

**Bericht 2006 für das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

Juni 2006

Anhänge A bis C

Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

***Modul 1b:
Förderung beruflicher Weiterbildung
und Transferleistungen***

Projekt-Nr. 17/04

Az.: I A 2 – 02 08 15



Ausführendes Konsortium:

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
(IZA)
Schaumburg-Lippe-Str. 7-9
53113 Bonn

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
(DIW Berlin)
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

Institut für angewandte Sozialwissenschaft
(infas)
Friedrich-Wilhelm-Str. 18
53113 Bonn

Kontakt

Dr. Hilmar Schneider
Direktor für Arbeitsmarktpolitik
Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)
Postfach 7240
53072 Bonn
Telefon: 0228 / 38 94 220
Fax: 0228 / 38 94 180
Email: schneider@iza.org
www.iza.org

Inhaltsübersicht

Anhang A Methodenbericht der qualitativen Erhebungen

Anhang B Methodenbericht der quantitativen Erhebungen

Anhang C Analyseframeworks der Implementationsanalyse

Anhang A Methodenbericht der qualitativen Erhebungen

Gliederung

Verzeichnis der Übersichten	A-5
A-1 Einleitung	A-7
A-2 Methodische Grundprinzipien	A-10
A-3 Eine Stichprobe von zehn Agenturbezirken	A-15
A-4 Komparative Untersuchungen in den ARGEen.....	A-16
A-5 Die Gewinnung der einzelnen Stichproben	A-18
A-6 Eine inhaltliche Synopse der Erhebungsinstrumente (Leitfäden).....	A-20
A-7 Durchführung der qualitativen Interviews	A-23
A-8 Die Auswertung der qualitativen Interviews	A-26
A-9 Dokumentation der Leitfäden nach Zielgruppen	A-27

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht A-3-1	Ausgewählte Agenturbezirke nach Strategietypen.....	A-16
Übersicht A-4-1:	Liste der Arbeitsgemeinschaften in den ausgewählten Agenturbezirken	A-17
Übersicht A-7-1:	Feldendstand der qualitativen Fallstudien (Mai 2006).....	A-23

Methodenbericht Implementationsanalysen

A-1 Einleitung

Vor dem Hintergrund der gegebenen rechtlichen Rahmen- und Handlungsbedingungen richteten sich die von den Evaluatoren durchgeführten Implementationsanalysen auf eine Beschreibung und kritische Analyse der unmittelbaren Umsetzung der politischen resp. gesetzlichen Handlungsaufträge im Rahmen der Hartz-Evaluation.¹ Der Ansatz der Implementationsanalysen folgte dabei der Vorstellung komplexer Handlungssysteme. Indem beobachtbare Handlungen relevanter Akteure und sich daraus ergebende Prozesse aufeinander bezogen wurden, galt es, die Struktur eines Handlungssystems zu beleuchten. Für dieses Vorgehen ist auch der Begriff der „Prozessevaluation“ gebräuchlich. In Anlage und Durchführung ihrer Untersuchungen haben sich die Evaluatoren stets an diesem Verständnis von Implementation orientiert.

Als inhaltlicher Ausgangspunkt der Implementationsanalysen dienten die Ziele, die den Hartz-Vorschlägen und den entsprechenden Gesetzen zugrunde liegen. Forschungsleitend waren vor diesem Hintergrund vor allem die Fragen, die seitens des Auftraggebers in der Ausschreibung aufgeworfen wurden. Diese Aspekte wurden durch Fragen und Hypothesen ergänzt, die sich bei der Konzeption und auch während der Durchführung von Bausteinen der Implementationsanalyse entwickelten.

Im Mittelpunkt der zur **Reform der Förderung beruflicher Weiterbildung** durchgeführten Implementationsanalyse standen folgende zentrale Untersuchungsaspekte:

- Die organisatorische Umsetzung der Reform in den Agenturen und in den ARGE n,
- konkrete Zielgestaltungen durch Agenturen und ARGE n im Rahmen der neuen Förderrichtlinien,
- die Ausgabep raxis des Bildungsgutscheins und damit zusammenhängende Probleme,
- Einschätzungen zur Auswirkung auf Zielgruppen (Zugang, Struktur, Selektivität),
- die Reform der Qualitätssicherung sowie
- Auswirkungen auf die Trägerlandschaft.

¹ Vgl. u.a. Windhoff-Héretier (1987). Eine Analyse zur politischen Rezeption und Umsetzung der Hartz-Reformvorschläge legen derzeit die beiden Kommissionsmitglieder Jann und Schmid (2004) vor.

Folgende Fragedimensionen standen im Zentrum der Implementationsanalysen zum Aspekt der Reform bei *Transferleistungen*:

- Umsetzung der Instrumente und Maßnahmen im Prozess der Reform.
- Qualitätssicherung bei Transfer,
- Erfahrungen mit dem Profiling und
- Einschätzungen zu Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt, die mit Transferleistungen verbunden werden.

Der Einsatz qualitativer Erhebungsmethoden bildete eine wesentliche Grundlage dafür, Hintergründe für Handlungen und Entscheidungen ungestützt (offen) zu erfragen. Gesprächsführungen mit Hilfe von problemzentrierten Leitfäden eröffneten hier die Möglichkeit, Motive, Wahrnehmungen und Entscheidungsstrukturen zu ergründen, die hinter dem Handeln von Personen und Organisationen stehen. Für die Implementationsanalyse konnten die Evaluatoren mittels solcher qualitativer Erhebungen reichhaltige Ergebnisse gewinnen. Die qualitativen Erhebungen dienten der Gewinnung von Hypothesen und stellten detaillierte Prozess- und Problembeschreibungen zur Verfügung, welche die Sicht der Akteure unmittelbar wiedergaben.

Im Rahmen der qualitativen Erhebungen zum Themenkreis der *Reform der Förderung beruflicher Weiterbildung* waren dazu folgende Zielgruppen einbezogen:

- Führungskräfte in Agenturen (Vorsitzende der Geschäftsführung, Geschäftsführer Operativ und Geschäftsführer Finanzen),
- Vermittlungsfachkräfte (Teamleiter, Vermittler) in den Agenturen,
- Geschäftsführer oder Projektleiter bei Bildungsträgern,
- FbW-Teilnehmende (vormals Arbeitslose nach SGB III)
- Führungskräfte in ARGEn (Geschäftsführer),
- Bereichsleiter, Fallmanager, Persönliche Ansprechpartner und Vermittlungsfachkräfte in ARGEn,
- FbW-Teilnehmende (vormals ALG II- Bezieher) sowie
- Geschäftsführer bei den fachkundigen Stellen (Zertifizierungsstellen).

Und bei den qualitativen Erhebungen im Themenkreis *Reform von Transferleistungen* wurden folgende Zielgruppen befragt:

- Personalverantwortliche und Betriebsratsvertreter aus an Transfer abgebenden Betrieben,

- Geschäftsführer und Projektmanager aus Transfergesellschaften bzw. betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten (BeE),
- Führungskräfte der Agenturen (Vorsitzende der Geschäftsführung, Geschäftsführer Operativ und Geschäftsführer Finanzen),
- Vermittlungsfachkräfte (Teamleiter, Vermittler) in den Agenturen,
- Leistungsbezieher von Transferleistungen, d.h. Beziehende von Transferkurzarbeitergeld sowie
- Teilnehmende an Transfermaßnahmen.

Für eine Verallgemeinerungsfähigkeit von Ergebnissen sahen die Evaluatoren bei beiden Forschungsfeldern (FbW und Transfer) die alleinige Betrachtung auf Basis von Fallstudien indes nicht als ausreichend an. Für wichtige Fragestellungen der Implementationsanalysen wurden vielmehr Überprüfungen anhand quantitativer Befunde angestrebt. Diese konnten auf einer breiten Grundlage erstellt werden. Die Ergebnisse aus den Fallstudien konnten vielfach durch Repräsentativstudien abgesichert werden.

Neben qualitativen Erhebungen wurden mithin wichtige Befunde aus folgenden standardisierten Befragungen hinzugezogen:

- Ergebnisse der ersten schriftlichen Agenturbefragung März-Mai 2005 (n=163)
- Ergebnisse der zweiten schriftlichen Agenturbefragung Januar-März 2006 (n=154)
- Ergebnisse der schriftlichen ARGE-Befragung November 2005-Februar 2006 (n=237)
- Ergebnisse der schriftlichen Erhebung bei Bildungsträgern März-Mai 2005 (n=409)
- Ergebnisse einer standardisierten Zusatzbefragung bei FbW-Teilnehmern (n=2.745 FbW-Teilnehmer ab dem Jahr 2000)

Die folgenden Ausführungen legen die methodischen Grundlagen für die *qualitativen Erhebungen* der Implementationsanalysen dar. Vorgestellt werden:

- Methodische Grundlagen und Kriterien der qualitativen Erhebungen.
- Stichprobengewinnungen.
- Die Entwicklung der Erhebungsinstrumente (Leitfäden).
- Der Feld(end)stand der qualitativen Erhebungen im Mai 2006.
- Aspekte der Auswertung der qualitativen Interviews.

Die für die qualitativen Studien verwendeten Erhebungsinstrumente (Leitfäden) sind im vorliegenden Methodenbericht unter A-9 vollständig dokumentiert.

A-2 Methodische Grundprinzipien

Forschungsstrategien sind umso optimaler, je eher sie in der Lage sind, Ergebnisse auf Basis unterschiedlicher Erhebungsmethoden zu integrieren. Die Evaluatoren haben sich im Rahmen der Implementationsanalyse eine solche Integrationsstrategie zunutze gemacht. So wurden neben einem breiten Spektrum qualitativer Interviews Befunde aus standardisierten Erhebungen bei Agenturen für Arbeit und ARGE n, bei Bildungsträgern sowie aus einer Zusatzbefragung bei FbW-Teilnehmern ab dem Jahr 2000 hinzugezogen. Die empirischen Muster qualitativer Fallstudien wurden mit Hilfe der standardisierten Befragungen auf eine breite Basis gestellt, um somit repräsentative Aussagen über den Stand der Umsetzung treffen zu können.

Im Vergleich zu quantitativen Erhebungsmethoden, die Fragestellungen stärker standardisiert operationalisieren, werden bei qualitativen Vorgehensweisen eine Reihe von Vorteilen gesehen. Da qualitative Methoden durch einen geringeren Grad an Standardisierung bei Fragebögen und Interviewsituationen gekennzeichnet sind, sind sie besonders gut in der Lage, Subjektperspektiven und Sinndeutungen von Zielgruppen zu ermitteln. Qualitative Interviews tragen damit in besonderer Weise dazu bei, Hypothesen an empirischem Material zu gewinnen und auch detaillierte Typologien erstellen zu können², die sich beispielsweise auf der Basis von Problembeschreibungen für komplexe Themengebiete ergeben. Qualitative Methoden sind durch einen höheren Grad an Offenheit gekennzeichnet. Sie ermöglichen damit, die Sichtweise befragter Akteure unmittelbarer und auch häufiger „im Originalton“ wiederzugeben. Die Offenheit qualitativer Methoden sollte jedoch stets in einen strukturellen Rahmen eingebettet sein, der die Reliabilität und Validität auch qualitativer Daten sicherstellen kann.

Eine methodisch adäquate Mischung von Offenheit und Strukturiertheit ist mit dem *problemzentrierten Interview* gegeben, einem Instrument, dessen sich die Evaluatoren in allen qualitativen Segmenten der Begleitforschung vornehmlich bedient haben. Beim problemzentrierten Interview, das sowohl persönlich-mündlich als auch telefonisch durchgeführt werden kann, orientieren sich interviewende Personen an einem ausformulierten Leitfaden, welcher Themen und Fragen eines Interviewgesprächs oder auch einer Gruppendiskussion vorab festlegt. Für das

² Vgl. zu grundlegenden Vorteilen qualitativer Erhebungsmethoden auch: Andreas Diekmann, Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg 1995, S. 443ff.

Interviewgespräch selbst (oder bei einer Gruppendiskussion) gilt indes die Reihenfolge der Themen oder Fragen als nicht festgelegt. Die Reihenfolge ergibt sich vielmehr jeweils aus dem Erzählfluss der befragten Person, die mittels des Leitfadens inhaltliche Stimuli erhält³. Bei problemzentrierten Leitfadeninterviews ist somit der thematische Rahmen strukturiert, die Interviewsituation wird hingegen so offen wie möglich gehalten. Die befragenden Personen haben gleichwohl darauf zu achten, dass alle Themengebiete und Fragen des Leitfadens im Interviewgespräch Berücksichtigung finden. Der problemzentrierte Leitfaden beeinträchtigt jedoch eine Freiheit der Darstellung der interviewten Personen so wenig wie möglich. Es soll vielmehr befördert werden, dass Darstellungen von Sachverhalten oder Problembeschreibungen durch befragte Personen in jeweils eigener Logik oder eigener geschlossener Argumentationsführung zum Tragen kommen und als solche auch protokollierbar sind.

Die qualitative Erhebung mittels problemzentrierter Leitfadeninterviews oder Gruppendiskussionen kann dann als Methode der Wahl gelten, wenn sich eine Implementationsanalyse, wie im vorliegenden Fall, auf eine multiperspektivische Beschreibung der Umsetzung eines politischen resp. gesetzlichen Handlungsauftrags richtet. Ergebnisse von Leitfadeninterviews oder Gruppendiskussionen, die mit unterschiedlichen Akteuren durchgeführt werden, können komplexe Darstellungen, Motive und Argumentationen von Akteuren im Rahmen eines betrachteten Handlungssystems erfassen. Durch die Strukturiertheit der verwendeten Leitfäden und thematische Überschneidungen können auch zielgruppenübergreifende Muster gut erfasst werden. Mit den ermittelten Ergebnissen tritt dann die Struktur eines betrachteten Handlungssystems hervor. Beobachtbare Handlungen relevanter Akteure und sich daraus ergebende Prozesse werden aufeinander bezogen. Für das Vorgehen ist der Begriff der Prozessevaluation gebräuchlich, für ihre Durchführung ist das problemzentrierte Leitfadeninterview besonders hilfreich.

Die Evaluatoren haben sich in Anlage und Durchführung aller qualitativen Untersuchungen an diesem methodischen Verständnis orientiert. Ferner sind die Evaluatoren hierbei grundlegenden Kriterien gefolgt, die in die Umsetzung jeder einzelnen Befragung eingingen. Solche Kriterien sind durch die Deutsche Gesellschaft für Evaluation formuliert worden. Im Vordergrund stehen hierbei vier zentrale Bedingungen für die Evaluationsforschung: die Nützlichkeit, die Durchführbarkeit, Fairness und das Prinzip der Genauigkeit.⁴

³ Vgl. zum problemzentrierten Interview auch: Andreas Witzel, Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main, 1982.

⁴ Die folgende Darstellung zentraler Evaluationsstandards ist der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) zu entnehmen unter: <http://www.degeval.de>.

- **Nützlichkeit**

Nützlichkeitsstandards sollen sicherstellen, dass sich die Evaluation an den geklärten Evaluationszwecken sowie am Informationsbedarf der vorgesehenen Nutzerinnen und Nutzer ausrichtet.

N1 Identifizierung der Beteiligten und Betroffenen

Die am Evaluationsgegenstand beteiligten oder von ihm betroffenen Personen bzw. Personengruppen sollen identifiziert werden, damit deren Interessen geklärt und so weit wie möglich bei der Anlage der Evaluation berücksichtigt werden können.

N2 Klärung der Evaluationszwecke

Es soll deutlich bestimmt sein, welche Zwecke mit der Evaluation verfolgt werden, sodass die Beteiligten und Betroffenen Position dazu beziehen können, und das Evaluationsteam einen klaren Arbeitsauftrag verfolgen kann.

N3 Glaubwürdigkeit und Kompetenz des Evaluators / der Evaluatorin

Wer Evaluationen durchführt, soll persönlich glaubwürdig sowie methodisch und fachlich kompetent sein, damit bei den Evaluationsergebnissen ein Höchstmaß an Glaubwürdigkeit und Akzeptanz erreicht wird.

N4 Auswahl und Umfang der Informationen

Auswahl und Umfang der erfassten Informationen sollen die Behandlung der zu untersuchenden Fragestellungen zum Evaluationsgegenstand ermöglichen und gleichzeitig den Informationsbedarf des Auftraggebers und anderer Adressatinnen und Adressaten berücksichtigen.

N5 Transparenz von Werten

Die Perspektiven und Annahmen der Beteiligten und Betroffenen, auf denen die Evaluation und die Interpretation der Ergebnisse beruhen, sollen so beschrieben werden, dass die Grundlagen der Bewertungen klar ersichtlich sind.

N6 Vollständigkeit und Klarheit der Berichterstattung

Evaluationsberichte sollen alle wesentlichen Informationen zur Verfügung stellen, leicht zu verstehen und nachvollziehbar sein.

N7 Rechtzeitigkeit der Evaluation

Evaluationsvorhaben sollen so rechtzeitig begonnen und abgeschlossen werden, dass ihre Ergebnisse in anstehende Entscheidungsprozesse bzw. Verbesserungsprozesse einfließen können.

N8 Nutzung und Nutzen der Evaluation

Planung, Durchführung und Berichterstattung einer Evaluation sollen die Beteiligten und Betroffenen dazu ermuntern, die Evaluation aufmerksam zur Kenntnis zu nehmen und ihre Ergebnisse zu nutzen.

- **Durchführbarkeit**

Durchführbarkeitsstandards sollen sicherstellen, dass eine Evaluation realistisch, gut durchdacht, diplomatisch und kostenbewusst geplant und ausgeführt wird.

D1 Angemessene Verfahren

Evaluationsverfahren, einschließlich der Verfahren zur Beschaffung notwendiger Informationen, sollen so gewählt werden, dass Belastungen des Evaluationsgegenstands bzw. der Beteiligten und Betroffenen in einem angemessenen Verhältnis zum erwarteten Nutzen der Evaluation stehen.

D2 Diplomatisches Vorgehen

Evaluationen sollen so geplant und durchgeführt werden, dass eine möglichst hohe Akzeptanz der verschiedenen Beteiligten und Betroffenen in Bezug auf Vorgehen und Ergebnisse der Evaluation erreicht werden kann.

D3 Effizienz von Evaluation

Der Aufwand für Evaluationen soll in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen der Evaluationen stehen.

- **Fairness**

Fairnessstandards sollen sicherstellen, dass in einer Evaluation respektvoll und fair mit den betroffenen Personen und Gruppen umgegangen wird.

F1 Formale Vereinbarungen

Die Pflichten der Vertragsparteien einer Evaluation (was, wie, von wem, wann getan werden soll) sollen schriftlich festgehalten werden, damit die Parteien verpflichtet sind, alle Bedingungen dieser Vereinbarung zu erfüllen oder aber diese neu auszuhandeln.

F2 Schutz individueller Rechte

Evaluationen sollen so geplant und durchgeführt werden, dass Sicherheit, Würde und Rechte der in eine Evaluation einbezogenen Personen geschützt werden.

F3 Vollständige und faire Überprüfung

Evaluationen sollen die Stärken und Schwächen des Evaluationsgegenstands möglichst vollständig und fair überprüfen und darstellen, sodass die Stärken weiter ausgebaut und die Schwachpunkte behandelt werden können.

F4 Unparteiische Durchführung und Berichterstattung

Die Evaluation soll unterschiedliche Sichtweisen von Beteiligten und Betroffenen auf Gegenstand und Ergebnisse der Evaluation in Rechnung stellen. Berichte sollen ebenso wie der gesamte Evaluationsprozess die unparteiische Position des Evaluationsteams erkennen lassen. Bewertungen sollen fair und möglichst frei von persönlichen Gefühlen getroffen werden.

F5 Offenlegung der Ergebnisse

Die Evaluationsergebnisse sollen allen Beteiligten und Betroffenen soweit wie möglich zugänglich gemacht werden.

- **Genauigkeit**

Genauigkeitsstandards sollen sicherstellen, dass eine Evaluation gültige Informationen und Ergebnisse zu dem jeweiligen Evaluationsgegenstand und den Evaluationsfragestellungen hervor bringt und vermittelt.

G1 Beschreibung des Evaluationsgegenstands

Der Evaluationsgegenstand soll klar und genau beschrieben und dokumentiert werden, sodass er eindeutig identifiziert werden kann.

G2 Kontextanalyse

Der Kontext des Evaluationsgegenstands soll ausreichend detailliert untersucht und analysiert werden.

G3 Beschreibung von Zwecken und Vorgehen

Gegenstand, Zwecke, Fragestellungen und Vorgehen der Evaluation, einschließlich der angewandten Methoden, sollen genau dokumentiert und beschrieben werden, sodass sie identifiziert und eingeschätzt werden können.

G4 Angabe von Informationsquellen

Die im Rahmen einer Evaluation genutzten Informationsquellen sollen hinreichend genau dokumentiert werden, damit die Verlässlichkeit und Angemessenheit der Informationen eingeschätzt werden kann.

G5 Valide und reliable Informationen

Die Verfahren zur Gewinnung von Daten sollen so gewählt oder entwickelt und dann eingesetzt werden, dass die Zuverlässigkeit der gewonnenen Daten und ihre Gültigkeit bezogen auf die Beantwortung der Evaluationsfragestellungen nach fachlichen Maßstäben sichergestellt sind. Die

fachlichen Maßstäbe sollen sich an den Gütekriterien quantitativer und qualitativer Sozialforschung orientieren.

G6 Systematische Fehlerprüfung

Die in einer Evaluation gesammelten, aufbereiteten, analysierten und präsentierten Informationen sollen systematisch auf Fehler geprüft werden.

G7 Analyse qualitativer und quantitativer Informationen

Qualitative und quantitative Informationen einer Evaluation sollen nach fachlichen Maßstäben angemessen und systematisch analysiert werden, damit die Fragestellungen der Evaluation effektiv beantwortet werden können.

G8 Begründete Schlussfolgerungen

Die in einer Evaluation gezogenen Folgerungen sollen ausdrücklich begründet werden, damit die Adressatinnen und Adressaten diese einschätzen können.

G9 Meta-Evaluation

Um Meta-Evaluationen zu ermöglichen, sollen Evaluationen in geeigneter Form dokumentiert und archiviert werden.

Das Gebot der Fairness verbindet sich auch mit datenschutzrechtlichen Aspekten, welchen die Evaluatoren Rechnung getragen haben. So wurde bei Ergebnisdarstellungen der qualitativen Interviews stets ausgewiesen, welche Akteure wo und wann befragt wurden. Da unterschiedliche Zielgruppen einbezogen sind, für die Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten waren, wurden auch Interessenlagen von Akteuren interpretiert. Dies geschah allerdings nicht personenorientiert, sondern auf die Akteure im Sinne von Funktionsgruppen bezogen. Ergebnisse qualitativer Interviews bleiben in allen inhaltlichen Ausführungen stets anonym. Argumente oder Sachverhalte werden weder Personen noch Institutionen jemals konkret zugeordnet. Diese Verfahrensweise folgt dem grundlegenden Anonymitätsprinzip bei Befragungen. Das Verfahren ist keineswegs mit Erkenntnisverlusten verbunden. Allen Befragten wurde es vor den jeweiligen Interviewdurchführungen auch versichert.

A-3 Eine Stichprobe von zehn Agenturbezirken

Zur Durchführung der Implementationsanalysen waren zehn Agenturbezirke ausgewählt worden. Die Auswahl der Agenturbezirke war nach folgenden Kriterien erstellt worden:

- Nach Kenntnisstand der Verteilung von Transfergesellschaften (Gespräch im IAB, 29.9.04).
- Nach der Verteilung von FbW-Maßnahmen in den Agenturbezirken (Stand 2003).
- Unter Einbeziehung von bereits auf Kundenzentren umgestellte Agenturen.
- Nach Abstimmung mit Modul 1a unter dem Gesichtspunkt von Synergieeffekten.
- Nach der Maßgabe eines schnellen Zugangs zu den Agenturen und der Kooperationsbereitschaft der Leitung.

Die folgende Übersicht weist die zehn ausgewählten Agenturbezirke nach Strategietypen aus:

Übersicht A-3-1: Ausgewählte Agenturbezirke nach Strategietypen

Strategietyp	Bezirke
I (3 Agenturbezirke)	<ul style="list-style-type: none"> • Halle • Eberswalde • Frankfurt/Oder
II (2 Agenturbezirke)	<ul style="list-style-type: none"> • Köln • Saarbrücken
III (2 Agenturbezirke)	<ul style="list-style-type: none"> • Marburg • Kiel
IV (1 Agenturbezirk)	<ul style="list-style-type: none"> • Wiesbaden
V (2 Agenturbezirke)	<ul style="list-style-type: none"> • Mainz • Ingolstadt

A-4 Komparative Untersuchungen in den ARGEn

In neun dieser zehn Agenturbezirke waren in 2005 auch ARGEn als SGB II-Träger eingerichtet worden. Die Ausnahme bildete hier lediglich der Agenturbezirk Wiesbaden. Zum Themenkreis Reform der Förderung beruflicher Weiterbildung wurden diese neu eingerichteten SGB II-Träger in den neun entsprechenden Agenturbezirken Ende 2005 dann in die qualitativen Erhebungen einbezogen.

Übersicht A-4-1: Liste der Arbeitsgemeinschaften in den ausgewählten Agenturbezirken

• Arbeitsgemeinschaft Sozialgesetzbuch II Halle GmbH
• Arbeitsgemeinschaft des Landkreises Barnim und der Agentur für Arbeit Eberswalde
• Job Center Frankfurt/Oder
• ARGE Köln
• ARGE Saarbrücken
• ARGE Schwalm-Eder-Süd in Agentur für Arbeit
• JobCenter Kiel, Arbeitsgemeinschaft für Arbeit und Integration
• Job-Center für Arbeitsmarktintegration Mainz
• Jobcenter Ingolstadt

Die Implementationsanalyse nahm zum Thema FbW in den ARGEen einen komparativen Blickwinkel ein, was durch die vorliegende Datenbasis sehr gut unterstützt wurde. Dabei wurden nicht nur die qualitativen Leitfäden für die ARGEen unter Vergleichsgesichtspunkten operationalisiert. Vielmehr konnte sich auch der Fragebogen der quantitativen schriftlichen Befragung bei den ARGEen an der quantitativen Erhebung bei den Agenturen orientieren. Sowohl bei den Agentur- als auch bei den ARGE-Erhebungen wurde mit deckungsgleichen Fragestellungen bzw. Indikatoren gearbeitet, um die komparative Analyse möglich zu machen. Für die ARGE-Teilstudie war es somit möglich, Vergleiche in doppelter Hinsicht vorzunehmen: auf qualitativer wie auf quantitativer Basis.

Zwar handelt es sich bei Agenturen und ARGEen um unterschiedliche Institutionen, die heute in differenten Rechtskreisen für jeweils eigene Kundensegmente tätig sind. Im Hinblick auf den Einsatz von Eingliederungsinstrumenten haben beide Institutionen mit der Regelung über den § 16 (1) SGB II indes einen vergleichbaren gesetzlichen Handlungsauftrag. Da dies gerade auch für die Förderung beruflicher Weiterbildung und ihrer Vergabebedingungen gilt, konnte darin eine hinreichende funktionale Äquivalenz gesehen werden, welche eine grundsätzliche Bedingung für sinnvolle Vergleiche darstellt.

Das methodische Vorgehen erfolgte systematisch unter Nutzung einer sorgfältig eingegrenzten Reihe von Variablen mit gleichen inhaltlichen Bezugspunkten. Diese inhaltlichen Aspekte waren um Einsatzmodi bei der Förderung beruflicher Weiterbildung zentriert. Somit wurde der Vergleich zwischen den Agenturen und den ARGEen *rein instrumentenpolitisch* angelegt. Der Vergleich war weniger auf organisatorische oder grundsätzlich prozessuale Fragen orientiert, weil dies der Forschungsfragestellung der Evaluation auch nicht entsprach.

Bei der Untersuchung in den ARGEen musste dem Jahr 2005 - als dem ersten Jahr der neuen Organisationsform ARGE - freilich in besonderer Weise Rechnung getragen werden. Bei den Agenturen für Arbeit trafen die Evaluatoren auf (bereits

langfristig) bestehende Organisationen im Umbruch. Diese hatten sich nach 2003 einer Reform ihres Eingliederungsinstrumentariums stellen müssen. In den ARGEn trafen die Evaluatoren indes auf Organisationen im Aufbau, die ein gerade reformiertes Eingliederungsinstrumentarium in ganz neuen Organisationsformen erst implementieren mussten. Daraus ergab sich notwendigerweise eine differenzierende Perspektive.

Aus Sicht der Evaluatoren standen die organisatorischen Unterschiede zwischen Agenturen und ARGEn - und das Augenmerk auf die spezifischen Aufbauprobleme der ARGEn im Startjahr 2005 - einem instrumentenpolitischen Vergleich zwar nicht entgegen. Bei der inhaltlichen Interpretation und bei Bewertungen der instrumentenpolitischen Vergleichsergebnisse war jedoch vor allem der Aufbausituation der ARGEn stets in besonderer Weise Beachtung zu schenken. Die empirischen Befunde der ARGE-Erhebungen konnten Ende 2005 eine bestimmte Entwicklungsstufe im Rahmen noch unabgeschlossener Aufbauprozesse erfassen. Die Befunde werfen somit Schlaglichter auf eine Orientierungsphase. Zum Befragungszeitpunkt war diese Phase noch nicht zu einem Ende gekommen.

A-5 Die Gewinnung der einzelnen Stichproben

Im Spektrum der Implementationsanalysen wurden maßgebliche Akteure, die an Planung, Vermittlung und Durchführung von FbW und Transferleistungen beteiligt sind, sowie teilnehmende Personen bzw. Leistungsbezieher mittels problemzentrierter Leitfadeninterviews bzw. Gruppendiskussionen befragt.

Abgesehen von den Befragungen in den Arbeitsagenturen und in den ARGEn mussten dabei Stichproben für einzelne Zielgruppen im Verlauf der Forschungsphase erst gewonnen werden.

- Bei den qualitativen Befragungen in den Agenturen und in den ARGEn war die Zielgruppenansprache unmittelbar durch die Auswahl der Agenturbezirke gegeben. Zur Ermittlung weiterer Stichproben, die stets im Rahmen der zehn ausgewählten Agenturbezirke zu treffen waren, konnten insbesondere die Agenturen vielfache Hilfestellung leisten.
- Um Geschäftsführer oder Projektleiter bei Bildungsträgern ansprechen zu können, wurden den Evaluatoren von den befragten Agenturen vollständige Listen mit kooperierenden Bildungsträgern für alle zehn Agenturbezirke zur Verfügung gestellt. Je Agenturbezirk wurde aus diesen Gesamtlisten eine bewusste Auswahl von je zwei Trägeradressen getroffen. Das Auswahlkriterium war, dass für jeden Bezirk große und kleine Träger Eingang in die Untersuchung finden sollten.

-
- Für zu befragende FbW-Teilnehmer wurden aus dem Datensatz der n=2.745 realisierten Fälle der CATI-Zusatzbefragung bei FbW-Teilnehmern für die zehn ausgewählten Agenturbezirke zufällig panelbereite Zielpersonen gezogen. Um auch bei einer kleinen Fallzahl eine ausgewogene Repräsentanz zu erzielen, wurden dabei drei Stratifizierungsmerkmale angelegt, die zu einem Zielwert von insgesamt n=24 zu realisierenden Interviews führten. Diese Merkmale mit den Zielen einer jeweiligen Gleichverteilung waren a) der Vergleichszeitraum 2003 ohne Bildungsgutschein vs. Vergleichszeitraum ab 2003 mit Bildungsgutschein, b) das Geschlecht sowie c) die Region mit Westdeutschland vs. Ostdeutschland. Für jede Zelle ergaben sich aus der Kombination dieser Merkmale jeweils drei zu realisierende Interviews. Die Bruttoeinsatzstichprobe für die telefonische Befragung mittels des qualitativen Leitfadens umfasste n=48 Personen. Daraus wurden n=24 Interviews entsprechend der Merkmalskombinationen erzielt: 12 Interviews aus Westdeutschland und 12 aus Ostdeutschland, 12 Interviews mit männlichen und 12 mit weiblichen Teilnehmern sowie 12 Fälle aus dem Vergleichszeitraum vor und 12 Fälle aus dem Vergleichszeitraum nach 2003.
 - Mittels qualitativer Leitfadeninterviews wurden Geschäftsführer in zehn fachkundigen Stellen befragt. Wie in den übrigen Modulen der qualitativen Implementationsanalyse trafen die Evaluatoren auch hier auf eine sehr hohe Kooperationsbereitschaft bei den zu befragenden Experten. Da es zum Erhebungszeitpunkt im Januar 2006 eine Gesamtzahl von 21 fachkundigen Stellen⁵ gab, stellte sich die Frage nach dem Kriterium für die bewusste Auswahl im Rahmen der zu realisierenden Stichprobe von Institutionen. Unter der inhaltlichen Maßgabe, dass die Experten zum Befragungszeitpunkt bereits über erste *Zertifizierungserfahrungen* berichten können sollten, wurden jene zehn Stellen für die Befragung ausgewählt, die zuerst eine Akkreditierung erhalten hatten. Von diesen Stellen wurde davon ausgegangen, dass ein angemessener Erfahrungshintergrund für die Befragungsinhalte bestehe. Es handelte sich dabei um jene zehn fachkundigen Stellen, die zwischen April bis Mitte September 2005 ihre Anerkennung durch die Akkreditierungsstelle der Bundesagentur erhalten hatten. Von den übrigen, nicht befragten fachkundigen Stellen hatten drei Institutionen eine Anerkennung in der zweiten Septemberhälfte 2005 erhalten, die restlichen zehn Stellen sind zwischen Oktober 2005 und April 2006 akkreditiert worden.

⁵ Die fachkundigen Stellen haben ihre Sitze in 11 Bundesländern (nach Stand April 2006): Nordrhein-Westfalen (5), Baden-Württemberg (2), Berlin (3), Thüringen (1), Bremen (1), Sachsen (1), Hamburg (3), Hessen (3), Schleswig-Holstein (1), Bayern (2) und Saarland (1).

- Für die Befragung in Betrieben, die an Transfergesellschaften abgegeben haben (Personalverantwortliche und Betriebsratsvertreter) sowie für die Erhebung bei Geschäftsführern oder projektleitenden Personen aus Transfergesellschaften wurden nach Hinweisen aus den Agenturgesprächen eigene Recherchen der Evaluatoren in den Agenturbezirken durchgeführt. Dazu wurden in fünf Agenturbezirken jeweilige Betriebe, Ansprechpartner samt Telefonnummern ermittelt, mit denen erste Interviews in diesem Themengebiet durchgeführt werden konnten.
- Für Bezieher von TransferKuG wurde eine Stichprobe vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) übermittelt, die auf jene fünf Agenturbezirke fokussiert war, für die Experten aus den Agenturen angegeben hatten, dass Erfahrung mit Transfergesellschaften im Agenturbezirk bestehe. Für diese Agenturbezirke wurde in Abstimmung mit den Kooperationspartnern (IZA und DIW) eine Bruttostichprobe von n=35 TransferKUG-Beziehern zufällig gezogen. Für diese Adressen mussten eigene Telefonnummernrecherchen durchgeführt werden. Im Ergebnis dieser Recherche konnte eine Einsatzstichprobe von n=16 Leistungsbeziehern mit Telefonnummern erstellt werden.
- Mit Blick auf qualitativ zu befragende FbW-Teilnehmer, die vormals ALG-II-Bezieher waren, wurden auf Basis der IEB-Stichprobe 30 Adressen von Personen mit Telefonnummern für die Teilstudie gesondert zufällig ausgewählt. Es handelte sich um eine Substichprobe von FbW-Eintritten der Quartale I und II 2005 bei SGB II-Trägern. Diese Substichprobe wurde nach der Variable Geschlecht stratifiziert. Für angestrebte 20 qualitative Interviews wurden 15 männliche und 15 weibliche FbW-Teilnehmende als Bruttostichprobe angelegt.
- Für die qualitativen Interviews mit Teilnehmenden an Transfermaßnahmen wurde als Basis die Stichprobe aus den Implementationsagenturen genutzt, wie sie in Kooperation mit dem IAB vom IZA übergeben wurde. Diese Stichprobe war in den Agenturen dezentral gezogen worden. Zur Realisierung der vertiefenden qualitativen Interviews mit der angestrebten Zielgruppe wurde eine Zufallsauswahl aus dem Kreis jener Befragten der quantitativen Hauptuntersuchung vorgenommen, welche die Bedingung erfüllten, bis zum vorgesehenen Ende an einer Transfermaßnahme teilgenommen zu haben.

A-6 Eine inhaltliche Synopse der Erhebungsinstrumente (Leitfäden)

Für die qualitativen Experteninterviews und Gruppendiskussionen, die im Rahmen der Implementationsanalyse durchgeführt wurden, waren jeweils zielgruppenspezifische Leitfäden entwickelt worden, die sich stets am

Erfahrungshorizont und Tätigkeitsspektrum der jeweiligen Akteure ausrichteten. Beim Einsatz dieser Instrumente haben im Erhebungszeitraum der qualitativen Befragungen - Oktober 2004 bis April 2006 - alle befragten Personen den Evaluatoren gegenüber eine hohe Kooperationsbereitschaft an den Tag gelegt und vielfältige Informationen bereitgestellt.

