenden Daten, die zur Nutzung für die in Absatz 3 genannten Zwecke erforderlich sind, einschließlich des Verfahrens zu deren Weiterentwicklung festzulegen.

(2) Die kommunalen Träger und die zugelassenen kommunalen Träger übermitteln der Bundesagentur die Daten nach Absatz 1 unter Angabe eines eindeutigen Identifikationsmerkmals, personenbezogene Datensätze unter Angabe der Kundennummer sowie der Nummer der Bedarfsgemeinschaft nach § 51a.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 erhobenen und an die Bundesagentur übermittelten Daten dürfen nur – unbeschadet auf sonstiger gesetzlicher Grundlagen bestehender Mitteilungspflichten – für folgende Zwecke verarbeitet und genutzt werden:

1. die zukünftige Gewährung von Leistungen nach diesem und dem Dritten Buch an die von den Erhebungen betroffenen Personen,
2. Überprüfungen der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf korrekte und wirtschaftliche Leistungserbringung,
3. die Erstellung von Statistiken, Kennzahlen für die Zwecke nach § 48a Absatz 2 und § 48b Absatz 5, Eingliederungsbilanzen und Controllingberichten durch die Bundesagentur, der laufenden Berichterstattung und der Wirkungsforschung nach den §§ 53 bis 55,
4. die Durchführung des automatisierten Datenabgleichs nach § 52,
5. die Bekämpfung von Leistungsmissbrauch.

(4) ¹Die Bundesagentur regelt im Benehmen mit den kommunalen Spitzenverbänden auf Bundesebene den genauen Umfang der nach den Absätzen 1 bis 2 zu übermittelnden Informationen, einschließlich einer Inventurmeldung, sowie die Fristen für deren Übermittlung. ²Sie regelt ebenso die zu verwendenden Systematiken, die Art der Übermittlung der Datensätze einschließlich der Datenformate, sowie Aufbau, Vergabe, Verwendung und Lösungsfristen von Kunden- und Bedarfsgemeinschaftsnummern nach § 51a.

§ 52 Automatisierter Datenabgleich

(1) Die Bundesagentur und die zugelassenen kommunalen Träger überprüfen Personen, die Leistungen nach diesem Buch beziehen, zum 1. Januar, 1. April, 1. Juli und 1. Oktober im Wege des automatisierten Datenabgleichs daraufhin,

1. ob und in welcher Höhe und für welche Zeiträume von ihnen Leistungen der Träger der gesetzlichen Unfall- oder Rentenversicherung bezogen werden oder wurden,
2. ob und in welchem Umfang Zeiten des Leistungsbezuges nach diesem Buch mit Zeiten einer Versicherungspflicht oder Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung zusammentreffen,
3. ob und welche Daten nach § 45d Absatz 1 und § 45e des Einkommensteuergesetzes an das Bundeszentralamt für Steuern übermittelt worden sind,
4. ob und in welcher Höhe ein Kapital nach § 12 Absatz 2 Nummer 2 nicht mehr dem Zweck einer geförderten zusätzlichen Altersvorsorge im Sinne des § 10a oder des Abschnitts XI des Einkommensteuergesetzes dient,
5. ob und in welcher Höhe und für welche Zeiträume von ihnen Leistungen der Träger der Sozialhilfe bezogen werden oder wurden,

6. ob und in welcher Höhe und für welche Zeiträume von ihnen Leistungen der Bundesagentur als Träger der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch bezogen werden oder wurden,
7. ob und in welcher Höhe und für welche Zeiträume von ihnen Leistungen anderer Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen werden oder wurden.

(2) Zur Durchführung des automatisierten Datenabgleichs dürfen die Träger der Leistungen nach diesem Buch die folgenden Daten einer Person, die Leistungen nach diesem Buch bezieht, an die in Absatz 1 genannten Stellen übermitteln:

1. Name und Vorname,
2. Geburtsdatum und -ort,
3. Anschrift,
4. Versicherungsnummer.

(2a) ¹Die Datenstelle der Rentenversicherungsträger darf als Vermittlungsstelle die nach den Absätzen 1 und 2 übermittelten Daten speichern und nutzen, soweit dies für die Datenabgleiche nach den Absätzen 1 und 2 erforderlich ist. ²Sie darf die Daten der Stammsatzdatei (§ 150 des Sechsten Buches) und der bei ihr für die Prüfung bei den Arbeitgebern geführten Datei (§ 28p Absatz 8 Satz 2 des Vierten Buches) nutzen, soweit die Daten für die Datenabgleiche erforderlich sind. ³Die nach Satz 1 bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger gespeicherten Daten sind unverzüglich nach Abschluss des Datenabgleichs zu löschen.

(3) ¹Die den in Absatz 1 genannten Stellen überlassenen Daten und Datenträger sind nach Durchführung des Abgleichs unverzüglich zurückzugeben, zu löschen oder zu vernichten. ²Die Träger der Leistungen nach diesem Buch dürfen die ihnen übermittelten Daten nur zur Überprüfung nach Absatz 1 nutzen. ³Die übermittelten Daten der Personen, bei denen die Überprüfung zu keinen abweichenden Feststellungen führt, sind unverzüglich zu löschen.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere über das Verfahren des automatisierten Datenabgleichs und die Kosten des Verfahrens zu regeln; dabei ist vorzusehen, dass die Zuleitung an die Auskunftsstellen durch eine zentrale Vermittlungsstelle (Kopfstelle) zu erfolgen hat, deren Zuständigkeitsbereich zumindest das Gebiet eines Bundeslandes umfasst.

§ 52a Überprüfung von Daten

(1) Die Agentur für Arbeit darf bei Personen, die Leistungen nach diesem Buch beantragt haben, beziehen oder bezogen haben, Auskunft einholen

1. über die in § 39 Absatz 1 Nummer 5 und 11 des Straßenverkehrsgesetzes angeführten Daten über ein Fahrzeug, für das die Person als Halter eingetragen ist, bei dem Zentralen Fahrzeugregister;
2. aus dem Melderegister nach § 21 des Melderechtsrahmengesetzes und dem Ausländerzentralregister,

soweit dies zur Bekämpfung von Leistungsmissbrauch erforderlich ist.

(2) ¹Die Agentur für Arbeit darf Daten von Personen, die Leistungen nach diesem Buch beantragt haben, beziehen oder bezogen haben und die Wohngeld beantragt haben, beziehen oder bezogen haben, an die nach dem Wohngeldgesetz zuständige Behörde übermitteln, soweit dies zur Feststellung der Voraussetzungen des Ausschlusses vom Wohngeld (§§ 7 und 8 Absatz 1 des Wohngeldgesetzes) erforderlich ist. ²Die Übermittlung der in § 52 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 genannten Daten ist zulässig. ³Die in Absatz 1 genannten Behörden führen die Überprüfung durch und teilen das Ergebnis der Überprüfungen der Agentur für Arbeit unverzüglich mit. ⁴Die in Absatz 1 und Satz 1 genannten Behörden haben die ihnen übermittelten Daten nach Abschluss der Überprüfung unverzüglich zu löschen.

Zum 01.05.2015 wird § 52a durch G v. 03.05.2013 (BGBl. I S. 1084) wie folgt geändert:

In § 52a Absatz 1 Nummer 2 werden die Wörter „§ 21 des Melderechtsrahmengesetzes“ durch die Wörter „den §§ 34 und 38 bis 41 des Bundesmeldegesetzes“ ersetzt.

Kapitel 7 Statistik und Forschung

§ 53 Statistik und Übermittlung statistischer Daten

(1) ¹Die Bundesagentur erstellt aus den bei der Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende von ihr nach § 51b erhaltenen und den ihr von den kommunalen Trägern und den zugelassenen kommunalen Trägern nach § 51b übermittelten Daten Statistiken. ²Sie übernimmt die laufende Berichterstattung und bezieht die Leistungen nach diesem Buch in die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ein.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann Art und Umfang sowie Tatbestände und Merkmale der Statistiken und der Berichterstattung näher bestimmen.

(3) ¹Die Bundesagentur legt die Statistiken nach Absatz 1 dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vor und veröffentlicht sie in geeigneter Form. ²Sie gewährleistet, dass auch kurzfristigem Informationsbedarf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entsprochen werden kann.

(4) Die Bundesagentur stellt den statistischen Stellen der Kreise und kreisfreien Städte die für Zwecke der Planungsunterstützung und für die Sozialberichterstattung erforderlichen Daten und Tabellen der Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistik zur Verfügung.

(5) ¹Die Bundesagentur kann dem Statistischen Bundesamt und den statistischen Ämtern der Länder für Zwecke der Planungsunterstützung und für die Sozialberichterstattung für ihren Zuständigkeitsbereich Daten und Tabellen der Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistik zur Verfügung stellen. ²Sie ist berechtigt, dem Statistischen Bundesamt und den statistischen Ämtern der Länder für ergänzende Auswertungen anonymisierte und pseudonymisierte Einzeldaten zu übermitteln. ³Bei der Übermittlung von pseudonymisierten Einzeldaten sind die Namen durch jeweils neu zu generierende Pseudonyme zu ersetzen. ⁴Nicht pseudonymisierte Anschriften dürfen nur zum Zwecke der Zuordnung zu statistischen Blöcken übermittelt werden.

(6) ¹Die Bundesagentur ist berechtigt, für ausschließlich statistische Zwecke den zur Durchführung statistischer Aufgaben zuständigen Stellen der Gemeinden und Gemeindeverbände für ihren Zuständigkeitsbereich Daten und Tabellen der Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistik sowie anonymisierte und pseudonymisierte Einzeldaten zu übermitteln, soweit die Voraussetzungen nach § 16 Absatz 5 Satz 2 des Bundesstatistikgesetzes gegeben sind. ²Bei der Übermittlung von pseudonymisierten Einzeldaten sind die Namen durch jeweils neu zu generierende Pseudonyme zu ersetzen. ³Dabei dürfen nur Angaben zu kleinräumigen Gebietseinheiten, nicht aber die genauen Anschriften übermittelt werden.

(7) ¹Die §§ 280 und 281 des Dritten Buches gelten entsprechend. ²§ 282a des Dritten Buches gilt mit der Maßgabe, dass Daten und Tabellen der Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistik auch den zur Durchführung statistischer Aufgaben zuständigen Stellen der Kreise und kreisfreien Städte sowie der Gemeinden und Gemeindeverbänden übermittelt werden dürfen, soweit die Voraussetzungen nach § 16 Absatz 5 Satz 2 des Bundesstatistikgesetzes gegeben sind.

§ 53a Arbeitslose

(1) Arbeitslose im Sinne dieses Gesetzes sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die die Voraussetzungen des § 16 des Dritten Buches in sinngemäßer Anwendung erfüllen.

(2) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist, gelten nach Ablauf dieses Zeitraums für die Dauer des jeweiligen Leistungsbezugs nicht als arbeitslos.

§ 54 Eingliederungsbilanz und Eingliederungsbericht

¹Jede Agentur für Arbeit erstellt für die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit eine Eingliederungsbilanz. ²§ 11 des Dritten Buches gilt entsprechend. ³Soweit einzelne Maßnahmen nicht unmittelbar zur Eingliederung in Arbeit führen, sind von der Bundesagentur andere Indikatoren zu entwickeln, die den Integrationsfortschritt der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in geeigneter Weise abbilden. ⁴Auf Bundesebene erstellt die Bundesagentur einen Eingliederungsbericht; § 11 Absatz 4 und 5 des Dritten Buches gilt entsprechend.

§ 54 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 55 Wirkungsforschung

(1) ¹Die Wirkungen der Leistungen zur Eingliederung und der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts sind regelmäßig und zeitnah zu untersuchen und in die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nach § 282 des Dritten Buches einzubeziehen. ²Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur können in Vereinbarungen Einzelheiten der Wirkungsforschung festlegen. ³Soweit zweckmäßig, können Dritte mit der Wirkungsforschung beauftragt werden.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht vergleichend die Wirkung der örtlichen Aufgabenwahrnehmung durch die Träger der Leistungen nach diesem Buch.

Kapitel 8 Mitwirkungspflichten

§ 56 Anzeige- und Bescheinigungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

(1) ¹Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beantragt haben oder beziehen, sind verpflichtet, der Agentur für Arbeit

1. eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und
2. spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

²Die Agentur für Arbeit ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ³Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Agentur für Arbeit eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁴Die Bescheinigungen müssen einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass dem Träger der Krankenversicherung unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird. ⁵Zweifelt die Agentur für Arbeit an der Arbeitsunfähigkeit der oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, so gilt § 275 Absatz 1 Nummer 3b und Absatz 1a des Fünften Buches entsprechend.

(2) ¹Die Bundesagentur erstattet den Krankenkassen die Kosten für die Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung nach Absatz 1 Satz 5. ²Die Bundesagentur und der Spitzenverband Bund der Krankenkassen vereinbaren das Nähere über das Verfahren und die Höhe der Kostenerstattung; der Medizinische Dienst des Spitzenverbands Bund der Krankenkassen ist zu beteiligen. ³In der Vereinbarung kann auch eine pauschale Abgeltung der Kosten geregelt werden.

§ 57 Auskunftspflicht von Arbeitgebern

¹Arbeitgeber haben der Agentur für Arbeit auf deren Verlangen Auskunft über solche Tatsachen zu geben, die für die Entscheidung über einen Anspruch auf Leistungen nach diesem Buch erheblich sein können; die Agentur für Arbeit kann hierfür die Benutzung eines Vordrucks verlangen. ²Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf Angaben über das Ende und den Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 58 Einkommensbescheinigung

(1) ¹Wer jemanden, der laufende Geldleistungen nach diesem Buch beantragt hat oder bezieht, gegen Arbeitsentgelt beschäftigt, ist verpflichtet, diesem unverzüglich Art und Dauer dieser Erwerbstätigkeit sowie die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung für die Zeiten zu bescheinigen, für die diese Leistung beantragt worden ist oder bezogen wird. ²Dabei ist der von der Agentur für Arbeit vorgesehene Vordruck zu benutzen. ³Die Bescheinigung ist der- oder demjenigen, die oder der die Leistung beantragt hat oder bezieht, unverzüglich auszuhändigen.

(2) Wer eine laufende Geldleistung nach diesem Buch beantragt hat oder bezieht und gegen Arbeitsentgelt beschäftigt wird, ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den für die Bescheinigung des Arbeitsentgelts vorgeschriebenen Vordruck unverzüglich vorzulegen.

§ 59 Meldepflicht

Die Vorschriften über die allgemeine Meldepflicht, § 309 des Dritten Buches, und über die Meldepflicht bei Wechsel der Zuständigkeit, § 310 des Dritten Buches, sind entsprechend anzuwenden.

§ 60 Auskunftspflicht und Mitwirkungspflicht Dritter

(1) Wer jemandem, der Leistungen nach diesem Buch beantragt hat oder bezieht, Leistungen erbringt, die geeignet sind, diese Leistungen nach diesem Buch auszuschließen oder zu mindern, hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen hierüber Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist.

(2) ¹Wer jemandem, der eine Leistung nach diesem Buch beantragt hat oder bezieht, zu Leistungen verpflichtet ist, die geeignet sind, Leistungen nach diesem Buch auszuschließen oder zu mindern, oder wer für ihn Guthaben führt oder Vermögensgegenstände verwahrt, hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen hierüber sowie über damit im Zusammenhang stehendes Einkommen oder Vermögen Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist. ²§ 21 Absatz 3 Satz 4 des Zehnten Buches gilt entsprechend. ³Für die Feststellung einer Unterhaltspflichtung ist § 1605 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs anzuwenden.

(3) Wer jemanden, der

1. Leistungen nach diesem Buch beantragt hat oder bezieht oder dessen Partnerin oder Partner oder
2. nach Absatz 2 zur Auskunft verpflichtet ist,

beschäftigt, hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen über die Beschäftigung, insbesondere über das Arbeitsentgelt, Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist.

(4) ¹Sind Einkommen oder Vermögen der Partnerin oder des Partners zu berücksichtigen, haben

1. dieser Partner,
2. Dritte, die für diese Partnerin oder diesen Partner Guthaben führen oder Vermögensgegenstände verwahren,

der Agentur für Arbeit auf Verlangen hierüber Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist. ²§ 21 Absatz 3 Satz 4 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

(5) Wer jemanden, der Leistungen nach diesem Buch beantragt hat, bezieht oder bezogen hat, beschäftigt, hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen Einsicht in Geschäftsbücher, Geschäftsunterlagen und Belege sowie in Listen, Entgeltverzeichnisse und Entgeltbelege für Heimarbeiterinnen oder Heimarbeiter zu gewähren, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist.

§ 61 Auskunftspflichten bei Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

(1) ¹Träger, die eine Leistung zur Eingliederung in Arbeit erbracht haben oder erbringen, haben der Agentur für Arbeit unverzüglich Auskünfte über Tatsachen zu erteilen, die Aufschluss darüber geben, ob und inwieweit Leistungen zu Recht erbracht worden sind oder werden. ²Sie haben Änderungen, die für die Leistungen erheblich sind, unverzüglich der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

(2) ¹Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen zur Eingliederung sind verpflichtet,

1. der Agentur für Arbeit auf Verlangen Auskunft über den Eingliederungserfolg der Maßnahme sowie alle weiteren Auskünfte zu erteilen, die zur Qualitätsprüfung benötigt werden, und
2. eine Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens durch den Maßnahmeträger zuzulassen.

²Die Maßnahmeträger sind verpflichtet, ihre Beurteilungen der Teilnehmerin oder des Teilnehmers unverzüglich der Agentur für Arbeit zu übermitteln.

§ 62 Schadenersatz

Wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. eine Einkommensbescheinigung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig ausfüllt,
2. eine Auskunft nach § 57 oder § 60 nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt,

ist zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Kapitel 9 Bußgeldvorschriften

§ 63 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 57 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
2. entgegen § 58 Absatz 1 Satz 1 oder 3 Art oder Dauer der Erwerbstätigkeit oder die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt oder eine Bescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt,
3. entgegen § 58 Absatz 2 einen Vordruck nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,
4. entgegen § 60 Absatz 1, 2 Satz 1, Absatz 3 oder 4 Satz 1 oder als privater Träger entgegen § 61 Absatz 1 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
5. entgegen § 60 Absatz 5 Einsicht nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder
6. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Ersten Buches eine Änderung in den Verhältnissen, die für einen Anspruch auf eine laufende Leistung erheblich ist, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig mitteilt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 6 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

Kapitel 10 Bekämpfung von Leistungsmissbrauch

§ 64 Zuständigkeit

(1) Für die Bekämpfung von Leistungsmissbrauch gilt § 319 des Dritten Buches entsprechend.

(2) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind in den Fällen

1. des § 63 Absatz 1 Nummer 1 bis 5 die gemeinsame Einrichtung oder der nach § 6a zugelassene kommunale Träger,
2. des § 63 Absatz 1 Nummer 6
 - a) die gemeinsame Einrichtung oder der nach § 6a zugelassene kommunale Träger sowie
 - b) die Behörden der Zollverwaltung
 jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(3) ¹Soweit die gemeinsame Einrichtung Verwaltungsbehörde nach Absatz 2 ist, fließen die Geldbußen in die Bundeskasse. ²§ 66 des Zehnten Buches gilt entsprechend. ³Die Bundeskasse trägt abweichend von § 105 Absatz 2 des Gesetzes

über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. ⁴Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Absatz 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

Kapitel 11 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 65 Allgemeine Übergangsvorschriften

(1) bis (3) (weggefallen)

(4) ¹Abweichend von § 2 haben auch erwerbsfähige Leistungsberechtigte Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die Regelvoraussetzungen des Anspruchs auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts allein deshalb nicht erfüllen, weil sie nicht arbeitsbereit sind und nicht alle Möglichkeiten nutzen und nutzen wollen, ihre Hilfebedürftigkeit durch Aufnahme einer Arbeit zu beenden. ²Vom 1. Januar 2008 an gilt Satz 1 nur noch, wenn der Anspruch vor dem 1. Januar 2008 entstanden ist und der erwerbsfähige Leistungsberechtigte vor diesem Tag das 58. Lebensjahr vollendet hat. ³§ 428 des Dritten Buches gilt entsprechend. ⁴Satz 1 gilt entsprechend für erwerbsfähige Personen, die bereits vor dem 1. Januar 2008 unter den Voraussetzungen des § 428 Absatz 1 des Dritten Buches Arbeitslosengeld bezogen haben und erstmals nach dem 31. Dezember 2007 hilfebedürftig werden.

(5) § 12 Absatz 2 Nummer 1 gilt mit der Maßgabe, dass für die in § 4 Absatz 2 Satz 2 der Arbeitslosenhilfe-Verordnung vom 13. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3734) in der Fassung vom 31. Dezember 2004 genannten Personen an die Stelle des Grundfreibetrags in Höhe von 150 Euro je vollendetem Lebensjahr ein Freibetrag von 520 Euro, an die Stelle des Höchstfreibetrags in Höhe von jeweils 9750 Euro ein Höchstfreibetrag in Höhe von 33 800 Euro tritt.

§§ 65a bis 65c (weggefallen)

§ 65d Übermittlung von Daten

(1) Der Träger der Sozialhilfe und die Agentur für Arbeit machen dem zuständigen Leistungsträger auf Verlangen die bei ihnen vorhandenen Unterlagen über die Gewährung von Leistungen für Personen, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beantragt haben oder beziehen, zugänglich, soweit deren Kenntnis im Einzelfall für die Erfüllung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist.

(2) Die Bundesagentur erstattet den Trägern der Sozialhilfe die Sachkosten, die ihnen durch das Zugänglichmachen von Unterlagen entstehen; eine Pauschalierung ist zulässig.

§ 65e Übergangsregelung zur Aufrechnung

¹Der zuständige Träger der Leistungen nach diesem Buch kann mit Zustimmung des Trägers der Sozialhilfe dessen Ansprüche gegen den Leistungsberechtigten mit Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach den Voraussetzungen des § 43 Absatz 2, 3 und 4 Satz 1 aufrechnen. ²Die Aufrechnung wegen eines Anspruchs nach Satz 1 ist auf die ersten zwei Jahre der Leistungserbringung nach diesem Buch beschränkt.

§ 66 Rechtsänderungen bei Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

(1) Wird dieses Gesetzbuch geändert, so sind, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist, auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit bis zum Ende der Leistungen oder der Maßnahme die Vorschriften in der vor dem Tag des Inkrafttretens der Änderung geltenden Fassung weiter anzuwenden, wenn vor diesem Tag

1. der Anspruch entstanden ist,
2. die Leistung zuerkannt worden ist oder
3. die Maßnahme begonnen hat, wenn die Leistung bis zum Beginn der Maßnahme beantragt worden ist.

(2) Ist eine Leistung nur für einen begrenzten Zeitraum zuerkannt worden, richtet sich eine Verlängerung nach den zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Verlängerung geltenden Vorschriften.

§ 67 Freibetragsneuregelungsgesetz

Die §§ 11 und 30 in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden für Bewilligungszeiträume (§ 41 Absatz 1 Satz 4), die vor dem 1. Oktober 2005 beginnen, längstens jedoch bis zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

§ 68 Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

(1) Die §§ 7, 9, 11 und 20 Absatz 1, 3 und 4 in der bis zum 30. Juni 2006 geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden für Bewilligungszeiträume (§ 41 Absatz 1 Satz 4), die vor dem 1. Juli 2006 beginnen.

(2) § 22 Absatz 2a Satz 1 gilt nicht für Personen, die am 17. Februar 2006 nicht mehr zum Haushalt der Eltern oder eines Elternteils gehören.

§ 69 Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende

(1) § 28 Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 in der bis zum 31. Juli 2006 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden für Bewilligungszeiträume, die vor dem 1. August 2006 beginnen.

(2) § 31 Absatz 3 Satz 1 und 2 gilt mit der Maßgabe, dass Pflichtverletzungen vor dem 1. Januar 2007 keine Berücksichtigung finden.

§ 70 Übergangsregelung zum Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union

1Für Ausländerinnen und Ausländer, die einen Aufenthaltstitel nach § 104a Absatz 1 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes erhalten, am 1. März 2007 leistungsberechtigt nach § 1 Absatz 1 des Asylbewerberleistungsgesetzes waren und Sachleistungen erhalten haben, kann durch Landesgesetz bestimmt werden, dass sie weiterhin Sachleistungen entsprechend den Vorschriften des Asylbewerberleistungsgesetzes vom Land erhalten. 2Insoweit erhalten diese Personen keine Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch.

§ 71 (weggefallen)

§ 71 aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 72 Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

Abweichend von § 11 Absatz 1 Satz 1 ist an erwerbsfähige Leistungsberechtigte geleistetes Arbeitslosengeld nicht als Einkommen zu berücksichtigen, soweit es aufgrund des § 440 des Dritten Buches für einen Zeitraum geleistet wird, in dem sie und die mit ihnen in Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen Leistungen nach diesem Buch ohne Berücksichtigung des Arbeitslosengeldes erhalten haben.

§ 72 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 73 Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

§ 28 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden für Bewilligungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2009 beginnen.

§ 74 (weggefallen)**§ 75 Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende – Anwendbarkeit des § 6a Absatz 7, des § 44d und des § 51b**

(1) § 51b Absatz 1 bis 3a in der bis zum 10. August 2010 geltenden Fassung ist anstelle des § 51b Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 weiterhin anzuwenden, solange das Bundesministerium für Arbeit und Soziales keine Rechtsverordnung nach § 51b Absatz 1 Satz 2 erlassen hat.

(2) Abweichend von § 6a Absatz 7 Satz 3 kann der Antrag nach § 6a Absatz 7 Satz 1 im Jahr 2010 bis zum 1. September mit Wirkung zum 1. Januar 2011 gestellt werden.

(3) 1Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung nimmt die Aufgaben der Geschäftsführung in der gemeinsamen Einrichtung bis zum Ablauf der laufenden Amtsperiode wahr. 2§ 44d Absatz 2 Satz 7 bleibt unberührt. 3Endet die Amtsperiode der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung vor Bildung der gemeinsamen Einrichtung oder läuft ihre oder seine Amtsperiode nach Satz 1 ab, bevor die Trägerversammlung nach § 44c Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 eine neue Geschäftsführerin oder einen neuen Geschäftsführer bestellt hat, bestimmt die Anstellungskörperschaft der bisherigen Geschäftsführerin oder des bisherigen Geschäftsführers eine kommissarische Geschäftsführerin oder einen kommissarischen Geschäftsführer, die oder der die Geschäfte führt, bis die Trägerversammlung eine Geschäftsführerin oder einen Geschäftsführer bestellt hat.

§ 76 Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende

(1) 1Abweichend von § 44b Absatz 1 können die Aufgaben nach diesem Buch bis zum 31. Dezember 2011 getrennt wahrgenommen werden, wenn am 31. März 2010 in dem Bereich eines kommunalen Trägers keine Arbeitsgemeinschaft nach § 44b bestanden hat. 2Mit der Bildung einer gemeinsamen Einrichtung erfolgt eine § 44g Absatz 1 Satz 2 entsprechende Zuweisung.

(2) Nimmt im Gebiet eines kommunalen Trägers nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 mehr als eine Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung die Aufgaben nach diesem Buch wahr, kann insoweit abweichend von § 44b Absatz 1 Satz 1 mehr als eine gemeinsame Einrichtung gebildet werden.

(3) „Bei Wechsel der Trägerschaft oder der Organisationsform tritt der zuständige Träger oder die zuständige Organisationsform an die Stelle des bisherigen Trägers oder der bisherigen Organisationsform; dies gilt auch für laufende Verwaltungs- und Gerichtsverfahren. ²Die Träger teilen sich alle Tatsachen mit, die zur Vorbereitung eines Wechsels der Organisationsform erforderlich sind. ³Sie sollen sich auch die zu diesem Zweck erforderlichen Sozialdaten in automatisierter und standardisierter Form übermitteln.

(4) „Besteht in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung ein Personal- oder Betriebsrat, nimmt dieser ab dem Zeitpunkt, zu dem Beamten und Arbeitnehmern in einer gemeinsamen Einrichtung Tätigkeiten zugewiesen werden, die Aufgaben der Personalvertretung als Übergangspersonalrat bis zur Konstituierung einer neuen Personalvertretung nach den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes wahr, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2012. ²Satz 1 gilt entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehinder-tenvertretung.

(5) Bestehen in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung Dienst- oder Betriebsvereinbarungen, gelten diese bis zu einer Neuregelung für die jeweilige gemeinsame Einrichtung als Dienstvereinbarungen fort, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2012.

(6) Abweichend von § 44g Absatz 2 bedarf es keiner Zustimmung der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers, so- weit einer gemeinsamen Einrichtung auf Veranlassung eines Trägers Beschäftigte Dritter zugewiesen werden, die bis zum Tag vor der Bildung einer gemeinsamen Einrichtung in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b in der bis zum 31. Dezem- ber 2010 geltenden Fassung oder in Agenturen für Arbeit und Kommunen Aufgaben nach diesem Buch durchgeführt ha- ben.

§ 77 Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch

(1) § 7 Absatz 4a in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung gilt weiter bis zum Inkrafttreten einer nach § 13 Absatz 3 erlassenen Rechtsverordnung.

(2) Abweichend von § 11a Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 sind bis zum 31. Dezember 2011 die Leistungen nach § 23 des Achten Buches als Einkommen zu berücksichtigen

1. für das erste und zweite Pflegekind nicht,
2. für das dritte Pflegekind zu 75 Prozent und
3. für das vierte und jedes weitere Pflegekind vollständig.

(3) § 30 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung ist für Einkommen aus Erwerbstätigkeit, das im Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum 31. März 2011 zufließt, weiter anzuwenden und gilt anstelle des § 11b Absatz 3 weiter für Bewilligungszeiträume (§ 41 Satz 4), die vor dem 1. Juli 2011 beginnen, längstens jedoch bis zur Aufnahme einer Er- werbstätigkeit ab dem 1. Juli 2011.

(4) Für die Regelbedarfe nach § 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und § 23 Nummer 1 tritt an die Stelle der Beträge nach

1. § 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 der Betrag von 287 Euro,
2. § 23 Nummer 1 für Leistungsberechtigte bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres der Betrag von 215 Euro,
3. § 23 Nummer 1 für Leistungsberechtigte vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres der Betrag von 251 Euro,
4. § 23 Nummer 1 für Leistungsberechtigte im 15. Lebensjahr der Betrag von 287 Euro,

solange sich durch die Fortschreibung der Beträge nach § 20 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und § 23 Nummer 1 nach § 20 Absatz 5 jeweils kein höherer Betrag ergibt.

(5) § 21 ist bis zum 31. Dezember 2011 mit der Maßgabe anzuwenden, dass Beträge, die nicht volle Euro-Beträge erge- ben, bei einem Betrag von unter 0,50 Euro abzurunden und von 0,50 Euro an aufzurunden sind.

(6) Sofern Leistungen ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Aufwendungen für die Erzeugung von Warmwasser fest- gesetzt wurden, weil sie nach den §§ 20 und 28 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung mit der Regelleis- tung zur Sicherung des Lebensunterhalts abgegolten waren, ist der Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar ge- worden ist, bis zum Ablauf eines Monats nach dem Ende des Bewilligungszeitraums zurückzunehmen und die Nachzah- lung zu erbringen.

(7) Der Bedarf nach § 28 Absatz 3 wird erstmals zum 1. August 2011 anerkannt.

(8) Werden Leistungen für Bedarfe nach § 28 Absatz 2 und 4 bis 7 für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Mai 2011 bis zum 30. Juni 2011 rückwirkend beantragt, gilt dieser Antrag abweichend von § 37 Absatz 2 Satz 2 als zum 1. Januar 2011 gestellt.

(9) „In den Fällen des Absatzes 8 sind Leistungen für die Bedarfe nach § 28 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1, Satz 2 und Ab- satz 5 für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Mai 2011 abweichend von § 29 Absatz 1 Satz 1 durch Direktzahlung an den Anbieter zu erbringen, wenn bei der leistungsberechtigten Person noch keine Aufwendungen zur Deckung dieser

Bedarfe entstanden sind. ²Soweit die leistungsberechtigte Person in den Fällen des Absatzes 8 nachweist, dass ihr bereits Aufwendungen zur Deckung der in Satz 1 genannten Bedarfe entstanden sind, werden diese Aufwendungen abweichend von § 29 Absatz 1 Satz 1 durch Geldleistung an die leistungsberechtigte Person erstattet.

(10) Auf Klassenfahrten im Rahmen der schulrechtlichen Bestimmungen, an denen Schülerinnen und Schüler in der Zeit vom 1. Januar bis zum 29. März 2011 teilgenommen haben, ist § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 und Satz 2 bis 4 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung anstelle des § 19 Absatz 3 Satz 3 und des § 28 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 anzuwenden.

(11) ¹Für Schülerinnen und Schüler, die eine Schule besuchen, an der eine gemeinschaftliche Mittagsverpflegung in schulischer Verantwortung angeboten wird, sowie für Kinder, für die Kindertagespflege geleistet wird oder die eine Tageseinrichtung besuchen, an der eine gemeinschaftliche Mittagsverpflegung angeboten wird, werden die entstehenden Mehraufwendungen abweichend von § 28 Absatz 6 für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 2011 in Höhe von monatlich 26 Euro berücksichtigt. ²Bei Leistungsberechtigten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, denen für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 2011 Aufwendungen für Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben entstanden sind, werden abweichend von § 28 Absatz 7 als Bedarf monatlich 10 Euro berücksichtigt. ³Die im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2011 nach den Sätzen 1 und 2 zu berücksichtigenden Bedarfe werden abweichend von § 29 Absatz 1 Satz 1 durch Geldleistung gedeckt; die im Zeitraum vom 1. April bis zum 31. Mai 2011 nach den Sätzen 1 und 2 zu berücksichtigenden Bedarfe können in den Fällen des Absatzes 8 abweichend von § 29 Absatz 1 Satz 1 auch durch Geldleistung gedeckt werden. ⁴Bis zum 31. Dezember 2013 gilt § 28 Absatz 6 Satz 2 mit der Maßgabe, dass die Mehraufwendungen auch berücksichtigt werden, wenn Schülerinnen und Schüler das Mittagessen in einer Einrichtung nach § 22 des Achten Buches einnehmen.

(12) § 31 in der bis zum 31. März 2011 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden für Pflichtverletzungen, die vor dem 1. April 2011 begangen worden sind.

(13) § 40 Absatz 1 Satz 2 ist nicht anwendbar auf Anträge nach § 44 des Zehnten Buches, die vor dem 1. April 2011 gestellt worden sind.

(14) § 41 Absatz 2 Satz 2 ist bis zum 31. Dezember 2011 mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei einer auf zwei Dezimalstellen durchzuführenden Berechnung weitere sich ergebende Dezimalstellen wegfallen.

§ 77 geändert durch G v. 20.06.2011 (BGBl. I S. 1114), m.W.v. 01.01.2011

§ 78 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

Bei der Ermittlung der Zuweisungshöchstdauer nach § 16d Absatz 6 werden Zuweisungsdauern, die vor dem 1. April 2012 liegen, nicht berücksichtigt.

§ 78 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Änderungen

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
1	Bekanntmachung der Neufassung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch	13.05.2011 in Kraft 01.04.2011	BGBl. I S. 850ber. S. 2094	77
2	Gesetz zur Änderung des Bundesversorgungsgesetzes und anderer Vorschriften	20.06.2011 in Kraft 01.01.2011	BGBl. I S. 1114	77
3	Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt	20.12.2011 in Kraft z.T. 01.04.2012, 01.01.2015	BGBl. I S. 2854	Inhaltsübersicht, 3, 7, 11b, 16, 16c-16g, 18a, 27, 31, 46, 54, 71, 72, 78
4	Viertes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	22.12.2011 in Kraft 01.04.2012	BGBl. I S. 3057	26
5	Gesetz zur Neuordnung der Altersversorgung der Bezirksschornsteinfegermeister und zur Änderung anderer Gesetze	05.12.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 2467	16e, 46
6	Haushaltsbegleitgesetz 2013 (HBegIG 2013)	20.12.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 2781	46
7	Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege	13.03.2013 in Kraft 19.03.2013	BGBl. I S. 446	16
8	Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes (Ehrenamtsstärkungsgesetz)	21.03.2013 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 556	11b
9	Gesetz zur Begleitung der Verordnung (EU) Nr. 260/2012 zur Festlegung der technischen Vorschriften und der Geschäftsanforderungen für Überweisungen und Lastschriften in Euro und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 924/2009 (SEPA-Begleitgesetz)	03.04.2013 in Kraft 09.04.2013	BGBl. I S. 610	42
10	Gesetz zur Fortentwicklung des Meldewesens (MeldFortG)	03.05.2013 in Kraft 01.05.2015	BGBl. I S. 1084	52a
11	Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	07.05.2013 in Kraft 01.08.2013	BGBl. I S. 1167	Inhaltsübersicht, 28-30, 37

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (SGB III)

(Artikel 1 des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes – AFRG)

Vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594)

Zuletzt geändert durch
Artikel 11 des BUK-Neuorganisationsgesetzes
vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836)

Inhaltsübersicht

Erstes Kapitel Allgemeine Vorschriften

Erster Abschnitt Grundsätze

- § 1 Ziele der Arbeitsförderung
- § 2 Zusammenwirken mit den Agenturen für Arbeit
- § 3 Leistungen der Arbeitsförderung
- § 4 Vorrang der Vermittlung
- § 5 Vorrang der aktiven Arbeitsförderung
- § 6 (weggefallen)
- § 7 Auswahl von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung
- § 8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- § 9 Ortsnahe Leistungserbringung
- § 9a Zusammenarbeit mit den für die Wahrnehmung der Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Trägern
- § 10 (weggefallen)
- § 11 Eingliederungsbilanz und Eingliederungsbericht

Zweiter Abschnitt Berechtigte

- § 12 Geltung der Begriffsbestimmungen
- § 13 Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter
- § 14 Auszubildende
- § 15 Ausbildung- und Arbeitsuchende
- § 16 Arbeitslose
- § 17 Drohende Arbeitslosigkeit
- § 18 Langzeitarbeitslose
- § 19 Behinderte Menschen
- § 20 Berufsrückkehrende
- § 21 Träger

Dritter Abschnitt Verhältnis der Leistungen aktiver Arbeitsförderung zu anderen Leistungen

- § 22 Verhältnis zu anderen Leistungen
- § 23 Vorleistungspflicht der Arbeitsförderung

Zweites Kapitel Versicherungspflicht

Erster Abschnitt Beschäftigte, Sonstige Versicherungspflichtige

- § 24 Versicherungspflichtverhältnis
- § 25 Beschäftigte
- § 26 Sonstige Versicherungspflichtige

- § 27 Versicherungsfreie Beschäftigte
- § 28 Sonstige versicherungsfreie Personen

**Zweiter Abschnitt
Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag**

- § 28a Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag

**Drittes Kapitel
Aktive Arbeitsförderung**

**Erster Abschnitt
Beratung und Vermittlung**

**Erster Unterabschnitt
Beratung**

- § 29 Beratungsangebot
- § 30 Berufsberatung
- § 31 Grundsätze der Berufsberatung
- § 32 Eignungsfeststellung
- § 33 Berufsorientierung
- § 34 Arbeitsmarktberatung

**Zweiter Unterabschnitt
Vermittlung**

- § 35 Vermittlungsangebot
- § 36 Grundsätze der Vermittlung
- § 37 Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung
- § 38 Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitssuchenden
- § 39 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

**Dritter Unterabschnitt
Gemeinsame Vorschriften**

- § 40 Allgemeine Unterrichtung
- § 41 Einschränkung des Fragerechts
- § 42 Grundsatz der Unentgeltlichkeit
- § 43 Anordnungsermächtigung

**Zweiter Abschnitt
Aktivierung und berufliche Eingliederung**

- § 44 Förderung aus dem Vermittlungsbudget
- § 45 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- § 46 Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen
- § 47 Verordnungsermächtigung

**Dritter Abschnitt
Berufswahl und Berufsausbildung**

**Erster Unterabschnitt
Übergang von der Schule in die Berufsausbildung**

- § 48 Berufsorientierungsmaßnahmen
- § 49 Berufseinstiegsbegleitung
- § 50 Anordnungsermächtigung

**Zweiter Unterabschnitt
Berufsvorbereitung**

- § 51 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
- § 52 Förderungsbedürftige junge Menschen
- § 53 Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme
- § 54 Maßnahmekosten
- § 54a Einstiegsqualifizierung
- § 55 Anordnungsermächtigung

Dritter Unterabschnitt Berufsausbildungsbeihilfe

- § 56 Berufsausbildungsbeihilfe
- § 57 Förderungsfähige Berufsausbildung
- § 58 Förderung im Ausland
- § 59 Förderungsfähiger Personenkreis
- § 60 Sonstige persönliche Voraussetzungen
- § 61 Bedarf für den Lebensunterhalt bei Berufsausbildung
- § 62 Bedarf für den Lebensunterhalt bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen
- § 63 Fahrkosten
- § 64 Sonstige Aufwendungen
- § 65 Besonderheiten beim Besuch des Berufsschulunterrichts in Blockform
- § 66 Anpassung der Bedarfssätze
- § 67 Einkommensanrechnung
- § 68 Vorausleistung von Berufsausbildungsbeihilfe
- § 69 Dauer der Förderung
- § 70 Berufsausbildungsbeihilfe für Arbeitslose
- § 71 Auszahlung
- § 72 Anordnungsermächtigung

Vierter Unterabschnitt Berufsausbildung

- § 73 Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen
- § 74 Unterstützung und Förderung der Berufsausbildung
- § 75 Ausbildungsbegleitende Hilfen
- § 76 Außerbetriebliche Berufsausbildung
- § 77 Sonstige Förderungsvoraussetzungen
- § 78 Förderungsbedürftige junge Menschen
- § 79 Leistungen
- § 80 Anordnungsermächtigung

Fünfter Unterabschnitt Jugendwohnheime

- § 80a Förderung von Jugendwohnheimen
- § 80b Anordnungsermächtigung

Vierter Abschnitt Berufliche Weiterbildung

- § 81 Grundsatz
- § 82 Förderung besonderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- § 83 Weiterbildungskosten
- § 84 Lehrgangskosten
- § 85 Fahrkosten
- § 86 Kosten für auswärtige Unterbringung und für Verpflegung
- § 87 Kinderbetreuungskosten

Fünfter Abschnitt Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Erster Unterabschnitt Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

- § 88 Eingliederungszuschuss
- § 89 Höhe und Dauer der Förderung
- § 90 Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen
- § 91 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses
- § 92 Förderungsausschluss und Rückzahlung

**Zweiter Unterabschnitt
Selbständige Tätigkeit**

- § 93 Gründungszuschuss
- § 94 Dauer und Höhe der Förderung

**Sechster Abschnitt
Verbleib in Beschäftigung**

**Erster Unterabschnitt
Kurzarbeitergeld**

**Erster Titel
Regelvoraussetzungen**

- § 95 Anspruch
- § 96 Erheblicher Arbeitsausfall
- § 97 Betriebliche Voraussetzungen
- § 98 Persönliche Voraussetzungen
- § 99 Anzeige des Arbeitsausfalls
- § 100 Kurzarbeitergeld bei Arbeitskämpfen

**Zweiter Titel
Sonderformen des Kurzarbeitergeldes**

- § 101 Saison-Kurzarbeitergeld
- § 102 Ergänzende Leistungen
- § 103 Kurzarbeitergeld für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter

**Dritter Titel
Leistungsumfang**

- § 104 Dauer
- § 105 Höhe
- § 106 Nettoentgeltdifferenz

**Vierter Titel
Anwendung anderer Vorschriften**

- § 107 Anwendung anderer Vorschriften

**Fünfter Titel
Verfügung über das Kurzarbeitergeld**

- § 108 Verfügung über das Kurzarbeitergeld

**Sechster Titel
Verordnungsermächtigung**

- § 109 Verordnungsermächtigung

**Zweiter Unterabschnitt
Transferleistungen**

- § 110 Transfermaßnahmen
- § 111 Transferkurzarbeitergeld

**Siebter Abschnitt
Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben**

**Erster Unterabschnitt
Grundsätze**

- § 112 Teilhabe am Arbeitsleben
- § 113 Leistungen zur Teilhabe
- § 114 Leistungsrahmen

Zweiter Unterabschnitt Allgemeine Leistungen

- § 115 Leistungen
- § 116 Besonderheiten

Dritter Unterabschnitt Besondere Leistungen

Erster Titel Allgemeines

- § 117 Grundsatz
- § 118 Leistungen

Zweiter Titel Übergangsgeld und Ausbildungsgeld

- § 119 Übergangsgeld
- § 120 Vorbeschäftigungszeit für das Übergangsgeld
- § 121 Übergangsgeld ohne Vorbeschäftigungszeit
- § 122 Ausbildungsgeld
- § 123 Bedarf bei Berufsausbildung
- § 124 Bedarf bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, bei Unterstützter Beschäftigung und bei Grundausbildung
- § 125 Bedarf bei Maßnahmen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen
- § 126 Einkommensanrechnung

Dritter Titel Teilnahmekosten für Maßnahmen

- § 127 Teilnahmekosten für Maßnahmen
- § 128 Sonderfälle der Unterbringung und Verpflegung

Vierter Titel Anordnungsermächtigung

- § 129 Anordnungsermächtigung

Achter Abschnitt Befristete Leistungen

- § 130 (weggefallen)
- § 131 Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- § 131a Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen
- § 131b Weiterbildungsförderung in der Altenpflege
- § 132 Übergangsregelung zum Gründungszuschuss
- § 133 Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen im Gerüstbauerhandwerk
- § 134 Erfolgsabhängige Pauschale bei Transfermaßnahmen
- § 135 Erprobung innovativer Ansätze

Viertes Kapitel Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld

Erster Abschnitt Arbeitslosengeld

Erster Unterabschnitt Regelvoraussetzungen

- § 136 Anspruch auf Arbeitslosengeld
- § 137 Anspruchsvoraussetzungen bei Arbeitslosigkeit
- § 138 Arbeitslosigkeit
- § 139 Sonderfälle der Verfügbarkeit
- § 140 Zumutbare Beschäftigungen
- § 141 Persönliche Arbeitslosmeldung
- § 142 Anwartschaftszeit

- § 143 Rahmenfrist
- § 144 Anspruchsvoraussetzungen bei beruflicher Weiterbildung

**Zweiter Unterabschnitt
Sonderformen des Arbeitslosengeldes**

- § 145 Minderung der Leistungsfähigkeit
- § 146 Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

**Dritter Unterabschnitt
Anspruchsdauer**

- § 147 Grundsatz
- § 148 Minderung der Anspruchsdauer

**Vierter Unterabschnitt
Höhe des Arbeitslosengeldes**

- § 149 Grundsatz
- § 150 Bemessungszeitraum und Bemessungsrahmen
- § 151 Bemessungsentgelt
- § 152 Fiktive Bemessung
- § 153 Leistungsentgelt
- § 154 Berechnung und Leistung

**Fünfter Unterabschnitt
Minderung des Arbeitslosengeldes, Zusammentreffen des Anspruchs mit sonstigem Einkommen und
Ruhe des Anspruchs**

- § 155 Anrechnung von Nebeneinkommen
- § 156 Ruhe des Anspruchs bei anderen Sozialleistungen
- § 157 Ruhe des Anspruchs bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung
- § 158 Ruhe des Anspruchs bei Entlassungsschädigung
- § 159 Ruhe bei Sperrzeit
- § 160 Ruhe bei Arbeitskämpfen

**Sechster Unterabschnitt
Erlöschen des Anspruchs**

- § 161 Erlöschen des Anspruchs

**Siebter Unterabschnitt
Teilarbeitslosengeld**

- § 162 Teilarbeitslosengeld

**Achter Unterabschnitt
Verordnungsermächtigung und Anordnungsermächtigung**

- § 163 Verordnungsermächtigung
- § 164 Anordnungsermächtigung

**Zweiter Abschnitt
Insolvenzgeld**

- § 165 Anspruch
- § 166 Ausschluss
- § 167 Höhe
- § 168 Vorschuss
- § 169 Anspruchsübergang
- § 170 Verfügungen über das Arbeitsentgelt
- § 171 Verfügungen über das Insolvenzgeld
- § 172 Datenaustausch und Datenübermittlung

Dritter Abschnitt**Ergänzende Regelungen zur Sozialversicherung**

- § 173 Übernahme und Erstattung von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
- § 174 Übernahme von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung
- § 175 Zahlung von Pflichtbeiträgen bei Insolvenzereignis

Fünftes Kapitel**Zulassung von Trägern und Maßnahmen**

- § 176 Grundsatz
- § 177 Fachkundige Stelle
- § 178 Trägerzulassung
- § 179 Maßnahmezulassung
- § 180 Ergänzende Anforderungen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
- § 181 Zulassungsverfahren
- § 182 Beirat
- § 183 Qualitätsprüfung
- § 184 Verordnungsermächtigung
- §§ 185 bis 239 (weggefallen)

Sechstes Kapitel**(weggefallen)**

- §§ 240 bis 279 (weggefallen)

Siebtens Kapitel**Weitere Aufgaben der Bundesagentur****Erster Abschnitt****Statistiken, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berichterstattung**

- § 280 Aufgaben
- § 281 Arbeitsmarktstatistiken
- § 282 Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- § 282a Übermittlung von Daten
- § 282b Datenverwendung für die Ausbildungsvermittlung durch die Bundesagentur
- § 283 Arbeitsmarktberichterstattung, Weisungsrecht

Zweiter Abschnitt**Erteilung von Genehmigungen und Erlaubnissen****Erster Unterabschnitt****Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern**

- § 284 Arbeitsgenehmigung-EU für Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten
- §§ 285 und 286 (weggefallen)
- § 287 Gebühren für die Durchführung der Vereinbarungen über Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer
- § 288 Verordnungsermächtigung und Weisungsrecht

Zweiter Unterabschnitt**Beratung und Vermittlung durch Dritte****Erster Titel****Berufsberatung**

- § 288a Untersagung der Berufsberatung
- § 289 Offenbarungspflicht
- § 290 Vergütungen

**Zweiter Titel
Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung**

- § 291 (weggefallen)
- § 292 Auslandsvermittlung, Anwerbung aus dem Ausland
- §§ 293 bis 295 (weggefallen)
- § 296 Vermittlungsvertrag zwischen Vermittlern und Arbeitssuchenden
- § 296a Vergütungen bei Ausbildungsvermittlung
- § 297 Unwirksamkeit von Vereinbarungen
- § 298 Behandlung von Daten
- §§ 299 und 300 (weggefallen)

**Dritter Titel
Verordnungsermächtigung**

- § 301 Verordnungsermächtigung
- §§ 302 und 303 (weggefallen)

Dritter Abschnitt

- §§ 304 bis 308 (weggefallen)

**Achtes Kapitel
Pflichten**

**Erster Abschnitt
Pflichten im Leistungsverfahren**

**Erster Unterabschnitt
Meldepflichten**

- § 309 Allgemeine Meldepflicht
- § 310 Meldepflicht bei Wechsel der Zuständigkeit

**Zweiter Unterabschnitt
Anzeige- und Bescheinigungspflichten**

- § 311 Anzeige- und Bescheinigungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit
- § 312 Arbeitsbescheinigung
- § 312a Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts
- § 313 Nebeneinkommensbescheinigung
- § 314 Insolvenzgeldbescheinigung

**Dritter Unterabschnitt
Auskunfts-, Mitwirkungs- und Duldungspflichten**

- § 315 Allgemeine Auskunftspflicht Dritter
- § 316 Auskunftspflicht bei Leistung von Insolvenzgeld
- § 317 Auskunftspflicht bei Kurzarbeitergeld und Wintergeld
- § 318 Auskunftspflicht bei Maßnahmen der beruflichen Aus- oder Weiterbildung, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- § 319 Mitwirkungs- und Duldungspflichten

**Vierter Unterabschnitt
Sonstige Pflichten**

- § 320 Berechnungs-, Auszahlungs-, Aufzeichnungs- und Anzeigepflichten

**Zweiter Abschnitt
Schadensersatz bei Pflichtverletzungen**

§ 321 Schadensersatz

**Dritter Abschnitt
Verordnungsermächtigung und Anordnungsermächtigung**

§ 321a Verordnungsermächtigung

§ 322 Anordnungsermächtigung

**Neuntes Kapitel
Gemeinsame Vorschriften für Leistungen**

**Erster Abschnitt
Antrag und Fristen**

§ 323 Antragserfordernis

§ 324 Antrag vor Leistung

§ 325 Wirkung des Antrages

§ 326 Ausschlußfrist für Gesamtabrechnung

**Zweiter Abschnitt
Zuständigkeit**

§ 327 Grundsatz

**Dritter Abschnitt
Leistungsverfahren in Sonderfällen**

§ 328 Vorläufige Entscheidung

§ 329 Einkommensberechnung in besonderen Fällen

§ 330 Sonderregelungen für die Aufhebung von Verwaltungsakten

§ 331 Vorläufige Zahlungseinstellung

§ 332 Übergang von Ansprüchen

§ 333 Aufrechnung

§ 334 Pfändung von Leistungen

§ 335 Erstattung von Beiträgen zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung

§ 336 Leistungsrechtliche Bindung

§ 336a Wirkung von Widerspruch und Klage

**Vierter Abschnitt
Auszahlung von Geldleistungen**

§ 337 Auszahlung im Regelfall

**Fünfter Abschnitt
Berechnungsgrundsätze**

§ 338 Allgemeine Berechnungsgrundsätze

§ 339 Berechnung von Zeiten

**Zehntes Kapitel
Finanzierung**

**Erster Abschnitt
Finanzierungsgrundsatz**

§ 340 Aufbringung der Mittel

**Zweiter Abschnitt
Beiträge und Verfahren**

**Erster Unterabschnitt
Beiträge**

§ 341 Beitragssatz und Beitragsbemessung

§ 342 Beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

- § 343 (weggefallen)
- § 344 Sonderregelungen für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter
- § 345 Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherungspflichtiger
- § 345a Pauschalierung der Beiträge
- § 345b Beitragspflichtige Einnahmen bei einem Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag

Zweiter Unterabschnitt

Verfahren

- § 346 Beitragstragung bei Beschäftigten
- § 347 Beitragstragung bei sonstigen Versicherten
- § 348 Beitragszahlung für Beschäftigte
- § 349 Beitragszahlung für sonstige Versicherungspflichtige
- § 349a Beitragstragung und Beitragszahlung bei einem Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag
- § 350 Meldungen der Sozialversicherungsträger
- § 351 Beitragserstattung

Dritter Unterabschnitt

Verordnungsermächtigung, Anordnungsermächtigung und Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften

- § 352 Verordnungsermächtigung
- § 352a Anordnungsermächtigung
- § 353 Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften

Dritter Abschnitt

Umlagen

Erster Unterabschnitt

Winterbeschäftigungs-Umlage

- § 354 Grundsatz
- § 355 Höhe der Umlage
- § 356 Umlageabführung
- § 357 Verordnungsermächtigung

Zweiter Unterabschnitt

Umlage für das Insolvenzgeld

- § 358 Aufbringung der Mittel
- § 359 Einzug und Weiterleitung der Umlage
- § 360 Umlagesatz
- § 361 Verordnungsermächtigung
- § 362 (weggefallen)

Vierter Abschnitt

Beteiligung des Bundes

- § 363 Finanzierung aus Bundesmitteln
- § 364 Liquiditätshilfen
- § 365 Stundung von Darlehen

Fünfter Abschnitt

Rücklage und Versorgungsfonds

- § 366 Bildung und Anlage der Rücklage
- § 366a Versorgungsfonds

Elftes Kapitel

Organisation und Datenschutz

Erster Abschnitt

Bundesagentur für Arbeit

- § 367 Bundesagentur für Arbeit
- § 368 Aufgaben der Bundesagentur
- § 369 Besonderheiten zum Gerichtsstand
- § 370 Beteiligung an Gesellschaften

Zweiter Abschnitt Selbstverwaltung

Erster Unterabschnitt Verfassung

- § 371 Selbstverwaltungsorgane
- § 372 Satzung und Anordnungen
- § 373 Verwaltungsrat
- § 374 Verwaltungsausschüsse
- § 375 Amtsdauer
- § 376 Entschädigung der ehrenamtlich Tätigen

Zweiter Unterabschnitt Berufung und Abberufung

- § 377 Berufung und Abberufung der Mitglieder
- § 378 Berufungsfähigkeit
- § 379 Vorschlagsberechtigte Stellen

Dritter Unterabschnitt Neutralitätsausschuss

- § 380 Neutralitätsausschuss

Dritter Abschnitt Vorstand und Verwaltung

- § 381 Vorstand der Bundesagentur
- § 382 Rechtsstellung der Vorstandsmitglieder
- § 383 Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit
- § 384 Geschäftsführung der Regionaldirektionen
- § 385 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- § 386 Innenrevision
- § 387 Personal der Bundesagentur
- § 388 Ernennung der Beamtinnen und Beamten
- § 389 Anstellungsverhältnisse oberster Führungskräfte
- § 390 Außertarifliche Arbeitsbedingungen und Vergütungen
- § 391 (weggefallen)
- § 392 Obergrenzen für Beförderungssämter

Vierter Abschnitt Aufsicht

- § 393 Aufsicht

Fünfter Abschnitt Datenschutz

- § 394 Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten durch die Bundesagentur
- § 395 Datenübermittlung an Dritte; Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten durch nichtöffentliche Stellen
- § 396 Kennzeichnungs- und Maßregelungsverbot
- § 397 Automatisierter Datenabgleich
- §§ 398 bis 403 (weggefallen)

Zwölftes Kapitel Bußgeldvorschriften

Erster Abschnitt Bußgeldvorschriften

- § 404 Bußgeldvorschriften
- § 405 Zuständigkeit, Vollstreckung und Unterrichtung

Zweiter Abschnitt

§§ 406 (weggefallen)
und 407

**Dreizehntes Kapitel
Sonderregelungen**

Erster Abschnitt

Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Herstellung der Einheit Deutschlands

§ 408 Besondere Bezugsgröße und Beitragsbemessungsgrenze
§§ 409
bis (weggefallen)
416a

Zweiter Abschnitt

Ergänzungen für übergangsweise mögliche Leistungen und zeitweilige Aufgaben

§ 417 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 418 Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
§ 419 Sonderregelungen zu Kurzarbeitergeld, Qualifizierung und Arbeitslosengeld
§ 420 Versicherungsfreiheit von Bürgerarbeit und Quartiersarbeit
§ 421
bis (weggefallen)
421u

Dritter Abschnitt

Grundsätze bei Rechtsänderungen

§ 422 Leistungen der aktiven Arbeitsförderung
§§ 423 (weggefallen)
und 424

Vierter Abschnitt

Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Einordnung des Arbeitsförderungsrechts in das Sozialgesetzbuch

§ 425 Übergang von der Beitrags- zur Versicherungspflicht
§§ 426 (weggefallen)
und 427
§ 427a Gleichstellung von Mutterschaftszeiten
§ 428 Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen
§ 429 (weggefallen)
§ 430 Sonstige Entgeltersatzleistungen
§§ 431
bis (weggefallen)
433

Fünfter Abschnitt

Übergangsregelungen auf Grund von Änderungsgesetzen

§ 434 Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
§ 434a
bis (weggefallen)
434x
§ 435 Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat
§ 436 Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
§ 437 Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
§ 438 Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung
§ 439 Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze
§ 440 Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente
§ 441 Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung
§ 442 Beschäftigungschancengesetz

- § 443 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt
- § 444 Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Erstes Kapitel Allgemeine Vorschriften

Erster Abschnitt Grundsätze

§ 1 Ziele der Arbeitsförderung

(1) 1Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. 2Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. 3Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen. 4Die Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. 5Sie ist so auszurichten, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entspricht.

(2) Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen insbesondere

1. die Transparenz auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhöhen, die berufliche und regionale Mobilität unterstützen und die zügige Besetzung offener Stellen ermöglichen,
2. die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten fördern,
3. unterwertiger Beschäftigung entgegenwirken und
4. die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken und Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden.