Die Grundlage für die Entwicklung der Erhebungsinstrumente (Leitfäden) war ein zwischen den bei der Evaluation beteiligten Instituten abgestimmtes Rahmenschema mit Erhebungsdimensionen und Variablen. In beiden inhaltlichen Themengebieten griffen die Leitfäden dabei den breiten inhaltlichen Kranz der ausgeschriebenen Fragestellungen auf.

- In den *Agenturen* standen die Neuausrichtung und Zielplanungen in FbW, die Verzahnung von FbW mit dem Vermittlungsgeschäft, Realisierungsprobleme und Wirkungseinschätzungen im Hinblick auf den Bildungsgutschein, Umsetzungsprobleme mit der Bildungszielplanung, die Ausgabepraxis des Bildungsgutscheins und die 70%-Regelung sowie Erfahrungen mit der Reform der Qualitätssicherung im Zentrum der Befragungen.
- Bei den Leitfäden für die Experten aus den Agenturen (Führungskräfte und Vermittler) wurden zudem auch die Erfahrungen mit Transfermaßnahmen bzw. Transfergesellschaften nach der Reform zum Transferkurzarbeitergeld einbezogen.
- Der Schwerpunkt der Leitfäden für die Befragung der *Experten bei den Bildungsträgern* wurde auf die Auswirkungen der Neuausrichtung bei FbW und die neuen Kooperationsverhältnisse zwischen Agenturen und Bildungsträgern gelegt.
- Forschungsleitend waren auch bei den qualitativen Befragungen der Geschäftsführungen und operativen Ebenen in den *ARGE*n die Ziele, die den Hartz-Vorschlägen und den entsprechenden Gesetzen zugrunde liegen. Die zentralen Untersuchungsaspekte richteten sich dabei in diesen Institutionen auf die Entwicklung, den aktuellen Stellenwert sowie die Zielorientierungen von FbW in den *ARGE*n. Ferner wurde auch hier auf erste Umsetzungsprobleme, auf die Zielgruppenorientierung bei FbW sowie auf die Ausgabepraxis des Bildungsgutscheins und die 70%-Regel abgestellt.
- Mit Blick auf die organisatorische Abrundung des neuen Systems der Qualitätssicherung im Rahmen der Reform bei FbW wurden bei der Erhebung in den *fachkundigen Stellen* wesentliche Organisationsmuster dieser neuen Stellen, erste Zertifizierungserfahrungen, die Beschreibung der Zertifizierungskriterien sowie wichtige Aspekte einer Qualitätssicherung nach der Zertifizierung als besonders wichtig angesehen.

- Für die Zielgruppe von *FbW-Teilnehmern* (vormals Arbeitslose nach SGB III) wurden für die Vergleichsgruppe aus dem Zeitraum vor 2003 Fragen zur FbW-Beratung in den Agenturen sowie zu Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen gestellt. Bei der Vergleichsgruppe für den Zeitraum ab 2003 (Bildungsgutschein-inhaber) richtete sich der Fokus überdies auch auf Aspekte des Zugangs zu Bildungsträgern.
- Für FbW-Teilnehmer aus dem Rechtskreis des SGB II wurde eine inhaltlich vergleichbare Fragestellung angelegt. Hinsichtlich der Fragen nach der FbW-Beratung und Vergabeentscheidungen bezogen sich die entsprechenden Fragen auf die jeweils aufgabenwahrnehmenden SGB II-Träger.
- Für das Themengebiet „Transferleistungen“ wurden *Personalverantwortliche und Betriebsratsvertreter aus abgehenden Betrieben* sowie *Geschäftsführer oder projektleitende Personen aus Transfergesellschaften* zu Erfahrungen mit der Anbahnung von Transfer in Betrieben befragt, zu konkreten organisatorischen Umsetzungen und Zielerwartungen an Transfer, zur Struktur und Selektivität von Teilnehmern sowie auch zu Erfahrungen mit dem Profiling vor Transfermaßnahmen. Im Leitfaden an Vertreter der Transfergesellschaften war darüber hinaus auch die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen ein inhaltlicher Schwerpunkt.
- Bei den *Transfer-KuG-Beziehern* gingen die Leitfadeninterviews auf die jeweilige berufliche Situation der befragten Personen ein und richteten sich auf konkrete Erfahrungen mit dem Bezug des Transferkurzarbeitergelds sowie auf Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen während der Laufzeit des Leistungsbezugs. Auch wurden Erfahrungen mit der Stellensuche im Anschluss an den Leistungsbezug thematisiert.
- Auch bei den *Teilnehmenden an Transfermaßnahmen* gingen die qualitativen Interviews (vor dem Hintergrund der jeweiligen beruflichen Situation der befragten Personen) vor allem auf die Erfahrungen während der eigentlichen Transferphase ein.

A-7 Durchführung der qualitativen Interviews

Im Rahmen der qualitativen Erhebungen der Implementationsanalyse wurden insgesamt 149 Interviews bei 13 unterschiedlichen Zielgruppen realisiert.

Übersicht A-7-1: Feldendstand der qualitativen Fallstudien (Mai 2006)

Zielgruppen/Akteure	Erhebungsmethode	Feldzeitraum	Realisierte Interviews
Führungskräfte Agenturen	Leitfadengestützte Interviews, persönlich-mündlich, durch Projektleitung vor Ort in Agentur	Oktober 2004 bis Januar 2005	10
	Themengestützte Nachbefragung telefonisch durch Projektleitung	Mai 2006	8
Vermittelnde/ Kundenbereich in Agenturen	Gruppendiskussionen, durch Projektleitung, vor Ort in Agentur	Oktober 2004 bis Januar 2005	10
Führungskräfte ARGEn	Leitfadengestützte Interviews, persönlich-mündlich, durch Projektleitung vor Ort in ARGEn	Oktober-Dezember 2005	9
Teamleiter/ Bereichsleiter/Fallmanager/Vermittler in ARGEn	Gruppendiskussion durch Projektleitung vor Ort in ARGEn	Oktober-Dezember 2005	9

Zielgruppen/Akteure	Erhebungsmethode	Feldzeitraum	Realisierte Interviews
Maßnahmeträger/ Bildungsträger	Leitfadengestützte Interviews mit Personalverantwortlichen, persönlich-mündlich, durch Projektleitung vor Ort beim Träger und telefonisch durch Experteninterviewer	März/April 2004	20
Fachkundige Stellen	Leitfadengestützte Interviews mit Geschäftsführern, persönlich-mündlich durch Projektleitung vor Ort und telefonisch durch Experteninterviewer	Januar/Februar 2006	10
FbW-Teilnehmer (vormals Arbeitslose nach SGB III)	Leitfadengestützte Interviews, telefonisch durch Experteninterviewer	April 2005	12 FbW-Teilnehmer vor 2003; 12 FbW-Teilnehmer nach 2003
FbW-Teilnehmer (vormals ALG II-Bezug)	Leitfadengestützte Interviews, telefonisch durch Experteninterviewer	März/April 2006	19
Betriebe, die an Transfergesellschaften abgeben; Personalverantwortliche	Leitfadengestützte Interviews, telefonisch durch Experteninterviewer	April/Mai 2005	4
Betriebsräte abgebender Betriebe	Leitfadengestützte Interviews, telefonisch durch Experteninterviewer	April/Mai 2005	5
Transfergesellschaften	Leitfadengestützte Interviews mit Experten (Projektmanagement und Geschäftsführung), persönlich-mündlich, durch Projektleitung vor Ort und telefonisch durch Projektleitung	April/Mai 2005	4
Beziehende von Transferkurzarbeitern	Leitfadengestützte Interviews, telefonisch durch Experteninterviewer	Mai 2005	6
Teilnehmer an Transfermaßnahmen	Leitfadengestützte Interviews, telefonisch durch Experteninterviewer	Mai 2006	11
Gesamt		Oktober 2004 bis Mai 2006	149

Alle 149 qualitativen Interviews wurden im Zeitraum zwischen Oktober 2004 und Mai 2006 durchgeführt.

Einen ersten Schwerpunkt bildeten dabei die Agenturbefragungen, auf deren Basis auch weitere zielgruppenspezifische Stichprobeninformationen eingeholt werden mussten. Die entsprechend nachfolgenden Befragungen wurden schwerpunktmäßig im Verlaufe des Jahres 2005 durchgeführt. Zum Zeitpunkt des ersten Zwischenberichts im Mai 2005 waren 80 der ursprünglich angezielten 135 Interviews erhoben.

Da die ARGEen in den ersten Monaten ihres Bestehens vor allem mit Aufbauprozessen und Leistungsbearbeitungen befasst waren, und weil eine stärkere Konzentration auf Fallmanagement, Arbeitsvermittlung und den Einsatz von Eingliederungsinstrumenten erst nach Durchlauf solcher Anlaufphasen erwartbar war, wurden die ARGE-Befragungen für das letzte Quartal des Jahres 2005 angesetzt. Die qualitativen Erhebungen in den ARGEen wurden zwischen Oktober und Dezember 2005 durchgeführt.

Vergleichbar war die Situation bei den neu eingerichteten fachkundigen Stellen. Diese traten erst seit Mitte des Jahres 2005 in Erscheinung. Nach dem Ende des Akkreditierungsprozesses dieser Stellen durch die BA stand die Gesamtheit aller fachkundigen Stellen (als Auswahlgesamtheit) erst im November 2005 zur Verfügung. Die Befragung der fachkundigen Stellen erfolgte dann im Januar/Februar des Jahres 2006.

Bei der qualitativen Befragung von FbW-Teilnehmern (vormals Arbeitslose nach dem SGB III) wurden 24 statt 20 Interviews realisiert, weil sich die zugrundeliegende Stratifizierung der Substichprobe in dieser Weise am besten realisieren ließ. Abstriche bei anderen Fallzahlen wurden nicht vorgenommen.

Mit FbW-Teilnehmern, die vormals ALG II-Bezieher waren, sowie mit Teilnehmenden an Transfermaßnahmen wurden die Interviewgespräche zwischen März-April 2006 bzw. im Mai 2006 durchgeführt. Bei den FbW-Teilnehmern im SGB II-Bereich konnten 19 Interviews erhoben werden. Mit Teilnehmenden an Transfermaßnahmen wurden 11 Interviews geführt.

Schließlich wurde im Mai 2006 eine zweite Befragungsrunde mit zu diesem Zeitpunkt erreichbaren 8 Agenturleitungen (aus den zehn Standorten für die Implementationsanalyse) durchgeführt. Diese themenzentrierte Nachbefragung - ausschließlich mit Führungskräften - richtete sich auf aktuelle Aspekte im Rahmen der Ausgabepaxis von Bildungsgutscheinen.

Alle befragten Institutionen bzw. Zielpersonen⁶ wurden vor Erhebungsbeginn angeschrieben. In den Anschreiben wurden zentrale Studieninformationen vermittelt, es wurde um Kooperation gebeten und stets auf die notwendigen Aspekte des Datenschutzes hingewiesen.

Sofern Interviewgespräche nicht durch die Projektleiter des Evaluatorenteams selbst durchgeführt wurden, waren eigens geschulte Experteninterviewer im Einsatz. Insgesamt war eine hervorragende Kooperation aller zu befragenden Zielgruppen festzuhalten.

A-8 Die Auswertung der qualitativen Interviews

Die Befragungsergebnisse der Leitfadeninterviews und Gruppendiskussionen wurden auf zweifache Weise festgehalten. In allen Fällen wurden die Antworten der Zielpersonen durch die interviewenden Personen ausführlich schriftlich protokolliert. Zusätzlich wurden die Gespräche auf Tonband bzw. als Gesprächsmitschnitt aufgenommen, sofern eine Einwilligung der befragten Personen vorlag. Solche Einwilligungen wurden in 112 von 149 Fällen gegeben. Mithin lagen für 75 Prozent der durchgeführten Interviews vollständige Mitschnitte vor. Auch dieser Wert unterstreicht die gute Kooperationsbereitschaft der befragten Zielgruppen.

Damit alle Informationsquellen genau dokumentiert und ihre Verlässlichkeit und Angemessenheit eingeschätzt konnte, wurden die Protokolle der qualitativen Interviews in einer Datenbank abgelegt. In dieser Datenbank wurden die Informationen variablenweise und nach Agenturbezirken gegliedert gespeichert. Zum Zweck der Inhaltsanalyse ermöglichte die Datenbank, dass Informationen zu unterschiedlichen Analysezwecken gezielt abgerufen werden konnten. Die Datenbank machte zudem die analytisch ausgerichtete Kombination protokollierter Ergebnisse zum Zweck der Verdichtung der komplexen Befragungsergebnisse möglich.

Um sämtliche qualitativen Informationen, wie sie im Rahmen der Implementationsanalyse erhoben wurden, nach fachlichen Maßstäben systematisch und angemessen untersuchen zu können, wurden die inhaltsanalytischen Auswertungen durch ein Team aus Projektleitern vorgenommen. Hypothesenformulierungen sowie Fokussierungen auf Teil- oder Gesamtergebnisse sollten stets intersubjektiv überprüfbar bleiben.

⁶ Die einzige Ausnahme bildete die zweite Befragungsrunde bei den Führungskräften in acht Agenturen im Mai 2006.

Die Analysen wurden in enger Ausrichtung an den Leitfragestellungen der Evaluation vorgenommen. Hierzu wurde ein Analyserahmen erstellt, der Variablen und entsprechende Fragestellungen umfassend zuordnet. Dieser Rahmen ist als *Analyseframework für die qualitative Analyse* in Anhang C vollständig dokumentiert.

Die zahlreichen Mitschnitte der Interviewgespräche ermöglichten ferner, dass aussagekräftige Textpassagen extrahiert und im Originalton in den Ergebnisbericht eingefügt werden konnten. Im Interesse einer sowohl beispielorientiert problem- und alltagsbezogenen als auch verständlichen Darstellung der Untersuchungsergebnisse wurde von diesem Verfahren angemessener Gebrauch gemacht.

Für den thematisch breit gespannten Bogen der Untersuchungsergebnisse wurde schließlich das methodenübergreifende Verfahren der Implementationsanalyse fruchtbar gemacht, indem Fragestellungen und Ergebnisse aus qualitativen Expertengesprächen in die Fragebögen für die quantitativen Erhebungen einfließen konnten. Auch dieses Verfahren war Teil der Auswertung des reichhaltigen Fundus an qualitativen Informationen.

A-9 Dokumentation der Leitfäden nach Zielgruppen

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN Leitfaden für Führungskräfte in den Agenturen für Arbeit	
001	Interview in Agentur für Arbeit
002	Interview am (Termin eintragen):
003	Gesprächspartner:
004	Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Gesprächspartners eintragen
005	Einverständnis Ton-Aufzeichnung
Neuausrichtung und Zielplanung FbW	
	Mit den Hartz I bis III-Gesetzen ist eine Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgt. Um mal einige Stichworte zu geben:: Bildungsgutschein, Anrechnung der Bezugsdauer von UhG auf den Alg-Anspruch, individuelle Eingliederungsprognose, Bildungszielplanung, Zugangserleichterung wegen Wegfall von Bedingungen bzgl. Vorbeschäftigungszeiten, Zertifizierung von Maßnahmequalität. Die Neuausrichtung zielt auf eine verbesserte Integration der zu fördernder Personen in den Arbeitsmarkt und Qualitätssteigerungen bei Weiterbildungsmaßnahmen.
101	Bevor wir auf diese Veränderungen und die von Ihnen wahrgenommene Wirkung im Einzelnen eingehen, sind wir zunächst an einer Einordnung der geschäftspolitischen Ausrichtung von FbW <u>VOR</u> diesen rechtlichen Änderungen interessiert. Was waren bis 2003 die Schwerpunkte der FbW-Aktivitäten im Agenturbezirk – und wie wird Neuausrichtung bei FbW vor diesem Hintergrund eingeschätzt?

102	Haben sich diese geschäftspolitischen Schwerpunkte bei FbW aufgrund der Neuausrichtung von FbW verändert? Welche geschäftspolitischen Schwerpunkte wurden und werden seit Januar 2003 gesetzt?
103	Eine neue Zielgenauigkeit der Weiterbildung soll ja durch das Steuerungsinstrument der sogenannten Bildungszielplanung mitgesichert sein. Gibt es hier in der Agentur eine Bildungszielplanung. Wenn ja: Seit wann erfolgt hier eine Bildungszielplanung?
104	Falls Bildungszielplanung in der Agentur: Seit 31. Oktober 2003 müssen die Agenturen ja eine Bildungszielplanung vorlegen. Würden Sie zunächst einmal beschreiben, wie die Bildungszielplanung ganz konkret erfolgt. Anhand welcher Kriterien legen Sie die Ziele fest? BITTE: Würden Sie uns wohl bitte ein Exemplar der Bildungszielplanung aushändigen?
105	Nachfragen zu 103 (falls nicht schon genannt) Wie werden die regionalen Arbeitsmarktbedingungen (Nachfrage, Arbeitskraftangebot) berücksichtigt? Welche Rolle spielt die örtliche Trägerlandschaft, das Bildungsangebot?
106	Welche Probleme stellen sich bei der Aufstellung der Bildungszielplanung? Nachfrage: Wie geht die Agentur mit dem Problem der Prognose von zukünftigem Marktbedarf um [Stichwort: Time Lag, Schweinepreis-Kurve]
107	Auf welche Weise erfolgt die Kommunikation dieser Planung an die Maßnahmeträger?
108	Welche Rolle spielt die Bildungszielplanung ganz konkret in der FbW-Praxis der Vermittler? Würden Sie bitte mal erläutern, wie bindend die Vorgaben dort sind? Wie richtet sich das Vermittlungsgeschäft und die Budgetierung an diesen Zielen aus? Nachfrage: Was passiert, wenn über das Jahr andere Bedarfe deutlich werden? Flexibilität der Praxis?
109	Können Sie mit wenigen Sätzen einmal die Vor- und Nachteile der Bildungszielplanung benennen? Vorteile:
110	Nachteile der Bildungszielplanung: Verzahnung von FbW mit Vermittlungsgeschäft: der Bildungsgutschein
201	Durch die Neuausrichtung der Förderung beruflicher Weiterbildung wird auch eine engere Verzahnung von Weiterbildung und Vermittlung angestrebt. Wie muss man sich diese Verzahnung in der konkreten organisatorischen Umsetzung vorstellen? Nachfrage: Wie fügt sich die organisatorische Umsetzung in die vor Ort bestehenden Vermittlungsstrategien ein? [2.3] Stichworte: Zuständigkeiten für FbW bei Vermittlern, Wegfall von Arbeitsberatern, Einbindung von AG-Vermittlern
202	Welche operativen Probleme sind bisher bei der organisatorischen Umsetzung der neuen Förderrichtlinien für FbW in der Agentur aufgetreten?
203	Wenn 202 ja: Wie wurden diese Probleme bisher gelöst? Bzw. welche Wege wurden beschritten?
204	Ein neues Instrument, mit dem der Vermittlungsprozess und die Weiterbildung verzahnt werden, ist der Bildungsgutschein. Er wurde zum Januar 2003 eingeführt. [301] Dazu haben wir einige Fragen. Wie wird der Einsatz von Bildungsgutscheinen ganz konkret gehandhabt? (möglichst am Beispiel eines Beratungsfalles verdeutlichen) Nachfrage: Profiling, Abgleich mit Bildungszielplanung?
205	Werden die Bildungsgutscheine für sämtliche FbW-Maßnahmen ausgegeben? Oder gibt es Maßnahmen, in die zugewiesen wird?
206	Dem Bildungsgutschein liegt die Zielsetzung zugrunde, die Eigenverantwortung potenzieller Maßnahmenteilnehmender durch Wahlfreiheit unter den Weiterbildungseinrichtungen zu stärken. Und wie ist die Reaktion der Geförderten? Kommen alle Geförderten mit dem Prinzip der Wahlfreiheit klar? Welche Gruppen kommen nicht damit klar?
207	Werden Informationen über das Bildungsangebot in der Region durch die Agentur gegeben (z.B. KURS-Datenbank). Werden ggf. auch Empfehlungen ausgesprochen oder informelle Hilfen bei Suchprozessen gegeben?

208	Können Sie mit wenigen Sätzen einmal die Vor- und Nachteile des Bildungsgutscheins benennen? Beginnen wir mit den Vorteilen: Nachfragen: Teilnehmermotivation, Teilnehmerhomogenität, Bedienen individueller Qualifikationsdefizite
209	Und nun die Nachteile? Kompatibilität mit Zielplanung, Mittelbindung (was passiert, wenn die Mittel für ein Ziel schon gebunden sind?), Probleme bei Nichteinlösen von Bildungsgutscheinen (für Person, für Mittelbindung)
	BITTE: Würden Sie uns wohl bitte ein Exemplar eines Bildungsgutscheins aushändigen?
	Qualitätssicherung, Zertifizierung
301	Bei der Neuausrichtung der FbW-Politik durch die Hartz-Gesetze wird dem Qualitätsmanagement, ein hohes Gewicht beigemessen. Seit Mitte 2004 wird sogar die Zertifizierung der Weiterbildungsmaßnahmen verfolgt. Bevor wir im Einzelnen darauf eingehen: Wie wurde bis zu Beginn der Hartz-Gesetzgebung hier in der Agentur die Qualitätssicherung im FbW-Bereich praktiziert? Nachfrage: Wie hat die Agentur bislang bei Bildungs- oder Maßnahmeträgern die Umsetzung von Qualitätsanforderungen gesichert? Kriterien der QS-Bewertung, Auswahl der Träger
302	Seit Januar 2003 sollen nur noch solche Maßnahmen zur FbW zugelassen werden, die insgesamt eine mindestens 70%ige Verbleibsprognose aufweisen. Wie kommt es in der Praxis zu dieser Eingliederungsprognose? Nach welchen Kriterien ist diese Anforderung konkret umgesetzt worden?
303	Wie bewerten Sie diese Regelung? Welche Vorteile hat die geforderte Verbleibsquote von 70% z.B. auf die auf Qualität und das Maßnahmeangebot? Nachfrage: Wie reagieren die Bildungsträger, die Kunden, die Vermittler darauf?
304	Welche Nachteile sind mit der 70%-Regelung verbunden? Verengt sich möglicherweise das Spektrum von Maßnahmeangeboten (mit negativen Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt) – weil die Quote einfach zu hoch angesetzt ist? Nachfrage: Wie reagieren die Bildungsträger, die Kunden, die Vermittler darauf?
305	Wir haben noch einige ergänzende Verständnisfragen: Wie passt die 70-Prozent-Regelung mit der Praxis der freien Trägerwahl (Bildungsgutschein) zusammen? Werden nur Angebote in KURS vorgehalten, die diese 70Prozent-Wahrscheinlichkeit einhalten? Oder gilt die 70-Prozent-Regel nur für Maßnahmen, für die es eine Zuweisungspraxis, also keinen Bildungsgutschein gibt?
306	Welche Rolle spielt die 70-Prozent-Regelung für die Auswahl der potenziellen Teilnehmer? Wird für diese eine individuelle Verbleibsprognose angelegt? Wird z.B. eine individuelle, teilnehmerbezogene Verbleibsquote aus den Profiling oder aus Gespräche abgeleitet?
307	Welche Folgen haben Bildungsgutschein und die Vorgaben der 70Prozent-Regelung für bildungsferne, oft unqualifizierte Kundengruppen, die ja eigentlich die Zielgruppe für Qualifizierungen bilden? Welche Folgen hat dies für den Bestand der Arbeitslosigkeit?
308	Bitte ein Zwischenfazit ziehen: Was verändert sich durch den Bildungsgutschein und die Reform der Qualitätssicherung in der Weiterbildung die Chancen der Teilnehmer auf eine berufliche Wiedereingliederung? [6.3]
309	Welche Folgen haben nach Ihrer Wahrnehmung der Bildungsgutschein und die 70Prozent-Regelung für die Bildungsträger?
310	Welche Folgen haben der Bildungsgutschein und die 70Prozent-Regelung für Sie als Agentur und für den Vermittlungsprozess? Nachfrage: Welche Wirkung wird von der Neuausrichtung bei FbW im Hinblick auf den Arbeitsmarkt im Agenturbezirk erwartet? Gibt es bestimmte arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen oder auch Erfordernisse vor Ort?
311	Bitte um kurze Antwort: Wie wirkt sich die hälftige Anrechnung Zeit für UhG auf die Alg-Bezugsdauer auf die FbW-Entscheidungen aus?

312	Bei Bedarf Nachfrage: In Hinblick auf die verkürzte Laufzeit von Alg I [und dem drohenden Aussteuerungsbetrag von 9.800 Euro]: Wird damit ein Anreiz gesetzt, kürzere FbW-Maßnahmen durchzuführen, damit sich in der verbleibenden Vermittlungszeit die Investition noch amortisiert?
313	Seit Mitte des Jahres 2004 muss nach der „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“ (AZVW) eine externe Weiterbildungsagentur dem Träger bescheinigen, dass Träger und Maßnahmeangebot der Weiterbildung die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Gibt es schon erste Erfahrungen mit diesem neuen Prüf- und Zulassungsverfahren? Und wie ist die Agentur in diese Zertifizierung eingebunden? Nachfrage: Nach welchen Kriterien erfolgt die Zertifizierung von FbW-Maßnahmen? [3.7]
314	An dieser Stelle möchten wir eine Verständnisfrage zu den zentralen Einkaufsprozessen einschieben. Gibt es FbW-Maßnahmen, die den zentralen Einkaufsprozessen unterliegen
315	Nur für FbW-Maßnahmen, die zentralen Einkaufsprozessen unterliegen: Welche Erfahrungen liegen mit den neuen zentralen Einkaufsprozessen vor? Wie erfolgt derzeit der Einkauf – wie ist die Beteiligung der Regionaldirektion bzw. die Entscheidungsfreiheit auf Seiten der Agenturen?
316	Müssen die neuen Regelungen bei FbW Ihrer Meinung nach sinnvoll nachjustiert werden, um eine arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit zu gewährleisten? Wenn ja, wo sind Änderungen notwendig?
Umsetzung und Erfahrungen mit Transfergesellschaften	
401	Auch die gesetzlichen Grundlagen für die Förderung von Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld sind neu gestaltet worden. Das betrifft Anforderungen an Maßnahmeträger und Maßnahmen, die Zuschusshöhe und auch die Zuständigkeit innerhalb der BA. Zunächst ganz allgemein: Wie schätzen Sie diese Neuausrichtung bei Transferleistungen (Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld) grundsätzlich ein?
402	Wenden wir uns zunächst den Transfergesellschaften zu: Welche Geschäftspolitik verfolgt die Agentur hinsichtlich der Neuausrichtung bei Transfergesellschaften? [2.1]
403	Gibt es derzeit Transfergesellschaften im Agenturbezirk? Welche Erfahrungen bestehen mit diesem Instrument vor Ort?
404	Wenn keine Transfergesellschaften: Wurden schon Anträge geprüft und man hat sich dabei gegen den Einsatz entschieden?
405	Wenn gegen Einsatz von Transfergesellschaften entschieden: Warum wurde diese Entscheidung getroffen? Liegt es am Instrument? Was stimmt nicht daran?
Falls KEINE TRANSFERGESELLSCHAFTEN ODER KEINE ERFahrungen → 501	
406	Wenn Erfahrungen mit Transfergesellschaften: Kommt es in der Praxis auch zu Förderausschlüssen, wenn etwa Maßnahmen durch eine Transfergesellschaft erkennbar lediglich dazu dienen, Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung beim ehemaligen Arbeitgeber vorzubereiten? Welchen Stellenwert hat dieses Problem?
407	Wer prüft den konkreten Mitteleinsatz in Transfergesellschaften? Wie wird geprüft, ob die eingesetzten Mittel auch tatsächlich bei den entsprechenden Arbeitnehmern ankommen?
408	Untersuchungen zeigen, dass Transfergesellschaften häufig hohe Anteile älterer Beschäftigter haben. Mithin kann das Instrument für eine betriebliche Frühverrentungspolitik missbraucht werden („Park-Funktion“). Welchen Stellenwert hat dieses Problem im Agenturbezirk?
409	Kommen Transfergesellschaften ihrer halbjährlichen Berichtspflicht über die aktuelle Struktur der Gesellschaft, über die Struktur der Bezieher des Transferkurzarbeitergeldes und die Eingliederungserfolge der Transferkurzarbeitergeld-Bezieher adäquat nach? Wie ist die Erfahrung?

Umsetzung und Erfahrungen mit Transfermaßnahmen	
501	Wenden wir uns nun den Transfermaßnahmen zu: Welche Geschäftspolitik verfolgt die Agentur hinsichtlich der Neuausrichtung bei Transfermaßnahmen? [2.1]
502	Gibt es derzeit Transfermaßnahmen im Agenturbezirk? Welche Erfahrungen bestehen mit diesem Instrument vor Ort?
Falls KEINE TRANSFERGESELLSCHAFTEN ODER KEINE ERFAHRUNGEN → 601	
503	Antragssteller für Transfermaßnahmen sind Unternehmensleitungen oder Betriebsräte in von Arbeitslosigkeit bedrohten Betrieben. Wie läuft denn die Anbahnung der Durchführung von Transfermaßnahmen im konkreten Falle ab? Wie und wann prüft die Agentur für Arbeit - etwa Förderkonditionen und Verfahrensfragen (Begriff der „Vorprüfung“)?
504	Wie wird durch die Agentur bei Maßnahmeträgern von Transferleistungen die Angebotsqualität ermittelt? Wie wird diese dokumentiert? [8.7]
505	Wie werden die regionalen Angebote qualitativ adäquater Maßnahmeträger für Transferleistungen (Transferagentur oder Transfergesellschaft) eingeschätzt? [8.4] Nachfrage: Gibt es Lücken im Angebot der Region? [8.5]
506	Auf welche Weise und durch wen wird festgestellt sowie dokumentiert, welche Zugänge solche Träger von Transfermaßnahmen zum regionalen Stellenmarkt besitzen? [8.6]
507	Wie breit werden regionale Akteure (Arbeitgeberverband, Gewerkschaft, IHK, HWK, örtliche Agentur für Arbeit, örtliche Qualifizierungsverbände oder Wirtschaftsförderungen) in Anbahnungsprozesse von Transfermaßnahmen einbezogen? [10.4]
508	Förderfähig sollen nach §216a SGB III solche Transfermaßnahmen sein, die „der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen“. Werden Ziele von Transfermaßnahmen durch die Agentur mitdefiniert oder überprüft? Wenn ja, nach welchen Kriterien geschieht das? [10.1] Nachfrage: Wer definiert oder überprüft Ziele und Zielhierarchien? [10.2]
509	Kommt es in der Praxis auch zu Förderausschlüssen, wenn Transfermaßnahmen erkennbar dazu dienen, Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung beim kündigenden Betrieb bzw. einem Unternehmen dieses Arbeitgebers vorzubereiten? Welchen Stellenwert hat dieses Problem?
Mögliche Auswirkungen des Umbaus der BA	
601	Vor dem Hintergrund der bisher angesprochenen Anforderungen und Rahmenbedingungen: Welche Konsequenzen hat der Umbau der Agentur zu einem Kundenzentrum auf die Umsetzung der Reformen bei FbW und bei Transferleistungen? Welche spezifischen Probleme treten auf? [1.6, 9.6]
602	Falls Probleme: Wie können diese Probleme gelöst werden?

<p align="center">EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN</p> <p align="center"><u>Leitfaden für Gruppendiskussionen mit Vermittelnden in den Agenturen für Arbeit (Kundenbereich)</u></p>	
001	Gruppendiskussion in Agentur für Arbeit Adresse eintragen:
002	Gruppendiskussion am (Termin eintragen):
003	Einverständnis Ton-Aufzeichnung
004	Gesprächspartner der Gruppendiskussion: Name: Funktion:
005	Telefonnummer und E-Mail-Adresse eines Gesprächspartners eintragen:
Implementation der Neuausrichtung FbW	
101	Mit den Hartz I bis III-Gesetzen ist eine Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgt. Um mal einige Stichworte zu geben: Bildungsgutschein, Anrechnung der Bezugsdauer von UhG auf den Alg-Anspruch, individuelle Eingliederungsprognose, Bildungszielplanung, Zugangserleichterung wegen Wegfall von Bedingungen bzgl. Vorbeschäftigungszeiten, Zertifizierung von Maßnahmequalität. <u>Wie hat sich durch diese Neuausrichtung der Förderpolitik (im Zuge von Hartz) Ihre Praxis verändert? (In welcher Weise wirkt sie sich auf die Gestaltung der täglichen Arbeit aus?)</u>
102	In der Neuausrichtung von FbW sollen Vermittlung und Weiterbildung stärker verzahnt werden. Wie hat man sich diese Verzahnung im operativen (Kunden-) Bereich vorzustellen? <u>Wie gestaltet sich das ganz konkret in der Vermittlungsarbeit? [2.4]</u>
103	Haben sich durch die Neuausrichtung bei FbW die Vermittlungsstrategien vor Ort verändert? [2.3]
104	Welche operativen Probleme sind bei der organisatorischen Umsetzung der neuen Förderrichtlinien für FbW im Kundenbereich der Agentur aufgetreten?
105	Konnten diese operativen Probleme bisher gelöst werden?
106	Wenn ja: Wie konnten diese Probleme gelöst werden?
107	Wenn nein: Warum konnten diese Probleme nicht gelöst werden?
FbW: Realisierungsprobleme und Wirkungseinschätzung: Bildungsgutschein	
201	Mit Beginn 2003 wurde der Bildungsgutschein eingeführt. Mehr Eigenverantwortung potenzieller Maßnahmenteilnehmender durch Wahlfreiheit unter den Weiterbildungseinrichtungen wird angezielt. Das alte Zuweisungsverfahren wurde ersetzt. Dazu einige Fragen. Wie wird vor Ort der Einsatz von Bildungsgutscheinen ganz konkret gehandhabt? (Am Beispiel eines Beratungsfalles verdeutlichen)
202	Für die Vergabe eines Bildungsgutscheins sind Voraussetzungen formuliert: (§77 Abs. 1): Weiterbildung muss notwendig sein. Eine Beratung durch die Agentur muss erfolgen. Die angezielte Maßnahme und ihr Träger müssen für die Förderung zugelassen sein. Zugleich muss der Gutschein wohl auch mit der Bildungszielplanung vereinbar sein. Aus Sicht der Praxis: Wie sind diese Vorgaben zu bewerten? Wie sind sie handhabbar?
203	Für die operative Umsetzung braucht es ja bestimmte Kriterien. Nach welchen Kriterien und durch wen wird denn das Bildungsziel, das Grundlage für den auszustellenden Bildungsgutschein ist, festgelegt? [3.1]
204	Und nach welchen Kriterien erhalten Teilnehmende Zugang zu einem Bildungsgutschein? [7.1]

205	Inwieweit werden Vorerfahrungen und berufliche Qualifikationen der Teilnehmenden im Vorfeld geprüft und berücksichtigt? [4.6]
206	Gibt es der Erfahrung nach bestimmte Personengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikation), die vergleichsweise schlechtere Zugangschancen zu einem Bildungsgutschein haben? [4.1] Nachfrage: Werden denn die Zielgruppen, die nach §77 Abs.1 für eine Förderung vorgesehen werden, auch tatsächlich alle erreicht und einbezogen? [4.4]
207	Worin liegen die Gründe für schlechtere Zugangschancen zu Bildungsgutscheinen?
208	Gibt es andererseits bestimmte Personengruppen, die vergleichsweise bessere Zugangschancen zu Bildungsgutscheinen haben oder haben werden? [4.1]
209	Und worin liegen die Gründe für bessere Zugangschancen zu Bildungsgutscheinen?
210	Die Regeln zum Bildungsgutschein unterstellen den mündigen Arbeitssuchenden, der so etwas wie Markttransparenz hat. Kommen der Erfahrung nach die zu fördernden Personen mit diesem Prinzip der Wahlfreiheit klar? Welche Probleme gibt es dabei?
211	Werden den zu fördernden Personen durch die Agentur Informationen über das Bildungsangebot gegeben (z.B. KURS-Datenbank)? Werden ggf. auch Empfehlungen ausgesprochen oder informelle Hilfen bei Suchprozessen gegeben?
212	Umsetzungsvorgaben der Reformen geben für Bildungsziele und zuzulassende Maßnahmen zur FbW die mindestens 70%ige Verbleibsprognose vor. Wie kommt man konkret zu dieser Prognose? Welche Größen sind für die konkrete Einschätzung ausschlaggebend oder vorrangig: Voraussetzungen des Teilnehmenden? Struktur und Chancen des regionalen Arbeitsmarktes? Art der beabsichtigten Weiterbildung, also des Bildungszieles?
213	Aus Sicht der Praxis: Welche Wirksamkeit wird von der Neuausrichtung der Förderung beruflicher Weiterbildung für den regionalen Arbeitsmarkt erwartet – im Vergleich mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Agentur? [2.2]
	Transfermaßnahmen
301	Haben Sie Erfahrungen mit Transfermaßnahmen? Bei nein → Ende
302	Wenn <u>Transfermaßnahmen</u> angebahnt oder eingerichtet werden: Welche Rolle spielt die Agentur bei der Auswahl von Trägern von Transfermaßnahmen, wenn es zur Anbahnung von Transfermaßnahmen kommt? [8.1]
303	Wie informiert oder berät die Arbeitsagentur über Transfermaßnahmen in Betrieben – etwa die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten? Nimmt die Agentur bspw. an Belegschaftsversammlungen teil? Welche anderen Informationswege werden gewählt? [9.1] Nachfrage: Welche Erfahrungen werden bei der Information und Beratung gesammelt? [9.2]
304	Zeigen sich nach bisheriger Erfahrung innerbetriebliche Konflikte zwischen Unternehmensleitungen und betrieblicher Interessenvertretung, die vermittlungshemmende Wirkungen für die betroffenen Arbeitnehmer/innen entfalten können? [9.3]
305	Wird die Agentur bei solchen Konflikten eigentlich informiert oder eingeschaltet?
306	Wie werden solche Konflikte gelöst? [9.4] Nachfrage: Welche Vorschläge kann man machen, wie die innerbetriebliche Kooperation bei der Anbahnung von Transfermaßnahmen möglicherweise verbessert werden kann, damit keine vermittlungshemmenden Wirkungen entstehen? [9.5]
307	Zu förderfähigen Transfermaßnahmen zählen vor allem Maßnahmen der Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs der betroffenen Arbeitnehmer, gezielte Hilfen bei Bewerbung und Stellensuche, ferner Kurzqualifizierungsmaßnahmen, arbeitsplatzbezogene Qualifizierung und auch Praktika. Welche Bausteine förderungsfähiger Transfermaßnahmen werden für besonders beschäftigungsförderlich gehalten, welche eher nicht? [13.2]

308	Förderfähig sollen nach §216a solche Transfermaßnahmen sein, die „der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen“. Werden Ziele von Transfermaßnahmen durch die Agentur mitdefiniert oder überprüft? Wenn ja, nach welchen Kriterien geschieht das? [10.1] Nachfrage: Wer definiert oder überprüft Ziele und Zielhierarchien? [10.2]
309	Wird geprüft, wie die Betriebe die Mittel für Transfermaßnahmen verwenden? Nachfrage: Sichert dies Verfahren ausreichend die Qualität?
310	Welche tatsächliche Bedeutung kommt der Direktvermittlung (Stellenakquisition, Vermittlungsunterstützung, Existenzgründungsberatung), der Anbahnung von Vermittlung (Zweitverhältnisse, Arbeitnehmerüberlassungen, Praktika) oder der Vorbereitung von Vermittlung (Mobilitätsförderung, Qualifizierung) in Transfermaßnahmen tatsächlich zu? [10.6]
311	Aus Sicht der Praxis: Welche Wirksamkeit wird von der Neuausrichtung bei Transferleistungen für den regionalen Arbeitsmarkt erwartet – im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Agentur? [2.2]

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden für Bildungsträger</u>		
	Angaben zum Träger	
	Erlauben Sie zu Beginn einige Fragen zur Einordnung Ihrer Bildungseinrichtung und Ihres Angebots.	
OO	NAME UND SITZ DES TRÄGERS (Bitte eintragen !!)	
101	Seit wann gibt es den Träger hier vor Ort?	
102	Ist Ihre Einrichtung Teil eines größeren überregionalen Trägers? Ja Nein	<u>103</u> 104
103	Wie heißt der Träger und wo hat er seinen Hauptsitz?	
	Bitte beantworten Sie im Folgenden alle Fragen mit Bezug auf Ihre lokale Einrichtung hier vor Ort	
104	Wie viele Beschäftigte, also feste Mitarbeiter hatte der Träger hier am Ort zum Jahresende 2004?	
105	Wie viele Honorarkräfte beschäftigen Sie ungefähr zum Jahresende 2004?	
106	Und wie viele Bildungsveranstaltungen haben Sie im gerade abgelaufenen Jahr 2004 ungefähr angeboten. Ich meine alle Kurse, Maßnahmen und Angebote zusammengenommen – unabhängig davon wer Auftraggeber oder Finanzier war. Anzahl aller angebotenen Bildungsveranstaltungen 2004:	
107	Sind im Jahre 2004 alle angebotenen Bildungsveranstaltungen auch zustande gekommen? Wie viele Veranstaltungen sind nicht zustande gekommen?	
108	Wie viele der Kurse und Veranstaltungen, die Sie in 2004 angeboten haben, waren von der BA eingekaufte Maßnahmen? Und wie viele Weiterbildungsmaßnahmen waren förderungsfähig nach SGB III (§85)? [5.1] Und wie war das 2003? Und wie war das 2002? Int.: Es reichen ungefähre Angaben 2004 2003 2002 Eingekaufte Maßnahmen (z.B. Trainingsmaßnahmen, 421i-Maßnahmen) Förderungsfähige Weiterbildungsmaßnahmen nach § 85 SGB III?	
109	Und welchen Umsatz haben Sie in den Jahren 2002 bis 2004 insgesamt mit allen Bildungsveranstaltungen und Maßnahmen erzielt? Und wie hoch war der Umsatz mit Maßnahmen und Veranstaltungen, die von der Agentur für Arbeit gefördert waren? [5.1] Es reicht eine ungefähre Angabe Umsatz (Tsd. Euro) 2002 2003 2004 Insgesamt für alle Maßnahmen davon: geförderte FbW-Maßnahmen nach §85 SGB III	
	Im weiteren Gespräch möchten wir uns ausschließlich auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Sinne des § 85 SGB III konzentrieren. Bitte beziehen Sie die folgenden Fragen und Ihre Aussagen jeweils auf diese FbW-Maßnahmen!!	

Angebot vor und nach Neuausrichtung der FbW				
201	Was sind die Schwerpunkte Ihres Bildungsangebots für den FbW-Bereich? Gibt es bestimmte Themen oder Maßnahmen, die Sie besonders anbieten? Gibt es möglicherweise Angebote, durch die sich Ihre Einrichtung besonders auszeichnet?			
202	Haben sich Ihre Angebotsschwerpunkte seit 2002 verändert? Wenn ja: Inwiefern hat sich das Angebot verändert?			
203	Erlauben Sie, dass ich noch einmal differenziert nachfrage! Welche Bedeutung hatten die folgenden Typen von Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in Ihrem Bildungsangebot 2002? Und – falls es Unterschiede gibt - welche Bedeutung haben sie heute nach Einführung der Hartz-Reform? Mit dem heutigen Zeitpunkt meinen wir wieder Ende 2004. [5.4] Int. Liste vorlegen! Skalenwert eintragen! Bitte geben sie die jeweilige Bedeutung für 2002 und 2004 anhand dieser Skala von 1-6 an. Dabei bedeutet der Skalenwert 1 „sehr hohe Bedeutung“, der Skalenwert 6 „gar keine Bedeutung“. Mit den Werten dazwischen können Sie abstufen.			
		2002	2004	
A	Berufsbezogene und –übergreifende Weiterbildungen			
B	Berufspraktische Weiterbildungen			
C	Übungseinrichtungen (Übungsfirma kaufmänn. Bereich; Übungswerkstatt gewerbl. Bereich)			
D	Sonstige FbW ohne beruflichen Abschluss (Maßnahmekombination, berufliche Aufstiegsweiterbildung, Teilzeitbildungsmaßnahmen mit ABM)			
E	Einzelmaßnahmen mit Abschluss in anerkanntem Beruf (Betriebliche Einzelmaßnahme mit Abschluss in anerkanntem Beruf; Nachholen des Abschlusses in anerkanntem Ausbildungsberuf)			
F	Gruppenmaßnahmen mit Abschluss in anerkanntem Beruf			
Bildungszielplanung und 70%-Regelung				
	Mit den Hartz I bis III-Gesetzen ist eine Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgt. Um einige Stichworte zu geben: Einführung des Bildungsgutscheins, die individuelle Eingliederungsprognose, Einführung der Bildungszielplanung, Erleichterung des Zugangs zu FbW (Wegfall von Bedingungen bzgl. Vorbeschäftigungszeiten), Zertifizierung der Maßnahmequalität. Die Neuausrichtung zielt auf eine verbesserte Integration der zu fördernden Personen in den Arbeitsmarkt und auf Qualitätssteigerungen bei Weiterbildungsmaßnahmen.			
301	Bevor wir auf diese Veränderungen im einzelnen eingehen, möchte ich Sie zunächst bitten, einmal zu skizzieren, wie die Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit vor dieser Neuausrichtung waren? Stichworte: Kommunikation, Austausch Aushandlung von Maßnahmen, Innovation von Maßnahmen Qualitätssicherung			
302	Und wie gestaltet sich seit der Neuausrichtung der FbW die Kommunikation und Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit?			
303	Gerne würde ich noch einmal konkret bzgl. Maßnahmen nachfragen, die heute unter die Förderung nach §85 SGB III fallen: Wie haben Sie damals als Bildungsträger diese Angebote geplant und vermarktet?			

304	Nachfrage: Welche Rolle spielte damals bei Ihrer Angebotsplanung der regionale Arbeitsmarkt? Ganz konkret: Wie wurden Arbeitskräftenachfrage und –angebot in den Angeboten berücksichtigt?	
305	Die Agenturen für Arbeit legen seit 2003 Bildungszielplanungen vor, mit denen sie den Förderrahmen bis auf einzelne Qualifikationen herunterbrechen. Auf welche Weise erfahren Sie als Maßnahmeträger von dieser Bildungszielplanung? Wie erfolgt dabei die Kommunikation durch die zuständige Agentur für Arbeit an Sie?	
306	Wie gehen Sie in Ihrer eigenen Planung von Bildungsangeboten und auch organisatorisch mit der Bildungszielplanung der Arbeitsagentur um? [5.2] Nachfrage: Wie planen Sie heute diese potenziell förderungsfähigen Maßnahmen? Welche Rolle spielt der Arbeitsmarkt bei der Planung heute?	
307	Ggf. Nachfrage: Gibt es unterhalb dieser offiziellen Schiene noch Abstimmungsprozesse mit der Agentur? Was passiert z.B. hinsichtlich der Entwicklung neuer Maßnahmen und Angebote? [5.2]	
308	In den letzten beiden Jahren gab es immer auch Änderungen der Bildungszielplanung im laufenden Geschäftsjahr? Wie reagieren Sie auf solche Änderungen? Können Sie darauf flexibel reagieren?	
309	Seit Januar 2003 sollen nur noch solche Maßnahmen zur FbW zugelassen werden, die insgesamt eine mindestens 70%ige Verbleibsprognose aufweisen. Wie gehen Sie als Bildungsträger in der Praxis mit dieser Anforderung um? Nach welchen Kriterien ist bei Ihnen diese Anforderung konkret umgesetzt worden? [6.2]	
310	Wie bewerten Sie diese Regelung? Welche Vorteile hat die geforderte Verbleibsquote von 70%? Stichworte: z.B. für die Qualität und das Maßnahmeangebot	
311	Welche Nachteile sind aus Ihrer Sicht mit der 70%-Regelung verbunden? Nachfrage: Verengt sich möglicherweise das Spektrum von Maßnahmeangeboten (mit negativen Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt) – weil die Quote zu hoch angesetzt ist?	
	Bildungsgutschein	
401	Ein Element der Neuausrichtung von FbW ist die Ausgabe von Bildungsgutscheinen. Wo früher FbW-Maßnahmen durch die Agentur eingekauft wurden, erhalten die geförderten Arbeitslosen nun einen Gutschein, mit dem Sie einen Träger Ihrer Wahl aufsuchen können. Würden Sie bitte zunächst mit einigen Sätzen aus Ihrer Sicht als Träger die Vor- und Nachteile des Bildungsgutscheins benennen? [5.5] Vorteile: Nachteile: Stichworte: Teilnehmermotivation, Teilnehmerhomogenität, Bedienen individueller Qualifikationsdefizite	
402	Falls erforderlich Nachfrage Vor der Neuausrichtung von FbW haben die Agenturen ganze Veranstaltungen oder zumindest Kontingente in einer Maßnahme eingekauft. Heute müssen die Kunden den Weg zu Ihnen und den Veranstaltungen finden. Was bedeutet das für Ihre Planung und das Angebot, das Sie unterbreiten? [7.3]	

403	Dem Bildungsgutschein liegt die Zielsetzung zugrunde, die Eigenverantwortung potenzieller Maßnahmenteilnehmender durch Wahlfreiheit unter den Weiterbildungseinrichtungen zu stärken. Wie ist nach Ihrer Einschätzung die Reaktion der zu fördernden Personen? Kommen alle Geförderten mit dem Prinzip der Wahlfreiheit klar? Welche Gruppen kommen nicht damit klar?	
404	Auf welchen Wegen gelangen nach Ihrer Wahrnehmung die Teilnehmer an die geförderten Bildungsveranstaltungen, die sie mit ihrem Bildungsgutschein besuchen können?	
405	Falls noch nicht genannt: Nachfrage Wie häufig kommt es vor, dass Kunden sich zunächst nach Ihren Bildungsveranstaltungen erkundigen und sich dann einen entsprechenden Bildungsgutschein bei der Agentur ausstellen lassen?	
406	Welche Möglichkeiten der Information und Werbung verwenden Sie, um Ihre Bildungsangebote, die nach § 85 SGB III förderungsfähig sind, an die potenziellen Kunden heranzutragen?	
Zwischenfazit: Auswirkungen der Neuausrichtung von FbW		
501	Wenn Sie einmal Ihr gesamtes Geschäftsfeld und alle Bildungsangebote im Überblick betrachten. Was hat sich aufgrund der Neuausrichtung der Förderpolitik der BA (also Bildungszielplanung,) für Sie alles geändert? Welche Auswirkung haben die Bildungszielplanung, die 70%-Regel und der Bildungsgutschein auf Ihre Angebote oder die Geschäftspolitik Ihres Hauses?	
502	Wie hat sich die veränderte Förderpolitik auf Ihre Kundschaft ausgewirkt? Haben Sie seit Einführung der Reformen mehr FbW-Teilnehmer oder weniger? Hat sich mit der Hartz-Reform die Struktur Ihrer Klientel geändert – zum Beispiel hinsichtlich Alter, Qualifikation oder Geschlecht?	
503	Haben Sie als Träger Ihre Personalausstattung sei 2003 verändert? [5.4] Nachfragen: Umfang, Struktur, der Beschäftigten nach festen vs. freien Mitarbeitern, Qualifikationsniveau, Kosten (Vergütung)	
504	Wie hat sich nach Ihrer Wahrnehmung aufgrund der Neuausrichtung der FbW-Politik die Trägerlandschaft verändert? [5.1] Stichworte: Veränderungen von Angeboten, Konkurrenz, „Nischenangebote“ vs. „Einheitsbrei“	
505	Gibt es gemeinsame Reaktionen der Bildungsträger auf die veränderten Angebotsbedingungen? [5.2] Stichworte: Abstimmung oder Verhandlungen zwischen den Trägern, Bildung von Verbänden oder Bietergemeinschaften	
Qualitätssicherung, Zertifizierung		
601	Von der Neuausrichtung der FbW-Politik durch die Hartz-Gesetze wird auch das Qualitätsmanagement für SGB III-geförderte Bildungsmaßnahmen berührt. Bevor wir auf die heutige Situation eingehen: Nach welchen zentralen Kriterien haben Sie als Bildungsträger vor der Hartz-Gesetzgebung die Qualitätssicherung Ihrer Bildungsangebote praktiziert? [6.2]	
602	Welche Rolle spielte bei der Qualitätssicherung seinerzeit das Arbeitsamt? Wie sicherte das Arbeitsamt bis 2003 die Umsetzung von Qualitätsanforderungen an die Bildungsangebote? [6.3]	
603	Und wie ist das heute? Wie sichern Sie als Bildungsträger selbst die Qualität Ihrer Bildungsmaßnahmen? [6.1, 6.2] Nachfrage: Welche Kriterien sehen Sie dabei heute als zentral an?	

604	Und welche Rolle spielt nach 2003 die Agentur für Arbeit heute bei der Qualitätssicherung? Die Agenturen müssen bzw. mussten ja als „zuständige Stelle“ prüfen, ob die Maßnahmen der Träger als förderungsfähig nach §85 SGB III sind. Wie erfolgte bzw. erfolgt das im Einzelnen? Würden Sie bitte mal den Ablauf schildern? [6.3]	
605	Seit Mitte 2004 ist die „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“ (AZVW) in Kraft, nach der die Zertifizierung von FbW-Maßnahmen durch eine externe Stelle erfolgen soll. Diese „zuständige Stelle“ soll demnach den Bildungsträgern bescheinigen, dass Sie als Träger und auch Ihr Bildungsangebot die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Haben Sie schon erste Erfahrungen mit diesem neuen Prüf- und Zulassungsverfahren sammeln können?	
606	Falls keine Erfahrungen vorliegen: Wissen Sie denn bereits, welche Stelle oder Institution in Ihrer Region diese Zertifizierung in Zukunft vornehmen wird?	
607	Wie wirkt sich nach Ihrer Wahrnehmung die veränderte Qualitätssicherung in der Weiterbildung auf die Wiedereingliederungschancen der zur fördernden Personen aus? Verbessert die Organisation der Qualitätssicherung deren Chancen?	
	Abschluss	
701	Es wurden eine Reihe von Auswirkungen der Neuausrichtung von FbW aus Ihrer Sicht als Bildungsträger angesprochen. Gibt es darüber hinaus noch weitere Vor- und Nachteile der Neuausrichtung, die Sie beobachten?	
702	Bitte um eine generelle Einschätzung: Müssen die neuen Regelungen bei FbW Ihrer Meinung nach noch einmal nachjustiert werden, um eine arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit zu gewährleisten? Wenn ja, wo sind nach Ihrer Einschätzung Änderungen notwendig?	
	Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!	

	EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden für FbW-Teilnehmer</u> <u>Zielgruppe A: FbW ohne Bildungsgutschein</u> (Fragen für Vergleichszeitraum kleiner 1/2003)
	Zielgruppe/Fragebogenversion wird lt. Zellenplan/Stichprobe angewiesen
	Fragen zur Person
001 Sex	Bitte Geschlecht der Zielperson eingeben! Frage nicht stellen 1: männlich 2: weiblich
002 Alter	Sagen Sie mir, wann Sie geboren sind: Nennen Sie mir bitte Monat und Jahr Monat Jahr << INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >>
003	Was trifft auf Ihre aktuelle Situation zu ? BITTE VORLESEN UND ANTWORT ANKREUZEN Sind Sie in beruflicher Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung, (z.B. Lehre, Berufsfachschule, Praktikum, Arbeitserprobung, Feststellungsmaßnahme, Trainingsmaßnahme) Sind Sie erwerbstätig, jobben Sie, sind selbständig oder in ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme) Sind Sie arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet Besuchen Sie eine weitere Schule um einen allgemeinbildenden Schulabschluss nachzuholen (z.B. Mittlere Reife) Oder sind Sie etwas anderes (z.B. Hausfrau Hausmann, Wehr- oder Zivildienst, Rente, Elternzeit ohne gleichzeitige Erwerbstätigkeit usw.)
	Zieldefinition und Beratung in der Agentur („Arbeitsamt“)
101_A	Im folgenden möchten wir mit Ihnen über berufliche Weiterbildung sprechen. Noch einmal zur Erinnerung: Gemeint sind nicht Feststellungsmaßnahmen oder Trainingsmaßnahmen, sondern berufliche Fortbildungen, Umschulungen, Weiterbildungen usw.. Als Sie sich seinerzeit um eine berufliche Weiterbildung bemüht haben: Welches Ziel haben Sie persönlich mit beruflicher Weiterbildung verbunden? Was wollten Sie persönlich damit erreichen? Können Sie das kurz beschreiben?
102_A	Wie wurde seinerzeit beim „Arbeitsamt“ Ihre Weiterbildungsmaßnahme festgelegt, wie wurde sie bestimmt? Inwiefern wurden damals Ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen bei der Entscheidung für die Weiterbildung berücksichtigt?
103_A	Ging es bei der Beratung zur Weiterbildung schon um konkrete Arbeitsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen von Arbeitgebern?
104_A	Wie intensiv war die Beratung zur Weiterbildung durch den Berater im „Arbeitsamt“? Wie lange hat Ihr Gespräch gedauert? Gab es dazu mehrere Gespräche?
105_A	Wurden Sie nach beruflichen Vorerfahrungen und nach Ihrer beruflichen Qualifikationen gefragt? Konnten Ihre Vorerfahrungen und Ihre berufliche Qualifikationen für die Weiterbildung berücksichtigt werden? (4.6)
106_A	Hatten Sie Wünsche nach einer berufliche Neuorientierung? Wenn ja: Wurde dieser Wunsch bei der Bestimmung der Weiterbildung berücksichtigt?

107_A	Wurden Ihre persönliche Bedingungen berücksichtigt (z.B. fehlende Kinderbetreuung, Anpassung von Kurszeiten etc.)? (4.8)
108_A	Alles zusammengenommen: Wie gut wurden Sie - Ihrer Meinung nach - zur Ihrer Weiterbildung im „Arbeitsamt“ beraten?
	Erfahrungen mit der Weiterbildung
301_A	Welche Erfahrung(en) haben Sie dann bei dem Träger der Weiterbildung gemacht? Wurde Ihnen dort rasch und unbürokratisch geholfen? Oder gab es dann dort Abstimmungsschwierigkeiten oder Probleme im Hinblick auf Ihren Weiterbildungswunsch? (7.4)
302_A	Waren Sie mit den Inhalten der Weiterbildung zufrieden? Wenn nein: Können Sie kurz beschreiben, warum Sie nicht zufrieden waren?
303_A	Waren Sie mit den Ausbildern in der Weiterbildung zufrieden? Wenn nein: Können Sie kurz beschreiben, warum Sie nicht zufrieden waren?
304_A	Und wie zufrieden waren Sie mit der technischen und räumlichen Ausstattung der Weiterbildung? Falls Sie nicht zufrieden waren: Können Sie kurz beschreiben, warum?
305_A	Falls zutreffend: Wie war die Zusammensetzung der Gruppe in Ihrer Weiterbildung: Haben die Personen in Ihrer Gruppe alle ganz ähnliche Voraussetzungen oder gibt es Probleme mit einer Über- oder Unterforderung durch ganz unterschiedliche Voraussetzungen?
306_A	Wie war denn die Art des Unterrichtes in der Weiterbildungsmaßnahme? Wurde dort alles von einem Ausbilder oder Dozenten vorgegeben oder gab es auch eine selbständige Erarbeitung von Inhalten?
307_A	Haben Sie im Rahmen der Weiterbildung ein Praktikum oder mehrere Praktika in einem Betrieb durchgeführt? Gab es konkrete Arbeitsaufgaben im Praktikumsvertrag? Wurde die Einhaltung der vorgegebenen Praktikumsziele geprüft? (6.5)
308_A	Falls Praktikum: Hat der Träger der Weiterbildung das Praktikum organisiert oder mussten Sie sich selbst einen Praktikumsbetrieb suchen?
309_A	Entsprachen die Tätigkeiten im Praktikum der Weiterbildung, oder haben Sie ganz andere Tätigkeiten ausgeführt, die mit der Weiterbildung eigentlich nichts zu tun hatten?
310_A	Haben Sie bei dieser Weiterbildung etwas Neues gelernt? Wenn ja: Was haben Sie dabei gelernt und wie ist es Ihnen heute hilfreich?
311_A	Wie heißt der Abschluss oder das Zertifikat, das Sie nach dieser Weiterbildung erhalten haben?
312_A	Wie zufrieden Sie waren Sie mit dieser Weiterbildung ganz allgemein? Wenn sie zufrieden waren: Was war dafür ausschlaggebend? Wenn Sie ganz allgemein nicht zufrieden waren: Woran liegt denn dies im wesentlichen?
313_A	Würden Sie bei diesem Träger, bei dem Sie diese Weiterbildung gemacht haben, heute noch einmal eine Weiterbildung in Anspruch nehmen? Wenn ja: Warum würden Sie das tun? Wenn nein: Warum würden Sie das nicht tun.
314_A	Haben Sie schon Erfahrungen bei der Stellensuche mit Ihrem Weiterbildungsabschluss oder Zertifikat? Wie hat Ihnen der Weiterbildungsabschluss bei der Stellensuche geholfen?
315_A	Haben Sie mittlerweile eine Arbeitsstelle erhalten? Wenn ja: Hat Ihrer Meinung nach die Weiterbildung dazu beigetragen, dass Sie diese Stelle erhalten haben? Wie groß war Ihrer Einschätzung nach der Stellenwert der Weiterbildung für Ihre Stellenfindung?
	Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!

	EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden für FbW-Teilnehmer</u> <u>Zielgruppe B: Bildungsgutschein</u> (Fragen für Vergleichszeitraum größer 1/2003)
	Zielgruppe/Fragebogenversion wird lt. Zellenplan/Stichprobe angewiesen
	Fragen zur Person
001 Sex	Bitte Geschlecht der Zielperson eingeben! Frage nicht stellen 1: männlich 2: weiblich
002 Alter	Sagen Sie mir, wann Sie geboren sind: Nennen Sie mir bitte Monat und Jahr Monat Jahr << INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >>
003	Was trifft auf Ihre aktuelle Situation zu ? BITTE VORLESEN UND ANTWORT ANKREUZEN Sind Sie in beruflicher Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung, (z.B. Lehre, Berufsfachschule, Praktikum, Arbeitserprobung, Feststellungsmaßnahme, Trainingsmaßnahme) Sind Sie erwerbstätig, jobben Sie, sind selbständig oder in ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme) Sind Sie arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet Besuchen Sie eine weitere Schule um einen allgemeinbildenden Schulabschluss nachzuholen (z.B. Mittlere Reife) Oder sind Sie etwas anderes (z.B. Hausfrau Hausmann, Wehr- oder Zivildienst, Rente, Elternzeit ohne gleichzeitige Erwerbstätigkeit usw.)
	Zieldefinition und Beratung in der Agentur
101_B	Im folgenden möchten wir mit Ihnen über berufliche Weiterbildung sprechen. Noch einmal zur Erinnerung: Gemeint sind nicht Feststellungsmaßnahmen oder Trainingsmaßnahmen, sondern berufliche Fortbildungen, Umschulungen, Weiterbildungen usw.. Als Sie sich seinerzeit um eine berufliche Weiterbildung bemüht haben: Welches Ziel haben Sie persönlich mit beruflicher Weiterbildung verbunden? Was wollten Sie persönlich damit erreichen? Können Sie das kurz beschreiben?
102_1_B	Wie wurde denn bei der Arbeitsagentur das Ziel Ihrer Weiterbildungsmaßnahme bestimmt, das Ziel, das auf dem Bildungsgutschein festgeschrieben wurde? Wurden Ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen bei der Entscheidung für das Weiterbildungsziel berücksichtigt?
102_2_b	Wie hieß das konkrete Ziel (Bildungsziel), das dann auf Ihrem Bildungsgutschein festgeschrieben wurde?
103_B	Ging es bei der Beratung zu dieser Weiterbildung schon um konkrete Arbeitsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen von Arbeitgebern?
104_B	Wie intensiv war die Beratung zum Bildungsgutschein durch den Vermittler in der Arbeitsagentur? Wie lange hat Ihr Gespräch gedauert? Gab es dazu mehrere Gespräche?

105_B	Wurden Sie nach beruflichen Vorerfahrungen und nach Ihrer beruflichen Qualifikationen gefragt? Konnten Ihre Vorerfahrungen und Ihre berufliche Qualifikationen für die Weiterbildung berücksichtigt werden? (4.6)
106_B	Hatten Sie Wünsche nach einer berufliche Neuorientierung? Wenn ja: Wurde dieser Wunsch bei der Auswahl der Weiterbildung, die auf dem Bildungsgutschein festgelegt wurde, berücksichtigt?
107_B	Wurden Ihre persönliche Bedingungen berücksichtigt (z.B. fehlende Kinderbetreuung, Anpassung von Kurszeiten etc.)? (4.8)
108_B	Alles zusammengenommen: Wie gut wurden Sie - Ihrer Meinung nach - zum Bildungsgutschein beraten?
Zugang zum Bildungsträger	
201_B	Nach den Regeln zum Bildungsgutschein sollten Sie ja selbst einen Träger für Ihre Bildungsmaßnahme aussuchen. Gab es bei der Suche nach dem Träger der Weiterbildung Probleme? Wenn ja: Wie haben Sie diese Probleme gelöst?
202_B	Wie schwierig war es denn für Sie, einen geeigneten Anbieter zu finden, um ihren Bildungsgutschein einzulösen? Was war denn das Hauptproblem dabei?
203_B	Welche Hilfestellung hat Ihnen die Agentur für Arbeit bei der Suche nach einem Anbieter für diese Weiterbildung gegeben? Wurde Ihnen ein Anbieter empfohlen? Hat man Ihnen eine Liste mit Trägern gegeben Wurden Sie auf die Datenbank „KURS“ hingewiesen? Oder hat man Ihnen gar nicht empfohlen und Sie haben den Anbieter ganz allein gesucht? Wie war das?
204_B	Noch einmal nachgefragt: Wurde Ihnen von der Arbeitsagentur genau ein Anbieter genannt, zu dem Sie gehen sollten oder war das nicht der Fall?
205_B	Falls keine Hilfestellung durch die Agentur: Wäre es Ihnen lieber gewesen, wenn der Vermittler in der Agentur die Weiterbildungseinrichtung für sie ausgesucht hätte? Wenn ja, warum? (Stichworte: weil er/sie sich damit einfach besser auskennt; weil es schwierig ist, die Qualität eines Bildungsträgers zu beurteilen; weil es einfach zu viel Mühe macht)
206_B	Haben Sie selbst zu unterschiedlichen Anbietern in der Region Kontakt aufgenommen? Wenn ja: wie viele Bildungsträger haben Sie denn bei Ihrer Suche kontaktiert?
207_B	Wie haben Sie dann Ihren Bildungsträger aufgefunden? (7.3) (Stichworte: Anzahl kontaktierte Bildungsträger, Mund- zu- Mund Propaganda)
208_B	Und nach welchen Kriterien haben Sie sich für den Bildungsträger entschieden? Was genau hat den Ausschlag gegeben, dass Sie bei diesem Anbieter Ihren Bildungsgutschein eingelöst haben?
209_B	Nachfrage: Welche Rolle hat dabei gespielt, dass dieser Bildungsträger für Sie am besten zu erreichen war?
210_B	Nachfrage: Welche Rolle hat dabei gespielt, dass dieser Bildungsträger die günstigsten Kurszeiten angeboten hat?
Erfahrungen mit der Weiterbildung	
301_B	Welche Erfahrung(en) haben Sie dann bei dem Träger der Weiterbildung gemacht? Wurde Ihnen dort rasch und unbürokratisch geholfen? Oder gab es dann dort Abstimmungsschwierigkeiten oder Probleme im Hinblick auf das auf Ihrem Gutschein festgelegte Ziel der Weiterbildung? (7.4)
302_B	Waren Sie mit den Inhalten der Weiterbildung zufrieden? Wenn nein: Können Sie kurz beschreiben, warum Sie nicht zufrieden waren?
303_B	Waren Sie mit den Ausbildern in der Weiterbildung zufrieden? Wenn nein: Können Sie kurz beschreiben, warum Sie nicht zufrieden waren?
304_B	Und wie zufrieden waren Sie mit der technischen und räumlichen Ausstattung der Weiterbildung? Falls Sie nicht zufrieden waren: Können Sie kurz beschreiben, warum?

305_B	Falls zutreffend: Wie war die Zusammensetzung der Gruppe in Ihrer Weiterbildung: Haben die Personen in Ihrer Gruppe alle ganz ähnliche Voraussetzungen oder gibt es Probleme mit einer Über- oder Unterforderung durch ganz unterschiedliche Voraussetzungen?
306_B	Wie war denn die Art des Unterrichtes in der Weiterbildungsmaßnahme? Wurde dort alles von einem Ausbilder oder Dozenten vorgegeben oder gab es auch eine selbständige Erarbeitung von Inhalten?
307_B	Haben Sie im Rahmen der Weiterbildung ein Praktikum oder mehrere Praktika in einem Betrieb durchgeführt? Gab es konkrete Arbeitsaufgaben im Praktikumsvertrag? Wurde die Einhaltung der vorgegebenen Praktikumsziele geprüft? (6.5)
308_B	Falls Praktikum: Hat der Träger der Weiterbildung das Praktikum organisiert oder mussten Sie sich selbst einen Praktikumsbetrieb suchen?
309_B	Entsprachen die Tätigkeiten im Praktikum der Weiterbildung, oder haben Sie ganz andere Tätigkeiten ausgeführt, die mit der Weiterbildung eigentlich nichts zu tun hatten?
310_B	Haben Sie bei dieser Weiterbildung etwas Neues gelernt? Wenn ja: Was haben Sie dabei gelernt und wie ist es Ihnen heute hilfreich?
311_B	Wie heißt der Abschluss oder das Zertifikat, das Sie nach dieser Weiterbildung erhalten haben?
312_B	Wie zufrieden Sie waren Sie mit dieser Weiterbildung ganz allgemein? Wenn sie zufrieden waren: Was war für Ihre Zufriedenheit ausschlaggebend? Wenn Sie ganz allgemein nicht zufrieden waren: Woran liegt dies im wesentlichen?
313_B	Würden Sie bei diesem Träger, bei dem Sie diese Weiterbildung gemacht haben, heute noch einmal eine Weiterbildung in Anspruch nehmen? Wenn ja: Warum würden Sie das tun? Wenn nein: Warum würden Sie das nicht tun.
314_B	Haben Sie schon Erfahrungen bei der Stellensuche mit Ihrem Weiterbildungsabschluss oder Zertifikat? Wie hat Ihnen der Weiterbildungsabschluss bei der Stellensuche geholfen?
315_B	Haben Sie mittlerweile eine Arbeitsstelle erhalten? Wenn ja: Hat Ihrer Meinung nach die Weiterbildung dazu beigetragen, dass Sie diese Stelle erhalten haben? Wie groß war Ihrer Einschätzung nach der Stellenwert der Weiterbildung für Ihre Stellenfindung?
	Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN - Leitfaden für FbW-Teilnehmer - vormalis ALG II-Bezieher	
Fragen zur Person	
001 Sex	Bitte Geschlecht der Zielperson eingeben! Frage nicht stellen 1: männlich 2: weiblich
002 Alter	Sagen Sie mir, wann Sie geboren sind: Nennen Sie mir bitte Monat und Jahr Monat Jahr << INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >>
003	Was trifft auf Ihre aktuelle Situation zu ? BITTE VORLESEN UND ANTWORT ANKREUZEN Sind Sie in beruflicher Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung, (z.B. Lehre, Berufsfachschule, Praktikum, Arbeitserprobung, Feststellungsmaßnahme, Trainingsmaßnahme)? Sind Sie erwerbstätig, jobben Sie, sind selbständig oder in ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme)? Sind Sie arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet ? Besuchen Sie eine weitere Schule um einen allgemeinbildenden Schulabschluss nachzuholen (z.B. Mittlere Reife)? Oder sind Sie etwas anderes (z.B. Hausfrau Hausmann, Wehr- oder Zivildienst, Rente, Elternzeit ohne gleichzeitige Erwerbstätigkeit usw.)?
Zieldefinition und Beratung zur Weiterbildung	
	<u>Wichtiger Interviewerhinweis:</u> Seit dem <u>1. Januar 2005</u> werden Langzeitarbeitslose und ehemalige Sozialhilfebezieher durch neue Einrichtungen betreut. Meistens werden diese Arbeitsgemeinschaften, kurz ARGE, genannt. Kommunale Träger als betreuende Institutionen (Optionskommunen) zählen hier auch der Einfachheit halber als ARGE. Auch die ARGE können ganz unterschiedliche Namen haben, z.B. Jobcenter, Regionalagentur, Gesellschaft für Integration und Arbeit, Arbeitsförderung, Grundsicherung für Arbeitsuchende usw.
101_QF	Im folgenden möchten wir mit Ihnen über berufliche Weiterbildung sprechen. Noch einmal zur Erinnerung: Gemeint sind nicht Feststellungsmaßnahmen oder Trainingsmaßnahmen, sondern berufliche Fortbildungen, Umschulungen, Weiterbildungen usw.. Als Sie sich seinerzeit um eine berufliche Weiterbildung bemüht haben: Welches Ziel haben Sie persönlich mit beruflicher Weiterbildung verbunden? Was wollten Sie persönlich damit erreichen? Können Sie das kurz beschreiben?
102_1_QF	Wie wurde denn bei der ARGE das Ziel Ihrer Weiterbildungsmaßnahme bestimmt, das Ziel, das auf dem Bildungsgutschein festgeschrieben wurde? Wurden Ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen bei der Entscheidung für das Weiterbildungsziel berücksichtigt?