(3) 1Die Bundesregierung soll mit der Bundesagentur zur Durchführung der Arbeitsförderung Rahmenziele vereinbaren. 2Diese dienen der Umsetzung der Grundsätze dieses Buches. 3Die Rahmenziele werden spätestens zu Beginn einer Legislaturperiode überprüft.

§ 1 neu gefasst durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009

§ 2 Zusammenwirken mit den Agenturen für Arbeit

(1) Die Agenturen für Arbeit erbringen insbesondere Dienstleistungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, indem sie

1. Arbeitgeber regelmäßig über Ausbildungs- und Arbeitsmarktentwicklungen, Ausbildungsuchende, Fachkräfteangebot und berufliche Bildungsmaßnahmen informieren sowie auf den Betrieb zugeschnittene Arbeitsmarktberatung und Vermittlung anbieten und
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Vorbereitung der Berufswahl und zur Erschließung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beraten, Vermittlungsangebote zur Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme entsprechend ihren Fähigkeiten unterbreiten sowie sonstige Leistungen der Arbeitsförderung erbringen.

(2) 1Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. 2Sie sollen dabei insbesondere

1. im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen,
2. vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermeiden,
3. Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung nach § 38 Abs. 1 bei der Agentur für Arbeit informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ermöglichen.

(3) 1Die Arbeitgeber sollen die Agenturen für Arbeit frühzeitig über betriebliche Veränderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, unterrichten. 2Dazu gehören insbesondere Mitteilungen über

1. zu besetzende Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
2. geplante Betriebserweiterungen und den damit verbundenen Arbeitskräftebedarf,
3. die Qualifikationsanforderungen an die einzustellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

4. geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und
5. Planungen, wie Entlassungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können.

(4) ¹Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen. ²Sie sollen insbesondere ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen.

(5) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zur Vermeidung oder zur Beendigung von Arbeitslosigkeit insbesondere

1. ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen,
2. eigenverantwortlich nach Beschäftigung zu suchen, bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung,
3. eine zumutbare Beschäftigung aufzunehmen und
4. an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen.

§ 2 neu gefasst durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676), in Kraft ab 31.12.2005; geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 3 Leistungen der Arbeitsförderung

(1) Leistungen der Arbeitsförderung sind Leistungen nach Maßgabe des Dritten und Vierten Kapitels dieses Buches.

(2) Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind Leistungen nach Maßgabe des Dritten Kapitels dieses Buches und Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung.

(3) Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind Ermessensleistungen mit Ausnahme

1. des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins nach § 45 Absatz 7,
2. der Berufsausbildungsbeihilfe während der ersten Berufsausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme,
3. der Leistung zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme,
4. der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses,
5. des Kurzarbeitergeldes bei Arbeitsausfall,
6. des Wintergeldes,
7. der Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen,
8. der besonderen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und
9. des Arbeitslosengeldes bei beruflicher Weiterbildung.

(4) Entgeltersatzleistungen sind

1. Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung,
2. Teilarbeitslosengeld bei Teilarbeitslosigkeit,
3. Übergangsgeld bei Teilnahme an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
4. Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall,
5. Insolvenzgeld bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

§ 3 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 4 Vorrang der Vermittlung

(1) Die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit hat Vorrang vor den Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit.

(2) Der Vermittlungsvorrang gilt auch im Verhältnis zu den sonstigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, es sei denn, die Leistung ist für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich.

§ 5 Vorrang der aktiven Arbeitsförderung

Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind entsprechend ihrer jeweiligen Zielbestimmung und den Ergebnissen der Beratungs- und Vermittlungsgespräche einzusetzen, um sonst erforderliche Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit nicht nur vorübergehend zu vermeiden und dem Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen.

§ 5 neu gefasst durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002

§ 6 (weggefallen)

§ 6 aufgehoben durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009

§ 7 Auswahl von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung

„Bei der Auswahl von Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung hat die Agentur für Arbeit unter Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit die für den Einzelfall am besten geeignete Leistung oder Kombination von Leistungen zu wählen. „Dabei ist grundsätzlich auf

1. die Fähigkeiten der zu fördernden Personen,
2. die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und
3. den anhand der Ergebnisse der Beratungs- und Vermittlungsgespräche ermittelten arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf

abzustellen.

§ 7 neu gefasst durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

(2) „Berufsrückkehrende sollen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung unter den Voraussetzungen dieses Buches erhalten. „Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten.

§ 8 neu gefasst durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 9 Ortsnahe Leistungserbringung

(1) „Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen vorrangig durch die örtlichen Agenturen für Arbeit erbracht werden. „Dabei haben die Agenturen für Arbeit die Gegebenheiten des örtlichen und überörtlichen Arbeitsmarktes zu berücksichtigen.

(2) „Die Agenturen für Arbeit sollen die Vorgänge am Arbeitsmarkt besser durchschaubar machen. „Sie haben zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem örtlichen und überörtlichen Arbeitsmarkt beizutragen. „Der Einsatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist zur Verbesserung der Wirksamkeit und Steuerung regelmäßig durch die Agenturen für Arbeit zu überprüfen. „Dazu ist ein regionales Arbeitsmarktmonitoring einzurichten. „Arbeitsmarktmonitoring ist ein System wiederholter Beobachtungen, Bilanzierungen, Trendbeschreibungen und Bewertungen der Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt einschließlich der den Arbeitsmarktausgleich unterstützenden Maßnahmen.

(3) „Die Agenturen für Arbeit arbeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit den Gemeinden, Kreisen und Bezirken sowie den weiteren Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, insbesondere den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Kammern und berufsständischen Organisationen, zusammen. „Sie sollen ihre Planungen rechtzeitig mit Trägern von Maßnahmen der Arbeitsförderung erörtern.

§ 9 geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 20.07.2006 (BGBl. I S. 1706), in Kraft ab 01.08.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 9a Zusammenarbeit mit den für die Wahrnehmung der Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Trägern

1. Beziehen erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem Zweiten Buch auch Leistungen der Arbeitsförderung, so sind die Agenturen für Arbeit verpflichtet, eng mit den für die Wahrnehmung der Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Trägern zusammenzuarbeiten. 2. Sie unterrichten diese unverzüglich über die ihnen insoweit bekannten, für die Wahrnehmung der Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende erforderlichen Tatsachen, insbesondere über

1. die für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches vorgesehenen und erbrachten Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sowie
2. über die bei diesen Personen eintretenden Sperrzeiten.

§ 9a eingefügt durch G v. 20.07.2006 (BGBl. I S. 1706), in Kraft ab 01.08.2006; geändert durch G v. 03.08.2010 (BGBl. I S. 1112), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 24.03.2011 (BGBl. I S. 453), in Kraft ab 01.04.2011

§ 10 (weggefallen)

§ 10 aufgehoben durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2010

§ 11 Eingliederungsbilanz und Eingliederungsbericht

(1) Die Bundesagentur und jede Agentur für Arbeit erstellen nach Abschluss eines Haushaltsjahres über ihre Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung eine Eingliederungsbilanz. Die Eingliederungsbilanzen müssen vergleichbar sein und sollen Aufschluss über den Mitteleinsatz, die geförderten Personengruppen und die Wirkung der Förderung geben.

(2) Die Eingliederungsbilanzen sollen insbesondere Angaben enthalten zu

1. dem Anteil der Gesamtausgaben an den zugewiesenen Mitteln sowie zu den Ausgaben für die einzelnen Leistungen und ihrem Anteil an den Gesamtausgaben,
2. den durchschnittlichen Ausgaben für die einzelnen Leistungen je geförderte Arbeitnehmerin und je geförderten Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der besonders förderungsbedürftigen Personengruppen, insbesondere Langzeitarbeitslose, schwerbehinderte Menschen, Ältere, Berufsrückkehrende und Personen mit geringer Qualifikation,
3. der Beteiligung besonders förderungsbedürftiger Personengruppen an den einzelnen Leistungen unter Berücksichtigung ihres Anteils an den Arbeitslosen,
4. der Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung unter Berücksichtigung ihres Anteils an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sowie Angaben zu Maßnahmen, die zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt beigetragen haben,
5. dem Verhältnis der Zahl der Arbeitslosen, die in eine nicht geförderte Beschäftigung vermittelt wurden, zu der Zahl aller Abgänge aus Arbeitslosigkeit in eine nicht geförderte Beschäftigung (Vermittlungsquote); dabei sind besonders förderungsbedürftige Personengruppen gesondert auszuweisen,
6. dem Verhältnis
 - a) der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sechs Monate nach Abschluss einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung nicht mehr arbeitslos sind, sowie
 - b) der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach angemessener Zeit im Anschluss an eine Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind,
 jeweils zu der Zahl der geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den einzelnen Maßnahmebereichen; dabei sind besonders förderungsbedürftige Personengruppen gesondert auszuweisen,
7. der Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Eingliederung auf dem regionalen Arbeitsmarkt,
8. der Veränderung der Maßnahmen im Zeitverlauf,
9. der Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund.

Die Zentrale der Bundesagentur stellt den Agenturen für Arbeit einheitliche Berechnungsmaßstäbe zu den einzelnen Angaben zur Verfügung, um die Vergleichbarkeit der Eingliederungsbilanzen sicherzustellen.

(3) Die Eingliederungsbilanzen der Agenturen für Arbeit sind mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes zu erörtern. Dazu sind sie um einen Teil zu ergänzen, der weiteren Aufschluss gibt über die Leistungen und ihre Wirkungen auf den örtlichen Arbeitsmarkt, Aufschluss über die Konzentration der Maßnahmen auf einzelne Träger sowie Aufschluss über die Zusammensetzung der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie über die an diesen Maßnahmen teilnehmenden Personen und deren weitere Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

(4) Die Bundesagentur erstellt für das Bundesgebiet einen Eingliederungsbericht. Im Eingliederungsbericht wird die Eingliederungsbilanz um einen Textteil ergänzt, der Einsatz und Wirkung der Leistungen der Arbeitsförderung darstellt. Der Eingliederungsbericht wird über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem Deutschen Bundestag zugeleitet.

(5) ¹Die Eingliederungsbilanzen sind bis zum 31. Oktober des nachfolgenden Jahres fertigzustellen und zu veröffentlichen. ²Der Eingliederungsbericht ist dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Oktober des nachfolgenden Jahres vorzulegen und nach der Zuleitung an den Deutschen Bundestag zu veröffentlichen.

§ 11 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Abschnitt Berechtigte

§ 12 Geltung der Begriffsbestimmungen

Die in diesem Abschnitt enthaltenen Begriffsbestimmungen sind nur für dieses Buch maßgeblich.

§ 13 Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Buches sind auch Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter (§ 12 Abs. 2 des Vierten Buches).

§ 13 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 14 Auszubildende

Auszubildende sind die zur Berufsausbildung Beschäftigten und Teilnehmende an nach diesem Buch förderungsfähigen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sowie Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung.

§ 14 geändert durch G v. 10.10.2007 (BGBl. I S. 2329), m.W.v. 01.10.2007; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 15 Ausbildung- und Arbeitsuchende

¹Ausbildungssuchende sind Personen, die eine Berufsausbildung suchen. ²Arbeitsuchende sind Personen, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer suchen. ³Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben.

§ 15 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 16 Arbeitslose

(1) Arbeitslose sind Personen, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld

1. vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen,
2. eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und
3. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.

(2) An Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Teilnehmende gelten als nicht arbeitslos.

§ 16 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 17 Drohende Arbeitslosigkeit

Von Arbeitslosigkeit bedroht sind Personen, die

1. versicherungspflichtig beschäftigt sind,
2. alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen müssen und
3. voraussichtlich nach Beendigung der Beschäftigung arbeitslos werden.

§ 17 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 18 Langzeitarbeitslose

(1) Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

(2) Für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen, bleiben folgende Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren unberücksichtigt:

1. Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch,
2. Zeiten einer Krankheit, einer Pflegebedürftigkeit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
3. Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
4. Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
5. Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war, und
6. kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis.

(3) Ergibt sich der Sachverhalt einer unschädlichen Unterbrechung üblicherweise nicht aus den Unterlagen der Arbeitsvermittlung, so reicht Glaubhaftmachung aus.

§ 18 geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009

§ 19 Behinderte Menschen

(1) Behindert im Sinne dieses Buches sind Menschen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen.

(2) Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, denen eine Behinderung mit den in Absatz 1 genannten Folgen droht.

§ 19 geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001

§ 20 Berufsrückkehrende

Berufsrückkehrende sind Frauen und Männer, die

1. ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
2. in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

§ 20 geändert durch G v. 21.07.1999 (BGBl. I S. 1648), in Kraft ab 01.08.1999; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 21 Träger

Träger sind natürliche oder juristische Personen oder Personengesellschaften, die Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchführen oder durch Dritte durchführen lassen.

§ 21 geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002

Dritter Abschnitt

Verhältnis der Leistungen aktiver Arbeitsförderung zu anderen Leistungen

§ 22 Verhältnis zu anderen Leistungen

(1) Leistungen der aktiven Arbeitsförderung dürfen nur erbracht werden, wenn nicht andere Leistungsträger oder andere öffentlich-rechtliche Stellen zur Erbringung gleichartiger Leistungen gesetzlich verpflichtet sind.

(2) „Allgemeine und besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dürfen nur erbracht werden, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger im Sinne des Neunten Buches zuständig ist. „Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 90 Absatz 2 bis 4 und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen nach § 73 dürfen auch dann erbracht werden, wenn ein anderer Leistungsträger zur Erbringung gleichartiger Leistungen gesetzlich verpflichtet ist oder, ohne gesetzlich verpflichtet zu sein, Leistungen erbringt. „In diesem Fall werden die Leistungen des anderen Leistungsträgers angerechnet.

(3) „Soweit Leistungen zur Förderung der Berufsausbildung und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung der Sicherung des Lebensunterhaltes dienen, gehen sie der Ausbildungsbeihilfe nach § 44 des Strafvollzugsgesetzes vor. „Die Leistungen für Gefangene dürfen die Höhe der Ausbildungsbeihilfe nach § 44 des Strafvollzugsgesetzes nicht übersteigen. „Sie werden den Gefangenen nach einer Förderzusage der Agentur für Arbeit in Vorleistung von den Ländern erbracht und von der Bundesagentur erstattet.

(4) „Folgende Leistungen des Dritten Kapitels werden nicht an oder für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches erbracht:

1. Leistungen nach § 35,
2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt,
3. Leistungen zur Berufsausbildung nach dem Vierten Unterabschnitt des Dritten Abschnitts und Leistungen nach § 54a,
4. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt und Leistungen nach den §§ 131a und 131b,
5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts und Leistungen nach § 131,
6. Leistungen der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach den §§ 112 bis 114, 115 Nummer 1 bis 3 mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und der Berufsausbildungsbeihilfe, § 116 Absatz 1, 2 und 5, den §§ 117, 118 Satz 1 Nummer 1 und 3 sowie den §§ 119 bis 121, 127 und 128.

²Sofern die Bundesagentur für die Erbringung von Leistungen nach § 35 besondere Dienststellen nach § 367 Abs. 2 Satz 2 eingerichtet oder zusätzliche Vermittlungsdienstleistungen agenturübergreifend organisiert hat, erbringt sie die dort angebotenen Vermittlungsleistungen abweichend von Satz 1 auch an oder für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches. ³Eine Leistungserbringung an oder für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches nach den Grundsätzen der §§ 88 bis 92 des Zehnten Buches bleibt ebenfalls unberührt. ⁴Die Agenturen für Arbeit dürfen Aufträge nach Satz 3 zur Ausbildungsvermittlung nur aus wichtigem Grund ablehnen. ⁵Abweichend von Satz 1 werden die Leistungen nach den §§ 35, 45 Absatz 7, den §§ 117, 118 Satz 1 Nummer 1 und 3 und den §§ 127 und 128 auch an oder für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches erbracht, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

§ 22 geändert durch G v. 29.09.2000 (BGBl. I S. 1394), in Kraft ab 01.10.2000; geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 30.07.2004 (BGBl. I S. 2014), in Kraft ab 06.08.2004; geändert durch G v. 20.07.2006 (BGBl. I S. 1706), in Kraft ab 01.08.2006; geändert durch G v. 10.10.2007 (BGBl. I S. 2329), m.W.v. 01.10.2007; geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 02.03.2009 (BGBl. I S. 416), m.W.v. 01.02.2009; geändert durch G v. 02.03.2009 (BGBl. I S. 416), in Kraft ab 01.08.2009; geändert durch G v. 24.03.2011 (BGBl. I S. 453), in Kraft ab 01.04.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 13.03.2013 (BGBl. I S. 446), in Kraft ab 19.03.2013

Zum 01.01.2015 wird § 22 durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854) wie folgt geändert:
In Absatz 4 Satz 1 Nummer 5 werden die Wörter „und Leistungen nach § 131“ gestrichen.

§ 23 Vorleistungspflicht der Arbeitsförderung

(1) Solange und soweit eine vorrangige Stelle Leistungen nicht gewährt, sind Leistungen der aktiven Arbeitsförderung so zu erbringen, als wenn die Verpflichtung dieser Stelle nicht bestünde.

(2) ¹Hat die Agentur für Arbeit für eine andere öffentlich-rechtliche Stelle vorgeleistet, ist die zur Leistung verpflichtete öffentlich-rechtliche Stelle der Bundesagentur erstattungspflichtig. ²Für diese Erstattungsansprüche gelten die Vorschriften des Zehnten Buches über die Erstattungsansprüche der Sozialleistungsträger untereinander entsprechend.

§ 23 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Zweites Kapitel Versicherungspflicht

Erster Abschnitt Beschäftigte, Sonstige Versicherungspflichtige

Überschrift eingefügt durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006

§ 24 Versicherungspflichtverhältnis

(1) In einem Versicherungspflichtverhältnis stehen Personen, die als Beschäftigte oder aus sonstigen Gründen versicherungspflichtig sind.

(2) Das Versicherungspflichtverhältnis beginnt für Beschäftigte mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis oder mit dem Tag nach dem Erlöschen der Versicherungsfreiheit, für die sonstigen Versicherungspflichtigen mit dem Tag, an dem erstmals die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht erfüllt sind.

(3) Das Versicherungspflichtverhältnis für Beschäftigte besteht während eines Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld fort.

(4) Das Versicherungspflichtverhältnis endet für Beschäftigte mit dem Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis oder mit dem Tag vor Eintritt der Versicherungsfreiheit, für die sonstigen Versicherungspflichtigen mit dem Tag, an dem die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht letztmals erfüllt waren.

§ 24 geändert durch G v. 16.12.1997 (BGBl. I S. 2998; ber. BGBl. I 1998 S. 3843; ber. BGBl. I 1999 S. 1648; ber. BGBl. I 2000 S. 1827), in Kraft ab 01.01.1999; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006

§ 25 Beschäftigte

(1) ¹Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. ²Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, und Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich.

(2) ¹Bei Wehrdienstleistenden und Zivildienstleistenden, denen nach gesetzlichen Vorschriften für die Zeit ihres Dienstes Arbeitsentgelt weiterzugewährt ist, gilt das Beschäftigungsverhältnis durch den Wehrdienst oder Zivildienst als nicht unterbrochen. ²Personen, die nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes Wehrdienst leisten, sind in dieser Beschäftigung nicht nach Absatz 1 versicherungspflichtig; sie gelten als Wehrdienst Leistende im Sinne des § 26 Abs. 1 Nr. 2. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Personen in einem Wehrdienstverhältnis besonderer Art nach § 6 des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes, wenn sie den Einsatzunfall in einem Versicherungspflichtverhältnis erlitten haben.

§ 25 geändert durch G v. 19.12.2000 (BGBl. I S. 1815), in Kraft ab 24.12.2000; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006; geändert durch G v. 12.12.2007 (BGBl. I S. 2861), in Kraft ab 18.12.2007; geändert durch G v. 31.07.2008 (BGBl. I S. 1629), in Kraft ab 09.08.2008; geändert durch G v. 22.12.2011 (BGBl. I S. 3057), in Kraft ab 01.01.2012; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 26 Sonstige Versicherungspflichtige

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 35 des Neunten Buches Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen, sowie Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
2. Personen, die nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes, des § 58b des Soldatengesetzes oder des Zivildienstgesetzes Wehrdienst oder Zivildienst leisten und während dieser Zeit nicht als Beschäftigte versicherungspflichtig sind,
3. (weggefallen)
4. Gefangene, die Arbeitsentgelt, Ausbildungsbeihilfe oder Ausfallentschädigung (§§ 43 bis 45, 176 und 177 des Strafvollzugsgesetzes) erhalten oder Ausbildungsbeihilfe nur wegen des Vorrangs von Leistungen zur Förderung der Berufsausbildung nach diesem Buch nicht erhalten. Gefangene im Sinne dieses Buches sind Personen, die im Vollzug von Untersuchungshaft, Freiheitsstrafen und freiheitsentziehenden Maßregeln der Besserung und Sicherung oder einstweilig nach § 126a Abs. 1 der Strafprozeßordnung untergebracht sind,
5. Personen, die als nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden.

(2) Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, für die sie

1. von einem Leistungsträger Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder von einem Träger der medizinischen Rehabilitation Übergangsgeld beziehen,
2. von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Krankentagegeld beziehen,
- 2a. von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben beziehen oder
3. von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen,

wenn sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach diesem Buch unterbrochen hat.

(2a) ¹Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie ein Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erziehen, wenn sie

1. unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach diesem Buch unterbrochen hat, und
2. sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder Bundeskindergeldgesetz haben oder ohne die Anwendung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes haben würden.

²Satz 1 gilt nur für Kinder

1. der oder des Erziehenden,
2. seiner nicht dauernd getrennt lebenden Ehegattin oder ihres nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder
3. ihrer nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartnerin oder seines nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners.

³Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Abs. 2 des Sechsten Buches).

(2b) Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, wenn sie unmittelbar vor der Pflegezeit versicherungspflichtig waren oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach diesem Buch unterbrochen hat.

(3) ¹Nach Absatz 1 Nr. 1 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach § 25 Abs. 1 versicherungspflichtig ist. ²Nach Absatz 1 Nr. 4 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach anderen Vorschriften dieses Buches versicherungspflichtig ist. ³Versicherungspflichtig wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld nach Absatz 2 Nr. 1 ist nicht, wer nach Absatz 2a versicherungspflichtig ist. ⁴Nach Absatz 2 Nr. 2 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 2 Nr. 1 versicherungspflichtig ist. ⁵Nach Absatz 2a und 2b ist nicht versicherungspflichtig, wer nach anderen Vorschriften dieses Buches versicherungspflichtig ist oder während der Zeit der Erziehung oder Pflege Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch hat; Satz 3 bleibt unberührt. ⁶Trifft eine Versicherungspflicht nach Absatz 2a mit einer Versicherungspflicht nach Absatz 2b zusammen, geht die Versicherungspflicht nach Absatz 2a vor.

§ 26 geändert durch G v. 22.12.1999 (BGBl. I S. 2626), in Kraft ab 01.01.2000; geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 20.12.2001 (BGBl. I S. 4013; ber. BGBl. I 2002 S. 1542), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), m.W.v. 01.01.2004; geändert durch G v. 22.04.2005 (BGBl. I S. 1106), in Kraft ab 30.04.2005; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006; geändert durch G v. 28.05.2008 (BGBl. I S. 874), in Kraft ab 01.07.2008; geändert durch G v. 31.07.2008 (BGBl. I S. 1629), in Kraft ab 09.08.2008; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.07.2012 (BGBl. I S. 1601), in Kraft ab 01.08.2012; geändert durch G v. 08.04.2013 (BGBl. I S. 730), in Kraft ab 13.04.2013

§ 27 Versicherungsfreie Beschäftigte

(1) Versicherungsfrei sind Personen in einer Beschäftigung als

1. Beamtin, Beamter, Richterin, Richter, Soldatin auf Zeit, Soldat auf Zeit, Berufssoldatin oder Berufssoldat der Bundeswehr sowie als sonstige Beschäftigte oder sonstiger Beschäftigter des Bundes, eines Landes, eines Gemeindeverbandes, einer Gemeinde, einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Verbandes öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder deren Spitzenverbänden, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben,
2. Geistliche der als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannten Religionsgesellschaften, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben,
3. Lehrerin oder Lehrer an privaten genehmigten Ersatzschulen, wenn sie hauptamtlich beschäftigt sind und nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben,
4. satzungsmäßige Mitglieder von geistlichen Genossenschaften, Diakonissen und ähnliche Personen, wenn sie sich aus überwiegend religiösen oder sittlichen Beweggründen mit Krankenpflege, Unterricht oder anderen gemeinnützigen Tätigkeiten beschäftigen und nicht mehr als freien Unterhalt oder ein geringes Entgelt beziehen, das nur zur Beschaffung der unmittelbaren Lebensbedürfnisse an Wohnung, Verpflegung, Kleidung und dergleichen ausreicht,
5. Mitglieder des Vorstandes einer Aktiengesellschaft für das Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören. Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes gelten als ein Unternehmen.

(2) ¹Versicherungsfrei sind Personen in einer geringfügigen Beschäftigung; abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 1 des Vierten Buches werden geringfügige Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet. ²Versicherungsfreiheit besteht nicht für Personen, die

1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz,
2. wegen eines Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld oder
3. wegen stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (§ 74 Fünftes Buch, § 28 Neuntes Buch) oder aus einem sonstigen der in § 146 Absatz 1 genannten Gründe

nur geringfügig beschäftigt sind.

(3) Versicherungsfrei sind Personen in einer

1. unständigen Beschäftigung, die sie berufsmäßig ausüben. Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegt oder im voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist,
2. Beschäftigung als Heimarbeiterin oder Heimarbeiter, die gleichzeitig mit einer Tätigkeit als Zwischenmeisterin oder Zwischenmeister (§ 12 Abs. 4 Viertes Buch) ausgeübt wird, wenn der überwiegende Teil des Verdienstes aus der Tätigkeit als Zwischenmeisterin oder Zwischenmeister bezogen wird,
3. Beschäftigung als ausländische Arbeitnehmerin oder ausländischer Arbeitnehmer zur beruflichen Aus- oder Fortbildung, wenn
 - a) die berufliche Aus- oder Fortbildung aus Mitteln des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes oder aus Mitteln einer Einrichtung oder einer Organisation, die sich der Aus- oder Fortbildung von Ausländerinnen oder Ausländern widmet, gefördert wird,
 - b) sie verpflichtet sind, nach Beendigung der geförderten Aus- oder Fortbildung das Inland zu verlassen, und
 - c) die im Inland zurückgelegten Versicherungszeiten weder nach dem Recht der Europäischen Gemeinschaft noch nach zwischenstaatlichen Abkommen oder dem Recht des Wohnlandes der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers einen Anspruch auf Leistungen für den Fall der Arbeitslosigkeit in dem Wohnland der oder des Betroffenen begründen können,
4. Beschäftigung als Bürgermeisterin, Bürgermeister, Beigeordnete oder Beigeordneter, wenn diese Beschäftigung ehrenamtlich ausgeübt wird,
5. Beschäftigung, die nach § 16e des Zweiten Buches gefördert wird.

(4) ¹Versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer

1. ihrer Ausbildung an einer allgemeinbildenden Schule oder
2. ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule

eine Beschäftigung ausüben. ²Satz 1 Nr. 1 gilt nicht, wenn die oder der Beschäftigte schulische Einrichtungen besucht, die der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dienen.

(5) ¹Versicherungsfrei sind Personen, die während einer Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, eine Beschäftigung ausüben. ²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungen, die während der Zeit, in der ein Anspruch auf Teilarbeitslosengeld besteht, ausgeübt werden.

§ 27 geändert durch G v. 24.03.1999 (BGBl. I S. 388), in Kraft ab 01.04.1999; geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 10.10.2007 (BGBl. I S. 2326), m.W.v. 01.10.2007; geändert durch G v. 16.05.2008 (BGBl. I S. 842), in Kraft ab 01.06.2008; geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 28.04.2011 (BGBl. I S. 687), in Kraft ab 03.05.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 28 Sonstige versicherungsfreie Personen

(1) Versicherungsfrei sind Personen,

1. die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches vollenden, mit Ablauf des Monats, in dem sie das maßgebliche Lebensjahr vollenden,
2. die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar sind, von dem Zeitpunkt an, an dem die Agentur für Arbeit diese Minderung der Leistungsfähigkeit und der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt haben,
3. während der Zeit, für die ihnen eine dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist.

(2) Versicherungsfrei sind Personen in einer Beschäftigung oder auf Grund des Bezuges einer Sozialleistung (§ 26 Abs. 2 Nr. 1 und 2), soweit ihnen während dieser Zeit ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuerkannt ist.

(3) Versicherungsfrei sind nicht-deutsche Besatzungsmitglieder deutscher Seeschiffe, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nicht in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz haben.

§ 28 neu gefasst durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.04.2007 (BGBl. I S. 554), in Kraft ab 01.01.2008; geändert durch G v. 22.06.2011 (BGBl. I S. 1202), in Kraft ab 29.06.2011

Zweiter Abschnitt Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag

Überschrift eingefügt durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006

§ 28a Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag

(1) „Ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag können Personen begründen, die

1. als Pflegeperson einen der Pflegestufe I bis III im Sinne des Elften Buches zugeordneten Angehörigen, der Leistungen aus der sozialen Pflegeversicherung nach dem Elften Buch oder Hilfe zur Pflege nach dem Zwölften Buch oder gleichartige Leistungen nach anderen Vorschriften bezieht, wenigstens 14 Stunden wöchentlich pflegen; bei Pflege mehrerer Angehöriger sind die Zeiten der Pflege zusammenzurechnen,
2. eine selbständige Tätigkeit mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnehmen und ausüben oder
3. eine Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem Staat außerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz aufnehmen und ausüben.

„Gelegentliche Abweichungen von der in den Nummern 1 bis 3 genannten wöchentlichen Mindeststundenzahl bleiben unberücksichtigt, wenn sie von geringer Dauer sind.

(2) „Voraussetzung für die Versicherungspflicht ist, dass die antragstellende Person

1. innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat,
2. eine Entgeltersatzleistung nach diesem Buch unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung bezogen hat oder
3. eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung, die ein Versicherungspflichtverhältnis nach den Vorschriften des Ersten Abschnitts oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach diesem Buch unterbrochen hat, unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung ausgeübt hat

und weder versicherungspflichtig (§§ 25, 26) noch versicherungsfrei (§§ 27, 28) ist; eine geringfügige Beschäftigung (§ 27 Absatz 2) schließt die Versicherungspflicht nicht aus. „Die Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag nach Absatz 1 Nummer 2 ist ausgeschlossen, wenn die antragstellende Person bereits versicherungspflichtig nach Absatz 1 Nummer 2 war, die zu dieser Versicherungspflicht führende Tätigkeit zweimal unterbrochen hat und in den Unterbrechungszeiten einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend gemacht hat.

(3) „Der Antrag muss spätestens innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung, die zur Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag berechtigt, gestellt werden. „Nach einer Pflegezeit im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes muss der Antrag abweichend von Satz 1 innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Pflegezeit gestellt werden. „Das Versicherungspflichtverhältnis beginnt mit dem Tag, an dem erstmals die Voraussetzungen nach den Absätzen 1 und 2 erfüllt sind; im Falle einer vorangegangenen Pflegezeit nach § 3 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes jedoch frühestens mit dem Ende dieser Pflegezeit.

(4) „Die Versicherungspflicht nach Absatz 1 ruht, wenn während der Versicherungspflicht nach Absatz 1 eine weitere Versicherungspflicht (§§ 25, 26) oder Versicherungsfreiheit nach § 27 eintritt. „Eine geringfügige Beschäftigung (§ 27 Absatz 2) führt nicht zum Ruhen der Versicherungspflicht nach Absatz 1.

(5) Das Versicherungspflichtverhältnis endet,

1. wenn die oder der Versicherte eine Entgeltersatzleistung nach § 3 Absatz 4 Nummer 1 bis 3 bezieht,
2. mit Ablauf des Tages, an dem die Voraussetzungen nach Absatz 1 letztmals erfüllt waren,
3. wenn die oder der Versicherte mit der Beitragszahlung länger als drei Monate in Verzug ist, mit Ablauf des Tages, für den letztmals Beiträge gezahlt wurden,

4. in den Fällen des § 28,
5. durch Kündigung der oder des Versicherten; die Kündigung ist erstmals nach Ablauf von fünf Jahren zulässig; die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Ende eines Kalendermonats.

§ 28a eingefügt durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006; geändert durch G v. 21.03.2005 (BGBl. I S. 818), in Kraft ab 02.02.2006; geändert durch G v. 28.05.2008 (BGBl. I S. 874), in Kraft ab 01.07.2008; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 22.06.2011 (BGBl. I S. 1202), in Kraft ab 29.06.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 23.10.2012 (BGBl. I S. 2246), in Kraft ab 01.01.2013

Drittes Kapitel Aktive Arbeitsförderung

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Abschnitt Beratung und Vermittlung

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Unterabschnitt Beratung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 29 Beratungsangebot

- (1) Die Agentur für Arbeit hat jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung und Arbeitgebern Arbeitsmarktberatung anzubieten.
- (2) Art und Umfang der Beratung richten sich nach dem Beratungsbedarf der oder des Ratsuchenden.
- (3) Die Agentur für Arbeit soll bei der Beratung die Kenntnisse über den Arbeitsmarkt des europäischen Wirtschaftsraumes und die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen anderer Staaten nutzen.

§ 29 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 30 Berufsberatung

Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,
2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung,
4. zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche,
5. zu Leistungen der Arbeitsförderung,
6. zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

§ 30 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 31 Grundsätze der Berufsberatung

- (1) Bei der Berufsberatung sind Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen.
- (2) Die Agentur für Arbeit kann sich auch nach Beginn einer Berufsausbildung oder nach der Aufnahme einer Arbeit um Auszubildende oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bemühen, wenn diese ihr Einverständnis erklärt haben, und sie beraten, soweit dies für die Festigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

§ 31 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 32 Eignungsfeststellung

Die Agentur für Arbeit soll Ratsuchende mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen und begutachten, soweit dies für die Feststellung der Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit erforderlich ist.

§ 32 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 33 Berufsorientierung

1Die Agentur für Arbeit hat Berufsorientierung durchzuführen

1. zur Vorbereitung von jungen Menschen und Erwachsenen auf die Berufswahl und
2. zur Unterrichtung der Ausbildungsuchenden, Arbeitssuchenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

2Dabei soll sie umfassend Auskunft und Rat geben zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt.

§ 33 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 34 Arbeitsmarktberatung

(1) 1Die Arbeitsmarktberatung der Agentur für Arbeit soll die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen unterstützen. 2Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
2. zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
3. zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit von Auszubildenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
4. zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
5. zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Auszubildenden und von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
6. zu Leistungen der Arbeitsförderung.

(2) 1Die Agentur für Arbeit soll die Beratung nutzen, um Ausbildungs- und Arbeitsstellen für die Vermittlung zu gewinnen. 2Sie soll auch von sich aus Kontakt zu den Arbeitgebern aufnehmen und unterhalten.

§ 34 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Vermittlung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 35 Vermittlungsangebot

(1) 1Die Agentur für Arbeit hat Ausbildungssuchenden, Arbeitssuchenden und Arbeitgebern Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung (Vermittlung) anzubieten. 2Die Vermittlung umfasst alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildungssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses und Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. 3Die Agentur für Arbeit stellt sicher, dass Ausbildungssuchende und Arbeitslose, deren berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird, eine verstärkte vermittelnde Unterstützung erhalten.

(2) 1Die Agentur für Arbeit hat durch Vermittlung darauf hinzuwirken, dass Ausbildungssuchende eine Ausbildungsstelle, Arbeitssuchende eine Arbeitsstelle und Arbeitgeber geeignete Auszubildende sowie geeignete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten. 2Sie hat dabei die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.

(3) 1Die Agentur für Arbeit hat Vermittlung auch über die Selbstinformationseinrichtungen nach § 40 Absatz 2 im Internet durchzuführen. 2Soweit es für diesen Zweck erforderlich ist, darf sie die Daten aus den Selbstinformationseinrichtungen nutzen und übermitteln.

§ 35 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 36 Grundsätze der Vermittlung

(1) Die Agentur für Arbeit darf nicht vermitteln, wenn ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

(2) ¹Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale der Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. ²Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität der Ausbildungsuchenden und der Arbeitsuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind. ³Im Übrigen darf eine Einschränkung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei oder vergleichbaren Vereinigung nur berücksichtigt werden, wenn

1. es sich um eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes handelt und
2. die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Einschränkung rechtfertigt.

(3) Die Agentur für Arbeit darf in einen durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich nur dann vermitteln, wenn die oder der Arbeitsuchende und der Arbeitgeber dies trotz eines Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen.

(4) ¹Die Agentur für Arbeit ist bei der Vermittlung nicht verpflichtet zu prüfen, ob der vorgesehene Vertrag ein Arbeitsvertrag ist. ²Wenn ein Arbeitsverhältnis erkennbar nicht begründet werden soll, kann die Agentur für Arbeit auf Angebote zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit hinweisen; Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 36 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 37 Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung

(1) ¹Die Agentur für Arbeit hat unverzüglich nach der Ausbildungsuchendmeldung oder Arbeitsuchendmeldung zusammen mit der oder dem Ausbildungsuchenden oder der oder dem Arbeitsuchenden die für die Vermittlung erforderlichen beruflichen und persönlichen Merkmale, beruflichen Fähigkeiten und die Eignung festzustellen (Potenzialanalyse). ²Die Potenzialanalyse erstreckt sich auch auf die Feststellung, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird.

(2) ¹In einer Eingliederungsvereinbarung, die die Agentur für Arbeit zusammen mit der oder dem Ausbildungsuchenden oder der oder dem Arbeitsuchenden trifft, werden für einen zu bestimmenden Zeitraum festgelegt

1. das Eingliederungsziel,
2. die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit,
3. welche Eigenbemühungen zur beruflichen Eingliederung die oder der Ausbildungsuchende oder die oder der Arbeit-suchende in welcher Häufigkeit mindestens unternehmen muss und in welcher Form diese nachzuweisen sind,
4. die vorgesehenen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung.

²Die besonderen Bedürfnisse behinderter und schwerbehinderter Menschen sollen angemessen berücksichtigt werden.

(3) ¹Der oder dem Ausbildungsuchenden oder der oder dem Arbeitsuchenden ist eine Ausfertigung der Eingliederungsvereinbarung auszuhändigen. ²Die Eingliederungsvereinbarung ist sich ändernden Verhältnissen anzupassen; sie ist fortzuschreiben, wenn in dem Zeitraum, für den sie zunächst galt, die Ausbildungssuche oder Arbeitsuche nicht beendet wurde. ³Sie ist spätestens nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit, bei arbeitslosen und ausbildungsuchenden jungen Menschen spätestens nach drei Monaten, zu überprüfen. ⁴Kommt eine Eingliederungsvereinbarung nicht zustande, sollen die nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 erforderlichen Eigenbemühungen durch Verwaltungsakt festgesetzt werden.

§ 37 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 38 Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden

(1) ¹Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. ²Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. ³Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. ⁴Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. ⁵Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. ⁶Im Übrigen gelten für Ausbildung- und Arbeitsuchende die Meldepflichten im Leistungsverfahren nach den §§ 309 und 310 entsprechend.

(2) „Ausbildung- und Arbeitsuchende, die Dienstleistungen der Bundesagentur in Anspruch nehmen, haben dieser die für eine Vermittlung erforderlichen Auskünfte zu erteilen, Unterlagen vorzulegen und den Abschluss eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses unter Benennung des Arbeitgebers und seines Sitzes unverzüglich mitzuteilen. Sie können die Weitergabe ihrer Unterlagen von deren Rückgabe an die Agentur für Arbeit abhängig machen oder ihre Weitergabe an namentlich benannte Arbeitgeber ausschließen. Die Anzeige- und Bescheinigungspflichten im Leistungsverfahren bei Arbeitsunfähigkeit nach § 311 gelten entsprechend.

(3) „Die Arbeitsvermittlung ist durchzuführen,

1. solange die oder der Arbeitsuchende Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit oder Transferkurzarbeitergeld beansprucht oder
2. bis bei Meldepflichtigen nach Absatz 1 der angegebene Beendigungszeitpunkt des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses erreicht ist.

Im Übrigen kann die Agentur für Arbeit die Arbeitsvermittlung einstellen, wenn die oder der Arbeitsuchende die ihr oder ihm nach Absatz 2 oder der Eingliederungsvereinbarung oder dem Verwaltungsakt nach § 37 Absatz 3 Satz 4 obliegenden Pflichten nicht erfüllt, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Die oder der Arbeitsuchende kann die Arbeitsvermittlung erneut nach Ablauf von zwölf Wochen in Anspruch nehmen.

(4) „Die Ausbildungsvermittlung ist durchzuführen,

1. bis die oder der Ausbildungsuchende in Ausbildung, schulische Bildung oder Arbeit einmündet oder sich die Vermittlung anderweitig erledigt oder
2. solange die oder der Ausbildungsuchende dies verlangt.

Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 38 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 39 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

(1) „Arbeitgeber, die Dienstleistungen der Bundesagentur in Anspruch nehmen, haben die für eine Vermittlung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen. Sie können deren Überlassung an namentlich benannte Ausbildung- und Arbeitsuchende ausschließen oder die Vermittlung darauf begrenzen, dass ihnen Daten von geeigneten Ausbildung- und Arbeitsuchenden überlassen werden.

(2) „Die Agentur für Arbeit soll dem Arbeitgeber eine Arbeitsmarktberatung anbieten, wenn sie erkennt, dass eine gemeldete freie Ausbildungs- oder Arbeitsstelle durch ihre Vermittlung nicht in angemessener Zeit besetzt werden kann. Sie soll diese Beratung spätestens nach drei Monaten anbieten.

(3) „Die Agentur für Arbeit kann die Vermittlung zur Besetzung einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle einstellen, wenn

1. sie erfolglos bleibt, weil die Arbeitsbedingungen der angebotenen Stelle gegenüber denen vergleichbarer Ausbildungs- oder Arbeitsstellen so ungünstig sind, dass sie den Ausbildungs- oder Arbeitsuchenden nicht zumutbar sind, und die Agentur für Arbeit den Arbeitgeber darauf hingewiesen hat,
2. der Arbeitgeber keine oder unzutreffende Mitteilungen über das Nichtzustandekommen eines Ausbildungs- oder Arbeitsvertrags mit einer oder einem vorgeschlagenen Ausbildungsuchenden oder einer oder einem vorgeschlagenen Arbeitsuchenden macht und die Vermittlung dadurch erschwert wird,
3. die Stelle auch nach erfolgter Arbeitsmarktberatung nicht besetzt werden kann, jedoch frühestens nach Ablauf von sechs Monaten, die Ausbildungsvermittlung jedoch frühestens drei Monate nach Beginn eines Ausbildungsjahres.

Der Arbeitgeber kann die Vermittlung erneut in Anspruch nehmen.

§ 39 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Unterabschnitt Gemeinsame Vorschriften

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 40 Allgemeine Unterrichtung

(1) Die Agentur für Arbeit soll Ausbildung- und Arbeitsuchenden sowie Arbeitgebern in geeigneter Weise Gelegenheit geben, sich über freie Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie über Ausbildung- und Arbeitsuchende zu unterrichten.

(2) „Bei der Beratung, Vermittlung und Berufsorientierung sind Selbstinformationseinrichtungen einzusetzen. Diese sind an die technischen Entwicklungen anzupassen.

(3) ¹Die Agentur für Arbeit darf in die Selbstinformationseinrichtungen Daten über Ausbildungsuchende, Arbeitsuchende und Arbeitgeber nur aufnehmen, soweit sie für die Vermittlung erforderlich sind und von Dritten keiner bestimmten oder bestimmbaren Person zugeordnet werden können. ²Daten, die von Dritten einer bestimmten oder bestimmbaren Person zugeordnet werden können, dürfen nur mit Einwilligung der Betroffenen aufgenommen werden. ³Betroffenen ist auf Verlangen ein Ausdruck der aufgenommenen Daten zuzusenden. ⁴Die Agentur für Arbeit kann von der Aufnahme von Daten über Ausbildungs- und Arbeitsstellen in die Selbstinformationseinrichtungen absehen, wenn diese dafür nicht geeignet sind.

§ 40 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 41 Einschränkung des Fragerechts

¹Die Agentur für Arbeit darf von Ausbildungs- und Arbeitsuchenden keine Daten erheben, die ein Arbeitgeber vor Begründung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses nicht erfragen darf. ²Daten über die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei, Religionsgemeinschaft oder vergleichbaren Vereinigung dürfen nur bei der oder dem Ausbildungsuchenden und der oder dem Arbeitsuchenden erhoben werden. ³Die Agentur für Arbeit darf diese Daten nur erheben und nutzen, wenn

1. eine Vermittlung auf eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle
 - a) in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder
 - b) bei einer Religionsgemeinschaft oder in einer zu ihr gehörenden karitativen oder erzieherischen Einrichtung vorgesehen ist,
2. die oder der Ausbildungsuchende oder die oder der Arbeitsuchende bereit ist, auf eine solche Ausbildungs- oder Arbeitsstelle vermittelt zu werden, und
3. bei einer Vermittlung nach Nummer 1 Buchstabe a die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Beschränkung rechtfertigt.

§ 41 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 42 Grundsatz der Unentgeltlichkeit

(1) Die Agentur für Arbeit übt die Beratung und Vermittlung unentgeltlich aus.

(2) Die Agentur für Arbeit kann vom Arbeitgeber die Erstattung besonderer, bei einer Arbeitsvermittlung entstehender Aufwendungen (Aufwendungsersatz) verlangen, wenn

1. die Aufwendungen den gewöhnlichen Umfang erheblich übersteigen und
2. sie den Arbeitgeber bei Beginn der Arbeitsvermittlung über die Erstattungspflicht unterrichtet hat.

(3) ¹Die Agentur für Arbeit kann von einem Arbeitgeber, der die Auslandsvermittlung auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen oder Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur mit ausländischen Arbeitsverwaltungen in Anspruch nimmt, eine Gebühr (Vermittlungsgebühr) erheben. ²Die Vorschriften des Verwaltungskostengesetzes sind anzuwenden.

(4) Der Arbeitgeber darf sich den Aufwendungsersatz oder die Vermittlungsgebühr weder ganz noch teilweise von der vermittelten Arbeitnehmerin oder dem vermittelten Arbeitnehmer oder einem Dritten erstatten lassen.

§ 42 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 43 Anordnungsermächtigung

¹Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung die gebührenpflichtigen Tatbestände für die Vermittlungsgebühr zu bestimmen und dabei feste Sätze vorzusehen. ²Für die Bestimmung der Gebührenhöhe können auch Aufwendungen für Maßnahmen, die geeignet sind, die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Wirtschaft und in die Gesellschaft zu erleichtern oder die der Überwachung der Einhaltung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder Absprachen über die Vermittlung dienen, berücksichtigt werden.

§ 43 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Abschnitt Aktivierung und berufliche Eingliederung

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 44 Förderung aus dem Vermittlungsbudget

(1) ¹Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können aus dem Vermittlungsbudget der Agentur für Arbeit bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. ²Sie sollen insbesondere bei der Erreichung der in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Eingliederungsziele unterstützt werden. ³Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen wird.

(2) Nach Absatz 1 kann auch die Anbahnung oder die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz gefördert werden.

(3) ¹Die Agentur für Arbeit entscheidet über den Umfang der zu erbringenden Leistungen; sie kann Pauschalen festlegen. ²Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts sind ausgeschlossen. ³Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget darf die anderen Leistungen nach diesem Buch nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen.

§ 44 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 45 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

(1) ¹Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

unterstützen (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). ²Für die Aktivierung von Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, insbesondere auf Grund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, besonders erschwert ist, sollen Maßnahmen gefördert werden, die nach inhaltlicher Ausgestaltung und Dauer den erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf der Arbeitslosen berücksichtigen. ³Versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind den versicherungspflichtigen Beschäftigungen nach Satz 1 Nummer 3 gleichgestellt. ⁴Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. ⁵Die Förderung kann auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld beschränkt werden.

(2) ¹Die Dauer der Einzel- oder Gruppenmaßnahmen muss deren Zweck und Inhalt entsprechen. ²Soweit Maßnahmen oder Teile von Maßnahmen nach Absatz 1 bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, dürfen diese jeweils die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. ³Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung darf die Dauer von acht Wochen nicht überschreiten. ⁴Maßnahmen des Dritten Abschnitts sind ausgeschlossen.

(3) Die Agentur für Arbeit kann unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von Maßnahmen nach Absatz 1 beauftragen.

(4) ¹Die Agentur für Arbeit kann der oder dem Berechtigten das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung nach Absatz 1 bescheinigen und Maßnahmeziel und -inhalt festlegen (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein). ²Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional beschränkt werden. ³Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein berechtigt zur Auswahl

1. eines Trägers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende und nach § 179 zugelassene Maßnahme anbietet,
2. eines Trägers, der eine ausschließlich erfolgsbezogen vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung anbietet, oder
3. eines Arbeitgebers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende betriebliche Maßnahme von einer Dauer bis zu sechs Wochen anbietet.

⁴Der ausgewählte Träger nach Satz 3 Nummer 1 und der ausgewählte Arbeitgeber nach Satz 3 Nummer 3 haben der Agentur für Arbeit den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen. ⁵Der ausgewählte Träger nach Satz 3 Nummer 2 hat der Agentur für Arbeit den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach erstmaligem Vorliegen der Auszahlungsvoraussetzungen vorzulegen.

(5) Die Agentur für Arbeit soll die Entscheidung über die Ausgabe eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins nach Absatz 4 von der Eignung und den persönlichen Verhältnissen der Förderberechtigten oder der örtlichen Verfügbarkeit von Arbeitsmarktdienstleistungen abhängig machen.

(6) ¹Die Vergütung richtet sich nach Art und Umfang der Maßnahme und kann aufwands- oder erfolgsbezogen gestaltet sein; eine Pauschalierung ist zulässig. ²§ 83 Absatz 2 gilt entsprechend. ³Bei einer erfolgreichen Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung durch einen Träger nach Absatz 4 Satz 3 Nummer 2 beträgt die Vergütung 2000 Euro. ⁴Bei Langzeitarbeitslosen und behinderten Menschen nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches kann die Vergütung auf eine Höhe von bis zu 2500 Euro festgelegt werden. ⁵Die Vergütung nach den Sätzen 3 und 4 wird in Höhe von 1000 Euro nach einer sechswöchigen und der Restbetrag nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt. ⁶Eine erfolgsbezogene Vergütung für die Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung ist ausgeschlossen, wenn das Beschäftigungsverhältnis

1. von vornherein auf eine Dauer von weniger als drei Monaten begrenzt ist oder
2. bei einem früheren Arbeitgeber begründet wird, bei dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Aufnahme der Beschäftigung mehr als drei Monate lang versicherungspflichtig beschäftigt war; dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen handelt.

(7) ¹Arbeitslose, die Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, dessen Dauer nicht allein auf § 147 Absatz 3 beruht, und nach einer Arbeitslosigkeit von sechs Wochen innerhalb einer Frist von drei Monaten noch nicht vermittelt sind, haben Anspruch auf einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach Absatz 4 Satz 3 Nummer 2. ²In die Frist werden Zeiten nicht eingerechnet, in denen die oder der Arbeitslose an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat.

§ 45 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 46 Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen

(1) Arbeitgebern können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Sinne des § 2 des Neunten Buches bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist.

(2) Arbeitgeber können Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erhalten, soweit dies erforderlich ist, um die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen oder zu sichern und eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers nach dem Teil 2 des Neunten Buches nicht besteht.

§ 46 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 47 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, das Nähere über Voraussetzungen, Grenzen, Pauschalierung und Verfahren der Förderung nach den §§ 44 und 45 zu bestimmen.

§ 47 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Abschnitt Berufswahl und Berufsausbildung

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Unterabschnitt Übergang von der Schule in die Berufsausbildung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 48 Berufsorientierungsmaßnahmen

(1) ¹Die Agentur für Arbeit kann Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern (Berufsorientierungsmaßnahmen), wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. ²Die Agentur für Arbeit kann sich auch mit bis zu 50 Prozent an der Förderung von Maßnahmen beteiligen, die von Dritten eingerichtet werden.

(2) Die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern sollen bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden.

§ 48 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 49 Berufseinstiegsbegleitung

(1) Die Agentur für Arbeit kann förderungsbedürftige junge Menschen durch Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung fördern, um sie beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung zu unterstützen, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.

(2) ¹Förderungsfähig sind Maßnahmen zur individuellen Begleitung und Unterstützung förderungsbedürftiger junger Menschen durch Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter, um die Eingliederung der jungen Menschen in eine Berufsausbildung zu erreichen (Berufseinstiegsbegleitung). ²Unterstützt werden sollen insbesondere das Erreichen des Abschlusses einer allgemeinbildenden Schule, die Berufsorientierung und -wahl, die Suche nach einer Ausbildungsstelle und die Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses. ³Hierzu sollen die Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter insbesondere mit Verantwortlichen in der allgemeinbildenden Schule, mit Dritten, die junge Menschen in der Region mit ähnlichen Inhalten unterstützen, und mit den Arbeitgebern in der Region eng zusammenarbeiten.

(3) ¹Die Berufseinstiegsbegleitung beginnt in der Regel mit dem Besuch der Vorabgangsklasse der allgemeinbildenden Schule und endet in der Regel ein halbes Jahr nach Beginn einer Berufsausbildung. ²Die Berufseinstiegsbegleitung endet spätestens 24 Monate nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule.

(4) Förderungsbedürftig sind junge Menschen, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, den Abschluss der allgemeinbildenden Schule zu erreichen oder den Übergang in eine Berufsausbildung zu bewältigen.

(5) Als Maßnahmekosten werden dem Träger die angemessenen Aufwendungen für die Durchführung der Maßnahme einschließlich der erforderlichen Kosten für die Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter erstattet.

§ 49 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 50 Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

§ 50 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Berufsvorbereitung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 51 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

(1) Die Agentur für Arbeit kann förderungsbedürftige junge Menschen durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen fördern, um sie auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten oder, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in ihrer Person liegender Gründe nicht möglich ist, ihnen die berufliche Eingliederung zu erleichtern.

(2) ¹Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme ist förderungsfähig, wenn sie

1. nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt und
2. nach Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung der Leitung und der Lehr- und Fachkräfte, nach Gestaltung des Lehrplans, nach Unterrichtsmethode und Güte der zum Einsatz vorgesehenen Lehr- und Lernmittel eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lässt.

²Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, die teilweise im Ausland durchgeführt wird, ist auch für den im Ausland durchgeführten Teil förderungsfähig, wenn dieser Teil im Verhältnis zur Gesamtdauer der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme angemessen ist und die Hälfte der vorgesehenen Förderdauer nicht übersteigt.

(3) Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme kann zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung auch allgemeinbildende Fächer enthalten und auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses vorbereiten.

(4) Betriebliche Praktika können abgestimmt auf den individuellen Förderbedarf in angemessenem Umfang vorgesehen werden.

§ 51 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 52 Förderungsbedürftige junge Menschen

(1) Förderungsbedürftig sind junge Menschen,

1. bei denen die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in ihrer Person liegender Gründe nicht möglich ist, zur beruflichen Eingliederung erforderlich ist,
2. die die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und
3. deren Fähigkeiten erwarten lassen, dass sie das Ziel der Maßnahme erreichen.

(2) § 59 Absatz 1 und 3 gilt entsprechend.

§ 52 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 53 Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme

1Förderungsbedürftige junge Menschen ohne Schulabschluss haben einen Anspruch, im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses vorbereitet zu werden. 2Die Leistung wird nur erbracht, soweit sie nicht für den gleichen Zweck durch Dritte erbracht wird. 3Die Agentur für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass sich die für die allgemeine Schulbildung zuständigen Länder an den Kosten der Maßnahme beteiligen. 4Leistungen Dritter zur Aufstockung der Leistung bleiben anrechnungsfrei.

§ 53 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 54 Maßnahmekosten

Bei einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme werden dem Träger als Maßnahmekosten erstattet:

1. die angemessenen Aufwendungen für das zur Durchführung der Maßnahme eingesetzte erforderliche Ausbildungs- und Betreuungspersonal, einschließlich dessen regelmäßiger fachlicher Weiterbildung, sowie für das erforderliche Leitungs- und Verwaltungspersonal,
2. die angemessenen Sachkosten, einschließlich der Kosten für Lernmittel und Arbeitskleidung, und die angemessenen Verwaltungskosten sowie
3. erfolgsbezogene Pauschalen bei Vermittlung von Teilnehmenden in eine betriebliche Berufsausbildung im Sinne des § 57 Absatz 1.

§ 54 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 54a Einstiegsqualifizierung

(1) 1Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden gefördert werden. 2Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. 3Soweit die betriebliche Einstiegsqualifizierung als Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt wird, gelten die §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes.

(2) Eine Einstiegsqualifizierung kann für die Dauer von sechs bis längstens zwölf Monaten gefördert werden, wenn sie

1. auf der Grundlage eines Vertrags im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes mit der oder dem Auszubildenden durchgeführt wird,
2. auf einen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes, § 25 Absatz 1 Satz 1 der Handwerksordnung, des Seearbeitsgesetzes oder des Altenpflegegesetzes vorbereitet und
3. in Vollzeit oder wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen in Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden durchgeführt wird.

(3) 1Der Abschluss des Vertrags ist der nach dem Berufsbildungsgesetz, im Fall der Vorbereitung auf einen nach dem Altenpflegegesetz anerkannten Ausbildungsberuf der nach Landesrecht zuständigen Stelle anzuzeigen. 2Die vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind vom Betrieb zu bescheinigen. 3Die zuständige Stelle stellt über die erfolgreich durchgeführte betriebliche Einstiegsqualifizierung ein Zertifikat aus.

(4) Förderungsfähig sind

1. bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungsaktionen keine Ausbildungsstelle haben,
2. Ausbildungsuchende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, und
3. lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungsuchende.

(5) „Die Förderung einer oder eines Auszubildenden, die oder der bereits eine betriebliche Einstiegsqualifizierung bei dem Antrag stellenden Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens durchlaufen hat, oder in einem Betrieb des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens in den letzten drei Jahren vor Beginn der Einstiegsqualifizierung versicherungspflichtig beschäftigt war, ist ausgeschlossen. „Gleiches gilt, wenn die Einstiegsqualifizierung im Betrieb der Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner oder Eltern durchgeführt wird.

§ 54a eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 20.04.2013 (BGBl. I S. 868), in Kraft ab 01.08.2013

§ 55 Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere zu bestimmen

1. über Art und Inhalt der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und die hieran gestellten Anforderungen,
2. zu den Voraussetzungen für die Erstattung von Pauschalen, zum Verfahren der Erstattung von Pauschalen sowie zur Höhe von Pauschalen nach § 54 Nummer 3 sowie
3. über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Einstiegsqualifizierung.

§ 55 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Unterabschnitt Berufsausbildungsbeihilfe

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 56 Berufsausbildungsbeihilfe

(1) Auszubildende haben Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe während einer Berufsausbildung, wenn

1. die Berufsausbildung förderungsfähig ist,
2. sie zum förderungsfähigen Personenkreis gehören und die sonstigen persönlichen Voraussetzungen für eine Förderung erfüllt sind und
3. ihnen die erforderlichen Mittel zur Deckung des Bedarfs für den Lebensunterhalt, die Fahrkosten und die sonstigen Aufwendungen (Gesamtbedarf) nicht anderweitig zur Verfügung stehen.

(2) Auszubildende haben Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nach § 51.

§ 56 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 57 Förderungsfähige Berufsausbildung

(1) Eine Berufsausbildung ist förderungsfähig, wenn sie in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seearbeitsgesetz staatlich anerkannten Ausbildungsberuf betrieblich oder außerbetrieblich oder nach dem Altenpflegegesetz betrieblich durchgeführt wird und der dafür vorgeschriebene Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist.

(2) „Förderungsfähig ist die erste Berufsausbildung. „Eine zweite Berufsausbildung kann gefördert werden, wenn zu erwarten ist, dass eine berufliche Eingliederung dauerhaft auf andere Weise nicht erreicht werden kann und durch die zweite Berufsausbildung die berufliche Eingliederung erreicht wird.

(3) Nach der vorzeitigen Lösung eines Berufsausbildungsverhältnisses darf erneut gefördert werden, wenn für die Lösung ein berechtigter Grund bestand.

§ 57 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 20.04.2013 (BGBl. I S. 868), in Kraft ab 01.08.2013

§ 58 Förderung im Ausland

(1) Eine Berufsausbildung, die teilweise im Ausland durchgeführt wird, ist auch für den im Ausland durchgeführten Teil förderungsfähig, wenn dieser Teil im Verhältnis zur Gesamtdauer der Berufsausbildung angemessen ist und die Dauer von einem Jahr nicht übersteigt.

(2) Eine betriebliche Berufsausbildung, die vollständig im angrenzenden Ausland oder in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt wird, ist förderungsfähig, wenn

1. eine nach Bundes- oder Landesrecht zuständige Stelle bestätigt, dass die Berufsausbildung einer entsprechenden betrieblichen Berufsausbildung gleichwertig ist,
2. die Berufsausbildung im Ausland dem Erreichen des Bildungsziels und der Beschäftigungsfähigkeit besonders dienlich ist und
3. die oder der Auszubildende vor Beginn der Berufsausbildung insgesamt drei Jahre ihren oder seinen Wohnsitz im Inland hatte.

§ 58 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 59 Förderungsfähiger Personenkreis

(1) § 8 Absatz 1, 2, 4 und 5 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes gilt entsprechend.

(2) Geduldete Ausländerinnen und Ausländer (§ 60a des Aufenthaltsgesetzes), die ihren ständigen Wohnsitz im Inland haben, werden während einer betrieblich durchgeführten Berufsausbildung gefördert, wenn sie sich seit mindestens vier Jahren ununterbrochen rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten.

(3) Im Übrigen werden Ausländerinnen und Ausländer gefördert, wenn

1. sie selbst sich vor Beginn der Berufsausbildung insgesamt fünf Jahre im Inland aufgehalten haben und rechtmäßig erwerbstätig gewesen sind oder
2. zumindest ein Elternteil während der letzten sechs Jahre vor Beginn der Berufsausbildung sich insgesamt drei Jahre im Inland aufgehalten hat und rechtmäßig erwerbstätig gewesen ist, im Übrigen von dem Zeitpunkt an, in dem im weiteren Verlauf der Berufsausbildung diese Voraussetzungen vorgelegen haben; von dem Erfordernis der Erwerbstätigkeit des Elternteils während der letzten sechs Jahre kann abgesehen werden, wenn sie aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde nicht ausgeübt worden ist und er im Inland mindestens sechs Monate erwerbstätig gewesen ist; ist die oder der Auszubildende in den Haushalt einer oder eines Verwandten aufgenommen, so kann diese oder dieser zur Erfüllung dieser Voraussetzungen an die Stelle des Elternteils treten, sofern die oder der Auszubildende sich in den letzten drei Jahren vor Beginn der Berufsausbildung rechtmäßig im Inland aufgehalten hat.

§ 59 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 60 Sonstige persönliche Voraussetzungen

(1) Die oder der Auszubildende wird bei einer Berufsausbildung nur gefördert, wenn sie oder er

1. außerhalb des Haushalts der Eltern oder eines Elternteils wohnt und
2. die Ausbildungsstätte von der Wohnung der Eltern oder eines Elternteils aus nicht in angemessener Zeit erreichen kann.

(2) Absatz 1 Nummer 2 gilt nicht, wenn die oder der Auszubildende

1. 18 Jahre oder älter ist,
2. verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft verbunden ist oder war,
3. mit mindestens einem Kind zusammenlebt oder
4. aus schwerwiegenden sozialen Gründen nicht auf die Wohnung der Eltern oder eines Elternteils verwiesen werden kann.

§ 60 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 61 Bedarf für den Lebensunterhalt bei Berufsausbildung

(1) ¹Ist die oder der Auszubildende während der Berufsausbildung außerhalb des Haushalts der Eltern oder eines Elternteils untergebracht, wird der jeweils geltende Bedarf für Studierende nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes zugrunde gelegt. ²Der Bedarf erhöht sich für die Unterkunft um 149 Euro monatlich. ³Soweit Mietkosten für Unterkunft und Nebenkosten nachweislich den Betrag nach Satz 2 übersteigen, erhöht sich der dort genannte Bedarf um bis zu 75 Euro monatlich.

(2) Ist die oder der Auszubildende bei der oder dem Auszubildenden mit voller Verpflegung untergebracht, werden abweichend von Absatz 1 als Bedarf für den Lebensunterhalt die Werte der Sozialversicherungsentgeltverordnung für Verpflegung und Unterbringung oder Wohnung zuzüglich 90 Euro monatlich für sonstige Bedürfnisse zugrunde gelegt.

(3) Ist die oder der Auszubildende mit voller Verpflegung in einem Wohnheim oder einem Internat untergebracht, werden abweichend von Absatz 1 als Bedarf für den Lebensunterhalt die im Rahmen der §§ 78a bis 78g des Achten Buches vereinbarten Entgelte für Verpflegung und Unterbringung ohne sozialpädagogische Begleitung zuzüglich 90 Euro monatlich für sonstige Bedürfnisse zugrunde gelegt. ²Als Bedarf für den Lebensunterhalt von Auszubildenden unter 18 Jahren werden zusätzlich die Entgelte für die sozialpädagogische Begleitung zugrunde gelegt, soweit diese nicht von Dritten erstattet werden.

§ 61 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 62 Bedarf für den Lebensunterhalt bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen

(1) Ist die oder der Auszubildende während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme im Haushalt der Eltern oder eines Elternteils untergebracht, wird der jeweils geltende Bedarf für Schülerinnen und Schüler nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes zugrunde gelegt.

(2) Ist die oder der Auszubildende außerhalb des Haushalts der Eltern oder eines Elternteils untergebracht, werden als Bedarf für den Lebensunterhalt 391 Euro monatlich zugrunde gelegt. ²Soweit Mietkosten für Unterkunft und Nebenkosten nachweislich 58 Euro monatlich übersteigen, erhöht sich der in Satz 1 genannte Bedarf um bis zu 74 Euro monatlich.

(3) Ist die oder der Auszubildende mit voller Verpflegung in einem Wohnheim oder einem Internat untergebracht, werden abweichend von Absatz 2 als Bedarf für den Lebensunterhalt die im Rahmen der §§ 78a bis 78g des Achten Buches vereinbarten Entgelte für Verpflegung und Unterbringung ohne sozialpädagogische Begleitung zuzüglich 90 Euro monatlich für sonstige Bedürfnisse zugrunde gelegt. ²Als Bedarf für den Lebensunterhalt von Auszubildenden unter 18 Jahren werden zusätzlich die Entgelte für die sozialpädagogische Begleitung zugrunde gelegt, soweit diese nicht von Dritten erstattet werden.

§ 62 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 63 Fahrkosten

(1) Als Bedarf für Fahrkosten werden folgende Kosten der oder des Auszubildenden zugrunde gelegt:

1. Kosten für Fahrten zwischen Unterkunft, Ausbildungsstätte und Berufsschule (Pendelfahrten),
2. bei einer erforderlichen auswärtigen Unterbringung Kosten für die An- und Abreise und für eine monatliche Familienheimfahrt oder anstelle der Familienheimfahrt für eine monatliche Fahrt einer oder eines Angehörigen zum Aufenthaltsort der oder des Auszubildenden.

²Eine auswärtige Unterbringung ist erforderlich, wenn die Ausbildungsstätte vom Familienwohntort aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann.

(2) Abweichend von Absatz 1 Nummer 2 werden bei einer Förderung im Ausland folgende Kosten der oder des Auszubildenden zugrunde gelegt:

1. bei einem Ausbildungsort innerhalb Europas die Kosten für eine Hin- und Rückreise je Ausbildungshalbjahr,
2. bei einem Ausbildungsort außerhalb Europas die Kosten für eine Hin- und Rückreise je Ausbildungsjahr.

²In besonderen Härtefällen können die notwendigen Aufwendungen für eine weitere Hin- und Rückreise zugrunde gelegt werden.

(3) Die Fahrkosten werden in Höhe des Betrags zugrunde gelegt, der bei Benutzung des zweckmäßigsten regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels in der niedrigsten Klasse zu zahlen ist; bei Benutzung sonstiger Verkehrsmittel wird für Fahrkosten die Höhe der Wegstreckenentschädigung nach § 5 Absatz 1 des Bundesreisekostengesetzes zugrunde gelegt. ²Bei nicht geringfügigen Fahrpreiserhöhungen hat auf Antrag eine Anpassung zu erfolgen, wenn der Bewilligungszeitraum noch mindestens zwei weitere Monate andauert. ³Kosten für Pendelfahrten werden nur bis zur Höhe des Betrags zugrunde gelegt, der nach § 86 insgesamt erbracht werden kann.

§ 63 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 64 Sonstige Aufwendungen

(1) Bei einer Berufsausbildung wird als Bedarf für sonstige Aufwendungen eine Pauschale für Kosten der Arbeitskleidung in Höhe von 12 Euro monatlich zugrunde gelegt.

(2) Bei einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme werden als Bedarf für sonstige Aufwendungen bei Auszubildenden, deren Schutz im Krankheits- oder Pflegefall nicht anderweitig sichergestellt ist, die Beiträge für eine freiwillige Krankenversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld und die Beiträge zur Pflegepflichtversicherung bei einem Träger der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder, wenn dort im Einzelfall ein Schutz nicht gewährleistet ist, bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen zugrunde gelegt.

(3) ¹Bei einer Berufsausbildung und einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme werden als Bedarf für sonstige Aufwendungen die Kosten für die Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder der oder des Auszubildenden in Höhe von 130 Euro monatlich je Kind zugrunde gelegt. ²Darüber hinaus können sonstige Kosten anerkannt werden,

1. soweit sie durch die Berufsausbildung oder die Teilnahme an der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme unvermeidbar entstehen,
2. soweit die Berufsausbildung oder die Teilnahme an der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme andernfalls gefährdet ist und
3. wenn die Aufwendungen von der oder dem Auszubildenden oder ihren oder seinen Erziehungsberechtigten zu tragen sind.

§ 64 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 65 Besonderheiten beim Besuch des Berufsschulunterrichts in Blockform

(1) Für die Zeit des Berufsschulunterrichts in Blockform wird ein Bedarf zugrunde gelegt, der für Zeiten ohne Berufsschulunterricht zugrunde zu legen wäre.

(2) Eine Förderung allein für die Zeit des Berufsschulunterrichts in Blockform ist ausgeschlossen.

§ 65 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 66 Anpassung der Bedarfssätze

Für die Anpassung der Bedarfssätze gilt § 35 Satz 1 und 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes entsprechend.

§ 66 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 67 Einkommensanrechnung

(1) Auf den Gesamtbedarf sind die Einkommen der folgenden Personen in der Reihenfolge ihrer Nennung anzurechnen:

1. der oder des Auszubildenden,
2. der Person, mit der die oder der Auszubildende verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft verbunden ist und von der sie oder er nicht dauernd getrennt lebt, und
3. der Eltern der oder des Auszubildenden.

(2) ¹Für die Ermittlung des Einkommens und dessen Anrechnung sowie die Berücksichtigung von Freibeträgen gelten § 11 Absatz 4 sowie die Vorschriften des Vierten Abschnitts des Bundesausbildungsförderungsgesetzes mit den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen entsprechend. ²Abweichend von

1. § 21 Absatz 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes werden Werbungskosten der oder des Auszubildenden auf Grund der Berufsausbildung nicht berücksichtigt;
2. § 22 Absatz 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes ist das Einkommen der oder des Auszubildenden maßgebend, das zum Zeitpunkt der Antragstellung absehbar ist; Änderungen bis zum Zeitpunkt der Entscheidung sind zu berücksichtigen;
3. § 23 Absatz 3 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes bleiben 58 Euro der Ausbildungsvergütung und abweichend von § 25 Absatz 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes zusätzlich 567 Euro anrechnungsfrei, wenn die Ausbildungsstätte von der Wohnung der Eltern oder eines Elternteils aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann;
4. § 23 Absatz 4 Nummer 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes werden Leistungen Dritter, die zur Aufstockung der Berufsausbildungsbeihilfe erbracht werden, nicht angerechnet.

(3) Bei einer Berufsausbildung im Betrieb der Eltern, der Ehefrau oder des Ehemanns oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners ist für die Feststellung des Einkommens der oder des Auszubildenden mindestens die tarifliche Bruttoausbildungsvergütung als vereinbart zugrunde zu legen oder, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, die ortsübliche Bruttoausbildungsvergütung, die in diesem Ausbildungsberuf bei einer Berufsausbildung in einem fremden Betrieb geleistet wird.

(4) ¹Für an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Teilnehmende wird von einer Anrechnung des Einkommens abgesehen. ²Satz 1 gilt nicht für Einkommen der Teilnehmenden aus einer nach diesem Buch oder vergleichbaren öffentlichen Programmen geförderten Maßnahme.

(5) ¹Das Einkommen der Eltern bleibt außer Betracht, wenn ihr Aufenthaltsort nicht bekannt ist oder sie rechtlich oder tatsächlich gehindert sind, im Inland Unterhalt zu leisten. ²Das Einkommen ist ferner nicht anzurechnen, soweit ein Unterhaltsanspruch nicht besteht oder dieser verwirkt ist.

§ 67 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 68 Vorausleistung von Berufsausbildungsbeihilfe

(1) „Macht die oder der Auszubildende glaubhaft, dass ihre oder seine Eltern den nach den Vorschriften dieses Buches angerechneten Unterhaltsbetrag nicht leisten, oder kann das Einkommen der Eltern nicht berechnet werden, weil diese die erforderlichen Auskünfte nicht erteilen oder Urkunden nicht vorlegen, und ist die Berufsausbildung, auch unter Berücksichtigung des Einkommens der Ehefrau oder des Ehemanns oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im Bewilligungszeitraum, gefährdet, so wird nach Anhörung der Eltern ohne Anrechnung dieses Betrags Berufsausbildungsbeihilfe geleistet. ²Von der Anhörung der Eltern kann aus wichtigem Grund abgesehen werden.

(2) „Ein Anspruch der oder des Auszubildenden auf Unterhaltsleistungen gegen ihre oder seine Eltern geht bis zur Höhe des anzurechnenden Unterhaltsanspruchs zusammen mit dem unterhaltsrechtlichen Auskunftsanspruch mit der Zahlung der Berufsausbildungsbeihilfe auf die Agentur für Arbeit über. ²Die Agentur für Arbeit hat den Eltern die Förderung anzuzeigen. ³Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, nicht verpfändet oder nicht gepfändet werden kann. ⁴Ist die Unterhaltsleistung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Auszubildende oder den Auszubildenden gezahlt worden, hat die oder der Auszubildende diese insoweit zu erstatten.

(3) Für die Vergangenheit können die Eltern der oder des Auszubildenden nur von dem Zeitpunkt an in Anspruch genommen werden, ab dem

1. die Voraussetzungen des bürgerlichen Rechts vorgelegen haben oder
2. sie bei dem Antrag auf Ausbildungsförderung mitgewirkt haben oder von ihm Kenntnis erhalten haben und darüber belehrt worden sind, unter welchen Voraussetzungen dieses Buch eine Inanspruchnahme von Eltern ermöglicht.

(4) Berufsausbildungsbeihilfe wird nicht vorausgeleistet, soweit die Eltern bereit sind, Unterhalt entsprechend einer nach § 1612 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs getroffenen Bestimmung zu leisten.

(5) „Die Agentur für Arbeit kann den auf sie übergegangenen Unterhaltsanspruch im Einvernehmen mit der oder dem Unterhaltsberechtigten auf diese oder diesen zur gerichtlichen Geltendmachung rückübertragen und sich den geltend gemachten Unterhaltsanspruch abtreten lassen. ²Kosten, mit denen die oder der Unterhaltsberechtigte dadurch selbst belastet wird, sind zu übernehmen.

§ 68 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 69 Dauer der Förderung

(1) „Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe besteht für die Dauer der Berufsausbildung oder die Dauer der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. ²Über den Anspruch wird bei Berufsausbildung in der Regel für 18 Monate, im Übrigen in der Regel für ein Jahr (Bewilligungszeitraum) entschieden.

(2) Für Fehlzeiten besteht in folgenden Fällen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe:

1. bei Krankheit längstens bis zum Ende des dritten auf den Eintritt der Krankheit folgenden Kalendermonats, im Fall einer Berufsausbildung jedoch nur, solange das Berufsausbildungsverhältnis fortbesteht,
2. für Zeiten einer Schwangerschaft oder nach der Entbindung, wenn
 - a) bei einer Berufsausbildung nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung oder Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht oder
 - b) bei einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme die Maßnahme nicht länger als 14 Wochen, im Fall von Früh- oder Mehrlingsgeburten nicht länger als 18 Wochen (§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes) unterbrochen wird,
3. wenn bei einer Berufsausbildung die oder der Auszubildende aus einem sonstigen Grund der Berufsausbildung fernbleibt und die Ausbildungsvergütung weitergezahlt oder an deren Stelle eine Ersatzleistung erbracht wird oder
4. wenn bei einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme ein sonstiger wichtiger Grund für das Fernbleiben der oder des Auszubildenden vorliegt.

§ 69 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 70 Berufsausbildungsbeihilfe für Arbeitslose

„Arbeitslose, die zu Beginn der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme anderenfalls Anspruch auf Arbeitslosengeld gehabt hätten, der höher ist als der zugrunde zu legende Bedarf für den Lebensunterhalt, haben Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe in Höhe des Arbeitslosengeldes. ²In diesem Fall wird Einkommen, das die oder der Arbeitslose aus einer neben der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme ausgeübten Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erzielt, in gleicher Weise angerechnet wie bei der Leistung von Arbeitslosengeld.

§ 70 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 71 Auszahlung

1Monatliche Förderungsbeträge der Berufsausbildungsbeihilfe, die nicht volle Euro ergeben, sind bei Restbeträgen unter 0,50 Euro abzurunden und im Übrigen aufzurunden. 2Nicht geleistet werden monatliche Förderungsbeträge unter 10 Euro.

§ 71 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 72 Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

§ 72 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Unterabschnitt Berufsausbildung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 73 Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen

(1) Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 104 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe e des Neunten Buches durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder zu einer vergleichbaren Vergütung gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.

(2) 1Die monatlichen Zuschüsse sollen regelmäßig 60 Prozent, bei schwerbehinderten Menschen 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr oder der vergleichbaren Vergütung einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht übersteigen. 2In begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse jeweils bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden.

(3) Bei Übernahme schwerbehinderter Menschen in ein Arbeitsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung kann ein Eingliederungszuschuss in Höhe von bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (§ 91) für die Dauer von einem Jahr erbracht werden, sofern während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden.

§ 73 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 74 Unterstützung und Förderung der Berufsausbildung

(1) Träger von Maßnahmen können Zuschüsse erhalten und Maßnahmekosten erstattet bekommen, wenn sie förderungsbedürftige junge Menschen

1. mit ausbildungsbegleitenden Hilfen bei ihrer betrieblichen Berufsausbildung oder ihrer Einstiegsqualifizierung unterstützen oder ihre Eingliederungsaussichten in Berufsausbildung oder Arbeit verbessern oder
2. anstelle einer Berufsausbildung in einem Betrieb in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausbilden.

(2) § 57 Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 74 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 75 Ausbildungsbegleitende Hilfen

(1) 1Ausbildungsbegleitende Hilfen sind Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen, insbesondere müssen ausbildungsbegleitende Hilfen während einer Einstiegsqualifizierung über die Vermittlung der vom Betrieb im Rahmen der Einstiegsqualifizierung zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten hinausgehen. 2Hierzu gehören Maßnahmen

1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
2. zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und
3. zur sozialpädagogischen Begleitung.

(2) 1Ausbildungsbegleitende Hilfen sind förderungsfähig, wenn sie

1. die förderungsbedürftigen jungen Menschen während einer betrieblichen Berufsausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung unterstützen,
2. zur Unterstützung nach der vorzeitigen Lösung eines betrieblichen Berufsausbildungsverhältnisses bis zur Aufnahme einer weiteren betrieblichen oder einer außerbetrieblichen Berufsausbildung erforderlich sind oder
3. nach erfolgreicher Beendigung einer mit ausbildungsbegleitenden Hilfen geförderten betrieblichen Berufsausbildung bis zur Begründung oder Festigung eines Arbeitsverhältnisses fortgesetzt werden und hierfür erforderlich sind.

2Sie enden spätestens sechs Monate nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

§ 75 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 76 Außerbetriebliche Berufsausbildung

(1) Maßnahmen, die zugunsten förderungsbedürftiger junger Menschen als Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung durchgeführt werden (außerbetriebliche Berufsausbildung), sind förderungsfähig, wenn

1. der oder dem an der Maßnahme teilnehmenden Auszubildenden auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nach diesem Buch eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann und
2. der Anteil betrieblicher Ausbildungsphasen je Ausbildungsjahr angemessen ist.

(2) Während der Durchführung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung sind alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um den Übergang der oder des Auszubildenden in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis zu fördern.

(3) Ist ein betriebliches oder außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden und ist eine Eingliederung in betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nach diesem Buch aussichtslos, kann die oder der Auszubildende ihre oder seine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen, wenn zu erwarten ist, dass die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

(4) Wird ein außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst, hat der Träger der Maßnahme eine Bescheinigung über bereits erfolgreich absolvierte Teile der Berufsausbildung auszustellen.

§ 76 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 77 Sonstige Förderungsvoraussetzungen

Die Maßnahmen nach den §§ 75 und 76 sind nur förderungsfähig, wenn sie nach Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung der Leitung und der Lehr- und Fachkräfte, nach Gestaltung des Lehrplans, nach Unterrichtsmethode und Güte der zum Einsatz vorgesehenen Lehr- und Lernmittel eine erfolgreiche Berufsausbildung oder die erfolgreiche Unterstützung der Berufsausbildung oder der Einstiegsqualifizierung erwarten lassen.

§ 77 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 78 Förderungsbedürftige junge Menschen

(1) Förderungsbedürftig sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung

1. eine Einstiegsqualifizierung oder eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können,
2. nach der vorzeitigen Lösung eines Berufsausbildungsverhältnisses eine weitere Berufsausbildung nicht beginnen können oder
3. nach erfolgreicher Beendigung einer Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können.

(2) 1Förderungsbedürftig sind auch Auszubildende,

1. bei denen ohne die Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen eine vorzeitige Lösung ihres Berufsausbildungsverhältnisses droht oder
2. die nach der vorzeitigen Lösung eines betrieblichen Berufsausbildungsverhältnisses unter den Voraussetzungen des § 76 Absatz 3 eine Berufsausbildung außerbetrieblich fortsetzen.

2Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für Auszubildende, die bereits eine Berufsausbildung absolviert haben und deren Abschluss der zweiten Berufsausbildung für ihre dauerhafte berufliche Eingliederung erforderlich ist.

(3) § 59 Absatz 1 und 3 gilt entsprechend.

§ 78 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 79 Leistungen

(1) Die Leistungen umfassen bei

1. ausbildungsbegleitenden Hilfen die Maßnahmekosten,
2. einer außerbetrieblichen Berufsausbildung die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung zuzüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags sowie die Maßnahmekosten.

(2) ¹Als Zuschuss zur Ausbildungsvergütung bei einer außerbetrieblichen Berufsausbildung kann höchstens ein Betrag geleistet werden, der nach § 123 Absatz 1 Nummer 1 dem Bedarf für den Lebensunterhalt einer oder eines unverheirateten oder nicht in einer Lebenspartnerschaft verbundenen Auszubildenden zugrunde zu legen ist, wenn sie oder er das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und im Haushalt der Eltern untergebracht ist. ²Ab dem zweiten Ausbildungsjahr erhöht sich dieser Betrag um 5 Prozent jährlich. ³Der Betrag erhöht sich um den vom Träger zu tragenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

(3) ¹Als Maßnahmekosten werden erstattet:

1. die angemessenen Aufwendungen für das zur Durchführung der Maßnahme eingesetzte erforderliche Ausbildungs- und Betreuungspersonal, einschließlich dessen regelmäßiger fachlicher Weiterbildung, sowie für das erforderliche Leitungs- und Verwaltungspersonal,
2. die angemessenen Sach- und Verwaltungskosten sowie
3. eine Pauschale für jede vorzeitige und nachhaltige Vermittlung aus einer nach § 76 geförderten außerbetrieblichen Berufsausbildung in eine betriebliche Berufsausbildung.

²Die Pauschale nach Satz 1 Nummer 3 beträgt 2000 Euro für jede Vermittlung. ³Die Vermittlung gilt als vorzeitig, wenn die oder der Auszubildende spätestens zwölf Monate vor dem vertraglichen Ende der außerbetrieblichen Berufsausbildung vermittelt worden ist. ⁴Die Vermittlung gilt als nachhaltig, wenn das Berufsausbildungsverhältnis länger als vier Monate fortbesteht. ⁵Die Pauschale wird für jede Auszubildende und jeden Auszubildenden nur einmal gezahlt.

§ 79 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 80 Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

§ 80 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Fünfter Unterabschnitt Jugendwohnheime

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 80a Förderung von Jugendwohnheimen

¹Träger von Jugendwohnheimen können durch Darlehen und Zuschüsse gefördert werden, wenn dies zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt und zur Förderung der Berufsausbildung erforderlich ist und die Träger oder Dritte sich in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligen. ²Leistungen können erbracht werden für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen.

§ 80a eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 80b Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung zu bestimmen.

§ 80b eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Abschnitt Berufliche Weiterbildung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 81 Grundsatz

(1) „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist,
2. die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat und
3. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

²Als Weiterbildung gilt die Zeit vom ersten Tag bis zum letzten Tag der Maßnahme mit Unterrichtsveranstaltungen, es sei denn, die Maßnahme ist vorzeitig beendet worden.

(2) „Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen fehlenden Berufsabschlusses, wenn sie

1. über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in anderer oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können, oder
2. nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen solchen Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, können nur gefördert werden, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

²Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege eines Angehörigen der Pflegestufe I bis III stehen Zeiten einer Beschäftigung nach Satz 1 Nummer 1 gleich.

(3) „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses gefördert, wenn

1. sie die Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach Absatz 1 erfüllen und
2. zu erwarten ist, dass sie an der Maßnahme erfolgreich teilnehmen werden.

²Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 zweiter Halbsatz gilt entsprechend. ³Die Leistung wird nur erbracht, soweit sie nicht für den gleichen Zweck durch Dritte erbracht wird. ⁴Die Agentur für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass sich die für die allgemeine Schulbildung zuständigen Länder an den Kosten der Maßnahme beteiligen. ⁵Leistungen Dritter zur Aufstockung der Leistung bleiben anrechnungsfrei.

(4) „Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer wird das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt (Bildungsgutschein). ²Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. ³Der von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer ausgewählte Träger hat der Agentur für Arbeit den Bildungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen. ⁴Die Agentur für Arbeit kann auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins bei beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verzichten, wenn der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer damit einverstanden sind.

(5) „Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses nach Absatz 2 anerkannt ist, können Arbeitgeber durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. ²Die Zuschüsse können bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet; dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalieren Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

§ 81 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 82 Förderung besonderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt haben,
3. der Betrieb, dem sie angehören, weniger als 250 Beschäftigte hat,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebs, dem sie angehören, durchgeführt wird,
5. Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, und
6. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

§ 81 Absatz 4 gilt. ³Der Bildungsgutschein kann in Förderhöhe und Förderumfang beschränkt werden. ⁴Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,50 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

§ 82 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 83 Weiterbildungskosten

(1) Weiterbildungskosten sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

1. Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
2. Fahrkosten,
3. Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
4. Kosten für die Betreuung von Kindern.

(2) ¹Leistungen können unmittelbar an den Träger der Maßnahme ausgezahlt werden, soweit Kosten bei dem Träger unmittelbar entstehen. ²Soweit ein Bescheid über die Bewilligung von unmittelbar an den Träger erbrachten Leistungen aufgehoben worden ist, sind diese Leistungen ausschließlich von dem Träger zu erstatten.

§ 83 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 84 Lehrgangskosten

(1) Lehrgangskosten sind Lehrgangsgebühren einschließlich

1. der Kosten für erforderliche Lernmittel, Arbeitskleidung und Prüfungsstücke,
2. der Prüfungsgebühren für gesetzlich geregelte oder allgemein anerkannte Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie
3. der Kosten für eine notwendige Eignungsfeststellung.

(2) Lehrgangskosten können auch für die Zeit vom Ausscheiden einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers bis zum planmäßigen Ende der Maßnahme übernommen werden, wenn

1. die Teilnehmerin oder der Teilnehmer wegen Arbeitsaufnahme vorzeitig ausgeschieden ist,
2. das Arbeitsverhältnis durch Vermittlung des Trägers der Maßnahme zustande gekommen ist und
3. eine Nachbesetzung des frei gewordenen Platzes in der Maßnahme nicht möglich ist.

§ 84 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 85 Fahrkosten

Für Übernahme und Höhe der Fahrkosten gilt § 63 Absatz 1 und 3 entsprechend.

§ 85 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 86 Kosten für auswärtige Unterbringung und für Verpflegung

Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so kann

1. für die Unterbringung je Tag ein Betrag in Höhe von 31 Euro gezahlt werden, je Kalendermonat jedoch höchstens 340 Euro, und
2. für die Verpflegung je Tag ein Betrag in Höhe von 18 Euro gezahlt werden, je Kalendermonat jedoch höchstens 136 Euro.

§ 86 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 87 Kinderbetreuungskosten

Kosten für die Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers können in Höhe von 130 Euro monatlich je Kind übernommen werden.

§ 87 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Fünfter Abschnitt Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Unterabschnitt Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 88 Eingliederungszuschuss

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss).

§ 88 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 89 Höhe und Dauer der Förderung

¹Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistung). ²Der Eingliederungszuschuss kann bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu zwölf Monate betragen.

§ 89 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 90 Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen

(1) Für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen.

(2) ¹Für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 104 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe a bis d des Neunten Buches und ihnen nach § 2 Absatz 3 des Neunten Buches von den Agenturen für Arbeit gleichgestellte behinderte Menschen, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist (besonders betroffene schwerbehinderte Menschen), kann der Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 60 Monate betragen. ²Die Förderdauer kann bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 96 Monate betragen.

(3) Bei der Entscheidung über Höhe und Dauer der Förderung von schwerbehinderten und besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen ist zu berücksichtigen, ob der schwerbehinderte Mensch ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Beschäftigungspflicht nach dem Teil 2 des Neunten Buches hinaus eingestellt und beschäftigt wird.

(4) ¹Nach Ablauf von zwölf Monaten ist die Höhe des Eingliederungszuschusses um zehn Prozentpunkte jährlich zu vermindern. ²Sie darf 30 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts nicht unterschreiten. ³Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist erst nach Ablauf von 24 Monaten zu vermindern.

§ 90 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 91 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses

(1) ¹Für den Eingliederungszuschuss ist zu berücksichtigen

1. das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt, soweit es das tarifliche Arbeitsentgelt oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche Arbeitsentgelt nicht übersteigt und soweit es die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht überschreitet, sowie
2. der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

²Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht zu berücksichtigen.

(2) ¹Der Eingliederungszuschuss wird zu Beginn der Maßnahme in monatlichen Festbeträgen für die Förderdauer festgelegt. ²Die monatlichen Festbeträge werden vermindert, wenn sich das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt verringert.

§ 91 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 92 Förderungsausschluss und Rückzahlung

(1) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

1. zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten, oder
2. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei einem früheren Arbeitgeber eingestellt wird, bei dem sie oder er während der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war; dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen handelt.

(2) ¹Der Eingliederungszuschuss ist teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. ²Dies gilt nicht, wenn

1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
2. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
3. das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hin beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat,
4. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, oder
5. der Eingliederungszuschuss für die Einstellung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen geleistet wird.

³Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des geleisteten Förderbetrags begrenzt und darf den in den letzten zwölf Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geleisteten Förderbetrag nicht überschreiten. ⁴Ungeförderte Nachbeschäftigungszeiten sind anteilig zu berücksichtigen. ⁵Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer; sie beträgt längstens zwölf Monate.

§ 92 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Selbständige Tätigkeit

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 93 Gründungszuschuss

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch Aufnahme einer selbständigen, hauptberuflichen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden, können zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung einen Gründungszuschuss erhalten.

(2) ¹Ein Gründungszuschuss kann geleistet werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

1. bis zur Aufnahme der selbständigen Tätigkeit einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, dessen Dauer bei Aufnahme der selbständigen Tätigkeit noch mindestens 150 Tage beträgt und nicht allein auf § 147 Absatz 3 beruht,
2. der Agentur für Arbeit die Tragfähigkeit der Existenzgründung nachweist und
3. ihre oder seine Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbständigen Tätigkeit darlegt.

²Zum Nachweis der Tragfähigkeit der Existenzgründung ist der Agentur für Arbeit die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorzulegen; fachkundige Stellen sind insbesondere die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, berufsständische Kammern, Fachverbände und Kreditinstitute.

(3) Der Gründungszuschuss wird nicht geleistet, solange Ruhestatbestände nach den §§ 156 bis 159 vorliegen oder vorliegen hätten.

(4) Die Förderung ist ausgeschlossen, wenn nach Beendigung einer Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit nach diesem Buch noch nicht 24 Monate vergangen sind; von dieser Frist kann wegen besonderer in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegender Gründe abgesehen werden.

(5) Geförderte Personen, die das für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches erforderliche Lebensjahr vollendet haben, können vom Beginn des folgenden Monats an keinen Gründungszuschuss erhalten.

§ 93 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 94 Dauer und Höhe der Förderung

(1) Als Gründungszuschuss wird für die Dauer von sechs Monaten der Betrag geleistet, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer als Arbeitslosengeld zuletzt bezogen hat, zuzüglich monatlich 300 Euro.

(2) Der Gründungszuschuss kann für weitere neun Monate in Höhe von monatlich 300 Euro geleistet werden, wenn die geförderte Person ihre Geschäftstätigkeit anhand geeigneter Unterlagen darlegt. Bestehen begründete Zweifel an der Geschäftstätigkeit, kann die Agentur für Arbeit verlangen, dass ihr erneut eine Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorgelegt wird.

§ 94 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Sechster Abschnitt Verbleib in Beschäftigung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Unterabschnitt Kurzarbeitergeld

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Titel Regelvoraussetzungen

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 95 Anspruch

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben nach § 101 Absatz 1 Nummer 1 haben in der Schlechtwetterzeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Form des Saison-Kurzarbeitergeldes.

§ 95 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 96 Erheblicher Arbeitsausfall

(1) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

Bei den Berechnungen nach Satz 1 Nummer 4 sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

(2) Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.

(3) Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, von dem üblichen Witterungsverlauf abweichenden Witterungsverhältnissen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

(4) Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
2. durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
3. durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.

§ 96 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 97 Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

§ 97 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 98 Persönliche Voraussetzungen

(1) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - a) fortsetzt,
 - b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
 - c) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

(2) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

(3) Die persönlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

1. während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
2. während des Bezugs von Krankengeld sowie
3. während der Zeit, in der sie von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben beziehen.

(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch nicht erfüllt, wenn und solange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einzubeziehen. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht an-

getreten, ohne für dieses Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.

§ 98 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.07.2012 (BGBl. I S. 1601), in Kraft ab 01.08.2012

§ 99 Anzeige des Arbeitsausfalls

(1) ¹Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich anzuzeigen. ²Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. ³Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. ⁴Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

(2) ¹Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. ²Beruhet der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.

(3) Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 99 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 100 Kurzarbeitergeld bei Arbeitskämpfen

(1) § 160 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Arbeitskämpfen gilt entsprechend für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsausfall Folge eines inländischen Arbeitskampfes ist, an dem sie nicht beteiligt sind.

(2) ¹Macht der Arbeitgeber geltend, der Arbeitsausfall sei die Folge eines Arbeitskampfes, so hat er dies darzulegen und glaubhaft zu machen. ²Der Erklärung ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. ³Der Arbeitgeber hat der Betriebsvertretung die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen. ⁴Bei der Feststellung des Sachverhalts kann die Agentur für Arbeit insbesondere auch Feststellungen im Betrieb treffen.

(3) ¹Stellt die Agentur für Arbeit fest, dass ein Arbeitsausfall entgegen der Erklärung des Arbeitgebers nicht Folge eines Arbeitskampfes ist, und liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld allein deshalb nicht vor, weil der Arbeitsausfall vermeidbar ist, wird das Kurzarbeitergeld insoweit geleistet, als die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Arbeitsentgelt (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält. ²Bei der Feststellung nach Satz 1 hat die Agentur für Arbeit auch die wirtschaftliche Vertretbarkeit einer Fortführung der Arbeit zu berücksichtigen. ³Hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer oder an einen Dritten gezahlt, hat die Empfängerin oder der Empfänger des Kurzarbeitergeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 100 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Titel Sonderformen des Kurzarbeitergeldes

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 101 Saison-Kurzarbeitergeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

1. sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
2. der Arbeitsausfall nach Absatz 5 erheblich ist,
3. die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 sowie die persönlichen Voraussetzungen des § 98 erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit nach § 99 angezeigt worden ist.

(2) ¹Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. ²Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. ³Ein Betrieb, der überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellt oder überwiegend Baustoffe oder

Bauteile für den Markt herstellt, sowie ein Betrieb, der Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellt, ist kein Betrieb des Baugewerbes.

(3) ¹Erbringt ein Betrieb Bauleistungen auf dem Baumarkt, wird vermutet, dass er ein Betrieb des Baugewerbes im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist. ²Satz 1 gilt nicht, wenn gegenüber der Bundesagentur nachgewiesen wird, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegen.

(4) Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen beruht.

(5) ¹Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. ²Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. ³Würden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.

(6) ¹Ein Arbeitsausfall ist witterungsbedingt, wenn

1. er ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und
2. an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).

²Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn es auf Grund von atmosphärischen Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist, die Arbeiten fortzuführen. ³Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.

(7) Eine Anzeige nach § 99 ist nicht erforderlich, wenn der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen beruht.

(8) Die weiteren Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind anzuwenden.

§ 101 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 102 Ergänzende Leistungen

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Wintergeld als Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld und Arbeitgeber haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung, soweit für diese Zwecke Mittel durch eine Umlage aufgebracht werden.

(2) Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von bis zu 2,50 Euro je ausgefallener Arbeitsstunde gezahlt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.

(3) ¹Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1,00 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. ²Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Arbeitsstunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden.

(4) Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden auf Antrag erstattet.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten im Baugewerbe ausschließlich für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.

§ 102 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 103 Kurzarbeitergeld für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter

(1) Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben auch Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, wenn sie ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder weitaus überwiegend aus dem Beschäftigungsverhältnis als Heimarbeiterin oder Heimarbeiter beziehen und soweit nicht nachfolgend Abweichendes bestimmt ist.

(2) ¹An die Stelle der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer treten die für den Auftraggeber beschäftigten Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter. ²Im Übrigen tritt an die Stelle des erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall der erhebliche Entgeltausfall und an die Stelle des Betriebs und des Arbeitgebers der Auftraggeber; Auftraggeber kann eine Gewerbetreibende oder ein Gewerbetreibender oder eine Zwischenmeisterin oder ein Zwischenmeister sein. ³Ein Entgeltausfall ist erheblich, wenn das Entgelt der Heimarbeiterin oder des Heimarbeiters im Anspruchszeitraum um mehr als 20 Prozent gegenüber dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt der letzten sechs Kalendermonate vermindert ist.

(3) Eine versicherungspflichtige Beschäftigung als Heimarbeiterin oder Heimarbeiter gilt während des Entgeltausfalls als fortbestehend, solange

1. der Auftraggeber bereit ist, der Heimarbeiterin oder dem Heimarbeiter so bald wie möglich Aufträge in dem vor Eintritt der Kurzarbeit üblichen Umfang zu erteilen, und
2. die Heimarbeiterin oder der Heimarbeiter bereit ist, Aufträge im Sinne der Nummer 1 zu übernehmen.

§ 103 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Titel Leistungsumfang

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 104 Dauer

(1) ¹Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens sechs Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet. ²Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. ³Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird.

(2) Wird innerhalb der Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum.

(3) Sind seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, drei Monate vergangen und liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erneut vor, beginnt eine neue Bezugsdauer.

(4) ¹Saison-Kurzarbeitergeld wird abweichend von den Absätzen 1 bis 3 für die Dauer des Arbeitsausfalls während der Schlechtwetterzeit von der Agentur für Arbeit geleistet. ²Zeiten des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld werden nicht auf die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld angerechnet. ³Sie gelten nicht als Zeiten der Unterbrechung im Sinne des Absatzes 3.

§ 104 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 105 Höhe

Das Kurzarbeitergeld beträgt

1. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent,
2. für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.

§ 105 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 106 Nettoentgeltdifferenz

(1) ¹Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen

1. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
2. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

²Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. ³Ist-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielt hat, zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile. ⁴Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt außer Betracht. ⁵Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. ⁶§ 153 über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld gilt mit Ausnahme der Regelungen über den Zeitpunkt der Zuordnung der Lohnsteuerklassen und den Steuerklassenwechsel für die Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte beim Kurzarbeitergeld entsprechend.

(2) ¹Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus anderen als wirtschaftlichen Gründen kein Arbeitsentgelt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus diesen Gründen gemindert ist. ²Arbeitsentgelt, das unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht. ³Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; die Sätze 1 und 2 sind insoweit nicht anzuwenden.

(3) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger, ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen.

(4) ¹Lässt sich das Soll-Entgelt einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in dem Anspruchszeitraum nicht hinreichend bestimmt feststellen, ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls in dem Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. ²Ist eine Berechnung nach Satz 1 nicht möglich, ist das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. ³Änderungen der Grundlage für die Berechnung des Arbeitsentgelts sind zu berücksichtigen, wenn und solange sie auch während des Arbeitsausfalls wirksam sind.

(5) ¹Die Absätze 1 bis 4 gelten für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter mit der Maßgabe, dass als Soll-Entgelt das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Entgeltausfalls zugrunde zu legen ist. ²War die Heimarbeiterin oder der Heimarbeiter noch nicht sechs Kalendermonate für den Auftraggeber tätig, so ist das in der kürzeren Zeit erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

§ 106 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Titel Anwendung anderer Vorschriften

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 107 Anwendung anderer Vorschriften

(1) § 159 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen Sperrzeiten bei Meldeversäumnis gilt für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsprechend.

(2) § 156 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Zusammentreffen mit anderen Sozialleistungen gilt für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsprechend für die Fälle, in denen eine Altersrente als Vollrente zuerkannt ist.

§ 107 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Fünfter Titel Verfügung über das Kurzarbeitergeld

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 108 Verfügung über das Kurzarbeitergeld

(1) § 48 des Ersten Buches zur Auszahlung von Leistungen bei Verletzung der Unterhaltspflicht ist nicht anzuwenden.

(2) ¹Für die Zwangsvollstreckung in den Anspruch auf Kurzarbeitergeld gilt der Arbeitgeber als Drittschuldner. ²Die Abtretung oder Verpfändung des Anspruchs ist nur wirksam, wenn der Gläubiger sie dem Arbeitgeber anzeigt.

(3) ¹Hat ein Arbeitgeber oder eine von ihm bestellte Person durch eine der in § 45 Absatz 2 Satz 3 des Zehnten Buches bezeichneten Handlungen bewirkt, dass Kurzarbeitergeld zu Unrecht geleistet worden ist, so ist der zu Unrecht geleistete Betrag vom Arbeitgeber zu ersetzen. ²Sind die zu Unrecht geleisteten Beträge sowohl vom Arbeitgeber zu ersetzen als auch von der Bezieherin oder dem Bezieher der Leistung zu erstatten, so haften beide als Gesamtschuldner.

(4) Wird über das Vermögen eines Arbeitgebers, der von der Agentur für Arbeit Beträge zur Auszahlung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten hat, diese aber noch nicht ausgezahlt hat, das Insolvenzverfahren eröffnet, so kann die Agentur für Arbeit diese Beträge als Insolvenzgläubigerin zurückverlangen.

§ 108 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Sechster Titel Verordnungsermächtigung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 109 Verordnungsermächtigung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. jeweils für ein Kalenderjahr die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte festzulegen, die für die Berechnungen des Kurzarbeitergeldes maßgeblich sind,
2. die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld über die gesetzliche Bezugsdauer hinaus
 - a) bis zur Dauer von zwölf Monaten zu verlängern, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Bezirken vorliegen und
 - b) bis zur Dauer von 24 Monaten zu verlängern, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Wirtschaftszweige nach § 101 Absatz 1 Nummer 1 festzulegen. In der Regel sollen hierbei der fachliche Geltungsbereich tarifvertraglicher Regelungen berücksichtigt und die Tarifvertragsparteien vorher angehört werden.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, auf Grundlage von Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, festzulegen, ob, in welcher Höhe und für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ergänzenden Leistungen nach § 102 Absatz 2 bis 4 in den Zweigen des Baugewerbes und den einzelnen Wirtschaftszweigen erbracht werden.

(4) Bei den Festlegungen nach den Absätzen 2 und 3 ist zu berücksichtigen, ob diese voraussichtlich in besonderem Maße dazu beitragen, die wirtschaftliche Tätigkeit in der Schlechtwetterzeit zu beleben oder die Beschäftigungsverhältnisse der von saisonbedingten Arbeitsausfällen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stabilisieren.

§ 109 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Transferleistungen

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 110 Transfermaßnahmen

(1) Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund einer Betriebsänderung oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen teil, wird diese Teilnahme gefördert, wenn

1. sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben,
2. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
3. die Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll und
4. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist.

²Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. ³Als Betriebsänderung gilt eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes, unabhängig von der Unternehmensgröße und unabhängig davon, ob im jeweiligen Betrieb das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden ist.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss geleistet. ²Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2500 Euro je geförderter Arbeitnehmerin oder geförderten Arbeitnehmer.

(3) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vorzubereiten oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, auf eine Anschlussbeschäftigung in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. ²Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden. ³Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

(4) Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen.

§ 110 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 111 Transferkurzarbeitergeld

(1) ¹Um Entlassungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu vermeiden und ihre Vermittlungsaussichten zu verbessern, haben diese Anspruch auf Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen (Transferkurzarbeitergeld), wenn

1. und solange sie von einem dauerhaften nicht vermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
4. sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben und
5. der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

²Die Agentur für Arbeit leistet Transferkurzarbeitergeld für längstens zwölf Monate.

(2) ¹Ein dauerhafter Arbeitsausfall liegt vor, wenn auf Grund einer Betriebsänderung im Sinne des § 110 Absatz 1 Satz 3 die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfallen. ²Der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

(3) ¹Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld sind erfüllt, wenn

1. in einem Betrieb Personalanpassungsmaßnahmen auf Grund einer Betriebsänderung durchgeführt werden,
2. die von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um Entlassungen zu vermeiden und ihre Eingliederungschancen zu verbessern,
3. die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

²Wird die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit von einem Dritten durchgeführt, tritt an die Stelle der Voraussetzung nach Satz 1 Nummer 4 die Trägerzulassung nach § 178.

(4) ¹Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

1. von Arbeitslosigkeit bedroht ist,
2. nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
3. nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist und
4. vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit aus Anlass der Betriebsänderung
 - a) sich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend meldet und
 - b) an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen hat; können in berechtigten Ausnahmefällen trotz Mithilfe der Agentur für Arbeit die notwendigen Feststellungsmaßnahmen nicht rechtzeitig durchgeführt werden, sind diese im unmittelbaren Anschluss an die Überleitung innerhalb eines Monats nachzuholen.

²§ 98 Absatz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, denen Anpassungsgeld nach § 5 des Steinkohlefinanzierungsgesetzes gezahlt werden kann, haben vor der Inanspruchnahme des Anpassungsgeldes Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld.

(6) ¹Für die Anzeige des Arbeitsausfalls gilt § 99 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3 entsprechend. ²Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat.

(7) ¹Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. ²Stellt der Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit fest, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. ³Als geeignet gelten insbesondere

1. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, für die und für deren Träger eine Zulassung nach dem Fünften Kapitel vorliegt, oder
2. eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber.

4Bei der Festlegung von Maßnahmen nach Satz 3 ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen. 5Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, deren Ziel die anschließende Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist, und wurde das Ziel der Maßnahme nicht erreicht, steht die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den bisherigen Betrieb dem Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nicht entgegen.

(8) 1Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur vorübergehend in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um anschließend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens zu besetzen, oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns zu besetzen. 2§ 110 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(9) 1Der Arbeitgeber übermittelt der Agentur für Arbeit monatlich mit dem Antrag auf Transferkurzarbeitergeld die Namen und die Sozialversicherungsnummern der Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld, die bisherige Dauer des Transferkurzarbeitergeldbezugs, Daten über die Altersstruktur sowie die Abgänge in Erwerbstätigkeit. 2Mit der ersten Übermittlung sind zusätzlich Daten über die Struktur der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit sowie die Größe und die Betriebsnummer des personalabgebenden Betriebs mitzuteilen.

(10) Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, sind die für das Kurzarbeitergeld geltenden Vorschriften des Ersten Unterabschnitts anzuwenden, mit Ausnahme der ersten beiden Titel und des § 109 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 bis 4.

§ 111 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

Siebter Abschnitt Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Unterabschnitt Grundsätze

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 112 Teilhabe am Arbeitsleben

(1) Für behinderte Menschen können Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden, um ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern, soweit Art oder Schwere der Behinderung dies erfordern.

(2) 1Bei der Auswahl der Leistungen sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes angemessen zu berücksichtigen. 2Soweit erforderlich, ist auch die berufliche Eignung abzuklären oder eine Arbeitserprobung durchzuführen.

§ 112 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 113 Leistungen zur Teilhabe

(1) Für behinderte Menschen können erbracht werden

1. allgemeine Leistungen sowie
2. besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und diese ergänzende Leistungen.

(2) Besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden nur erbracht, soweit nicht bereits durch die allgemeinen Leistungen eine Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann.

§ 113 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 114 Leistungsrahmen

Die allgemeinen und besonderen Leistungen richten sich nach den Vorschriften des Zweiten bis Fünften Abschnitts, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist.

§ 114 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Allgemeine Leistungen

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 115 Leistungen

Die allgemeinen Leistungen umfassen

1. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
2. Leistungen zur Förderung der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung einschließlich der Berufsausbildungsbeihilfe,
3. Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung,
4. Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit.

§ 115 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 116 Besonderheiten

(1) Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung können auch erbracht werden, wenn behinderte Menschen nicht arbeitslos sind und durch diese Leistungen eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann.

(2) Förderungsfähig sind auch berufliche Aus- und Weiterbildungen, die im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung abweichend von den Ausbildungsordnungen für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe oder in Sonderformen für behinderte Menschen durchgeführt werden.

(3) „Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe besteht auch, wenn der behinderte Mensch während der Berufsausbildung im Haushalt der Eltern oder eines Elternteils wohnt. ²In diesen Fällen beträgt der allgemeine Bedarf 316 Euro monatlich. ³Er beträgt 397 Euro, wenn der behinderte Mensch verheiratet ist, eine Lebenspartnerschaft führt oder das 21. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Eine Verlängerung der Ausbildung über das vorgesehene Ausbildungsende hinaus, eine Wiederholung der Ausbildung ganz oder in Teilen oder eine erneute Berufsausbildung wird gefördert, wenn Art oder Schwere der Behinderung es erfordern und ohne die Förderung eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben nicht erreicht werden kann.

(5) „Berufliche Weiterbildung kann auch gefördert werden, wenn behinderte Menschen

1. nicht arbeitslos sind,
2. als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind oder
3. einer längeren Förderung als nichtbehinderte Menschen oder einer erneuten Förderung bedürfen, um am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben.

²Förderungsfähig sind auch schulische Ausbildungen, deren Abschluss für die Weiterbildung erforderlich ist.

§ 116 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Unterabschnitt Besondere Leistungen

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Erster Titel Allgemeines

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 117 Grundsatz

(1) Die besonderen Leistungen sind anstelle der allgemeinen Leistungen insbesondere zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, einschließlich Berufsvorbereitung, sowie blindentechnischer und vergleichbarer spezieller Grundausbildungen zu erbringen, wenn

1. Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben die Teilnahme an
 - a) einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen oder
 - b) einer sonstigen, auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Maßnahme unerlässlich machen oder
2. die allgemeinen Leistungen die wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlichen Leistungen nicht oder nicht im erforderlichen Umfang vorsehen.

²In besonderen Einrichtungen für behinderte Menschen können auch Aus- und Weiterbildungen außerhalb des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung gefördert werden.

(2) Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen werden nach § 40 des Neunten Buches erbracht.

§ 117 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 118 Leistungen

¹Die besonderen Leistungen umfassen

1. das Übergangsgeld,
2. das Ausbildungsgeld, wenn ein Übergangsgeld nicht gezahlt werden kann,
3. die Übernahme der Teilnehmekosten für eine Maßnahme.

²Die Leistungen können auf Antrag auch als Teil eines trägerübergreifenden Persönlichen Budgets erbracht werden; § 17 Absatz 2 bis 4 des Neunten Buches in Verbindung mit der Budgetverordnung und § 159 des Neunten Buches gelten entsprechend.

§ 118 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Titel Übergangsgeld und Ausbildungsgeld

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 119 Übergangsgeld

¹Behinderte Menschen haben Anspruch auf Übergangsgeld, wenn

1. die Voraussetzung der Vorbeschäftigungszeit für das Übergangsgeld erfüllt ist und
2. sie an einer Maßnahme der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung, der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a des Neunten Buches oder an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilnehmen, für die die besonderen Leistungen erbracht werden.

²Im Übrigen gelten die Vorschriften des Kapitels 6 des Teils 1 des Neunten Buches, soweit in diesem Buch nichts Abweichendes bestimmt ist. ³Besteht bei Teilnahme an einer Maßnahme, für die die allgemeinen Leistungen erbracht werden, kein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, erhalten die behinderten Menschen Übergangsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, wenn sie bei Teilnahme an einer Maßnahme, für die die besonderen Leistungen erbracht werden, Übergangsgeld erhalten würden.

§ 119 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 120 Vorbeschäftigungszeit für das Übergangsgeld

(1) Die Voraussetzung der Vorbeschäftigungszeit für das Übergangsgeld ist erfüllt, wenn der behinderte Mensch innerhalb der letzten drei Jahre vor Beginn der Teilnahme

1. mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat oder
2. die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt und Leistungen beantragt hat.

(2) ¹Der Zeitraum von drei Jahren gilt nicht für behinderte Berufsrückkehrende. ²Er verlängert sich um die Dauer einer Beschäftigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Ausland, die für die weitere Ausübung des Berufes oder für den beruflichen Aufstieg nützlich und üblich ist, längstens jedoch um zwei Jahre.

§ 120 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 121 Übergangsgeld ohne Vorbeschäftigungszeit

¹Ein behinderter Mensch kann auch dann Übergangsgeld erhalten, wenn die Voraussetzung der Vorbeschäftigungszeit nicht erfüllt ist, jedoch innerhalb des letzten Jahres vor Beginn der Teilnahme

1. durch den behinderten Menschen ein Berufsausbildungsabschluss auf Grund einer Zulassung zur Prüfung nach § 43 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 36 Absatz 2 der Handwerksordnung erworben worden ist oder
2. sein Prüfungszeugnis auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 50 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes oder § 40 Absatz 1 der Handwerksordnung dem Zeugnis über das Bestehen der Abschlussprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellt worden ist.

²Der Zeitraum von einem Jahr verlängert sich um Zeiten, in denen der behinderte Mensch nach dem Erwerb des Prüfungszeugnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet war.

§ 121 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 122 Ausbildungsgeld

(1) Behinderte Menschen haben Anspruch auf Ausbildungsgeld während

1. einer Berufsausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme einschließlich einer Grundausbildung,
2. einer individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a des Neunten Buches und
3. einer Maßnahme im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen,

wenn Übergangsgeld nicht gezahlt werden kann.

(2) Für das Ausbildungsgeld gelten die Vorschriften über die Berufsausbildungsbeihilfe entsprechend, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist.

§ 122 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 123 Bedarf bei Berufsausbildung

(1) Als Bedarf werden bei einer Berufsausbildung zugrunde gelegt

1. bei Unterbringung im Haushalt der Eltern oder eines Elternteils 316 Euro monatlich, wenn der behinderte Mensch unverheiratet oder nicht in einer Lebenspartnerschaft verbunden ist und das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im Übrigen 397 Euro monatlich,
2. bei Unterbringung in einem Wohnheim, Internat, bei der oder dem Ausbildenden oder in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen 104 Euro monatlich, wenn die Kosten für Unterbringung und Verpflegung von der Agentur für Arbeit oder einem anderen Leistungsträger übernommen werden,
3. bei anderweitiger Unterbringung und Kostenerstattung für Unterbringung und Verpflegung 230 Euro monatlich, wenn der behinderte Mensch unverheiratet oder nicht in einer Lebenspartnerschaft verbunden ist und das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im Übrigen 265 Euro monatlich und
4. bei anderweitiger Unterbringung ohne Kostenerstattung für Unterbringung und Verpflegung der jeweils nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes geltende Bedarf zuzüglich 149 Euro monatlich für die Unterkunft; soweit Mietkosten für Unterkunft und Nebenkosten nachweislich diesen Betrag übersteigen, erhöht sich dieser Bedarf um bis zu 75 Euro monatlich.

(2) Für einen behinderten Menschen, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird anstelle des Bedarfs nach Absatz 1 Nummer 4 ein Bedarf in Höhe von 316 Euro monatlich zugrunde gelegt, wenn

1. er die Ausbildungsstätte von der Wohnung der Eltern oder eines Elternteils aus in angemessener Zeit erreichen könnte oder
2. Leistungen der Jugendhilfe nach dem Achten Buch erbracht werden, die mit einer anderweitigen Unterbringung verbunden sind.

§ 123 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 124 Bedarf bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, bei Unterstützter Beschäftigung und bei Grundausbildung

(1) Bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, Unterstützter Beschäftigung und bei Grundausbildung wird folgender Bedarf zugrunde gelegt:

1. bei Unterbringung im Haushalt der Eltern oder eines Elternteils der jeweils nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes geltende Bedarf,
2. bei anderweitiger Unterbringung außerhalb eines Wohnheims oder Internats ohne Kostenerstattung für Unterbringung und Verpflegung 391 Euro monatlich; soweit Mietkosten für Unterkunft und Nebenkosten nachweislich 58 Euro monatlich übersteigen, erhöht sich dieser Bedarf um bis zu 74 Euro monatlich,
3. bei anderweitiger Unterbringung außerhalb eines Wohnheims oder Internats und Kostenerstattung für Unterbringung und Verpflegung 172 Euro monatlich.

(2) Für einen behinderten Menschen, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird anstelle des Bedarfs nach Absatz 1 Nummer 2 ein Bedarf in Höhe von 204 Euro monatlich zugrunde gelegt, wenn

1. er die Ausbildungsstätte von der Wohnung der Eltern oder eines Elternteils aus in angemessener Zeit erreichen könnte oder
2. für ihn Leistungen der Jugendhilfe nach dem Achten Buch erbracht werden, die die Kosten für die Unterkunft einschließen.

(3) Bei Unterbringung in einem Wohnheim, Internat oder in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen ist ein Bedarf wie bei einer Berufsausbildung zugrunde zu legen.