102_2_QF	Wie hieß das konkrete Ziel (Bildungsziel), das dann auf Ihrem Bildungsgutschein festgeschrieben wurde?
103_QF	Ging es bei der Beratung zu dieser Weiterbildung schon um konkrete Arbeitsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen von Arbeitgebern?
104_QF	Wie intensiv war die Beratung zum Bildungsgutschein durch den Vermittler/persönlichen Ansprechpartner/Fallmanager in der ARGE? Wie lange hat Ihr Gespräch gedauert? Gab es dazu mehrere Gespräche?
105_QF	Wurden Sie nach beruflichen Vorerfahrungen und nach Ihrer beruflichen Qualifikationen gefragt? Konnten Ihre Vorerfahrungen und Ihre berufliche Qualifikationen für die Weiterbildung berücksichtigt werden? (4.6)
106_QF	Hatten Sie Wünsche nach einer berufliche Neuorientierung? Wenn ja: Wurde dieser Wunsch bei der Auswahl der Weiterbildung, die auf dem Bildungsgutschein festgelegt wurde, berücksichtigt?
107_QF	Wurden Ihre persönliche Bedingungen berücksichtigt (z.B. fehlende Kinderbetreuung, Anpassung von Kurszeiten etc.)? (4.8)
108_QF	Alles zusammengenommen: Wie gut wurden Sie - Ihrer Meinung nach - zum Bildungsgutschein beraten?
Zugang zum Bildungsträger	
201_QF	Nach den Regeln zum Bildungsgutschein sollten Sie ja selbst einen Träger für Ihre Bildungsmaßnahme aussuchen. Gab es bei der Suche nach dem Träger der Weiterbildung Probleme? Wenn ja: Wie haben Sie diese Probleme gelöst?
202_QF	Wie schwierig war es denn für Sie, einen geeigneten Anbieter zu finden, um ihren Bildungsgutschein einzulösen? Was war denn das Hauptproblem dabei?
203_QF	Welche Hilfestellung hat Ihnen die ARGE bei der Suche nach einem Anbieter für diese Weiterbildung gegeben? Wurde Ihnen ein Anbieter empfohlen? Hat man Ihnen eine Liste mit Trägern gegeben? Wurden Sie auf die Datenbank „KURS“ hingewiesen? Oder hat man Ihnen gar nicht empfohlen und Sie haben den Anbieter ganz allein gesucht? Wie war das?
204_QF	Noch einmal nachgefragt: Wurde Ihnen von der ARGE genau ein Anbieter genannt, zu dem Sie gehen sollten oder war das nicht der Fall?
205_QF	Falls keine Hilfestellung durch die ARGE: Wäre es Ihnen lieber gewesen, wenn Ihr Vermittler/persönlicher Ansprechpartner/Fallmanager in der ARGE die Weiterbildungseinrichtung für sie ausgesucht hätte? Wenn ja, warum? (Stichworte: weil er/sie sich damit einfach besser auskennt; weil es schwierig ist, die Qualität eines Bildungsträgers zu beurteilen; weil es einfach zu viel Mühe macht)
206_QF	Haben Sie selbst zu unterschiedlichen Anbietern in der Region Kontakt aufgenommen? Wenn ja: wie viele Bildungsträger haben Sie denn bei Ihrer Suche kontaktiert?
207_QF	Wie haben Sie dann Ihren Bildungsträger aufgefunden? (7.3) (Stichworte: Anzahl kontaktierte Bildungsträger, Mund- zu- Mund Propaganda)
208_QF	Und nach welchen Kriterien haben Sie sich für den Bildungsträger entschieden? Was genau hat den Ausschlag gegeben, dass Sie bei diesem Anbieter Ihren Bildungsgutschein eingelöst haben?
209_QF	Nachfrage: Welche Rolle hat dabei gespielt, dass dieser Bildungsträger für Sie am besten zu erreichen war?
210_QF	Nachfrage: Welche Rolle hat dabei gespielt, dass dieser Bildungsträger die günstigsten Kurszeiten angeboten hat?

Erfahrungen mit der Weiterbildung	
301_QF	Welche Erfahrung(en) haben Sie dann bei dem Träger der Weiterbildung gemacht? Wurde Ihnen dort rasch und unbürokratisch geholfen? Oder gab es dann dort Abstimmungsschwierigkeiten oder Probleme im Hinblick auf das auf Ihrem Gutschein festgelegte Ziel der Weiterbildung? (7.4)
302_QF	Waren Sie mit den Inhalten der Weiterbildung zufrieden? Wenn nein: Können Sie kurz beschreiben, warum Sie nicht zufrieden waren?
303_QF	Waren Sie mit den Ausbildern in der Weiterbildung zufrieden? Wenn nein: Können Sie kurz beschreiben, warum Sie nicht zufrieden waren?
304_QF	Und wie zufrieden waren Sie mit der technischen und räumlichen Ausstattung der Weiterbildung? Falls Sie nicht zufrieden waren: Können Sie kurz beschreiben, warum?
305_QF	Falls zutreffend: Wie war die Zusammensetzung der Gruppe in Ihrer Weiterbildung: Haben die Personen in Ihrer Gruppe alle ganz ähnliche Voraussetzungen oder gab es womöglich Probleme mit einer Über- oder Unterforderung durch ganz unterschiedliche Voraussetzungen?
306_QF	Wie war denn die Art des Unterrichtes in der Weiterbildungsmaßnahme? Wurde dort alles von einem Ausbilder oder Dozenten vorgegeben oder gab es auch eine selbständige Erarbeitung von Inhalten?
307_QF	Haben Sie im Rahmen der Weiterbildung ein Praktikum oder mehrere Praktika in einem Betrieb durchgeführt? Gab es konkrete Arbeitsaufgaben im Praktikumsvertrag? Wurde die Einhaltung der vorgegebenen Praktikumsziele geprüft? (6.5)
308_QF	Falls Praktikum: Hat der Träger der Weiterbildung das Praktikum organisiert oder mussten Sie sich selbst einen Praktikumsbetrieb suchen?
309_QF	Entsprachen die Tätigkeiten im Praktikum der Weiterbildung, oder haben Sie ganz andere Tätigkeiten ausgeführt, die mit der Weiterbildung eigentlich nichts zu tun hatten?
310_QF	Haben Sie bei dieser Weiterbildung etwas Neues gelernt? Wenn ja: Was haben Sie dabei gelernt und wie ist es Ihnen heute hilfreich?
311_QF	Wie heißt der Abschluss oder das Zertifikat, das Sie nach dieser Weiterbildung erhalten haben?
312_QF	Wie zufrieden waren Sie mit dieser Weiterbildung ganz allgemein? Wenn sie zufrieden waren: Was war für Ihre Zufriedenheit ausschlaggebend? Wenn Sie ganz allgemein nicht zufrieden waren: Woran liegt dies im wesentlichen?
313_QF	Würden Sie bei diesem Träger, bei dem Sie diese Weiterbildung gemacht haben, heute noch einmal eine Weiterbildung in Anspruch nehmen? Wenn ja: Warum würden Sie das tun? Wenn nein: Warum würden Sie das nicht tun.
314_QF	Haben Sie schon Erfahrungen bei der Stellensuche mit Ihrem Weiterbildungsabschluss oder Zertifikat? Wie hat Ihnen der Weiterbildungsabschluss bei der Stellensuche geholfen?
315_QF	Haben Sie mittlerweile eine Arbeitsstelle erhalten? Wenn ja: Hat Ihrer Meinung nach die Weiterbildung dazu beigetragen, dass Sie diese Stelle erhalten haben? Wie groß war Ihrer Einschätzung nach der Stellenwert der Weiterbildung für Ihre Stellenfindung?
	Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN Leitfaden für Personalverantwortliche in an Transfergesellschaften/beE abgebenden Betrieben	
100	Name des Betriebs/des Unternehmens:
101	Befragter: Funktion in Betrieb/Unternehmen:
102	Standort des Betriebs/des Unternehmens:
103	Ggfs.: Hauptsitz des Unternehmens:
104	Seit wann besteht der Betrieb/das Unternehmen:
105	Branche:
106	Unternehmensgröße/Beschäftigtenzahl:
	Anbahnung, Information und Zieldefinition/Kooperation mit Arbeitsagentur
201	Wie frühzeitig wurden im Betrieb Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher bzw. ein Transfersozialplan angebahnt? (8.3)
202	Welche Alternativen zu einer Transferpolitik (Einsatz von Transfermaßnahmen/Bezug von Transferkurzarbeitergeld) wurden im konkreten betrieblichen Problemfall erwogen? Welche wesentlichen Alternativen bestehen aus Sicht der Betriebs-/Unternehmensleitung überhaupt?
203	Wurden auch Abfindungszahlungen neben oder an Stelle von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher an betroffene Mitarbeiter angeboten? (8.9)
204	Falls auch Abfindungszahlungen angeboten wurden: Können Sie grob angeben, welcher Anteil der betroffenen Belegschaft sich für die Abfindungszahlung und welcher sich für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld entschieden hat?
205	Welche Erwartung wurde im konkreten Fall an die Entscheidung für Transfermaßnahmen geknüpft? Was erwarten Sie sich als Betriebs-/Unternehmensleitung im Ergebnis davon?
206	Wer definierte die konkreten Ziele der Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher? (10.2)
207	Nach welchen Kriterien wurden die Ziele dieser Maßnahmen definiert? (10.1)
208	Für welchen Zeithorizont wurden die Maßnahmeziele definiert - kurz-, mittel- oder langfristig? (10.5)
209	Wie wurden dabei regionale Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes berücksichtigt? (10.3)
210	Zur Unterstützung der Betriebsparteien bestehen in den meisten Bundesländern ja Beratungsangebote zum Thema Transfer in unterschiedlicher Trägerschaft. Gewerkschaften, Länder, Kommunen oder auch private Träger halten solche Angebote vor. Hat Ihr Unternehmen im konkreten Falle Unterstützung oder Beratung durch eine solche Institution wahrgenommen? Wenn ja: Wer konkret hat beraten?
211	Wie frühzeitig (in welchem Stadium der Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien über Restrukturierungsmaßnahmen im Rahmen von Interessenausgleichs- bzw. Transfersozialplan) wurde die zuständige Agentur für Arbeit einbezogen? (8.10)
212	Wurden aktive Beratungsleistungen der zuständigen Agentur im Hinblick auf die konkreten Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher genutzt – oder beschränkte sich die Beratung der Agentur auf eine verfahrensmäßige Begleitung der Maßnahmen? (8.11)
213	Welche konkrete Rolle spielte die zuständige Agentur bei der Auswahl der Transfergesellschaft, bzw. des Maßnahmeträgers? (8.1)
214	Informierte und beriet die Arbeitsagentur auch die betroffenen Beschäftigten? Nahmen Agenturvertreter in der Anbahnungsphase an Belegschaftsversammlungen teil? (9.1)
215	Wie werden die diesbezüglichen Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit bewertet? (8.2)

216	Wurden in der Kooperation mit der örtlichen Agentur (etwa bei Zuschussanträgen für Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher) bürokratische Hemmnisse ausgemacht? (9.7)
217	Hat der Einschätzung zufolge die Reform bei der Bundesagentur für Arbeit Auswirkungen auf die Umsetzung von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher? (9.6)
218	Auf welche Weise ist die Kooperation mit der örtlichen Agentur für Arbeit im Rahmen der Umsetzung von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher verbesserungsbedürftig? (9.8)
219	Wie erfolgte eine Qualitätssicherung beim Maßnahmeträger? Erfolgte diese vorab? Wie wurde Qualitätssicherung dokumentiert? (8.7)
Organisatorische Umsetzung	
301	Wie war der Rahmen der Maßnahmedurchführung für die Transferkurzarbeitergeld-Bezieher organisiert: mit Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)? Oder mit der Beauftragung einer rechtlich selbständigen Transfergesellschaft (mit einem eigenen Unternehmensträger mit Arbeitgeberfunktion)?
302	Falls beE: Und welche Rechtsform hat/te diese betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit?
303	Wie lauten <u>Name und Sitz</u> der beE/Transfergesellschaft:
304	Gab es im Zuge der Anbahnung von Transfer bzw. im Prozess der Aushandlung eines Transfersozialplanes bestimmte Konflikte zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und der Betriebs-/Unternehmensleitung? Gemeint sind Konflikte, die sich im Zusammenhang mit der betrieblichen Entscheidung für Transfermaßnahmen/Transferkurzarbeitergeld ergeben. (9.3)
305	Wie wurden diese Konflikte konkret gelöst? (9.4)
306	Wie kann die innerbetriebliche Kooperation bei der Implementation von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher möglicherweise verbessert werden? (9.5)
307	Wurden in der konkreten Kooperation zwischen dem Unternehmen und der Transfergesellschaft/beE Anreizstrukturen verankert, um eine schnelle Vermittlung zu gewährleisten (z.B. erfolgsabhängige Prämien)? Wenn ja: welche? (9.9)
Zugang, Struktur und Selektivität von Teilnehmern	
401	Fand im Vorfeld der Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher im Betrieb eine Art von Auswahl von betroffenen Mitarbeitern statt, die in diese Maßnahmen einmündeten? Wenn ja: Wie lässt sich dieser Selektionsprozess beschreiben? (11.1)
402	Welche Mitarbeiter nahmen Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher wahr bzw. gingen in die Transfergesellschaften/ beE über, welche nicht? (Stichworte: Alter, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung) (11.2)
403	Auf welche Weise wurde die Beschäftigungsfähigkeit der Maßnahmeteilnehmer berücksichtigt, die in die Transfergesellschaften/beE einmündeten? (11.3)
404	Inwiefern wurde die berufliche, räumliche und finanzielle Mobilität der Maßnahmeteilnehmer berücksichtigt? (11.4)
Profiling vor Transfer-Maßnahmen	
501	Wurden Erfahrungen mit einem Profiling vor Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher gesammelt? (12.1)
502	Wenn ja: Wer führte das Profiling der Mitarbeiter durch?
503	Wie erfolgte die Qualitätssicherung beim Profiling? (12.3)
504	Wo sind Personen verblieben, die aufgrund des Profilings nicht in Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher gelangen? (12.2)
505	Gab es Fälle nachgelagerten Profilings (nach Überleitung in die Transfergesellschaft/beE? Gab oder gibt es bestimmte betriebliche Situationen, die dazu führen? (12.4)

Bewertungen	
601	Bitte um Einschätzung: Wie beeinflussen aus Ihrer Sicht Maßnahmen im Rahmen eines Transferkurzarbeitergeld-Bezuges die Integrationschancen unterschiedlicher Gruppen von betroffenen Mitarbeitern? (Stichworte: Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schwerbehinderung); (13.1) Für welche Arbeitnehmergruppen sind Transfermaßnahmen besonders hilfreich, für welche nicht?
602	Welche Bausteine aus dem Kanon förderungsfähiger Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher werden im Einzelnen als besonders beschäftigungsförderlich erachtet? (13.2)
Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!	

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden für Betriebsratsvertreter in an Transfergesellschaften/beE abgebenden Betrieben</u>	
100	Name des Betriebs/des Unternehmens:
101	Befragter: Funktion in Betriebsrat des Betriebs/des Unternehmen:
102	Standort des Betriebs/des Unternehmens:
103	Ggfs.: Hauptsitz des Unternehmens:
104	Seit wann besteht der Betrieb/das Unternehmen:
105	Branche:
106	Unternehmensgröße/Beschäftigtenzahl:
Anbahnung, Information und Zieldefinition/Kooperation mit Arbeitsagentur	
201	Welche Alternativen zu einer Transferpolitik (Einsatz von Transfermaßnahmen/Bezug von Transferkurzarbeitergeld) wurden im konkreten betrieblichen Problemfall erwogen? Welche wesentlichen Alternativen bestehen aus Sicht des Betriebsrates überhaupt?
202	Wurden auch Abfindungszahlungen neben oder an Stelle von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher an betroffene Mitarbeiter angeboten? (8.9)
203	Falls Abfindungszahlungen angeboten wurden: Können Sie grob angeben, welcher Anteil der betroffenen Belegschaft sich für die Abfindungszahlung und welcher sich für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld entschieden hat?
204	Welche Erwartung wurde im konkreten Fall an die Entscheidung für Transfermaßnahmen geknüpft? Was erwarten Sie sich als Betriebsrat im Ergebnis davon?
205	Wie frühzeitig wurde der Betriebsrat bei der Anbahnung einer Transferpolitik für den Betrieb/das Unternehmen seinerzeit einbezogen? (8.10)
206	Inwieweit hat die betriebliche Interessenvertretung konkrete Ziele der Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher mitdefiniert? (10.2)
207	Welche Kriterien waren dabei aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung wichtig?
208	Zur Unterstützung der Betriebsparteien bestehen in den meisten Bundesländern ja Beratungsangebote zum Thema Transfer in unterschiedlicher Trägerschaft. Gewerkschaften, Länder, Kommunen oder auch private Träger halten solche Angebote vor. Hat Ihr Unternehmen im konkreten Falle Unterstützung oder Beratung durch eine solche Institution wahrgenommen? Wenn ja: Wer konkret hat beraten?
209	Wie frühzeitig (in welchem Stadium der Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien über Restrukturierungsmaßnahmen im Rahmen von Interessenausgleichs- bzw. Transfersozialplan) wurde die zuständige Agentur für Arbeit einbezogen? (8.10)
210	Wurden aktive Beratungsleistungen der zuständigen Agentur im Hinblick auf die konkreten Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher genutzt – oder beschränkte sich die Beratung der Agentur auf eine verfahrensmäßige Begleitung der Maßnahmen? (8.11)
211	Welche konkrete Rolle spielte die zuständige Agentur bei der Auswahl der Transfergesellschaft, bzw. des Maßnahmeträgers? (8.1)
212	Informierte und beriet die Arbeitsagentur auch die betroffenen Beschäftigten? Nahmen Agenturvertreter in der Anbahnungsphase an Belegschaftsversammlungen teil? (9.1)
213	Wie werden die diesbezüglichen Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit bewertet? (8.2)
214	Wurden in der Kooperation mit der örtlichen Agentur (etwa bei Zuschussanträgen für Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher) bürokratische Hemmnisse ausgemacht? (9.7)

215	Hat der Einschätzung zufolge die Reform bei der Bundesagentur für Arbeit Auswirkungen auf die Umsetzung von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher? (9.6)
216	Auf welche Weise ist die Kooperation mit der örtlichen Agentur für Arbeit im Rahmen der Umsetzung von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher verbesserungsbedürftig? (9.8)
217	Wie erfolgte eine Qualitätssicherung beim Maßnahmeträger? Erfolgte diese vorab? Wurde wird Qualitätssicherung dokumentiert? (8.7)
Organisatorische Umsetzung	
301	Wie war der Rahmen der Maßnahmedurchführung für die Transferkurzarbeitergeld-Bezieher organisiert: mit Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)? Oder mit der Beauftragung einer rechtlich selbständigen Transfergesellschaft (mit einem eigenen Unternehmensträger mit Arbeitgeberfunktion)?
302	Falls beE: Und welche Rechtsform hat/te diese betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit?
303	Wie lauten Name und Sitz der beE/Transfergesellschaft
304	Gab es im Zuge der Anbahnung von Transfer bzw. im Prozess der Aushandlung eines Transfersozialplanes bestimmte Konflikte zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und der Betriebs-/Unternehmensleitung? Gemeint sind Konflikte, die sich im Zusammenhang mit der betrieblichen Entscheidung für Transfermaßnahmen/Transferkurzarbeitergeld ergeben. (9.3)
305	Wie wurden diese Konflikte konkret gelöst? (9.4)
306	Wie kann die innerbetriebliche Kooperation bei der Implementation von Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher möglicherweise verbessert werden? (9.5)
307	Wurden in der konkreten Kooperation zwischen dem Unternehmen und der Transfergesellschaft/beE Anreizstrukturen verankert, um eine schnelle Vermittlung zu gewährleisten (z. Bsp erfolgsabhängige Prämien)? Wenn ja: welche? (9.9)
Zugang, Struktur und Selektivität von Teilnehmern	
401	Fand im Vorfeld der Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher im Betrieb eine Art von Auswahl von betroffenen Mitarbeitern statt, die in diese Maßnahmen einmündeten? Wenn ja: Wie lässt sich dieser Selektionsprozess beschreiben? (11.1)
402	Welche Mitarbeiter nahmen Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher wahr bzw. gingen in die Transfergesellschaften/beE über, welche nicht? (Stichworte: Alter, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung) (11.2)
403	Auf welche Weise wurde die Beschäftigungsfähigkeit der Maßnahmeteilnehmer berücksichtigt, die in die Transfergesellschaften/ beE einmündeten? (11.3)
404	Inwiefern wurde die berufliche, räumliche und finanzielle Mobilität der Maßnahmeteilnehmer berücksichtigt? (11.4)
405	Wurden Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher neben oder an Stelle von Abfindungszahlungen an betroffene Mitarbeiter angeboten? (8.9)
Profiling vor Transfer-Maßnahmen	
501	Wurden Erfahrungen mit einem Profiling vor Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher gesammelt? (12.1)
502	Wenn ja: Wer führte das Profiling der Mitarbeiter durch?
503	Wie erfolgte die Qualitätssicherung beim Profiling? (12.3)
504	Wo sind Personen verblieben, die aufgrund des Profilings nicht in Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher gelangen? (12.2)
505	Gab es Fälle nachgelagerten Profilings (nach Überleitung in die Transfergesellschaft/beE? Gab oder gibt es bestimmte betriebliche Situationen, die dazu führen? (12.4)
Bewertungen	

601	Bitte um Einschätzung: Wie beeinflussen aus Sicht des Betriebsrates Maßnahmen im Rahmen eines Transferkurzarbeitergeld-Bezuges die Integrationschancen unterschiedlicher Gruppen von betroffenen Mitarbeitern? (Stichworte: Geschlecht, Alter, Qualifikation, Schwerbehinderung) (13.1) Für welche Arbeitnehmergruppen sind Transfermaßnahmen besonders hilfreich, für welche nicht?
602	Welche Bausteine aus dem Kanon förderungsfähiger Maßnahmen für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher werden im Einzelnen als besonders beschäftigungsförderlich erachtet? (13.2)
Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!	

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN Leitfaden für Transfergesellschaften/beE	
100	Handelt es sich bei Ihnen um eine rechtlich selbständige Transfergesellschaft (mit einem eigenen Unternehmensträger mit Arbeitgeberfunktion) – oder um eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)?
101	Name der Transfergesellschaft/beE:
102	Befragter: Funktion in Transfergesellschaft/beE:
103	Standort der Transfergesellschaft/beE:
104	Welche Rechtsform hat die Transfergesellschaft/beE:
105	Falls Transfergesellschaft: Hauptsitz des Unternehmensträgers:
106	Anzahl der Beschäftigten in Transfergesellschaft/beE:
Grundsätzliches	
107	Worin bestehen eigentlich aus Ihrer Sicht grundsätzlich die Vorteile bei Vermittlungstätigkeiten durch eine Transfergesellschaft/beE gegenüber Vermittlungstätigkeiten durch eine Arbeitsagentur? (Stichworte: [Besserer] Betreuungsschlüssel, [engerer] Kontakt zu Betrieben, [vergleichsweise stärkerer] Einsatz von Probearbeitsverhältnissen, [höhere] Vermittlungsquote, [grundsätzliche Vorteile beim] Prinzip von Beschäftigung in Beschäftigung)
Anbahnung, Information und Kooperation mit Arbeitsagentur	
201	Wie frühzeitig werden Transfermaßnahmen in betroffenen Betrieben in aller Regel angebahnt bzw. eingerichtet? (8.3)
202	Welche Rolle spielt dabei die zuständige Agentur für Arbeit? (8.1)
203	Nutzt die Transfergesellschaft/beE Beratungsleistungen der zuständigen Agentur im Hinblick auf die konkreten Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug gem. §216b SGB III?
204	Wie werden aus Sicht der Transfergesellschaft/beE die Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit bewertet? (8.2)
205	Werden in der Kooperation mit der örtlichen Agentur für Arbeit (etwa bei Zuschussanträgen zu Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug) bürokratische Hemmnisse ausgemacht? (9.7)
206	Auf welche Weise ist die Kooperation mit den Agenturen für Arbeit insgesamt verbesserungsbedürftig? (9.8)
Organisatorische Umsetzung und Zieldefinitionen	
301	Wer definiert im konkreten Fall die Ziele von Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug gem. §216b SGB III? Welche Rolle spielt dabei die Transfergesellschaft/beE selbst? Welche Kriterien sind ausschlaggebend? (10.2, 10.1)
302	Für welchen Zeithorizont werden Maßnahmeziele in der Regel definiert - kurz-, mittel- oder langfristig? (10.5)
303	Wie werden regionale Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes dabei berücksichtigt? (10.3)
304	Werden in konkreten Kooperationen zwischen betroffenen Betrieben und der Transfergesellschaft/beE Anreizstrukturen verankert, um eine schnelle Vermittlung zu gewährleisten (z.B. erfolgsabhängige Prämien)? Wenn ja: Welche? Welche Anreize haben sich als besonders effektiv erwiesen? (9.9)
305	Zeigen sich (in ihrer Wirkung vermittlungshemmende) innerbetriebliche Konflikte zwischen betrieblichen Interessenvertretungen und Personalverantwortlichen im Rahmen der Implementation von Transfer? (9.3)

306	Werden solche Konflikte aus Sicht der Transfergesellschaft/beE hinreichend gelöst? (9.4)
	Zugang, Struktur und Selektivität Transferkurzarbeitergeld-Beziehern
401	Finden im Vorfeld der Einrichtung einer Transfergesellschaft in betroffenen Betrieben nach Ihrer Erfahrung Auswahlprozesse statt, die es bestimmten Mitarbeitergruppen verbauen, darin einzumünden? (11.1)
402	Gibt es bestimmte Gruppen von betroffenen Mitarbeitern, die Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug (216b) in der Regel wahrnehmen bzw. in Transfergesellschaften übergehen bzw. nicht übergehen? (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung) (11.2)
403	Wird in Betrieben Transfer-Kug häufig neben oder an Stelle von Abfindungszahlungen an betroffene Mitarbeiter angeboten? (8.9)
404	Auf welche Weise wird die Beschäftigungsfähigkeit der Maßnahmeteilnehmer berücksichtigt, die in die Transfergesellschaft/beE einmünden? (11.3)
405	Wie wird die berufliche, räumliche und finanzielle Mobilität der Maßnahmeteilnehmer berücksichtigt? (11.4)
	Profiling
501	Wer führt das Profiling vor den Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug gem. §216b SGB III durch? Wie sind die Transfergesellschaft/beE der Betrieb und wie die zuständige Agentur für Arbeit dabei eingebunden?
502	Wie erfolgt die Qualitätssicherung beim Profiling? (12.3)
503	Wie lange dauert in der Regel das Profiling für den einzelnen betroffenen Mitarbeiter?
504	Gibt es in der Praxis Fälle nachgelagerten Profilings (nach Überleitung in die Transfergesellschaft/beE) und welche betrieblichen Situationen führen dazu? (12.4)
	Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug und Bewertung
601	Wie werden Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug gem. §216b SGB III inhaltlich gestaltet? Können Sie die tatsächlichen Inhalte solcher Maßnahmen einmal beschreiben?
602	Nach bisheriger Erfahrung: Welche Maßnahmentearten für Transferkurzarbeitergeld-Bezieher sind denn im Einzelnen als besonders beschäftigungsförderlich anzusehen? (13.2)
603	Wie kann man nach bisheriger Erfahrung den Erfolg von Qualifizierungsmaßnahmen für Bezieher von Transfer-Kug (§216b SGB III) definieren? Woran bemisst sich in aller Regel der Erfolg einer Transfergesellschaft/beE?
604	Falls Vermittlungsquoten genannt: Wie hoch sind/ist Ihre Vermittlungsquote/n (in der Regel)?
	Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden Qualitative Befragung</u> <u>Bezieher von Transferkurzarbeitergeld</u> 		
Nr.	Frage	Filter
1	<p>Intro</p> <p>infas führt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit eine Befragung durch.</p> <p>Dabei geht es um Ihre persönlichen Erfahrungen mit Transferkurzarbeitergeld</p> <p>infas garantiert Ihnen, dass alle Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden und anonym bleiben, d.h. getrennt von Ihrer Adresse ausgewertet werden. Alle Mitarbeiter des infas-Instituts sind zu Stillschweigen verpflichtet. Eine Verwendung für andere Zwecke als nur für diese Untersuchung ist ausgeschlossen. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig</p>	
Nr.	Frage	Filter
1	<p>Sind Sie einverstanden ?</p> <p>Dürfen wir jetzt mit der Befragung beginnen?</p> <p>1: ja, weiter</p> <p>2: nein, Einwilligung nicht erteilt</p>	
2	<p>Geschlecht</p> <p><< Bitte Geschlecht der Zielperson ankreuzen! >></p> <p><< INT: Frage nicht stellen >></p> <p>1: männlich</p> <p>2: weiblich</p>	
3	<p>Geburtsmonat und -jahr</p> <p>Zunächst möchte ich gerne wissen, wann Sie geboren sind:</p> <p>Nennen Sie mir bitte Monat und Jahr</p> <p><< INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >></p> <p>Geburtsmonat:</p> <p>Geburtsjahr:</p>	
10	<p>Im folgenden möchten wir mit Ihnen über Transferkurzarbeitergeld / sprechen.</p> <p>Diese Maßnahme schließt sich an das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses an.</p> <p>Haben Sie im Jahr 2004 im Anschluss an ein Beschäftigungsverhältnis begonnen, Transferkurzarbeitergeld zu beziehen?</p> <p>1: Ja</p> <p>2: Nein</p> <p>7: verweigert</p> <p>8: weiß nicht</p> <p>Wenn Nein, Zielperson verabschieden !</p> <p>Text Verabschiedung:</p> <p>Wir können Sie leider nicht weiter befragen.</p> <p>Vielen Dank für Ihr Interesse.</p> <p>Auf Wiederhören</p>	13 ENDE

13	<p>Und von wann bis wann waren Sie in dieser Transfergesellschaft (wie lange haben Sie das Transferkurzarbeitergeld bezogen)? Nennen Sie mir bitte jeweils Monat und Jahr. Beginn Monat Beginn Jahr Ende Monat Ende Jahr Dauert noch an INTERVIEWER: Wenn der Bezug noch andauert, bitte weiter mit Frage 14 Wenn der Bezug nicht mehr andauert, weiter mit Frage 16</p>	
14	<p>Wann wird der Bezug des Transferkurzarbeitergeld voraussichtlich auslaufen? << INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >> Voraussichtliches Ende Monat: Voraussichtliches Ende Jahr:</p>	15
15	<p>Diese Frage soll nur von Personen beantwortet werden, für die die Maßnahme noch nicht abgeschlossen ist Es kommt vor, dass Transferkurzarbeitergeld-Empfänger im Anschluss an die Maßnahme wieder im alten Unternehmen beschäftigt werden. Ist dies in Ihrem Fall denkbar bzw. geplant? 1: Ja 2: Nein Falls ja: Wie hoch schätzen Sie diese Wahrscheinlichkeit ein? Angaben in Prozent</p>	
16	<p>Haben Sie bis zum vorgesehenen Ende das Transferkurzarbeitergeld bezogen? 1: Ja 2: Nein 7: Verweigert 8: Weiß nicht</p>	18 17
17	<p>Bis wann hätte der Bezug von Transferkurzarbeitergeld andauern sollen? << INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >> Ursprünglich geplantes Ende Monat: Ursprünglich geplantes Ende Jahr:</p>	18
18	<p>Wie heißt der Betrieb/das Unternehmen, von dem aus Sie in die Transfergesellschaft gewechselt sind?</p>	19
19	<p>Jetzt zur Transfergesellschaft: An welchem Standort sitzt die Transfergesellschaft ?</p>	20
20A	<p>Was war damals der genaue Grund, warum Sie und andere Mitarbeiter in die Transfergesellschaft gewechselt sind? Gab es Konkurs/Insolvenz des Betriebes eine Schließung des gesamten Betriebes, eine Teil-Stillegung im Betrieb – wie war das?</p>	
20B	<p>Wissen Sie noch, wie viele Mitarbeiter seinerzeit von dem Betrieb aus in die Transfergesellschaft gewechselt sind? Waren das alle betroffenen Mitarbeiter oder haben einige einen anderen Weg gewählt?</p>	
21	<p>Wurde Ihnen persönlich von Ihrem damaligen Betrieb zusätzlich eine Abfindungszahlung angeboten? (8.9)</p>	
22	<p>Warum haben Sie sich persönlich seinerzeit dafür entschieden, in die Transfergesellschaft zu gehen? Was haben Sie sich davon erwartet oder auch: Was wurde Ihnen gesagt, was Sie sich davon erwarten können ?</p>	

23	Wurden Sie, bevor Sie in die Transfergesellschaft gingen, auch durch die zuständige Agentur für Arbeit beraten? (8.1) Falls ja: Was hat die Agentur Ihnen damals geraten?	
24	Gab es bei der Agentur irgendwelche Probleme, als Sie sich dort mit einem Aufhebungsvertrag arbeitssuchend gemeldet haben ?	
25	Haben Sie an einem sogenannten Profiling teilgenommen – also an einer individuellen Voreinschätzung für jeden Mitarbeiter, der in eine Transfergesellschaft geht?	
26	Falls ja: Wissen Sie noch, wer das Profiling durchgeführt hat? War das schon die Transfergesellschaft?	
27	Falls ja: Was wurde in diesem Profiling gemacht. Beschreiben Sie es bitte einmal.	
28	Falls ja: Und wie lange hat dieses Profiling gedauert? Sagen Sie es mir bitte in Tagen.	
29	Und als Sie dann in der Transfergesellschaft waren: Was haben Sie in der Zeit, während Sie Transferkurzarbeitergeld bezogen, dann genau gemacht? Haben Sie ein Bewerbertraining oder eine sogenannte Qualifizierungsmaßnahme oder etwas ähnliches gemacht? Bitte beschreiben Sie es einmal? INTERVIEWER: Falls es Bewerbertraining bzw. Qualifizierungsmaßnahmen oder ähnliches gab: Weiter mit Frage 29 B	
29A	Falls es keine Qualifizierungen bzw. Bewerbertraining oder etwas ähnliches gab: Was waren die Gründe dafür, dass keine Qualifizierung stattfand?	29C
29B	Falls es Qualifizierungen bzw. Bewerbertraining oder etwas ähnliches gab: Bewertung dieser Maßnahmen Stichworte: Inhalte, Ausbilder, räumliche u. technische Ausstattung, Materialien, Zusammensetzung der Teilnehmergruppe	29C
29C	Wurden Ihnen während des Bezugs des Transferkurzarbeitergeldes Vermittlungsvorschläge für eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz gemacht ?	30
30A	INTERVIEWER: NUR WENN Transfermaßnahme bzw. Bezug von Transferkurzarbeitergeld nicht mehr andauert ! Sind Sie direkt von der Transfergesellschaft in eine neue Beschäftigung gewechselt? 1: JA 2: Nein Wenn Ja: Was war das für eine Beschäftigung ?? INTERVIEWER Wenn Ja, weiter Frage 30 B Wenn Nein, weiter Frage 34	
30B	Stellenfindung Wer hat Ihnen diese Stelle vermittelt? 1: die Transfergesellschaft 2: die Agentur für Arbeit 3: eine PSA (Personalserviceagentur) der Agentur für Arbeit 4: eine andere private Arbeitsvermittlung, Zeitarbeit 5: eine andere Stelle, anderer Träger 6: niemand davon 7: verweigert 8: weiß nicht	31

31	<p>A War oder ist das eine befristete oder unbefristete Beschäftigung?</p> <p>B Waren oder sind Sie in dieser Stelle sozialversicherungspflichtig beschäftigt ?</p> <p>C Was war Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit? (Angabe in Wochenstunden)</p>	
32	<p>Und bei welchem Betrieb haben Sie diese Stelle erhalten – ich meine war das ein anderer Betrieb als der, bei dem Sie vorher beschäftigt gewesen waren?</p>	
34	<p>Falls keine Beschäftigung erhalten: Was haben Sie nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft dann gemacht?</p>	
35	<p>Nach Ihren persönlichen Erfahrungen mit der Transfergesellschaft: Würden Sie sich in einem ähnlichen Fall noch einmal für diesen Weg – in eine Transfergesellschaft zu gehen – entscheiden? Wenn ja: Warum? Wenn nein: Warum nicht</p>	
36	<p>INTERVIEWER</p> <p>Nur falls Bezug von Transferkurzarbeitergeld nicht mehr andauert bzw. nicht mehr in Transfergesellschaft beschäftigt ! Was machen Sie derzeit?</p> <p>1: Sind Sie in beruflicher Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung, (z.B. Lehre, Berufsfachschule, Praktikum, Arbeitserprobung, Feststellungsmaßnahme, Trainingsmaßnahme)</p> <p>2: Sind Sie erwerbstätig, jobben Sie , oder sind Sie selbständig oder in einer ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme)</p> <p>3: Sind Sie arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet</p> <p>4: Besuchen Sie eine weitere Schule um einen allgemeinbildenden Schulabschluss nachzuholen (z.B. Mittlere Reife)</p> <p>5: Oder machen Sie etwas anderes, z.B. Hausfrau/ Hausmann, Wehr- oder Zivildienst, Rente, Elternzeit ohne gleichzeitige Erwerbstätigkeit usw.</p> <p>7: verweigert 8: weiß nicht</p>	
37	<p>Stellenfindung</p> <p>Wer hat Ihnen diese Stelle/ diesen Ausbildungsplatz vermittelt?</p> <p>1: die Transfergesellschaft 2: die Agentur für Arbeit 3: eine PSA (Personalserviceagentur) der Agentur für Arbeit 4: eine andere private Arbeitsvermittlung, Zeitarbeit 5: eine andere Stelle, anderer Träger 6: niemand davon 7: verweigert 8: weiß nicht</p>	