§ 124 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 125 Bedarf bei Maßnahmen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen

Als Bedarf werden bei Maßnahmen in einer Werkstatt für behinderte Menschen im ersten Jahr 63 Euro monatlich und danach 75 Euro monatlich zugrunde gelegt.

§ 125 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 126 Einkommensanrechnung

(1) Das Einkommen, das ein behinderter Mensch während einer Maßnahme in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erzielt, wird nicht auf den Bedarf angerechnet.

(2) Anrechnungsfrei bei der Einkommensanrechnung bleibt im Übrigen das Einkommen

1. des behinderten Menschen aus Waisenrenten, Waisengeld oder aus Unterhaltsleistungen bis zu 242 Euro monatlich,
2. der Eltern bis zu 2909 Euro monatlich, des verwitweten Elternteils oder, bei getrennt lebenden Eltern, das Einkommen des Elternteils, bei dem der behinderte Mensch lebt, ohne Anrechnung des Einkommens des anderen Elternteils, bis zu 1813 Euro monatlich und
3. der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners bis zu 1813 Euro monatlich.

§ 126 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

**Dritter Titel
Teilnahmekosten für Maßnahmen**

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 127 Teilnahmekosten für Maßnahmen

(1) ¹Teilnahmekosten bestimmen sich nach den §§ 33, 44, 53 und 54 des Neunten Buches. ²Sie beinhalten auch weitere Aufwendungen, die wegen Art und Schwere der Behinderung unvermeidbar entstehen, sowie Kosten für Sonderfälle der Unterkunft und Verpflegung.

(2) Die Teilnahmekosten nach Absatz 1 können Aufwendungen für erforderliche eingliederungsbegleitende Dienste während der und im Anschluss an die Maßnahme einschließen.

§ 127 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 128 Sonderfälle der Unterbringung und Verpflegung

Werden behinderte Menschen auswärtig untergebracht, aber nicht in einem Wohnheim, Internat, einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen oder bei der oder dem Ausbildenden mit voller Verpflegung, so wird ein Betrag in Höhe von 269 Euro monatlich zuzüglich der nachgewiesenen behinderungsbedingten Mehraufwendungen erbracht.

§ 128 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Titel Anordnungsermächtigung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 129 Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art, Umfang und Ausführung der Leistungen in Übereinstimmung mit den für die anderen Träger der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geltenden Regelungen zu bestimmen.

§ 129 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Achter Abschnitt Befristete Leistungen

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 130 (weggefallen)

§ 130 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; aufgehoben durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 131 Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Abweichend von § 89 kann die Förderdauer für einen Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderungen bis zum 31. Dezember 2014 begonnen haben.

§ 131 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zum 01.01.2015 wird § 131 durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854) aufgehoben.

§ 131a Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abweichend von den Voraussetzungen des § 82 Satz 1 Nummer 1 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 82 gefördert werden, wenn

1. der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt und
2. die Maßnahme vor dem 31. Dezember 2014 beginnt.

§ 131a eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 131b Weiterbildungsförderung in der Altenpflege

¹Abweichend von § 180 Absatz 4 Satz 1 ist die Dauer einer Vollzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung in der Altenpflege, die in der Zeit vom 1. April 2013 bis zum 31. März 2016 beginnt, auch dann angemessen, wenn sie nach dem Altenpflegegesetz nicht um mindestens ein Drittel verkürzt werden kann. ²Insoweit ist § 180 Absatz 4 Satz 2 nicht anzuwenden.

§ 131b eingefügt durch G v. 13.03.2013 (BGBl. I S. 446), in Kraft ab 19.03.2013

§ 132 Übergangsregelung zum Gründungszuschuss

Wird am 28. Dezember 2011 oder zu einem späteren Zeitpunkt die Verlängerung eines Gründungszuschusses beantragt, der erstmalig nach § 58 Absatz 1 der bis zum 27. Dezember 2011 geltenden Fassung bewilligt worden ist, so gilt für die Bewilligung der Verlängerung § 58 Absatz 2 in der bis zum 27. Dezember 2011 geltenden Fassung.

§ 132 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zum 01.01.2014 wird § 132 durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854) aufgehoben.

§ 133 Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen im Gerüstbauerhandwerk

(1) In Betrieben des Gerüstbauerhandwerks (§ 1 Absatz 3 Nummer 1 der Baubetriebe-Verordnung) werden bis zum 31. März 2015 Leistungen nach den §§ 101 und 102 nach Maßgabe der folgenden Regelungen erbracht.

(2) Die Schlechtwetterzeit beginnt am 1. November und endet am 31. März.

(3) „Ergänzende Leistungen nach § 102 Absatz 2 und 4 werden ausschließlich zur Vermeidung oder Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle erbracht. „Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von 1,03 Euro je Ausfallstunde gezahlt.

(4) „Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld nach § 102 Absatz 2 haben auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Vermeidung witterungsbedingter Arbeitsausfälle eine Vorausleistung erbringen, die das Arbeitsentgelt bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit für mindestens 120 Stunden ersetzt, in angemessener Höhe im Verhältnis zum Saison-Kurzarbeitergeld steht und durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geregelt ist. „Der Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld besteht für Zeiten des Bezugs der Vorausleistung, wenn diese niedriger ist als das ohne den witterungsbedingten Arbeitsausfall erzielte Arbeitsentgelt.

§ 133 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 134 Erfolgsabhängige Pauschale bei Transfermaßnahmen

„Für Transfermaßnahmen nach § 110, die bis zum 31. Dezember 2014 abgeschlossen sind, gilt als Maßnahmekosten nach § 110 Absatz 2 auch eine erfolgsabhängige Pauschale für die Vermittlung aus einer Transfermaßnahme in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, die länger als sechs Monate fortbesteht. „Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit nach § 111 fortgesetzt, ist die Zahlung der Pauschale ausgeschlossen. „Die Pauschale darf den Betrag von 1000 Euro nicht übersteigen und je geförderter Arbeitnehmerin oder geförderter Arbeitnehmer nur einmal gezahlt werden.

§ 134 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 135 Erprobung innovativer Ansätze

(1) „Die Zentrale der Bundesagentur kann bis zu einem Prozent der im Eingliederungstitel enthaltenen Mittel einsetzen, um innovative Ansätze der aktiven Arbeitsförderung zu erproben. „Die einzelnen Projekte dürfen den Höchstbetrag von 2 Millionen Euro jährlich und eine Dauer von 24 Monaten nicht übersteigen. „Die Regelung gilt für Förderungen, die bis zum 31. Dezember 2016 begonnen haben.

(2) „Die Umsetzung und die Wirkung der Projekte sind zu beobachten und auszuwerten. „Über die Ergebnisse der Projekte ist dem Verwaltungsrat nach deren Beendigung ein Bericht vorzulegen. „Zu Beginn jedes Jahres übermittelt die Bundesagentur dem Verwaltungsrat eine Übersicht über die laufenden Projekte.

§ 135 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

**Viertes Kapitel
Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld**

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

**Erster Abschnitt
Arbeitslosengeld**

Überschrift neu gefasst durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009

Erster Unterabschnitt Regelvoraussetzungen

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 136 Anspruch auf Arbeitslosengeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Arbeitslosengeld

1. bei Arbeitslosigkeit oder
2. bei beruflicher Weiterbildung.

(2) Wer das für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches erforderliche Lebensjahr vollendet hat, hat vom Beginn des folgenden Monats an keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

§ 136 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 137 Anspruchsvoraussetzungen bei Arbeitslosigkeit

(1) Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit hat, wer

1. arbeitslos ist,
2. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und
3. die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

(2) Bis zur Entscheidung über den Anspruch kann die antragstellende Person bestimmen, dass der Anspruch nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt entstehen soll.

§ 137 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 138 Arbeitslosigkeit

(1) Arbeitslos ist, wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und

1. nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
2. sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen), und
3. den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

(2) Eine ehrenamtliche Betätigung schließt Arbeitslosigkeit nicht aus, wenn dadurch die berufliche Eingliederung der oder des Arbeitslosen nicht beeinträchtigt wird.

(3) ¹Die Ausübung einer Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit, Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger (Erwerbstätigkeit) schließt die Beschäftigungslosigkeit nicht aus, wenn die Arbeits- oder Tätigkeitszeit (Arbeitszeit) weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst; gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben unberücksichtigt. ²Die Arbeitszeiten mehrerer Erwerbstätigkeiten werden zusammengerechnet.

(4) ¹Im Rahmen der Eigenbemühungen hat die oder der Arbeitslose alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung zu nutzen. ²Hierzu gehören insbesondere

1. die Wahrnehmung der Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung,
2. die Mitwirkung bei der Vermittlung durch Dritte und
3. die Inanspruchnahme der Selbstinformationseinrichtungen der Agentur für Arbeit.

(5) Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht zur Verfügung, wer

1. eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf,
2. Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnahe Folge leisten kann,
3. bereit ist, jede Beschäftigung im Sinne der Nummer 1 anzunehmen und auszuüben, und
4. bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen.

§ 138 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 139 Sonderfälle der Verfügbarkeit

(1) Nimmt eine leistungsberechtigte Person an einer Maßnahme nach § 45 oder an einer Berufsfindung oder Arbeitserprobung im Sinne des Rechts der beruflichen Rehabilitation teil, leistet sie vorübergehend zur Verhütung oder Beseitigung öffentlicher Notstände Dienste, die nicht auf einem Arbeitsverhältnis beruhen, übt sie eine freie Arbeit im Sinne des Artikels 293 Absatz 1 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch oder auf Grund einer Anordnung im Gnadenwege aus

oder erbringt sie gemeinnützige Leistungen oder Arbeitsleistungen nach den in Artikel 293 Absatz 3 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch genannten Vorschriften oder auf Grund deren entsprechender Anwendung, so schließt dies die Verfügbarkeit nicht aus.

(2) „Bei Schülerinnen, Schülern, Studentinnen oder Studenten einer Schule, Hochschule oder sonstigen Ausbildungsstätte wird vermutet, dass sie nur versicherungsfreie Beschäftigungen ausüben können. „Die Vermutung ist widerlegt, wenn die Schülerin, der Schüler, die Studentin oder der Student darlegt und nachweist, dass der Ausbildungsgang die Ausübung einer versicherungspflichtigen, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassenden Beschäftigung bei ordnungsgemäßer Erfüllung der in den Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen vorgeschriebenen Anforderungen zulässt.

(3) Nimmt eine leistungsberechtigte Person an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teil, für die die Voraussetzungen nach § 81 nicht erfüllt sind, schließt dies die Verfügbarkeit nicht aus, wenn

1. die Agentur für Arbeit der Teilnahme zustimmt und
2. die leistungsberechtigte Person ihre Bereitschaft erklärt, die Maßnahme abzubrechen, sobald eine berufliche Eingliederung in Betracht kommt, und zu diesem Zweck die Möglichkeit zum Abbruch mit dem Träger der Maßnahme vereinbart hat.

(4) „Ist die leistungsberechtigte Person nur bereit, Teilzeitbeschäftigungen auszuüben, so schließt dies Verfügbarkeit nicht aus, wenn sich die Arbeitsbereitschaft auf Teilzeitbeschäftigungen erstreckt, die versicherungspflichtig sind, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassen und den üblichen Bedingungen des für sie in Betracht kommenden Arbeitsmarktes entsprechen. „Eine Einschränkung auf Teilzeitbeschäftigungen aus Anlass eines konkreten Arbeits- oder Maßnahmeangebotes ist nicht zulässig. „Die Einschränkung auf Heimarbeit schließt die Verfügbarkeit nicht aus, wenn die Anwartschaftszeit durch eine Beschäftigung als Heimarbeiterin oder Heimarbeiter erfüllt worden ist und die leistungsberechtigte Person bereit und in der Lage ist, Heimarbeit unter den üblichen Bedingungen auf dem für sie in Betracht kommenden Arbeitsmarkt auszuüben.

§ 139 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 140 Zumutbare Beschäftigungen

(1) Einer arbeitslosen Person sind alle ihrer Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar, soweit allgemeine oder personenbezogene Gründe der Zumutbarkeit einer Beschäftigung nicht entgegenstehen.

(2) Aus allgemeinen Gründen ist eine Beschäftigung einer arbeitslosen Person insbesondere nicht zumutbar, wenn die Beschäftigung gegen gesetzliche, tarifliche oder in Betriebsvereinbarungen festgelegte Bestimmungen über Arbeitsbedingungen oder gegen Bestimmungen des Arbeitsschutzes verstößt.

(3) „Aus personenbezogenen Gründen ist eine Beschäftigung einer arbeitslosen Person insbesondere nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Arbeitsentgelt erheblich niedriger ist als das der Bemessung des Arbeitslosengeldes zugrunde liegende Arbeitsentgelt. „In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit ist eine Minderung um mehr als 20 Prozent und in den folgenden drei Monaten um mehr als 30 Prozent dieses Arbeitsentgelts nicht zumutbar. „Vom siebten Monat der Arbeitslosigkeit an ist einer arbeitslosen Person eine Beschäftigung nur dann nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoeinkommen unter Berücksichtigung der mit der Beschäftigung zusammenhängenden Aufwendungen niedriger ist als das Arbeitslosengeld.

(4) „Aus personenbezogenen Gründen ist einer arbeitslosen Person eine Beschäftigung auch nicht zumutbar, wenn die täglichen Pendelzeiten zwischen ihrer Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind. „Als unverhältnismäßig lang sind im Regelfall Pendelzeiten von insgesamt mehr als zweieinhalb Stunden bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und Pendelzeiten von mehr als zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger anzusehen. „Sind in einer Region unter vergleichbaren Beschäftigten längere Pendelzeiten üblich, bilden diese den Maßstab. „Ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des zumutbaren Pendelbereichs ist einer arbeitslosen Person zumutbar, wenn nicht zu erwarten ist, dass sie innerhalb der ersten drei Monate der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung innerhalb des zumutbaren Pendelbereichs aufnehmen wird. „Vom vierten Monat der Arbeitslosigkeit an ist einer arbeitslosen Person ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des zumutbaren Pendelbereichs in der Regel zumutbar. „Die Sätze 4 und 5 sind nicht anzuwenden, wenn dem Umzug ein wichtiger Grund entgegensteht. „Ein wichtiger Grund kann sich insbesondere aus familiären Bindungen ergeben.

(5) Eine Beschäftigung ist nicht schon deshalb unzumutbar, weil sie befristet ist, vorübergehend eine getrennte Haushaltsführung erfordert oder nicht zum Kreis der Beschäftigungen gehört, für die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ausgebildet ist oder die sie oder er bisher ausgeübt hat.

§ 140 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 141 Persönliche Arbeitslosmeldung

(1) 1Die oder der Arbeitslose hat sich persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos zu melden. 2Eine Meldung ist auch zulässig, wenn die Arbeitslosigkeit noch nicht eingetreten, der Eintritt der Arbeitslosigkeit aber innerhalb der nächsten drei Monate zu erwarten ist.

(2) Die Wirkung der Meldung erlischt

1. bei einer mehr als sechswöchigen Unterbrechung der Arbeitslosigkeit,
2. mit der Aufnahme der Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit, Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder als mithelfender Familienangehöriger, wenn die oder der Arbeitslose diese der Agentur für Arbeit nicht unverzüglich mitgeteilt hat.

(3) Ist die zuständige Agentur für Arbeit am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit der oder des Arbeitslosen nicht dienstbereit, so wirkt eine persönliche Meldung an dem nächsten Tag, an dem die Agentur für Arbeit dienstbereit ist, auf den Tag zurück, an dem die Agentur für Arbeit nicht dienstbereit war.

§ 141 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 142 Anwartschaftszeit

(1) 1Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer in der Rahmenfrist (§ 143) mindestens zwölf Monate in einem Versicherungsverhältnis gestanden hat. 2Zeiten, die vor dem Tag liegen, an dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen des Eintritts einer Sperrzeit erloschen ist, dienen nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit.

(2) 1Für Arbeitslose, die die Anwartschaftszeit nach Absatz 1 nicht erfüllen sowie darlegen und nachweisen, dass

1. sich die in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben, die auf nicht mehr als zehn Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind, und
2. das in den letzten zwölf Monaten vor der Beschäftigungslosigkeit erzielte Arbeitsentgelt die zum Zeitpunkt der Anspruchsentstehung maßgebliche Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches nicht übersteigt,

gilt bis zum 31. Dezember 2014, dass die Anwartschaftszeit sechs Monate beträgt. 2§ 27 Absatz 3 Nummer 1 bleibt unberührt.

§ 142 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.07.2012 (BGBl. I S. 1613), in Kraft ab 01.08.2012;

§ 143 Rahmenfrist

(1) Die Rahmenfrist beträgt zwei Jahre und beginnt mit dem Tag vor der Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

(2) Die Rahmenfrist reicht nicht in eine vorangegangene Rahmenfrist hinein, in der die oder der Arbeitslose eine Anwartschaftszeit erfüllt hatte.

(3) 1In die Rahmenfrist werden Zeiten nicht eingerechnet, in denen die oder der Arbeitslose von einem Rehabilitationsträger Übergangsgeld wegen einer berufsfördernden Maßnahme bezogen hat. 2In diesem Fall endet die Rahmenfrist spätestens fünf Jahre nach ihrem Beginn.

§ 143 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 144 Anspruchsvoraussetzungen bei beruflicher Weiterbildung

(1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat auch, wer die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit allein wegen einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung nicht erfüllt.

(2) Bei einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die oder der vor Eintritt in die Maßnahme nicht arbeitslos war, gelten die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit als erfüllt, wenn sie oder er

1. bei Eintritt in die Maßnahme einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit hätte, der weder ausgeschöpft noch erloschen ist, oder
2. die Anwartschaftszeit im Fall von Arbeitslosigkeit am Tag des Eintritts in die Maßnahme der beruflichen Weiterbildung erfüllt hätte; insoweit gilt der Tag des Eintritts in die Maßnahme als Tag der persönlichen Arbeitslosmeldung.

§ 144 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Sonderformen des Arbeitslosengeldes

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 145 Minderung der Leistungsfähigkeit

(1) „Anspruch auf Arbeitslosengeld hat auch eine Person, die allein deshalb nicht arbeitslos ist, weil sie wegen einer mehr als sechsmonatigen Minderung ihrer Leistungsfähigkeit versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigungen nicht unter den Bedingungen ausüben kann, die auf dem für sie in Betracht kommenden Arbeitsmarkt ohne Berücksichtigung der Minderung der Leistungsfähigkeit üblich sind, wenn eine verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung nicht festgestellt worden ist. ²Die Feststellung, ob eine verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt, trifft der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung. ³Kann sich die leistungsgeminderte Person wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht persönlich arbeitslos melden, so kann die Meldung durch eine Vertreterin oder einen Vertreter erfolgen. ⁴Die leistungsgeminderte Person hat sich unverzüglich persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden, sobald der Grund für die Verhinderung entfallen ist.

(2) „Die Agentur für Arbeit hat die leistungsgeminderte Person unverzüglich aufzufordern, innerhalb eines Monats einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen. ²Stellt sie diesen Antrag fristgemäß, so gilt er im Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosengeld als gestellt. ³Stellt die leistungsgeminderte Person den Antrag nicht, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Tag nach Ablauf der Frist an bis zum Tag, an dem sie einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben oder einen Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung stellt. ⁴Kommt die leistungsgeminderte Person ihren Mitwirkungspflichten gegenüber dem Träger der medizinischen Rehabilitation oder der Teilhabe am Arbeitsleben nicht nach, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Tag nach Unterlassen der Mitwirkung bis zu dem Tag, an dem die Mitwirkung nachgeholt wird. ⁵Satz 4 gilt entsprechend, wenn die leistungsgeminderte Person durch ihr Verhalten die Feststellung der Erwerbsminderung verhindert.

(3) „Wird der leistungsgeminderten Person von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Maßnahme zur Rehabilitation Übergangsgeld oder eine Rente wegen Erwerbsminderung zuerkannt, steht der Bundesagentur ein Erstattungsanspruch entsprechend § 103 des Zehnten Buches zu. ²Hat der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung Leistungen nach Satz 1 mit befreiender Wirkung an die leistungsgeminderte Person oder einen Dritten gezahlt, hat die Empfängerin oder der Empfänger des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 145 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 146 Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) „Wer während des Bezugs von Arbeitslosengeld infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld auf Kosten der Krankenkasse stationär behandelt wird, verliert dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder stationären Behandlung mit einer Dauer von bis zu sechs Wochen (Leistungsfortzahlung). ²Als unverschuldet im Sinne des Satzes 1 gilt auch eine Arbeitsunfähigkeit, die infolge einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation durch eine Ärztin oder einen Arzt oder infolge eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. ³Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch eine Ärztin oder einen Arzt abgebrochen wird, die Schwangere den Abbruch verlangt und der Ärztin oder dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle beraten lassen hat.

(2) „Eine Leistungsfortzahlung erfolgt auch im Fall einer nach ärztlichem Zeugnis erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der oder des Arbeitslosen mit einer Dauer von bis zu zehn Tagen, bei alleinerziehenden Arbeitslosen mit einer Dauer von bis zu 20 Tagen für jedes Kind in jedem Kalenderjahr, wenn eine andere im Haushalt der oder des Arbeitslosen lebende Person diese Aufgabe nicht übernehmen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. ²Arbeitslosengeld wird jedoch für nicht mehr als 25 Tage, für alleinerziehende Arbeitslose für nicht mehr als 50 Tage in jedem Kalenderjahr fortgezahlt.

(3) Die Vorschriften des Fünften Buches, die bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall sowie bei Zahlung von Krankengeld im Fall der Erkrankung eines Kindes anzuwenden sind, gelten entsprechend.

§ 146 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Unterabschnitt Anspruchsdauer

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 147 Grundsatz

(1) 1Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich nach

1. der Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse innerhalb der um drei Jahre erweiterten Rahmenfrist und
2. dem Lebensalter, das die oder der Arbeitslose bei der Entstehung des Anspruchs vollendet hat.

2Die Vorschriften des Ersten Unterabschnitts zum Ausschluss von Zeiten bei der Erfüllung der Anwartschaftszeit und zur Begrenzung der Rahmenfrist durch eine vorangegangene Rahmenfrist gelten entsprechend.

(2) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt

nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens . . . Monaten	und nach Vollendung des . . . Lebensjahres	. . . Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

(3) 1Bei Erfüllung der Anwartschaftszeit nach § 142 Absatz 2 beträgt die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld unabhängig vom Lebensalter

nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens . . . Monaten	. . . Monate
6	3
8	4
10	5

2Abweichend von Absatz 1 sind nur die Versicherungspflichtverhältnisse innerhalb der Rahmenfrist des § 143 zu berücksichtigen.

(4) Die Dauer des Anspruchs verlängert sich um die Restdauer des wegen Entstehung eines neuen Anspruchs erloschenen Anspruchs, wenn nach der Entstehung des erloschenen Anspruchs noch nicht fünf Jahre verstrichen sind; sie verlängert sich längstens bis zu der dem Lebensalter der oder des Arbeitslosen zugeordneten Höchstdauer.

§ 147 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 148 Minderung der Anspruchsdauer

(1) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindert sich um

1. die Anzahl von Tagen, für die der Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit erfüllt worden ist,
2. jeweils einen Tag für jeweils zwei Tage, für die ein Anspruch auf Teilarbeitslosengeld innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Entstehung des Anspruchs erfüllt worden ist,
3. die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung, unzureichender Eigenbemühungen, Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, Meldeversäumnis oder verspäteter Arbeitsuchendmeldung,
4. die Anzahl von Tagen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe; in Fällen einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens jedoch um ein Viertel der Anspruchsdauer, die der oder dem Arbeitslosen bei erstmaliger Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, zusteht,
5. die Anzahl von Tagen, für die der oder dem Arbeitslosen das Arbeitslosengeld wegen fehlender Mitwirkung (§ 66 des Ersten Buches) versagt oder entzogen worden ist,
6. die Anzahl von Tagen der Beschäftigungslosigkeit nach der Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld, an denen die oder der Arbeitslose nicht arbeitsbereit ist, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben,
7. jeweils einen Tag für jeweils zwei Tage, für die ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach diesem Buch erfüllt worden ist,
8. die Anzahl von Tagen, für die ein Gründungszuschuss in der Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes geleistet worden ist.

(2) 1In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 5 und 6 mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld höchstens um vier Wochen. 2In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 und 4 entfällt die Minderung für Sperrzeiten bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder Arbeitsaufgabe, wenn das Ereignis, das die Sperrzeit begründet, bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld länger als ein Jahr zurückliegt. 3In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 7 unterbleibt eine Minderung, soweit sich dadurch eine Anspruchsdauer von weniger als einem Monat ergibt. 4Ist

ein neuer Anspruch entstanden, erstreckt sich die Minderung nur auf die Restdauer des erloschenen Anspruchs (§ 147 Absatz 4).

§ 148 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Unterabschnitt Höhe des Arbeitslosengeldes

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 149 Grundsatz

Das Arbeitslosengeld beträgt

1. für Arbeitslose, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitslose, deren Ehegattin, Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz),
2. für die übrigen Arbeitslosen 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz)

des pauschalierten Nettoentgelts (Leistungsentgelt), das sich aus dem Bruttoentgelt ergibt, das die oder der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat (Bemessungsentgelt).

§ 149 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 150 Bemessungszeitraum und Bemessungsrahmen

(1) „Der Bemessungszeitraum umfasst die beim Ausscheiden aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der versicherungspflichtigen Beschäftigungen im Bemessungsrahmen. „Der Bemessungsrahmen umfasst ein Jahr; er endet mit dem letzten Tag des letzten Versicherungsverhältnisses vor der Entstehung des Anspruchs.

(2) „Bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums bleiben außer Betracht

1. Zeiten einer Beschäftigung, neben der Übergangsgeld wegen einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, Teilübergangsgeld oder Teilarbeitslosengeld geleistet worden ist,
2. Zeiten einer Beschäftigung als Freiwillige oder Freiwilliger im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes, wenn sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 344 Absatz 2 bestimmt,
3. Zeiten, in denen Arbeitslose Elterngeld oder Erziehungsgeld bezogen oder nur wegen der Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen haben oder ein Kind unter drei Jahren betreut und erzogen haben, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war,
4. Zeiten, in denen Arbeitslose eine Pflegezeit nach § 3 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch genommen haben sowie Zeiten einer Familienpflegezeit oder Nachpflegephase nach dem Familienpflegezeitgesetz, wenn wegen der Pflege das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war; insoweit gilt § 151 Absatz 3 Nummer 2 nicht,
5. Zeiten, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Grund einer Teilzeitvereinbarung nicht nur vorübergehend auf weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, mindestens um fünf Stunden wöchentlich, vermindert war, wenn die oder der Arbeitslose Beschäftigungen mit einer höheren Arbeitszeit innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre vor der Entstehung des Anspruchs während eines sechs Monate umfassenden zusammenhängenden Zeitraums ausgeübt hat.

„Satz 1 Nummer 5 gilt nicht in Fällen einer Teilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis ist wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers beendet worden.

(3) „Der Bemessungsrahmen wird auf zwei Jahre erweitert, wenn

1. der Bemessungszeitraum weniger als 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt enthält,
2. in den Fällen des § 142 Absatz 2 der Bemessungszeitraum weniger als 90 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt enthält oder
3. es mit Rücksicht auf das Bemessungsentgelt im erweiterten Bemessungsrahmen unbillig hart wäre, von dem Bemessungsentgelt im Bemessungszeitraum auszugehen.

²Satz 1 Nummer 3 ist nur anzuwenden, wenn die oder der Arbeitslose dies verlangt und die zur Bemessung erforderlichen Unterlagen vorlegt.

§ 150 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 151 Bemessungsentgelt

(1) ¹Bemessungsentgelt ist das durchschnittlich auf den Tag entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das die oder der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat. ²Arbeitsentgelte, auf die die oder der Arbeitslose beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis Anspruch hatte, gelten als erzielt, wenn sie zugeflossen oder nur wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht zugeflossen sind.

(2) Außer Betracht bleiben Arbeitsentgelte,

1. die Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart worden sind,
2. die als Wertguthaben einer Vereinbarung nach § 7b des Vierten Buches nicht nach dieser Vereinbarung verwendet werden.

(3) Als Arbeitsentgelt ist zugrunde zu legen

1. für Zeiten, in denen Arbeitslose Kurzarbeitergeld oder eine vertraglich vereinbarte Leistung zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld bezogen haben, das Arbeitsentgelt, das Arbeitslose ohne den Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt hätten,
2. für Zeiten einer Vereinbarung nach § 7b des Vierten Buches das Arbeitsentgelt, das Arbeitslose für die geleistete Arbeitszeit ohne eine Vereinbarung nach § 7b des Vierten Buches erzielt hätten; für Zeiten einer Freistellung das erzielte Arbeitsentgelt.

(4) Haben Arbeitslose innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Entstehung des Anspruchs Arbeitslosengeld bezogen, ist Bemessungsentgelt mindestens das Entgelt, nach dem das Arbeitslosengeld zuletzt bemessen worden ist.

(5) ¹Ist die oder der Arbeitslose nicht mehr bereit oder in der Lage, die im Bemessungszeitraum durchschnittlich auf die Woche entfallende Zahl von Arbeitsstunden zu leisten, vermindert sich das Bemessungsentgelt für die Zeit der Einschränkung entsprechend dem Verhältnis der Zahl der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden, die die oder der Arbeitslose künftig leisten will oder kann, zu der Zahl der durchschnittlich auf die Woche entfallenden Arbeitsstunden im Bemessungszeitraum. ²Einschränkungen des Leistungsvermögens bleiben unberücksichtigt, wenn Arbeitslosengeld nach § 145 geleistet wird. ³Bestimmt sich das Bemessungsentgelt nach § 152, ist insoweit die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit maßgebend, die bei Entstehung des Anspruchs für Angestellte im öffentlichen Dienst des Bundes gilt.

§ 151 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 152 Fiktive Bemessung

(1) ¹Kann ein Bemessungszeitraum von mindestens 150 Tagen mit Anspruch auf Arbeitsentgelt innerhalb des auf zwei Jahre erweiterten Bemessungsrahmens nicht festgestellt werden, ist als Bemessungsentgelt ein fiktives Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. ²In den Fällen des § 142 Absatz 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass ein Bemessungszeitraum von mindestens 90 Tagen nicht festgestellt werden kann.

(2) ¹Für die Festsetzung des fiktiven Arbeitsentgelts ist die oder der Arbeitslose der Qualifikationsgruppe zuzuordnen, die der beruflichen Qualifikation entspricht, die für die Beschäftigung erforderlich ist, auf die die Agentur für Arbeit die Vermittlungsbemühungen für die Arbeitslose oder den Arbeitslosen in erster Linie zu erstrecken hat. ²Dabei ist zugrunde zu legen für Beschäftigungen, die

1. eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung erfordern (Qualifikationsgruppe 1), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Dreihundertstel der Bezugsgröße,
2. einen Fachschulabschluss, den Nachweis über eine abgeschlossene Qualifikation als Meisterin oder Meister oder einen Abschluss in einer vergleichbaren Einrichtung erfordern (Qualifikationsgruppe 2), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Dreihundertsechzigstel der Bezugsgröße,
3. eine abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf erfordern (Qualifikationsgruppe 3), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Vierhundertfünfzigstel der Bezugsgröße,
4. keine Ausbildung erfordern (Qualifikationsgruppe 4), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Sechshundertstel der Bezugsgröße.

§ 152 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 153 Leistungsentgelt

(1) „Leistungsentgelt ist das um pauschalierte Abzüge verminderte Bemessungsentgelt. „Abzüge sind

1. eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 Prozent des Bemessungsentgelts,
2. die Lohnsteuer, die sich nach dem vom Bundesministerium der Finanzen auf Grund des § 51 Absatz 4 Nummer 1a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablaufplan bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe a bis c des Einkommensteuergesetzes zu Beginn des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, ergibt und
3. der Solidaritätszuschlag.

„Bei der Berechnung der Abzüge nach Satz 2 Nummer 2 und 3 sind

1. Freibeträge und Pauschalen, die nicht jeder Arbeitnehmerin oder jedem Arbeitnehmer zustehen, nicht zu berücksichtigen und
2. der als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildete Faktor nach § 39f des Einkommensteuergesetzes zu berücksichtigen.

„Für die Feststellung der Lohnsteuer wird die Vorsorgepauschale mit folgenden Maßgaben berücksichtigt:

1. für Beiträge zur Rentenversicherung als Beitragsbemessungsgrenze die für das Bundesgebiet West maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze,
2. für Beiträge zur Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz nach § 243 des Fünften Buches,
3. für Beiträge zur Pflegeversicherung der Beitragssatz des § 55 Absatz 1 Satz 1 des Elften Buches.

(2) „Die Feststellung der Lohnsteuer richtet sich nach der Lohnsteuerklasse, die zu Beginn des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildet war. „Spätere Änderungen der als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildeten Lohnsteuerklasse werden mit Wirkung des Tages berücksichtigt, an dem erstmals die Voraussetzungen für die Änderung vorlagen.

(3) „Haben Ehegatten die Lohnsteuerklassen gewechselt, so werden die als Lohnsteuerabzugsmerkmal neu gebildeten Lohnsteuerklassen von dem Tag an berücksichtigt, an dem sie wirksam werden, wenn

1. die neuen Lohnsteuerklassen dem Verhältnis der monatlichen Arbeitsentgelte beider Ehegatten entsprechen oder
2. sich auf Grund der neuen Lohnsteuerklassen ein Arbeitslosengeld ergibt, das geringer ist als das Arbeitslosengeld, das sich ohne den Wechsel der Lohnsteuerklassen ergäbe.

„Bei der Prüfung nach Satz 1 ist der Faktor nach § 39f des Einkommensteuergesetzes zu berücksichtigen; ein Ausfall des Arbeitsentgelts, der den Anspruch auf eine lohnsteuerfreie Entgeltersatzleistung begründet, bleibt bei der Beurteilung des Verhältnisses der monatlichen Arbeitsentgelte außer Betracht.

§ 153 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 154 Berechnung und Leistung

„Das Arbeitslosengeld wird für Kalendertage berechnet und geleistet. „Ist es für einen vollen Kalendermonat zu zahlen, ist dieser mit 30 Tagen anzusetzen.

§ 154 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

**Fünfter Unterabschnitt
Minderung des Arbeitslosengeldes, Zusammentreffen des Anspruchs mit sonstigem
Einkommen und Ruhen des Anspruchs**

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 155 Anrechnung von Nebeneinkommen

(1) „Übt die oder der Arbeitslose während einer Zeit, für die ihr oder ihm Arbeitslosengeld zusteht, eine Erwerbstätigkeit im Sinne des § 138 Absatz 3 aus, ist das daraus erzielte Einkommen nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines Freibetrags in Höhe von 165 Euro in dem Kalendermonat der Ausübung anzurechnen. „Handelt es sich um eine selbständige Tätigkeit, eine Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger, sind pauschal 30 Prozent der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben abzusetzen, es sei denn, die oder der Arbeitslose weist höhere Betriebsausgaben nach.

(2) Hat die oder der Arbeitslose in den letzten 18 Monaten vor der Entstehung des Anspruchs neben einem Versicherungspflichtverhältnis eine Erwerbstätigkeit (§ 138 Absatz 3) mindestens zwölf Monate lang ausgeübt, so bleibt das Einkommen bis zu dem Betrag anrechnungsfrei, der in den letzten zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs aus

einer Erwerbstätigkeit (§ 138 Absatz 3) durchschnittlich auf den Monat entfällt, mindestens jedoch ein Betrag in Höhe des Freibetrags, der sich nach Absatz 1 ergeben würde.

(3) Leistungen, die eine Bezieherin oder ein Bezieher von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung

1. vom Arbeitgeber oder dem Träger der Weiterbildung wegen der Teilnahme oder
2. auf Grund eines früheren oder bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Ausübung einer Beschäftigung für die Zeit der Teilnahme

erhält, werden nach Abzug der Steuern, des auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer entfallenden Anteils der Sozialversicherungsbeiträge und eines Freibetrags von 400 Euro monatlich auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

§ 155 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 156 Ruhen des Anspruchs bei anderen Sozialleistungen

(1) „Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht während der Zeit, für die ein Anspruch auf eine der folgenden Leistungen zuerkannt ist:

1. Berufsausbildungsbeihilfe für Arbeitslose,
2. Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Mutterschaftsgeld oder Übergangsgeld nach diesem oder einem anderen Gesetz, dem eine Leistung zur Teilhabe zugrunde liegt, wegen der keine ganztägige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird,
3. Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder
4. Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art.

²Ist der oder dem Arbeitslosen eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zuerkannt, kann sie ihr oder er sein Restleistungsvermögen jedoch unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht mehr verwerten, hat die Agentur für Arbeit die Arbeitslose oder den Arbeitslosen unverzüglich aufzufordern, innerhalb eines Monats einen Antrag auf Rente wegen voller Erwerbsminderung zu stellen. ³Wird der Antrag nicht gestellt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Tag nach Ablauf der Frist an bis zu dem Tag, an dem der Antrag gestellt wird.

(2) „Abweichend von Absatz 1 ruht der Anspruch

1. im Fall der Nummer 2 nicht, wenn für denselben Zeitraum Anspruch auf Verletztengeld und Arbeitslosengeld nach § 146 besteht,
2. im Fall der Nummer 3 vom Beginn der laufenden Zahlung der Rente an und
3. im Fall der Nummer 4
 - a) mit Ablauf des dritten Kalendermonats nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der oder dem Arbeitslosen für die letzten sechs Monate einer versicherungspflichtigen Beschäftigung eine Teilrente oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art zuerkannt ist,
 - b) nur bis zur Höhe der zuerkannten Leistung, wenn die Leistung auch während einer Beschäftigung und ohne Rücksicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts gewährt wird.

²Im Fall des Satzes 1 Nummer 2 gilt § 145 Absatz 3 entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für einen vergleichbaren Anspruch auf eine andere Sozialleistung, den ein ausländischer Träger zuerkannt hat.

(4) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht auch während der Zeit, für die die oder der Arbeitslose wegen ihres oder seines Ausscheidens aus dem Erwerbsleben Vorruhestandsgeld oder eine vergleichbare Leistung des Arbeitgebers mindestens in Höhe von 65 Prozent des Bemessungsentgelts bezieht.

§ 156 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 157 Ruhen des Anspruchs bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung

(1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht während der Zeit, für die die oder der Arbeitslose Arbeitsentgelt erhält oder zu beanspruchen hat.

(2) „Hat die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. ²Der Ruhezeitraum beginnt mit dem Ende des die Urlaubsabgeltung begründenden Arbeitsverhältnisses.

(3) „Soweit die oder der Arbeitslose die in den Absätzen 1 und 2 genannten Leistungen (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. ²Hat der Arbeitgeber die in den Absätzen 1 und 2 genannten Leistungen trotz des Rechtsübergangs

mit befreiender Wirkung an die Arbeitslose, den Arbeitslosen oder an eine dritte Person gezahlt, hat die Bezieherin oder der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 157 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 158 Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung

(1) 1Hat die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. 2Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 3Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei

1. zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten,
2. zeitlich begrenztem Ausschluss oder Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Abschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

4Kann der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. 5Hat die oder der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. 6Leistungen, die der Arbeitgeber für eine arbeitslose Person, deren Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für deren Rentenversicherung nach § 187a Absatz 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt. 7Satz 6 gilt entsprechend für Beiträge des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.

(2) 1Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Absatz 1 längstens ein Jahr. 2Er ruht nicht über den Tag hinaus,

1. bis zu dem die oder der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte,
2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte, oder
3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

3Der nach Satz 2 Nummer 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung vermindert sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je 5 Prozent; er beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung. 4Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten zwölf Monate; § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 3 gilt entsprechend. 5Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

(3) Hat die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) 1Soweit die oder der Arbeitslose die Entlassungsentschädigung (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. 2Hat der Verpflichtete die Entlassungsentschädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitslose, den Arbeitslosen oder an eine dritte Person gezahlt, hat die Bezieherin oder der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 158 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 159 Ruhen bei Sperrzeit

(1) 1Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. 2Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),
2. die bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete (§ 38 Absatz 1) oder die arbeitslose Person trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt oder nicht antritt oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsver-

hältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgespräches, durch ihr Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),

3. die oder der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. die oder der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45) oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. die oder der Arbeitslose die Teilnahme an einer in Nummer 4 genannten Maßnahme abbricht oder durch maßnahmenwidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gibt (Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
6. die oder der Arbeitslose einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen (§ 309), trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachkommt oder nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei Meldeversäumnis),
7. die oder der Arbeitslose der Meldepflicht nach § 38 Absatz 1 nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

3Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen.

(2) 1Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. 2Werden mehrere Sperrzeiten durch dasselbe Ereignis begründet, folgen sie in der Reihenfolge des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 1 bis 7 einander nach.

(3) 1Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. 2Sie verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
2. auf sechs Wochen, wenn
 - a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder
 - b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

(4) 1Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt

1. im Fall des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen,
2. im Fall des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art sechs Wochen,
3. in den übrigen Fällen zwölf Wochen.

2Im Fall der Arbeitsablehnung oder der Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Absatz 1) im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs gilt Satz 1 entsprechend.

(5) Die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.

(6) Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung beträgt eine Woche.

§ 159 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 160 Ruhen bei Arbeitskämpfen

(1) 1Durch die Leistung von Arbeitslosengeld darf nicht in Arbeitskämpfe eingegriffen werden. 2Ein Eingriff in den Arbeitskampf liegt nicht vor, wenn Arbeitslosengeld Arbeitslosen geleistet wird, die zuletzt in einem Betrieb beschäftigt waren, der nicht dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags zuzuordnen ist.

(2) Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch Beteiligung an einem inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zur Beendigung des Arbeitskampfes.

(3) 1Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch einen inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden, ohne an dem Arbeitskampf beteiligt gewesen zu sein, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zur Beendigung des Arbeitskampfes nur, wenn der Betrieb, in dem die oder der Arbeitslose zuletzt beschäftigt war,

1. dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags zuzuordnen ist oder
2. nicht dem räumlichen, aber dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags zuzuordnen ist und im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags, dem der Betrieb zuzuordnen ist,
 - a) eine Forderung erhoben worden ist, die einer Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Umfang gleich ist, ohne mit ihr übereinstimmen zu müssen, und
 - b) das Arbeitskampfergebnis aller Voraussicht nach in dem räumlichen Geltungsbereich des nicht umkämpften Tarifvertrags im Wesentlichen übernommen wird.

²Eine Forderung ist erhoben, wenn sie von der zur Entscheidung berufenen Stelle beschlossen worden ist oder auf Grund des Verhaltens der Tarifvertragspartei im Zusammenhang mit dem angestrebten Abschluss des Tarifvertrags als beschlossen anzusehen ist. ³Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Satz 1 nur, wenn die umkämpften oder geforderten Arbeitsbedingungen nach Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gelten oder auf sie oder ihn angewendet würden.

(4) Ist bei einem Arbeitskampf das Ruhen des Anspruchs nach Absatz 3 für eine bestimmte Gruppe von Arbeitslosen ausnahmsweise nicht gerechtfertigt, so kann der Verwaltungsrat bestimmen, dass ihnen Arbeitslosengeld zu leisten ist.

(5) ¹Die Feststellung, ob die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a und b erfüllt sind, trifft der Neutralitätsausschuss (§ 380). ²Er hat vor seiner Entscheidung den Fachspitzenverbänden der am Arbeitskampf beteiligten Tarifvertragsparteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(6) ¹Die Fachspitzenverbände der am Arbeitskampf beteiligten Tarifvertragsparteien können durch Klage die Aufhebung der Entscheidung des Neutralitätsausschusses nach Absatz 5 und eine andere Feststellung begehren. ²Die Klage ist gegen die Bundesagentur zu richten. ³Ein Vorverfahren findet nicht statt. ⁴Über die Klage entscheidet das Bundessozialgericht im ersten und letzten Rechtszug. ⁵Das Verfahren ist vorrangig zu erledigen. ⁶Auf Antrag eines Fachspitzenverbandes kann das Bundessozialgericht eine einstweilige Anordnung erlassen.

§ 160 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Sechster Unterabschnitt Erlöschen des Anspruchs

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 161 Erlöschen des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt

1. mit der Entstehung eines neuen Anspruchs,
2. wenn die oder der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat, über den Eintritt der Sperrzeiten schriftliche Bescheide erhalten hat und auf die Rechtsfolgen des Eintritts von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen hingewiesen worden ist; dabei werden auch Sperrzeiten berücksichtigt, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind und nicht bereits zum Erlöschen eines Anspruchs geführt haben.

(2) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann nicht mehr geltend gemacht werden, wenn nach seiner Entstehung vier Jahre verstrichen sind.

§ 161 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Siebter Unterabschnitt Teilarbeitslosengeld

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 162 Teilarbeitslosengeld

(1) Anspruch auf Teilarbeitslosengeld hat, wer als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer

1. teilarbeitslos ist,
2. sich teilarbeitslos gemeldet und
3. die Anwartschaftszeit für Teilarbeitslosengeld erfüllt hat.

(2) ¹Für das Teilarbeitslosengeld gelten die Vorschriften über das Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit sowie für Empfängerinnen und Empfänger dieser Leistung entsprechend, soweit sich aus den Besonderheiten des Teilarbeitslosengeldes nichts anderes ergibt, mit folgenden Maßgaben:

1. Teilarbeitslos ist, wer eine versicherungspflichtige Beschäftigung verloren hat, die er neben einer weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt hat, und eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht.
2. Die Anwartschaftszeit für das Teilarbeitslosengeld hat erfüllt, wer in der Teilarbeitslosengeld-Rahmenfrist von zwei Jahren neben der weiterhin ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigung mindestens zwölf Monate eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Für die Teilarbeitslosengeld-Rahmenfrist gelten die Regelungen zum Arbeitslosengeld über die Rahmenfrist entsprechend.
3. Die Dauer des Anspruchs auf Teilarbeitslosengeld beträgt sechs Monate.
4. Bei der Feststellung der Lohnsteuer (§ 153 Absatz 2) ist die Lohnsteuerklasse maßgeblich, die für das Beschäftigungsverhältnis zuletzt galt, das den Anspruch auf Teilarbeitslosengeld begründet.
5. Der Anspruch auf Teilarbeitslosengeld erlischt,
 - a) wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach der Entstehung des Anspruchs eine Erwerbstätigkeit für mehr als zwei Wochen oder mit einer Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden wöchentlich aufnimmt,
 - b) wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt sind oder
 - c) spätestens nach Ablauf eines Jahres seit Entstehung des Anspruchs.

§ 162 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Achter Unterabschnitt Verordnungsermächtigung und Anordnungsermächtigung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 163 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. Versorgungen im Sinne des § 9 Absatz 1 des Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetzes der Altersrente oder der Rente wegen voller Erwerbsminderung gleichzustellen, soweit dies zur Vermeidung von Doppelleistungen erforderlich ist; es hat dabei zu bestimmen, ob das Arbeitslosengeld voll oder nur bis zur Höhe der Versorgungsleistung ruht, und
2. das Nähere zur Abgrenzung der ehrenamtlichen Betätigung im Sinne des § 138 Absatz 2 und zu den dabei maßgebenden Erfordernissen der beruflichen Eingliederung zu bestimmen.

§ 163 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 164 Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung Näheres zu bestimmen

1. zu den Eigenbemühungen von Arbeitslosen (§ 138 Absatz 1 Nummer 2, Absatz 4),
2. zu den Pflichten von Arbeitslosen, Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung Folge leisten zu können (§ 138 Absatz 5 Nummer 2), und
3. zu den Voraussetzungen einer Zustimmung zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen nach § 139 Absatz 3.

§ 164 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Abschnitt Insolvenzgeld

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 165 Anspruch

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Als Insolvenzereignis gilt

1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers,
2. die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder
3. die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

3Auch bei einem ausländischen Insolvenzereignis haben im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Insolvenzgeld.

(2) ¹Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis. ²Als Arbeitsentgelt für Zeiten, in denen auch während der Freistellung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht (§ 7 Absatz 1a des Vierten Buches), gilt der Betrag, der auf Grund der schriftlichen Vereinbarung zur Bestreitung des Lebensunterhalts im jeweiligen Zeitraum bestimmt war. ³Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Teil ihres oder seines Arbeitsentgelts nach § 1 Absatz 2 Nummer 3 des Betriebsrentengesetzes umgewandelt und wird dieser Entgeltteil in einem Pensionsfonds, in einer Pensionskasse oder in einer Direktversicherung angelegt, gilt die Entgeltumwandlung für die Berechnung des Insolvenzgeldes als nicht vereinbart, soweit der Arbeitgeber keine Beiträge an den Versorgungsträger abgeführt hat.

(3) Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in Unkenntnis eines Insolvenzereignisses weitergearbeitet oder die Arbeit aufgenommen, besteht der Anspruch auf Insolvenzgeld für die dem Tag der Kenntnisnahme vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses.

(4) Anspruch auf Insolvenzgeld hat auch der Erbe der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

(5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Beschluss des Insolvenzgerichts über die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unverzüglich bekannt zu geben.

§ 165 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 166 Anspruchsausschluss

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die
1. sie wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben,
 2. sie durch eine nach der Insolvenzordnung angefochtene Rechtshandlung oder eine Rechtshandlung, die im Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens anfechtbar wäre, erworben haben oder
 3. die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter wegen eines Rechts zur Leistungsverweigerung nicht erfüllt.
- (2) Soweit Insolvenzgeld gezahlt worden ist, obwohl dies nach Absatz 1 ausgeschlossen ist, ist es zu erstatten.

§ 166 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 167 Höhe

- (1) Insolvenzgeld wird in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt, das sich ergibt, wenn das auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze (§ 341 Absatz 4) begrenzte Bruttoarbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert wird.
- (2) Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer
1. im Inland einkommensteuerpflichtig, ohne dass Steuern durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben werden, oder
 2. im Inland nicht einkommensteuerpflichtig und unterliegt das Insolvenzgeld nach den für sie oder ihn maßgebenden Vorschriften nicht der Steuer,
- sind vom Arbeitsentgelt die Steuern abzuziehen, die bei einer Einkommensteuerpflicht im Inland durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben würden.

§ 167 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 168 Vorschuss

- ¹Die Agentur für Arbeit kann einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld leisten, wenn
1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers beantragt ist,
 2. das Arbeitsverhältnis beendet ist und
 3. die Voraussetzungen für den Anspruch auf Insolvenzgeld mit hinreichender Wahrscheinlichkeit erfüllt werden.
- ²Die Agentur für Arbeit bestimmt die Höhe des Vorschusses nach pflichtgemäßem Ermessen. ³Der Vorschuss ist auf das Insolvenzgeld anzurechnen. ⁴Er ist zu erstatten,
1. wenn ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht zuerkannt wird oder
 2. soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

§ 168 eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 169 Anspruchsübergang

1Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen, gehen mit dem Antrag auf Insolvenzgeld auf die Bundesagentur über. 2§ 165 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. 3Die gegen die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer begründete Anfechtung nach der Insolvenzordnung findet gegen die Bundesagentur statt.

§ 169 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 170 Verfügungen über das Arbeitsentgelt

(1) Soweit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Antragstellung auf Insolvenzgeld Ansprüche auf Arbeitsentgelt einem Dritten übertragen hat, steht der Anspruch auf Insolvenzgeld diesem zu.

(2) Von einer vor dem Antrag auf Insolvenzgeld vorgenommenen Pfändung oder Verpfändung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt wird auch der Anspruch auf Insolvenzgeld erfasst.

(3) Die an den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt bestehenden Pfandrechte erlöschen, wenn die Ansprüche auf die Bundesagentur übergegangen sind und diese Insolvenzgeld an die berechtigte Person erbracht hat.

(4) 1Der neue Gläubiger oder Pfandgläubiger hat keinen Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die ihm vor dem Insolvenzereignis ohne Zustimmung der Agentur für Arbeit zur Vorfinanzierung der Arbeitsentgelte übertragen oder verpfändet wurden. 2Die Agentur für Arbeit darf der Übertragung oder Verpfändung nur zustimmen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass durch die Vorfinanzierung der Arbeitsentgelte ein erheblicher Teil der Arbeitsstellen erhalten bleibt.

§ 170 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 171 Verfügungen über das Insolvenzgeld

1Nachdem das Insolvenzgeld beantragt worden ist, kann der Anspruch auf Insolvenzgeld wie Arbeitseinkommen gepfändet, verpfändet oder übertragen werden. 2Eine Pfändung des Anspruchs vor diesem Zeitpunkt wird erst mit dem Antrag wirksam.

§ 171 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 172 Datenaustausch und Datenübermittlung

(1) 1Ist der insolvente Arbeitgeber auch in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union tätig, teilt die Bundesagentur dem zuständigen ausländischen Träger von Leistungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers das Insolvenzereignis und die im Zusammenhang mit der Erbringung von Insolvenzgeld getroffenen Entscheidungen mit, soweit dies für die Aufgabenwahrnehmung dieses ausländischen Trägers erforderlich ist. 2Übermittelt ein ausländischer Träger der Bundesagentur entsprechende Daten, darf sie diese Daten zwecks Zahlung von Insolvenzgeld nutzen.

(2) Die Bundesagentur ist berechtigt, Daten über gezahltes Insolvenzgeld für jede Empfängerin und jeden Empfänger durch Datenfernübertragung an die in § 32b Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes bezeichnete Übermittlungsstelle der Finanzverwaltung zu übermitteln.

§ 172 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Abschnitt Ergänzende Regelungen zur Sozialversicherung

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 173 Übernahme und Erstattung von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

(1) 1Wer Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld bezieht und von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist (§ 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, § 231 Absatz 1 und 2 des Sechsten Buches), hat Anspruch auf

1. Übernahme der Beiträge, die für die Dauer des Leistungsbezugs an eine öffentlich-rechtliche Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung einer Berufsgruppe oder an ein Versicherungsunternehmen zu zahlen sind, und
2. Erstattung der von der Leistungsbezieherin oder vom Leistungsbezieher für die Dauer des Leistungsbezugs freiwillig an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlten Beiträge.

2Freiwillig an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlte Beiträge werden nur bei Nachweis auf Antrag der Leistungsbezieherin oder des Leistungsbeziehers erstattet.

(2) 1Die Bundesagentur übernimmt höchstens die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher nach der Satzung der Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung geschuldeten oder im Lebensversicherungsvertrag spätestens sechs Monate vor Beginn des Leistungsbezugs vereinbarten Beiträge. 2Sie erstattet höchstens die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher freiwillig an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlten Beiträge.

(3) 1Die von der Bundesagentur zu übernehmenden und zu erstattenden Beiträge sind auf die Höhe der Beiträge begrenzt, die die Bundesagentur ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Dauer des Leistungsbezugs zu tragen hätte. 2Die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher kann bestimmen, ob vorrangig Beiträge übernommen oder erstattet werden sollen. 3Trifft die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher keine Bestimmung, sind die Beiträge in dem Verhältnis zu übernehmen und zu erstatten, in dem die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher zu zahlenden oder freiwillig gezahlten Beiträge stehen.

(4) Die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher wird insoweit von der Verpflichtung befreit, Beiträge an die Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder an das Versicherungsunternehmen zu zahlen, als die Bundesagentur die Beitragszahlung für sie oder ihn übernommen hat.

§ 173 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 174 Übernahme von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung

(1) Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld, die

1. nach § 6 Absatz 3a des Fünften Buches in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder nach § 8 Absatz 1 Nummer 1a des Fünften Buches von der Versicherungspflicht befreit sind,
2. nach § 22 Absatz 1 des Elften Buches oder nach Artikel 42 des Pflege-Versicherungsgesetzes von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung befreit oder nach § 23 Absatz 1 des Elften Buches bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit versichert sind,

haben Anspruch auf Übernahme der Beiträge, die für die Dauer des Leistungsbezugs für eine Versicherung gegen Krankheit oder Pflegebedürftigkeit an ein privates Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen sind.

(2) 1Die Bundesagentur übernimmt die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlenden Beiträge, höchstens jedoch die Beiträge, die sie ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der sozialen Pflegeversicherung zu tragen hätte. 2Hierbei sind zugrunde zu legen

1. für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 241 des Fünften Buches),
2. für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung der Beitragssatz nach § 55 Absatz 1 Satz 1 des Elften Buches.

(3) Die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher wird insoweit von der Verpflichtung befreit, Beiträge an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen, als die Bundesagentur die Beitragszahlung für sie oder ihn übernommen hat.

§ 174 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 175 Zahlung von Pflichtbeiträgen bei Insolvenzereignis

(1) 1Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach § 28d des Vierten Buches, der auf Arbeitsentgelte für die letzten dem Insolvenzereignis vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses entfällt und bei Eintritt des Insolvenzereignisses noch nicht gezahlt worden ist, zahlt die Agentur für Arbeit auf Antrag der zuständigen Einzugsstelle; davon ausgenommen sind Säumniszuschläge, die infolge von Pflichtverletzungen des Arbeitgebers zu zahlen sind, sowie die Zinsen für dem Arbeitgeber gestundete Beiträge. 2Die Einzugsstelle hat der Agentur für Arbeit die Beiträge nachzuweisen und dafür zu sorgen, dass die Beschäftigungszeit und das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt einschließlich des Arbeitsentgelts, für das Beiträge nach Satz 1 gezahlt werden, dem zuständigen Rentenversicherungsträger mitgeteilt werden. 3Die §§ 166, 314, 323 Absatz 1 Satz 1 und § 327 Absatz 3 gelten entsprechend.

(2) 1Die Ansprüche auf die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beiträge bleiben gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. 2Soweit Zahlungen geleistet werden, hat die Einzugsstelle der Agentur für Arbeit die nach Absatz 1 Satz 1 gezahlten Beiträge zu erstatten.

§ 175 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Fünftes Kapitel Zulassung von Trägern und Maßnahmen

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 176 Grundsatz

(1) ¹Träger bedürfen der Zulassung durch eine fachkundige Stelle, um Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchzuführen oder durchführen zu lassen. ²Arbeitgeber, die ausschließlich betriebliche Maßnahmen oder betriebliche Teile von Maßnahmen durchführen, bedürfen keiner Zulassung.

(2) ¹Maßnahmen nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 bedürfen der Zulassung nach § 179 durch eine fachkundige Stelle. ²Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 bedürfen der Zulassung nach den §§ 179 und 180.

§ 176 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 177 Fachkundige Stelle

(1) ¹Fachkundige Stellen im Sinne des § 176 sind die von der Akkreditierungsstelle für die Zulassung nach dem Recht der Arbeitsförderung akkreditierten Zertifizierungsstellen. ²Mit der Akkreditierung als fachkundige Stelle ist keine Beleihung verbunden. ³Die Bundesagentur übt im Anwendungsbereich dieses Gesetzes die Fachaufsicht über die Akkreditierungsstelle aus.

(2) ¹Eine Zertifizierungsstelle ist von der Akkreditierungsstelle als fachkundige Stelle zu akkreditieren, wenn

1. sie über die für die Zulassung notwendigen Organisationsstrukturen sowie personellen und finanziellen Mittel verfügt,
2. die bei ihr mit den entsprechenden Aufgaben beauftragten Personen auf Grund ihrer Ausbildung, beruflichen Bildung und beruflichen Praxis befähigt sind, die Leistungsfähigkeit und Qualität von Trägern und Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung einschließlich der Prüfung und Bewertung eines Systems zur Sicherung der Qualität zu beurteilen; dies schließt besondere Kenntnisse der jeweiligen Aufgabengebiete der Träger sowie der Inhalte und rechtlichen Ausgestaltung der zuzulassenden Maßnahmen ein,
3. sie über die erforderliche Unabhängigkeit verfügt und damit gewährleistet, dass sie über die Zulassung von Trägern und Maßnahmen nur entscheidet, wenn sie weder mit diesen wirtschaftlich, personell oder organisatorisch verflochten ist noch zu diesen ein Beratungsverhältnis besteht oder bestanden hat; zur Überprüfbarkeit der Unabhängigkeit sind bei der Antragstellung personelle, wirtschaftliche und organisatorische Verflechtungen oder Beratungsverhältnisse mit Trägern offenzulegen,
4. die bei ihr mit den entsprechenden Aufgaben beauftragten Personen über die erforderliche Zuverlässigkeit verfügen, um die Zulassung ordnungsgemäß durchzuführen,
5. sie gewährleistet, dass die Empfehlungen des Beirats nach § 182 bei der Prüfung angewendet werden,
6. sie die ihr bei der Zulassung bekannt gewordenen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schützt,
7. sie ein Qualitätsmanagementsystem anwendet,
8. sie ein Verfahren zur Prüfung von Beschwerden und zum Entziehen der Zulassung bei erheblichen Verstößen eingerichtet hat und
9. sie über ein transparentes und dokumentiertes Verfahren zur Ermittlung und Abrechnung des Aufwands der Prüfung von Trägern und Maßnahmen verfügt.

²Das Gesetz über die Akkreditierungsstelle bleibt unberührt.

(3) ¹Die Akkreditierung ist bei der Akkreditierungsstelle unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu beantragen. ²Die Akkreditierung ist auf längstens fünf Jahre zu befristen. ³Die wirksame Anwendung des Qualitätsmanagementsystems ist von der Akkreditierungsstelle in jährlichen Abständen zu überprüfen.

(4) Der Akkreditierungsstelle sind Änderungen, die Auswirkungen auf die Akkreditierung haben können, unverzüglich anzuzeigen.

(5) ¹Liegt ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse vor, kann die innerhalb der Bundesagentur zuständige Stelle im Einzelfall die Aufgaben einer fachkundigen Stelle für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wahrnehmen. ²Ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn die Teilnahme an individuell ausgerichteten Weiterbildungsmaßnahmen im Einzelfall gefördert werden soll.

§ 177 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 178 Trägerzulassung

Ein Träger ist von einer fachkundigen Stelle zuzulassen, wenn

1. er die erforderliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzt,
2. er in der Lage ist, durch eigene Bemühungen die berufliche Eingliederung von Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen,
3. Leitung, Lehr- und Fachkräfte über Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung verfügen, die eine erfolgreiche Durchführung einer Maßnahme erwarten lassen,
4. er ein System zur Sicherung der Qualität anwendet und
5. seine vertraglichen Vereinbarungen mit den Teilnehmenden angemessene Bedingungen insbesondere über Rücktritts- und Kündigungsrechte enthalten.

§ 178 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 179 Maßnahmezulassung

(1) Eine Maßnahme ist von der fachkundigen Stelle zuzulassen, wenn sie

1. nach Gestaltung der Inhalte, der Methoden und Materialien ihrer Vermittlung sowie der Lehrorganisation eine erfolgreiche Teilnahme erwarten lässt und nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist,
2. angemessene Teilnahmebedingungen bietet und die räumliche, personelle und technische Ausstattung die Durchführung der Maßnahme gewährleisten und
3. nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt wird, insbesondere die Kosten und die Dauer angemessen sind; die Dauer ist angemessen, wenn sie sich auf den Umfang beschränkt, der notwendig ist, um das Maßnahmeziel zu erreichen.

Die Kosten einer Maßnahme nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 sind angemessen, wenn sie sachgerecht ermittelt worden sind und sie die für das jeweilige Maßnahmeziel von der Bundesagentur jährlich ermittelten durchschnittlichen Kostensätze einschließlich der von ihr beauftragten Maßnahmen nicht unverhältnismäßig übersteigen.

(2) Eine Maßnahme, die im Ausland durchgeführt wird, kann nur zugelassen werden, wenn die Durchführung im Ausland für das Erreichen des Maßnahmeziels besonders dienlich ist.

§ 179 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 180 Ergänzende Anforderungen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

(1) Für eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 gelten für die Zulassung durch die fachkundige Stelle ergänzend die Anforderungen der nachfolgenden Absätze.

(2) Eine Maßnahme ist zuzulassen, wenn

1. durch sie berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst werden oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird,
2. sie einen beruflichen Abschluss vermittelt oder
3. sie zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt

und mit einem Zeugnis, das Auskunft über den Inhalt des vermittelten Lehrstoffs gibt, abschließt. Sofern es dem Wiedereingliederungserfolg förderlich ist, soll die Maßnahme im erforderlichen Umfang betriebliche Lernphasen vorsehen.

(3) Ausgeschlossen von der Zulassung ist eine Maßnahme, wenn

1. überwiegend Wissen vermittelt wird, das dem von allgemeinbildenden Schulen angestrebten Bildungsziel oder den berufsqualifizierenden Studiengängen an Hochschulen oder ähnlichen Bildungsstätten entspricht,
2. überwiegend nicht berufsbezogene Inhalte vermittelt werden oder
3. die Maßnahmekosten über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen, die für das jeweilige Bildungsziel von der Bundesagentur jährlich ermittelt werden, es sei denn, die innerhalb der Bundesagentur zuständige Stelle stimmt den erhöhten Maßnahmekosten zu.

Satz 1 Nummer 1 und 2 gilt nicht für Maßnahmen, die auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses vorbereiten.

(4) Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist angemessen im Sinne des § 179 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. Ist eine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen, so ist ein Maßnahmeteil von bis zu zwei Dritteln nur förderungsfähig, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gesichert ist.

(5) Zeiten einer der beruflichen Weiterbildung folgenden Beschäftigung, die der Erlangung der staatlichen Anerkennung oder der staatlichen Erlaubnis zur Ausübung des Berufes dienen, sind nicht berufliche Weiterbildung im Sinne dieses Buches.

§ 180 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 181 Zulassungsverfahren

(1) ¹Die Zulassung ist unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen bei einer fachkundigen Stelle zu beantragen. ²Der Antrag muss alle Angaben und Nachweise enthalten, die erforderlich sind, um das Vorliegen der Voraussetzungen festzustellen.

(2) ¹Soweit bereits eine Zulassung bei einer anderen fachkundigen Stelle beantragt worden ist, ist dies und die Entscheidung dieser fachkundigen Stelle mitzuteilen. ²Beantragt der Träger die Zulassung von Maßnahmen nicht bei der fachkundigen Stelle, bei der er seine Zulassung als Träger beantragt hat, so hat er der fachkundigen Stelle, bei der er die Zulassung von Maßnahmen beantragt, alle Unterlagen für seine Zulassung und eine gegebenenfalls bereits erteilte Zulassung zur Verfügung zu stellen.

(3) ¹Der Träger kann beantragen, dass die fachkundige Stelle eine durch sie bestimmte Referenzauswahl von Maßnahmen prüft, die in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Maßnahmen des Trägers stehen, für die er die Zulassung beantragt. ²Die Zulassung aller Maßnahmen setzt voraus, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die geprüften Maßnahmen erfüllt sind. ³Für nach der Zulassung angebotene weitere Maßnahmen des Trägers ist das Zulassungsverfahren in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 wieder zu eröffnen.

(4) ¹Die fachkundige Stelle entscheidet über den Antrag auf Zulassung des Trägers einschließlich seiner Zweigstellen sowie der Maßnahmen nach Prüfung der eingereichten Antragsunterlagen und örtlichen Prüfungen. ²Sie soll dabei Zertifikate oder Anerkennungen unabhängiger Stellen, die in einem dem Zulassungsverfahren entsprechenden Verfahren erteilt worden sind, ganz oder teilweise berücksichtigen. ³Sie kann das Zulassungsverfahren einmalig zur Nachbesserung nicht erfüllter Kriterien für längstens drei Monate aussetzen oder die Zulassung endgültig ablehnen. ⁴Die Entscheidung bedarf der Schriftform. ⁵An der Entscheidung dürfen Personen, die im Rahmen des Zulassungsverfahrens gutachterliche oder beratende Funktionen ausgeübt haben, nicht beteiligt sein.

(5) ¹Die fachkundige Stelle kann die Zulassung maßnahmebezogen und örtlich einschränken, wenn dies unter Berücksichtigung aller Umstände sowie von Lage und voraussichtlicher Entwicklung des Arbeitsmarktes gerechtfertigt ist oder dies beantragt wird. ²§ 177 Absatz 3 Satz 2 und 3 und Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) ¹Mit der Zulassung wird ein Zertifikat vergeben. ²Die Zertifikate für die Zulassung des Trägers und für die Zulassung von Maßnahmen nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 und den §§ 81 und 82 werden wie folgt bezeichnet:

1. „Zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zugelassen durch (Name der fachkundigen Stelle) – von (Name der Akkreditierungsstelle) akkreditierte Zertifizierungsstelle“,
2. „Zugelassene Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zugelassen durch (Name der fachkundigen Stelle) – von (Name der Akkreditierungsstelle) akkreditierte Zertifizierungsstelle“ oder
3. „Zugelassene Weiterbildungsmaßnahme für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zugelassen durch (Name der fachkundigen Stelle) – von (Name der Akkreditierungsstelle) akkreditierte Zertifizierungsstelle“.

(7) Die fachkundige Stelle ist verpflichtet, die Zulassung zu entziehen, wenn der Träger die rechtlichen Anforderungen auch nach Ablauf einer von ihr gesetzten, drei Monate nicht überschreitenden Frist nicht erfüllt.

(8) Die fachkundige Stelle hat die Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen zu erfassen und der Bundesagentur vorzulegen.

§ 181 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 182 Beirat

(1) Bei der Bundesagentur wird ein Beirat eingerichtet, der Empfehlungen für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen aussprechen kann.

(2) ¹Dem Beirat gehören elf Mitglieder an. ²Er setzt sich zusammen aus

1. je einer Vertreterin oder einem Vertreter
 - a) der Länder,
 - b) der kommunalen Spitzenverbände,
 - c) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - d) der Arbeitgeber,

- e) der Bildungsverbände,
 - f) der Verbände privater Arbeitsvermittler,
 - g) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales,
 - h) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung,
 - i) der Akkreditierungsstelle sowie
2. zwei unabhängigen Expertinnen oder Experten.

3Die Mitglieder des Beirats werden durch die Bundesagentur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung berufen.

(3) 1Vorschlagsberechtigt für die Vertreterin oder den Vertreter

1. der Länder ist der Bundesrat,
2. der kommunalen Spitzenverbände ist die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände,
3. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Deutsche Gewerkschaftsbund,
4. der Arbeitgeber ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
5. der Bildungsverbände sind die Bildungsverbände, die sich auf einen Vorschlag einigen,
6. der Verbände privater Arbeitsvermittler sind die Verbände privater Arbeitsvermittler, die sich auf einen Vorschlag einigen.

2§ 377 Absatz 3 gilt entsprechend.

(4) 1Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung. 2Die Bundesagentur übernimmt für die Mitglieder des Beirats die Reisekostenvergütung nach § 376.

§ 182 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 183 Qualitätsprüfung

(1) 1Die Agentur für Arbeit kann die Durchführung einer Maßnahme nach § 176 Absatz 2 prüfen und deren Erfolg beobachten. 2Sie kann insbesondere

1. von dem Träger der Maßnahme sowie den Teilnehmenden Auskunft über den Verlauf der Maßnahme und den Eingliederungserfolg verlangen und
2. die Einhaltung der Voraussetzungen für die Zulassung des Trägers und der Maßnahme prüfen, indem sie Einsicht in alle die Maßnahme betreffenden Unterlagen des Trägers nimmt.

(2) 1Die Agentur für Arbeit ist berechtigt, zum Zweck nach Absatz 1 Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume des Trägers während der Geschäfts- oder Unterrichtszeit zu betreten. 2Wird die Maßnahme bei einem Dritten durchgeführt, ist die Agentur für Arbeit berechtigt, die Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume des Dritten während dieser Zeit zu betreten. 3Stellt die Agentur für Arbeit bei der Prüfung der Maßnahme hinreichende Anhaltspunkte für Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften fest, soll sie die zuständige Kontrollbehörde für den Datenschutz hiervon unterrichten.

(3) 1Die Agentur für Arbeit kann vom Träger die Beseitigung festgestellter Mängel innerhalb einer angemessenen Frist verlangen. 2Die Agentur für Arbeit kann die Geltung des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins oder des Bildungsgutscheins für einen Träger ausschließen und die Entscheidung über die Förderung aufheben, wenn

1. der Träger dem Verlangen nach Satz 1 nicht nachkommt,
2. die Agentur für Arbeit schwerwiegende und kurzfristig nicht zu behebende Mängel festgestellt hat,
3. die in Absatz 1 genannten Auskünfte nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erteilt werden oder
4. die Prüfungen oder das Betreten der Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume durch die Agentur für Arbeit nicht geduldet werden.

(4) Die Agentur für Arbeit teilt der fachkundigen Stelle und der Akkreditierungsstelle die nach den Absätzen 1 bis 3 gewonnenen Erkenntnisse mit.

§ 183 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 184 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Voraussetzungen für die Akkreditierung als fachkundige Stelle und für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen einschließlich der jeweiligen Verfahren zu regeln.

§ 184 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§§ 185 bis 239 (weggefallen)

§§ 185 bis 239 aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Sechstes Kapitel (weggefallen)

Überschrift aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§§ 240 bis 279 (weggefallen)

§§ 240 bis 279 aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Siebttes Kapitel Weitere Aufgaben der Bundesagentur

Überschrift geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Erster Abschnitt Statistiken, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berichterstattung

§ 280 Aufgaben

Die Bundesagentur hat Lage und Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes im allgemeinen und nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen sowie die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten, indem sie

1. Statistiken erstellt,
2. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung betreibt und
3. Bericht erstattet.

§ 280 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 281 Arbeitsmarktstatistiken

(1) ¹Die Bundesagentur hat aus den in ihrem Geschäftsbereich anfallenden Daten Statistiken, insbesondere über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie über die Leistungen der Arbeitsförderung, zu erstellen. ²Sie hat auf der Grundlage der Meldungen nach § 28a des Vierten Buches eine Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der geringfügig Beschäftigten zu führen.

(2) ¹Die Bundesagentur hat zusätzlich den Migrationshintergrund zu erheben und in ihren Statistiken zu berücksichtigen. ²Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für statistische Zwecke verwendet werden. ³Sie sind in einem durch technische und organisatorische Maßnahmen von sonstiger Datenverarbeitung getrennten Bereich zu verarbeiten. ⁴Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die zu erhebenden Merkmale und die Durchführung des Verfahrens, insbesondere Erhebung, Übermittlung und Speicherung der erhobenen Daten.

§ 281 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 22.12.2008 (BGBl. I S. 2959), in Kraft ab 30.12.2008; geändert durch G v. 04.11.2010 (BGBl. I S. 1480), in Kraft ab 12.11.2010; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 282 Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

(1) ¹Die Bundesagentur hat bei der Festlegung von Inhalt, Art und Umfang der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ihren eigenen Informationsbedarf sowie den des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu berücksichtigen. ²Die Bundesagentur hat den Forschungsbedarf mindestens in jährlichen Zeitabständen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abzustimmen.

(2) ¹Die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung ist ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktforschung. ²Sie soll zeitnah erfolgen und ist ständige Aufgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

(3) Die Wirkungsforschung soll unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielsetzungen dieses Buches insbesondere

1. untersuchen, in welchem Ausmaß die Teilnahme an einer Maßnahme die Vermittlungsaussichten der Teilnehmenden verbessert und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht,
2. vergleichend die Kosten von Maßnahmen im Verhältnis zu ihrem Nutzen ermitteln,

3. volkswirtschaftliche Nettoeffekte beim Einsatz von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung messen und
4. Auswirkungen auf Erwerbsverläufe analysieren.

(4) Arbeitsmarktforschung soll auch die Wirkungen der Arbeitsförderung auf regionaler Ebene untersuchen.

(5) „Innerhalb der Bundesagentur dürfen die Daten aus ihrem Geschäftsbereich dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Verfügung gestellt und dort für dessen Zwecke genutzt und verarbeitet werden. „Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung darf ergänzend Erhebungen ohne Auskunftspflicht der zu Befragenden durchführen, wenn sich die Informationen nicht bereits aus den im Geschäftsbereich der Bundesagentur vorhandenen Daten oder aus anderen statistischen Quellen gewinnen lassen. „Das Institut, das räumlich, organisatorisch und personell vom Verwaltungsbereich der Bundesagentur zu trennen ist, hat die Daten vor unbefugter Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. „Die Daten dürfen nur für den Zweck der wissenschaftlichen Forschung genutzt werden. „Die personenbezogenen Daten sind zu anonymisieren, sobald dies nach dem Forschungszweck möglich ist. „Bis dahin sind die Merkmale gesondert zu speichern, mit denen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer Person zugeordnet werden können. „Das Statistische Bundesamt und die statistischen Ämter der Länder dürfen dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Daten entsprechend § 16 Abs. 6 des Bundesstatistikgesetzes übermitteln.

(6) „Das Institut hat die nach § 28a des Vierten Buches gemeldeten und der Bundesagentur weiter übermittelten Daten der in der Bundesrepublik Deutschland Beschäftigten ohne Vor- und Zunamen nach der Versicherungsnummer langfristig in einer besonders geschützten Datei zu speichern. „Die in dieser Datei gespeicherten Daten dürfen nur für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung, der Arbeitsmarktstatistik und der nicht einzelfallbezogenen Planung verarbeitet und genutzt werden. „Sie sind zu anonymisieren, sobald dies mit dem genannten Zweck vereinbar ist.

(7) „Die Bundesagentur übermittelt wissenschaftlichen Einrichtungen auf Antrag oder Ersuchen anonymisierte Daten, die für Zwecke der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erforderlich sind. „§ 282a Abs. 6 gilt entsprechend. „Für Sozialdaten gilt § 75 des Zehnten Buches.

§ 282 geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006; geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 282a Übermittlung von Daten

(1) Die Bundesagentur ist berechtigt, dem Statistischen Bundesamt und den statistischen Ämtern der Länder Sozialdaten zu übermitteln, soweit dies für Zwecke eines Zensus erforderlich ist.

(2) Die Bundesagentur ist berechtigt, dem Statistischen Bundesamt und den statistischen Ämtern der Länder anonymisierte Einzeldaten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu übermitteln, soweit diese Daten dort für die Erstellung der Erwerbstätigenstatistiken erforderlich sind.

(2a) „Die Bundesagentur ist berechtigt, dem Statistischen Bundesamt die in § 3 des Verwaltungsdatenverwendungsgesetzes bezeichneten Daten für die in § 1 desselben Gesetzes genannten Zwecke zu übermitteln. „Satz 1 gilt auch für Daten, die nach Maßgabe einer Rechtsverordnung im Sinne des § 5 des Verwaltungsdatenverwendungsgesetzes zu übermitteln sind.

(2b) „Die Bundesagentur darf dem Statistischen Bundesamt und den statistischen Ämtern der Länder nach Gemeinden zusammengefasste statistische Daten über die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die sozialversicherungspflichtigen Entgelte – jeweils ohne Beschäftigte von Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie deren Einrichtungen – übermitteln, soweit diese zur Festsetzung des Verteilungsschlüssels für den Gemeindeanteil am Aufkommen der Umsatzsteuer nach § 5c des Gemeindefinanzreformgesetzes erforderlich sind. „Das Statistische Bundesamt und die statistischen Ämter der Länder dürfen die in Satz 1 genannten Daten dem Bundesministerium der Finanzen sowie den zuständigen obersten Landesbehörden übermitteln, soweit die Daten für die Festsetzung des Verteilungsschlüssels nach § 5c des Gemeindefinanzreformgesetzes erforderlich sind. „Die Daten dürfen nur auf Ersuchen übermittelt und nur für die in den Sätzen 1 und 2 genannten Zwecke verwendet werden. „Sie sind vier Jahre nach Festsetzung des Verteilungsschlüssels zu löschen. „Werden innerhalb dieser Frist Einwendungen gegen die Berechnung des Verteilungsschlüssels erhoben, dürfen die Daten bis zur abschließenden Klärung der Einwendungen aufbewahrt werden, soweit sie für die Klärung erforderlich sind.

(3) „Das Statistische Bundesamt und die statistischen Ämter der Länder sind berechtigt, der zur Durchführung ausschließlich statistischer Aufgaben zuständigen Stelle der Bundesagentur nach Gemeinden zusammengefasste statistische Daten über Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Beamtinnen und Beamte sowie geringfügig Beschäftigte zu übermitteln, soweit sie für die Berechnung von Arbeitslosenquoten im Rahmen der Arbeitsmarktstatistik erforderlich sind. „Diese Daten dürfen bei der Bundesagentur ausschließlich für statistische Zwecke durch eine von Verwaltungsaufgaben räumlich, organisatorisch und personell getrennte Einheit genutzt werden.

(4) Für die Verwendung gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften und für Zwecke der Planung, jedoch nicht für die Regelung von Einzelfällen, dürfen den obersten Bundes- oder Landesbehörden von der Bundesagentur Tabellen der Arbeitsmarktstatistiken übermittelt werden, auch soweit Tabellenfelder nur einen einzigen Fall ausweisen.

(5) Auf die übermittelten Daten und Tabellen finden die Geheimhaltungsnormen des § 16 des Bundesstatistikgesetzes entsprechende Anwendung.

(6) Bedarf die Übermittlung einer Datenaufbereitung in erheblichem Umfang, ist über die Daten- oder Tabellenübermittlung eine schriftliche Vereinbarung zu schließen, die eine Regelung zur Erstattung der durch die Aufbereitung entstehenden Kosten vorsehen kann.

§ 282a geändert durch G v. 27.07.2001 (BGBl. I S. 1882), in Kraft ab 03.08.2001; geändert durch G v. 31.10.2003 (BGBl. I S. 2149), in Kraft ab 06.11.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 06.09.2005 (BGBl. I S. 2725), in Kraft ab 14.09.2005; geändert durch G v. 31.10.2003 (BGBl. I S. 2149), in Kraft ab 01.07.2008; geändert durch G v. 31.07.2008 (BGBl. I S. 1626), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 04.11.2010 (BGBl. I S. 1480), in Kraft ab 12.11.2010; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 282b Datenverwendung für die Ausbildungsvermittlung durch die Bundesagentur

(1) Die Bundesagentur darf die ihr von den Auskunftsstellen übermittelten Daten über eintragungsfähige oder eingetragene Ausbildungsverhältnisse ausschließlich

1. zur Verbesserung der Ausbildungsvermittlung,
2. zur Verbesserung der Zuverlässigkeit und Aktualität der Ausbildungsvermittlungsstatistik oder
3. zur Verbesserung der Feststellung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

verwenden.

(2) Auskunftsstellen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen.

(3) Die Bundesagentur hat die ihr zu den Zwecken des Absatzes 1 übermittelten Daten und Datenträger spätestens zum Ende des Kalenderjahres zu löschen.

§ 282b eingefügt durch G v. 23.03.2005 (BGBl. I S. 931), in Kraft ab 01.04.2005

§ 283 Arbeitsmarktberichterstattung, Weisungsrecht

(1) ¹Die Bundesagentur hat die Arbeitsmarktstatistiken und die Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorzulegen und in geeigneter Form zu veröffentlichen. ²Die Bundesagentur hat zu gewährleisten, dass bei der Wahrnehmung der Aufgaben dieses Abschnitts neben einem eigenen kurzfristigen arbeitsmarktpolitischen Informationsbedarf auch dem des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entsprochen werden kann.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann Art und Umfang sowie Tatbestände und Merkmale der Statistiken und der Arbeitsmarktberichterstattung näher bestimmen und der Bundesagentur entsprechende fachliche Weisungen erteilen.

§ 283 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006

Zweiter Abschnitt Erteilung von Genehmigungen und Erlaubnissen

Erster Unterabschnitt Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 284 Arbeitsgenehmigung-EU für Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten

(1) ¹Staatsangehörige der Staaten, die nach dem Vertrag vom 25. April 2005 über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union (BGBl. 2006 II S. 1146, 1148) der Europäischen Union beigetreten sind, und deren freizügigkeitsberechtigten Familienangehörige dürfen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Bundesagentur ausüben und von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, wenn sie eine solche Genehmigung besitzen, soweit nach Maßgabe des EU-Beitrittsvertrags abweichende Regelungen als Übergangsregelungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit anzuwenden sind. ²Dies gilt für kroatische Staatsangehörige entsprechend, soweit für sie nach Maßgabe des Vertrages vom 9. Dezember 2011 über den Beitritt der Republik Kroatien zur Europäischen Union (BGBl. 2013 II S. 586) abweichende Regelungen als Übergangsregelungen von der Arbeitnehmerfreizügigkeit anzuwenden sind.

(2) „Die Genehmigung wird befristet als Arbeitserlaubnis-EU erteilt, wenn nicht Anspruch auf eine unbefristete Erteilung als Arbeitsberechtigung-EU besteht. „Die Genehmigung ist vor Aufnahme der Beschäftigung einzuholen.

(3) Die Arbeitserlaubnis-EU kann nach Maßgabe des § 39 Abs. 2 bis 4 und 6 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.

(4) „Ausländerinnen und Ausländern nach Absatz 1, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben und eine Beschäftigung im Bundesgebiet aufnehmen wollen, darf eine Arbeitserlaubnis-EU für eine Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, nur erteilt werden, wenn dies durch zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist oder aufgrund einer Rechtsverordnung zulässig ist. „Für die Beschäftigungen, die durch Rechtsverordnung zugelassen werden, ist Staatsangehörigen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union nach Absatz 1 gegenüber Staatsangehörigen aus Drittstaaten vorrangig eine Arbeitserlaubnis-EU zu erteilen, soweit dies der EU-Beitrittsvertrag vorsieht.

(5) Die Erteilung der Arbeitsberechtigung-EU bestimmt sich nach § 12a Arbeitsgenehmigungsverordnung.

(6) „Das Aufenthaltsgesetz und die aufgrund des § 42 des Aufenthaltsgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zum Arbeitsmarktzugang gelten entsprechend, soweit sie für die Ausländerinnen und Ausländer nach Absatz 1 günstigere Regelungen enthalten. „Bei Anwendung der Vorschriften steht die Arbeitsgenehmigung-EU der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes gleich.

(7) „Ein vor dem Tag, an dem der Vertrag vom 25. April 2005 über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union (BGBl. 2006 II S. 1146) für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten ist, zur Ausübung der Beschäftigung eines Staatsangehörigen nach Absatz 1 erteilter Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung gilt als Arbeitserlaubnis-EU fort, wobei Beschränkungen des Aufenthaltstitels hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen als Beschränkungen der Arbeitserlaubnis-EU bestehen bleiben. „Ein vor diesem Zeitpunkt erteilter Aufenthaltstitel, der zur unbeschränkten Ausübung einer Beschäftigung berechtigt, gilt als Arbeitsberechtigung-EU fort.

(8) „Ein vor dem Tag, an dem der Vertrag vom 9. Dezember 2011 über den Beitritt der Republik Kroatien zur Europäischen Union (BGBl. 2013 II S. 586) für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten ist, erteilter Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung gilt als Arbeitserlaubnis-EU fort, wobei Beschränkungen des Aufenthaltstitels hinsichtlich der Ausübung der Beschäftigung als Beschränkungen der Arbeitserlaubnis-EU bestehen bleiben. „Ein vor diesem Zeitpunkt erteilter Aufenthaltstitel, der zur unbeschränkten Ausübung einer Beschäftigung berechtigt, gilt als Arbeitsberechtigung-EU fort.

§ 284 neu gefasst durch G v. 30.07.2004 (BGBl. I S. 1950; ber. BGBl. I 2005 S. 721), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 14.03.2005 (BGBl. I S. 721), in Kraft ab 18.03.2005; geändert durch G v. 07.12.2006 (BGBl. I S. 2814; ber. BGBl. II 2007 S. 127), in Kraft ab 01.01.2007; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), m.W.v. 01.05.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 17.06.2013 (BGBl. I S. 1555; ber. BGBl. II S. 680), in Kraft ab 01.07.2013

Zum 01.01.2014 wird § 284 durch G v. 17.06.2013 (BGBl. I S. 1555; ber. BGBl. II S. 680) wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt gefasst: „(1) Kroatische Staatsangehörige und deren freizügigkeitsberechtigte Familienangehörige dürfen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Bundesagentur ausüben und von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, wenn sie eine solche Genehmigung besitzen, soweit nach Maßgabe des Vertrages vom 9. Dezember 2011 über den Beitritt der Republik Kroatien zur Europäischen Union (BGBl. 2013 II S. 586) abweichende Regelungen als Übergangsregelungen von der Arbeitnehmerfreizügigkeit anzuwenden sind.“
2. Absatz 7 wird aufgehoben.
3. Der bisherige Absatz 8 wird Absatz 7.

§§ 285 und 286 (weggefallen)

§§ 285 und 286 aufgehoben durch G v. 30.07.2004 (BGBl. I S. 1950; ber. BGBl. I 2005 S. 721), in Kraft ab 01.01.2005

§ 287 Gebühren für die Durchführung der Vereinbarungen über Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer

(1) Für die Aufwendungen, die der Bundesagentur und den Behörden der Zollverwaltung bei der Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der Grundlage von Werkverträgen entstehen, kann vom Arbeitgeber der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Gebühr erhoben werden.

(2) „Die Gebühr wird für die Aufwendungen der Bundesagentur und der Behörden der Zollverwaltung erhoben, die im Zusammenhang mit dem Antragsverfahren und der Überwachung der Einhaltung der Vereinbarungen stehen, insbesondere für die

1. Prüfung der werkvertraglichen Grundlagen,
2. Prüfung der Voraussetzungen für die Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
3. Zusicherung, Erteilung und Aufhebung der Zustimmung zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Beschäftigung oder der Arbeitserlaubnis-EU,

4. Überwachung der Einhaltung der für die Ausführung eines Werkvertrages festgesetzten Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
5. Überwachung der Einhaltung der für die Arbeitgeber nach den Vereinbarungen bei der Beschäftigung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehenden Pflichten einschließlich der Durchführung der dafür erforderlichen Prüfungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes durch die Behörden der Zollverwaltung sowie
6. Durchführung von Ausschlussverfahren nach den Vereinbarungen.

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung die gebührenpflichtigen Tatbestände zu bestimmen, für die Gebühr feste Sätze vorzusehen und den auf die Behörden der Zollverwaltung entfallenden Teil der Gebühren festzulegen und zu erheben.

(3) Der Arbeitgeber darf sich die Gebühr nach den Absätzen 1 und 2 weder ganz noch teilweise erstatten lassen.

(4) Im Übrigen sind die Vorschriften des Verwaltungskostengesetzes anzuwenden.

§ 287 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004; geändert durch G v. 08.06.2005 (BGBl. I S. 1530), m.W.v. 01.08.2004; geändert durch G v. 30.07.2004 (BGBl. I S. 1950; ber. BGBl. I 2005 S. 721), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 14.03.2005 (BGBl. I S. 721), in Kraft ab 18.03.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 288 Verordnungsermächtigung und Weisungsrecht

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung

1. Ausnahmen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an Ausländerinnen und Ausländer, die keine Aufenthaltsgenehmigung besitzen,
2. Ausnahmen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis unabhängig von der Arbeitsmarktlage,
3. Ausnahmen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an Ausländerinnen und Ausländer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland,
4. die Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis sowie das Erfordernis einer ärztlichen Untersuchung von Ausländerinnen und Ausländern mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland mit deren Einwilligung für eine erstmalige Beschäftigung,
5. das Nähere über Umfang und Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis,
6. weitere Personengruppen, denen eine Arbeitsberechtigung erteilt wird, sowie die zeitliche, betriebliche, berufliche und regionale Beschränkung der Arbeitsberechtigung,
7. weitere Ausnahmen von der Genehmigungspflicht sowie
8. die Voraussetzungen für das Verfahren und die Aufhebung einer Genehmigung

näher bestimmen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der Bundesagentur zur Durchführung der Bestimmungen dieses Unterabschnittes und der hierzu erlassenen Rechtsverordnungen sowie der von den Organen der Europäischen Gemeinschaften erlassenen Bestimmungen über den Zugang zum Arbeitsmarkt und der zwischenstaatlichen Vereinbarungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Weisungen erteilen.

§ 288 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Beratung und Vermittlung durch Dritte

Erster Titel Berufsberatung

§ 288a Untersagung der Berufsberatung

(1) Die Agentur für Arbeit hat einer natürlichen oder juristischen Person oder Personengesellschaft, die Berufsberatung betreibt (Berufsberatende), die Ausübung dieser Tätigkeit ganz oder teilweise zu untersagen, sofern dies zum Schutz der Ratsuchenden erforderlich ist. Bei einer juristischen Person oder Personengesellschaft kann auch einer von ihr für die Leitung des Betriebes bestellten Person die Ausübung der Tätigkeit ganz oder teilweise untersagt werden, sofern dies zum Schutz der Ratsuchenden erforderlich ist.

(2) Im Untersagungsverfahren hat die betreffende Person auf Verlangen der Agentur für Arbeit

1. die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Verfahrens erforderlich sind, und
2. die geschäftlichen Unterlagen vorzulegen, aus denen sich die Richtigkeit ihrer Angaben ergibt.

2Sie kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung sie selbst oder einen in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafrechtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

(3) 1Soweit es zur Durchführung der Überprüfung erforderlich ist, sind die von der Agentur für Arbeit beauftragten Personen befugt, Geschäftsräume der betreffenden Person während der üblichen Geschäftszeiten zu betreten. 2Die Person hat Maßnahmen nach Satz 1 zu dulden.

(4) Untersagt die Agentur für Arbeit die Ausübung der Berufsberatung, so hat es die weitere Ausübung dieser Tätigkeit nach den Vorschriften des Verwaltungs-Vollstreckungsgesetzes zu verhindern.

§ 288a geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 289 Offenbarungspflicht

1Berufsberatende, die die Interessen eines Arbeitgebers oder einer Einrichtung wahrnehmen, sind verpflichtet, Ratsuchenden die Identität des Trägers oder der Einrichtung mitzuteilen; sie haben darauf hinzuweisen, dass sich die Interessenwahrnehmung auf die Beratungstätigkeit auswirken kann. 2Die Offenbarungspflicht besteht auch, wenn Berufsberatende zu einer Einrichtung Verbindungen unterhalten, deren Kenntnis für die Ratsuchenden zur Beurteilung einer Beratung von Bedeutung sein kann.

§ 289 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 290 Vergütungen

1Für eine Berufsberatung dürfen Vergütungen von Ratsuchenden nur dann verlangt oder entgegengenommen werden, wenn die oder der Berufsberatende nicht zugleich eine Vermittlung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen betreibt oder eine entsprechende Vermittlung in damit zusammenhängenden Geschäftsräumen betrieben wird. 2Entgegen Satz 1 geschlossene Vereinbarungen sind unwirksam.

§ 290 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Titel Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung

§ 291 (weggefallen)

§ 291 aufgehoben durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002

§ 292 Auslandsvermittlung, Anwerbung aus dem Ausland

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung bestimmen, dass die Vermittlung für eine Beschäftigung im Ausland außerhalb der Europäischen Gemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sowie die Vermittlung und die Anwerbung aus diesem Ausland für eine Beschäftigung im Inland (Auslandsvermittlung) für bestimmte Berufe und Tätigkeiten nur von der Bundesagentur durchgeführt werden dürfen.

§ 292 neu gefasst durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006

§§ 293 bis 295 (weggefallen)

§§ 293 bis 295 aufgehoben durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002

§ 296 Vermittlungsvertrag zwischen Vermittlern und Arbeitsuchenden

(1) 1Ein Vertrag, nach dem sich ein Vermittler verpflichtet, einer oder einem Arbeitsuchenden eine Arbeitsstelle zu vermitteln, bedarf der schriftlichen Form. 2In dem Vertrag ist insbesondere die Vergütung des Vermittlers anzugeben. 3Zu den Leistungen der Vermittlung gehören auch alle Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung erforderlich sind, insbesondere die Feststellung der Kenntnisse der oder des Arbeitsuchenden sowie die mit der Vermittlung verbundene Berufsberatung. 4Der Vermittler hat der oder dem Arbeitsuchenden den Vertragsinhalt in Textform mitzuteilen.

(2) ¹Die oder der Arbeitsuchende ist zur Zahlung der Vergütung nach Absatz 3 nur verpflichtet, wenn infolge der Vermittlung des Vermittlers der Arbeitsvertrag zustande gekommen ist. ²Der Vermittler darf keine Vorschüsse auf die Vergütungen verlangen oder entgegennehmen.

(3) ¹Die Vergütung einschließlich der darauf entfallenden gesetzlichen Umsatzsteuer darf 2000 Euro nicht übersteigen, soweit nicht ein gültiger Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein in einer abweichenden Höhe nach § 45 Absatz 6 Satz 4 vorgelegt wird oder durch eine Rechtsverordnung nach § 301 für bestimmte Berufe oder Personengruppen etwas anderes bestimmt ist. ²Bei der Vermittlung von Personen in Au-pair-Verhältnisse darf die Vergütung 150 Euro nicht übersteigen.

(4) ¹Arbeitsuchende, die dem Vermittler einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein vorlegen, können die Vergütung abweichend von § 266 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in Teilbeträgen zahlen. ²Die Vergütung ist nach Vorlage des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins bis zu dem Zeitpunkt gestundet, in dem die Agentur für Arbeit nach Maßgabe von § 45 Absatz 6 gezahlt hat.

§ 296 neu gefasst durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 10.12.2007 (BGBl. I S. 2838), in Kraft ab 01.01.2008; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 296a Vergütungen bei Ausbildungsvermittlung

¹Für die Leistungen zur Ausbildungsvermittlung dürfen nur vom Arbeitgeber Vergütungen verlangt oder entgegengenommen werden. ²Zu den Leistungen zur Ausbildungsvermittlung gehören auch alle Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung erforderlich sind, insbesondere die Feststellung der Kenntnisse der oder des Ausbildungsuchenden sowie die mit der Ausbildungsvermittlung verbundene Berufsberatung.

§ 296a eingefügt durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 297 Unwirksamkeit von Vereinbarungen

Unwirksam sind

1. Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einer oder einem Arbeitsuchenden über die Zahlung der Vergütung, wenn deren Höhe die nach § 296 Abs. 3 zulässige Höchstgrenze überschreitet, wenn Vergütungen für Leistungen verlangt oder entgegengenommen werden, die nach § 296 Abs. 1 Satz 3 zu den Leistungen der Vermittlung gehören oder wenn die erforderliche Schriftform nicht eingehalten wird, und
2. Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einer oder einem Ausbildungsuchenden über die Zahlung einer Vergütung,
3. Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einem Arbeitgeber, wenn der Vermittler eine Vergütung mit einer oder einem Ausbildungsuchenden vereinbart oder von dieser oder diesem entgegennimmt, obwohl dies nicht zulässig ist, und
4. Vereinbarungen, die sicherstellen sollen, dass ein Arbeitgeber oder eine Person, die eine Ausbildung oder Arbeit sucht, sich ausschließlich eines bestimmten Vermittlers bedient.

§ 297 neu gefasst durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2423), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 298 Behandlung von Daten

(1) ¹Vermittler dürfen Daten über zu besetzende Ausbildungs- und Arbeitsplätze und über Ausbildungsuchende sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies für die Verrichtung ihrer Vermittlungstätigkeit erforderlich ist. ²Sind diese Daten personenbezogen oder Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, dürfen sie nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit die oder der Betroffene im Einzelfall nach Maßgabe des § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes eingewilligt hat. ³Übermittelt der Vermittler diese Daten im Rahmen seiner Vermittlungstätigkeit einer weiteren Person oder Einrichtung, darf diese sie nur zu dem Zweck verarbeiten oder nutzen, zu dem sie ihr beauftragt übermittelt worden sind.

(2) ¹Von Betroffenen zur Verfügung gestellte Unterlagen sind unmittelbar nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit zurückzugeben. ²Die übrigen Geschäftsunterlagen des Vermittlers sind nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit drei Jahre aufzubewahren. ³Die Verwendung der Geschäftsunterlagen ist zur Kontrolle des Vermittlers durch die zuständigen Behörden sowie zur Wahrnehmung berechtigter Interessen des Vermittlers zulässig. ⁴Personenbezogene Daten sind nach Ablauf

der Aufbewahrungspflicht zu löschen. „Betroffene können nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit Abweichungen von den Sätzen 1, 3 und 4 gestatten; die Gestattung bedarf der Schriftform.

§ 298 geändert durch G v. 18.05.2001 (BGBl. I S. 904), in Kraft ab 23.05.2001; geändert durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§§ 299 und 300 (weggefallen)

§§ 299 und 300 aufgehoben durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002

Dritter Titel Verordnungsermächtigung

§ 301 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, dass für bestimmte Berufe oder Personengruppen Vergütungen vereinbart werden dürfen, die sich nach dem der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zustehenden Arbeitsentgelt bemessen.

§ 301 neu gefasst durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§§ 302 und 303 (weggefallen)

§§ 302 und 303 aufgehoben durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002

Dritter Abschnitt

§§ 304 bis 308 (weggefallen)

§§ 304 bis 306 aufgehoben durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004; § 307 aufgehoben durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; § 308 aufgehoben durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004

Achtes Kapitel Pflichten

Erster Abschnitt Pflichten im Leistungsverfahren

Erster Unterabschnitt Meldepflichten

§ 309 Allgemeine Meldepflicht

(1) „Arbeitslose haben sich während der Zeit, für die sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erheben, bei der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen Dienststelle der Bundesagentur persönlich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, wenn die Agentur für Arbeit sie dazu auffordert (allgemeine Meldepflicht).
²Die Meldung muss bei der in der Aufforderung zur Meldung bezeichneten Stelle erfolgen.
³Die allgemeine Meldepflicht besteht auch in Zeiten, in denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht.

(2) Die Aufforderung zur Meldung kann zum Zwecke der

1. Berufsberatung,
2. Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit,
3. Vorbereitung aktiver Arbeitsförderungsleistungen,
4. Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren und
5. Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für den Leistungsanspruch

erfolgen.

(3) „Die meldepflichtige Person hat sich zu der von der Agentur für Arbeit bestimmten Zeit zu melden. „Ist der Meldetermin nach Tag und Tageszeit bestimmt, so ist die meldepflichtige Person der allgemeinen Meldepflicht auch dann nachgekommen, wenn sie sich zu einer anderen Zeit am selben Tag meldet und der Zweck der Meldung erreicht wird. „Ist die melde-

pflichtige Person am Meldetermin arbeitsunfähig, so wirkt die Meldeaufforderung auf den ersten Tag der Arbeitsfähigkeit fort, wenn die Agentur für Arbeit dies in der Meldeaufforderung bestimmt.

(4) Die notwendigen Reisekosten, die der meldepflichtigen Person und einer erforderlichen Begleitperson aus Anlaß der Meldung entstehen, können auf Antrag übernommen werden, soweit sie nicht bereits nach anderen Vorschriften oder auf Grund anderer Vorschriften dieses Buches übernommen werden können.

§ 309 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 310 Meldepflicht bei Wechsel der Zuständigkeit

Wird für die Arbeitslose oder den Arbeitslosen nach der Arbeitslosmeldung eine andere Agentur für Arbeit zuständig, hat sie oder er sich bei der nunmehr zuständigen Agentur für Arbeit unverzüglich zu melden.

§ 310 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Anzeige- und Bescheinigungspflichten

§ 311 Anzeige- und Bescheinigungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

1Wer Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld beantragt hat oder bezieht, ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit

1. eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und
2. spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

2Die Agentur für Arbeit ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. 3Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Agentur für Arbeit eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. 4Die Bescheinigungen müssen einen Vermerk der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß dem Träger der Krankenversicherung unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

§ 311 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 312 Arbeitsbescheinigung

(1) 1Der Arbeitgeber hat auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder auf Verlangen der Bundesagentur alle Tatsachen zu bescheinigen, die für die Entscheidung über den Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld erheblich sein können (Arbeitsbescheinigung); dabei hat er den von der Bundesagentur hierfür vorgesehenen Vordruck zu benutzen. 2In der Arbeitsbescheinigung sind insbesondere

1. die Art der Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers,
2. Beginn, Ende, Unterbrechung und Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und
3. das Arbeitsentgelt und die sonstigen Geldleistungen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhalten oder zu beanspruchen hat,

anzugeben. 3Die Arbeitsbescheinigung ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auszuhändigen.

(2) 1Macht der Arbeitgeber geltend, die Arbeitslosigkeit sei die Folge eines Arbeitskampfes, so hat er dies darzulegen, glaubhaft zu machen und eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. 2Der Arbeitgeber hat der Betriebsvertretung die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Für Zwischenmeisterinnen, Zwischenmeister und andere Auftraggeber von Heimarbeiterinnen und Heimarbeitern sowie für Leistungsträger, Unternehmen und Stellen, die Beiträge nach diesem Buch für Bezieherinnen und Bezieher von Sozialleistungen, Krankentagegeld oder Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen und Geweben zu entrichten haben, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Nach Beendigung des Vollzuges einer Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe, Jugendstrafe oder freiheitsentziehenden Maßregel der Besserung und Sicherung oder einer einstweiligen Unterbringung nach § 126a der Strafprozeßordnung hat

die Vollzugsanstalt der oder dem Entlassenen eine Bescheinigung über die Zeiten auszustellen, in denen sie oder er innerhalb der letzten sieben Jahre vor der Entlassung als Gefangene oder Gefangener versicherungspflichtig war.

§ 312 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.07.2012 (BGBl. I S. 1601), in Kraft ab 01.08.2012; geändert durch G v. 19.10.2013 (BGBl. I S. 3836), in Kraft ab 25.10.2013

§ 312a Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts

(1) ¹Der Arbeitgeber hat auf Verlangen der Bundesagentur alle Tatsachen zu bescheinigen, deren Kenntnis für die Entscheidung über einen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit eines von der Verordnung erfassten Staates notwendig ist und zu deren Bescheinigung die Bundesagentur nach Artikel 54 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30. 10. 2009, S. 1) verpflichtet ist. ²Der Arbeitgeber hat dabei den von der Bundesagentur hierfür vorgesehenen Vordruck zu benutzen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Bescheinigungspflichtigen der Bundesagentur gegenüber einem ausländischen Träger nach anderen Regelungen des über- oder zwischenstaatlichen Rechts. ⁴Die Bescheinigungspflichtigen umfassen nur Daten, zu deren Aufbewahrung der Arbeitgeber nach deutschen Rechtsvorschriften verpflichtet ist.

(2) Die Bescheinigungspflicht gilt auch in den Fällen des § 312 Absatz 3 und 4.

§ 312a eingefügt durch G v. 22.06.2011 (BGBl. I S. 1202), in Kraft ab 29.06.2011; geändert durch G v. 19.10.2013 (BGBl. I S. 3836), in Kraft ab 25.10.2013

§ 313 Nebeneinkommensbescheinigung

(1) ¹Wer eine Person, die Berufsausbildungsbeihilfe, Ausbildungsgeld, Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld (laufende Geldleistungen) beantragt hat oder bezieht, gegen Arbeitsentgelt beschäftigt oder dieser Person gegen Vergütung eine selbständige Tätigkeit überträgt, ist verpflichtet, dieser Person unverzüglich Art und Dauer der Beschäftigung oder der selbständigen Tätigkeit sowie die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung für die Zeiten zu bescheinigen, für die diese Leistung beantragt worden ist oder bezogen wird. ²Dabei ist der von der Bundesagentur vorgesehene Vordruck zu benutzen. ³Die Bescheinigung über das Nebeneinkommen ist der Bezieherin oder dem Bezieher der Leistung vom Dienstberechtigten oder Besteller unverzüglich auszuhändigen.

(2) Wer eine laufende Geldleistung beantragt hat oder bezieht und Dienst- oder Werkleistungen gegen Vergütung erbringt, ist verpflichtet, dem Dienstberechtigten oder Besteller den für die Bescheinigung des Arbeitsentgelts oder der Vergütung vorgeschriebenen Vordruck unverzüglich vorzulegen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Personen, die Kurzarbeitergeld beziehen oder für die Kurzarbeitergeld beantragt worden ist, entsprechend.

§ 313 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zum 01.01.2014 wird nach § 313 durch G v. 19.10.2013 (BGBl. I S. 3836) folgender § 313a eingefügt:

„§ 313a Elektronische Bescheinigung

¹Die Bescheinigungen nach den §§ 312, 312a und 313 können von dem Bescheinigungspflichtigen der Bundesagentur elektronisch unter den Voraussetzungen des § 23c Absatz 2a des Vierten Buches übermittelt werden, es sei denn, dass die Person, für die eine Bescheinigung nach den §§ 312 und 313 auszustellen ist, der Übermittlung widerspricht. ²Die Person, für die die Bescheinigung auszustellen ist, ist von dem Bescheinigungspflichtigen in allgemeiner Form schriftlich auf das Widerspruchsrecht hinzuweisen. ³§ 312 Absatz 1 Satz 3 und § 313 Absatz 1 Satz 3 finden keine Anwendung; die Bundesagentur hat der Person, für die eine Bescheinigung nach den §§ 312 und 313 elektronisch übermittelt worden ist, unverzüglich einen Ausdruck der Daten zuzuleiten.“

§ 314 Insolvenzgeldbescheinigung

(1) ¹Die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter hat auf Verlangen der Agentur für Arbeit für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer, für die oder den ein Anspruch auf Insolvenzgeld in Betracht kommt, Folgendes zu bescheinigen:

1. die Höhe des Arbeitsentgelts für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses, die der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorausgegangen sind, sowie
2. die Höhe der gesetzlichen Abzüge und derjenigen Leistungen, die zur Erfüllung der Ansprüche auf Arbeitsentgelt erbracht worden sind.

²Das Gleiche gilt hinsichtlich der Höhe von Entgeltteilen, die gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes umgewandelt und vom Arbeitgeber nicht an den Versorgungsträger abgeführt worden sind. ³Dabei ist anzugeben, ob der Entgeltteil in einem Pensionsfonds, in einer Pensionskasse oder in einer Direktversicherung angelegt und welcher Versorgungsträger für die betriebliche Altersversorgung gewählt worden ist. ⁴Es ist auch zu bescheinigen, inwieweit die Ansprüche auf Arbeitsentgelt gepfändet, verpfändet oder abgetreten sind. ⁵Dabei ist der von der Bundesagentur vorgesehene Vordruck zu benutzen. ⁶Wird die Insolvenzgeldbescheinigung durch die Insolvenzverwalterin oder den Insolvenzverwalter nach § 36a des Ersten Buches übermittelt, sind zusätzlich die Anschrift und die Daten des Überweisungsweges mitzuteilen.

(2) In den Fällen, in denen ein Insolvenzverfahren nicht eröffnet wird oder nach § 207 der Insolvenzordnung eingestellt worden ist, sind die Pflichten der Insolvenzverwalterin oder des Insolvenzverwalters vom Arbeitgeber zu erfüllen.

§ 314 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 02.12.2006 (BGBl. I S. 2742), in Kraft ab 12.12.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Unterabschnitt Auskunfts-, Mitwirkungs- und Duldungspflichten

§ 315 Allgemeine Auskunftspflicht Dritter

(1) Wer einer Person, die eine laufende Geldleistung beantragt hat oder bezieht, Leistungen erbringt, die geeignet sind, die laufende Geldleistung auszuschließen oder zu mindern, hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen hierüber Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist.

(2) ¹Wer einer Person, die eine laufende Geldleistung beantragt hat oder bezieht, zu Leistungen verpflichtet ist, die geeignet sind, die laufende Geldleistung auszuschließen oder zu mindern, oder für diese Person Guthaben führt oder Vermögensgegenstände verwahrt, hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen hierüber sowie über das Einkommen oder Vermögen dieser Person Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist. ²§ 21 Abs. 3 Satz 4 des Zehnten Buches gilt entsprechend. ³Für die Feststellung einer Unterhaltsverpflichtung ist § 1605 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs anzuwenden.

(3) Wer eine Person beschäftigt, die

1. selbst oder deren Ehegattin, Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner eine laufende Geldleistung beantragt hat oder bezieht oder
2. nach Absatz 2 zur Auskunft verpflichtet ist,

hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen über die Beschäftigung, insbesondere über das Arbeitsentgelt, Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn jemand anstelle einer laufenden Geldleistung Kurzarbeitergeld bezieht oder für ihn Kurzarbeitergeld beantragt worden ist.

(5) ¹Sind bei einer Bedürftigkeitsprüfung Einkommen oder Vermögen der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners oder der Partnerin oder des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft zu berücksichtigen, hat diese oder dieser der Agentur für Arbeit auf Verlangen hierüber Auskunft zu erteilen, soweit es zur Durchführung der Vorschriften dieses Buches erforderlich ist. ²Haben die Ehegattin oder der Ehegatte, die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner oder die Partnerin oder der Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft Dritte beauftragt, für diese oder diesen das Guthaben zu führen oder Vermögensgegenstände zu verwahren, haben sie entsprechend Auskunft zu erteilen. ³§ 21 Absatz 3 Satz 4 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

§ 315 geändert durch G v. 16.02.2001 (BGBl. I S. 266; ber. BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.08.2001; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 316 Auskunftspflicht bei Leistung von Insolvenzgeld

(1) Der Arbeitgeber, die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sowie sonstige Personen, die Einblick in die Arbeitsentgeltunterlagen hatten, sind verpflichtet, der Agentur für Arbeit auf Verlangen alle Auskünfte zu erteilen, die für die Durchführung der §§ 165 bis 171, 175, 320 Absatz 2, des § 327 Absatz 3 erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie sonstige Personen, die Einblick in die Arbeitsunterlagen hatten, sind verpflichtet, der Insolvenzverwalterin oder dem Insolvenzverwalter auf Verlangen alle Auskünfte zu erteilen, die diese oder dieser für die Insolvenzgeldbescheinigung nach § 314 benötigt.

§ 316 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 317 Auskunftspflicht bei Kurzarbeitergeld und Wintergeld

Wer Kurzarbeitergeld oder Wintergeld bezieht oder für wen diese Leistungen beantragt worden sind, hat dem zur Errechnung und Auszahlung der Leistungen Verpflichteten auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 317 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 318 Auskunftspflicht bei Maßnahmen der beruflichen Aus- oder Weiterbildung, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

(1) „Arbeitgeber und Träger, bei denen eine Maßnahme der beruflichen Aus- und Weiterbildung, eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder eine Maßnahme nach § 45 durchgeführt wurde oder wird, haben der Agentur für Arbeit unverzüglich Auskünfte über Tatsachen zu erteilen, die Aufschluss darüber geben, ob und inwieweit Leistungen zu Recht erbracht worden sind oder werden. „Sie haben Änderungen, die für die Leistungen erheblich sind, unverzüglich der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

(2) „Personen, die bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- oder Weiterbildung oder einer Maßnahme nach § 45 gefördert werden oder gefördert worden sind, sind verpflichtet,

1. der Agentur für Arbeit oder dem Träger der Maßnahme auf Verlangen Auskunft über den Eingliederungserfolg der Maßnahme sowie alle weiteren Auskünfte zu erteilen, die zur Qualitätsprüfung nach § 183 benötigt werden, und
2. eine Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens durch den Träger zuzulassen.

„Träger sind verpflichtet,

1. ihre Beurteilungen der Teilnehmerin oder des Teilnehmers unverzüglich der Agentur für Arbeit zu übermitteln,
2. der für die einzelne Teilnehmerin oder den einzelnen Teilnehmer zuständigen Agentur für Arbeit kalendermonatlich die Fehltage der Teilnehmerin oder des Teilnehmers sowie die Gründe für die Fehltage mitzuteilen; dabei haben sie den von der Bundesagentur vorgesehenen Vordruck zu benutzen.

§ 318 geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 27.04.2002 (BGBl. I S. 1467), in Kraft ab 01.05.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 319 Mitwirkungs- und Duldungspflichten

(1) „Wer eine Leistung der Arbeitsförderung beantragt, bezogen hat oder bezieht oder wer jemanden, bei dem dies der Fall ist oder für den eine Leistung beantragt wurde, beschäftigt oder mit Arbeiten beauftragt, hat der Bundesagentur, soweit dies zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist, Einsicht in Lohn-, Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen und während der Geschäftszeit Zutritt zu seinen Grundstücken und Geschäftsräumen zu gewähren. „Werden die Unterlagen nach Satz 1 bei einem Dritten verwahrt, ist die Bundesagentur zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch berechtigt, auch dessen Grundstücke und Geschäftsräume während der Geschäftszeit zu betreten und Einsicht in diese Unterlagen zu nehmen.

(2) „In automatisierten Dateien gespeicherte Daten hat der Arbeitgeber auf Verlangen und auf Kosten der Agenturen für Arbeit auszusondern und auf maschinenverwertbaren Datenträgern oder in Listen zur Verfügung zu stellen. „Der Arbeitgeber darf maschinenverwertbare Datenträger oder Datenlisten, die die erforderlichen Daten enthalten, ungesondert zur Verfügung stellen, wenn die Aussonderung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre und überwiegende schutzwürdige Interessen der Betroffenen nicht entgegenstehen. „In diesem Fall haben die Agenturen für Arbeit die erforderlichen Daten auszusondern. „Die übrigen Daten dürfen darüber hinaus nicht verarbeitet und genutzt werden. „Sind die zur Verfügung gestellten Datenträger oder Datenlisten zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch nicht mehr erforderlich, sind sie unverzüglich zu vernichten oder auf Verlangen des Arbeitgebers zurückzugeben.

§ 319 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Unterabschnitt Sonstige Pflichten

§ 320 Berechnungs-, Auszahlungs-, Aufzeichnungs- und Anzeigepflichten

(1) „Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen die Voraussetzungen für die Erbringung von Kurzarbeitergeld und Wintergeld nachzuweisen. „Er hat diese Leistungen kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. „Dabei hat er beim Kurzarbeitergeld von den Lohnsteuerabzugsmerkmalen in dem maßgeblichen Antragszeitraum auszugehen; auf Grund einer Bescheinigung der für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zuständigen Agentur für Arbeit hat er den

erhöhten Leistungssatz auch anzuwenden, wenn für ein Kind ein Kinderfreibetrag nicht als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildet ist.

(2) „Die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter hat auf Verlangen der Agentur für Arbeit das Insolvenzgeld zu errechnen und auszuzahlen, wenn ihr oder ihm dafür geeignete Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer des Betriebs zur Verfügung stehen und die Agentur für Arbeit die Mittel für die Auszahlung des Insolvenzgeldes bereitstellt. „Für die Abrechnung ist der von der Bundesagentur vorgesehene Vordruck zu benutzen. „Kosten werden nicht erstattet.

(3) „Arbeitgeber, in deren Betrieben Wintergeld geleistet wird, haben für jeden Arbeitstag während der Dauer der beantragten Förderung Aufzeichnungen über die im Betrieb oder auf der Baustelle geleisteten sowie die ausgefallenen Arbeitsstunden zu führen. „Arbeitgeber, in deren Betrieben Saison-Kurzarbeitergeld geleistet wird, haben diese Aufzeichnungen für jeden Arbeitstag während der Schlechtwetterzeit zu führen. „Die Aufzeichnungen nach Satz 1 und 2 sind vier Jahre aufzubewahren.

(4) (weggefallen)

(4a) „Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Erbringung von Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen nachzuweisen. „Auf Anforderung der Agentur für Arbeit hat der Arbeitgeber das Ergebnis von Maßnahmen zur Feststellung der Eingliederungsaussichten mitzuteilen.

(5) „Arbeitgeber, in deren Betrieben ein Arbeitskampf stattfindet, haben bei dessen Ausbruch und Beendigung der Agentur für Arbeit unverzüglich Anzeige zu erstatten. „Die Anzeige bei Ausbruch des Arbeitskampfes muß Name und Anschrift des Betriebes, Datum des Beginns der Arbeitseinstellung und Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enthalten. „Die Anzeige bei Beendigung des Arbeitskampfes muß außer Name und Anschrift des Betriebes das Datum der Beendigung der Arbeitseinstellung, die Zahl der an den einzelnen Tagen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Zahl der durch Arbeitseinstellung ausgefallenen Arbeitstage enthalten.