40	<p>Einwilligung Panelbereitschaft</p> <p>Wir würden uns freuen, wenn die Beantwortung der Fragen auch Ihnen ein wenig Spaß gemacht hat. Zum Abschluss eine ganz andere Frage. Um die Ergebnisse richtig beurteilen zu können, ist es erforderlich, dass wir mit allen Teilnehmern ein weiteres Gespräch führen.</p> <p>Wenn Sie sich dazu entschließen könnten, wäre Ihr Mitwirken sehr wertvoll und wir möchten Ihnen für Ihre Zustimmung schon heute danken.</p> <p>Zum Zweck der weiteren Befragung müssen wir Ihre Adresse aufbewahren. Das Datenschutzgesetz setzt dabei zu Recht Ihr Einverständnis voraus. Ihre Adresse wird getrennt vom Fragebogen ausschließlich für den Zweck einer weiteren Befragung aufgehoben.</p> <p>Sie kann niemals mit den von Ihnen angegebenen Antworten in Verbindung gebracht werden. Ihre Angaben bleiben absolut anonym. Nach Abschluss des Forschungsprojekts wird Ihre Adresse dann endgültig gelöscht.</p> <p>Wir wären sehr dankbar, wenn wir Sie für das weitere Mitwirken an unserem Forschungsprojekt gewinnen könnten.</p> <p>1: ZP ist einverstanden 2: ZP ist nicht einverstanden</p>	
	<p>So, das waren jetzt alle Fragen. Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Ich danke Ihnen ganz herzlich für Ihre Teilnahme an der Befragung. Auf Wiederhören</p>	

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden für qualitative Befragung: Teilnehmende an Transfermaßnahmen</u>		
1	<p>Intro</p> <p>infas führt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (vormals Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) eine Befragung durch. Dabei geht es um Ihre persönlichen Erfahrungen mit Transfermaßnahmen und Ihre aktuelle berufliche Situation. infas garantiert Ihnen, dass alle Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden und anonym bleiben, d.h. getrennt von Ihrer Adresse ausgewertet werden. Alle Mitarbeiter des infas-Instituts sind zu Stillschweigen verpflichtet. Eine Verwendung für andere Zwecke als nur für diese Untersuchung ist ausgeschlossen. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig.</p> <p>Interviewerinformation</p> <p>Arbeitgeber haben im Falle der bevorstehenden Schließung eines Betriebes oder Teile des Betriebes die Möglichkeit, finanzielle Hilfen der Agenturen für Arbeit in Anspruch zu nehmen, um im Vorfeld Arbeitslosigkeit zu verhindern. Die Arbeitnehmer nehmen dann an einer Transfermaßnahme teil. Während dieser Maßnahme sind die Teilnehmer sozialversicherungspflichtig bei dem „alten“ Arbeitgeber angestellt.</p> <p>Anschließend ist es möglich, dass die Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft übergehen und dort im Rahmen von Transferkurzarbeitergeld angestellt sind. Auch in diesen Transfergesellschaften werden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, um die geht es hier aber nicht.</p>	
2	<p>Sind Sie einverstanden ?</p> <p>Dürfen wir jetzt mit der Befragung beginnen?</p> <p>1: ja, weiter</p> <p>2: nein, Einwilligung nicht erteilt</p>	
3	<p>Geschlecht</p> <p><<Bitte Geschlecht der Zielperson eingeben! >></p> <p><< INT: Frage nicht stellen >></p> <p>1: männlich</p> <p>2: weiblich</p>	
4	<p>Geburtsmonat und -jahr</p> <p>Zunächst möchte ich gerne wissen, wann Sie geboren sind:</p> <p>Nennen Sie mir bitte Monat und Jahr</p> <p><< INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >></p> <p>Monat</p> <p>Jahr</p>	
13	<p>Von wann bis wann haben Sie an der Transfermaßnahme teilgenommen?</p> <p>Bitte nennen Sie mir jeweils Monat und Jahr.</p> <p><< INT: verweigert = 97/ 9997, weiß nicht = 98/ 9998 >></p> <p>Beginn: Monat Jahr</p> <p>Ende: Monat Jahr</p>	
14	<p>Um was für eine Transfermaßnahme handelte es sich dabei genau?</p> <p>(Beschreibung der Maßnahme)</p>	

15	Transfermaßnahmen/ Sozialplanmaßnahmen werden nur ja dann durchgeführt bzw. von den Agenturen für Arbeit mitfinanziert, wenn die Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Wie war das bei Ihnen? Was waren die betrieblichen Gründe, dass Sie an einer Transfermaßnahme/ Sozialplanmaßnahme teilgenommen haben?	
16	Und was genau waren Ihre persönlichen Gründe, an der Maßnahme teilzunehmen?	
17	Bevor Sie an dieser Transfermaßnahme teilnahmen: Haben Sie sich persönlich durch die zuständige Agentur für Arbeit beraten lassen? Wenn ja: Was hat Ihnen die Agentur damals geraten? Können Sie das einmal erläutern.	
18	Haben Sie im Rahmen der Transfermaßnahme ein Praktikum in einem anderen Betrieb gemacht ?	
19	Gab es im Rahmen der Transfermaßnahme Schulungen, die Ihre beruflichen Kenntnisse erweitern, verbessern oder auf den neuesten Stand bringen sollten ?	
20	Wie konnten Sie durch diese Schulungen ihre beruflichen Kenntnisse tatsächlich erweitern, verbessern oder auf den neuesten Stand bringen ?	
21	Falls keine Schulungen: Hatten Sie denn persönlich die Erwartung, dass es solche Schulungen während der Transfermaßnahme gibt?	
22	Falls keine Schulungen: Was waren die Gründe dafür, dass es keine solche Schulung gegeben hat?	
23	Haben Sie in dieser Zeit eine Beratung zur Existenzgründung erhalten, also zu den Möglichkeiten, sich selbständig zu machen ?	
24	Haben Sie in dieser Zeit oder auch schon davor ein Profiling gemacht, das heißt ein Stärken-Schwächen-Profil zur Feststellung Ihrer persönlichen Arbeitsmarktchancen oder zur Ermittlung Ihres Fort- und Weiterbildungsbedarfs ?	
25	Falls ja: Wissen Sie noch, wer das Profiling durchgeführt hat? War das jemand aus Ihrem eigenen Betrieb oder eine andere Beratungsperson, etwa aus einer Transferagentur, einem Beratungsunternehmen oder etwas Ähnlichem?	
26	Falls ja: Was wurde in diesem Profiling genau gemacht? Bitte beschreiben Sie es einmal?	
27	Und wie lange hat dieses Profiling gedauert? Bitte sagen Sie es mir in Tagen oder Stunden.	
28	Wurde mit Ihnen ein Bewerbertraining durchgeführt ?	
29	Falls nicht: Hatten Sie denn persönlich die Erwartung, dass es ein Bewerbertraining während der Transfermaßnahme gibt?	
30	Was waren die Gründe dafür, dass es kein Bewerbertraining gegeben hat?	
31	Alles in allem betrachtet, wie würden Sie es beschreiben: Was haben Sie Neues Sie bei dieser Transfermaßnahme gelernt?	
32	Haben Sie sich während der Transfermaßnahme selbst aktiv um eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz bemüht?	
33	Welche Unterstützung haben Sie während der Transfermaßnahme bei der Stellensuche erhalten ?	
34	Wenn Sie Ihre persönlichen Erfahrungen mit der Transfermaßnahme alles in allem betrachten: Würden Sie sich in einem ähnlichen Fall noch einmal für diesen Weg – an einer Transfermaßnahme teilzunehmen– entscheiden? Wenn ja: Warum? Wenn nein: Warum nicht?	

35	<p>Was machen Sie derzeit?</p> <p>1: Berufliche oder schulische Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung, (z.B. Lehre, Berufsfachschule, Praktikum, Arbeitserprobung, Feststellungsmaßnahme, Trainingsmaßnahme)</p> <p>2: erwerbstätig, jobben, selbständig, ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme)</p> <p>3: Beschäftigung in einer Transfer- oder Beschäftigungsgesellschaft mit Transfer- bzw. Strukturkurzarbeitergeldbezug</p> <p>4: arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet</p> <p>5: Oder machen Sie etwas anderes (z.B. Hausfrau Hausmann, Wehr- oder Zivildienst, Rente, Elternzeit ohne gleichzeitige Erwerbstätigkeit usw.)</p>	
----	---	--

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN Leitfaden für Führungskräfte in Arbeitsgemeinschaften ARGE		
001	Interview in ARGE	
002	Interview am (Termin eintragen):	
003	Gesprächspartner:	
004	Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Gesprächspartners eintragen	
005	Einverständnis Ton-Aufzeichnung	
	<u>Stellenwert von FbW in ARGE, Praxis Bildungszielplanung und Bildungsgutschein</u>	
900	Mit Blick auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit steht der ARGE prinzipiell ein breiter Kanon von Instrumenten nach dem SGBIII zur Verfügung. Welchen Stellenwert hat derzeit die Förderung beruflicher Weiterbildung (§§ 77-87 SGB III) im Rahmen des Leistungsspektrums Ihrer ARGE?	
901	Nachfrage: Wie hoch ist der Anteil des FbW-Budgets? (Schätzung)	
902	<i>Falls FbW keinen oder noch keinen Stellenwert hat:</i> Warum hat die Förderung beruflicher Weiterbildung im Instrumentenspektrum der ARGE bisher kaum einen Stellenwert? Welche Gründe führen dazu?	
903	Wie ist die zukünftige Erwartung: Wird sich der Stellenwert von FbW in Zukunft im Rahmen des Leistungsspektrums der ARGE erhöhen? Wenn ja, warum?	
103	<i>Falls FbW eigener Stellenwert zukommt:</i> Im Zuge der Hartz-Reform soll die Zielgenauigkeit von Weiterbildung in den Agenturen für Arbeit vor allem durch das Steuerungsinstrument der sogenannten Bildungszielplanung mitgesichert. Gibt es auch in der ARGE eine Bildungszielplanung oder ein vergleichbares Instrument?	
904	Nachfrage: Falls eine enge Kooperation mit der Agentur vor Ort besteht: Ist die ARGE an die Bildungszielplanung der Agentur angeschlossen?	
104	<i>Falls ganz eigene Bildungszielplanung oder vergleichbares Instrument:</i> Würden Sie einmal beschreiben, wie diese (Art) Bildungszielplanung konkret erfolgt. Anhand welcher Kriterien legen Sie die Ziele fest?	
106	Welche Probleme stellen sich bei der Aufstellung dieser Planung?	
107	Auf welche Weise erfolgt die Kommunikation dieser Planung an die Maßnahmeträger? Wird dies in vergleichbarer Weise wie durch die Agentur(en) gehandhabt?	
108	Welche Rolle spielt die Bildungszielplanung in der Praxis der Eignungsprüfung (Eingliederungsvereinbarung) der persönlichen Ansprechpartner (Vermittler/Fallmanager)? Wie bindend sind die Vorgaben dort?	
905	Gibt es in der ARGE einen Focus auf bestimmte Zielgruppen im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung? (bspw. U25, Geringqualifizierte, Alleinerziehende)	
906	Es ist ein wichtiges Ziel des SGB II, junge Hilfebedürftige unter 25 Jahren so schnell wie möglich in den Arbeitsprozess einzugliedern. Welche Rolle kommt der Förderung beruflicher Weiterbildung für diese Zielgruppe zu?	
907	Im Vergleich dazu: Welche Rolle spielt die Förderung beruflicher Weiterbildung für Hilfebedürftige, die über 25 Jahre alt sind?	
908	Wie viele FbW-Fälle haben Sie als ARGE derzeit?	

909	Welchen Anteil haben im gesamten FbW-Bestand die Neuzugänge seit 2005 (seit SGB II) und welchen Anteil haben Altfälle aus der Zeit vor 2005?	
204	Ein zentrales Instrument im Zuge der Reform der Förderung beruflicher Weiterbildung ist der Bildungsgutschein. Dazu haben wir einige Fragen. Wie wird der Einsatz von Bildungsgutscheinen ganz konkret in der ARGE gehandhabt? (möglichst am Beispiel eines Beratungsfalles verdeutlichen) Stichpunkte: Eingliederungsvereinbarung, Abgleich mit Bildungszielplanung?	
206/ 910	Dem Bildungsgutschein liegt die Zielsetzung zugrunde, die Eigenverantwortung potenzieller Maßnahmenteilnehmer durch Wahlfreiheit unter den Weiterbildungseinrichtungen zu stärken. Ist dieses Prinzip der Wahlfreiheit für Ihre Klientel erwerbsfähiger Hilfebedürftiger (SGB-II-Kunden) anwendbar, wie nach §§ 77 SGB II f vorgesehen? Wenn nein: Erläuterung der Gründe dafür	
207	Geben Sie Ihren Kunden Informationen über das Bildungsangebot in der Region? Werden Empfehlungen ausgesprochen oder informelle Hilfen bei Suchprozessen gegeben?	
208	Können Sie mit wenigen Sätzen einmal die Vor- und Nachteile des Bildungsgutscheins benennen? Beginnen wir mit den Vorteilen: Nachfragen: Teilnehmermotivation, Teilnehmerhomogenität, Bedienen individueller Qualifikationsdefizite	
209	Und nun die Nachteile? Kompatibilität mit Zielplanung, Mittelbindung (was passiert, wenn die Mittel für ein Ziel schon gebunden sind?), Probleme bei Nichteinlösen von Bildungsgutscheinen (für Person, für Mittelbindung)	
	Eingliederungsvereinbarung, Qualitätssicherung, Zertifizierung	
302	Nach der Reform der FbW sollen im Prinzip nur solche Maßnahmen zugelassen werden, die insgesamt eine mindestens 70%ige Verbleibsprognose aufweisen. Findet diese sogenannte 70%-Regel auch in der ARGE Anwendung?	
911	<i>Falls 70%-Regel Anwendung findet:</i> Im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung (§15 SGB II), die mit dem Kunden verbindlich zu schließen ist, soll die individuelle Eignungssituation geprüft und es sollen die erforderlichen Leistungen vereinbart werden. In welcher Weise findet die 70%-Regel – als individuelle, teilnehmerbezogene Verbleibsquote - schon im Rahmen dieser Eingliederungsvereinbarung Anwendung?	
911/ 304	<i>Falls 70%-Regel Anwendung findet:</i> Wie bewerten Sie diese Regelung? <i>Stichworte:</i> <i>Welche Vorteile hinsichtlich Qualität und Maßnahmeangebot?</i> <i>Verengt sich möglicherweise das Spektrum von Maßnahmeangeboten (mit negativen Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt) – weil die Quote einfach zu hoch angesetzt ist?</i>	
313	Seit Mitte 2004 muss nach der „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“ (AZVW) eine externe Weiterbildungsagentur dem Träger bescheinigen, dass Träger und Maßnahmeangebot der Weiterbildung die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Wie ist die ARGE eigentlich in die Kommunikation über Zertifizierung eingebunden, welche Informationen haben Sie darüber? Gibt es auf Seiten der ARGE schon Erfahrungen mit diesem neuen Prüf- und Zulassungsverfahren?	

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden für Gruppendiskussionen mit Vermittlern/Fallmanagern/PAPS/Teamleitern in Arbeitsgemeinschaften ARGE</u>	
001	Gruppendiskussion in ARGE Adresse eintragen:
002	Gruppendiskussion am (Termin eintragen):
003	Einverständnis Ton-Aufzeichnung
004	Gesprächspartner der Gruppendiskussion: Name: Funktion:
005	Telefonnummer und E-Mail-Adresse eines Gesprächspartners eintragen:
101	Mit Blick auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit steht der ARGE prinzipiell ein breiter Kanon von Instrumenten nach dem SGBIII zur Verfügung. Welchen Stellenwert hat derzeit die Förderung beruflicher Weiterbildung (§§ 77-87 SGB III) im Rahmen des Leistungsspektrums Ihrer ARGE?
102	<i>Falls FbW keinen oder noch keinen Stellenwert hat:</i> Warum hat die Förderung beruflicher Weiterbildung im Instrumentenspektrum der ARGE bisher kaum einen Stellenwert? Welche Gründe führen dazu?
103	Wie ist die zukünftige Erwartung: Wird sich der Stellenwert von FbW in Zukunft im Rahmen des Leistungsspektrums der ARGE erhöhen? Wenn ja, warum?
104	<i>Falls FbW eigener Stellenwert zukommt:</i> Im Zuge der Hartz-Reform soll die Zielgenauigkeit von Weiterbildung in den Agenturen für Arbeit vor allem durch das Steuerungsinstrument der sogenannten Bildungszielplanung mitgesichert. Gibt es auch in der ARGE eine Bildungszielplanung oder ein vergleichbares Instrument?
105	Nachfrage: Falls eine enge Kooperation mit der Agentur vor Ort besteht: Ist die ARGE an die Bildungszielplanung der Agentur angeschlossen?
106	Dem Bildungsgutschein liegt die Zielsetzung zugrunde, die Eigenverantwortung potenzieller Maßnahmenteilnehmer durch Wahlfreiheit unter den Weiterbildungseinrichtungen zu stärken. Ist dieses neue Prinzip der Wahlfreiheit für Ihre Klientel erwerbsfähiger Hilfebedürftiger (SGB-II-Kunden) eigentlich so, wie nach §§ 77 SGB II f, vorgesehen, anwendbar? Wenn nein: Erläuterung der Gründe dafür
107	Wie wird der Einsatz von Bildungsgutscheinen ganz konkret gehandhabt? (Am Beispiel eines Betreuungsfalles verdeutlichen)
108	Nach welchen Kriterien erhalten Ihre Kunden Zugang zu einem Bildungsgutschein? [7.1]
109	In welcher Phase des Fallmanagements wird in der Regel über die Vergabe eines Bildungsgutscheines entschieden?
110	Umsetzungsvorgaben der Reformen geben für Bildungsziele und zuzulassende Maßnahmen zur FbW die mindestens 70%ige Verbleibsprognose vor. Findet diese 70%-Regel in der ARGE Anwendung? Wenn nein: Warum nicht?

111	<p><i>Falls 70%-Regel Anwendung findet:</i> Im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung (§15 SGB II), die mit dem Kunden verbindlich zu schließen ist, sollen individuelle Voraussetzungen des Kunden geprüft und die erforderlichen Leistungen vereinbart werden. Wie wenden Sie die sogenannte 70%-Regel – als individuelle, teilnehmerbezogene Verbleibsquote – im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung an?</p>
112	<p>Inwieweit werden Vorerfahrungen und berufliche Qualifikationen der Kunden, die einen Bildungsgutschein erhalten sollen, geprüft und berücksichtigt? [4.6]</p>
113	<p>Gibt es im Kreis Ihrer Kunden bestimmte Personengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikation), die vergleichsweise schlechtere Zugangschancen zu einem Bildungsgutschein haben? [4.1]</p>
114	<p>Worin liegen die Gründe für schlechtere Zugangschancen zu Bildungsgutscheinen?</p>
115	<p>Gibt es andererseits bestimmte Personengruppen, die vergleichsweise bessere Zugangschancen zu Bildungsgutscheinen haben oder haben werden? [4.1]</p>
116	<p>Und worin liegen die Gründe für bessere Zugangschancen zu Bildungsgutscheinen?</p>
117	<p>Geben Sie Ihren Kunden Informationen über das Bildungsangebot? Werden Empfehlungen ausgesprochen oder informelle Hilfen bei Suchprozessen gegeben?</p>

EVALUATION DER MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER VORSCHLÄGE DER HARTZ-KOMMISSION MODUL 1b: FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG UND TRANSFERLEISTUNGEN <u>Leitfaden für Zertifizierungsstellen/fachkundige Stellen</u>		
Angaben zur fachkundigen Stelle		
101	Zu Beginn haben wir Fragen zur Einordnung Ihrer Einrichtung. Seit wann sind Sie von der Anerkennungsstelle der Bundesagentur für Arbeit als fachkundige Stelle (FKS) anerkannt? Monat Jahr	
102	Ist Ihre Einrichtung Teil eines größeren (überregionalen) Unternehmens oder Konzernverbunds („Group“)? Ja, Zertifizierungsstelle ist Teil eines Unternehmens ----- Nein	103 <hr/> 104
103	Wie heißt dieses Unternehmen/dieser Verbund und wo hat er seinen Hauptsitz?	
104	Ist dieses Unternehmen/dieser Verbund Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen - also selbst auch ein Weiterbildungsträger? Ja Nein	
Bitte beantworten Sie im Folgenden alle Fragen mit Bezug auf Ihre lokale Einrichtung vor Ort		
105	Haben Sie als fachkundige Stelle eine Anerkennung nur für einen bestimmten Wirtschafts- und Bildungsbereich? Ja ----- Nein	106 <hr/> 107
106	Und für welchen Wirtschafts- oder Bildungsbereich gilt Ihre Anerkennung?	
107	Gilt Ihre Anerkennung nur für einen begrenzten regionalen Raum, oder sind Sie als Zertifizierungsstelle bundesweit tätig? Anerkennung nur für einen begrenzten regionalen Raum ----- Anerkennung für bundesweite Tätigkeit	108 <hr/> 109
108	Und für welchen regionalen Raum haben Sie die Anerkennung? Geben Sie dazu bitte das Bundesland oder die Bundesländer an, in denen Sie bisher tätig sind.	
109	Wie viele Beschäftigte, also feste Mitarbeiter, hat Ihre fachkundige Stelle zum Jahresende 2005?	
110	Wenn Sie auch mit freien Mitarbeitern arbeiten: Wie hoch ist die Zahl Ihrer zusätzlichen freien Mitarbeiter?	
111	Nehmen Sie für Ihre Arbeit auch externe Gutachter in Anspruch bzw. geben von sich aus Gutachten in Auftrag?	

Bisherige Zertifizierungspraxis	
201	Nach der neuen Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) sollen Träger, die öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, von sich aus bei einer fachkundigen Stelle ihre Zertifizierung beantragen. Wie gestaltet sich die Anbahnung eines Zertifizierungsprozesses in der Praxis? Auf welche Weise wenden sich die Weiterbildungsträger üblicherweise an Sie (schriftlich, telefonisch...)? Können Sie das kurz beschreiben?
	Hinweis: Im Folgenden geht es stets nur um Weiterbildungsträger, die öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) anbieten
202	Beraten Sie Weiterbildungsträger auch bei möglichen Problemen mit der Antragstellung? Falls ja: Welche Art von Problemen stellen sich den Trägern bei der Antragslegung?
203	Ist Ihnen bekannt, ob Träger auch mit standardisierten Antragsformularen an Sie herantreten, die Dachorganisationen (bspw. der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung BBB) oder Trägerverbände heute zur Verfügung stellen?
204	Wie viele Anträge auf Zulassung liegen Ihnen im Dezember 2005 vor? (Ev. Schätzung)
205	Und wie viele dieser Anträge konnten Sie bis heute (Dezember 2005) schon bearbeiten?
206	Wie viele Anträge haben Sie bis Dezember 2005 positiv beschieden - wie viele Zertifizierungen haben Sie also bisher erteilt?
207	Und wie vielen Anträgen haben Sie nach eingehender Prüfung nicht entsprochen – also keine Zertifizierung erteilt?
208	Sofern FKS bundesweit tätig sein darf: Stammen die Anträge an Ihre Einrichtung vornehmlich aus Ihrem eigenen regionalen Umfeld oder auch aus anderen Regionen bis hin zum bundesweiten Einzug? [Eine Schätzung genügt]
209	Bei Antragstellung können Weiterbildungsträger ja bereits die Zulassung bei einer anderen Zertifizierungsstelle beantragt haben. Möglicherweise können auch schon abschlägige Entscheidungen anderer Stellen vorliegen. Werden Ihnen solche Sachverhalte von den Antragstellern eigentlich mitgeteilt? Wissen Sie üblicherweise um vormalige oder auch parallele Antragstellungen von Weiterbildungsträgern?
210	Wie können Sie überprüfen, ob sich ein Weiterbildungsträger schon woanders um eine Zulassung bemüht hat? Gibt es dazu auch einen Austausch zwischen den fachkundigen Stellen selbst?
211	Falls ein Träger bei einer anderen Zertifizierungsstelle bereits erfolglos das Verfahren durchlaufen hat und Ihnen dies bekannt ist: Wie verfahren Sie dann mit diesem Antragsteller?
212	Nachfrage: Können sich bei anderen fachkundigen Stellen bereits durchgefallene Träger mehrfach und bei unterschiedlichen Stellen um eine Zertifizierung bewerben?
213	Wenn Zertifizierungsanträge von Ihnen abschlägig beschieden werden: Welche Gründe führen in der Regel dazu, dass eine Zertifizierung nicht erteilt wird?
Zertifizierungskriterien	
301	Welche sind die aus Ihrer Sicht zentralen Prüfkriterien für eine Zertifizierung von Weiterbildungsträgern? Welche Prüf Aspekte sehen Sie vor allem als relevant an?

302	Nach der Hartz-Reform soll Augenmerk darauf gelegt werden, dass Weiterbildungsangebote der Träger die Erfordernisse des (regionalen) Arbeitsmarkts adäquat berücksichtigen, um berufliche Eingliederung von Teilnehmern auch tatsächlich unterstützen zu können. Wie stellen Sie als Zertifizierer eine arbeitsmarktliche Relevanz von Trägerangeboten fest? Welche Indikatoren sind dazu aus Ihrer Sicht zentral?	
303	Welche Art von Angaben stellen Ihnen die Antragsteller zu diesem Aspekt üblicherweise zur Verfügung?	
304	Sind solche eigenen Angaben der antragstellenden Träger zur arbeitsmarktlichen Relevanz des Weiterbildungsangebots nach Ihrer Erfahrung ausreichend? (Berücksichtigen Sie für Ihre Antwort bitte auch noch unentschiedene Anträge, die Sie derzeit in Bearbeitung haben)	
305	Berücksichtigen Sie bei Prüfung der arbeitsmarktlichen und regionalen Einbindung der Weiterbildungsangebote ausschließlich die Angaben der Antragsteller – oder ziehen sie auch weitere Informationen aus anderen Quelle zu Rate? Wenn ja: Welche Informationen bzw. Informationsquellen sind das?	
306	Nutzen Sie in diesem Zusammenhang auch Informationen der zuständigen Agenturen für Arbeit oder der Arbeitsgemeinschaften? Wenn ja: Welche Erkundigungen holen Sie in solchem Zusammenhang von der Arbeitsverwaltung ein?	
307	Fachliche und pädagogische Eignungen sowie Berufserfahrungen des Personals der Weiterbildungsträger sollen dazu geeignet sein, eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten zu lassen. Anhand welcher Angaben prüfen Sie, ob diese Eignungen beim Antragsteller vorhanden sind?	
308	Welche Art von Angaben stellen Ihnen die Antragsteller zum Aspekt der fachlichen und pädagogischen Eignung üblicherweise zur Verfügung?	
309	Sind die Angaben der Antragsteller zu fachlichen und pädagogischen Aspekten in der Regel ausreichend? Wie ist Ihre Erfahrung dazu? (Berücksichtigen Sie auch hierbei noch unentschiedene Anträge)	
310	Welche konkreten Informationen fordern Sie von antragstellenden Trägern zum Nachweis eines wirksamen Qualitätsmanagementsystems?	
311	Wie stellen Sie im Rahmen des Antragsverfahrens tatsächlich fest, ob der dargelegte Qualitätsmanagementprozess beim Träger auch wirksam angewendet bzw. die Wirksamkeit verbessert wird?	
312	Sind Angaben der Antragsteller zur Qualitätssicherung in der Regel ausreichend? Wie ist Ihre Erfahrung - wenn Sie auch hier bitte wieder unentschiedene Anträge berücksichtigen?	

313	<p>Welche Aspekte prüfen Sie beim Anerkennungsverfahren in Bezug auf einzelne Weiterbildungsmaßnahmen? Vorlesen und Zutreffendes ankreuzen (ja/nein)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angaben zum Inhalt der Maßnahme • Angaben zur Dauer der Maßnahme • Angaben zur Arbeitsmarktorientierung der Maßnahme • Angaben zur Branchenerfahrung/-kenntnis des Trägers • Angaben zur bisherigen maßnahmebezogenen Verbleibsquote • Angaben, dass Maßnahme auf einen geregelten, einen anderen oder auf einen Teil eines Abschlusses vorbereitet • Angaben, ob Zeugnis erteilt wird • Angaben, dass Dauer der Maßnahme auf notwendigen Umfang begrenzt ist (Wirtschaftlichkeit) • Angaben, dass im erforderlichen Umfang notwendige praktische Lernphasen integriert sind • Angaben zur Zusammensetzung von Teilnehmergruppen • die Effizienz von Maßnahmen 	
314	<p>Falls Effizienz der Maßnahme genannt: Dazu eine Nachfrage: Wie ermitteln Sie die Effizienz einer Maßnahme genau? Welche Information werten Sie dazu aus?</p>	
315	<p>Auf welche Weise prüfen Sie in der Regel die räumlichen und technischen Ausstattungen der antragstellenden Weiterbildungsträger? Sind schriftliche Angaben im Antrag dafür hinreichend? Oder machen Sie hier üblicherweise auch Begehungen vor Ort?</p>	
316	<p>Noch einmal zusammengefasst gefragt: Gibt es aus Ihrer praktischen Sicht bestimmte Zertifizierungskriterien, die vergleichsweise wichtiger sind als andere? Welches Kriterium oder welche Kriterien wären das? Ich lese Ihnen dazu noch einmal zentrale Aspekte vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeitsmarktnähe des Weiterbildungsangebots • Die fachliche und pädagogische Eignung des Personals • Den Nachweis eines wirksamen Qualitätsmanagementsystems • Die räumliche und technische Ausstattung • Die finanzielle und fachliche Leistungsfähigkeit (Größe des Trägers und Ausstattung des Angebots) • Den Nachweis Wirtschaftlichkeit des Weiterbildungsträgers • Die Branchenerfahrung/-kenntnis des Weiterbildungsträgers • Alle Kriterien sind gleichgewichtig 	
	Die Basis der Zertifizierungsentscheidung	
401	<p>Wenn Sie Ihre bisherigen Erfahrungen zugrundelegen: Wie lange dauert in der Regel das Zertifizierungsverfahren für einen Weiterbildungsträger – von der Antragstellung bis zur endgültigen Entscheidung? Wenn sehr unterschiedliche Dauern: Wovon hängt die Dauer vor allem ab?</p>	
402	<p>Wie viele Fachkräfte in Ihrer Zertifizierungsstelle sind in der Regel mit der Prüfung eines Zertifizierungsantrags befasst? Wie viele Personen bearbeiten einen Zertifizierungsfall?</p>	
403	<p>Wird vor der Entscheidung zur Zertifizierung - neben Prüfung eingereicherter Unterlagen – von Ihnen stets auch mindestens eine örtliche Prüfung, das heißt eine Begehung des Weiterbildungsträgers, vorgenommen?</p>	
404	<p>Wenn nein/wenn nicht stets auch mindestens eine örtliche Begehung erfolgt: In welchen Fällen entscheiden Sie sich denn für eine örtliche Prüfung/Begehung, und in welchen Fällen halten Sie diese nicht für erforderlich?</p>	

405	Sofern FKS bundesweit tätig ist: Wie organisieren Sie örtliche Begehungen bei Anträgen aus entfernten Regionen?	
406	Wenn Träger Zulassungen für einzelne Bildungsmaßnahmen beantragen, kann die Zertifizierungsstelle auf Antrag des Bildungsträgers auch eine durch sie bestimmte Referenzauswahl von Bildungsmaßnahmen, die in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Maßnahmen des Trägers steht, prüfen. Falls damit schon Erfahrungen bestehen: In welcher Weise prüfen Sie solche einzelnen Maßnahmen? Begleiten Sie ganze Kurse durch Teilnahme über einen längeren Zeitraum hinweg? Machen Sie Stichproben von Veranstaltungen? Wie gehen Sie vor?	
407	Ist es schon vorgekommen, dass Zulassungsverfahren zur Nachbesserung nicht erfüllter Kriterien temporär ausgesetzt und dann später wieder aufgenommen wurden?	
408	Wenn ja: Wie häufig kam das vor?	
409	Wenn ja: Welche Gründe haben dazu geführt?	
Qualitätssicherung nach der Zertifizierung		
501	Zum Abschluss haben wir noch Fragen zum Aspekt der Qualitätssicherung im Rahmen der geltenden AZVW. <i>Nachdem</i> die Zertifizierung eines Weiterbildungsträgers erfolgt ist - welche Instanz ist aus Ihrer Sicht dann <u>in erster Linie</u> für die Kontrolle der laufenden Qualitätssicherung beim Weiterbildungsträger verantwortlich?	
502	Welche Funktionen nehmen die Agenturen für Arbeit (und die Arbeitsgemeinschaften) heute im Rahmen einer laufenden Qualitätskontrolle zertifizierter Weiterbildungsträger wahr?	
503	Welche Bedeutung haben Ihrer Kenntnis nach folgende Verfahrensweisen bei Qualitätsprüfungen von Weiterbildungsträgern durch Agenturen und die ARGEn? Ich lese Ihnen dazu einige Verfahrensweisen vor: (Kreuz = hat Bedeutung; kein Kreuz = hat eher keine Bedeutung) <ul style="list-style-type: none"> • schriftliche Zielvereinbarungen zwischen Agenturen/ARGEn und Trägern • Regelmäßige Kontrollen vor Ort • Arbeitstreffen, Gespräche mit Trägern • Überprüfung der Maßnahmedurchführungen (Prozesse, Methoden, Inhalte) • Teilnehmerbefragungen • Verbleibsuntersuchungen der Agenturen/ARGEn 	
504	Nach dem §86 SGB III sollen die Agenturen für Arbeit ihre eigenen Erkenntnisse aus Qualitätsprüfungen den fachkundigen Stellen mitteilen. Haben Sie schon diesbezügliche Erfahrungen in der Kooperation mit Agenturen? Wenn ja: Wie gestaltet sich die Kooperation? Stellen die Agenturen Ihnen hilfreiche Informationen zur Verfügung?	
505	Falls Schwierigkeiten mit Agenturen: Welche operativen Probleme sind bisher in der Kooperation mit den Agenturen für Arbeit aufgetreten?	
506	Nach der AZVW soll die wirksame Anwendung eines Systems zur Qualitätssicherung beim Träger in jährlichen Abständen überprüft werden - durch Sie als fachkundige Stelle. Auf welche Weise wollen Sie als fachkundige Stelle zukünftig diese jährliche Prüfung durchführen? Sind dazu etwa Experten-Audits vor Ort vorgesehen? Oder welche anderen Verfahren sind von Ihnen geplant?	
507	Zum Schluss: Gibt es beim neuen Verfahren der Zertifizierung aus Ihrer Sicht noch andere Verfahrensschwierigkeiten oder ungelöste Probleme, die bisher nicht zur Sprache gekommen sind? Wenn ja, bitte nennen Sie uns diese!	

Anhang B Methodenbericht der quantitativen Erhebungen

Gliederung

	Verzeichnis der Übersichten	B-5
B-1	CATI-Teilnehmerbefragung FbW	B-7
B-1.1	Einleitung	B-7
B-1.2	Grundgesamtheit – Stichproben	B-9
B-1.2.1	Stichprobenaufbereitung	B-10
B-1.2.2	Teilnehmer	B-10
B-1.2.3	Nicht-Teilnehmer	B-11
B-1.3	Fragebogenentwicklung und Programmierung	B-12
B-1.4	Durchführung	B-17
B-1.4.1	Pretest der Erhebungsinstrumente	B-18
B-1.4.2	Durchführung der Hauptstudie	B-18
B-1.4.2.1	Stichprobenrealisierung: FbW-Teilnehmer	B-19
B-1.4.2.2	Teilnehmer: Stichprobenrealisierung im Vergleich zur gelieferten Stichprobe... ..	B-21
B-1.4.2.3	Stichprobenrealisierung: FbW-Kontrollgruppe	B-26
B-1.5	Qualitätssichernde Maßnahmen im CATI-Feld	B-27
B-1.5.1	Interviewerschulungen	B-27
B-1.5.2	Feldtransparenz und –kontrolle	B-28
B-1.5.3	Feldsteuerung und Feldkontrolle im CATI-Feld	B-28
B-1.5.4	Interviewerbetreuung/Supervision	B-29
B-1.6	Datenprüfung und Datenlieferung	B-30
B-2	CATI-Teilnehmerbefragung Transferleistungen	B-31
B-2.1	Einleitung	B-31
B-2.2	Grundgesamtheit – Stichproben	B-33
B-2.2.1	Stichprobenaufbereitung Transferleistungen	B-34
B-2.3	Fragebogenentwicklung und Programmierung	B-36
B-2.4	Durchführung der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragungen zu Transferleistungen	B-42
B-2.4.1	Durchführung der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragungen Transfer-/Strukturkurzarbeitergeld	B-43

B-2.4.1.1	Stichprobenrealisierung: Teilnehmer	B-43
B-2.4.1.2	Stichprobenrealisierung: Kontrollgruppe	B-45
B-2.4.2	Durchführung der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragungen zu Transfer-/ und Sozialplanmaßnahmen	B-46
B-2.4.2.1	Stichprobenrealisierung Teilnehmer	B-46
B-2.4.2.2	Stichprobenrealisierung Kontrollgruppe	B-48
B-2.5	Qualitätssichernde Maßnahmen im CATI-Feld	B-51
B-2.6	Datenprüfung und Datenlieferung	B-51
B-3	Implementationsanalyse Bildungsträgerbefragung	B-52
B-3.1	Studiendesign und Erhebungsmethode	B-52
B-3.2	Konzeption und Realisierung der Stichprobe	B-53
B-3.2.1	Auswahlschritte und Analyse des Datenbestands aus KURS.....	B-54
B-3.2.2	Auswahlschritte.....	B-55
B-3.2.3	Verteilung der ausgewählten Grundgesamtheit in KURS	B-58
B-3.2.4	Stichprobenziehung	B-63
B-3.3	Erhebungsinstrument.....	B-63
B-3.4	Durchführung der Erhebung	B-63
B-3.5	Ausschöpfung und Ausfallquoten.....	B-64
B-3.5.1	Soll-Ist-Vergleich der realisierten Interviews	B-68
B-3.5.2	Gewichtung.....	B-69
B-3.6	Datenaufbereitung	B-70
B-3.6.1	Datenprüfung und -bereinigung	B-70
B-4	Standardisierten Agentur- und ARGE-Befragungen	B-72
B-4.1	Die standardisierte Agenturbefragung 2006	B-72
B-4.2	Die standardisierte Befragung der ARGE n 2005/2006	B-74

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht B-1.1-1: Projektsynopse der CATI - Befragungen 2005 und 2006	B-8
Übersicht B-1.2-1: Eintritts quartale der Teilnehmerbefragung im Überblick	B-9
Übersicht B-1.3-1: CATI-Fragebogen für Teilnehmer und Kontrollgruppe.....	B-13
Übersicht B-1.3-1: CATI-Fragebogen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung I)	B-14
Übersicht B-1.3-1: CATI-Fragebogen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung II)	B-15
Übersicht B-1.4-1: Durchführungsschritte im zeitlichen Verlauf.....	B-17
Übersicht B-1.4.2.1.-1: Bearbeitungsstatus Teilnehmerbefragung	B-21
Übersicht B-1.4.2.2.-1: Soll/Ist-Vergleich Gesamt.....	B-23
Übersicht B-1.4.2.2.-2: Soll/Ist-Vergleich Frauen.....	B-24
Übersicht B-1.4.2.2.-3: Soll/Ist-Vergleich Männer	B-25
Übersicht B-1.4.2.3-1: Bearbeitungsstatus Kontrollgruppenbefragung	B-26
Übersicht B-2.1-1: Projektsynopse der CATI - Befragungen zu Transferleistungen 2006	B-32
Übersicht B-2.2.1.-1: Stichprobenaufbereitung zu Transferleistungen: Fallzahlen	B-35
Übersicht B-2.3-1: CATI-Fragebogen Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld für Teilnehmer und Kontrollgruppe.....	B-36
Übersicht B-2.3-1: CATI-Fragebogen Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung I)	B-37
Übersicht B-2.3-1: CATI-Fragebogen Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung II)	B-38
Übersicht B-2.3-2: CATI-Fragebogen Transfer- und Sozialplanmaßnahmen für Teilnehmer und Kontrollgruppe.....	B-39
Übersicht B-2.3-2: CATI-Fragebogen Transfer- und Sozialplanmaßnahmen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung I)	B-40
Übersicht B-2.3-2: CATI-Fragebogen Transfer- und Sozialplanmaßnahmen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung II)	B-41
Übersicht B-2.4.1.1.-1: Bearbeitungsstatus Teilnehmerbefragung zu Transfer- und Struktur- kurzarbeitergeld	B-44
Übersicht B-2.4.1.3-1: Bearbeitungsstatus Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld.....	B-46
Übersicht B-2.4.2.1.-1: Bearbeitungsstatus Teilnehmer an Transfer- und Sozialplanmaßnahmen	B-48
Übersicht B-2.4.2.3-1: Bearbeitungsstatus Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Sozialplanmaßnahmen	B-50

Übersicht B-3.1-1	Synopse Studiendesign	B-53
Übersicht B-3.2-1	Angebotstypen nach Anzahl vorhandener und Anteil zugelassener Veranstaltungen (§85 SGB III) in KURS 3/2004	B-57
Übersicht B-3.2-2	Verteilung der Träger nach Größenklasse (Anz. Veranstaltungsangebote) in KURS 2002 und 2004	B-59
Übersicht B-3.2-3	Verteilung der Träger nach Strategietyp in KURS 2002 und 2004	B-60
Übersicht B-3.2-4	Verteilung der Veranstaltungsangebote nach Ausbildungstyp bzw. Abschlussart in KURS 2002 und 2004.....	B-61
Übersicht B-3.2-5	Verteilung der Trägergruppen im Abgleich zwischen 2002 und 2004	B-62
Übersicht B-3.5-1	Verteilung des Rücklaufs innerhalb der einzelnen Auswahlgruppen .	B-65
Übersicht B-3.5-2	Ausschöpfungsquoten innerhalb der einzelnen Auswahlgruppen nach Strategietyp des Trägers.....	B-67
Übersicht B-3.5-3	Ausschöpfungsquoten innerhalb der einzelnen Auswahlgruppen nach Größenklasse des Trägers	B-67
Übersicht B-3.5-4	Soll-/Ist-Verteilung der Interviews innerhalb der Stichprobegruppen nach Strategietyp.....	B-68
Übersicht B-3.5-5:	Soll-/Ist-Verteilung der Interviews innerhalb der Stichprobegruppen nach Größenklasse der Träger	B-69
Übersicht B-4.1-1	Synopse Studiendesign der standardisierten Agenturbefragung 2006	B-73
Übersicht B-4.1-2	Befragung 2006 – Fragen zu Vermittlungsprozessen und -instrumenten	B-73
Übersicht B-4.1-3	Fragebogenrücklauf 2006	B-74
Übersicht B-4.2-1	Synopse Studiendesign der standardisierten ARGE-Befragung	B-75
Übersicht B-4.2-2	Befragung der ARGE n (2005/2006).....	B-76
Übersicht B-4.2-3	Fragebogenrücklauf 2006	B-80
Übersicht B-4.2-4	Repräsentativprüfung.....	B-81

B-1 CATI-Teilnehmerbefragung FbW

B-1.1 Einleitung

Zur Analyse der Wirkung der Programmteilnahme auf die Teilnehmer wird zunächst auf Verwaltungsdaten zurück gegriffen, die sich mit Hilfe einschlägiger mikroökonomischer Verfahren auswerten lassen. Die Verwaltungsdaten unterliegen im Hinblick auf die Fragestellung allerdings ernsthaften Informationsbeschränkungen: Zum einen stehen die Informationen nur mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung zur Verfügung, was ihre Eignung zur Beurteilung der erst kürzlich eingetretenen und noch eintretenden Änderungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Zeit beeinträchtigt und zum anderen decken die verfügbaren Merkmale mutmaßlich nicht den gesamten Kreis der Merkmale ab, die für den Maßnahmenzugang relevant sind. Um dem zu begegnen, ist die Durchführung von Zusatzbefragungen geplant, deren Ergebnisse zusammen mit den verfügbaren Informationen aus den Verwaltungsdaten in die Analyse einbezogen werden sollen.

Die Integration in den Arbeitsmarkt kann im Prinzip auf Basis der Prozessdaten der BA evaluiert werden. Diese Information allein ist jedoch nicht ausreichend, um daraus Aussagen zum Verbleib der Geförderten ableiten zu können. Auch können auf dieser Grundlage keine Aussagen über den Erfolg der Maßnahmeteilnahme getroffen werden. Aus diesem Grund sind Zusatzerhebungen unverzichtbar. Insbesondere der individuelle Verbleib muss zeitnah von den Geförderten selbst erfragt werden.

Im Rahmen der Wirkungsanalyse sieht das Modul die Durchführung von telefonischen Befragungen vor. Die Durchführung lag in der Verantwortung von infas.

Der Methodenbericht dokumentiert das Untersuchungsdesign, die Fragebogenkonzeption, die Durchführung der telefonischen Befragungen, die Stichprobenrealisierung sowie die Datenübergabe. Übersicht 1.1-1 dokumentiert die wesentlichen Rahmendaten der einzelnen Projektschritte.

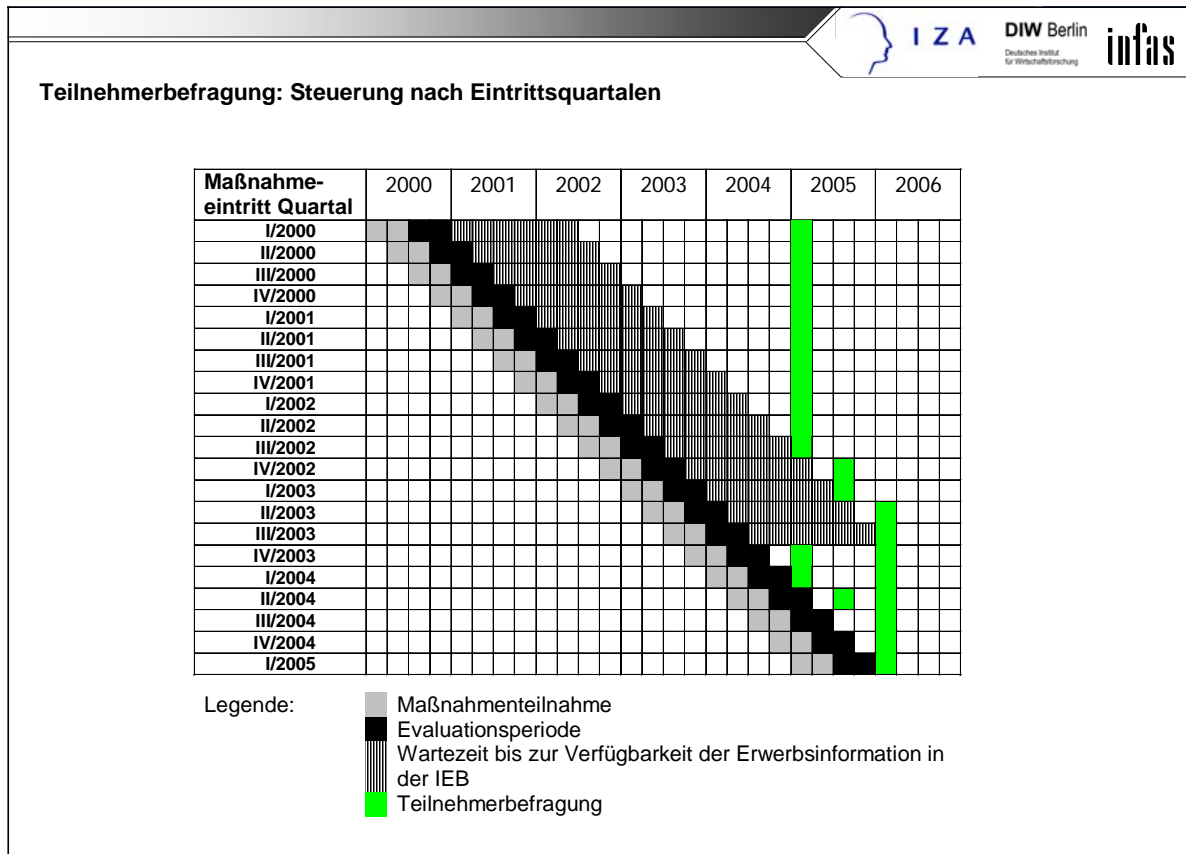
Übersicht B-1.1-1: Projektsynopse der CATI - Befragungen 2005 und 2006

Grundgesamtheit	Teilnehmer: FbW-Eintritte ⁷ (6 Maßnahmentearten) I/2000 - IV/2004 Kontrollgruppe: jeweils Matching-Partner zu Teilnehmern			
Stichproben	Übermittlung von Stichproben der Grundgesamtheiten gemäß §75 SGB X, Genehmigung des BMWA vom 25. November 2004			
Erhebungsdesign	Telefonische Interviews (CATI) Vorabinformation der Zielpersonen mittels Anschreiben u. Datenschutzerklärung Wiederholungsbefragung der Eintritts quartale IV/2003-I/2004			
Erhebungsinstrument	Programmierter Fragebogen mit Querschnittmodul und retrospektivem Längsschnittmodul. Rangprüfungen sowie Konsistenzprüfungen des zeitlichen Verlaufs mit biographischen Längsschnittmodul des Fragebogens.			
Pretest	Teilnehmer		Kontrollgruppe	
	Zeitraum: 10. - 14. Januar 2005 n= 35 realisierte Interviews Anzahl Interviewer: 9 Interviewlänge: Ø 25 Minuten		Zeitraum: 11. -13. März 2005 n= 21 realisierte Interviews Anzahl Interviewer: 7 Interviewlänge: Ø 12,5 Minuten	
Hauptstudie	Teilnehmer		Kontrollgruppe	
	Erstbefragung	Panelbefragung	Erstbefragung	Panelbefragung
Erhebungszeitraum	19.1. - 29.3.2005 25.7. - 20.8.2005 10.3. - 08.4.2006	27.1. - 05.3.2006	21.4. - 11.5.2005 05.9. - 30.9.2005 03.5. - 28.5.2006	23.2. - 30.3.2006
Bruttostichprobe	n=16.952	n=1.729	n=68.226	n=1.731
Realisierte Interviews	n=5.441	n=1.353	n=5.231	n=1.329
Stichprobenrealisierung (netto)	66,2 %	90,9 %	55,8 %	87,0 %
Interviewlänge	Ø 15,9 Minuten	Ø 6,2 Minuten	Ø 12,7 Minuten	Ø 6,3 Minuten
Kontaktversuche	Mittelwert 4,07 (Min.:1, Max.:97) Gesamt: n=66.716	Mittelwert 5,35 (Min.:1, Max.:80) Gesamt: n=9.253	Mittelwert 4,27 (Min.:1, Max.:93) Gesamt:n= 87.653	Mittelwert 4,76 (Min.:1, Max.:70) Gesamt: n=8.247
Panelbereitschaft	93,6 %		94,5 %	
Interviewerstab	n=247 durch die Projektleitung persönlich-mündlich geschulte Interviewer. Ø Anzahl Interviews pro Interviewer: n= 54.			

⁷ FbW bedeutet Förderung beruflicher Weiterbildung, d.h. hier ist von geförderten Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungen die Rede.

B-1.2 Grundgesamtheit – Stichproben

Übersicht B-1.2-1: Eintritts quartale der Teilnehmerbefragung im Überblick



Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen, Bericht Juni 2006

Es wurden FbW-Teilnehmer der Eintritts quartale I/2000 bis I/2005 befragt. Angezielt war eine realisierte Stichprobe von 120 Teilnehmern für die Quartale von I/2000-III/2003 und III/2004-I/2005 und je 600 Teilnehmern für die Quartale von IV/2003 - II/2004. Auf Basis der Prozessdaten wurden zu diesen FbW-Teilnehmern im Verhältnis 1:1 Nicht-Teilnehmer in die Befragung einbezogen. Um Veränderungen im Zeitablauf feststellen zu können und die Nachhaltigkeit des beruflichen Verbleibs von FbW-Teilnehmern und der Vergleichsgruppen zu prüfen, wurden dieselben Befragten der drei Eintritts quartale IV/2003 - II/2004 im Rahmen einer Wiederholungsbefragung ein zweites Mal befragt.

Die Stichproben von Teilnehmern und Kontrollgruppen wurden vom IAB zur Verfügung gestellt. Bei den Stichproben aus den Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit handelt es sich um Sozialdaten, für die eine entsprechende datenschutzrechtliche Bewilligung nach § 75 SGB X eingeholt wurde. Es wurde eine vertragliche Datenschutzvereinbarung über die Übermittlung von Sozialdaten mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg getroffen, in der die Datenschutzauflagen geregelt sind. Die Genehmigung durch das BMWA erfolgte am 25. November 2004. Zunächst wurden die Stichproben der Teilnehmerbefragung übermittelt. Die Übermittlung der Stichproben der Kontrollgruppen erfolgte im Anschluss an die Realisierung der entsprechenden Teilnehmer. Die Stichproben der Kontrollgruppen bestanden aus Matchingpartnern für die Teilnehmer.

B-1.2.1 Stichprobenaufbereitung

B-1.2.2 Teilnehmer

Die Stichprobenziehung im Modul 1b aus Teilnehmern an Förderung beruflicher Weiterbildung in den Quartalen I/2000 bis II/2004 erfolgte im ersten Schritt durch das IZA. Zunächst wurden dort Stichproben für die 18 Quartale gezogen. Zu diesen Personen gingen infas die Adressinformationen vom IAB zu. Bei den gelieferten 29.211 Personen ergab der Abgleich, dass bei 29.179 die Adressinformationen vollständig waren, bei 26.611 eine Telefonnummer vorlag und 1.014 bereits in anderen Studien⁸ Zielpersonen waren. Diese Kennungen wurden dem IZA von infas übermittelt. Aus dem Personenkreis mit vollständiger Telefonnummer und Adresse wurde anschließend vom IZA eine Stichprobe gezogen. Das Ziel war eine 5fache Übersetzung der gewünschten Anzahl an Interviews. Das heißt von Quartal I/2000 bis Quartal III/2003 für jede der sechs Maßnahmearten und Quartal 100 Adressen (für 20 zu realisierende Interviews pro Maßnahmeart). Für die Quartale IV/2003 bis II/2005 sollten (laut Stichprobendesign) 100 Interviews pro Maßnahmeart und Quartal durchgeführt werden. Da jedoch für alle Quartale zunächst die gleiche Anzahl von Adressen geliefert wurde, konnte ab IV/2003 (bis II/2004) zunächst keine 5fache Übersetzung in der IZA-Stichprobenziehung realisiert werden. Insgesamt wurden vom IZA 13.240 Personen in den Quartalen I/2000 bis II/2004 gezogen.

Die vom IZA gelieferte Stichprobe wurde bei infas mittels Zufallsverfahren in drei Einsatztranchen zerlegt (Tranche 1 dreifach übersetzt, Tranche 2 und 3 jeweils einfach übersetzt). Auf Grund des Studiendesigns wurden im ersten Halbjahr 2005

⁸ Es erfolgte ein Abgleich mit den Stichproben der ESF-Evaluation.

jedoch zunächst nur die Quartale I/2000 bis III/2002 sowie Quartal IV/2003 und I/2004 befragt. Da in den Quartalen IV/2003 und I/2004 keine dreifach übersetzte Einsatztranche vorlag, erfolgte eine Nachlieferung von Adressen durch das IAB und IZA. Die Prüfung auf vollständige Adresse und Telefonnummer erfolgte dabei wiederum durch infas. Von den 2.923 nachgelieferten Personen verblieben 2.731 nach dem Abgleich⁹ und nach Prüfung der Vollständigkeit von Adresse und Telefonnummer. Bei Maßnahmetyp „Sonstige FbW ohne beruflichen Abschluss“ konnten keine zusätzlichen Adressen geliefert werden.

Die Stichprobenziehung im Modul 1b aus Teilnehmern an Förderung beruflicher Weiterbildung in den Quartalen III/2004 bis II/2005 erfolgte durch das IZA. Zu den gezogenen Personen gingen infas die Adressinformationen vom IAB zu. Bei den gelieferten 10.317 Personen ergab der Abgleich, dass bei 10.313 die Adressinformationen vollständig waren, bei 9.905 eine Telefonnummer vorlag und 184 bereits im Rahmen der Hartz-Evaluation oder der ESF-Studie Zielpersonen waren. Bei infas wurden aus den verbleibenden Personen mit vollständiger Adresse und Telefonnummer, die noch nicht im Rahmen der Hartz-Evaluation oder ESF-Studie Zielpersonen waren Einsatztranchen gezogen. 57 weitere Personen wurden dabei nicht berücksichtigt, da sie nach Rückmeldung durch das IZA in den Rechtskreis SGBII fallen.

Das Ziel war eine 5fache Übersetzung der zu realisierenden Fallzahl, von Quartal III/2004 bis Quartal I/2005¹⁰ pro Maßnahmeart und Quartal 500 Adressen (für 100 zu realisierende Interviews je Maßnahmeart). Bei der Maßnahmeart „Sonstige FbW ohne beruflichen Abschluss“ konnte diese Übersetzung auf Grund der zu geringen Anzahl an Teilnehmern nicht erreicht werden. Die vom IZA gelieferte Stichprobe wurde bei infas mittels Zufallsverfahren in drei Einsatztranchen zerlegt (Tranche 1 3fach übersetzt, Tranche 2 und 3 jeweils einfach übersetzt).

B-1.2.3 Nicht-Teilnehmer

Zu den 5.441 realisierten Interviews der Quartale I/2000 bis I/2005 wurden vom IZA für 5.333 Personen bis zu 15 Kontrollpersonen gezogen. Bei infas erfolgte wiederum der Abgleich, ob die Personen bereits in anderen Modulen eingesetzt wurden, ob die Telefonnummer und Adresse vollständig vorhanden sind und ob die Personen – in

⁹ Es erfolgte ein Abgleich mit den Stichproben der Module 1e und 1a des Arbeitspaketes 1 der Hartz-Evaluation sowie mit der ESF-Evaluation.

¹⁰ Eingesetzt wurden nur die Quartale bis I/2005, die Fallzahlen vom Quartal II/2005 wurden zugunsten der Teilnehmerbefragung zu Transferleistungen umgeschichtet.

Folge des Matchingverfahrens mit Zurücklegen - mehrfach als Kontrollperson im Modul 1b gezogen worden sind. Bei mehrfach gezogenen Matchpartnern wurde der Matchpartner nach der vom IZA gelieferten Priorität (1-15) nur für einen Teilnehmer berücksichtigt, der Matchpartner wurde dem Teilnehmer zugewiesen, für den er die höchste Priorität hatte. Bei gleicher Priorität wurde per Zufall zugewiesen. Insgesamt blieben nach allen Abgleichen 68.226 Vergleichspersonen übrig.

Im Feld wurden die Adressen so eingesetzt, dass zunächst die Personen mit höchster Priorität 1 abtelefoniert wurden. Erst im weiteren Verlauf erfolgte dann der Einsatz der Personen mit Priorität 2 bis 15. Sobald zu einem Teilnehmer ein Interview mit einer seiner Kontrollpersonen durchgeführt werden konnte, wurden die anderen noch zur Verfügung stehenden Kontrollpersonen dieses Teilnehmers mit dem Endstatus "Stratifizierung erreicht" belegt, also im Feld nicht mehr weiter verwendet, sodass es zu jedem Teilnehmer maximal ein Nicht-Teilnehmer Interview geben kann.

B-1.3 Fragebogenentwicklung und Programmierung

Die Fragebogenentwicklungen erfolgten in enger Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern. Die CATI-Erhebungsinstrumente wurden mit einer Software auf dem neuesten technischen Stand in einer Windows-Version programmiert¹¹. Durch die farbliche Gestaltung des Bildschirms wird die Interviewführung auch bei schwierigen Fragen und Sachverhalten erleichtert.

¹¹ Sie bieten ein großes Maß an Unterstützung für Interviewer. Fest vorgesehen sind für jede Variable Prüfungen von Werte-Ranges (Ausschluss von „wild codes“). Die Erhebung erfolgt mittels vollstandardisierter Fragen.

Übersicht B-1.3-1: CATI-Fragebogen für Teilnehmer und Kontrollgruppe¹²

Teilnehmer			Kontrollgruppe		
1. Einstieg: Querschnittfragen					
1		Intro	1		Intro
2		Einverständnis	2		Einverständnis
3		Geschlecht	3		Geschlecht
4		Geburtsmonat und -jahr	4		Geburtsmonat und -jahr
Aufsatzereignis Prüfung: Maßnahme Beginn und Ende			Aufsatzereignis Prüfung Arbeitslosigkeit		
10	E	Maßnahmeteilnahme I (ja/nein)	20	E	Arbeitslosigkeit
13	E	Beginndatum	21	E	Beginn- und Enddatum
130	M	Enddatum ausgewählte Maßnahme			
150	M	Andauern der Maßnahme			
151	M	Voraussichtliches Maßnahmeende			
152	M	Maßnahmeabbruch			
250	E	Zuspielung Einverständnis	250	E	Zuspielung Einverständnis
1. Messzeitpunkt: Vor Eintritt in FbW und Vergleichszeitpunkt					
Demographie (vor Eintritt in FbW)			Demographie (im Vergleichsmonat zu Teilnehmern)		
301	E	Höchster Schulabschluss	301	E	Höchster Schulabschluss
302	E	Höchster Ausbildungsabschluss	302	E	Höchster Ausbildungsabschluss
305	E	Familienstand	305	E	Familienstand
306	E	Nachfrage Lebenspartner	306	E	Nachfrage Lebenspartner
308	E	Partner Erwerbsstatus	308	E	Partner Erwerbsstatus
310	E	Kinder HH	310	E	Kinder HH
310a	E	Kinder HH Altersgruppen	310a	E	Kinder HH Altersgruppen
311	E	Kinderbetreuung	311	E	Kinderbetreuung
312	E	Pflege	312	E	Pflege
315	E	Unterhaltsverpflichtungen	315	E	Unterhaltsverpflichtungen
316	E	Sozialhilfebezug	316	E	Sozialhilfebezug
318	E	Gesundheit	318	E	Gesundheit
319	E	Mobilitätshemmnisse	319	E	Mobilitätshemmnisse

¹²

In der Spalte hinter der Fragennummer sind die Fragen gekennzeichnet, die nur in der Erstbefragung, nicht jedoch in der Panelbefragung gestellt wurden (E) oder in der Panelbefragung nur an Teilnehmer gingen, deren Maßnahme zur Erstbefragung andauerte (M). Ist keine Kennzeichnung vorhanden, so wurde die Frage immer gestellt.

Übersicht B-1.3-1: CATI-Fragebogen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung I)

Maßnahmezugang			Informationen zum Vergleichszeitraum (VZR)		
400	E	Initiative Weiterbildung			
401	E	Einfluss von ZP auf Maßnahmeauswahl			
403	E	Bildungsgutschein (ab 1/2003)			
404	E	Hilfestellung Suche Träger (ab 1/2003)			
405	E	Bewertung Trägersuche (ab 1/2003)			
			410	E	Teilnahme an FbW (VZR)
			411	E	Beginn und Ende Weiterbildung VZR
			406	E	FbW nein: Bildungsgutschein (ab 1/2003)
			407	E	Bildungsgutschein eingelöst (ab 1/2003)
			408	E	Gründe für Nichteinlösung (ab 1/2003)
			403a	E	FbW ja: Bildungsgutschein (ab 1/2003)
2. Messzeitpunkt: Während FbW-Teilnahme/ Arbeitslosigkeit					
Informationen über die Maßnahme					
413	M	Maßnahmequalität Zufriedenheit			
414	M	Maßnahme: Neues gelernt			
Stellensuche während der Maßnahme			Stellensuche während der Arbeitslosigkeit		
561	M	Suchverhalten	661		Suchverhalten
562	M	Stellenwunsch	662		Stellenwunsch
564	M	Anzahl Vorstellungsgespräche	664		Anzahl Vorstellungsgespräche
563	M	Bewerbungsverhalten	663		Bewerbungsverhalten
3. Messzeitpunkt: nach Maßnahmeteilnahme/ nach Arbeitslosigkeit					
Biographie: retrospektiver Längsschnitt					
1000		Ereignisart	1000		Ereignisart
Nachgeholter Schulabschluss					
1110		Zeitraum Beginn-Ende	1110		Zeitraum Beginn-Ende
1111		Andauernd	1111		Andauernd
1113		Art Schulabschluss	1113		Art Schulabschluss
1114		Angestrebter Schulabschluss	1114		Angestrebter Schulabschluss
Berufliche Ausbildung, FbW					
1202		Ausbildungsart	1202		Ausbildungsart
1203		Finanzielle Unterstützung durch AA	1203		Finanzielle Unterstützung durch AA
1203 A		Finanzielle Unterstützung durch ARGE (ab 2006 erfragt)	1203 A		Finanzielle Unterstützung durch ARGE (ab 2006 erfragt)
1210		Zeitraum Beginn-Ende	1210		Zeitraum Beginn-Ende
1211		Andauernd	1211		Andauernd
1212		Voraussichtliches Ende	1212		Voraussichtliches Ende
Nachfragen: ausgewählte Ausbildung (Beruflich-betriebliche Ausbildung)					
1270		Vermittlung Ausbildungsplatz	1270		Vermittlung Ausbildungsplatz
1271		Abschluss	1271		Abschluss

Übersicht B-1.3-1: CATI-Fragebogen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung II)

Erwerbstätigkeit (ET)					
1310		Zeitraum Beginn-Ende	1310		Zeitraum Beginn-Ende
1311		Andauernd	1311		Andauernd
1317		Vermittlung Stellenfindung	1317		Vermittlung Stellenfindung
1314		Sozialversicherung	1314		Sozialversicherung
1318		Arbeitszeit	1318		Arbeitszeit
1319		Befristung	1319		Befristung
1312		Voraussichtliches Ende	1312		Voraussichtliches Ende
1315		Nachfrage Leiharbeit	1315		Nachfrage Leiharbeit
1340		Selbständige: „Ich-AG“, finanzieller Zuschuss	1340		Selbständige: „Ich-AG“, finanzieller Zuschuss
1341		Lohnkostenzuschuss	1341		Lohnkostenzuschuss
Nachfragen: ausgewählte Erwerbstätigkeit (1. ET, die Kriterien für Übergang erfüllt)					
1343		Bewertung der ET insgesamt	1343		Bewertung der ET insgesamt
1344		Bewertung der ET Verdienst	1344		Bewertung der ET Verdienst
1345		Gründe Aufgabe Selbständigkeit	1345		Gründe Aufgabe Selbständigkeit
1346		Kündigungsgründe I	1346		Kündigungsgründe I
1347		Kündigungsgründe II	1347		Kündigungsgründe II
Arbeitslosigkeit (ALO)					
1510		Zeitraum Beginn-Ende	1510		Zeitraum Beginn-Ende
1511		Andauernd	1511		Andauernd
1513		Bezug ALG II (andauernde ALO)	1513		Bezug ALG II (andauernde ALO)
1516		Reservationslohn (andauernde ALO)	1516		Reservationslohn (andauernde ALO)
Nachfragen: ausgewählte Arbeitslosigkeit wenn 1. Ereignis nach Maßnahme					
1561		Suchverhalten			
1564		Anzahl Vorstellungsgespräche			
1563		Bewerbungsverhalten			
Nichterwerbstätigkeit (NET)					
1601		Art Nichterwerbstätigkeit	1601		Art Nichterwerbstätigkeit
1603		Nachfrage Sonstige	1603		Nachfrage Sonstige
1609		Zeitraum Beginn Rente Vorruhestand	1609		Zeitraum Beginn Rente Vorruhestand
1610		Zeitraum Beginn-Ende	1610		Zeitraum Beginn-Ende
1611		Andauernd	1611		Andauernd
1612		Voraussichtliches Ende (Wehrdienst etc.)	1612		Voraussichtliches Ende (Wehrdienst etc.)
1619		Bezug ALG II (andauernde NET)	1619		Bezug ALG II (andauernde NET)
Nachfragen: ausgewählte NET wenn NET = 1. Ereignis nach Maßnahme			Nachfragen: ausgewählte NET		
1661		Suchverhalten			
1663		Bewerbungsverhalten			
1664		Anzahl Vorstellungsgespräche			

**Übersicht B-1.3-1: CATI-Fragebogen für Teilnehmer und Kontrollgruppe
(Fortsetzung III)**

Abschlussfragen					
2020		Lebenszufriedenheit	2020		Lebenszufriedenheit
4000	E	Panelbereitschaft (Panelkohorten)	4000	E	Panelbereitschaft (Panelkohorten)

B-1.4 Durchführung

Übersicht B-1.4-1: Durchführungsschritte im zeitlichen Verlauf

2005		Stichproben- aufbereitung/ Anschreibenversand	Instrument	Erhebung Teilnehmer		Erhebung Kontrollgruppe		
Nov 04	KW 49		Entwicklung, Programmierung und Testphase					
Dez 04	KW 50							
	KW 51							
	KW 52							
	KW 53							
Jan 05	KW 01	Teilnehmer 1. Tranche	Überarbeitung Hauptstudie	Pretest 14.1. - 18.1.2005				
	KW 02							
	KW 03							
	KW 04							
Feb 05	KW 05	Teilnehmer 2. Tranche	Überarbeitung Hauptstudie KG	Hauptstudie Teilnehmer 19.1. - 29.3.2005				
	KW 06							
	KW 07							
	KW 08							
	KW 09							
Mrz 05	KW 10			Pretest 11.3. - 13.3.2005				
	KW 11							
	KW 12							
Apr 05	KW 13	Kontrollgruppe 1. Tranche		Überarbeitung Hauptstudie KG				
	KW 14							
	KW 15							
	KW 16	Kontrollgruppe 2. Tranche			Hauptstudie Kontrollgruppe 21.4. - 11.5.2005			
	KW 17							
Mai 05	KW 18							
	KW 19							
Jul 05	KW 29	Teilnehmer			Teilnehmer 5.7. - 20.8.2005			
	KW 30							
Aug 05	KW 31							
	KW 32	Kontrollgruppe						
	KW 33							
	KW 34							
	KW 35					Kontrollgruppe 5.9.2005 -20.8.2005		
Sep 05	KW 36							
	KW 37							
	KW 38							
	KW 39							
2006				Erstbefragung	Panel	Erstbefragung	Panel	
Jan 06	KW 02	Teilnehmer Panel	Anpassung Panelfragebogen		Teilnehmer Panel 27.1.2006 - 5.3.2006			
	KW 03							
	KW 04							
Feb 06	KW 05	Kontrollgruppe Panel						
	KW 06							
	KW 07	Teilnehmer		Teilnehmer 10.3.-8.4.2006		Kontrollgruppe Panel 23.2.2006 - 30.3.2006		
Mrz 06	KW 09							
	KW 10							
	KW 11							
	KW 12							
	KW 13							
Apr 06	KW 14	Kontrollgruppe						
	KW 15							
	KW 16				Kontrollgruppe 3.5.-28.5.2006			
Mai 06	KW 18							
	KW 19							
	KW 20							
	KW 21							

B-1.4.1 Pretest der Erhebungsinstrumente

Vor Beginn der Hauptstudien erfolgten für die Teilnehmer und die Kontrollgruppe Pretests des Erhebungsinstruments. Damit wurden die computerunterstützten Erhebungsinstrumente intensiv auf die Feldfähigkeit geprüft. Daneben war die durchschnittliche Interviewlänge zu klären, sowie die Kooperationsbereitschaft und das Antwortverhalten der Zielpersonen. Ziel der Pretests war es, das gewählte Design sowie alle eingesetzten Erhebungsinstrumente auf Verständlichkeit und Akzeptanz unter realen Feldbedingungen zu testen. Es wurden alle Projektschritte der Hauptstudie unter Realbedingungen überprüft. Auf Grundlage der Ergebnisse der Pretests wurden die Erhebungsinstrumente weiter optimiert. Im Pretest wurden für die Teilnehmerstichprobe n=102 Bruttoadressen angeschrieben und eingesetzt. Innerhalb von 5 Feldtagen (10. bis 14 Januar 2005) wurden in der Teilnehmerstichprobe n=35 Interviews realisiert. Im Einsatz waren 9 Interviewer, die über große Erfahrung mit Pretestbefragungen verfügen. Es wurde eine Bruttorealisierung von 34,3 Prozent erreicht. Der Pretest ergab einen deutlichen Kürzungsbedarf für die Befragungsinstrumente, da die durchschnittliche Interviewdauer mit 25 Minuten für die Teilnehmerbefragung noch weit über dem angestrebten Durchschnittswert von 14 Minuten lag.¹³ Inhaltlich ergab sich aus dem Pretest auch die Anforderung der Straffung einiger Fragen. Die Überarbeitung und Kürzung der Befragungsinstrumente erfolgte in enger Abstimmung zwischen allen Kooperationspartnern.

Der Pretest für die Kontrollgruppenbefragung fand vom 11. bis zum 13. März statt. Eingesetzt waren n=94 angeschriebene Personenadressen. In 3 Feldtagen konnten von 7 Interviewern n=21 Interviews realisiert werden, damit eine Bruttorealisierung von 22,3 Prozent. Die Dauer belief sich auf durchschnittlich 12,5 Minuten. Der Fragebogen für die Kontrollgruppe wurde vor Beginn der Hauptstudie noch geringfügig überarbeitet.

B-1.4.2 Durchführung der Hauptstudie

Gemäß den datenschutzrechtlichen Auflagen bei Studien, denen eine Personenstichprobe von der Bundesagentur für Arbeit zugrunde liegt, und gleichermaßen als Vorbereitung der Befragungen, erhielten alle Zielpersonen vorab ein ausführliches Anschreiben, das sie über die Studie informierte.¹⁴ Den Anschreiben lag auch ein Datenschutzblatt bei, das über die Freiwilligkeit der Erhebung und die Verarbeitung der Daten aufklärte. Die Anschreiben informierten

¹³ Für die Kontrollgruppenbefragung war eine nur unwesentlich kürzere Befragungsdauer zu erwarten, da der Fragebogen weitgehend inhaltsgleich zur Teilnehmerbefragung sein sollte.