§ 320 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 07.12.2011 (BGBl. I S. 2592), in Kraft ab 01.01.2012; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Abschnitt Schadensersatz bei Pflichtverletzungen

§ 321 Schadensersatz

Wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. eine Arbeitsbescheinigung nach § 312, eine Nebeneinkommensbescheinigung nach § 313 oder eine Insolvenzgeldbescheinigung nach § 314 nicht, nicht richtig oder nicht vollständig ausfüllt,
2. eine Auskunft auf Grund der allgemeinen Auskunftspflicht Dritter nach § 315, der Auskunftspflicht bei beruflicher Aus- und Weiterbildung und bei einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 318 oder der Auskunftspflicht bei Leistung von Insolvenzgeld nach § 316 nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt,
3. als Arbeitgeber seine Berechnungs-, Auszahlungs-, Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten bei Kurzarbeitergeld, Wintergeld und Leistungen zur Förderung von Transfermaßnahmen nach § 320 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 3 und 4a nicht erfüllt,
4. als Insolvenzverwalterin oder Insolvenzverwalter die Verpflichtung zur Errechnung und Auszahlung des Insolvenzgeldes nach § 320 Abs. 2 Satz 1 nicht erfüllt,

ist der Bundesagentur zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet.

§ 321 geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Abschnitt Verordnungsermächtigung und Anordnungsermächtigung

Überschrift neu gefasst durch G v. 16.12.1997 (BGBl. I S. 2970), in Kraft ab 01.01.1998

§ 321a Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über Art und Umfang der Pflichten nach dem Zweiten bis Vierten Unterabschnitt des Ersten Abschnitts

sowie dem Zweiten Abschnitt dieses Kapitels einschließlich des zu beachtenden Verfahrens und der einzuhaltenden Fristen zu bestimmen.

§ 321a geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006

§ 322 Anordnungsermächtigung

1Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung Näheres über die Meldepflicht der Arbeitslosen zu bestimmen.
2Sie kann auch bestimmen, inwieweit Einrichtungen außerhalb der Bundesagentur auf ihren Antrag zur Entgegennahme der Meldung zuzulassen sind.

§ 322 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Neuntes Kapitel Gemeinsame Vorschriften für Leistungen

Erster Abschnitt Antrag und Fristen

§ 323 Antragserfordernis

(1) 1Leistungen der Arbeitsförderung werden auf Antrag erbracht. 2Arbeitslosengeld gilt mit der persönlichen Arbeitslosmeldung als beantragt, wenn die oder der Arbeitslose keine andere Erklärung abgibt. 3Leistungen der aktiven Arbeitsförderung können auch von Amts wegen erbracht werden, wenn die Berechtigten zustimmen. 4Die Zustimmung gilt insoweit als Antrag.

(2) 1Kurzarbeitergeld, Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und ergänzende Leistungen nach § 102 sind vom Arbeitgeber schriftlich unter Beifügung einer Stellungnahme der Betriebsvertretung zu beantragen. 2Der Antrag kann auch von der Betriebsvertretung gestellt werden. 3Mit einem Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 sind die Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen, für die die Leistung beantragt wird. 4Saison-Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 sollen bis zum 15. des Monats beantragt werden, der dem Monat folgt, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden.

§ 323 geändert durch G v. 21.12.2000 (BGBl. I S. 1971), in Kraft ab 01.01.2001; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 324 Antrag vor Leistung

(1) 1Leistungen der Arbeitsförderung werden nur erbracht, wenn sie vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses beantragt worden sind. 2Zur Vermeidung unbilliger Härten kann die Agentur für Arbeit eine verspätete Antragstellung zulassen.

(2) 1Berufsausbildungsbeihilfe, Ausbildungsgeld und Arbeitslosengeld können auch nachträglich beantragt werden. 2Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen nach § 102 sind nachträglich zu beantragen.

(3) 1Insolvenzgeld ist abweichend von Absatz 1 Satz 1 innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis zu beantragen. 2Wurde die Frist aus nicht selbst zu vertretenden Gründen versäumt, wird Insolvenzgeld geleistet, wenn der Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Wegfall des Hinderungsgrundes gestellt worden ist. 3Ein selbst zu vertretender Grund liegt vor, wenn sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mit der erforderlichen Sorgfalt um die Durchsetzung ihrer Ansprüche bemüht haben.

§ 324 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), m.W.v. 01.05.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 325 Wirkung des Antrages

(1) Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld werden rückwirkend längstens vom Beginn des Monats an geleistet, in dem die Leistungen beantragt worden sind.

(2) ¹Arbeitslosengeld wird nicht rückwirkend geleistet. ²Ist die zuständige Agentur für Arbeit an einem Tag, an dem die oder der Arbeitslose Arbeitslosengeld beantragen will, nicht dienstbereit, so wirkt ein Antrag auf Arbeitslosengeld in gleicher Weise wie eine persönliche Arbeitslosmeldung zurück.

(3) Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen nach § 102 sind für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen; die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden.

(4) (weggefallen)

(5) Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Ende der Maßnahme zu beantragen.

§ 325 geändert durch G v. 23.11.1999 (BGBl. I S. 2230), m.W.v. 01.11.1999; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 326 Ausschlussfrist für Gesamtabrechnung

(1) ¹Für Leistungen an Träger hat der Träger der Maßnahme der Agentur für Arbeit innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten die Unterlagen vorzulegen, die für eine abschließende Entscheidung über den Umfang der zu erbringenden Leistungen erforderlich sind (Gesamtabrechnung). ²Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Maßnahme beendet worden ist.

(2) Erfolgt die Gesamtabrechnung nicht rechtzeitig, sind die erbrachten Leistungen von dem Träger in dem Umfang zu erstatten, in dem die Voraussetzungen für die Leistungen nicht nachgewiesen worden sind.

§ 326 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Zweiter Abschnitt Zuständigkeit

§ 327 Grundsatz

(1) ¹Für Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit Ausnahme des Kurzarbeitergeldes, des Wintergeldes, des Insolvenzgeldes und der Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Eintritt der leistungsbegründenden Tatbestände ihren oder seinen Wohnsitz hat. ²Solange die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich nicht an ihrem oder seinem Wohnsitz aufhält, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Eintritt der leistungsbegründenden Tatbestände ihren oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

(2) Auf Antrag der oder des Arbeitslosen hat die Agentur für Arbeit eine andere Agentur für Arbeit für zuständig zu erklären, wenn nach der Arbeitsmarktlage keine Bedenken entgegenstehen oder die Ablehnung für die Arbeitslose oder den Arbeitslosen eine unbillige Härte bedeuten würde.

(3) ¹Für Kurzarbeitergeld, ergänzende Leistungen nach § 102 und Insolvenzgeld ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. ²Für Insolvenzgeld ist, wenn der Arbeitgeber im Inland keine Lohnabrechnungsstelle hat, die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk das Insolvenzgericht seinen Sitz hat. ³Für Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

(4) Für Leistungen an Arbeitgeber, mit Ausnahme der Erstattung von Beiträgen zur Sozialversicherung für Personen, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

(5) Für Leistungen an Träger ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk das Projekt oder die Maßnahme durchgeführt wird.

(6) Die Bundesagentur kann die Zuständigkeit abweichend von den Absätzen 1 bis 5 auf andere Dienststellen übertragen.

§ 327 geändert durch G v. 23.11.1999 (BGBl. I S. 2230), m.W.v. 01.11.1999; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.04.2004 (BGBl. I S. 602), in Kraft ab 01.05.2004; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Abschnitt Leistungsverfahren in Sonderfällen

§ 328 Vorläufige Entscheidung

(1) ¹Über die Erbringung von Geldleistungen kann vorläufig entschieden werden, wenn

1. die Vereinbarkeit einer Vorschrift dieses Buches, von der die Entscheidung über den Antrag abhängt, mit höherrangigem Recht Gegenstand eines Verfahrens bei dem Bundesverfassungsgericht oder dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften ist,
2. eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung Gegenstand eines Verfahrens beim Bundessozialgericht ist oder
3. zur Feststellung der Voraussetzungen des Anspruchs einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers auf Geldleistungen voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist, die Voraussetzungen für den Anspruch mit hinreichender Wahrscheinlichkeit vorliegen und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Umstände, die einer sofortigen abschließenden Entscheidung entgegenstehen, nicht zu vertreten hat.

²Umfang und Grund der Vorläufigkeit sind anzugeben. ³In den Fällen des Satzes 1 Nr. 3 ist auf Antrag vorläufig zu entscheiden.

(2) Eine vorläufige Entscheidung ist nur auf Antrag der berechtigten Person für endgültig zu erklären, wenn sie nicht aufzuheben oder zu ändern ist.

(3) ¹Auf Grund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen sind auf die zustehende Leistung anzurechnen. ²So weit mit der abschließenden Entscheidung ein Leistungsanspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird, sind auf Grund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen zu erstatten; auf Grund einer vorläufigen Entscheidung erbrachtes Kurzarbeitergeld und Wintergeld ist vom Arbeitgeber zurückzuzahlen.

(4) Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 und 3, Absatz 2 sowie Absatz 3 Satz 1 und 2 sind für die Erstattung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung entsprechend anwendbar.

§ 328 geändert durch G v. 23.11.1999 (BGBl. I S. 2230), m.W.v. 01.11.1999; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 329 Einkommensberechnung in besonderen Fällen

Die Agentur für Arbeit kann das zu berücksichtigende Einkommen nach Anhörung der oder des Leistungsberechtigten schätzen, soweit Einkommen nur für kurze Zeit zu berücksichtigen ist.

§ 329 geändert durch G v. 24.03.1999 (BGBl. I S. 396), in Kraft ab 01.04.1999; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 330 Sonderregelungen für die Aufhebung von Verwaltungsakten

(1) Liegen die in § 44 Abs. 1 Satz 1 des Zehnten Buches genannten Voraussetzungen für die Rücknahme eines rechtswidrigen nicht begünstigenden Verwaltungsaktes vor, weil er auf einer Rechtsnorm beruht, die nach Erlass des Verwaltungsaktes für nichtig oder für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt oder in ständiger Rechtsprechung anders als durch die Agentur für Arbeit ausgelegt worden ist, so ist der Verwaltungsakt, wenn er unanfechtbar geworden ist, nur mit Wirkung für die Zeit nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts oder ab dem Bestehen der ständigen Rechtsprechung zurückzunehmen.

(2) Liegen die in § 45 Abs. 2 Satz 3 des Zehnten Buches genannten Voraussetzungen für die Rücknahme eines rechtswidrigen begünstigenden Verwaltungsaktes vor, ist dieser auch mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen.

(3) ¹Liegen die in § 48 Abs. 1 Satz 2 des Zehnten Buches genannten Voraussetzungen für die Aufhebung eines Verwaltungsaktes mit Dauerwirkung vor, ist dieser mit Wirkung vom Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse aufzuheben. ²Abweichend von § 48 Abs. 1 Satz 1 des Zehnten Buches ist mit Wirkung vom Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse an ein Verwaltungsakt auch aufzuheben, soweit sich das Bemessungsentgelt auf Grund einer Absenkung nach § 200 Abs. 3 zu Ungunsten der Betroffenen oder des Betroffenen ändert.

(4) Liegen die Voraussetzungen für die Rücknahme eines Verwaltungsaktes vor, mit dem ein Anspruch auf Erstattung des Arbeitslosengeldes durch Arbeitgeber geltend gemacht wird, ist dieser mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen.

§ 330 geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 17.08.2001 (BGBl. I S. 2144), in Kraft ab 02.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004;

geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 20.04.2007 (BGBl. I S. 554), in Kraft ab 01.05.2007; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 331 Vorläufige Zahlungseinstellung

(1) „Die Agentur für Arbeit kann die Zahlung einer laufenden Leistung ohne Erteilung eines Bescheides vorläufig einstellen, wenn sie Kenntnis von Tatsachen erhält, die kraft Gesetzes zum Ruhen oder zum Wegfall des Anspruchs führen und wenn der Bescheid, aus dem sich der Anspruch ergibt, deshalb mit Wirkung für die Vergangenheit aufzuheben ist. „Soweit die Kenntnis nicht auf Angaben der Person beruht, die die laufende Leistung erhält, sind ihr unverzüglich die vorläufige Einstellung der Leistung sowie die dafür maßgeblichen Gründe mitzuteilen, und es ist ihr Gelegenheit zu geben, sich zu äußern.

(2) Die Agentur für Arbeit hat eine vorläufig eingestellte laufende Leistung unverzüglich nachzuzahlen, soweit der Bescheid, aus dem sich der Anspruch ergibt, zwei Monate nach der vorläufigen Einstellung der Zahlung nicht mit Wirkung für die Vergangenheit aufgehoben ist.

§ 331 geändert durch G v. 21.07.1999 (BGBl. I S. 1648), in Kraft ab 01.08.1999; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§ 332 Übergang von Ansprüchen

(1) „Die Agentur für Arbeit kann durch schriftliche Anzeige an die leistungspflichtige Person bewirken, daß Ansprüche einer erstattungspflichtigen Person auf Leistungen zur Deckung des Lebensunterhalts, insbesondere auf

1. Renten der Sozialversicherung,
2. Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz sowie Renten, die nach anderen Gesetzen in entsprechender Anwendung des Bundesversorgungsgesetzes gewährt werden,
3. Renten nach dem Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Artikel 131 des Grundgesetzes fallenden Personen,
4. Unterhaltsbeihilfe nach dem Gesetz über die Unterhaltsbeihilfe für Angehörige von Kriegsgefangenen,
5. Unterhaltsbeihilfe nach dem Lastenausgleichsgesetz,
6. Mutterschaftsgeld oder auf Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz,
7. Arbeitsentgelt aus einem Arbeitsverhältnis, das während des Bezugs der zurückzuzahlenden Leistung bestanden hat,

in Höhe der zurückzuzahlenden Leistung auf die Bundesagentur übergehen, es sei denn, die Bundesagentur hat insoweit aus dem gleichen Grund einen Erstattungsanspruch nach den §§ 102 bis 105 des Zehnten Buches. „Der Übergang beschränkt sich auf Ansprüche, die der rückzahlungspflichtigen Person für den Zeitraum in der Vergangenheit zustehen, für den die zurückzuzahlenden Leistungen gewährt worden sind. „Hat die rückzahlungspflichtige Person den unrechtmäßigen Bezug der Leistung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt, so geht in den Fällen nach Satz 1 Nr. 1 bis 5 auch der Anspruch auf die Hälfte der laufenden Bezüge auf die Agentur für Arbeit insoweit über, als die rückzahlungspflichtige Person dieses Teils der Bezüge zur Deckung ihres Lebensunterhalts und des Lebensunterhalts ihrer unterhaltsberechtigten Angehörigen nicht bedarf.

(2) Die leistungspflichtige Person hat ihre Leistungen in Höhe des nach Absatz 1 übergegangenen Anspruchs an die Bundesagentur abzuführen.

(3) „Wer nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 5 leistungspflichtig ist, hat den Eingang eines Antrags auf Rente, Unterhaltsbeihilfe oder Unterhaltshilfe der Agentur für Arbeit mitzuteilen, von der die Antragstellerin oder der Antragsteller zuletzt Leistungen nach diesem Buch bezogen hat. „Die Mitteilungspflicht entfällt, wenn der Bezug dieser Leistungen im Zeitpunkt der Antragstellung länger als drei Jahre zurückliegt. „Bezüge für eine zurückliegende Zeit dürfen an die Antragstellerin oder den Antragsteller frühestens zwei Wochen nach Abgang der Mitteilung an die Bundesagentur ausgezahlt werden, falls bis zur Auszahlung eine Anzeige der Agentur für Arbeit nach Absatz 1 nicht vorliegt.

(4) Der Rechtsübergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann.

§ 332 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.04.2004 (BGBl. I S. 602), in Kraft ab 01.05.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 333 Aufrechnung

(1) Wurde eine Entgeltersatzleistung zu Unrecht bezogen, weil der Anspruch wegen der Anrechnung von Nebeneinkommen gemindert war oder wegen einer Sperrzeit ruhte, so kann die Agentur für Arbeit mit dem Anspruch auf Erstattung gegen einen Anspruch auf die genannten Leistungen abweichend von § 51 Abs. 2 des Ersten Buches in voller Höhe aufrechnen.

(2) Der Anspruch auf Rückzahlung von Leistungen kann gegen einen Anspruch auf Rückzahlung zu Unrecht entrichteter Beiträge zur Arbeitsförderung aufgerechnet werden.

(3) Die Bundesagentur kann mit Ansprüchen auf Winterbeschäftigungs-Umlage, auf Rückzahlung von Kurzarbeitergeld und von ergänzenden Leistungen nach § 102, die vorläufig erbracht wurden, gegen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld und Wintergeld, die vom Arbeitgeber verauslagt sind, aufrechnen; insoweit gilt der Arbeitgeber als anspruchsberechtigt.

§ 333 geändert durch G v. 23.11.1999 (BGBl. I S. 2230), m.W.v. 01.11.1999; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 334 Pfändung von Leistungen

Bei Pfändung eines Geldleistungs- oder Erstattungsanspruchs gilt die Agentur für Arbeit, die über den Anspruch entschieden oder zu entscheiden hat, als Drittschuldner im Sinne der §§ 829 und 845 der Zivilprozessordnung.

§ 334 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 335 Erstattung von Beiträgen zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung

(1) 1. Wurden von der Bundesagentur für eine Bezieherin oder für einen Bezieher von Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung gezahlt, so hat die Bezieherin oder der Bezieher dieser Leistungen der Bundesagentur die Beiträge zu ersetzen, soweit die Entscheidung über die Leistung rückwirkend aufgehoben und die Leistung zurückgefordert worden ist. 2. Hat für den Zeitraum, für den die Leistung zurückgefordert worden ist, ein weiteres Krankenversicherungsverhältnis bestanden, so erstattet diejenige Stelle, an die die Beiträge aufgrund der Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 des Fünften Buches gezahlt wurden, der Bundesagentur die für diesen Zeitraum entrichteten Beiträge; die Bezieherin oder der Bezieher wird insoweit von der Ersatzpflicht nach Satz 1 befreit; § 5 Abs. 1 Nr. 2 zweiter Halbsatz des Fünften Buches gilt nicht. 3. Werden die beiden Versicherungsverhältnisse bei verschiedenen Krankenkassen durchgeführt und wurden in dem Zeitraum, in dem die Versicherungsverhältnisse nebeneinander bestanden, Leistungen von der Krankenkasse erbracht, bei der die Bezieherin oder der Bezieher nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 des Fünften Buches versicherungspflichtig war, so besteht kein Beitragsersatzanspruch nach Satz 2. 4. Die Bundesagentur, der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (§ 217a des Fünften Buches) und das Bundesversicherungsamt in seiner Funktion als Verwalter des Gesundheitsfonds können das Nähere über die Erstattung der Beiträge nach den Sätzen 2 und 3 durch Vereinbarung regeln. 5. Satz 1 gilt entsprechend, soweit die Bundesagentur Beiträge, die für die Dauer des Leistungsbezuges an ein privates Versicherungsunternehmen zu zahlen sind, übernommen hat.

(2) 1. Beiträge für Versicherungspflichtige nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 des Fünften Buches, denen eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Übergangsgeld von einem nach § 251 Abs. 1 des Fünften Buches beitragspflichtigen Rehabilitationsträger gewährt worden ist, sind der Bundesagentur vom Träger der Rentenversicherung oder vom Rehabilitationsträger zu ersetzen, wenn und soweit wegen der Gewährung von Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld ein Erstattungsanspruch der Bundesagentur gegen den Träger der Rentenversicherung oder den Rehabilitationsträger besteht. 2. Satz 1 ist entsprechend anzuwenden in den Fällen, in denen der oder dem Arbeitslosen von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben Übergangsgeld oder eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zuerkannt wurde (§ 125 Abs. 3) sowie im Falle des Übergangs von Ansprüchen der oder des Arbeitslosen auf den Bund (§ 203). 3. Zu ersetzen sind

1. vom Rentenversicherungsträger die Beitragsanteile der versicherten Rentnerin oder des versicherten Rentners und des Trägers der Rentenversicherung, die diese ohne die Regelung dieses Absatzes für dieselbe Zeit aus der Rente zu entrichten gehabt hätten,
2. vom Rehabilitationsträger den Betrag, den er als Krankenversicherungsbeitrag hätte leisten müssen, wenn die versicherte Person nicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 des Fünften Buches versichert gewesen wäre.

4. Der Träger der Rentenversicherung und der Rehabilitationsträger sind nicht verpflichtet, für dieselbe Zeit Beiträge zur Krankenversicherung zu entrichten. 5. Die versicherte Person ist abgesehen von Satz 3 Nr. 1 nicht verpflichtet, für dieselbe Zeit Beiträge aus der Rente zur Krankenversicherung zu entrichten.

(3) 1. Der Arbeitgeber hat der Bundesagentur die im Falle des § 157 Absatz 3 geleisteten Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu ersetzen, soweit er für dieselbe Zeit Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu entrichten hat. 2. Er wird insoweit von seiner Verpflichtung befreit, Beiträge an die Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. 3. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für den Zuschuß nach § 257 des Fünften Buches.

(4) Hat auf Grund des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld nach § 157 Absatz 3 eine andere Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt als diejenige Kasse, die für das Beschäftigungsverhältnis zuständig ist, aus dem

die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger Arbeitsentgelt bezieht oder zu beanspruchen hat, so erstatten die Krankenkassen einander Beiträge und Leistungen wechselseitig.

(5) Für die Beiträge der Bundesagentur zur sozialen Pflegeversicherung für Versicherungspflichtige nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Elften Buches sind die Absätze 1 bis 3 entsprechend anzuwenden.

§ 335 geändert durch G v. 20.12.2000 (BGBl. I S. 1827), in Kraft ab 01.01.2001; geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 15.07.2009 (BGBl. I S. 1939), m.W.v. 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 336 Leistungsrechtliche Bindung

Stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund im Verfahren nach § 7a Abs. 1 des Vierten Buches die Versicherungspflicht nach diesem Buch durch Verwaltungsakt fest, ist die Bundesagentur hinsichtlich der Zeiten, für die der die Versicherungspflicht feststellende Verwaltungsakt wirksam ist, an diese Feststellung leistungsrechtlich gebunden.

§ 336 neu gefasst durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 09.12.2004 (BGBl. I S. 3242), in Kraft ab 01.10.2005

§ 336a Wirkung von Widerspruch und Klage

1 Die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage entfällt

1. bei Entscheidungen, die Arbeitsgenehmigungen-EU aufheben oder ändern,
2. bei Entscheidungen, die die Berufsberatung nach § 288a untersagen,
3. bei Aufforderungen nach § 309, sich bei der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen Dienststelle der Bundesagentur persönlich zu melden.

2 Bei Entscheidungen über die Herabsetzung oder Entziehung laufender Leistungen gelten die Vorschriften des Sozialrechtsgesetzes (§ 86a Abs. 2 Nr. 2).

§ 336a eingefügt durch G v. 17.08.2001 (BGBl. I S. 2144), in Kraft ab 02.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004; geändert durch G v. 14.03.2005 (BGBl. I S. 721), in Kraft ab 18.03.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Abschnitt Auszahlung von Geldleistungen

§ 337 Auszahlung im Regelfall

(1) 1 Geldleistungen werden auf das von der leistungsberechtigten Person angegebene Konto bei einem Geldinstitut überwiesen, für das die Verordnung (EU) Nr. 260/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. März 2012 zur Festlegung der technischen Vorschriften und der Geschäftsanforderungen für Überweisungen und Lastschriften in Euro und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 924/2009 (ABl. L 94 vom 30. 3. 2012, S. 22) gilt. 2 Geldleistungen, die an den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt der leistungsberechtigten Person übermittelt werden, sind unter Abzug der dadurch veranlassten Kosten auszuzahlen. 3 Satz 2 gilt nicht, wenn die leistungsberechtigte Person nachweist, dass ihr die Einrichtung eines Kontos bei einem Geldinstitut ohne eigenes Verschulden nicht möglich ist.

(2) Laufende Geldleistungen werden regelmäßig monatlich nachträglich ausgezahlt.

(3) 1 Andere als laufende Geldleistungen werden mit der Entscheidung über den Antrag auf Leistung oder, soweit der oder dem Berechtigten Kosten erst danach entstehen, zum entsprechenden Zeitpunkt ausgezahlt. 2 Insolvenzgeld wird nachträglich für den Zeitraum ausgezahlt, für den es beantragt worden ist. 3 Weiterbildungskosten und Teilnahmekosten werden, soweit sie nicht unmittelbar an den Träger der Maßnahme erbracht werden, monatlich im voraus ausgezahlt.

(4) Zur Vermeidung unbilliger Härten können angemessene Abschlagszahlungen geleistet werden.

§ 337 geändert durch G v. 06.04.1998 (BGBl. I S. 688), m.W.v. 01.01.1998; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 03.04.2013 (BGBl. I S. 610), in Kraft ab 09.04.2013

Fünfter Abschnitt Berechnungsgrundsätze

§ 338 Allgemeine Berechnungsgrundsätze

- (1) Berechnungen werden auf zwei Dezimalstellen durchgeführt, wenn nichts Abweichendes bestimmt ist.
- (2) Bei einer auf Dezimalstellen durchgeführten Berechnung wird die letzte Dezimalstelle um 1 erhöht, wenn sich in der folgenden Dezimalstelle eine der Zahlen 5 bis 9 ergeben würde.
- (3) (weggefallen)
- (4) Bei einer Berechnung wird eine Multiplikation vor einer Division durchgeführt.

§ 338 geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002

§ 339 Berechnung von Zeiten

¹Für die Berechnung von Leistungen wird ein Monat mit 30 Tagen und eine Woche mit sieben Tagen berechnet. ²Bei der Anwendung der Vorschriften über die Erfüllung der für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderlichen Anwartschaftszeit sowie der Vorschriften über die Dauer eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach dem Ersten Abschnitt des Vierten Kapitels dieses Buches entspricht ein Monat 30 Kalendertagen. ³Satz 2 gilt entsprechend bei der Anwendung der Vorschriften über die Erfüllung der erforderlichen Vorbeschäftigungszeiten sowie der Vorschrift über die Dauer des Anspruchs auf Übergangsgeld im Anschluß an eine abgeschlossene Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben.

§ 339 geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zehntes Kapitel Finanzierung

Erster Abschnitt Finanzierungsgrundsatz

§ 340 Aufbringung der Mittel

Die Leistungen der Arbeitsförderung und die sonstigen Ausgaben der Bundesagentur werden durch Beiträge der Versicherungspflichtigen, der Arbeitgeber und Dritter (Beitrag zur Arbeitsförderung), Umlagen, Mittel des Bundes und sonstige Einnahmen finanziert.

§ 340 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Zweiter Abschnitt Beiträge und Verfahren

Erster Unterabschnitt Beiträge

§ 341 Beitragssatz und Beitragsbemessung

- (1) Die Beiträge werden nach einem Prozentsatz (Beitragssatz) von der Beitragsbemessungsgrundlage erhoben.
- (2) Der Beitragssatz beträgt 3,0 Prozent.
- (3) ¹Beitragsbemessungsgrundlage sind die beitragspflichtigen Einnahmen, die bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt werden. ²Für die Berechnung der Beiträge ist die Woche zu sieben, der Monat zu dreißig und das Jahr zu dreihundertsechzig Tagen anzusetzen, soweit dieses Buch nichts anderes bestimmt. ³Beitragspflichtige Einnahmen sind bis zu einem Betrag von einem Dreihundertsechzigstel der Beitragsbemessungsgrenze für den Kalendertag zu berücksichtigen. ⁴Einnahmen, die diesen Betrag übersteigen, bleiben außer Ansatz, soweit dieses Buch nichts Abweichendes bestimmt.

(4) Beitragsbemessungsgrenze ist die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung.

§ 341 geändert durch G v. 09.12.2004 (BGBl. I S. 3242), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 29.06.2006 (BGBl. I S. 1402; ber. BGBl. I S. 3286), in Kraft ab 01.01.2007; geändert durch G v. 22.12.2007 (BGBl. I S. 3245), in Kraft ab 01.01.2008; geändert durch G v. 20.12.2008 (BGBl. I S. 2860), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 02.03.2009 (BGBl. I S. 416), m.W.v. 01.02.2009; geändert durch G v. 02.03.2009 (BGBl. I S. 416), in Kraft ab 01.01.2011

§ 342 Beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

Beitragspflichtige Einnahme ist bei Personen, die beschäftigt sind, das Arbeitsentgelt, bei Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind, jedoch mindestens ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Prozent der Bezugsgröße.

§ 343 (weggefallen)

§ 343 aufgehoben durch G v. 16.12.1997 (BGBl. I S. 2970), in Kraft ab 01.01.1998

§ 344 Sonderregelungen für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) Für Seeleute gilt als beitragspflichtige Einnahme der Betrag, der nach dem Recht der gesetzlichen Unfallversicherung für die Beitragsberechnung maßgebend ist.

(2) „Für Personen, die unmittelbar nach einem Versicherungspflichtverhältnis einen Freiwilligendienst im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes leisten, gilt als beitragspflichtige Einnahme ein Arbeitsentgelt in Höhe der monatlichen Bezugsgröße. „Dies gilt auch, wenn der Jugendfreiwilligendienst oder der Bundesfreiwilligendienst nach einer Unterbrechung, die sechs Monate nicht überschreitet, fortgesetzt wird.

(3) Für behinderte Menschen, die in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder Blindenwerkstätte beschäftigt sind, ist als beitragspflichtige Einnahme das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, mindestens jedoch ein Betrag in Höhe von 20 Prozent der monatlichen Bezugsgröße zugrunde zu legen.

(4) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die gegen ein monatliches Arbeitsentgelt bis zum oberen Grenzbetrag der Gleitzone (§ 20 Absatz 2 des Vierten Buches) mehr als geringfügig beschäftigt sind, gilt der Betrag der beitragspflichtigen Einnahme nach § 163 Absatz 10 Satz 1 bis 5 und 8 des Sechsten Buches entsprechend.

§ 344 geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4621), in Kraft ab 01.04.2003; geändert durch G v. 29.06.2006 (BGBl. I S. 1402; ber. BGBl. I S. 3286), in Kraft ab 01.07.2006; geändert durch G v. 16.05.2008 (BGBl. I S. 842), in Kraft ab 01.06.2008; geändert durch G v. 19.12.2007 (BGBl. I S. 3024), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 15.07.2009 (BGBl. I S. 1939), in Kraft ab 22.07.2009; geändert durch G v. 28.04.2011 (BGBl. I S. 687), in Kraft ab 03.05.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 345 Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherungspflichtiger

Als beitragspflichtige Einnahme gilt bei Personen,

1. die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation Leistungen erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit ermöglichen sollen, oder die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Fünftel der monatlichen Bezugsgröße,
2. die als Wehrdienstleistende oder als Zivildienstleistende versicherungspflichtig sind (§ 25 Abs. 2 Satz 2, § 26 Abs. 1 Nr. 2), ein Betrag in Höhe von 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße,
3. die als Gefangene versicherungspflichtig sind, ein Arbeitsentgelt in Höhe von 90 Prozent der Bezugsgröße,
4. die als nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden, ein Entgelt in Höhe der gewährten Geld- und Sachbezüge,
5. die als Bezieherinnen oder Bezieher von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld versicherungspflichtig sind, 80 Prozent des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens, wobei 80 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind; bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung ist das dem Krankengeld zugrunde liegende Einkommen nicht zu berücksichtigen,
- 5a. die Krankengeld nach § 44a des Fünften Buches beziehen, das der Leistung zugrunde liegende Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen; wird Krankengeld in Höhe der Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch gezahlt, gilt Nummer 5,
6. die als Bezieherinnen oder Bezieher von Krankentagegeld versicherungspflichtig sind, ein Arbeitsentgelt in Höhe von 70 Prozent der für die Erhebung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (§ 223 Abs. 3 Satz 1 des Fünften Buches). Für den Kalendermonat ist ein Zwölftel und für den Kalendertag ein Dreihundertsechzigstel des Arbeitsentgelts zugrunde zu legen,
- 6a. die von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge

im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von öffentlich-rechtlichen Trägern von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben beziehen, das diesen Leistungen zugrunde liegende Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen,

7. die als Bezieherinnen von Mutterschaftsgeld versicherungspflichtig sind, ein Arbeitsentgelt in Höhe des Mutterschaftsgeldes,
8. die als Pflegende während einer Pflegezeit versicherungspflichtig sind (§ 26 Abs. 2b), ein Arbeitsentgelt in Höhe von 10 Prozent der monatlichen Bezugsgröße; dabei ist die Bezugsgröße für das Beitrittsgebiet maßgebend, wenn der Tätigkeitsort im Beitrittsgebiet liegt.

§ 345 geändert durch G v. 22.12.1999 (BGBl. I S. 2626), in Kraft ab 01.01.2000; geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 14.11.2003 (BGBl. I S. 2190), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006; geändert durch G v. 28.05.2008 (BGBl. I S. 874), in Kraft ab 01.07.2008; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.07.2012 (BGBl. I S. 1601), in Kraft ab 01.08.2012

§ 345a Pauschalierung der Beiträge

¹Für die Personen, die als Bezieherinnen oder Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung versicherungspflichtig sind (§ 26 Abs. 2 Nr. 3) wird für jedes Kalenderjahr ein Gesamtbeitrag festgesetzt. ²Der Gesamtbeitrag beträgt

1. für das Jahr 2003: 5 Millionen Euro,
2. für das Jahr 2004: 18 Millionen Euro,
3. für das Jahr 2005: 36 Millionen Euro,
4. für das Jahr 2006: 19 Millionen Euro und
5. für das Jahr 2007: 26 Millionen Euro.

³Der jährliche Gesamtbeitrag verändert sich im jeweils folgenden Kalenderjahr in dem Verhältnis, in dem

1. die Bezugsgröße der Sozialversicherung,
2. die Zahl der Zugänge an Arbeitslosengeldbezieherinnen und Arbeitslosengeldbeziehern aus dem Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung und
3. die durchschnittlich durch Zeiten des Bezugs einer Rente wegen voller Erwerbsminderung erworbene Anspruchsdauer

des vergangenen Kalenderjahres zu den entsprechenden Werten des vorvergangenen Kalenderjahres stehen. ⁴Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales macht den Gesamtbeitrag eines Kalenderjahres bis zum 1. Juli desselben Jahres im Bundesanzeiger bekannt.

§ 345a eingefügt durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 19.04.2007 (BGBl. I S. 538), m.W.v. 01.01.2006; geändert durch G v. 22.12.2007 (BGBl. I S. 3245), m.W.v. 01.01.2007; geändert durch G v. 08.04.2008 (BGBl. I S. 681), m.W.v. 01.01.2007; geändert durch G v. 20.12.2008 (BGBl. I S. 2860), m.W.v. 01.01.2008; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 345b Beitragspflichtige Einnahmen bei einem Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag

¹Für Personen, die ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag begründen, gilt als beitragspflichtige Einnahme

1. in Fällen des § 28a Absatz 1 Nummer 1 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 10 Prozent der monatlichen Bezugsgröße,
2. in Fällen des § 28a Absatz 1 Nummer 2 und 3 ein Arbeitsentgelt in Höhe der monatlichen Bezugsgröße.

²Abweichend von Satz 1 Nummer 2 gilt in Fällen des § 28a Absatz 1 Nummer 2 bis zum Ablauf von einem Kalenderjahr nach dem Jahr der Aufnahme der selbständigen Tätigkeit als beitragspflichtige Einnahme ein Arbeitsentgelt in Höhe von 50 Prozent der monatlichen Bezugsgröße. ³Dabei ist die Bezugsgröße für das Beitrittsgebiet maßgebend, wenn der Tätigkeitsort im Beitrittsgebiet liegt.

§ 345b eingefügt durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011

Zweiter Unterabschnitt Verfahren

§ 346 Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) „Die Beiträge werden von den versicherungspflichtig Beschäftigten und den Arbeitgebern je zur Hälfte getragen. „Arbeitgeber im Sinne der Vorschriften dieses Titels sind auch die Auftraggeber von Heimarbeiterinnen und Heimarbeitern sowie Träger außerbetrieblicher Ausbildung.

(1a) Bei versicherungspflichtig Beschäftigten, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 344 Abs. 4 bestimmt, werden die Beiträge abweichend von Absatz 1 Satz 1 getragen

1. von den Arbeitgebern in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt angewendet wird,
2. im Übrigen von den versicherungspflichtig Beschäftigten.

(1b) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 trägt für Auszubildende, die in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden, der Arbeitgeber die Beiträge allein.

(2) Der Arbeitgeber trägt die Beiträge allein für behinderte Menschen, die in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer Blindenwerkstätte im Sinne des § 143 des Neunten Buches beschäftigt sind und deren monatliches Bruttoarbeitsentgelt ein Fünftel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt.

(3) „Für Beschäftigte, die wegen Vollendung des für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches erforderlichen Lebensjahres versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber die Hälfte des Beitrages, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären. „Für den Beitragsanteil gelten die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buches und die Bußgeldvorschriften des § 111 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, 8 und Abs. 4 des Vierten Buches entsprechend.

§ 346 geändert durch G v. 24.03.1999 (BGBl. I S. 388), in Kraft ab 01.04.1999; geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 21.12.2000 (BGBl. I S. 1983), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4621), in Kraft ab 01.04.2003; geändert durch G v. 24.07.2003 (BGBl. I S. 1526), in Kraft ab 01.08.2003; geändert durch G v. 07.09.2007 (BGBl. I S. 2246), in Kraft ab 14.09.2007; geändert durch G v. 20.04.2007 (BGBl. I S. 554), in Kraft ab 01.01.2008; geändert durch G v. 19.12.2007 (BGBl. I S. 3024), in Kraft ab 01.01.2008; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 347 Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

Die Beiträge werden getragen

1. für Personen, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation Leistungen erhalten, die eine Erwerbstätigkeit ermöglichen sollen, oder die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, vom Träger der Einrichtung,
2. für Wehrdienstleistende oder für Zivildienstleistende nach der Hälfte des Beitragssatzes vom Bund,
3. für Gefangene von dem für die Vollzugsanstalt zuständigen Land,
4. für nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften während der Zeit der außerschulischen Ausbildung für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft von der geistlichen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft,
5. für Personen, die Krankengeld oder Verletztengeld beziehen, von diesen und den Leistungsträgern je zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, im übrigen von den Leistungsträgern; die Leistungsträger tragen die Beiträge auch allein, soweit sie folgende Leistungen zahlen:
 - a) Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld,
 - b) Krankengeld oder Verletztengeld in Höhe der Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch oder
 - c) eine Leistung, die nach einem monatlichen Arbeitsentgelt bemessen wird, das 450 Euro nicht übersteigt,
- 5a. für Personen, die Krankengeld nach § 44a des Fünften Buches beziehen, vom Leistungsträger,
6. für Personen, die Krankentagegeld beziehen, von privaten Krankenversicherungsunternehmen,
- 6a. für Personen, die Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben beziehen, von der Stelle, die die Leistung erbringt; wird die Leistung von mehreren Stellen erbracht, sind die Beiträge entsprechend anteilig zu tragen,
7. für Personen, die als Bezieherinnen oder Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung versicherungspflichtig sind, von den Leistungsträgern,
8. für Personen, die als Bezieherinnen von Mutterschaftsgeld versicherungspflichtig sind, von den Leistungsträgern,

9. (weggefallen)
10. für Personen, die als Pflegende während einer Pflegezeit versicherungspflichtig sind (§ 26 Absatz 2b) und eine
- in der sozialen Pflegeversicherung versicherte pflegebedürftige Person pflegen, von der Pflegekasse,
 - in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherte pflegebedürftige Person pflegen, von dem privaten Versicherungsunternehmen,
 - pflegebedürftige Person pflegen, die wegen Pflegebedürftigkeit Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge und Leistungen einer Pflegekasse oder eines privaten Versicherungsunternehmens erhält, von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder vom Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen anteilig.

§ 347 geändert durch G v. 24.03.1999 (BGBl. I S. 388), in Kraft ab 01.04.1999; geändert durch G v. 22.12.1999 (BGBl. I S. 2626), in Kraft ab 01.01.2000; geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 21.12.2000 (BGBl. I S. 1983), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4621), in Kraft ab 01.04.2003; geändert durch G v. 22.12.2007 (BGBl. I S. 3245), m.W.v. 01.01.2007; geändert durch G v. 08.04.2008 (BGBl. I S. 681), m.W.v. 01.01.2007; geändert durch G v. 20.12.2008 (BGBl. I S. 2860), m.W.v. 01.01.2008; geändert durch G v. 28.05.2008 (BGBl. I S. 874), in Kraft ab 01.07.2008; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.07.2012 (BGBl. I S. 1601), in Kraft ab 01.08.2012; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2474), in Kraft ab 01.01.2013

§ 348 Beitragszahlung für Beschäftigte

- (1) Die Beiträge sind, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist, von der- oder demjenigen zu zahlen, die oder der sie zu tragen hat.
- (2) Für die Zahlung der Beiträge aus Arbeitsentgelt bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gelten die Vorschriften des Vierten Buches über den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

§ 348 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 349 Beitragszahlung für sonstige Versicherungspflichtige

- (1) Für die Zahlung der Beiträge für Personen, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation Leistungen erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit ermöglichen soll, oder die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, gelten die Vorschriften über die Beitragszahlung aus Arbeitsentgelt entsprechend.
- (2) Die Beiträge für Wehrdienstleistende, für Zivildienstleistende und für Gefangene sind an die Bundesagentur zu zahlen.
- (3) 1Die Beiträge für Personen, die Sozialleistungen beziehen, sind von den Leistungsträgern an die Bundesagentur zu zahlen. 2Die Bundesagentur und die Leistungsträger regeln das Nähere über Zahlung und Abrechnung der Beiträge durch Vereinbarung.
- (4) 1Die Beiträge für Personen, die Krankentagegeld beziehen, sind von den privaten Krankenversicherungsunternehmen an die Bundesagentur zu zahlen. 2Die Beiträge können durch eine Einrichtung dieses Wirtschaftszweiges gezahlt werden. 3Mit dieser Einrichtung kann die Bundesagentur Näheres über Zahlung, Einziehung und Abrechnung vereinbaren; sie kann auch vereinbaren, daß der Beitragsabrechnung statistische Durchschnittswerte über die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Beiträge zu zahlen sind, und über Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zugrunde gelegt werden. 4Der Bundesagentur sind Verwaltungskosten für den Einzug der Beiträge in Höhe von zehn Prozent der Beiträge pauschal zu erstatten, wenn die Beiträge nicht nach Satz 2 gezahlt werden.
- (4a) 1Die Beiträge für Personen, die als Pflegende während einer Pflegezeit versicherungspflichtig sind (§ 26 Abs. 2b), sind von den Stellen, die die Beiträge zu tragen haben, an die Bundesagentur zu zahlen. 2Das Nähere über das Verfahren der Beitragszahlung und Abrechnung der Beiträge können der Spitzenverband Bund der Pflegekassen, der Verband der privaten Krankenversicherung e. V., die Festsetzungsstellen für die Beihilfe, das Bundesversicherungsamt und die Bundesagentur durch Vereinbarung regeln.
- (4b) 1Die Beiträge für Personen, die Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben beziehen, sind von den Stellen, die die Beiträge zu tragen haben, an die Bundesagentur zu zahlen. 1Absatz 4a Satz 2 gilt entsprechend.
- (5) 1Für die Zahlung der Beiträge nach den Absätzen 3 bis 4b sowie für die Zahlung der Beiträge für Gefangene gelten die Vorschriften für den Einzug der Beiträge, die an die Einzugsstelle zu zahlen sind, entsprechend, soweit die Besonderheiten der Beiträge nicht entgegenstehen; die Bundesagentur ist zur Prüfung der Beitragszahlung berechtigt. 2Die Zahlung der Beiträge nach Absatz 4a erfolgt in Form eines Gesamtbeitrags für das Kalenderjahr, in dem die Pflegezeit in Anspruch

genommen wurde (Beitragsjahr). ³Abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 4 des Vierten Buches ist der Gesamtbeitrag spätestens im März des Jahres fällig, das dem Beitragsjahr folgt.

§ 349 geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 22.12.2007 (BGBl. I S. 3245), in Kraft ab 01.01.2008; geändert durch G v. 08.04.2008 (BGBl. I S. 681), m.W.v. 01.01.2008; geändert durch G v. 20.12.2008 (BGBl. I S. 2860), m.W.v. 01.01.2008; geändert durch G v. 28.05.2008 (BGBl. I S. 874), in Kraft ab 01.07.2008; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 21.07.2012 (BGBl. I S. 1601), in Kraft ab 01.08.2012

§ 349a Beitragstragung und Beitragszahlung bei einem Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag

¹Personen, die ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag begründen, tragen die Beiträge allein. ²Die Beiträge sind an die Bundesagentur zu zahlen. ³§ 24 des Vierten Buches findet keine Anwendung.

§ 349a eingefügt durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011

§ 350 Meldungen der Sozialversicherungsträger

(1) ¹Die Einzugsstellen (§ 28i Viertes Buch) haben monatlich der Bundesagentur die Zahl der nach diesem Buch versicherungspflichtigen Personen mitzuteilen. ²Die Bundesagentur kann in die Geschäftsunterlagen und Statistiken der Einzugsstellen Einsicht nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(2) Die Träger der Sozialversicherung haben der Bundesagentur auf Verlangen bei ihnen vorhandene Geschäftsunterlagen und Statistiken vorzulegen, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Bundesagentur erforderlich ist.

§ 350 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 351 Beitragserstattung

(1) ¹Für die Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge gilt abweichend von § 26 Abs. 2 des Vierten Buches, daß sich der zu erstattende Betrag um den Betrag der Leistung mindert, der in irrtümlicher Annahme der Versicherungspflicht gezahlt worden ist. ²§ 27 Abs. 2 Satz 2 des Vierten Buches gilt nicht.

(2) Die Beiträge werden erstattet durch

1. die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Stelle ihren Sitz hat, an welche die Beiträge entrichtet worden sind,
2. die Regionaldirektion, wenn die Beitragszahlung wegen des Bezuges von Sozialleistungen oder Krankentagegeld erfolgte,
3. die zuständige Einzugsstelle oder den Leistungsträger, soweit die Bundesagentur dies mit den Einzugsstellen oder den Leistungsträgern vereinbart hat.

§ 351 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009

Dritter Unterabschnitt Verordnungsermächtigung, Anordnungsermächtigung und Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften

Überschrift geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006

§ 352 Verordnungsermächtigung

(1) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nach Maßgabe der Finanzlage der Bundesagentur sowie unter Berücksichtigung der Beschäftigungs- und Wirtschaftslage sowie deren voraussichtlicher Entwicklung zu bestimmen, daß die Beiträge zeitweise nach einem niedrigeren Beitragssatz erhoben werden.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung

1. im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium der Verteidigung und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Pauschalberechnung sowie die Fälligkeit, Zahlung und Abrechnung für einen Gesamtbeitrag der Wehrdienstleistenden und für einen Gesamtbeitrag der Zivildienstleistenden vorzuschreiben; es kann dabei eine geschätzte Durchschnittszahl der beitragspflichtigen Dienstleistenden zugrunde

legen sowie die Besonderheiten berücksichtigen, die sich aus der Zusammensetzung dieses Personenkreises hinsichtlich der Bemessungsgrundlage und der Regelungen zur Anwartschaftszeit für das Arbeitslosengeld ergeben,

2. das Nähere über die Zahlung, Einziehung und Abrechnung der Beiträge, die von privaten Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen sind, zu regeln.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates eine Pauschalberechnung für die Beiträge der Gefangenen und der für die Vollzugsanstalten zuständigen Länder vorzuschreiben und die Zahlungsweise zu regeln.

§ 352 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006

§ 352a Anordnungsermächtigung

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung das Nähere zum Antragsverfahren, zur Kündigung, zur Fälligkeit, Zahlung und Abrechnung der Beiträge bei einem Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag (§ 28a) zu bestimmen.

§ 352a eingefügt durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.02.2006; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011

§ 353 Ermächtigung zum Erlaß von Verwaltungsvorschriften

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann mit Zustimmung des Bundesrates zur Durchführung der Meldungen der Sozialversicherungsträger Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 353 geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Abschnitt Umlagen

Erster Unterabschnitt Winterbeschäftigungs-Umlage

Überschrift neu gefasst durch G v. 19.12.2007 (BGBl. I S. 3024), in Kraft ab 01.01.2008

§ 354 Grundsatz

1Die Mittel für die ergänzenden Leistungen nach § 102 werden einschließlich der Verwaltungskosten und der sonstigen Kosten, die mit der Gewährung dieser Leistungen zusammenhängen, in den durch Verordnung nach § 109 Absatz 3 bestimmten Wirtschaftszweigen durch Umlage aufgebracht. 2Die Umlage wird unter Berücksichtigung von Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien der Wirtschaftszweige von Arbeitgebern oder gemeinsam von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgebracht und getrennt nach Zweigen des Baugewerbes und weiteren Wirtschaftszweigen abgerechnet.

§ 354 neu gefasst durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 355 Höhe der Umlage

1Die Umlage ist in den einzelnen Zweigen des Baugewerbes und in weiteren Wirtschaftszweigen, die von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind, monatlich nach einem Prozentsatz der Bruttoarbeitsentgelte der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende Leistungen nach § 102 erhalten können, zu erheben. 2Die Verwaltungskosten und die sonstigen Kosten können pauschaliert und für die einzelnen Wirtschaftszweige im Verhältnis der Anteile an den Ausgaben berücksichtigt werden.

§ 355 geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 356 Umlageabführung

(1) 1Die Arbeitgeber führen die Umlagebeträge über die gemeinsame Einrichtung ihres Wirtschaftszweiges oder über eine Ausgleichskasse ab. 2Dies gilt auch, wenn die Umlage gemeinsam von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgebracht wird; in diesen Fällen gelten § 28e Abs. 1 Satz 1 und § 28g des Vierten Buches entsprechend. 3Kosten werden der gemeinsamen Einrichtung oder der Ausgleichskasse nicht erstattet. 4Die Bundesagentur kann mit der

gemeinsamen Einrichtung oder der Ausgleichskasse ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren vereinbaren und dabei auf Einzelnachweise verzichten.

(2) ¹Umlagepflichtige Arbeitgeber, auf die die Tarifverträge über die gemeinsamen Einrichtungen oder Ausgleichskassen keine Anwendung finden, führen die Umlagebeträge unmittelbar an die Bundesagentur ab. ²Sie haben der Bundesagentur die Mehraufwendungen für die Einziehung pauschal zu erstatten.

§ 356 neu gefasst durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 357 Verordnungsermächtigung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung

1. die Höhe der pauschalierten Verwaltungskosten, die von der Umlage in einzelnen Wirtschaftszweigen aufzubringen sind,
2. den jeweiligen Prozentsatz zur Berechnung der Umlage, eine gemeinsame Tragung der Umlage durch Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und, bei gemeinsamer Tragung, die jeweiligen Anteile,
3. zur Berechnung der Umlage die umlagepflichtigen Bestandteile der Bruttoarbeitsentgelte in den einzelnen Zweigen des Baugewerbes und weiteren Wirtschaftszweigen, die von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind,
4. die Höhe der Pauschale für die Mehraufwendungen in Fällen, in denen die Arbeitgeber ihre Umlagebeträge nicht über eine gemeinsame Einrichtung oder Ausgleichskasse abführen,
5. die Voraussetzungen zur Entrichtung der Umlagebeträge in längeren Abrechnungsintervallen und
6. das Nähere über die Zahlung und Einziehung der Umlage

festzulegen.

(2) ¹Bei der Festsetzung des jeweiligen Prozentsatzes ist zu berücksichtigen, welche ergänzenden Leistungen nach § 102 in Anspruch genommen werden können. ²Der jeweilige Prozentsatz ist so festzusetzen, dass das Aufkommen aus der Umlage unter Berücksichtigung von eventuell bestehenden Fehlbeträgen oder Überschüssen für die einzelnen Wirtschaftszweige ausreicht, um den voraussichtlichen Bedarf der Bundesagentur für die Aufwendungen nach § 354 Satz 1 zu decken.

§ 357 neu gefasst durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Umlage für das Insolvenzgeld

Überschrift neu gefasst durch G v. 30.10.2008 (BGBl. I S. 2130), in Kraft ab 01.01.2009

§ 358 Aufbringung der Mittel

(1) ¹Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden durch eine monatliche Umlage von den Arbeitgebern aufgebracht. ²Der Bund, die Länder, die Gemeinden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist, und solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert, und private Haushalte werden nicht in die Umlage einbezogen.

(2) ¹Die Umlage ist nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) zu erheben. ²Maßgebend ist das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden bemessen werden oder im Fall einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären. ³Für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld, Saisonkurzarbeitergeld oder Transferkurzarbeitergeld bemessen sich die Umlagebeträge nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

(3) ¹Zu den durch die Umlage zu deckenden Aufwendungen gehören

1. das Insolvenzgeld einschließlich des von der Bundesagentur gezahlten Gesamtsozialversicherungsbeitrages,
2. die Verwaltungskosten und
3. die Kosten für den Einzug der Umlage und der Prüfung der Arbeitgeber.

²Die Kosten für den Einzug der Umlage und der Prüfung der Arbeitgeber werden pauschaliert.

§ 358 neu gefasst durch G v. 30.10.2008 (BGBl. I S. 2130), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 359 Einzug und Weiterleitung der Umlage

(1) „Die Umlage ist zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle zu zahlen. „Die für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des Vierten Buches finden entsprechende Anwendung, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

(2) Die Einzugsstelle leitet die Umlage einschließlich der Zinsen und Säumniszuschläge arbeitstäglich an die Bundesagentur weiter.

§ 359 neu gefasst durch G v. 30.10.2008 (BGBl. I S. 2130), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 360 Umlagesatz

Der Umlagesatz beträgt 0,15 Prozent.

§ 360 neu gefasst durch G v. 30.10.2008 (BGBl. I S. 2130), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2447), in Kraft ab 01.01.2013

§ 361 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie zum Ausgleich von Überschüssen oder Fehlbeständen unter Berücksichtigung der Beschäftigungs- und Wirtschaftslage zu bestimmen, dass die Umlage jeweils für ein Kalenderjahr nach einem von § 360 abweichenden Umlagesatz erhoben wird; dabei soll ein niedrigerer Umlagesatz angesetzt werden, wenn die Rücklage die durchschnittlichen jährlichen Aufwendungen der vorhergehenden fünf Kalenderjahre übersteigt, und ein höherer, wenn der Fehlbestand mehr als die durchschnittlichen jährlichen Aufwendungen der vorhergehenden fünf Kalenderjahre beträgt;
2. die Höhe der Pauschale für die Kosten des Einzugs der Umlage und der Prüfung der Arbeitgeber nach Anhörung der Bundesagentur, der Deutschen Rentenversicherung Bund, des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau sowie der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See festzusetzen.

§ 361 neu gefasst durch G v. 30.10.2008 (BGBl. I S. 2130), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; geändert durch G v. 12.04.2012 (BGBl. I S. 579), in Kraft ab 01.01.2013; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2447), in Kraft ab 01.01.2013

§ 362 (weggefallen)

§ 362 aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Vierter Abschnitt Beteiligung des Bundes

§ 363 Finanzierung aus Bundesmitteln

(1) „Der Bund trägt die Ausgaben für die Aufgaben, deren Durchführung die Bundesregierung auf Grund dieses Buches der Bundesagentur übertragen hat. „Verwaltungskosten der Bundesagentur werden nicht erstattet.

(2) „Der Bund trägt die Ausgaben für die weiteren Aufgaben, die er der Bundesagentur durch Gesetz übertragen hat. „Hierfür werden der Bundesagentur die Verwaltungskosten erstattet, soweit in dem jeweiligen Gesetz nichts Abweichendes bestimmt ist.

§ 363 geändert durch G v. 21.12.2000 (BGBl. I S. 1971), in Kraft ab 01.01.2001; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 29.06.2006 (BGBl. I S. 1402; ber. BGBl. I S. 3286), in Kraft ab 01.01.2007; geändert durch G v. 20.12.2008 (BGBl. I S. 2860), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 15.07.2009 (BGBl. I S. 1939), in Kraft ab 22.07.2009; geändert durch G v. 06.12.2011 (BGBl. I S. 2563), in Kraft ab 01.01.2012; geändert durch G v. 20.12.2012 (BGBl. I S. 2781), in Kraft ab 01.01.2013

§ 364 Liquiditätshilfen

(1) Der Bund leistet die zur Aufrechterhaltung einer ordnungsgemäßen Kassenwirtschaft notwendigen Liquiditätshilfen als zinslose Darlehen, wenn die Mittel der Bundesagentur zur Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen nicht ausreichen.

(2) Die Darlehen sind zurückzuzahlen, sobald und soweit am Ende eines Tages die Einnahmen die Ausgaben übersteigen.

§ 364 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 30.07.2004 (BGBl. I S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005

§ 365 Stundung von Darlehen

Kann die Bundesagentur als Liquiditätshilfen geleistete Darlehen des Bundes bis zum Schluss des Haushaltsjahres nicht zurückzahlen, gilt die Rückzahlung als bis zum Schluss des folgenden Haushaltsjahres gestundet.

§ 365 neu gefasst durch G v. 02.03.2009 (BGBl. I S. 416), m.W.v. 01.02.2009

Fünfter Abschnitt Rücklage und Versorgungsfonds

Überschrift neu gefasst durch G v. 22.12.2007 (BGBl. I S. 3245), in Kraft ab 01.01.2008

§ 366 Bildung und Anlage der Rücklage

(1) Die Bundesagentur hat aus den Überschüssen der Einnahmen über die Ausgaben eine Rücklage zu bilden.

(2) Soweit in einem Haushaltsjahr die Einnahmen aus einer Umlage die aus dieser zu zahlenden Ausgaben übersteigen, sind die Überschüsse der Einnahmen über die Ausgaben jeweils einer gesonderten Rücklage zuzuführen.

(3) ¹Die Rücklage ist nach wirtschaftlichen Grundsätzen so anzulegen, daß bis zur vollen Höhe der Rücklage die jederzeitige Zahlungsfähigkeit der Bundesagentur gewährleistet ist. ²Die Bundesagentur kann mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Bundesministeriums der Finanzen Verwaltungsvorschriften über die Anlage der Rücklage erlassen.

§ 366 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 31.12.2012

§ 366a Versorgungsfonds

(1) ¹Zur Finanzierung der Versorgungsausgaben (Versorgungsaufwendungen und Beihilfen) für

1. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger,
2. Beamtinnen und Beamte und
3. Beschäftigte, denen eine Anwartschaft auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen gewährleistet wird,

wird ein Sondervermögen der Bundesagentur unter dem Namen „Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit“ errichtet. ²Dies gilt nicht für Personen im Beamtenverhältnis auf Widerruf.

(2) Das Sondervermögen „Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit“ wird gebildet aus

1. einer einmaligen Zuweisung der Bundesagentur,
2. der Entnahme der von der Bundesagentur in die Versorgungsrücklage des Bundes und in den Versorgungsfonds des Bundes nach dem Versorgungsrücklagegesetz eingezahlten Mittel einschließlich der Zinsen,
3. aus regelmäßigen Zuweisungen der Bundesagentur,
4. den sich nach § 14a Abs. 2 bis 3 des Bundesbesoldungsgesetzes ergebenden Beträgen und
5. den Erträgen des Versorgungsfonds.

(3) ¹Die einmalige Zuweisung nach Absatz 2 Nr. 1 dient der Finanzierung der Versorgungsansprüche aller Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Bundesagentur zum Zeitpunkt der Errichtung des Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit und beträgt 2,5 Milliarden Euro. ²Sie wird aus der Rücklage der Bundesagentur nach § 366 dem Versorgungsfonds zum Zeitpunkt seiner Errichtung zugeführt.