¹⁴ Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer erhielten unterschiedliche, zielgruppenspezifische Anschreiben.

über die Zielsetzung und Bedeutung der jeweiligen Befragung. Zusätzlich enthielten die Anschreiben Erläuterungen zur Adressauswahl, zur datenschutzrechtlichen Grundlage und zur Freiwilligkeit der Teilnahme an der Befragung. Diese Strategie, jeden Befragten vorab zu informieren, ihn zur Teilnahme zu motivieren und damit dem Interviewer den Zugang zu erleichtern, zählt bei sozialwissenschaftlichen Forschungen zu den Routinen bei ifas.¹⁵

Für Rückfragen wurde den Zielpersonen im Anschreiben Name und Telefonnummer der ifas-Projektleitung mitgeteilt. Von diesem Angebot wurde reger Gebrauch gemacht. Der Großteil der Anrufe bestand aus Informationen über die Erreichbarkeit der Zielpersonen, es wurden zusätzliche Telefonnummern und Zeiten der Erreichbarkeit mitgeteilt. Es wurden weiterhin Nachfragen zum Datenschutz, zur Übermittlung der Adressen an ifas und zur Zielsetzung der Studie gestellt. Einige Zielpersonen sagten die Teilnahme an der Studie aus unterschiedlichen Gründen ab. Diese Absagen wurden zusammen mit den zusätzlichen Kontaktinformationen ins CATI-Feld gegeben und in die Kontaktdateien aufgenommen.

Insgesamt wurden in den Erst- und Panelbefragungen der Teilnehmer und Kontrollgruppe 247 Interviewer eingesetzt, die im Durchschnitt n=54 Interviews realisierten. Alle 247 eingesetzten Interviewer wurden von der Projektleitung persönlich-mündlich geschult. In den Schulungen erhielten die Interviewer Informationen zum Projektzusammenhang, zu den Besonderheiten der zu befragenden Zielgruppen und der eingesetzten Instrumente. Die Interviewer hatten Anschreiben und Datenschutzerklärungen immer zur Hand, um den Zielpersonen alle Nachfragen zur Studie anhand dieser Dokumente erläutern zu können.

B-1.4.2.1 Stichprobenrealisierung: FbW-Teilnehmer

In der Befragung der FbW-Teilnehmer wurde eine Bruttostichprobe (vor Stratifizierung)¹⁶ von n=16.952 Personen eingesetzt. Nach Abzug der Einsatzadressen mit dem Status „Stratifizierung erreicht“ (23,7 Prozent) verblieben in der Bruttostichprobe n=12.937 Einsatzadressen. Die neutralen Ausfälle betragen 36,5 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 23,4 Prozent falscher Adressen/Telefonnummern und 10,2 Prozent, die angaben, nie oder nicht im

¹⁵ Für jeden befragten Teilnehmer sollte genau ein Matchingpartner der Kontrollgruppe befragt werden. Die Ziehung der Matchingpartner erfolgte durch das IZA. Die Zielpersonen der Kontrollgruppe erhielten eine Prioritätenkennung. Die ausgewählten Zielpersonen der Kontrollgruppe wurden nach Durchführung der Teilnehmerinterviews angeschrieben. Der Anschreibenversand an die Kontrollgruppe erfolgte in zwei Versandtranchen.

¹⁶ Das Studiendesign sieht für die Maßnahmenteilen je Quartal bestimmte Realisierungszahlen vor. Diesen Sachverhalt spiegelt die Kategorie „Stratifizierung erreicht“ in der Teilnehmerbefragung wider.

Zeitraum lt. Stichprobe an einer FbW-Maßnahme teilgenommen zu haben. Nach Abzug der neutralen Ausfälle beläuft sich die bereinigte Bruttostichprobe auf n=8.215 Zielpersonen. Auf die systematischen Ausfälle entfallen 33,8 Prozent, zusammengesetzt aus 31,4 Prozent Verweigerern¹⁷ und 2,3 Prozent mit dem Bearbeitungsstatus „Nicht (wieder) erreicht“. Dieser Status wird für diejenigen Adressen vergeben, bei denen die Zielperson nie erreicht wurde oder trotz Terminvereinbarung nicht wieder erreicht werden konnte. In der Befragung der FbW-Teilnehmer wurde mit n=5.441 Interviews eine Realisierung von 66,2 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe erreicht. Das Interview wurde nur durchgeführt, wenn das Einverständnis zur Zuspiegelung von BA-Daten zu den Interviewdaten vorlag. Angesichts dessen ist die Realisierungsquote als außerordentlich hoch zu bewerten.

Zur Realisierung der Teilnehmer-Interviews waren insgesamt 66.716 Kontaktversuche erforderlich. Die durchschnittliche Anzahl der Kontakte war 4,07, das Minimum liegt bei einem, das Maximum bei 97 Kontakten. Die Interviews dauerten durchschnittlich 15,9 Minuten.

Für die Befragten der Eintrittskohorten der Quartale IV/2003 bis II/2004 war eine Panelbefragung vorgesehen. Mit 93,2 Prozent Zustimmung in diesen Panelkohorten konnte eine sehr gute Panelbereitschaft erreicht werden.

In der Panelbefragung wurde eine Bruttostichprobe von n=1.729 Personen eingesetzt. Der Anteil der neutralen Ausfälle beläuft sich auf 13,9 Prozent, dabei handelt es sich fast ausschließlich (13,5 Prozent) um falsche Adressen/Telefonnummern. Die Bereinigte Bruttostichprobe nach Abzug dieser Ausfälle beträgt 1.488 Adressen. Von diesen verweigerten 7,9 Prozent die Teilnahme, 1,2 Prozent entfallen auf die Kategorie "Nicht (wieder) erreicht". Insgesamt entfallen 9,1 Prozent auf die systematischen Ausfälle. Mit n=1.353 Interviews konnte eine Realisierung von 90,9 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe erzielt werden.

Zur Realisierung der Teilnehmer-Interviews in der Panelbefragung waren insgesamt 9.253 Kontaktversuche erforderlich. Die durchschnittliche Anzahl der Kontakte war 5,35, das Minimum liegt bei einem, das Maximum bei 80 Kontakten. Die Interviews dauerten durchschnittlich 6,2 Minuten.

Im Anhang ist der Bearbeitungsstatus für die Zielgruppen der FbW-Teilnehmer und FbW-Kontrollgruppe differenziert nach Stichprobenmerkmalen dokumentiert.

¹⁷ Im Falle der Ablehnung der Zuspiegelung von BA-Daten an die Interviewdaten erfolgte ein Interviewabbruch, der als Verweigerungen abgelegt wurde. Dies betraf n=188 Zielpersonen der FbW-Teilnehmerstichprobe.

Übersicht B-1.4.2.1.-1: Bearbeitungsstatus Teilnehmerbefragung

Teilnehmer - Bearbeitungsstatus	Erstbefragung		Panelbefragung	
	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe vor Stratifizierung	16.952	100	1.729	100
Stratifizierung erreicht	4.015	23,7	-	-
Bruttostichprobe	12.937	100	1.729	100
Neutrale Ausfälle gesamt	4.722	36,5	241	13,9
Falsche Adresse, Telefonnummer	3.026	23,4	233	13,5
Nicht Zielgruppe	1.322	10,2	-	-
Keine ausreichenden Deutschkenntnisse	290	2,2	3	0,2
Nicht befragbar: krank, behindert	57	0,4	4	0,2
Zielperson verstorben	27	0,2	1	0,1
Bereinigte Bruttostichprobe	8.215	100	1.488	100
Systematische Ausfälle gesamt	2.774	33,8	135	9,1
Verweigerungen	2.581	31,4	117	7,9
Nicht (wieder) erreicht	193	2,3	18	1,2
Realisierte Interviews	5.441	66,2	1.353	90,9
Panelbereitschaft (nur Panelkohorten)	1.729	93,2		

Quelle: CATI-Befragung von Teilnehmern an FbW-Maßnahmen, infas, 2005 und 2006

B-1.4.2.2 Teilnehmer: Stichprobenrealisierung im Vergleich zur gelieferten Stichprobe

Im folgenden wird die Stichprobenrealisierung der FbW-Teilnehmer im Hinblick auf Abweichungen zu den gelieferten Stichproben hinsichtlich der Stichprobenmerkmale betrachtet. Die größten Abweichungen ergeben sich beim Geschlecht. Die Abweichungen im Merkmal „Staatsangehörigkeit“ sind als Folge des Studiendesigns zu interpretieren, da lediglich Personen mit ausreichenden Deutschkenntnissen befragt werden konnten.

Betrachtet man das Stichprobenmerkmal **Alter** (bei Eintritt bzw. zum Vergleichszeitpunkt), so ist die Abweichung von -3,4 Prozentpunkten in der Altersgruppe der 20-24 Jahre am auffälligsten. Die Altersgruppen bis 34 Jahre sind dabei regelmäßig niedriger repräsentiert, in den Altersgruppen von 35 bis 49 Jahren liegt die Realisierung von Interviews mit Werten von +1,3 bis +1,8 Prozentpunkten über den Anteilen der gelieferten Stichprobe.

Der Blick auf das Merkmal **Geschlecht** zeigt die größte Abweichung. Die Frauen sind mit +5,3 Prozentpunkten deutlich stärker repräsentiert. Im Merkmal **Arbeitslosigkeitsdauer** (bis Eintritt) gibt für die Kategorie "6 Monate bis unter 1 Jahr" eine Überrepräsentanz von +0,9 Prozentpunkten, die Kategorien „1 bis unter 2 Jahre“ sowie „2 Jahre und länger“ weisen eine Unterrepräsentanz von -0,5 Prozentpunkten auf. Die **Befragten deutscher Nationalität** haben mit +1,8 Prozentpunkten eine deutlich bessere Realisierung gegenüber der gelieferten Stichprobe als die Ausländer.

Die nachfolgenden Übersichten dokumentieren den Soll/Ist-Vergleich insgesamt sowie für Frauen und Männer differenziert.

Übersicht B-1.4.2.2.-1: Soll/Ist-Vergleich Gesamt

Tabelle 1: FbW-Teilnehmer/Kontrollgruppe-Soll/Ist-Vergleich: Gesamt

Spalten%	Gelieferte Stichprobe	Realisierte Interviews	Realisierte Interviews
	Teilnehmer Gesamt	Teilnehmer	Kontrollgruppe
Abs.	23436	5441	5231
Maßnahmearten			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
Berufsbezogene und -übergreifende Weiterbildung	18.4	17.9	18.0
Berufspraktische Weiterbildung	18.3	16.5	16.4
Übungseinrichtung	18.6	17.6	17.8
Sonstige FbW ohne beruflichen Abschluss	10.0	12.7	12.9
Einzelmaßnahme mit Abschluss in anerkanntem Beruf	16.7	17.6	17.6
Gruppenmaßnahme mit Abschluss in anerkanntem Beruf	18.1	17.7	17.4
Quartal der Maßnahmeteilnahme			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
01/2000	2.6	2.4	2.4
02/2000	2.6	2.3	2.3
03/2000	2.6	2.4	2.4
04/2000	2.6	2.2	2.2
01/2001	2.6	2.5	2.5
02/2001	2.6	2.2	2.2
03/2001	2.6	2.5	2.4
04/2001	2.6	2.2	2.3
01/2002	2.6	2.4	2.4
02/2002	2.6	2.5	2.5
03/2002	2.6	2.6	2.6
04/2002	2.6	2.2	2.3
01/2003	2.6	2.2	2.2
02/2003	2.6	2.2	2.2
03/2003	2.6	2.2	2.2
04/2003	10.9	12.2	12.5
01/2004	9.8	12.0	12.3
02/2004	9.1	9.9	10.2
03/2004	11.1	11.0	10.8
04/2004	10.5	10.2	9.9
01/2005	10.2	9.6	9.2
Alter (bei Eintritt)			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
unter 20 Jahre	1.9	1.9	2.7
20-24 Jahre	18.2	14.8	14.6
25-29 Jahre	15.0	13.7	13.6
30-34 Jahre	15.8	15.5	18.4
35-39 Jahre	16.9	18.2	18.7
40-44 Jahre	14.2	16.0	15.0
45-49 Jahre	10.4	11.9	9.5
50-54 Jahre	6.0	6.5	5.6
55-59 Jahre	1.5	1.5	1.9
60 Jahre und älter	0.0	0.0	0.1
Geschlecht			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
männlich	55.1	49.8	49.8
weiblich	44.9	50.2	50.2
Arbeitslosigkeitsdauer (bis Eintritt)			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
unter 1 Monat	13.5	13.4	13.1
1 bis unter 3 Monate	23.0	23.3	23.3
3 bis unter 6 Monate	22.8	22.7	22.8
6 Monate bis unter 1 Jahr	23.4	24.3	24.4
1 bis unter 2 Jahre	12.3	11.8	11.9
2 Jahre und länger	5.0	4.5	4.5
Staatsangehörigkeit			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
deutsch	90.3	92.1	93.6
EU-Ausland	1.7	1.6	3.2
sonstiges Ausland	8.1	6.3	3.2

Übersicht B-1.4.2.2.-2: Soll/Ist-Vergleich Frauen

Tabelle 2: FbW-Teilnehmer/Kontrollgruppe-Soll/Ist-Vergleich: Frauen

Spalten%	Gelieferte Stichprobe	Realisierte Interviews	Realisierte Interviews
	Teilnehmer Gesamt	Teilnehmer	Kontrollgruppe
Abs.	10525	2730	2626
FRAUEN:			
Maßnahmearten			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
Berufsbezogene und -übergreifende Weiterbildung	18.3	17.8	18.1
Berufspraktische Weiterbildung	18.8	16.9	16.5
Übungseinrichtung	19.2	18.5	18.6
Sonstige FbW ohne beruflichen Abschluss	8.7	11.3	11.6
Einzelmaßnahme mit Abschluss in anerkanntem Beruf	17.1	18.4	18.5
Gruppenmaßnahme mit Abschluss in anerkanntem Beruf	17.9	17.2	16.8
Quartal der Maßnahmeteilnahme			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
01/2000	2.7	2.8	2.9
02/2000	2.9	2.9	2.9
03/2000	3.0	3.0	3.1
04/2000	2.8	2.7	2.6
01/2001	2.7	2.6	2.7
02/2001	2.7	2.5	2.6
03/2001	2.7	2.5	2.4
04/2001	2.8	2.5	2.6
01/2002	2.6	2.3	2.3
02/2002	2.5	2.9	2.9
03/2002	2.6	2.5	2.6
04/2002	2.8	2.3	2.4
01/2003	2.6	2.5	2.5
02/2003	2.2	1.9	1.9
03/2003	2.5	2.5	2.6
04/2003	11.2	11.9	12.3
01/2004	9.0	10.2	10.6
02/2004	8.5	9.9	10.2
03/2004	11.6	11.2	10.7
04/2004	10.9	10.5	10.1
01/2005	8.8	8.1	7.3
Alter (bei Eintritt)			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
unter 20 Jahre	2.1	1.8	2.5
20-24 Jahre	14.9	11.5	12.3
25-29 Jahre	12.9	11.9	12.9
30-34 Jahre	15.6	15.1	20.3
35-39 Jahre	18.7	20.0	19.9
40-44 Jahre	16.7	19.0	16.1
45-49 Jahre	11.6	12.4	9.1
50-54 Jahre	6.2	6.6	5.2
55-59 Jahre	1.5	1.5	1.6
60 Jahre und älter	0.0	0.0	0.1
Arbeitslosigkeitsdauer (bis Eintritt)			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
unter 1 Monat	13.2	11.8	11.6
1 bis unter 3 Monate	22.9	23.9	23.6
3 bis unter 6 Monate	22.6	22.4	22.5
6 Monate bis unter 1 Jahr	23.4	24.9	25.1
1 bis unter 2 Jahre	12.1	12.0	12.1
2 Jahre und länger	5.7	5.0	5.1
Staatsangehörigkeit			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
deutsch	91.8	93.0	94.8
EU-Ausland	1.4	1.3	2.6
sonstiges Ausland	6.8	5.8	2.6

Übersicht B-1.4.2.2.-3: Soll/Ist-Vergleich Männer

Tabelle 3: FbW-Teilnehmer/Kontrollgruppe-Soll/Ist-Vergleich: Männer

Spalten%	Gelieferte Stichprobe	Realisierte Interviews	Realisierte Interviews
	Teilnehmer Gesamt	Teilnehmer	Kontrollgruppe
Abs.	12911	2711	2605
MÄNNER:			
Maßnahmearten			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
Berufsbezogene und -übergreifende Weiterbildung	18.6	18.0	18.0
Berufspraktische Weiterbildung	17.9	16.1	16.3
Übungseinrichtung	18.1	16.6	16.9
Sonstige FbW ohne beruflichen Abschluss	11.0	14.2	14.2
Einzelmaßnahme mit Abschluss in anerkanntem Beruf	16.3	16.9	16.6
Gruppenmaßnahme mit Abschluss in anerkanntem Beruf	18.2	18.1	18.0
Quartal der Maßnahmeteilnahme			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
01/2000	2.5	2.1	2.0
02/2000	2.3	1.7	1.7
03/2000	2.2	1.8	1.7
04/2000	2.3	1.8	1.7
01/2001	2.5	2.4	2.4
02/2001	2.5	1.9	1.8
03/2001	2.5	2.6	2.5
04/2001	2.3	2.0	2.0
01/2002	2.5	2.5	2.5
02/2002	2.6	2.1	2.1
03/2002	2.6	2.7	2.6
04/2002	2.4	2.1	2.2
01/2003	2.5	1.9	2.0
02/2003	2.8	2.4	2.5
03/2003	2.6	2.0	1.9
04/2003	10.6	12.5	12.7
01/2004	10.4	13.8	13.9
02/2004	9.6	9.9	10.2
03/2004	10.7	10.8	10.9
04/2004	10.2	10.0	9.7
01/2005	11.4	11.1	11.1
Alter (bei Eintritt)			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
unter 20 Jahre	1.8	1.9	2.9
20-24 Jahre	20.9	18.0	17.0
25-29 Jahre	16.8	15.5	14.2
30-34 Jahre	16.0	15.9	16.5
35-39 Jahre	15.4	16.3	17.4
40-44 Jahre	12.2	12.9	13.8
45-49 Jahre	9.5	11.3	9.8
50-54 Jahre	5.9	6.5	6.0
55-59 Jahre	1.6	1.5	2.3
60 Jahre und älter	0.0	0.0	0.1
Arbeitslosigkeitsdauer (bis Eintritt)			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
unter 1 Monat	13.8	14.9	14.7
1 bis unter 3 Monate	23.0	22.7	23.0
3 bis unter 6 Monate	22.9	23.1	23.0
6 Monate bis unter 1 Jahr	23.4	23.7	23.8
1 bis unter 2 Jahre	12.4	11.7	11.7
2 Jahre und länger	4.5	3.9	3.9
Staatsangehörigkeit			
Gesamt	100.0	100.0	100.0
deutsch	89.0	91.2	92.4
EU-Ausland	2.0	1.9	3.7
sonstiges Ausland	9.1	6.9	3.9

B-1.4.2.3 Stichprobenrealisierung: FbW-Kontrollgruppe

Da zu jedem befragten Teilnehmer grundsätzlich nur ein Matchingpartner der Kontrollgruppe befragt werden sollte, wurden bei Realisierung eines Interviews in der Kontrollgruppe alle weiteren zur Verfügung stehenden Matchingpartner zu diesem Teilnehmer stratifiziert.

Übersicht B-1.4.2.3-1: Bearbeitungsstatus Kontrollgruppenbefragung

Kontrollgruppe - Bearbeitungsstatus	Erstbefragung		Panelbefragung	
	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe vor Stratifizierung	68.226	100	1.731	100
Stratifizierung erreicht	53.434	78,3	-	-
Bruttostichprobe	14.792	100	1.731	100
Neutrale Ausfälle gesamt	5.415	36,6	203	11,7
Falsche Adresse, Telefonnummer	4.199	28,4	192	11,1
Nicht Zielgruppe	630	4,3	-	-
Keine ausreichenden Deutschkenntnisse	476	3,2	7	0,4
Nicht befragbar: krank, behindert	68	0,5	3	0,2
Zielperson verstorben	42	0,3	1	0,1
Bereinigte Bruttostichprobe	9.377	100	1.528	100
Systematische Ausfälle gesamt	4.146	44,2	199	13,0
Verweigerungen ¹⁸	3.394	36,2	133	8,7
Nicht (wieder) erreicht	752	8,0	66	4,3
Realisierte Interviews	5.231	55,8	1.329	87,0
Panelbereitschaft (nur Panelkohorten)	1.731	94,5		

Quelle: CATI-Befragung der FbW-Kontrollgruppe, infas, 2005 und 2006

In der Kontrollgruppenbefragung zu den FbW-Teilnehmern wurde eine Bruttostichprobe vor Stratifizierung von n=68.226 Adressen eingesetzt. Den Status „Stratifizierung erreicht“ erhielten n=53.434 Adressen (78,3 Prozent) der FbW-Kontrollgruppe. Damit ergibt sich eine Bruttostichprobe von n=14.792 Einsatzadressen. Der Anteil der neutralen Ausfälle beträgt insgesamt 36,6 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 28,4 Prozent falscher Adressen bzw. Telefonnummern und 4,3 Prozent Zielpersonen, die lt. eigener Aussage nie oder nicht im Zeitraum lt. Stichprobe arbeitslos waren und damit nicht zur Zielgruppe der

¹⁸ Im Falle der Ablehnung der Zuspiegelung von BA-Daten an die Interviewdaten erfolgte ein Interviewabbruch, der als Verweigerungen abgelegt wurde. Dies betraf n=272 Zielpersonen der FbW- Kontrollgruppenstichprobe.

Kontrollgruppenbefragung gehören. Es verbleiben $n=9.377$ Einsatzadressen in der bereinigten Bruttostichprobe der FbW-Kontrollgruppe. Hiervon entfallen 44,2 Prozent auf die systematischen Ausfälle, die sich auf 36,2 Prozent Verweigerungen und 8 Prozent nicht (wieder) erreichte Zielpersonen verteilen. Realisiert wurden $n=5.231$ Interviews, dies bedeutet eine Realisierungsquote von 55,8 Prozent. Angesichts der Zustimmung zur Zuspiegelung von BA-Daten an die Interviewdaten als Voraussetzung für die Interviewdurchführung (auch in der Kontrollgruppe) ist diese Realisierungsquote ebenfalls als außerordentlich gut zu bewerten.

Zur Realisierung der Teilnehmer-Interviews waren insgesamt 87.653 Kontaktversuche erforderlich. Die durchschnittliche Anzahl der Kontakte war 4,27, das Minimum liegt bei einem, das Maximum bei 93 Kontakten. Die Interviews dauerten durchschnittlich 12,7 Minuten.

Auch in der Kontrollgruppe der FbW-Eintrittskohorten der Quartale IV/2003 bis II/2004 war eine Panelbefragung vorgesehen. Mit 94,5 Prozent Zustimmung konnte hierfür eine sehr gute Panelbereitschaft erzielt werden.

In der Panelerhebung wurde eine Bruttostichprobe von $n=1.729$ Personen eingesetzt. Der Anteil der neutralen Ausfälle beläuft sich auf 11,7 Prozent, dabei handelt es sich fast ausschließlich (11,1 Prozent) um falsche Adressen/Telefonnummern. Die bereinigte Bruttostichprobe nach Abzug dieser Ausfälle beträgt 1.528 Adressen. Von diesen verweigerten 8,7 Prozent die Teilnahme, 4,3 Prozent entfallen auf die Kategorie "Nicht (wieder) erreicht". Insgesamt gibt es 13 Prozent systematische Ausfälle. Mit $n=1.329$ Interviews konnte eine Realisierung von 87 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe erzielt werden, sie liegt etwas niedriger als in der Panelbefragung der Teilnehmer.

Zur Realisierung der Kontrollgruppen-Interviews in der Panelbefragung waren insgesamt 8.247 Kontaktversuche erforderlich. Die durchschnittliche Anzahl der Kontakte war 4,76, das Minimum liegt bei einem, das Maximum bei 70 Kontakten. Die Interviews dauerten durchschnittlich 6,3 Minuten.

B-1.5 Qualitätssichernde Maßnahmen im CATI-Feld

B-1.5.1 Interviewerschulungen

Die inhaltliche Komplexität der Interviews erfordert eine sorgfältige Auswahl, Schulung und intensive Betreuung (Supervision) der durchführenden Interviewer. Die Anforderungen setzen einen intensiv geschulten Stab von Interviewern voraus, der

über den gesamten Feldzeitraum verfügbar ist. Alle einzusetzenden Interviewer werden vor Studienbeginn mündlich geschult. Damit keine „Übungsverluste“ entstehen, müssen alle Interviewer direkt im Anschluss an die Schulung ihre ersten Interviews durchführen. Zur kontinuierlichen Qualitätskontrolle werden neben der inhaltlichen Supervision im Telefonstudio während der gesamten Feldlaufzeiten von jedem Interviewer zu unterschiedlichen Zeitpunkten einige Interviews digital mitgeschnitten, abgehört und bewertet.

B-1.5.2 Feldtransparenz und -kontrolle

Um eine hohe Stichprobenausschöpfung zu erreichen und möglichst rasch auf Feldprobleme reagieren zu können, ist eine Transparenz der Feldprozesse durch kontinuierliche Feldkontrollen und -steuerungen notwendig. Neben den regelmäßigen mündlichen, telefonischen und schriftlichen Kontakten zu den Interviewern bildet die Führung von Kontaktdateien, in denen sämtliche Kontaktversuche gespeichert werden, ein zentrales Instrument der Feldkontrolle und -steuerung. Die Analysen dieser Kontaktprotokolldateien vermitteln Transparenz über die Feldprozesse und erlauben kontinuierliche Bewertung der Feldstände. Durch differenzierte Erfassungen der neutralen und systematischen Ausfälle anhand der Kontakt-Files ist eine präzise und bis auf das kleinste Aggregat heruntergebrochene Ausschöpfungsstatistik möglich, die für die Feldsteuerung genutzt werden kann. So geben die differenziert erfassten Verweigerungsgründe Aufschluss über Ansatzpunkte für weitere Ausschöpfungsversuche.

B-1.5.3 Feldsteuerung und Feldkontrolle im CATI-Feld

Basis der Feldsteuerung ist im Telefonstudio der Telefonnummern-File (T-File), der die Adressen systematisch nach dem jeweiligen Kontaktstatus steuert und an die Telefoninterviewer verteilt, sowie die Kontaktprotokoll-Datei (C-File), welche die Einsatzleitung täglich mit den notwendigen Feldinformationen versorgt.

Für den Feldeinsatz werden die Einsatzstichproben in Teilstichproben zerlegt, die nacheinander eingesetzt werden. In einer Teilstichprobe nicht erreichte bzw. terminierte Fälle werden dabei in die nächste Stichprobe übertragen. Ziel ist es, über die gesamte Feldzeit kontinuierlich die Adressen zu bearbeiten. Die Adressen im Telefonfeld werden so lange bearbeitet, bis ein endgültiger Bearbeitungsstatus feststeht. Im CATI-Feld kommt dabei der Vorteil dieser Erhebungsmethode zum Tragen: im Vergleich zum Face-to-Face-Feld kann der wiederholte Zugang zu den Zielpersonen wesentlich kostengünstiger gesucht werden. Ohne ein Limit für die Adresse wird jede Zielperson dabei telefonisch so oft kontaktiert, bis ein Interview

realisiert oder ein endgültiger Adress-Status, der den Ausfall dieser Adresse bedeutet, vorliegt. Darüber hinaus sind flexible und zeitlich langfristige Modi der Terminabsprache vorgesehen („Festen Termin vereinbaren“; „Vagen Termin vereinbaren“).

B1.5.4 Interviewerbetreuung/Supervision

Um flexibel auf die ganz unterschiedlichen Anforderungen an die Interviewer im Feld reagieren zu können, erfordern die Studien eine kontinuierliche Betreuung, Kontrolle und persönliche Ansprechbarkeit durch die Projektleiter, mehrere Einsatzleiter und kontinuierlich ansprechbare, inhaltlich geschulte Supervisoren.

Die Betreuung wird durch Supervisoren wahrgenommen, die mit methodischen Anforderungen der Erhebung komplexer sozialwissenschaftlicher Projekte und der CATI-Befragungstechnik eng vertraut sind. Diese Qualifikation wird gewährleistet durch die Teilnahme der Supervisoren an allen Interviewerschulungen, an dem Pretest und durch eine intensive Mitarbeit in der Testphase des Erhebungsinstrumentes.

Zu den Aufgaben der Supervision gehören im einzelnen:

- Kontrolle durch Mithören der Interviews direkt im Telefonstudio und Überprüfung der Eingaben durch Beobachtung auf Supervisionsmaske (Übernahme der Interviewermonitoranzeigen auf den Supervisionsarbeitsplatz).
- Durchführung von Einzelgesprächen oder Nachschulungen mit allen Interviewern hinsichtlich studienspezifischer Probleme.
- Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen oder auch Nachschulungen, direkt im Anschluss an das Interview bei Rückmeldungen von Problemen. Dabei werden auch schriftliche Rückmeldungen an die Interviewer ausgeteilt.
- Ein direktes Eingreifen in das Interview bei beobachteten Fehlern bzw. Zuordnungsschwierigkeiten, die zu Fehlsteuerungen und Lücken zu führen drohen, wobei dies entweder über kurze mündliche oder schriftliche Hinweise während des Interviews geschieht oder, bei größeren Problemen (meist infolge sehr komplizierter Verläufe oder widersprüchlicher Angaben der ZP), auch Eingriffe in das Gespräch zur Folge haben kann.

- Das Abhören von digitalen Mitschnitten hinsichtlich des Interviewerverhaltens, Feedback an die Interviewer, gegebenenfalls mit dem Vorspielen von Interviewelementen zur Verdeutlichung des spezifischen Interviewerverhaltens (individuelle Nachschulung).

Die Aufgaben der inhaltlichen Supervision sind also sehr vielfältig und dauern während der gesamten Feldphasen an. Es besteht ein enger Informationsfluss zur Projektleitung, sodass inhaltliche Probleme rasch und auf Basis umfassender Kommunikation aller Beteiligten gelöst werden können. Auch eine sofortige Rückmeldung der gemeinsam erarbeiteten Problemlösungen ins Feld hinein ist damit gewährleistet.

B-1.6 Datenprüfung und Datenlieferung

Durch die programmtechnische Steuerung der Befragung sind die relevanten Datenprüfroutinen bereits in das Befragungsprogramm integriert. Filtersprünge, Abgleiche mit vorherigen Angaben und Konsistenzprüfungen sind insofern fester Bestandteil der Programmierung und der Befragungsdurchführung. Inkonsistenzen werden in der Befragungssituation bereits auf dem Bildschirm ausgewiesen und können in der Interviewsituation gelöst werden. Die Funktionsfähigkeit dieser Routinen wurde im Pretest geprüft.

Einige Zielpersonen verlangten im Nachhinein die Löschung ihrer Befragungsdaten. Die Datensätze wurden, reduziert um diese Fälle, als anonymisierte SPSS-Files übergeben. Die Befragungsdaten wurden zu Längs- und Querschnitt Datensätzen aufbereitet und anonymisiert an das IZA übergeben. Es erfolgte keine Datenedition.

B-2 CATI-Teilnehmerbefragung Transferleistungen

B-2.1 Einleitung

Der Methodenbericht zu den Transferleistungen dokumentiert das Untersuchungsdesign, die Fragebogenkonzeption, die Durchführung der telefonischen Befragungen, die Stichprobenrealisierung sowie die Datenübergabe.

Übersicht B-2.1-1: Projektsynapse der CATI - Befragungen zu Transferleistungen 2006

Grundgesamtheit	Teilnehmer: Personen im Transfer-/ Strukturkurzarbeitergeldbezug (2004/ 2003) Teilnehmer: Teilnehmer an Transfer-/ Sozialplanmaßnahmen (2004/ 2002-2003) Kontrollgruppe: jeweils Matching-Partner zu Teilnehmern			
Stichproben	Übermittlung von Stichproben der Grundgesamtheiten gemäß §75 SGB X, Genehmigung des BMWA vom 9. Februar 2005			
Erhebungsdesign	Telefonische Interviews (CATI) Vorabinformation der Zielpersonen mittels Anschreiben u. Datenschutzerklärung			
Erhebungsinstrument	Programmierter Fragebogen mit Querschnittmodul und retrospektivem Längsschnittmodul. Rangprüfungen sowie Konsistenzprüfungen des zeitlichen Verlaufs mit biographischen Längsschnittmodul des Fragebogens.			
Hauptstudie	Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld		Transfer- und Sozialplanmaßnahmen	
	Teilnehmer¹⁹	Kontrollgruppe	Teilnehmer	Kontrollgruppe
Erhebungszeitraum	TK: 13.3.-24.3.2006 SK: 5.5.-15.5.2006	TK: 27.5.-29.5.2006 SK: 24.5.- 7.6.2006	TM: 9.5.-23.5.2006 SM: 17.5.-23.5.2006	TM: 24.5.-7.6.2006 SM: 24.5.-7.6.2006
Bruttostichprobe	TK: n=1.451 SK: n=3.875	TK: n=5.808 SK: n=4.543	TM: n=1.638 SM: n=2.074	TM: n=5.571 SM: n=6.205
Realisierte Interviews	TK: n=400 SK: n=375	TK: n=382 SK: n=343	TM: n=400 SM: n=387	TM: n=373 SM: n=377
Stichprobenrealisierung (netto)	TK: 52,3 % SK: 52,5 %	TK: 52,5 % SK: 48,8 %	TM: 63,3 % SM: 42,8 %	TM: 65,0 % SM: 62,5 %
Kontaktversuche	Mittelwert 2,53 (Min.:1, Max.:32) Gesamt: n=7.932	Mittelwert 2,24 (Min.:1, Max.:50) Gesamt: n=8.106	Mittelwert 2,72 (Min.:1, Max.:24) Gesamt: n=9.967	Mittelwert 2,59 (Min.:1, Max.:38) Gesamt: n=8.639
Einverständnis zur Zuspiegelung von BA-Geschäftsdaten	TK: 92,0 % SK: 89,6 %	TK: 94,8 % SK: 95,6 %	TM: 94,3 % SM: 94,1 %	TM: 94,9 % SM: 95,2 %
Interviewerstab	n=71 durch die Projektleitung persönlich-mündlich geschulte Interviewer. ∅ Anzahl Interviews pro Interviewer: n= 43.			

¹⁹ Die Zielgruppe der Teilnehmerbefragung zum Strukturkurzarbeitergeld weist eine Besonderheit hinsichtlich der Teilnehmer- und Kontrollgruppenzuordnung auf. Diese Zielgruppe ist einerseits Kontrollgruppe zu den Maßnahmeteilnehmern mit Transferkurzarbeitergeld, andererseits hat diese Zielgruppe selbst auch eine Kontrollgruppe.

B-2.2 Grundgesamtheit - Stichproben

Im Frühjahr 2006 wurden CATI-Befragungen von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an Transferkurzarbeitergeld, Strukturkurzarbeitergeld, Transfermaßnahmen und Sozialplanmaßnahmen durchgeführt.²⁰

Für die Befragung der Teilnehmer war eine Fallzahl von n=100 Teilnehmern an Transferkurzarbeitergeld der Quartale I/2004 - IV/2004, n=100 Teilnehmern an Strukturkurzarbeitergeld der Quartale I/2003 - IV/2003, n=100 Teilnehmern an Transfermaßnahmen der Quartale I/2004 - IV/2004 n=50 Teilnehmern an Sozialplanmaßnahmen der Quartale I/2002 - IV/2003 angestrebt. Zu jedem Teilnehmer-Interview sollte ein Nicht-Teilnehmer -Interview durchgeführt werden.

Die Stichproben von Teilnehmern und Kontrollgruppen wurden vom IAB zur Verfügung gestellt. Bei den Stichproben aus den Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit handelt es sich um Sozialdaten, für die eine entsprechende datenschutzrechtliche Bewilligung nach § 75 SGB X eingeholt wurde. Es wurde eine vertragliche Datenschutzvereinbarung über die Übermittlung von Sozialdaten mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg getroffen, in der die Datenschutzaufgaben geregelt sind. Die Genehmigung durch das BMWA erfolgte am 9. Februar 2005.

²⁰ Weitere Informationen zum Studien- und Stichprobendesign: Bericht Modul1a, Abschnitt: Quantitative Wirkungsanalyse für Transferleistungen.

B-2.2.1 Stichprobenaufbereitung Transferleistungen

Die Stichprobenziehung zu den Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragungen zu Transferleistungen erfolgte durch das IZA und das DIW²¹.