(4) ¹Die regelmäßigen Zuweisungen nach Absatz 2 Nr. 3 dienen dazu, die Versorgungsanwartschaften des in Absatz 1 Nr. 2 und 3 genannten Personenkreises der Bundesagentur abzudecken. ²Die Höhe der monatlich für jede Person abzuführenden Zuweisung bestimmt sich nach Prozentsätzen der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge oder Entgeltzahlungen auf der Grundlage versicherungsmathematischer Berechnungen und ist regelmäßig zu überprüfen. ³Die Höhe und das Verfahren der Zuweisungen sowie das Verfahren der Überprüfung legt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Beachtung der Liquidität des Sondervermögens durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen fest. ⁴Unter Berücksichtigung der Abflüsse ist die Zahlungsfähigkeit des Sondervermögens jederzeit sicherzustellen. ⁵Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Befugnis nach Satz 3 im Einvernehmen mit dem

Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung auf den Vorstand der Bundesagentur übertragen. ⁶Für Beamtinnen und Beamte, die nach § 387 Abs. 3 bis 6 beurlaubt sind oder denen die Zeit ihrer Beurlaubung als ruhegehaltfähig anerkannt worden ist, sind regelmäßige Zuweisungen auf der Grundlage der ihnen ohne die Beurlaubung jeweils zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zu leisten.

(5) ¹Der Versorgungsfonds ist ein nicht rechtsfähiges Sondervermögen der Bundesagentur. ²Die Bundesagentur hat den Versorgungsfonds getrennt von ihrem sonstigen Vermögen zu verwalten. ³Sie hat einen jährlichen Wirtschaftsplan zu erstellen, der der Genehmigung durch die Bundesregierung bedarf. ⁴Für jedes Rechnungsjahr ist auf der Grundlage des Wirtschaftsplanes eine Jahresrechnung aufzustellen, in der der Bestand des Versorgungsfonds, die Einnahmen und Ausgaben sowie die Forderungen und Verbindlichkeiten nachzuweisen sind. ⁵Die Jahresrechnung ist dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum Ende des zweiten Monats eines Haushaltsjahres vorzulegen.

(6) ¹Die Verwaltung der Mittel des Versorgungsfonds der Bundesagentur wird der Deutschen Bundesbank übertragen. ²Die Mittel des Versorgungsfonds sind einschließlich der Erträge entsprechend der für den Versorgungsfonds des Bundes nach dem Versorgungsrücklagegesetz geltenden Grundsätze und Richtlinien auf der Grundlage einer von der Bundesagentur jährlich aufzustellenden langfristigen Planung der Nettozuweisungen und Abflüsse zu verwalten und anzulegen. ³Über die Terminierung der Anlage der einmaligen Zuweisung nach Absatz 2 Nr. 1 schließen die Bundesagentur und die Deutsche Bundesbank eine Vereinbarung.

(7) Mit Errichtung des Versorgungsfonds werden alle Versorgungsausgaben der Bundesagentur aus diesem geleistet.

§ 366a eingefügt durch G v. 22.12.2007 (BGBl. I S. 3245), in Kraft ab 01.01.2008

Elftes Kapitel Organisation und Datenschutz

Überschrift neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Erster Abschnitt Bundesagentur für Arbeit

§ 367 Bundesagentur für Arbeit

(1) Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) ist eine rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung.

(2) ¹Die Bundesagentur gliedert sich in eine Zentrale auf der oberen Verwaltungsebene, Regionaldirektionen auf der mittleren Verwaltungsebene und Agenturen für Arbeit auf der örtlichen Verwaltungsebene. ²Die Bundesagentur kann besondere Dienststellen errichten.

(3) ¹Die Regionaldirektionen tragen Verantwortung für den Erfolg der regionalen Arbeitsmarktpolitik. ²Zur Abstimmung der Leistungen der Arbeitsförderung mit der Arbeitsmarkt-, Struktur- und Wirtschaftspolitik der Länder arbeiten sie mit den Landesregierungen zusammen.

(4) Die Bundesagentur hat ihren Sitz in Nürnberg.

§ 367 neu gefasst durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004

§ 368 Aufgaben der Bundesagentur

(1) ¹Die Bundesagentur ist der für die Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch zuständige Verwaltungsträger. ²Sie darf ihre Mittel nur für die gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Zwecke verwenden.

(1a) ¹Die Bundesagentur für Arbeit nimmt auf der Grundlage des über- und zwischenstaatlichen Rechts die Funktion der Verbindungsstelle für die Aufgaben nach diesem Buch oder nach dem Zweiten Buch wahr. ²Hierzu gehören insbesondere

1. die Koordinierung der Verwaltungshilfe und des Datenaustauschs bei grenzüberschreitenden Sachverhalten für den Bereich der Leistungen bei Arbeitslosigkeit,
2. Aufklärung, Beratung und Information.

(2) ¹Die Bundesagentur darf für Bundesbehörden Dienstleistungen im Rahmen der Festlegungen des Rates der IT-Beauftragten in den Bereichen Internet-Webhosting, Dienstausschweis mit elektronischer Signatur, Druck- und Kuvertierleistungen sowie Archivierung von elektronischen Informationsobjekten erbringen, soweit dies ihre durch dieses Gesetz oder andere Bundesgesetze oder auf Grund dieser Gesetze zugewiesenen Aufgaben nicht beeinträchtigt. ²Dadurch entstehende Kosten sind ihr zu erstatten. ³Das Nähere ist jeweils in Verwaltungsvereinbarungen zu regeln.

(3) ¹Die Bundesregierung kann der Bundesagentur durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates weitere Aufgaben übertragen, die im Zusammenhang mit deren Aufgaben nach diesem Buch stehen. ²Die Durchführung befristeter Arbeitsmarktprogramme kann sie der Bundesagentur durch Verwaltungsvereinbarung übertragen.

(4) Die Regionaldirektionen können mit Zustimmung der Zentrale durch Verwaltungsvereinbarung die Durchführung befristeter Arbeitsmarktprogramme der Länder übernehmen.

(5) Die Agenturen für Arbeit können die Zusammenarbeit mit Kreisen und Gemeinden in Verwaltungsvereinbarungen regeln.

§ 368 geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 22.06.2011 (BGBl. I S. 1202), in Kraft ab 29.06.2011; geändert durch G v. 22.12.2011 (BGBl. I S. 3057), in Kraft ab 30.12.2011

§ 369 Besonderheiten zum Gerichtsstand

Hat eine Klage gegen die Bundesagentur Bezug auf den Aufgabenbereich einer Regionaldirektion oder einer Agentur für Arbeit, und ist der Sitz der Bundesagentur maßgebend für die örtliche Zuständigkeit des Gerichts, so kann die Klage auch bei dem Gericht erhoben werden, in dessen Bezirk die Regionaldirektion oder die Agentur für Arbeit ihren Sitz hat.

§ 369 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 370 Beteiligung an Gesellschaften

Die Bundesagentur kann die Mitgliedschaft in Vereinen erwerben und mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Bundesministeriums der Finanzen Gesellschaften gründen oder sich an Gesellschaften beteiligen, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Buch zweckmäßig ist.

§ 370 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006

Zweiter Abschnitt Selbstverwaltung

Erster Unterabschnitt Verfassung

§ 371 Selbstverwaltungsorgane

(1) Als Selbstverwaltungsorgane der Bundesagentur werden der Verwaltungsrat und die Verwaltungsausschüsse bei den Agenturen für Arbeit gebildet.

(2) ¹Die Selbstverwaltungsorgane haben die Verwaltung zu überwachen und in allen aktuellen Fragen des Arbeitsmarktes zu beraten. ²Sie erhalten die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen.

(3) ¹Jedes Selbstverwaltungsorgan gibt sich eine Geschäftsordnung. ²Die Geschäftsordnung ist von mindestens drei Vierteln der Mitglieder zu beschließen.

(4) Die Bundesagentur wird ohne Selbstverwaltung tätig, soweit sie der Fachaufsicht unterliegt.

(5) ¹Die Selbstverwaltungsorgane setzen sich zu gleichen Teilen aus Mitgliedern zusammen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber und öffentliche Körperschaften vertreten. ²Eine Stellvertretung ist nur bei Abwesenheit des Mitglieds zulässig. ³Ein Mitglied, das die öffentlichen Körperschaften vertritt, kann einem Selbstverwaltungsorgan nicht vorsitzen.

(6) ¹Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. ²Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung des Ehrenamtes nicht behindert oder wegen der Übernahme oder Ausübung eines solchen Amtes nicht benachteiligt werden.

(7) Stellvertretende Mitglieder haben für die Zeit, in der sie Mitglieder vertreten, die Rechte und Pflichten eines Mitglieds.

(8) § 42 des Vierten Buches gilt entsprechend.

§ 371 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.04.2004 (BGBl. I S. 602), in Kraft ab 01.05.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 372 Satzung und Anordnungen

- (1) Die Bundesagentur gibt sich eine Satzung.
- (2) Die Satzung und die Anordnungen des Verwaltungsrats bedürfen der Genehmigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
- (3) ¹Die Satzung und die Anordnungen sind öffentlich bekannt zu machen. ²Sie treten, wenn ein anderer Zeitpunkt nicht bestimmt ist, am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. ³Die Art der Bekanntmachung wird durch die Satzung geregelt.
- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann anstelle der nach diesem Gesetz vorgesehenen Anordnungen Rechtsverordnungen erlassen, wenn die Bundesagentur nicht innerhalb von vier Monaten, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sie dazu aufgefordert hat, eine Anordnung erlässt oder veränderten Verhältnissen anpasst.

§ 372 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006

§ 373 Verwaltungsrat

- (1) ¹Der Verwaltungsrat überwacht den Vorstand und die Verwaltung. ²Er kann vom Vorstand die Durchführung von Prüfungen durch die Innenrevision verlangen und Sachverständige mit einzelnen Aufgaben der Überwachung beauftragen.
- (2) ¹Der Verwaltungsrat kann jederzeit vom Vorstand Auskunft über die Geschäftsführung verlangen. ²Auch ein einzelnes Mitglied des Verwaltungsrats kann einen Bericht, jedoch nur an den Verwaltungsrat, verlangen; lehnt der Vorstand die Berichterstattung ab, so kann der Bericht nur verlangt werden, wenn die Mehrheit der Gruppe, der das Antrag stellende Mitglied angehört, das Verlangen unterstützt.
- (3) ¹Die Satzung kann bestimmen, dass bestimmte Arten von Geschäften nur mit Zustimmung des Verwaltungsrats vorgenommen werden dürfen. ²Verweigert der Verwaltungsrat die Zustimmung, so kann der Vorstand verlangen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales entscheidet.
- (4) Ist der Verwaltungsrat der Auffassung, dass der Vorstand seine Pflichten verletzt hat, kann er die Angelegenheit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vortragen.
- (5) Der Verwaltungsrat beschließt die Satzung und erlässt die Anordnungen nach diesem Gesetz.
- (6) ¹Der Verwaltungsrat besteht aus 21 Mitgliedern. ²Jede Gruppe kann bis zu fünf stellvertretende Mitglieder benennen. ³Für die Gruppe der öffentlichen Körperschaften können die Mitglieder des Verwaltungsrates, die auf Vorschlag der Bundesregierung, und die Mitglieder des Verwaltungsrates, die auf Vorschlag des Bundesrates in den Verwaltungsrat berufen worden sind, jeweils zwei stellvertretende Mitglieder und das Mitglied, das auf Vorschlag der kommunalen Spitzenverbände in den Verwaltungsrat berufen worden ist, ein stellvertretendes Mitglied benennen.

§ 373 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417), in Kraft ab 28.10.2010; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 374 Verwaltungsausschüsse

- (1) Bei jeder Agentur für Arbeit besteht ein Verwaltungsausschuss.
- (2) ¹Der Verwaltungsausschuss überwacht und berät die Agentur für Arbeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. ²§ 373 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (3) Ist der Verwaltungsausschuss der Auffassung, dass die Geschäftsführung ihre Pflichten verletzt hat, kann er die Angelegenheit dem Verwaltungsrat vortragen.
- (4) ¹Die Zahl der Mitglieder der Verwaltungsausschüsse setzt der Verwaltungsrat fest; die Mitgliederzahl darf höchstens 15 betragen. ²Jede Gruppe kann bis zu zwei stellvertretende Mitglieder benennen.

§ 374 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 375 Amtsdauer

- (1) Die Amtsdauer der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane beträgt sechs Jahre.
- (2) Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane bleiben nach Ablauf ihrer Amtsdauer im Amt, bis ihre Nachfolger berufen sind.

- (3) Scheidet ein Mitglied vor Ablauf der Amtsdauer aus, so ist für den Rest der Amtsdauer ein neues Mitglied zu berufen.
 (4) Die Amtsdauer der stellvertretenden Mitglieder endet mit der Amtsdauer der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane.

§ 375 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.04.2004 (BGBl. I S. 602), in Kraft ab 01.05.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 376 Entschädigung der ehrenamtlich Tätigen

1Die Bundesagentur erstattet den Mitgliedern und den stellvertretenden Mitgliedern der Selbstverwaltungsorgane ihre baren Auslagen und gewährt eine Entschädigung. 2Der Verwaltungsrat kann feste Sätze beschließen.

§ 376 neu gefasst durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), in Kraft ab 27.11.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Unterabschnitt Berufung und Abberufung

§ 377 Berufung und Abberufung der Mitglieder

- (1) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder der Selbstverwaltung werden berufen.
 (2) 1Die Berufung erfolgt bei Mitgliedern des Verwaltungsrats durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und bei Mitgliedern der Verwaltungsausschüsse durch den Verwaltungsrat. 2Die berufende Stelle hat Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe in den Gruppen zu berücksichtigen. 3Liegen Vorschläge mehrerer Vorschlagsberechtigter vor, so sind die Sitze anteilmäßig unter billiger Berücksichtigung der Minderheiten zu verteilen.
 (3) 1Ein Mitglied ist abzubrufen, wenn
1. eine Voraussetzung für seine Berufung entfällt oder sich nachträglich herausstellt, dass sie nicht vorgelegen hat,
 2. das Mitglied seine Amtspflicht grob verletzt,
 3. die vorschlagende Stelle es beantragt oder
 4. das Mitglied es beantragt.

2Eine Abberufung auf Antrag der vorschlagsberechtigten Gruppe hat bei den Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber nur zu erfolgen, wenn die Mitglieder aus ihren Organisationen ausgeschlossen worden oder ausgetreten sind oder die Vorschlagsberechtigung der Stelle, die das Mitglied vorgeschlagen hat, entfallen ist.

- (4) 1Für die Berufung der stellvertretenden Mitglieder gelten Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 Nr. 1, 2 und 4 sowie § 378 entsprechend. 2Ein stellvertretendes Mitglied ist abzubrufen, wenn die benennende Gruppe dies beantragt.

§ 377 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; eingefügt durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.04.2004 (BGBl. I S. 602), in Kraft ab 01.05.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 378 Berufungsfähigkeit

- (1) Als Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane können nur Deutsche, die das passive Wahlrecht zum Deutschen Bundestag besitzen, sowie Ausländerinnen und Ausländer, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt rechtmäßig im Bundesgebiet haben und die die Voraussetzungen des § 15 des Bundeswahlgesetzes mit Ausnahme der von der Staatsangehörigkeit abhängigen Voraussetzungen erfüllen, berufen werden.
 (2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur können nicht Mitglieder von Selbstverwaltungsorganen der Bundesagentur sein.

§ 378 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.04.2004 (BGBl. I S. 602), in Kraft ab 01.05.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zu § 378 Abs. 1 SGB III:

§ 15 BWahlG – Wählbarkeit

(zuletzt geändert durch G v. 24.07.2013, BGBl. I S. 2814)

- (1) Wählbar ist, wer am Wahltag

1. Deutscher im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes ist und
2. das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat.

(2) Nicht wählbar ist,

1. wer nach § 13 vom Wahlrecht ausgeschlossen ist oder
2. wer infolge Richterspruchs die Wählbarkeit oder die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzt.

§ 379 Vorschlagsberechtigte Stellen

(1) ¹Vorschlagsberechtigt sind für die Mitglieder der Gruppen

1. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gewerkschaften, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Verbände,
2. der Arbeitgeber die Arbeitgeberverbände, die Tarifverträge abgeschlossen haben, sowie ihre Vereinigungen,

die für die Vertretung von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinteressen wesentliche Bedeutung haben. ²Für die Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit sind nur die für den Bezirk zuständigen Gewerkschaften und ihre Verbände sowie die Arbeitgeberverbände und ihre Vereinigungen vorschlagsberechtigt.

(2) Vorschlagsberechtigt für die Mitglieder der Gruppe der öffentlichen Körperschaften im Verwaltungsrat sind

1. die Bundesregierung für drei Mitglieder,
2. der Bundesrat für drei Mitglieder und
3. die Spitzenvereinigungen der kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften für ein Mitglied.

(3) ¹Vorschlagsberechtigt für die Mitglieder der Gruppe der öffentlichen Körperschaften in den Verwaltungsausschüssen sind die gemeinsamen Rechtsaufsichtsbehörden der zum Bezirk der Agentur für Arbeit gehörenden Gemeinden und Gemeindeverbände oder, soweit es sich um oberste Landesbehörden handelt, die von ihnen bestimmten Behörden. ²Die zum Bezirk der Agentur für Arbeit gehörenden Gemeinden und Gemeindeverbände sind berechtigt, der zuständigen Behörde Personen vorzuschlagen. ³Einigen sie sich auf einen Vorschlag, ist die zuständige Behörde an diesen gebunden; im anderen Fall schlägt sie von sich aus Personen vor, die für die beteiligten Gemeinden oder Gemeindeverbände oder für sie tätig sein müssen. ⁴Ist eine gemeinsame Gemeindeaufsichtsbehörde nicht vorhanden und einigen sich die beteiligten Gemeindeaufsichtsbehörden nicht, so steht das Vorschlagsrecht der obersten Landesbehörde oder der von ihr bezeichneten Stelle zu. ⁵Mitglieder der öffentlichen Körperschaften können nur Vertreterinnen oder Vertreter der Gemeinden, der Gemeindeverbände oder der gemeinsamen Gemeindeaufsichtsbehörde sein, in deren Gebiet sich der Bezirk der Agentur für Arbeit befindet, und die bei diesen hauptamtlich oder ehrenamtlich tätig sind.

(4) Die vorschlagsberechtigten Stellen haben unter den Voraussetzungen des § 4 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann vorzuschlagen.

§ 379 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.04.2004 (BGBl. I S. 602), in Kraft ab 01.05.2004; geändert durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), in Kraft ab 27.11.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Auszug aus dem BGremBG vom 24.06.1994 (BGBl. I S. 1406):

§ 4 Vorschlagsverfahren bei der Berufung

(1) Erfolgt eine Berufung aufgrund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

(2) Eine Doppelbenennung kann unterbleiben, soweit

1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich darzulegen,
3. der berufenden Stelle aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht.

(3) Benennt eine Stelle Personen als Mitglieder für ein Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet anstelle des Verfahrens nach Absatz 1 das Verfahren nach § 7 Anwendung.

(4) Ist die Bundesregierung vorschlagsberechtigte Stelle, so ist das in den Absätzen 1 bis 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien oder des zuständigen Bundeskanzleramtes auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.

Dritter Unterabschnitt Neutralitätsausschuss

§ 380 Neutralitätsausschuss

(1) ¹Der Neutralitätsausschuss, der Feststellungen über bestimmte Voraussetzungen über das Ruhen des Arbeitslosengeldes bei Arbeitskämpfen trifft, besteht aus

1. drei Mitgliedern, die der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verwaltungsrat angehören,
2. drei Mitgliedern, die der Gruppe der Arbeitgeber im Verwaltungsrat angehören, sowie
3. der oder dem Vorsitzenden des Vorstands.

²Die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Gruppe der Arbeitgeber bestimmen die sie jeweils vertretenden Personen mit einfacher Mehrheit. ³Vorsitzende oder Vorsitzender ist die oder der Vorsitzende des Vorstands. ⁴Sie oder er vertritt den Neutralitätsausschuss vor dem Bundessozialgericht.

(2) Die Vorschriften, die die Organe der Bundesagentur betreffen, gelten entsprechend, soweit Besonderheiten des Neutralitätsausschusses nicht entgegenstehen.

§ 380 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Abschnitt Vorstand und Verwaltung

§ 381 Vorstand der Bundesagentur

(1) ¹Der Vorstand leitet die Bundesagentur und führt deren Geschäfte. ²Er vertritt die Bundesagentur gerichtlich und außergerichtlich.

(2) ¹Der Vorstand besteht aus einer oder einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern. ²Die oder der Vorsitzende führt die Amtsbezeichnung „Vorsitzende des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit“ oder „Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit“, die übrigen Mitglieder führen die Amtsbezeichnung „Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit“.

(3) ¹Die oder der Vorsitzende des Vorstands bestimmt die Richtlinien der Geschäftsführung und ist bei der Benennung der übrigen Vorstandsmitglieder zu hören. ²Innerhalb dieser Richtlinien nimmt jedes Vorstandsmitglied die Aufgaben seines Geschäftsbereiches selbständig wahr.

(4) ¹Der Vorstand gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Verwaltungsrats bedarf. ²Die Geschäftsordnung hat insbesondere die Geschäftsverteilung im Vorstand festzulegen sowie die Stellvertretung und die Voraussetzungen für die Beschlussfassung zu regeln.

(5) ¹Die Vorstandsmitglieder dürfen dem Verwaltungsrat nicht angehören. ²Sie sind berechtigt, an den Sitzungen des Verwaltungsrats teilzunehmen. ³Sie können jederzeit das Wort ergreifen.

(6) Der Vorstand hat dem Verwaltungsrat regelmäßig und aus wichtigem Anlass zu berichten und ihm auf Verlangen jederzeit Auskunft über die Geschäftsführung der Bundesagentur zu erteilen.

§ 381 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 382 Rechtsstellung der Vorstandsmitglieder

(1) ¹Die oder der Vorsitzende und die übrigen Mitglieder des Vorstands werden auf Vorschlag des Verwaltungsrats von der Bundesregierung benannt. ²Erfolgt trotz Aufforderung durch die Bundesregierung innerhalb von vier Wochen kein Vorschlag des Verwaltungsrats, erlischt das Vorschlagsrecht. ³Findet der Vorschlag des Verwaltungsrats nicht die Zustimmung der Bundesregierung, kann der Verwaltungsrat innerhalb von vier Wochen einen neuen Vorschlag unterbreiten. ⁴Das Letztentscheidungsrecht der Bundesregierung bleibt von diesem Verfahren unberührt.

(2) ¹Die oder der Vorsitzende und die übrigen Mitglieder des Vorstands stehen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. ²Sie werden von der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten ernannt. ³Die Amtszeit der Mitglieder des Vorstands soll fünf Jahre betragen. ⁴Mehrere Amtszeiten sind zulässig.

(3) ¹Das Amtsverhältnis der Vorstandsmitglieder beginnt mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde, wenn nicht in der Urkunde ein späterer Tag bestimmt ist. ²Es endet mit Ablauf der Amtszeit, Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes oder Entlassung. ³Die Bundespräsidentin oder der Bundespräsident entlässt ein Vorstandsmitglied auf dessen Verlangen. ⁴Eine Entlassung erfolgt auch auf Beschluss der Bundesregierung oder des Verwaltungsrats mit Zustimmung der Bundesregierung, wenn das Vertrauensverhältnis gestört ist oder ein wichtiger Grund vor-

liegt. ⁵Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält das Vorstandsmitglied eine von der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten vollzogene Urkunde. ⁶Eine Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam. ⁷Auf Verlangen des Verwaltungsrats mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist ein Vorstandsmitglied verpflichtet, die Geschäfte bis zur Ernennung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers weiterzuführen.

(4) ¹Die Mitglieder des Vorstands haben, auch nach Beendigung ihres Amtsverhältnisses, über die ihnen amtlich bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. ²Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(5) ¹Die Vorstandsmitglieder dürfen neben ihrem Amt kein anderes besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf ausüben und weder der Leitung eines auf Erwerb gerichteten Unternehmens noch einer Regierung oder einer gesetzgebenden Körperschaft des Bundes oder eines Landes angehören. ²Sie dürfen nicht gegen Entgelt außergerichtliche Gutachten abgeben. ³Für die Zugehörigkeit zu einem Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Beirat oder einem anderen Gremium eines öffentlichen oder privaten Unternehmens oder einer sonstigen Einrichtung ist die Einwilligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erforderlich; dieses entscheidet, inwieweit eine Vergütung abzuführen ist.

(6) ¹Im Übrigen werden die Rechtsverhältnisse der Vorstandsmitglieder, insbesondere die Gehalts- und Versorgungsansprüche und die Haftung, durch Verträge geregelt, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit den Mitgliedern des Vorstands schließt. ²Die Verträge bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung. ³Der Vollzug der vertraglichen Regelung obliegt der Bundesagentur.

(7) ¹Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zum Mitglied des Vorstands ernannt, ruhen für die Dauer des Amtsverhältnisses die in dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. ²Satz 1 gilt längstens bis zum Eintritt oder bis zur Versetzung in den Ruhestand.

(8) Endet das Amtsverhältnis nach Absatz 2 und wird die oder der Betroffene nicht anschließend in ein anderes öffentlich-rechtliches Amtsverhältnis zum Bund berufen, treten Beamtinnen und Beamte, wenn ihnen nicht innerhalb von drei Monaten unter den Voraussetzungen des § 28 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes oder vergleichbarer landesrechtlicher Regelungen ein anderes Amt übertragen wird, mit Ablauf dieser Frist aus ihrem Dienstverhältnis als Beamtinnen oder Beamte in den einseitigen Ruhestand, sofern sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht die gesetzliche Altersgrenze erreicht haben.

§ 382 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006; geändert durch G v. 19.07.2007 (BGBl. I S. 1457), in Kraft ab 26.07.2007; geändert durch G v. 05.02.2009 (BGBl. I S. 160), in Kraft ab 12.02.2009

§ 383 Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit

(1) ¹Die Agenturen für Arbeit werden von einer Geschäftsführerin, einem Geschäftsführer oder einer Geschäftsführung geleitet. ²Eine Geschäftsführung besteht aus einer oder einem Vorsitzenden und bis zu zwei weiteren Mitgliedern.

(2) ¹Die Geschäftsführerin, der Geschäftsführer oder die Mitglieder der Geschäftsführung werden vom Vorstand bestellt. ²Der Vorstand hört die Verwaltungsausschüsse zu den von ihm ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern.

(3) ¹Die Geschäftsführerin, der Geschäftsführer oder die Mitglieder der Geschäftsführung sind berechtigt, an den Sitzungen des Verwaltungsausschusses teilzunehmen. ²Sie können jederzeit das Wort ergreifen.

(4) Die Geschäftsführerin, der Geschäftsführer oder die Geschäftsführung haben dem Verwaltungsausschuss regelmäßig und aus wichtigem Anlass zu berichten und ihm auf Verlangen jederzeit Auskunft über die Geschäfte der Agentur für Arbeit zu erteilen.

§ 383 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 19.07.2007 (BGBl. I S. 1457), in Kraft ab 26.07.2007

§ 384 Geschäftsführung der Regionaldirektionen

(1) ¹Die Regionaldirektionen werden von einer Geschäftsführung geleitet. ²Die Geschäftsführung besteht aus einer oder einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern.

(2) Die Mitglieder werden vom Vorstand bestellt; vor der Bestellung der vorsitzenden Mitglieder der Geschäftsführung hat der Vorstand den Verwaltungsrat und die beteiligten Landesregierungen anzuhören.

§ 384 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676), in Kraft ab 31.12.2005

§ 385 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

(1) 1Bei den Agenturen für Arbeit, bei den Regionaldirektionen und bei der Zentrale sind hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu bestellen. 2Sie sind unmittelbar der jeweiligen Dienststellenleitung zugeordnet.

(2) 1Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt unterstützen und beraten Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Organisationen in übergeordneten Fragen der Frauenförderung, der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. 2Hierzu zählen insbesondere Fragen der beruflichen Ausbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. 3Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt arbeiten sie mit den in Fragen der Frauenerwerbsarbeit tätigen Stellen ihres Bezirks zusammen.

(3) 1Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind bei der frauen- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung ihrer Dienststellen zu beteiligen. 2Sie haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt haben.

(4) 1Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei den Agenturen für Arbeit können mit weiteren Aufgaben beauftragt werden, soweit die Aufgabenerledigung als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt dies zulässt. 2In Konfliktfällen entscheidet der Verwaltungsausschuss.

§ 385 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 386 Innenrevision

(1) 1Die Bundesagentur stellt durch organisatorische Maßnahmen sicher, dass in allen Dienststellen durch eigenes nicht der Dienststelle angehörendes Personal geprüft wird, ob Leistungen unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen nicht hätten erbracht werden dürfen oder zweckmäßiger oder wirtschaftlicher hätten eingesetzt werden können. 2Mit der Durchführung der Prüfungen können Dritte beauftragt werden.

(2) Das Prüfpersonal der Bundesagentur ist für die Zeit seiner Prüftätigkeit fachlich unmittelbar der Leitung der Dienststelle unterstellt, in der es beschäftigt ist.

(3) 1Der Vorstand legt die Berichte der Innenrevision unverzüglich dem Verwaltungsrat vor. 2Vertreterinnen oder Vertreter der Innenrevision sind berechtigt, an den Sitzungen des Verwaltungsrats teilzunehmen, wenn ihre Berichte Gegenstand der Beratung sind. 3Sie können jederzeit das Wort ergreifen.

§ 386 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 387 Personal der Bundesagentur

(1) 1Das Personal der Bundesagentur besteht vorrangig aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. 2Die Beamtinnen und Beamten der Bundesagentur sind Bundesbeamte.

(2) 1Oberste Dienstbehörde für die Beamtinnen und Beamten der Bundesagentur ist der Vorstand. 2Soweit beamtenrechtliche Vorschriften die Übertragung der Befugnisse von obersten Dienstbehörden auf nachgeordnete Behörden zulassen, kann der Vorstand seine Befugnisse im Rahmen dieser Vorschriften auf die Geschäftsführerinnen, Geschäftsführer oder Vorsitzenden der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit, auf die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der Regionaldirektionen und die Leitungen der besonderen Dienststellen übertragen. 3§ 144 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes und § 83 Abs. 1 des Bundesdisziplinargesetzes bleiben unberührt.

(3) 1Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur können auf Antrag zur Wahrnehmung einer hauptberuflichen Tätigkeit in einem befristeten Arbeits- oder Anstellungsverhältnis bei der Bundesagentur unter Wegfall der Besoldung beurlaubt werden, soweit das Beamtenverhältnis mindestens drei Jahre besteht und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 2Eine Beurlaubung ist nur zulässig, wenn der Beamtin oder dem Beamten in dem Arbeits- oder Anstellungsverhältnis eine Funktion übertragen wird, die höher als die bisher übertragene Funktion bewertet ist. 3Die Bewilligung der Beurlaubung dient dienstlichen Interessen und ist auf längstens zehn Jahre zu befristen. 4Verlängerungen sind zulässig. 5Bei Abschluss eines Anstellungsvertrags nach § 389 Absatz 1 verlängert sich die Beurlaubung um die Zeit, die im Anstellungsverhältnis zu erbringen ist. 6Die Bewilligung der Beurlaubung kann aus zwingenden dienstlichen Gründen widerrufen werden. 7Bei Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist die Bewilligung der Beurlaubung grundsätzlich zu widerrufen. 8Sie kann auf Antrag der beurlaubten Beamtin oder des beurlaubten Beamten auch widerrufen werden, wenn ihr oder ihm eine Fortsetzung der Beurlaubung nicht zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Die beurlaubten Beamtinnen und Beamten sind im Rahmen ihrer hauptberuflichen Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 1 nicht versicherungspflichtig im Anwendungsbereich dieses Buches, in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung sowie in der sozialen Pflegeversicherung.

(5) ¹Die Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit der nach Absatz 3 Satz 1 beurlaubten Beamtinnen und Beamten ist ruhegehaltfähig. ²Die Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes gelten für die Zeit der Beurlaubung als erfüllt. ³Ein Versorgungszuschlag wird nicht erhoben. ⁴Die Anwartschaft der beurlaubten Beamtinnen und Beamten auf Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter sowie auf Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen ist gewährleistet.

(6) ¹Während der hauptberuflichen Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 1 besteht im Krankheitsfall ein zeitlich unbegrenzter Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe der Besoldung, die der beurlaubten Beamtin oder dem beurlaubten Beamten vor der Beurlaubung zugestanden hat, mindestens jedoch in Höhe des Krankengeldes, das der beurlaubten Beamtin oder dem beurlaubten Beamten nach den §§ 44 ff. des Fünften Buches zustehen würde. ²Entgeltansprüche, die der beurlaubten Beamtin oder dem beurlaubten Beamten im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, einem Tarifvertrag oder dem Arbeits- oder Anstellungsvertrag zustehen, bleiben unberührt und werden auf den Entgeltfortzahlungsanspruch nach Satz 1 angerechnet. ³Darüber hinaus besteht bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit ein Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen.

(7) ¹Werden einer Beamtin oder einem Beamten der Bundesagentur mit Bestellung zur Geschäftsführerin oder zum Geschäftsführer einer gemeinsamen Einrichtung nach § 44d Absatz 2 Satz 1 des Zweiten Buches Aufgaben eines höherwertigen Amtes übertragen, erhält sie oder er ab dem siebten Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben im Beamtenverhältnis eine Zulage, wenn in diesem Zeitpunkt die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen. ²Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt ihrer oder seiner Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe gezahlt, der das höherwertige Amt zugeordnet ist, höchstens jedoch der dritten folgenden Besoldungsgruppe.

§ 387 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 19.07.2007 (BGBl. I S. 1457), in Kraft ab 26.07.2007; geändert durch G v. 05.02.2009 (BGBl. I S. 160), in Kraft ab 12.02.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 28.12.2011; geändert durch G v. 19.10.2013 (BGBl. I S. 3836), in Kraft ab 25.10.2013

§ 388 Ernennung der Beamtinnen und Beamten

(1) Der Vorstand ernennt die Beamtinnen und Beamten.

(2) ¹Der Vorstand kann seine Befugnisse auf Bedienstete der Bundesagentur übertragen. ²Er bestimmt im Einzelnen, auf wen die Ernennungsbefugnisse übertragen werden.

§ 388 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 389 Anstellungsverhältnisse oberster Führungskräfte

(1) ¹Folgende Funktionen werden vorrangig in einem befristeten außertariflichen Arbeitsverhältnis oberster Führungskräfte (Anstellungsverhältnis) übertragen:

1. die Funktion einer Geschäftsführerin oder eines Geschäftsführers bei der Zentrale der Bundesagentur,
2. die Funktion einer Bereichsleiterin oder eines Bereichsleiters mit herausgehobenen Aufgaben bei der Zentrale der Bundesagentur,
3. die Funktionen der oder des Vorsitzenden der Geschäftsführung einer Regionaldirektion und der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters der oder des Vorsitzenden der Geschäftsführung einer Regionaldirektion,
4. die Funktion der Leiterin oder des Leiters der Familienkasse sowie
5. die Funktionen der Leiterin oder des Leiters und der stellvertretenden Leiterin oder des stellvertretenden Leiters des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

²Ein Anstellungsverhältnis darf jeweils die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten. ³Es kann wiederholt begründet werden. ⁴Wenn Beschäftigte zum Zeitpunkt der Übertragung in einem Arbeitsverhältnis zur Bundesagentur stehen, wird die Funktion ausschließlich im Anstellungsverhältnis übertragen. ⁵Vor Begründung eines Anstellungsverhältnisses ist der Verwaltungsrat der Bundesagentur zu beteiligen. ⁶Bei Übertragung im Beamtenverhältnis gilt § 24 Absatz 1 bis 4 und 6 des Bundesbeamtengesetzes.

(2) ¹Beamtinnen und Beamte, die ein Anstellungsverhältnis begründen, kehren nach Beendigung ihres Anstellungsverhältnisses in das ihnen vor der Beurlaubung nach § 387 Absatz 3 zuletzt übertragene Amt zurück, es sei denn, sie haben zu diesem Zeitpunkt die für sie geltende Altersgrenze erreicht. ²Sie erhalten die Besoldung aus dem vor der Beurlaubung nach § 387 Absatz 3 zuletzt wahrgenommenen Amt.

(3) Für die Dauer eines Anstellungsverhältnisses ruhen die Rechte und Pflichten aus einem mit der Bundesagentur bereits bestehenden Arbeitsverhältnis.

§ 389 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 28.12.2011

§ 390 Außertarifliche Arbeitsbedingungen und Vergütungen

(1) ¹Der Vorstand regelt mit Zustimmung des Verwaltungsrats und im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen die Bedingungen, unter denen die Bundesagentur Anstellungsverträge mit obersten Führungskräften und Arbeitsverträge mit den sonstigen Beschäftigten schließt, für die kein Tarifvertrag der Bundesagentur gilt (obere Führungskräfte und herausgehobene Fachkräfte). ²Die Funktionen der Beschäftigten nach Satz 1 sind jeweils einer von mehreren Tätigkeitsebenen zuzuordnen. ³Im Haushaltsplan der Bundesagentur ist für die Vergütung der in Satz 1 genannten Beschäftigten ein gesonderter Titel auszubringen. ⁴Dabei ist in einer verbindlichen Erläuterung zum Titel und im verbindlichen Stellenplan die Anzahl der Beschäftigten nach Satz 1 nach Tätigkeitsebenen gegliedert festzulegen. ⁵Für die Tätigkeitsebenen ist jeweils die Spannweite der jährlichen Gesamtvergütungen sowie die dieser entsprechende Spannweite der Besoldungsgruppen nach dem Bundesbesoldungsgesetz auszuweisen.

(2) ¹Die nach Absatz 1 Satz 1 zu regelnde Vergütung besteht aus einem Festgehalt, zu dem Zulagen gezahlt werden können. ²Zusätzlich können ein individueller leistungsbezogener Bestandteil sowie eine am Grad der Zielerreichung der Bundesagentur oder ihrer Dienststellen ausgerichtete geschäftspolitische Ergebniskomponente geleistet werden.

(3) ¹Die Vergütung nach Absatz 2 Satz 1 hat sich an den Grundgehältern der Bundesbesoldungsordnungen A und B auszurichten. ²Für die Zuordnung von Festgehalt und Zulagen sind die mit der übertragenen Funktion verbundene Aufgaben- und Personalverantwortung, die Schwierigkeit der Aufgabe und die Bedeutung der Funktion oder der Grad der Anforderungen und Belastungen maßgeblich. ³Die Summe aus Festgehalt und Zulagen darf für oberste Führungskräfte die Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung B, für obere Führungskräfte und herausgehobene Fachkräfte die Endgrundgehälter der Bundesbesoldungsordnung A, jeweils zuzüglich des Familienzuschlags der Stufe 2, der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten in vergleichbaren Funktionen nicht übersteigen. ⁴Dabei darf für oberste Führungskräfte das Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 7 der Bundesbesoldungsordnung B zuzüglich des Familienzuschlags der Stufe 2 nicht überschritten werden. ⁵§ 44d Absatz 7 des Zweiten Buches bleibt unberührt.

(4) ¹Der leistungsbezogene Bestandteil nach Absatz 2 Satz 2 hat sich an der individuellen Leistung der oder des Beschäftigten zu bemessen. ²Er darf nicht mehr als 20 Prozent des Festgehalts betragen. ³Die geschäftspolitische Ergebniskomponente ist auf jährlich höchstens 10 Prozent des nach Absatz 2 Satz 1 vorgesehenen niedrigsten Jahresfestgehalts zu begrenzen. ⁴Der Vorstand der Bundesagentur stellt unter vorheriger Beteiligung des Verwaltungsrats fest, zu welchem leistungsorientierten Grad die Ziele erreicht wurden, die für die geschäftspolitische Ergebniskomponente maßgeblich sind. ⁵Grundlage dafür ist ein mit dem Verwaltungsrat abgestimmtes geeignetes Ziele-, Kennzahlen- und Messgrößensystem.

(5) ¹Die Vergütung nach Absatz 2 Satz 1 nimmt an den Änderungen des höchsten Festgehalts für tariflich Beschäftigte der Bundesagentur teil. ²Die Regelung nach Absatz 3 Satz 3 und 4 bleibt davon unberührt.

(6) ¹Der Vorstand kann mit Zustimmung des Verwaltungsrats im Einzelfall Beschäftigten nach Absatz 1 Satz 1 eine weitere Zulage zahlen, wenn ein Dienstposten auf Grund besonderer Anforderungen nicht zu den Bedingungen der Absätze 3 und 4 besetzt werden oder besetzt bleiben kann. ²§ 44d Absatz 7 des Zweiten Buches bleibt unberührt. ³Für solche Einzelfälle sind folgende Angaben auszuweisen:

1. ein entsprechender Betrag in dem Titel nach Absatz 1 Satz 3 und
2. die Anzahl der Beschäftigten, die eine Zulage nach Satz 1 erhalten können, in einer verbindlichen Erläuterung zum Titel nach Absatz 1 Satz 3 und im verbindlichen Stellenplan.

§ 390 neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 28.12.2011

§ 391 (weggefallen)

§ 391 aufgehoben durch G v. 19.07.2007 (BGBl. I S. 1457), in Kraft ab 26.07.2007

§ 392 Obergrenzen für Beförderungssämter

Bei der Bundesagentur können die nach § 26 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes zulässigen Obergrenzen für Beförderungssämter nach Maßgabe sachgerechter Bewertung überschritten werden, soweit dies zur Vermeidung von Verschlechterungen der Beförderungsverhältnisse infolge einer Verminderung von Planstellen erforderlich ist.

§ 392 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Vierter Abschnitt Aufsicht

§ 393 Aufsicht

(1) ¹Die Aufsicht über die Bundesagentur führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. ²Sie erstreckt sich darauf, dass Gesetze und sonstiges Recht beachtet werden.

(2) Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist jährlich ein Geschäftsbericht vorzulegen, der vom Vorstand zu erstatten und vom Verwaltungsrat zu genehmigen ist.

§ 393 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407), in Kraft ab 08.11.2006

Fünfter Abschnitt Datenschutz

§ 394 Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten durch die Bundesagentur

(1) 1Die Bundesagentur darf Sozialdaten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies zur Erfüllung ihrer gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Aufgaben erforderlich ist. 2Ihre Aufgaben nach diesem Buch sind

1. die Feststellung eines Versicherungspflichtverhältnisses einschließlich einer Versicherungsfreiheit,
2. die Erbringung von Leistungen der Arbeitsförderung,
3. die Erstellung von Statistiken, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berichterstattung,
4. die Überwachung der Beratung und Vermittlung durch Dritte,
5. die Zustimmung zur Zulassung der Beschäftigung nach dem Aufenthaltsgesetz, die Zustimmung zur Anwerbung aus dem Ausland sowie die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung-EU,
6. die Bekämpfung von Leistungsmissbrauch und illegaler Beschäftigung,
7. die Unterrichtung der zuständigen Behörden über Anhaltspunkte von Schwarzarbeit, Nichtentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuern und Verstößen gegen das Aufenthaltsgesetz,
8. die Überwachung der Melde-, Anzeige-, Bescheinigungs- und sonstiger Pflichten nach dem Achten Kapitel sowie die Erteilung von Auskünften,
9. der Nachweis von Beiträgen sowie die Erhebung von Umlagen für die ergänzenden Leistungen nach § 102 und das Insolvenzgeld,
10. die Durchführung von Erstattungs- und Ersatzansprüchen.

(2) Eine Verwendung für andere als die in Absatz 1 genannten Zwecke ist nur zulässig, soweit dies durch Rechtsvorschriften des Sozialgesetzbuches angeordnet oder erlaubt ist.

§ 394 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 30.07.2004 (BGBl. I S. 1950; ber. BGBl. I 2005 S. 721), in Kraft ab 01.01.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 19.08.2007 (BGBl. I S. 1970), in Kraft ab 28.08.2007; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 395 Datenübermittlung an Dritte; Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten durch nichtöffentliche Stellen

(1) Die Bundesagentur darf Dritten, die mit der Erfüllung von Aufgaben nach diesem Buch beauftragt sind, Sozialdaten übermitteln, soweit dies zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich ist.

(2) Die Bundesagentur darf abweichend von § 80 Abs. 5 des Zehnten Buches zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Buch nichtöffentliche Stellen mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten beauftragen, auch soweit die Speicherung der Daten den gesamten Datenbestand umfasst.

§ 395 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 396 Kennzeichnungs- und Maßregelungsverbot

1Die Bundesagentur und von ihr beauftragte Dritte dürfen Berechtigte und Arbeitgeber bei der Speicherung oder Übermittlung von Daten nicht in einer aus dem Wortlaut nicht verständlichen oder in einer Weise kennzeichnen, die nicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. 2Die Bundesagentur darf an einer Maßregelung von Berechtigten oder an entsprechenden Maßnahmen gegen Arbeitgeber nicht mitwirken.

§ 396 neu gefasst durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 397 Automatisierter Datenabgleich

(1) 1Soweit für die Erbringung oder die Erstattung von Leistungen nach diesem Buch erforderlich, darf die Bundesagentur Angaben zu Personen, die Leistungen nach diesem Buch beantragt haben, beziehen oder innerhalb der letzten neun Monate bezogen haben, regelmäßig automatisiert mit den folgenden nach § 36 Absatz 3 der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung von der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung übermittelten Daten abgleichen:

1. Versicherungsnummer (§ 28a Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Vierten Buches),
2. Betriebsnummer des Arbeitgebers (§ 28a Absatz 3 Satz 1 Nummer 6 des Vierten Buches),
3. zuständige Einzugsstelle (§ 28a Absatz 3 Satz 1 Nummer 8 des Vierten Buches),
4. Beschäftigungsbeginn (§ 28a Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe b des Vierten Buches),
5. Beschäftigungszeitraum (§ 28a Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 Buchstabe d des Vierten Buches),
6. Personengruppenschlüssel, Beitragsgruppenschlüssel und Abgabegründe für die Meldungen (§ 28b Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 des Vierten Buches),
7. Stornokennzeichen (§ 14 Absatz 1 der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung).

²Satz 1 gilt auch für geringfügig Beschäftigte. ³Bei Beschäftigten, für die Meldungen im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens (§ 28a Absatz 7 des Vierten Buches) erstattet werden, dürfen die nach § 28a Absatz 8 Nummer 1, 2 und 4 Buchstabe a und d des Vierten Buches übermittelten Daten abgeglichen werden. ⁴Die abzugleichenden Daten dürfen von der Bundesagentur, bezogen auf einzelne Beschäftigungsverhältnisse, zusammengeführt werden. ⁵Dabei können die nach § 36 Absatz 3 der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung übermittelten Daten, insbesondere auch das in der Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung beitragspflichtige Arbeitsentgelt in Euro (§ 28a Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 Buchstabe b des Vierten Buches) genutzt werden.

(2) ¹Nach Durchführung des Abgleichs hat die Bundesagentur die Daten, die für die in Absatz 1 genannten Zwecke nicht erforderlich sind, unverzüglich zu löschen. ²Die übrigen Daten dürfen nur für die in Absatz 1 genannten Zwecke und für die Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten verwendet werden, die im Zusammenhang mit der Beantragung oder dem Bezug von Leistungen stehen.

§ 397 eingefügt durch G v. 20.07.2006 (BGBl. I S. 1706), in Kraft ab 01.08.2006; geändert durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2467), in Kraft ab 01.01.2013

§§ 398 bis 403 (weggefallen)

§§ 398 bis 403 aufgehoben durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Zwölftes Kapitel Bußgeldvorschriften

Überschrift geändert durch G v. 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902), in Kraft ab 27.11.2004

Erster Abschnitt Bußgeldvorschriften

§ 404 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Unternehmerin oder Unternehmer Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem sie oder er eine andere Unternehmerin oder einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem sie oder er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass diese oder dieser zur Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 284 Absatz 1 oder § 4 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes eine Ausländerin oder einen Ausländer beschäftigt oder
2. eine Nachunternehmerin oder einen Nachunternehmer einsetzt oder es zulässt, dass eine Nachunternehmerin oder ein Nachunternehmer tätig wird, die oder der entgegen § 284 Absatz 1 oder § 4 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes eine Ausländerin oder einen Ausländer beschäftigt.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 42 Absatz 4 oder § 287 Abs. 3 sich die dort genannte Gebühr oder den genannten Aufwendungsersatz erstatten lässt,
2. entgegen § 165 Absatz 5 einen dort genannten Beschluß nicht oder nicht rechtzeitig bekanntgibt,
3. entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes eine Ausländerin oder einen Ausländer beschäftigt,
4. entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes eine Beschäftigung ausübt,
5. entgegen § 39 Abs. 2 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes eine Auskunftsbescheinigung nicht richtig erteilt,
6. einer vollziehbaren Anordnung nach § 288a Abs. 1 zuwiderhandelt,
7. entgegen § 288a Abs. 2 Satz 1 eine Auskunftsbescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt,
8. entgegen § 288a Abs. 3 Satz 2 eine Maßnahme nicht duldet,
9. einer Rechtsverordnung nach § 292 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
10. (weggefallen)

11. entgegen § 296 Abs. 2 oder § 296a eine Vergütung oder einen Vorschuss entgegennimmt,
12. entgegen § 298 Abs. 1 als privater Vermittler Daten erhebt, verarbeitet oder nutzt,
13. entgegen § 298 Abs. 2 Satz 1 oder 4 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig zurückgibt oder Daten nicht oder nicht rechtzeitig löscht,
14. (weggefallen)
15. (weggefallen)
16. einer Rechtsverordnung nach § 352 Abs. 2 Nr. 2 oder § 357 Satz 1 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
17. und 18. (weggefallen)
19. entgegen § 312 Abs. 1 Satz 1 oder 3, jeweils auch in Verbindung mit Absatz 3, eine Tatsache nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt oder eine Arbeitsbescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt,
- 19a entgegen § 312a Absatz 1 Satz 1 oder Satz 2, jeweils auch in Verbindung mit Satz 3, eine Tatsache nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt,
20. entgegen § 313 Abs. 1, auch in Verbindung mit Absatz 3, Art oder Dauer der Beschäftigung oder der selbständigen Tätigkeit oder die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt oder eine Bescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt,
21. entgegen § 313 Abs. 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, einen Vordruck nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,
22. entgegen § 314 eine Bescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig ausstellt,
23. entgegen § 315 Abs. 1, 2 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils auch in Verbindung mit Absatz 4, § 315 Absatz 5 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, § 316, § 317 oder als privater Arbeitgeber oder Träger entgegen § 318 Abs. 1 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder entgegen § 318 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 eine Mitteilung an die Agentur für Arbeit nicht oder nicht rechtzeitig erteilt,
24. entgegen § 319 Abs. 1 Satz 1 Einsicht oder Zutritt nicht gewährt,
25. entgegen § 320 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 oder 2 oder Abs. 5 einen Nachweis nicht, nicht richtig oder nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erbringt, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt oder eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,
26. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Ersten Buches eine Tatsache, die für eine Leistung erheblich ist, nicht, nicht richtig oder nicht vollständig anzeigt oder
27. entgegen § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches eine Änderung in den Verhältnissen, die für einen Anspruch auf eine laufende Leistung erheblich ist, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig mitteilt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 3 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1, 5 bis 9 und 11 bis 13 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, 4, 16, 26 und 27 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

§ 404 geändert durch G v. 21.12.2000 (BGBl. I S. 1983), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 23.07.2002 (BGBl. I S. 2787; ber. BGBl. I S. 3760), in Kraft ab 01.08.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004; geändert durch G v. 14.03.2005 (BGBl. I S. 721), in Kraft ab 18.03.2005; geändert durch G v. 19.08.2007 (BGBl. I S. 1970), in Kraft ab 28.08.2007; geändert durch G v. 22.06.2011 (BGBl. I S. 1202), in Kraft ab 29.06.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 405 Zuständigkeit, Vollstreckung und Unterrichtung

(1) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind in den Fällen

1. des § 404 Abs. 1 sowie des § 404 Abs. 2 Nr. 3 und 4 die Behörden der Zollverwaltung,
2. des § 404 Abs. 2 Nr. 1, 2, 5 bis 16 und 19 bis 25 die Bundesagentur,
3. des § 404 Abs. 2 Nr. 26 und 27 die Behörden der Zollverwaltung und die Bundesagentur jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(2) „Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. „§ 66 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

(3) „Die nach Absatz 2 Satz 1 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. „Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

(4) Bei der Verfolgung und Ahndung der Beschäftigung oder Tätigkeit von Ausländerinnen und Ausländern ohne Genehmigung nach § 284 Abs. 1 oder ohne Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes sowie der Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht gegenüber der Bundesagentur nach § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches arbeiten die Behörden nach Absatz 1 mit den in § 2 Abs. 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden zusammen.

(5) ¹Die Bundesagentur unterrichtet das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldbescheide nach § 404 Abs. 2 Nr. 1, 5 bis 16, 19 und 20. ²Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldbescheide nach § 404 Abs. 1 und 2 Nr. 3. ³Dies gilt nur, sofern die Geldbuße mehr als 200 Euro beträgt.

(6) ¹Gerichte, Strafverfolgungs- oder Strafvollstreckungsbehörden sollen den Behörden der Zollverwaltung Erkenntnisse aus sonstigen Verfahren, die aus ihrer Sicht zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 404 Abs. 1 oder 2 Nr. 3 erforderlich sind, übermitteln, soweit nicht für die übermittelnde Stelle erkennbar ist, dass schutzwürdige Interessen der oder des Betroffenen oder anderer Verfahrensbeteiligter an dem Ausschluss der Übermittlung überwiegen. ²Dabei ist zu berücksichtigen, wie gesichert die zu übermittelnden Erkenntnisse sind.

§ 405 geändert durch G v. 13.12.2001 (BGBl. I S. 3584), in Kraft ab 01.01.2002; geändert durch G v. 23.07.2002 (BGBl. I S. 2787; ber. BGBl. I S. 3760), in Kraft ab 01.08.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004; geändert durch G v. 14.03.2005 (BGBl. I S. 721), in Kraft ab 18.03.2005; geändert durch G v. 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676), in Kraft ab 31.12.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Zweiter Abschnitt

§§ 406 und 407 (weggefallen)

§§ 406 und 407 aufgehoben durch G v. 23.07.2004 (BGBl. I S. 1842), in Kraft ab 01.08.2004

Dreizehntes Kapitel Sonderregelungen

Erster Abschnitt

Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Herstellung der Einheit Deutschlands

§ 408 Besondere Bezugsgröße und Beitragsbemessungsgrenze

Soweit Vorschriften dieses Buches bei Entgelten oder Beitragsbemessungsgrundlagen

1. an die Bezugsgröße anknüpfen, ist die Bezugsgröße für das in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannte Gebiet (Beitrittsgebiet),
2. an die Beitragsbemessungsgrenze anknüpfen, ist die Beitragsbemessungsgrenze für das Beitrittsgebiet

maßgebend, wenn der Beschäftigungsort im Beitrittsgebiet liegt.

§§ 409 bis 416a (weggefallen)

§§ 409 und 410 aufgehoben durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2005; § 411 aufgehoben durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; § 412 aufgehoben durch G v. 16.12.1997 (BGBl. I S. 2970), in Kraft ab 01.01.1998; §§ 413 und 414 aufgehoben durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.08.2001; § 415 Abs. 1 und 2 aufgehoben durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443), in Kraft ab 01.01.2002; § 415 Abs. 3 aufgehoben durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443), in Kraft ab 01.01.2003; § 416 aufgehoben durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917), in Kraft ab 01.01.2009; § 416a aufgehoben durch G v. 08.12.2010 (BGBl. I S. 1864), in Kraft ab 15.12.2010

Zweiter Abschnitt

Ergänzungen für übergangsweise mögliche Leistungen und zeitweilige Aufgaben

Überschrift eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 417 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(1) ¹Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung beenden oder vermeiden, haben Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung, wenn sie

1. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 120 Tagen haben oder geltend machen könnten,
2. ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das den tariflichen oder, wenn eine tarifliche Bindung der Vertragsparteien nicht besteht, den ortsüblichen Bedingungen entspricht und
3. eine monatliche Nettoentgeltdifferenz von mindestens 50 Euro besteht.

²Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das sich aus dem der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu Grunde liegenden Arbeitsentgelt ergibt, und dem niedrigeren pauschalierten Nettoentgelt der aufgenommenen Beschäftigung.

(2) 1Die Entgeltsicherung wird für die Dauer von zwei Jahren gewährt. 2Kann die Entgeltsicherung nur für eine kürzere Dauer als nach Satz 1 erbracht werden, so ist innerhalb von zwei Jahren nach Aufnahme dieser Beschäftigung die Entgeltsicherung für die Dauer des noch verbleibenden Anspruchs erneut zu gewähren, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 vorliegen, soweit ein neuer Anspruch nach Absatz 1 nicht entstanden ist. 3Zeiten der Beschäftigung, in denen Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden, begründen keinen Anspruch nach Absatz 1.

(3) 1Die Entgeltsicherung wird geleistet als Zuschuss zum Arbeitsentgelt und als zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. 2Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt im ersten Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung 50 Prozent und im zweiten Jahr 30 Prozent der monatlichen Nettoentgelt Differenz. 3Der zusätzliche Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung wird nach § 163 Abs. 9 des Sechsten Buches bemessen und von der Bundesagentur entrichtet; § 173 gilt entsprechend. 4Bei der Feststellung der für die Leistungen der Entgeltsicherung maßgeblichen Tatsachen gilt § 313 entsprechend. 5Wesentliche Änderungen des Arbeitsentgelts während des Bezugs der Leistungen der Entgeltsicherung werden berücksichtigt.

(4) 1Weicht die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigung während des Bezugs der Leistungen der Entgeltsicherung von der regelmäßigen vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ab, ist das Verhältnis der Abweichung auf die Höhe der Leistungen anzuwenden. 2Wird durch die Aufnahme einer mit Entgeltsicherung geförderten Beschäftigung Arbeitslosigkeit vermieden, so wird für das Verhältnis der Abweichung die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit aus der vorangegangenen Beschäftigung zu Grunde gelegt.

(5) Die Entgeltsicherung ist ausgeschlossen, wenn

1. bei einem Wechsel in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit nach § 111 ein geringeres Arbeitsentgelt als bisher vereinbart wurde oder
2. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht.

(6) In Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen bezieht, werden die Leistungen der Entgeltsicherung unverändert erbracht.

(7) 1Vom 1. Januar 2012 an finden diese Regelungen nur noch Anwendung, wenn der Anspruch auf Entgeltsicherung vor diesem Tag entstanden ist. 2Bei erneuter Antragstellung werden die Leistungen längstens bis zum 31. Dezember 2013 gewährt.

§ 417 (früherer § 421j) eingefügt durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676), in Kraft ab 31.12.2005; geändert durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), in Kraft ab 01.11.2006; geändert durch G v. 19.04.2007 (BGBl. I S. 538), in Kraft ab 01.05.2007; geändert durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Hinweis der Redaktion: Die für Absatz 5 und 6 im BGBl. veröffentlichten Änderungen wurden im Original übernommen.

§ 418 Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(1) 1Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einer zuvor arbeitslosen Person, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen, werden von der Beitragstragung befreit. 2Die versicherungspflichtig beschäftigte Person trägt die Hälfte des Beitrages, der ohne die Regelung des Satzes 1 zu zahlen wäre.

(2) Vom 1. Januar 2008 an ist Absatz 1 nur noch für Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Januar 2008 begründet worden sind.

§ 418 (früherer § 421k) eingefügt durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676), in Kraft ab 31.12.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 419 Sonderregelungen zu Kurzarbeitergeld, Qualifizierung und Arbeitslosengeld

(1) 1Kurzarbeitergeld nach § 95 wird bis zum 31. Dezember 2011 mit folgenden Maßgaben geleistet:

1. dem Arbeitgeber werden auf Antrag 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form erstattet,
2. für Zeiten der Teilnahme von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an einer beruhtigungsfähigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme, bei der die Teilnahme nicht der Rückkehr zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit entgegensteht, werden dem Arbeitgeber die von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für den jeweiligen Kalendermonat auf Antrag in voller Höhe in pauschalierter Form erstattet, wenn der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Ausfallzeit beträgt; beruhtigungsfähig sind alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln

gefördert werden; nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen sind berücksichtigungsfähig, wenn ihre Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet ist,

3. für ab dem 1. Januar 2009 durchgeführte Kurzarbeit werden dem Arbeitgeber ab dem siebten Kalendermonat des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf Antrag 100 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form erstattet,
4. innerhalb der Bezugsdauer werden Zeiträume, in denen Kurzarbeitergeld nicht geleistet wird, auf Antrag des Arbeitgebers abweichend von § 104 Absatz 2 und 3 nicht als Unterbrechung gewertet.

²Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.

(2) Kurzarbeitergeld nach § 95 und Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 werden bis zum 31. Dezember 2011 mit folgenden Maßgaben geleistet:

1. neben den in § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 genannten Voraussetzungen ist ein Arbeitsausfall auch dann erheblich, wenn im jeweiligen Kalendermonat weniger als ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen ist, soweit dieser jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betrifft,
2. § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 gilt nicht für den Fall negativer Arbeitszeitsalden,
3. bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 106 Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; § 106 Absatz 2 findet insoweit keine Anwendung.

(3) ¹§ 354 gilt bis zum 31. Dezember 2011 mit der Maßgabe, dass die Aufwendungen für die Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld nach § 102 Absatz 4 zu 50 Prozent von der Bundesagentur gezahlt werden. ²Fällt der siebte Monat des Bezugs von Kurzarbeitergeld in die Schlechtwetterzeit, werden ab diesem Monat die in Satz 1 genannten Aufwendungen zu 100 Prozent von der Bundesagentur gezahlt.

(4) bis (6) (weggefallen)

(7) ¹Bei der Ermittlung des Bemessungsentgelts ist § 151 mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Zeiten, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der oder des Arbeitslosen auf Grund einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung, die ab dem 1. Januar 2008 geschlossen oder wirksam geworden ist, vermindert war, als Arbeitsentgelt das Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen ist, das die oder der Arbeitslose ohne diese Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätte; insoweit gilt § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 nicht. ²Satz 1 gilt für Zeiten bis zum 31. März 2012.

§ 419 (früherer § 421t) eingefügt durch G v. 02.03.2009 (BGBl. I S. 416), m.W.v. 01.02.2009; geändert durch G v. 15.07.2009 (BGBl. I S. 1939), m.W.v. 01.07.2009; geändert durch G v. 15.07.2009 (BGBl. I S. 1939), in Kraft ab 22.07.2009; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 28.12.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 420 Versicherungsfreiheit von Bürgerarbeit und Quartiersarbeit

¹Versicherungsfrei sind Personen in einer Beschäftigung, die im Rahmen

1. eines Modellprojekts „Bürgerarbeit“ auf der Grundlage des Interessenbekundungsverfahrens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Durchführung von Modellprojekten „Bürgerarbeit“ vom 19. April 2010 (BANz. S. 1541) oder
2. des Handlungsfeldes „Quartiersarbeit“ im Bundesprogramm des Europäischen Sozialfonds „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung auf der Grundlage der Förderrichtlinie vom 1. Dezember 2010 (BANz. S. 4219)

durch Zuwendungen des Bundes gefördert wird. ²Diese Regelung tritt am 31. Dezember 2014 außer Kraft.

§ 420 (früherer § 421u) eingefügt durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 22.12.2011 (BGBl. I S. 3057), in Kraft ab 30.12.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 421 bis 421u (weggefallen)

§ 421 aufgehoben durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; §§ 421a, 421e bis 421h, 421l, 421n bis 421s aufgehoben durch G. v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

Dritter Abschnitt Grundsätze bei Rechtsänderungen

§ 422 Leistungen der aktiven Arbeitsförderung

(1) Wird dieses Gesetzbuch geändert, so sind, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist, auf Leistungen der aktiven Arbeitsförderung bis zum Ende der Leistungen oder der Maßnahme die Vorschriften in der vor dem Tag des Inkrafttretens der Änderung geltenden Fassung weiter anzuwenden, wenn vor diesem Tag

1. der Anspruch entstanden ist,
2. die Leistung zuerkannt worden ist oder
3. die Maßnahme begonnen hat, wenn die Leistung bis zum Beginn der Maßnahme beantragt worden ist.

(2) Ist eine Leistung nur für einen begrenzten Zeitraum zuerkannt worden, richtet sich eine Verlängerung nach den zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Verlängerung geltenden Vorschriften.

§§ 423 und 424 (weggefallen)

§ 423 aufgehoben durch G v. 24.03.1999 (BGBl. I S. 396), in Kraft ab 01.04.1999; § 424 aufgehoben durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

Vierter Abschnitt Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Einordnung des Arbeitsförderungsrechts in das Sozialgesetzbuch

§ 425 Übergang von der Beitrags- zur Versicherungspflicht

Zeiten einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung sowie sonstige Zeiten der Beitragspflicht nach dem Arbeitsförderungsgesetz in der zuletzt geltenden Fassung gelten als Zeiten eines Versicherungspflichtverhältnisses.

§§ 426 und 427 (weggefallen)

§ 426 aufgehoben durch G v. 08.12.2010 (BGBl. I S. 1864), in Kraft ab 15.12.2010; § 427 aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 427a Gleichstellung von Mutterschaftszeiten

(1) Für Personen, die in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. Dezember 2002 Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz oder Mutterschaftsgeld bezogen haben, gilt für die Erfüllung der für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderlichen Anwartschaftszeit und für die Dauer des Anspruchs § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchstabe b des Arbeitsförderungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung entsprechend.

(2) Die Agentur für Arbeit entscheidet

1. von Amts wegen
 - a) über Ansprüche auf Arbeitslosengeld neu, die allein deshalb abgelehnt worden sind, weil Zeiten nach § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchstabe b des Arbeitsförderungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung nicht berücksichtigt worden sind, wenn die Entscheidung am 28. März 2006 noch nicht unanfechtbar war,
 - b) über Ansprüche auf Arbeitslosengeld, über die wegen des Bezugs einer der in Absatz 1 genannten Mutterschaftsleistungen bisher nicht oder nur vorläufig entschieden worden ist;
2. im Übrigen auf Antrag.

§ 427a eingefügt durch G v. 19.04.2007 (BGBl. I S. 538), in Kraft ab 01.05.2007

§ 428 Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen

(1) ¹Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den Vorschriften des Ersten Abschnitts des Vierten Kapitels haben auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die Regelvoraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld allein deshalb nicht erfüllen, weil sie nicht arbeitsbereit sind und nicht alle Möglichkeiten nutzen und nutzen wollen, um ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden. ²Der Anspruch besteht auch während der Zeit eines Studiums an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. ³Vom 1. Januar 2008 an gilt Satz 1 nur noch, wenn der Anspruch vor dem 1. Januar 2008 entstanden ist und die oder der Arbeitslose vor diesem Tag das 58. Lebensjahr vollendet hat.

(2) ¹Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitslose oder den Arbeitslosen, die oder der nach Unterrichtung über die Regelung des Satzes 2 drei Monate Arbeitslosengeld nach Absatz 1 bezogen hat und in absehbarer Zeit die Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersrente voraussichtlich erfüllt, auffordern, innerhalb eines Monats Altersrente zu beantragen; dies gilt nicht für Altersrenten, die vor dem für die Versicherte oder den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch

genommen werden können. ²Stellt die oder der Arbeitslose den Antrag nicht, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Tage nach Ablauf der Frist an bis zu dem Tage, an dem die oder der Arbeitslose Altersrente beantragt.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn der oder dem Arbeitslosen eine Teilrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art zuerkannt ist.

§ 428 geändert durch G v. 27.06.2000 (BGBl. I S. 910), in Kraft ab 01.07.2000; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676), in Kraft ab 31.12.2005; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 429 (weggefallen)

§ 429 aufgehoben durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004

§ 430 Sonstige Entgeltersatzleistungen

(1) Bei der Anwendung der Regelungen über die für Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderliche Vorbeschäftigungszeit stehen Zeiten, die nach dem Arbeitsförderungsgesetz in der zuletzt geltenden Fassung den Zeiten einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung ohne Beitragsleistung gleichstanden, den Zeiten eines Versicherungspflichtverhältnisses gleich.

(2) ¹Ist ein Anspruch auf Unterhaltsgeld vor dem 1. Januar 1998 entstanden, sind das Bemessungsentgelt und der Leistungssatz nicht neu festzusetzen. ²Satz 1 gilt für die Zuordnung zu einer Leistungsgruppe entsprechend.

(3) ¹Die Dauer eines Anspruchs auf Eingliederungshilfe für Spätaussiedler nach § 62a Abs. 1 und 2 des Arbeitsförderungsgesetzes, der vor dem 1. Januar 1998 entstanden und am 1. Januar 1998 noch nicht erloschen ist, erhöht sich um jeweils einen Tag für jeweils sechs Tage. ²Bruchteile von Tagen sind auf volle Tage aufzurunden.

(4) Die Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes über das Konkursausfallgeld in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden, wenn das Insolvenzereignis vor dem 1. Januar 1999 eingetreten ist.

(5) Ist ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld von Arbeitnehmern, die zur Vermeidung von anzeigepflichtigen Entlassungen im Sinne des § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefaßt sind, vor dem 1. Januar 1998 entstanden, sind bei der Anwendung der Regelungen über die Dauer eines Anspruchs auf Kurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit Bezugseinheiten, die nach einer auf Grundlage des § 67 Abs. 2 Nr. 3 des Arbeitsförderungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung bis zum 1. Januar 1998 nicht ausgeschöpft sind, verbleibende Bezugszeiten eines Anspruchs auf Kurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit.

§ 430 geändert durch G v. 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046), in Kraft ab 01.07.2001; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§§ 431 bis 433 (weggefallen)

§§ 431 bis 432 aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; § 433 aufgehoben durch G v. 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676), in Kraft ab 31.12.2005

Fünfter Abschnitt Übergangsregelungen auf Grund von Änderungsgesetzen

Überschrift neu gefasst durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 434 Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Bei der Anwendung des § 26 Abs. 2 Nr. 3 und des § 345a gilt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, deren Beginn vor dem 1. Januar 2001 liegt, als Rente wegen voller Erwerbsminderung; dies gilt auch dann, wenn die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit wegen eines mehr als geringfügigen Hinzuverdienstes als Rente wegen Berufsunfähigkeit gezahlt wird.

(1a) Bei Anwendung des § 28 gilt

1. eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, deren Beginn vor dem 1. Januar 2001 liegt, als eine Rente wegen voller Erwerbsminderung,
2. eine mit der Rente wegen Erwerbsunfähigkeit vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers, deren Beginn vor dem 1. Januar 2001 liegt, als eine mit der Rente wegen voller Erwerbsminderung vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers.

(2) Bei der Anwendung des § 28 Nr. 3 gilt die Feststellung der Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit als Feststellung voller Erwerbsminderung.

(3) Bei der Anwendung des § 145 gilt die Feststellung der verminderten Berufsfähigkeit im Bergbau nach § 45 des Sechsten Buches als Feststellung der Erwerbsminderung.

(4) Bei der Anwendung des § 156 Absatz 1 Nummer 3 gilt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, deren Beginn vor dem 1. Januar 2001 liegt, als Rente wegen voller Erwerbsminderung.

(5) § 142 Abs. 4 in der vor dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung ist weiterhin auf Invalidenrenten, Bergmannsinvalidenrenten oder Invalidenrenten für Behinderte nach Artikel 2 des Renten-Überleitungsgesetzes, deren Beginn vor dem 1. Januar 1997 liegt, mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. diese dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung gleichstehen und
2. an die Stelle der Feststellung der Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit die Feststellung der Erwerbsminderung tritt.

§ 434 (früherer § 435) eingefügt durch G v. 20.12.2000 (BGBl. I S. 1827), in Kraft ab 01.01.2001; eingefügt durch G v. 21.03.2001 (BGBl. I S. 403), m.W.v. 01.01.2001; geändert durch G v. 10.12.2001 (BGBl. I S. 3443; ber. BGBl. I 2002 S. 4621; ber. BGBl. I 2003 S. 2848; ber. BGBl. I 2005 S. 1106), in Kraft ab 01.01.2003; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 434a bis 434x (weggefallen)

§ 434a aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012; § 434b aufgehoben durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2005; §§ 434c bis 434e, 434g, 434h, 434j bis 434m, 434o bis 434q, 434u und 434v aufgehoben durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 435 Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat

1Zum 27. März 2002 treten der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit und der Vizepräsident der Bundesanstalt für Arbeit in den Ruhestand. 2Für die in Satz 1 genannten Beamten sind § 4 des Bundesbesoldungsgesetzes sowie die Vorschriften des § 7 Nr. 2 und des § 14 Abs. 6 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass dem einstweiligen Ruhestand die Zeit von dem Eintritt in den Ruhestand bis zu dem in § 399 Abs. 4 Satz 2 in der bis zum 26. März 2002 geltenden Fassung genannten Zeitpunkt gleichsteht.

§ 435 (früherer § 434f) eingefügt durch G v. 23.03.2002 (BGBl. I S. 1130), in Kraft ab 27.03.2002; geändert durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 436 Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

1Personen, die am 31. März 2003 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung in der ab 1. April 2003 geltenden Fassung von § 8 des Vierten Buches erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig. 2Sie werden auf ihren Antrag von der Versicherungspflicht befreit. 3Die Befreiung wirkt vom 1. April 2003 an. 4Sie ist auf diese Beschäftigung beschränkt.

§ 436 (früherer § 434i) eingefügt durch G v. 23.12.2002 (BGBl. I S. 4621), in Kraft ab 01.04.2003; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 437 Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

(1) 1Die Beamtinnen und Beamten der Bundesanstalt, die vor dem 2. Juli 2003 ganz oder überwiegend Aufgaben der Arbeitsmarktinspektion wahrgenommen haben und diese am 31. Dezember 2003 noch wahrnehmen, sind mit Wirkung vom 1. Januar 2004 Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte im Dienst der Zollverwaltung. 2§ 130 Abs. 1 des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 654) findet entsprechend Anwendung. 3Von der Überleitung nach Satz 1 ausgenommen sind Beamtinnen und Beamte, die am 2. Juli 2003 die Antragsaltersgrenze des § 52 des Bundesbeamtengesetzes erreicht haben oder sich zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeit befanden.

(2) 1Die Angestellten der Bundesanstalt, die vor dem 2. Juli 2003 ganz oder überwiegend Aufgaben der Arbeitsmarktinspektion wahrgenommen haben und diese am 31. Dezember 2003 noch wahrnehmen, sind mit Wirkung vom 1. Januar 2004 Angestellte des Bundes und in den Dienst der Zollverwaltung übergeleitet. 2Die Bundesrepublik Deutschland tritt unbeschadet der nachfolgenden Absätze in die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt der Überleitung bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. 3Von der Überleitung nach den Sätzen 1 und 2 ausgenommen sind Angestellte, die am 2. Juli 2003 die Anspruchsvoraussetzungen für eine gesetzliche Rente wegen Alters erfüllt haben oder sich zu diesem Zeitpunkt in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befanden.

(3) 1Vom Zeitpunkt der Überleitung an gelten die für Angestellte des Bundes bei der Zollverwaltung jeweils geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen, soweit sich aus den Sätzen 2 bis 4 nicht etwas anderes ergibt. 2Die Eingruppierung in die im Zeitpunkt der Überleitung erreichte Vergütungsgruppe besteht fort, solange überwiegend Aufgaben der Arbeitsmarktinspektion wahrgenommen und keine neuen Aufgaben, die nach dem Tarifrecht des Bundes zu einer Eingrup-

pierung in eine höhere Vergütungsgruppe führen, übertragen werden. ³Soweit in den Fällen einer fortbestehenden Eingruppierung nach Satz 2 in der bisherigen Tätigkeit ein Bewährungsaufstieg oder sonstiger Aufstieg vorgesehen war, sind Angestellte nach Ablauf der bei Überleitung geltenden Aufstiegsfrist in diejenige Vergütungsgruppe eingruppiert, die sich nach dem bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Tarifrecht der Bundesanstalt ergeben hätte. ⁴Eine Eingruppierung nach den Sätzen 2 und 3 entfällt mit dem Ende des Kalendermonats, in dem sich Angestellte schriftlich für eine Eingruppierung nach dem Tarifrecht des Bundes entscheiden.

(4) ¹Die bei der Bundesanstalt anerkannten Beschäftigungszeiten werden auf die Beschäftigungszeit im Sinne des Tarifrechts des Bundes angerechnet; Entsprechendes gilt für Zeiten in der Zusatzversorgung. ²Nehmen die übergeleiteten Angestellten Vollzugsaufgaben wahr, die ansonsten Beamten obliegen, wird eine Zulage nach Vorbemerkung Nummer 9 zu den Besoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes nach Maßgabe der für vergleichbare Beamtinnen und Beamte der Zollverwaltung jeweils geltenden Vorschriften gewährt. ³Soweit es darüber hinaus im Zusammenhang mit dem überleitungsbedingten Wechsel des Arbeitgebers angemessen ist, kann das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern außer- und übertariflich ergänzende Regelungen treffen.

(5) Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend für Angestellte, die im Zusammenhang mit der Übertragung von Aufgaben der Arbeitsmarktspektion von der Bundesagentur in sonstiger Weise als Angestellte des Bundes in den Dienst der Zollverwaltung wechseln.

(6) ¹Die Bundesagentur trägt die Versorgungsbezüge der gemäß Absatz 1 in den Dienst des Bundes übernommenen Beamtinnen und Beamten für die bis zur Übernahme zurückgelegten Dienstzeiten. ²Der Bund trägt die Versorgungsbezüge für die seit der Übernahme in den Dienst des Bundes zurückgelegten Dienstzeiten der in Absatz 1 genannten Beamtinnen und Beamten. ³Im Übrigen gilt § 107b des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechend.

(7) § 15 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt für die nach den Absätzen 1 und 2 übergeleiteten Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten entsprechend.

§ 437 (früherer § 436) eingefügt durch G v. 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), in Kraft ab 01.01.2004; eingefügt durch G v. 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954; ber. BGBl. I 2004 S. 2014), in Kraft ab 01.01.2004; geändert durch G v. 05.02.2009 (BGBl. I S. 160), in Kraft ab 12.02.2009; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 438 Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung

Bei Ansprüchen auf Arbeitslosengeld, die nach dem 31. März 2006 entstehen, ist § 131 Abs. 3 Nr. 1 in der bis zum 31. März 2006 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden, soweit in den Bemessungszeitraum Zeiten des Bezugs von Winterausfallgeld oder einer Winterausfallgeld-Vorausleistung fallen.

§ 438 (früherer § 434n) eingefügt durch G v. 24.04.2006 (BGBl. I S. 926), m.W.v. 01.04.2006; geändert durch G v. 02.12.2006 (BGBl. I S. 2742), m.W.v. 01.11.2006; geändert durch G v. 10.12.2007 (BGBl. I S. 2838), m.W.v. 01.11.2007; geändert durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417), in Kraft ab 01.11.2010; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 439 Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

Ist ein Anspruch auf Arbeitslosengeld mit einer dem Lebensalter der oder des Arbeitslosen entsprechenden Höchstanspruchsdauer nach § 127 Abs. 2 in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung am 31. Dezember 2007 noch nicht erschöpft, erhöht sich die Anspruchsdauer bei Arbeitslosen, die vor dem 1. Januar 2008 das 50. Lebensjahr vollendet haben, auf 15 Monate, das 58. Lebensjahr vollendet haben, auf 24 Monate.

§ 439 (früherer § 434r) eingefügt durch G v. 22.12.2007 (BGBl. I S. 3245), in Kraft ab 01.01.2008; eingefügt durch G v. 08.04.2008 (BGBl. I S. 681), m.W.v. 01.01.2008; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 440 Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2008 in einer Arbeitsgelegenheit in der Entgeltvariante versicherungspflichtig beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig.

(2) ¹§ 38 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden für den von § 237 Abs. 5 des Sechsten Buches erfassten Personenkreis. ²In diesen Fällen ist § 38 Abs. 3 in der vom 1. Januar 2009 an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(3) Soweit Zeiten der Teilnahme an einer Maßnahme nach § 46 bei der Berechnung von Fristen oder als Fördertatbestand berücksichtigt werden, sind ihnen Zeiten der Teilnahme an einer Maßnahme nach den §§ 37, 37c, 48 und 421i in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung und einer Maßnahme nach § 241 Abs. 3a in der bis zum 31. Juli 2009 geltenden Fassung gleichgestellt.

(4) ¹§ 144 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden auf Ansprüche auf Arbeitslosengeld, die vor dem 1. Januar 2009 entstanden sind. ²In diesen Fällen ist § 144 Abs. 4 in der vom 1. Januar 2009 an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(5) Die §§ 248 und 249 in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden für Träger von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

§ 440 (früherer § 434s) eingefügt durch G v. 21.12.2008 (BGBl. I S. 2917; ber. BGBl. I 2009 S. 1939), in Kraft ab 01.01.2009; geändert durch G v. 15.07.2009 (BGBl. I S. 1939), in Kraft ab 22.07.2009; geändert durch G v. 15.07.2009 (BGBl. I S. 1939), in Kraft ab 01.09.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 441 Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung

Ist der Anspruch auf Arbeitslosengeld vor dem 1. Januar 2010 entstanden, ist § 133 Absatz 1 in der bis zum 31. Dezember 2009 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 441 (früherer § 434t) eingefügt durch G v. 16.07.2009 (BGBl. I S. 1959), in Kraft ab 01.01.2010; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 442 Beschäftigungschancengesetz

(1) 1 Personen, die als Selbständige oder Auslandsbeschäftigte vor dem 1. Januar 2011 ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag nach § 28a in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung begründet haben, bleiben in dieser Tätigkeit oder Beschäftigung über den 31. Dezember 2010 versicherungspflichtig nach § 28a in der ab dem 1. Januar 2011 an geltenden Fassung. 2 Sie können die Versicherungspflicht auf Antrag bis zum 31. März 2011 durch schriftliche Erklärung gegenüber der Bundesagentur rückwirkend zum 31. Dezember 2010 beenden.

(2) 1 Abweichend von § 345b Satz 1 Nummer 2 und Satz 2 gilt als beitragspflichtige Einnahme für alle Selbständigen und Auslandsbeschäftigten, die in einem Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag stehen, vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2011 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 50 Prozent der monatlichen Bezugsgröße. 2 § 345b Satz 1 Nummer 2 und Satz 2 in der vom 1. Januar 2011 geltenden Fassung ist insoweit nicht anzuwenden.

§ 442 (früherer § 434w) eingefügt durch G v. 24.10.2010 (BGBl. I S. 1417; ber. BGBl. I S. 2329), in Kraft ab 01.01.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 443 Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

(1) Für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach § 260 und Arbeitsgelegenheiten nach § 16d des Zweiten Buches in der vor dem 1. April 2012 geltenden Fassung gilt § 27 Absatz 3 Satz 1 Nummer 5 in der vor dem 1. April 2012 geltenden Fassung entsprechend, wenn und solange die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten nach dem vor diesem Tag geltenden Recht durchgeführt werden.

(2) Beschäftigungen im Sinne des § 159 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und 2 sind auch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, wenn und solange diese Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem bis zum 31. März 2012 geltenden Recht gefördert werden.

(3) 1 Für Träger ist eine Zulassung nach § 176 bis einschließlich 31. Dezember 2012 nicht erforderlich. 2 Dies gilt weder für Träger, die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 durchführen, noch für Träger, die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 durchführen. 3 Zulassungen von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die nach den §§ 84 und 85 in der bis zum 31. März 2012 geltenden Fassung erteilt wurden, sind den Zulassungen nach den §§ 176 und 178 sowie § 179 in Verbindung mit § 180 gleichgestellt. 4 Ein Anspruch auf Vergütung für die Arbeitsvermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 2 besteht für bis einschließlich 31. Dezember 2012 erfolgte Vermittlungen nur, wenn der Träger zum Zeitpunkt der Vermittlung die Arbeitsvermittlung als Gegenstand seines Gewerbes angezeigt hat.

(4) 1 Anerkennungen nach den §§ 2 und 3 der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung, die bis zum 31. März 2012 erteilt wurden, behalten ihre Gültigkeit bis längstens 31. März 2015. 2 Die jährliche Überprüfung anerkannter Stellen wird ab 1. April 2012 von der Akkreditierungsstelle wahrgenommen.

(5) 1 Beamtinnen und Beamten, denen am 27. Dezember 2011 ein Amt im Beamtenverhältnis auf Zeit im Sinne der §§ 389 und 390 in der bis zum 27. Dezember 2011 geltenden Fassung übertragen ist, verbleiben bis zum Ablauf der jeweiligen Amtszeit in diesem Amt. 2 Zeiten einer Beurlaubung nach § 387 Absatz 3 Satz 1 werden nicht als Amtszeit berücksichtigt. 3 Wird nach Ablauf der Amtszeit festgestellt, dass sich die Beamtin oder der Beamte in dem übertragenen Amt bewährt hat, wird das Amt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen. 4 Hat sich die Beamtin oder der Beamte in dem übertragenen Amt nicht bewährt, wird die Beamtin oder der Beamte aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit entlassen. 5 In diesem Fall enden der Anspruch auf Besoldung und, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, alle sonstigen Ansprüche aus dem im Beamtenverhältnis auf Zeit übertragenen Amt. 6 Tritt eine Beamtin auf Zeit oder ein Beamter auf Zeit nach der Entlassung wieder in ihr oder sein vorheriges Amt im Beamtenverhältnis ein oder tritt sie oder er wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand, ist § 15a des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechend anzuwenden. 7 § 15a Absatz 4 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend, wenn eine Beamtin auf Zeit oder ein Beamter auf Zeit wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird.

(6) ¹§ 389 ist anzuwenden, sofern nach dem 27. Dezember 2011 eine Funktion im Sinne dieser Vorschrift übertragen wird. ²Satz 1 gilt auch, wenn eine vor dem 28. Dezember 2011 übertragene Funktion ab dem 28. Dezember 2011 auf veränderter vertraglicher Grundlage fortgesetzt werden soll. ³§ 387 Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt.

(7) § 421s in der am 31. März 2012 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden auf Maßnahmen, über die die Bundesagentur vor dem 31. März 2012 Verträge mit Trägern geschlossen hat, bis zum Ende der Vertragslaufzeit; § 422 Absatz 1 Nummer 3 gilt insoweit nicht.

§ 443 (früherer § 434x) eingefügt durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 28.12.2011; geändert durch G v. 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854), in Kraft ab 01.04.2012

§ 444 Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

(1) ¹Personen, die am 31. Dezember 2012 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach diesen Vorschriften in der ab dem 1. Januar 2013 geltenden Fassung erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31. Dezember 2014 versicherungspflichtig, solange das Arbeitsentgelt 400 Euro monatlich übersteigt. ²Sie werden auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit. ³Der Antrag ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen. ⁴Die Befreiung wirkt vom 1. Januar 2013 an, wenn sie bis zum 31. März 2013 beantragt wird, im Übrigen von dem Beginn des Kalendermonats an, der auf den Monat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist. ⁵Die Befreiung ist auf diese Beschäftigung beschränkt.

(2) Bei Anwendung des Absatzes 1 gilt § 276b Absatz 1 des Sechsten Buches und bei Anwendung des § 344 Absatz 4 gilt § 276b Absatz 2 des Sechsten Buches entsprechend.

§ 444 eingefügt durch G v. 05.12.2012 (BGBl. I S. 2474), in Kraft ab 01.01.2013

Änderungen

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
1	Justizmitteilungsgesetz und Gesetz zur Änderung kostenrechtlicher Vorschriften und anderer Gesetze (JuMiG)	18.06.1997 in Kraft 01.06.1998	BGBI. I S. 1430	308
2	Gesetz zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Baugewerbe	22.10.1997 in Kraft 01.01.1998	BGBI. I S. 2486	211, 214, 214a, 323, 325, 354, 355, 357
3	Erstes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (Erstes SGB III-Änderungsgesetz – 1. SGB III-ÄndG)	16.12.1997 in Kraft z.T. 01.04.1997, 01.01.1998, 01.04.1998, 01.01.1999	BGBI. I S. 2970	3, 22, 23, 26, 27, 46, 50, 54, 56, 71, 84, 89, 93, 102, 116, 118-120, 123-125, 127, 130, 132-136, 140-142, 158-160, 164, 168, 176, 179, 182, 192-196, 198, 200-202, 207a, 221, 222, 226, 231, 233, 244, 255, 257, 263, 266, 282, 282a, 284, 286, 288a, 291, 299, 301, 304-308, 312, 315, 321a, 328, 329, 331, 335, 336, 338, 343, 344, 346, 347, 349, 352, 359, 360, 376, 392, 402, 404, 405, 412, 415, 416, 421a, 421b, 426, 427
4	Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1999 – RRG 1999)	16.12.1997 in Kraft z.T. 01.01.1999, 01.01.2001	BGBI. I S. 2998, ber. 1998 S. 3843, 1999 S. 1648, 2000 S. 1827	24, 138, 167
5	Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen	06.04.1998 in Kraft 01.01.1998	BGBI. I S. 688	122, 134, 151, 337
6	Erstes Gesetz zur Anpassung der Bedarfssätze der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Erstes Berufsausbildungsbeihilfe-Anpassungsgesetz – 1. BABAnpG)	25.06.1998 in Kraft z.T. 01.01.1998, 30.06.1998	BGBI. I S. 1606	65, 66, 101, 105-108, 413, 414
7	Gesetz zur Änderung der Rechtsgrundlagen für die Vergabe öffentlicher Aufträge (Vergaberechtsänderungsgesetz – VgRÄG)	26.08.1998 in Kraft 01.01.1999	BGBI. I S. 2512	262
8	Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte	19.12.1998 in Kraft z.T. 01.01.1999, 01.01.2001	BGBI. I S. 3843, ber. 2000 S. 1827	10, 77, 421c
9	Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse	24.03.1999 in Kraft 01.04.1999	BGBI. I S. 388	27, 346, 347
10	Gesetz zur Änderung der Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen im Arbeitsförderungsrecht (Entlassungsentschädigungs-Änderungsgesetz – EEÄndG)	24.03.1999 in Kraft z.T. 01.01.1998, 01.04.1999	BGBI. I S. 396	140, 143a, 147a, 198, 329, 423, 427, 431
11	Zwanzigstes Gesetz zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (20. BAföGÄndG)	07.05.1999 in Kraft 13.05.1999	BGBI. I S. 850	65, 66, 101, 105-108, 413, 414

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
12	Zweites Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (Zweites SGB III-Änderungsgesetz – 2. SGB III-ÄndG)	21.07.1999 in Kraft z.T. 01.01.1998, 01.08.1999	BGBl. I S. 1648	20, 48, 51, 56, 57, 77, 80, 100, 105, 121, 122, 124, 129-135, 141, 151, 154, 158, 160, 170, 179, 192, 196, 198, 200, 202, 218, 223, 226, 262, 263, 265, 267, 271-275, 278, 308, 331, 388, 415, 416a, 417, 420, 421, 421b, 434
13	Gesetz zur Neuregelung der Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft	23.11.1999 in Kraft z.T. 01.01.1999, 01.11.1999	BGBl. I S. 2230	116, 147b, 211, 213, 214a, 325, 327, 328, 333, 354, 357, 379
14	Gesetz zur Sanierung des Bundeshaushalts (Haushaltssanierungsgesetz – HSAnG)	22.12.1999 in Kraft 01.01.2000	BGBl. I S. 2534	415, 421, 434a
15	Drittes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (Drittes SGB III-Änderungsgesetz – 3. SGB III-ÄndG)	22.12.1999 in Kraft 01.01.2000	BGBl. I S. 2624	80, 153, 154, 158, 162, 163, 190-192, 196-198, 200, 201, 434b
16	Gesetz zur Reform der gesetzlichen Krankenversicherung ab dem Jahr 2000 (GKV-Gesundheitsreformgesetz 2000)	22.12.1999 in Kraft 01.01.2000	BGBl. I S. 2626	26, 135, 207a, 345, 347
17	Zweites Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit	27.06.2000 in Kraft 01.07.2000	BGBl. I S. 910	428
18	Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG)	29.09.2000 in Kraft 01.10.2000	BGBl. I S. 1394	22, 222a, 223, 224, 235a, 264, 278
19	Gesetz zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe	20.11.2000 in Kraft 01.12.2000	BGBl. I S. 1590	371a, 421d
20	Gesetz zur Änderung des Soldatengesetzes und anderer Vorschriften (SGÄndG)	19.12.2000 in Kraft 24.12.2000	BGBl. I S. 1815	25
21	Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	20.12.2000 in Kraft 01.01.2001	BGBl. I S. 1827	28, 125, 142, 151, 335, 435
22	Gesetz zur Neuregelung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz)	21.12.2000 in Kraft z.T. 01.01.1998, 01.01.2001	BGBl. I S. 1971	134, 136, 141, 143a, 148, 159, 164, 175, 179, 200, 272, 274, 275, 323, 363, 415, 416, 421c, 434, 434c
23	Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz)	21.12.2000 in Kraft 01.01.2002	BGBl. I S. 1983	46, 50, 54, 56, 84, 85, 132, 141, 179, 212, 213, 294, 346, 347, 404
24	Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften	16.02.2001 in Kraft 01.08.2001	BGBl. I S. 266, ber. S. 1046	65, 66, 71, 72, 74, 101, 105, 106, 108, 124, 129, 134, 192-194, 196, 315
25	Gesetz zur Reform und Verbesserung der Ausbildungsförderung (Ausbildungsförderungsreformgesetz – AföRG)	19.03.2001 in Kraft z.T. 01.08.2001, 01.01.2002	BGBl. I S. 390, ber. S. 1046	65-68, 71-73, 75, 76a, 101, 105-108, 111, 412-414
26	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensergänzungsgesetz – AVmEG)	21.03.2001 in Kraft z.T. 01.01.2001, 27.03.2001	BGBl. I S. 403	138, 142, 167, 202, 434a, 435

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
27	Gesetz zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer Gesetze	18.05.2001 in Kraft 23.05.2001	BGBl. I S. 904	298
28	Zweites Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze	13.06.2001 in Kraft 01.01.1998	BGBl. I S. 1027	287
29	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)	19.06.2001 in Kraft z.T. 01.10.2000, 01.07.2001, 01.08.2001, 01.01.2002	BGBl. I S. 1046	3, 7, 19, 22, 26, 27, 97, 98, 100-116, 125, 126, 134, 142, 144, 160-168, 192, 196, 218, 222a, 223, 224, 226, 235a, 236-238, 248, 250, 263, 264, 318, 321, 335, 339, 344-347, 349, 411, 430, 434a, 434b
30	Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG)	26.06.2001 in Kraft 01.01.2002	BGBl. I S. 1310	194
31	Gesetz zur Neuordnung des Bundesdisziplinarrechts	09.07.2001 in Kraft 01.01.2002	BGBl. I S. 1510	399
32	Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)	23.07.2001 in Kraft 28.07.2001	BGBl. I S. 1852	256
33	Gesetz zur Vorbereitung eines registergestützten Zensus (Zensusvorbereitungsgesetz)	27.07.2001 in Kraft 03.08.2001	BGBl. I S. 1882	282a
34	Sechstes Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes (6. SGGÄndG)	17.08.2001 in Kraft z.T. 01.07.2001, 02.01.2002	BGBl. I S. 2144	149, 330, 336a
35	Gesetz zur Reform des Wohnungsbaurechts	13.09.2001 in Kraft 01.01.2002	BGBl. I S. 2376	194
36	Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz)	10.12.2001 in Kraft z.T. 15.12.2001, 01.01.2002, 02.01.2002, 01.01.2003, 01.01.2004	BGBl. I S. 3443, ber. 2002 S. 4621, 2003 S. 2848	1-3, 5-8, 8a, 11, 21, 22, 25, 26, 28, 33, 35, 37, 37a, 38, 48-51, 53, 54, 57, 61, 62, 65, 67-71, 74, 82, 84-86, 88, 92, 93, 103, 118a, 120, 124, 131, 135, 144, 147a, 151, 152, 154-156, 159, 172, 175, 183, 192, 196, 201, 202, 214, 218, 222a, 223, 229-234, 235b, 235c, 240-243, 246, 246a-246d, 248, 254, 255, 257, 260-263, 265a, 266, 269, 272-278, 279a, 282, 291, 318, 330, 333, 338, 345, 345a, 346, 347, 349, 397, 404, 411, 412, 415, 416, 416a, 417, 420a, 421e, 421f, 434d, 435
37	Gesetz zur Änderung des Gaststättengesetzes und der Gewerbeordnung	13.12.2001 in Kraft 01.01.2002	BGBl. I S. 3584	405
38	Gesetz zur Neuausrichtung der Bundeswehr (Bundeswehrneuausrichtungsgesetz – BwNeuAusrG)	20.12.2001 in Kraft 01.01.2002	BGBl. I S. 4013, ber. 2002 S. 1542	26, 123, 127, 130, 434e

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
39	Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat	23.03.2002 in Kraft 27.03.2002	BGBI. I S. 1130	3, 291-296, 296a, 297-303, 374, 376, 377, 379, 380, 383, 385, 386, 388, 390, 392-394, 394a, 396, 398-400, 400a, 402, 404, 406, 421g, 434f
40	Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und zur Änderung anderer Gesetze	27.04.2002 in Kraft 01.05.2002	BGBI. I S. 1467	318
41	Gesetz zur Vorbereitung einer bundeseinheitlichen Wirtschaftsnummer	22.05.2002 in Kraft 30.05.2002	BGBI. I S. 1644, ber. S. 2583	421h
42	Gesetz zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit	23.07.2002 in Kraft 01.08.2002	BGBI. I S. 2787, ber. S. 3760	3, 304-308, 392, 404-407
43	Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt	23.12.2002 in Kraft z.T. 01.01.2003, 01.07.2003	BGBI. I S. 4607	2, 3, 9, 11, 37a, 37b, 37c, 45, 50, 53, 54, 57, 67, 68, 77-87, 89-96, 121, 128, 138, 140, 144, 147, 151, 156-158, 192, 194, 196, 198, 200, 201, 274, 282, 330, 336a, 339, 400a, 400b, 406, 411, 420, 421, 421i-421k, 434g
44	Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt	23.12.2002 in Kraft z.T. 01.01.2003, 01.04.2003	BGBI. I S. 4621	61, 87, 88, 128, 136, 344, 346, 347, 402, 421i, 434h, 434i
45	Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze	24.07.2003 in Kraft 01.08.2003	BGBI. I S. 1526	346
46	Gesetz zur Förderung von Kleinunternehmern und zur Verbesserung der Unternehmensfinanzierung (Kleinunternehmerförderungsgesetz)	31.07.2003 in Kraft 01.01.2003	BGBI. I S. 1550	421i
47	Gesetz über die Verwendung von Verwaltungsdaten für Zwecke der Wirtschaftsstatistiken (Verwaltungsdatenverwendungsgesetz – VwDVG)	31.10.2003 in Kraft z.T. 06.11.2003, 01.07.2008	BGBI. I S. 2149	282a
48	Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Modernisierungsgesetz – GMG)	14.11.2003 in Kraft 01.01.2004	BGBI. I S. 2190	135, 345

Ifd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
49	Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt	23.12.2003 in Kraft z.T. 01.01.2004, 01.01.2005, 01.02.2006	BGBl. I S. 2848	1-3, 6, 7, 8b, 9-11, 16, 22, 23, 25-28, 28a, 29, 31-37, 37a, 37b, 37c, 38-44, 47, 48, 52, 53, 55-58, 61, 69, 72, 73, 76, 76a, 77, 78, 81, 85, 86, 101, 105, 115-118, 118a, 119, 120, 122-124, 124a, 125-128, 130-142, 143a, 144-147, 147a, 147b, 148-160, 162, 169, 170, 172-175, 177, 179-182, 185-188, 189a, 190, 196, 199, 200, 202-207, 207a, 208, 211, 214a, 215, 216, 216a, 216b, 217-222, 222a, 223, 224, 226-228, 230, 232, 233, 235, 235a, 239, 241, 246-248, 250, 251, 253-265, 265a, 266, 267, 267a, 268, 269, 270a, 271-279, 279a, 280-282, 282a, 283-285, 287, 288, 288a, 292, 296, 301, 304-316, 318-321, 321a, 322-336, 336a, 340, 345, 345b, 349, 349a, 350-352, 352a, 356-358, 361-371, 371a, 372-394, 394a, 395-400, 400a, 400b, 401-406, 409-411, 416, 416a, 418, 421, 421c, 421d, 421e, 421f, 421g, 421h, 421i, 421j, 421l, 421m, 423, 424, 427-429, 434c, 434d, 434f, 434g, 434j, 436
50	Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt	24.12.2003 in Kraft z.T. 01.01.2004, 01.01.2005	BGBl. I S. 2954, ber. 2004 S. 2014	3, 9, 41, 48, 53, 56, 57, 61, 74, 87, 100, 116, 123, 190-207, 207a, 226, 270a, 309, 311-313, 323-325, 330, 335, 336, 339, 363, 367, 368, 371, 373, 374, 377, 379, 384, 387, 394, 418-421, 421a, 421b, 421d, 421e, 421g, 427, 434, 434b, 434c, 434g, 434j, 434k, 436
51	Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt	24.12.2003 in Kraft 01.01.2004	BGBl. I S. 3002	127, 147a, 434k, 434l
52	Gesetz zur Einordnung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch	27.12.2003 in Kraft z.T. 01.07.2004, 01.01.2005	BGBl. I S. 3022	103
53	Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung	23.04.2004 in Kraft z.T. 01.01.2004, 01.05.2004, 01.01.2005	BGBl. I S. 602	39, 57, 122, 216a, 230, 284, 285, 371, 375, 377-379, 421l, 426, 434j
54	Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung	23.07.2004 in Kraft 01.08.2004	BGBl. I S. 1842	216, 287, 304-308, 319, 336a, 404-407

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
55	Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz)	30.07.2004 in Kraft 01.01.2005	BGBl. I S. 1950, ber. 2005 S. 721	63, 284-287, 394, 418, 419, 420a, 434h, 434k
56	Gesetz zur optionalen Trägerschaft von Kommunen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (Kommunales Optionsgesetz)	30.07.2004 in Kraft z.T. 06.08.2004, 01.01.2005	BGBl. I S. 2014	22, 50, 144, 364, 421h, 434j
57	Erstes Gesetz zur Modernisierung der Justiz (1. Justizmodernisierungsgesetz)	24.08.2004 in Kraft 01.09.2004	BGBl. I S. 2198	306
58	Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	19.11.2004 in Kraft z.T. 01.01.2004, 01.05.2004, 27.11.2004, 01.01.2005, 01.02.2006	BGBl. I S. 2902	26, 57, 133, 144, 216a, 216b, 229, 264, 266, 296, 297, 324, 376, 379, 421g, 421i, 434j
59	Gesetz zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung (RVOrgG)	09.12.2004 in Kraft z.T. 01.01.2005, 01.10.2005	BGBl. I S. 3242	336, 341
60	Gesetz zur Änderung des Aufenthaltsgesetzes und weiterer Gesetze	14.03.2005 in Kraft 18.03.2005	BGBl. I S. 721	284, 287, 336a, 404, 405
61	Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungsvereinfachungsgesetz)	21.03.2005 in Kraft 02.02.2006	BGBl. I S. 818	28a
62	Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG)	23.03.2005 in Kraft 01.04.2005	BGBl. I S. 931	162, 282b
63	Gesetz über die Neuordnung der Reserve der Streitkräfte und zur Rechtsbereinigung des Wehrpflichtgesetzes (Streitkräftereserve-Neuordnungsgesetz – SkResNOG)	22.04.2005 in Kraft 30.04.2005	BGBl. I S. 1106	26
64	Gesetz zur Reform des Reisekostenrechts	26.05.2005 in Kraft 01.09.2005	BGBl. I S. 1418	46, 67
65	Zweites Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze	08.06.2005 in Kraft z.T. 01.08.2004, 01.01.2005	BGBl. I S. 1530	287, 434d
66	Gesetz zur Änderung des Gemeindefinanzreformgesetzes und anderer Gesetze	06.09.2005 in Kraft 14.09.2005	BGBl. I S. 2725	282a
67	Fünftes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	22.12.2005 in Kraft z.T. 01.01.2005, 31.12.2005	BGBl. I S. 3676	2, 37b, 37c, 57, 64, 71, 128, 140, 144, 358-360, 384, 405, 417, 421e, 421i-421l, 428, 433, 434m
68	Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze	22.12.2005 in Kraft 01.01.2006	BGBl. I S. 3686	147a
69	Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung	24.04.2006 in Kraft z.T. 01.04.2006, 01.11.2006	BGBl. I S. 926	3, 24, 27, 116, 131, 169-172, 175, 175a, 175b, 177, 182, 209-214, 214a, 215, 216, 313, 315, 317, 320, 321, 323-325, 327, 328, 333, 354-357, 394, 421j, 434n

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
70	Haushaltsbegleitgesetz 2006 (HBegIG 2006)	29.06.2006 in Kraft z.T. 01.07.2006, 01.01.2007	BGBI. I S. 1402, ber. S. 3286	341, 344, 363, 365, 421c
71	Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende	20.07.2006 in Kraft z.T. 01.06.2006, 01.08.2006	BGBI. I S. 1706	3, 9, 9a, 22, 57, 58, 61, 128, 235b, 397, 398, 434j, 434o
72	Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung	14.08.2006 in Kraft 18.08.2006	BGBI. I S. 1897	36
73	Neunte Zuständigkeitsanpassungsverordnung	31.10.2006 in Kraft 08.11.2006	BGBI. I S. 2407	1, 10, 87, 151, 248, 282, 283, 288, 292, 301, 321a, 352, 362, 366, 370, 372, 373, 377, 382, 391, 393, 421g
74	Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze	02.12.2006 in Kraft z.T. 01.11.2006, 12.12.2006	BGBI. I S. 2742	183, 187, 314, 421g, 434n
75	Gesetz zur Einführung des Elterngeldes	05.12.2006 in Kraft 01.01.2007	BGBI. I S. 2748	130
76	Gesetz zur Anpassung von Rechtsvorschriften des Bundes infolge des Beitritts der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union	07.12.2006 in Kraft 01.01.2007	BGBI. I S. 2814, ber. BGBI. II 2007 S. 127	284
77	Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz – GKV-WSG)	26.03.2007 in Kraft 01.01.2009	BGBI. I S. 378	207a
78	Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen	19.04.2007 in Kraft z.T. 01.01.2006, 01.01.2007, 01.05.2007	BGBI. I S. 538	36, 37b, 38, 219, 221, 345a, 417, 421f, 421j, 427a, 434p
79	Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)	20.04.2007 in Kraft z.T. 01.05.2007, 01.01.2008	BGBI. I S. 554	28, 57, 117, 330, 346
80	Gesetz zur Anpassung des Dienstrechts in der Bundesagentur für Arbeit (Dienstrechtsanpassungsgesetz BA – DRAnpGBA)	19.07.2007 in Kraft 26.07.2007	BGBI. I S. 1457	382, 383, 387, 389, 391, 421n
81	Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union	19.08.2007 in Kraft 28.08.2007	BGBI. I S. 1970	394, 404
82	Zweites Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft	07.09.2007 in Kraft 14.09.2007	BGBI. I S. 2246	346
83	Zweites Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen – JobPerspektive	10.10.2007 in Kraft 01.10.2007	BGBI. I S. 2326	27
84	Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen	10.10.2007 in Kraft 01.10.2007	BGBI. I S. 2329	3, 14, 22, 235b, 240, 241, 241a, 246, 421o-421q

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
85	Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch	10.12.2007 in Kraft z.T. 01.11.2007, 01.01.2008	BGBl. I S. 2838	296, 421g, 434n
86	Gesetz zur Regelung der Weiterverwendung nach Einsatzunfällen (Einsatz-Weiterverwendungsgesetz – EinsatzWVG)	12.12.2007 in Kraft 18.12.2007	BGBl. I S. 2861	25
87	Gesetz zur Modernisierung des Rechts der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSVMG)	18.12.2007 in Kraft 01.01.2009	BGBl. I S. 2984	361
88	Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	19.12.2007 in Kraft z.T. 01.01.2008, 01.01.2009	BGBl. I S. 3024	65, 344, 346
89	Sechstes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	22.12.2007 in Kraft z.T. 01.01.2007, 01.01.2008	BGBl. I S. 3245	341, 345a, 347, 349, 366a, 434q, 434r
90	Zweiundzwanzigstes Gesetz zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (22. BAFöGÄndG)	23.12.2007 in Kraft z.T. 01.01.2008, 01.08.2008	BGBl. I S. 3254	63, 65, 66, 68, 71, 101, 105-108, 434q
91	Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	08.04.2008 in Kraft z.T. 01.01.2007, 01.01.2008, 12.04.2008, 01.08.2008	BGBl. I S. 681	3, 35, 108, 127, 223, 224, 235b, 242, 345a, 347, 349, 434q, 434r
92	Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten	16.05.2008 in Kraft 01.06.2008	BGBl. I S. 842	27, 130, 344
93	Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz)	28.05.2008 in Kraft 01.07.2008	BGBl. I S. 874	26, 28a, 130, 345, 347, 349
94	Achtes Gesetz zur Änderung des Gemeindefinanzreformgesetzes	31.07.2008 in Kraft 01.01.2009	BGBl. I S. 1626	282a
95	Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher und anderer Vorschriften (Wehrrechtsänderungsgesetz 2008 – WehrRÄndG 2008)	31.07.2008 in Kraft 09.08.2008	BGBl. I S. 1629	25, 26
96	Fünftes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen	26.08.2008 in Kraft 30.08.2008	BGBl. I S. 1728, ber. 2010 S. 1417, 2011 S. 2854	3, 60, 421r, 421s
97	Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz – UVMG)	30.10.2008 in Kraft 01.01.2009	BGBl. I S. 2130	358-362
98	Jahressteuergesetz 2009 (JStG 2009)	19.12.2008 in Kraft 25.12.2008	BGBl. I S. 2794	133
99	Gesetz zur arbeitsmarktdäquaten Steuerung der Zuwanderung Hochqualifizierter und zur Änderung weiterer aufenthaltsrechtlicher Regelungen (Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz)	20.12.2008 in Kraft 01.01.2009	BGBl. I S. 2846	63, 242

Ifd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
100	Achstes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	20.12.2008 in Kraft z.T. 01.01.2008, 01.01.2009	BGBl. I S. 2860	341, 345a, 347, 349, 363
101	Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente	21.12.2008 in Kraft z.T. 01.01.2009, 01.08.2009, 01.01.2010, 18.09.2010	BGBl. I S. 2917, ber. 2009 S. 1939	1-3, 6, 8, 8a, 8b, 10, 11, 18, 22, 27, 35-37, 37a, 37b, 37c, 38-41, 45-56, 59-61, 61a, 64, 68, 69, 72, 77, 81, 85, 86, 99-101, 109, 120, 141, 144, 216b, 225-235, 235a, 235b, 235d, 240, 241, 241a, 242-246, 246a-246d, 247-253, 279a, 282, 318, 351, 409, 416, 417, 421f, 421g, 421h, 421i, 421j, 421m, 421o, 421p, 421r, 434q, 434s
102	Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze	21.12.2008 in Kraft 01.01.2009	BGBl. I S. 2940	131, 170
103	Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung	22.12.2008 in Kraft 30.12.2008	BGBl. I S. 2959	104, 106, 160, 281
104	Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG)	05.02.2009 in Kraft 12.02.2009	BGBl. I S. 160	382, 387, 389, 390, 436
105	Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland	02.03.2009 in Kraft z.T. 01.02.2009, 01.08.2009, 01.01.2011	BGBl. I S. 416	22, 175, 341, 365, 421m, 421n, 421t
106	Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz)	28.03.2009 in Kraft 01.01.2012	BGBl. I S. 634, ber. 2011 S. 2298	
107	Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und anderer Gesetze	15.07.2009 in Kraft z.T. 01.01.2009, 01.07.2009, 22.07.2009, 01.08.2009, 01.09.2011	BGBl. I S. 1939	3, 57, 69, 123, 127, 130, 132, 240, 241, 243, 335, 344, 363, 421b, 421c, 421d, 421g, 421r, 421t, 434s
108	Gesetz zur verbesserten steuerlichen Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen (Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung)	16.07.2009 in Kraft 01.01.2010	BGBl. I S. 1959	133, 434t
109	Gesetz zur Stabilisierung der Finanzlage der Sozialversicherungssysteme und zur Einführung eines Sonderprogramms mit Maßnahmen für Milchviehhalter sowie zur Änderung anderer Gesetze (Sozialversicherungs-Stabilisierungsgesetz – SozVersStabG)	14.04.2010 in Kraft 17.04.2010	BGBl. I S. 410	434u
110	Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende	03.08.2010 in Kraft 01.01.2011	BGBl. I S. 1112	9a
111	Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt (Beschäftigungschancengesetz)	24.10.2010 in Kraft z.T. 28.10.2010, 01.11.2010, 01.01.2011	BGBl. I S. 1417, ber. S. 2329	Inhaltsübersicht, 11, 28a, 38, 43, 86, 144, 189a, 216a, 216b, 345b, 349a, 352a, 373, 417, 421f, 421g, 421j, 421q, 421r, 421t, 421u, 434n, 434w

lfd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
112	Dreiundzwanzigstes Gesetz zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (23. BAföGÄndG)	24.10.2010 in Kraft z.T. 01.08.2010, 28.10.2010	BGBl. I S. 1422	Inhaltsübersicht, 63-66, 71, 101, 105-108, 235b, 434v
113	Gesetz über die Verwendung von Verwaltungsdaten für Wirtschaftsstatistiken, zur Änderung von Statistikgesetzen und zur Anpassung einzelner Vorschriften an den Vertrag von Lissabon	04.11.2010 in Kraft 12.11.2010	BGBl. I S. 1480	281, 282a
114	Gesetz über die weitere Bereinigung von Bundesrecht	08.12.2010 in Kraft 15.12.2010	BGBl. I S. 1864	416a, 426
115	Gesetz zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Finanzierungsgesetz – GKV-FinG)	22.12.2010 in Kraft 01.01.2011	BGBl. I S. 2309	133
116	Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch	24.03.2011 in Kraft 01.04.2011	BGBl. I S. 453	9a, 22
117	Gesetz zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes	28.04.2011 in Kraft 03.05.2011	BGBl. I S. 687	27, 130, 344
118	Gesetz zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Europa und zur Änderung anderer Gesetze	22.06.2011 in Kraft 29.06.2011	BGBl. I S. 1202	Inhaltsübersicht, 28, 28a, 312a, 368, 404
119	Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex	22.11.2011 in Kraft 26.11.2011	BGBl. I S. 2258	63
120	Gesetz zur Stärkung der Finanzkraft der Kommunen	06.12.2011 in Kraft 01.01.2012	BGBl. I S. 2563	363
121	Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	06.12.2011 in Kraft 01.01.2012	BGBl. I S. 2564	130
122	Gesetz zur Umsetzung der Beitreibungsrichtlinie sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften (Beitreibungsrichtlinie-Umsetzungsgesetz – BeitrRLUmsG)	07.12.2011 in Kraft 01.01.2012	BGBl. I S. 2592	133, 150, 320

Ifd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
123	Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt	20.12.2011 in Kraft z.T. 01.05.2011, 28.12.2011, 01.01.2012, 01.04.2012, 31.12.2012, 01.01.2014, 01.01.2015	BGBl. I S. 2854	Inhaltsübersicht, 2, 3, 8, 9, 11, 13-17, 20, 22, 25-27, 28a, 29-54, 54a, 55-61, 61a, 62-80, 80a, 80b, 81-124, 124a, 125-131, 131a, 132-143, 143a, 144-147, 147a, 148-175, 175a, 175b, 176-189, 189a, 190, 207, 207a, 208, 209, 216a, 216b, 217-225, 235, 235a, 235b, 235c, 235d, 236-248, 254, 260-267, 267a, 268-270, 270a, 271, 272, 281, 282, 282a, 284, 287, 288, 288a, 289, 290, 296, 296a, 297, 298, 301, 309-325, 327-330, 332, 333, 335, 336a, 337, 339, 344, 345, 345a, 346-349, 353-359, 361, 362, 366, 371, 373-380, 385, 387, 389, 390, 394, 404, 405, 417-421, 421a, 421b, 421e, 421f, 421g, 421h, 421i-421l, 421m, 421n, 421o-421q, 421r, 421s, 421t, 421u, 426-428, 430-433, 434, 434a, 434b, 434c, 434d, 434e, 434f, 434g, 434h, 434i, 434j, 434k, 434l, 434m, 434n, 434o, 434p, 434q, 434r, 434s, 434t, 434u-434w, 434x, 435, 436, 437-443
124	Viertes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze	22.12.2011 in Kraft z.T. 30.12.2011, 01.01.2012	BGBl. I S. 3057	Inhaltsübersicht, 25, 368, 421u, 434a
125	Gesetz zur Neuordnung der Organisation der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV-Neuordnungsgesetz – LSV-NOG)	12.04.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 579	361
126	Gesetz zur Änderung des Transplantationsgesetzes	21.07.2012 in Kraft 01.08.2012	BGBl. I S. 1601	26, 98, 312, 345, 347, 349
127	Gesetz zur Einführung eines pauschalierenden Entgeltsystems für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen (Psych-Entgeltgesetz – PsychEntgG)	21.07.2012 in Kraft 01.08.2012	BGBl. I S. 1613	142
128	Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG)	23.10.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 2246	28a
129	Zweites Gesetz zur Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch	05.12.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 2447	360, 361
130	Gesetz zur Neuordnung der Altersversorgung der Bezirksschornsteinfegermeister und zur Änderung anderer Gesetze	05.12.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 2467	Inhaltsübersicht, 37, 48, 111, 130, 135, 149, 159, 177, 331, 397
131	Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung	05.12.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBl. I S. 2474	Inhaltsübersicht, 347, 444

Ifd. Nr.	Ändernde Vorschrift	Datum Inkrafttreten	Fundstelle	Geänderte §§
132	Haushaltsbegleitgesetz 2013 (HBegIG 2013)	20.12.2012 in Kraft 01.01.2013	BGBI. I S. 2781	363
133	Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege	13.03.2013 in Kraft 19.03.2013	BGBI. I S. 446	Inhaltsübersicht, 22, 131b
134	Gesetz zur Begleitung der Verordnung (EU) Nr. 260/2012 zur Festlegung der technischen Vorschriften und der Geschäftsanforderungen für Überweisungen und Lastschriften in Euro und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 924/2009 (SEPA-Begleitgesetz)	03.04.2013 in Kraft 09.04.2013	BGBI. I S. 610	337
135	Fünfzehntes Gesetz zur Änderung des Soldatengesetzes	08.04.2013 in Kraft 13.04.2013	BGBI. I S. 730	26
136	Gesetz zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation	20.04.2013 in Kraft 01.08.2013	BGBI. I S. 868	54a, 57
137	Gesetz zur Anpassung von Rechtsvorschriften des Bundes infolge des Beitritts der Republik Kroatien zur Europäischen Union	17.06.2013 in Kraft 01.07.2013, 01.01.2014	BGBI. I S. 1555, ber. BGBI. II 2013 S. 680	284
138	Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz – BUK-NOG)	19.10.2013 in Kraft z.T. 25.10.2013, 01.01.2014	BGBI. I S. 3836	Inhaltsübersicht, 312, 312a, 313a, 387