Zu diesen Personen gingen ifas die Adressinformationen vom IAB zu. In einem ersten Schritt erfolgte ein Abgleich innerhalb der Stichproben auf doppelte Personennummern. Bei mehrfach gezogenen Matchpartnern wurde der Matchpartner nach der von IZA/DIW gelieferten Priorität (1-20) nur für einen Teilnehmer berücksichtigt, der Matchpartner wurde dem Teilnehmer zugewiesen, für den er die höchste Priorität hatte. Im zweiten Schritt erfolgte ein Abgleich zwischen den Stichproben und mit anderen Studien.²² Schließlich wurden alle Personen ausgeschlossen, zu denen keine vollständige Adresse oder Telefonnummer vorlag, für die Zielpersonen der Teilnehmerbefragung zu Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld geschah dies nach Durchführung einer Telefonnummernrecherche.

Im Feld wurden die Adressen der Kontrollgruppen so eingesetzt, dass zunächst die Personen mit höchster Priorität 1 abtelefoniert wurden. Erst im weiteren Verlauf erfolgte dann der Einsatz der Personen mit Priorität 2 bis 20. Sobald zu einem Teilnehmer ein Interview mit einer seiner Kontrollpersonen durchgeführt werden konnte, wurden die anderen noch zur Verfügung stehenden Kontrollpersonen dieses Teilnehmers mit dem Endstatus "Stratifizierung erreicht" belegt, also im Feld nicht mehr weiter verwendet, sodass es zu jedem Teilnehmer maximal ein Nicht-Teilnehmer Interview geben kann.

²¹ Bericht Modul 1b 2006, vgl. Kapitel: Quantitative Wirkungsanalyse für Transferleistungen.

²² Einbezogen in den Abgleich wurden die Stichproben aus Modul 1b, Modul 1a, Modul 1e, AP3 sowie der ESF-Evaluation. Für die Teilnehmerstichproben konnte kein Abgleich erfolgen, da keine vergleichbaren Personennummern geliefert wurden.

**Übersicht B-2.2.1.-1: Stichprobenaufbereitung zu Transferleistungen:
Fallzahlen**

Stichprobe	Gelieferte Stichprobe	Doppelte (innerhalb der Stichprobe)	Doppelte (zu anderen Stichproben)	Keine Telefonnummer vorhanden	Eingesetzte Bruttostichprobe
Teilnehmer Transferkurzarbeitergeld I/2004-IV/2004	2.725	---	---	1.274	1.451
Teilnehmer Strukturkurzarbeitergeld I/2003-IV/2003	7.960	1.909	---	2.176	3.875
Kontrollgruppe Transferkurzarbeitergeld I/2004-IV/2004	7.960	1.901	94	157	5.808
Kontrollgruppe Strukturkurzarbeitergeld I/2003-IV/2003	7.500	2.484	331	142	4.543
Teilnehmer Transfermaßnahmen I/2004-IV/2004	2.117	---	---	479	1.638
Teilnehmer Sozialplanmaßnahmen I/2002-IV/2003	2.627	---	---	553	2.074
Kontrollgruppe Transfermaßnahmen I/2004-IV/2004	8.000	1.501	740	188	5.571
Kontrollgruppe Sozialplanmaßnahmen I/2002-IV/2003	7.740	816	444	275	6.205

B-2.3 Fragebogenentwicklung und Programmierung

Die Fragebogenentwicklungen erfolgten in enger Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern. Die CATI-Erhebungsinstrumente wurden mit einer Software auf dem neuesten technischen Stand in einer Windows-Version programmiert²³. Durch die farbliche Gestaltung des Bildschirms wird die Interviewführung auch bei schwierigen Fragen und Sachverhalten erleichtert.

Übersicht B-2.3-1: CATI-Fragebogen Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld für Teilnehmer und Kontrollgruppe

Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld			
Teilnehmer		Kontrollgruppe	
	1. Einstieg: Querschnittfragen		1. Einstieg: Querschnittfragen
1	Intro	1	Intro
2	Einverständnis	2	Einverständnis
3	Geschlecht	3	Geschlecht
4	Geburtsmonat und -jahr	4	Geburtsmonat und -jahr
	Aufsatzereignis Screening Maßnahme Beginn und Ende		Aufsatzereignis Screening Arbeitsuchendmeldung
10	Maßnahmeteilnahme I (ja/nein)	20	Arbeitsuchendmeldung im Quartal
13	Enddatum ET vor Transfer	600	Kündigung aus ET ohne Transfer, ABM
15	SKUG Übergang in Beschäftigung Datum		
End	Verabschiedung	END	Verabschiedung

²³

Sie bieten ein großes Maß an Unterstützung für Interviewer. Fest vorgesehen sind für jede Variable Prüfungen von Werte-Ranges (Ausschluss von „wild codes“). Die Erhebung erfolgt mittels vollstandardisierter Fragen.

Übersicht B-2.3-1: CATI-Fragebogen Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung I)

	Fragen zur ET vor Transfer		
200	Name Plz Ort abgebender Betrieb		
201	Grund Übergang TG	601	Gründe Kündigung
202	Motiv Angebotsannahme		
203	Transfer/Sozialplanmaßnahme zuvor		
204	Abfindung		
205	Höhe Abfindung		
	Fragen zur Transfergesellschaft		Informationen zum Vergleichszeitraum
130	Endedatum Transfer		
150	Andauern Transfer		
151	Voraussichtliches Ende Transfer		
152	Abbruch		
153	Geplantes Ende bei Abbruch		
210	Transfergesellschaft oder Betriebseinheit		
211-3	Bezeichnung Name Betrieb, PLZ		
155	Wiederbeschäftigung alter Betrieb		
156	Wahrscheinlichkeit Wiederbeschäftigung		
157	Wiederbeschäftigung Kollegen		
158	Einzelfall Wiederbeschäftigung		
	Aktivitäten in Transfer		Informationen zum Vergleichszeitraum
220	Gleiche Tätigkeit, Abwicklung		
221	Ausbildung		
222	Leiharbeit		
223	Praktikum		
224/5	Schulungen/ Bewerbertraining		
226	Unterstützung bei Stellensuche		
227	Existenzgründungsberatung		
228	Profiling während Bezug oder auch davon		
229	Nichts gemacht		
230	Anzahl Einzelgespräche		
231	Anzahl Gruppenveranstaltungen		
232	Vermittlungsangebote TG	602	Vermittlungsangebote AA
234	Anzahl Vermittlungsvorschläge	603	Anzahl Vermittlungsvorschläge AA
235	Konkrete Beschäftigungsangebote	604	Konkrete Beschäftigungsangebote AA
236	Beschäftigungsangebot angenommen	605	Beschäftigungsangebot angenommen AA
237	Kompetenz Betreuung		
	Einverständnis Zuspielung		Einverständnis Zuspielung
250	Zuspielung Einverständnis	250	Zuspielung Einverständnis

Übersicht B-2.3-1: CATI-Fragebogen Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung II)

Biographie: retrospektiver Längsschnitt bis zum Interviewzeitpunkt			
TN Aufsatz Endedatum Transfer lt. Frage 130,			
KG Aufsatz Quartal Arbeitsuchendmeldung			
1000	Ereignisart	1000	Ereignisart
	Nachgeholler Schulabschluss		Nachgeholler Schulabschluss
1110	Zeitraum Beginn-Ende	1110	Zeitraum Beginn-Ende
1111	Andauernd	1111	Andauernd
	Berufliche Ausbildung, FbW		Berufliche Ausbildung, FbW
1202	Ausbildungsart	1202	Ausbildungsart
1210	Zeitraum Beginn-Ende	1210	Zeitraum Beginn-Ende
1211	Andauernd	1211	Andauernd
1212	Voraussichtliches Ende	1212	Voraussichtliches Ende
1203	Finanzielle Unterstützung durch AA, ARGE	1203	Finanzielle Unterstützung durch AA, ARGE
1270	Vermittlung Ausbildungsplatz	1270	Vermittlung Ausbildungsplatz
1271	Abschluss	1271	Abschluss
	Erwerbstätigkeit		Erwerbstätigkeit
1310	Zeitraum Beginn-Ende	1310	Zeitraum Beginn-Ende
1311	Andauernd	1311	Andauernd
1317a	Beschäftigung im alten Betrieb		
1314	Sozialversicherung	1314	Sozialversicherung
1318	Arbeitszeit	1318	Arbeitszeit
1319	Befristung	1319	Befristung
1315	Nachfrage Leiharbeit	1315	Nachfrage Leiharbeit
1340	Selbständige: „Ich-Ag“, finanzieller Zuschuss	1340	Selbständige: „Ich-Ag“, finanzieller Zuschuss
1341	Lohnkostenzuschuss	1341	Lohnkostenzuschuss
	Arbeitslosigkeit		Arbeitslosigkeit
1510	Zeitraum Beginn-Ende	1510	Zeitraum Beginn-Ende
1511	Andauernd	1511	Andauernd
1513	Bezug ALG II	1513	Bezug ALG II
1516	Reservationslohn	1516	Reservationslohn
	Nichterwerbstätigkeit		Nichterwerbstätigkeit
1601	Art Nichterwerbstätigkeit	1601	Art Nichterwerbstätigkeit
1602	Nachfrage Sonstige	1602	Nachfrage Sonstige
1609	Zeitraum Beginn Rente Vorruhestand	1609	Zeitraum Beginn Rente Vorruhestand
1610	Zeitraum Beginn-Ende	1610	Zeitraum Beginn-Ende
1611	Andauernd	1611	Andauernd
1612	Voraussichtliches Ende (Wehrdienst etc.)	1612	Voraussichtliches Ende (Wehrdienst etc.)
1619	Bezug ALG II	1619	Bezug ALG II

Übersicht B-2.3-2: CATI-Fragebogen Transfer- und Sozialplanmaßnahmen für Teilnehmer und Kontrollgruppe

Transfer- und Sozialplanmaßnahmen			
Teilnehmer		Kontrollgruppe	
1. Einstieg: Querschnittfragen		1. Einstieg: Querschnittfragen	
1	Intro	1	Intro
2	Einverständnis	2	Einverständnis
3	Geschlecht	3	Geschlecht
4	Geburtsmonat und -jahr	4	Geburtsmonat und -jahr
Aufsatzereignis Screening Maßnahme Beginn und Ende		Aufsatzereignis Screening Arbeitsuchendmeldung	
10	Maßnahmeteilnahme I (ja/nein)	20	Arbeitsuchendmeldung im Quartal
13	Beginn Maßnahme	600	Kündigung aus ET ohne Transfer, ABM
End	Verabschiedung	END	Verabschiedung
Fragen zur Maßnahme			
20	Maßnahmeart		
201	Grund Maßnahme	601	Gründe Kündigung
202	Motiv Angebotsannahme		
130	Ende Maßnahme		
150	Andauern Maßnahme		
151	Voraussichtliches Ende		
152	Abbruch		
Aktivitäten in Maßnahme		Informationen zum Vergleichszeitraum	
221	Ausbildung		
223	Praktikum		
224	Schulungen fachspezifische Qualifikation		
227	Existenzgründungsberatung		
228	Profiling		
225	Bewerbertraining		
414	Maßnahme - Neues gelernt		
561	Suchverhalten		
226	Unterstützung Stellensuche		
232	Vermittlungsangebote TM	602	Vermittlungsangebote AA
234	Anzahl Vermittlungsvorschläge	603	Anzahl Vermittlungsvorschläge AA
235	Konkrete Beschäftigungsangebote	604	Konkrete Beschäftigungsangebote AA
236	Beschäftigungsangebot angenommen	605	Beschäftigungsangebot angenommen AA
203	Übergang Transfergesellschaft		
212	Grund: Kein Übergang in Transfergesellschaft		

Übersicht B-2.3-2: CATI-Fragebogen Transfer- und Sozialplanmaßnahmen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung I)

	Einverständnis Zuspiegelung		Einverständnis Zuspiegelung
250	Zuspiegelung Einverständnis	250	Zuspiegelung Einverständnis
Biographie: retrospektiver Längsschnitt bis zum Interviewzeitpunkt TN Aufsatzdatum: Übergang TG oder Endedatum TM bzw. TM_ET lt. Frage 130, KG Aufsatzdatum: Quartal Arbeitssuchendmeldung lt. Frage 20			
1000	Ereignisart	1000	Ereignisart
	Nachgeholter Schulabschluss		Nachgeholter Schulabschluss
1110	Zeitraum Beginn-Ende	1110	Zeitraum Beginn-Ende
1111	Andauernd	1111	Andauernd
	Berufliche Ausbildung, FbW		Berufliche Ausbildung, FbW
1202	Ausbildungsart	1202	Ausbildungsart
1203	Finanzielle Unterstützung durch AA, ARGE	1203	Finanzielle Unterstützung durch AA, ARGE
1210	Zeitraum Beginn-Ende	1210	Zeitraum Beginn-Ende
1211	Andauernd	1211	Andauernd
1212	Voraussichtliches Ende	1212	Voraussichtliches Ende
1203	Finanzielle Unterstützung durch AA, ARGE	1203	Finanzielle Unterstützung durch AA, ARGE
1270	Vermittlung Ausbildungsplatz	1270	Vermittlung Ausbildungsplatz
1271	Abschluss	1271	Abschluss
	Erwerbstätigkeit		Erwerbstätigkeit
1310	Zeitraum Beginn-Ende	1310	Zeitraum Beginn-Ende
1311	Andauernd	1311	Andauernd
1317a	Beschäftigung im alten Betrieb		
1314	Sozialversicherung	1314	Sozialversicherung
1318	Arbeitszeit	1318	Arbeitszeit
1319	Befristung	1319	Befristung
1315	Nachfrage Leiharbeit	1315	Nachfrage Leiharbeit
1340	Selbständige: „Ich-Ag“, finanzieller Zuschuss	1340	Selbständige: „Ich-Ag“, finanzieller Zuschuss
1341	Lohnkostenzuschuss	1341	Lohnkostenzuschuss

Übersicht B-2.3-2: CATI-Fragebogen Transfer- und Sozialplanmaßnahmen für Teilnehmer und Kontrollgruppe (Fortsetzung II)

	Erwerbstätigkeit Transfergesellschaft		Erwerbstätigkeit Transfergesellschaft
1410	Zeitraum Beginn-Ende	1410	Zeitraum Beginn-Ende
1411	Andauernd	1411	Andauernd
1417	Abbruch	1417	Abbruch
1418	Geplantes Ende	1418	Geplantes Ende
1414	Motiv Angebotsannahme	1414	Motiv Angebotsannahme
1419	Wiederbeschäftigung alter Betrieb	1419	Wiederbeschäftigung alter Betrieb
1420	Wiederbeschäftigung Kollegen	1420	Wiederbeschäftigung Kollegen
1421	Einzelfall Wiederbeschäftigung	1421	Einzelfall Wiederbeschäftigung
	Arbeitslosigkeit		Arbeitslosigkeit
1510	Zeitraum Beginn-Ende	1510	Zeitraum Beginn-Ende
1511	Andauernd	1511	Andauernd
1513	Bezug ALG II	1513	Bezug ALG II
1516	Reservationslohn	1516	Reservationslohn
	Nichterwerbstätigkeit		Nichterwerbstätigkeit
1601	Art Nichterwerbstätigkeit	1601	Art Nichterwerbstätigkeit
1602	Nachfrage Sonstige	1602	Nachfrage Sonstige
1609	Zeitraum Beginn Rente Vorruhestand	1609	Zeitraum Beginn Rente Vorruhestand
1610	Zeitraum Beginn-Ende	1610	Zeitraum Beginn-Ende
1611	Andauernd	1611	Andauernd
1612	Voraussichtliches Ende (Wehrdienst etc.)	1612	Voraussichtliches Ende (Wehrdienst etc.)
1619	Bezug ALG II	1619	Bezug ALG II

B-2.4 Durchführung der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragungen zu Transferleistungen

Gemäß den datenschutzrechtlichen Auflagen bei Studien, denen eine Personenstichprobe von der Bundesagentur für Arbeit zugrunde liegt, und gleichermaßen als Vorbereitung der Befragungen, erhielten alle Zielpersonen vorab ein ausführliches Anschreiben, das sie über die Studie informierte.²⁴ Den Anschreiben lag auch ein Datenschutzblatt bei, das über die Freiwilligkeit der Erhebung und die Verarbeitung der Daten aufklärte. Die Anschreiben informierten über die Zielsetzung und Bedeutung der jeweiligen Befragung. Zusätzlich enthielten die Anschreiben Erläuterungen zur Adressauswahl, zur datenschutzrechtlichen Grundlage und zur Freiwilligkeit der Teilnahme an der Befragung. Diese Strategie, jeden Befragten vorab zu informieren, ihn zur Teilnahme zu motivieren und damit dem Interviewer den Zugang zu erleichtern, zählt bei sozialwissenschaftlichen Forschungen zu den Routinen bei infas.²⁵

Für Rückfragen wurde den Zielpersonen im Anschreiben Name und Telefonnummer der infas-Projektleitung mitgeteilt. Von diesem Angebot wurde reger Gebrauch gemacht. Der Großteil der Anrufe bestand in Informationen über die Erreichbarkeit der Zielpersonen, es wurden zusätzliche Telefonnummern und Zeiten der Erreichbarkeit mitgeteilt. Es wurden weiterhin Nachfragen zum Datenschutz, zur Übermittlung der Adressen an infas und zur Zielsetzung der Studie gestellt. Einige Zielpersonen sagten die Teilnahme an der Studie aus unterschiedlichen Gründen ab. Diese Absagen wurden zusammen mit den zusätzlichen Kontaktinformationen ins CATI-Feld gegeben und in die Kontaktdateien aufgenommen.

Insgesamt wurden in den Befragungen der Teilnehmer und Kontrollgruppe 71 Interviewer eingesetzt, die im Durchschnitt n=43 Interviews realisierten. Alle 71 eingesetzten Interviewer wurden von der Projektleitung persönlich-mündlich geschult. In den Schulungen erhielten die Interviewer Informationen zum Projektzusammenhang, zu den Besonderheiten der zu befragenden Zielgruppen und der eingesetzten Instrumente. Die Interviewer hatten Anschreiben und

²⁴ Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer erhielten unterschiedliche, zielgruppenspezifische Anschreiben.

²⁵ Für jeden befragten Teilnehmer sollte genau ein Matchingpartner der Kontrollgruppe befragt werden. Die Ziehung der Matchingpartner erfolgte durch das IZA und das DIW. Die Zielpersonen der Kontrollgruppe erhielten eine Prioritätenkennung. Die ausgewählten Zielpersonen der Kontrollgruppe wurden nach Durchführung der Teilnehmerinterviews angeschrieben. Für Teilnehmer, bei denen für die Matchingpartner realisiertes Interview vorlag, wurden alle weiteren Matchingpartner mit dem Endstatus "Stratifizierung erreicht" belegt und nicht weiter kontaktiert.

Datenschutzerklärungen immer zur Hand, um den Zielpersonen alle Nachfragen zur Studie anhand dieser Dokumente erläutern zu können.

B-2.4.1 Durchführung der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragungen Transfer-/ Strukturkurzarbeitergeld

B-2.4.1.1 Stichprobenrealisierung: Teilnehmer

In der **Teilnehmerbefragung zum Transferkurzarbeitergeld** wurde eine Bruttostichprobe (vor Stratifizierung)²⁶ von n=1.451 Personen eingesetzt. Nach Abzug der Einsatzadressen mit dem Status „Stratifizierung erreicht“ (23,6 Prozent) verblieben in der Bruttostichprobe n=1.109 Einsatzadressen. Die neutralen Ausfälle betragen 31 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 23,4 Prozent Personen, die nie oder nicht im Zeitraum lt. Stichprobe im Rahmen von Transferkurzarbeitergeld in einer Transfergesellschaft beschäftigt waren. Der Anteil falscher Adressen/Telefonnummern beläuft sich auf 8,7 Prozent. Nach Abzug der neutralen Ausfälle beläuft sich die bereinigte Bruttostichprobe auf n=765 Zielpersonen. Auf die systematischen Ausfälle entfallen 47,7 Prozent, zusammengesetzt aus 37,1 Prozent Verweigerern und 10,6 Prozent mit dem Bearbeitungsstatus „Nicht (wieder) erreicht“. Dieser Status wird für diejenigen Adressen vergeben, bei denen die Zielperson nie erreicht wurde oder trotz Terminvereinbarung in der Feldzeit nicht wieder erreicht werden konnte. Zudem war eine Zielgröße von n=400 Interviews vorgegeben, nach deren Erreichung die Kontaktierung ausgesetzt wurde. In der Teilnehmerbefragung zum Transferkurzarbeitergeld wurde mit n=400 Interviews eine Realisierung von 52,3 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe erreicht.

In der **Teilnehmerbefragung zum Strukturkurzarbeitergeld** wurde eine Bruttostichprobe (vor Stratifizierung) von n=3.875 Personen eingesetzt. Nach Abzug der Einsatzadressen mit dem Status „Stratifizierung erreicht“ (75,4 Prozent) verblieben in der Bruttostichprobe n=954 Einsatzadressen. Die neutralen Ausfälle betragen 25,2 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 14,6 Prozent Personen, die nie oder nicht im Zeitraum lt. Stichprobe im Rahmen von Strukturkurzarbeitergeld in beschäftigt waren. Der Anteil falscher Adressen/Telefonnummern beläuft sich auf 7,3 Prozent. Nach Abzug der neutralen Ausfälle beläuft sich die bereinigte Bruttostichprobe auf n=714 Zielpersonen. Auf die systematischen Ausfälle entfallen

²⁶

Das Studiendesign sieht für die Maßnahmentearten je Quartal bzw. Jahr bestimmte Realisierungszahlen vor. Diesen Sachverhalt spiegelt die Kategorie „Stratifizierung erreicht“ in der Teilnehmerbefragung zum Transferkurzarbeitergeld wider. In der Teilnehmerbefragung zum Strukturkurzarbeitergeld wurde zu jedem Transferkurzarbeitergeld-Teilnehmer ein gematchter Strukturkurzarbeitergeld-Teilnehmer befragt. Hier bedeutet die Kategorie "Stratifizierung erreicht", dass bereits ein Matchpartner befragt wurde, alle anderen Matchpartner fielen dann in diese Kategorie.

47,5 Prozent, zusammengesetzt aus 34,2 Prozent Verweigerern und 13,3 Prozent mit dem Bearbeitungsstatus „Nicht (wieder) erreicht“. Dieser Status wird für diejenigen Adressen vergeben, bei denen die Zielperson nie erreicht wurde oder trotz Terminvereinbarung in der Feldzeit nicht wieder erreicht werden konnte. In der Teilnehmerbefragung zum Transferkurzarbeitergeld wurde mit n=375 Interviews eine Realisierung von 52,5 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe erreicht. Die angestrebte Zielgröße lag bei n=400 Interviews (für jeden Transferkurzarbeitergeld-Teilnehmer sollte ein Matchpartner vorliegen) war aufgrund der Beschränkungen der Einsatzstichprobe und der kurzen Feldzeit von nur 11 Feldtagen nicht erreichbar.

Im Anhang ist der Bearbeitungsstatus für die Zielgruppen der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld differenziert nach Stichprobenmerkmalen dokumentiert.

Übersicht B-2.4.1.1.-1: Bearbeitungsstatus Teilnehmerbefragung zu Transfer- und Struktur-kurzarbeitergeld

Teilnehmer - Bearbeitungsstatus	Transferkurzarbeitergeld		Strukturkurzarbeitergeld	
	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe vor Stratifizierung	1.451	100	3.875	100
Stratifizierung erreicht	342	23,6	2.921	75,4
Bruttostichprobe	1.109	100	954	100
Neutrale Ausfälle gesamt	344	31,0	240	25,2
Falsche Adresse, Telefonnummer	97	8,7	70	7,3
Nicht Zielgruppe	202	18,2	139	14,6
Keine ausreichenden Deutschkenntnisse	32	2,9	16	1,7
Nicht befragbar: krank, behindert	8	0,7	8	0,8
Zielperson verstorben	5	0,5	7	0,7
Bereinigte Bruttostichprobe	765	100	714	100
Systematische Ausfälle gesamt	365	47,7	339	47,5
Verweigerungen	284	37,1	244	34,2
Nicht (wieder) erreicht	81	10,6	95	13,3
Realisierte Interviews	400	52,3	375	52,5

Quelle: CATI-Teilnehmerbefragung zu Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld, ifas, 2006

B-2.4.1.2 Stichprobenrealisierung: Kontrollgruppe

Da zu jedem befragten Teilnehmer grundsätzlich nur ein Matchingpartner der Kontrollgruppe befragt werden sollte, wurden bei Realisierung eines Interviews in der Kontrollgruppe alle weiteren zur Verfügung stehenden Matchingpartner zu diesem Teilnehmer mit dem Endstatus "Stratifizierung erreicht" versehen.

In der **Kontrollgruppenbefragung zum Transferkurzarbeitergeld** wurde eine Bruttostichprobe vor Stratifizierung von n=5.808 Adressen eingesetzt. Den Status „Stratifizierung erreicht“ erhielten n=4.788 Adressen (82,4 Prozent). Damit ergibt sich eine Bruttostichprobe von n=1.020 Einsatzadressen. Der Anteil der neutralen Ausfälle beträgt insgesamt 28,7 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 14,1 Prozent falscher Adressen bzw. Telefonnummern und 12,6 Prozent Zielpersonen, die sich nicht im Zeitraum lt. Stichprobe aus einer gekündigten Erwerbstätigkeit heraus arbeitssuchend gemeldet haben und damit nicht zur Zielgruppe der Kontrollgruppenbefragung gehören. Es verbleiben n=727 Einsatzadressen in der bereinigten Bruttostichprobe dieser Kontrollgruppe. Hiervon entfallen 47,5 Prozent auf die systematischen Ausfälle, die sich auf 36,5 Prozent Verweigerungen und 11 Prozent nicht (wieder) erreichte Zielpersonen verteilen. Realisiert wurden n=382 Interviews, dies bedeutet eine Realisierungsquote von 52,5 Prozent.

Die angestrebte Zielgröße von n=400 Interviews (für jeden Transferkurzarbeitergeld-Teilnehmer sollte ein Kontrollgruppeninterview vorliegen) war aufgrund der Beschränkungen der Einsatzstichprobe und der kurzen Feldzeit von nur 15 Feldtagen nicht erreichbar.

In der **Kontrollgruppenbefragung zum Strukturkurzarbeitergeld** wurde eine Bruttostichprobe vor Stratifizierung von n=4.543 Adressen eingesetzt. Den Status „Stratifizierung erreicht“ erhielten n=3.555 Adressen (78,3 Prozent). Damit ergibt sich eine Bruttostichprobe von n=988 Einsatzadressen. Der Anteil der neutralen Ausfälle beträgt insgesamt 28,3 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 15,6 Prozent falscher Adressen bzw. Telefonnummern und 10,3 Prozent Zielpersonen, die sich nicht im Zeitraum lt. Stichprobe aus einer gekündigten Erwerbstätigkeit heraus arbeitssuchend gemeldet haben und damit nicht zur Zielgruppe der Kontrollgruppenbefragung gehören. Es verbleiben n=708 Einsatzadressen in der bereinigten Bruttostichprobe dieser Kontrollgruppe. Hiervon entfallen 51,6 Prozent auf die systematischen Ausfälle, die sich auf 50,7 Prozent Verweigerungen und 0,8 Prozent nicht (wieder) erreichte Zielpersonen verteilen. Realisiert wurden n=343 Interviews, dies bedeutet eine Realisierungsquote von 48,4 Prozent.

Die angestrebte Zielgröße von n=375 Interviews (für jeden Strukturkurzarbeitergeld-Teilnehmer sollte ein Kontrollgruppeninterview vorliegen) war aufgrund der Beschränkungen der Einsatzstichprobe nicht erreichbar.

Übersicht B-2.4.1.3-1: Bearbeitungsstatus Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld

Kontrollgruppe - Bearbeitungsstatus	Transferkurzarbeitergeld		Strukturkurzarbeitergeld	
	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe vor Stratifizierung	5.808	100	4.543	100
Stratifizierung erreicht	4.788	82,4	3.555	78,3
Bruttostichprobe	1.020	100	988	100
Neutrale Ausfälle gesamt	293	28,7	280	28,3
Falsche Adresse, Telefonnummer	144	14,1	154	15,6
Nicht Zielgruppe	129	12,6	102	10,3
Keine ausreichenden Deutschkenntnisse	15	1,5	14	1,4
Nicht befragbar: krank, behindert	4	0,4	5	0,5
Zielperson verstorben	1	0,1	5	0,5
Bereinigte Bruttostichprobe	727	100	708	100
Systematische Ausfälle gesamt	345	47,5	365	51,6
Verweigerungen	265	36,5	359	50,7
Nicht (wieder) erreicht	80	11,0	6	0,8
Realisierte Interviews	382	52,5	343	48,4

Quelle: CATI-Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Strukturkurzarbeitergeld, infas, 2006

B-2.4.2 Durchführung der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragungen zu Transfer-/ und Sozialplanmaßnahmen

B-2.4.2.1 Stichprobenrealisierung: Teilnehmer

In der Befragung von **Teilnehmern an Transfermaßnahmen** wurde eine Bruttostichprobe (vor Stratifizierung)²⁷ von n=1.638 Personen eingesetzt. Nach Abzug der Einsatzadressen mit dem Status „Stratifizierung erreicht“ (33,2 Prozent)

²⁷ Das Studiendesign sieht für die Maßnahmentypen je Quartal bzw. Jahr bestimmte Realisierungszahlen vor. Diesen Sachverhalt spiegelt die Kategorie „Stratifizierung erreicht“ in der Teilnehmerbefragung wider.

verblieben in der Bruttostichprobe $n=1.095$ Einsatzadressen. Die neutralen Ausfälle betragen 42,3 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 25,1 Prozent Personen, die angaben, nie oder nicht im Zeitraum lt. Stichprobe an einer Sozialplanmaßnahme teilgenommen zu haben. Der Anteil falscher Adressen/Telefonnummern beläuft sich auf 12,5 Prozent. Nach Abzug der neutralen Ausfälle beläuft sich die bereinigte Bruttostichprobe auf $n=632$ Zielpersonen. Auf die systematischen Ausfälle entfallen 36,7 Prozent, zusammengesetzt aus 27,4 Prozent Verweigerern und 9,3 Prozent mit dem Bearbeitungsstatus „Nicht (wieder) erreicht“. Dieser Status wird für diejenigen Adressen vergeben, bei denen die Zielperson nie erreicht wurde oder trotz Terminvereinbarung in der Feldzeit nicht wieder erreicht werden konnte. Zudem war eine Zielgröße von $n=400$ Interview vorgegeben, nach deren Erreichung die Kontaktierung ausgesetzt wurde. In der Teilnehmerbefragung zu den Transfermaßnahmen wurde mit $n=400$ Interviews eine Realisierung von 63,3 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe erreicht.

In der Befragung von **Teilnehmern an Sozialplanmaßnahmen** wurde eine Bruttostichprobe (vor Stratifizierung) von $n=2.074$ Personen eingesetzt. Nach Abzug der Einsatzadressen mit dem Status „Stratifizierung erreicht“ (30,6 Prozent) verblieben in der Bruttostichprobe $n=1.440$ Einsatzadressen. Die neutralen Ausfälle betragen 37,2 Prozent. Dabei handelt es sich um 15,3 Prozent Personen, die nach eigener Auskunft nie oder nicht im Zeitraum lt. Stichprobe an einer Sozialplanmaßnahme teilnahmen. Der Anteil falscher Adressen/Telefonnummern beträgt auf 20 Prozent. Nach Abzug der neutralen Ausfälle beläuft sich die bereinigte Bruttostichprobe auf $n=905$ Zielpersonen. Auf die systematischen Ausfälle entfallen 57,2 Prozent, zusammengesetzt aus 30,1 Prozent Verweigerern und 27,2 Prozent mit dem Bearbeitungsstatus „Nicht (wieder) erreicht“. Dieser Status wird für diejenigen Adressen vergeben, bei denen die Zielperson nie erreicht wurde oder trotz Terminvereinbarung in der Feldzeit nicht wieder erreicht werden konnte. In der Teilnehmerbefragung zu den Sozialplanmaßnahmen wurde mit $n=387$ Interviews eine Realisierung von 42,8 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe erreicht. Die angestrebte Zielgröße lag bei $n=400$ Interviews war aufgrund der Beschränkungen der Einsatzstichprobe und der kurzen Feldzeit von nur 7 Feldtagen nicht erreichbar.

Im Anhang ist der Bearbeitungsstatus für die Zielgruppen der Teilnehmer- und Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Sozialplanmaßnahmen differenziert nach Stichprobenmerkmalen dokumentiert.

Übersicht B-2.4.2.1.-1: Bearbeitungsstatus Teilnehmer an Transfer- und Sozialplanmaßnahmen

Teilnehmer - Bearbeitungsstatus	Transfermaßnahmen		Sozialplanmaßnahmen	
	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe vor Stratifizierung	1.638	100	2.074	100
Stratifizierung erreicht	543	33,2	634	30,6
Bruttostichprobe	1.095	100	1.440	100
Neutrale Ausfälle gesamt	463	42,3	535	37,2
Falsche Adresse, Telefonnummer	137	12,5	288	20,0
Nicht Zielgruppe	275	25,1	221	15,3
Keine ausreichenden Deutschkenntnisse	46	4,2	16	1,1
Nicht befragbar: krank, behindert	5	0,5	4	0,3
Zielperson verstorben		0,0	6	0,4
Bereinigte Bruttostichprobe	632	100	905	100
Systematische Ausfälle gesamt	232	36,7	518	57,2
Verweigerungen	173	27,4	272	30,1
Nicht (wieder) erreicht	59	9,3	246	27,2
Realisierte Interviews	400	63,3	387	42,8

Quelle: CATI-Teilnehmerbefragung zu Transfer- und Sozialplanmaßnahmen, infas, 2006

B-2.4.2.2 Stichprobenrealisierung: Kontrollgruppe

Da zu jedem befragten Teilnehmer grundsätzlich nur ein Matchingpartner der Kontrollgruppe befragt werden sollte, wurden bei Realisierung eines Interviews in der Kontrollgruppe alle weiteren zur Verfügung stehenden Matchingpartner zu diesem Teilnehmer mit dem Endstatus "Stratifizierung erreicht" versehen.

In der **Kontrollgruppenbefragung zu den Transfermaßnahmen** wurde eine Bruttostichprobe vor Stratifizierung von n=5.571 Adressen eingesetzt. Den Status „Stratifizierung erreicht“ erhielten n=4.758 Adressen (85,4 Prozent). Damit ergibt sich eine Bruttostichprobe von n=813 Einsatzadressen. Der Anteil der neutralen Ausfälle beträgt insgesamt 29,4 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 17,7 Prozent falscher Adressen bzw. Telefonnummern und 8,4 Prozent Zielpersonen, die sich nicht im Zeitraum lt. Stichprobe aus einer gekündigten Erwerbstätigkeit heraus arbeitssuchend gemeldet haben und damit nicht zur Zielgruppe der Kontrollgruppenbefragung gehören. Es verbleiben n=524 Einsatzadressen in der

bereinigten Bruttostichprobe dieser Kontrollgruppe. Hiervon entfallen 35 Prozent auf die systematischen Ausfälle, die sich auf 30,7 Prozent Verweigerungen und 4,4 Prozent nicht (wieder) erreichte Zielpersonen verteilen. Realisiert wurden n=373 Interviews, dies bedeutet eine Realisierungsquote von 65 Prozent.

Die angestrebte Zielgröße von n=400 Interviews (für jeden Teilnehmer an Transfermaßnahmen sollte ein Kontrollgruppeninterview vorliegen) war aufgrund der Beschränkungen der Einsatzstichprobe nicht erreichbar.

In der **Kontrollgruppenbefragung zu den Sozialplanmaßnahmen** wurde eine Bruttostichprobe vor Stratifizierung von n=6.205 Adressen eingesetzt. Den Status „Stratifizierung erreicht“ erhielten n=5.217 Adressen (84,1 Prozent). Damit ergibt sich eine Bruttostichprobe von n=988 Einsatzadressen. Der Anteil der neutralen Ausfälle beträgt insgesamt 38,6 Prozent. Dabei handelt es sich vor allem um 28,3 Prozent falscher Adressen bzw. Telefonnummern und 7,8 Prozent Zielpersonen, die sich nicht im Zeitraum lt. Stichprobe aus einer gekündigten Erwerbstätigkeit heraus arbeitssuchend gemeldet haben und damit nicht zur Zielgruppe der Kontrollgruppenbefragung gehören. Es verbleiben n=607 Einsatzadressen in der bereinigten Bruttostichprobe dieser Kontrollgruppe. Hiervon entfallen 37,9 Prozent auf die systematischen Ausfälle, die sich auf 30 Prozent Verweigerungen und 7,9 Prozent nicht (wieder) erreichte Zielpersonen verteilen. Realisiert wurden n=377 Interviews, dies bedeutet eine Realisierungsquote von 62,1 Prozent.

Die angestrebte Zielgröße von n=387 Interviews (für jeden Teilnehmer an Sozialplanmaßnahmen sollte ein Kontrollgruppeninterview vorliegen) war aufgrund der Beschränkungen der Einsatzstichprobe nicht erreichbar.

Übersicht B-2.4.2.3-1: Bearbeitungsstatus Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Sozialplanmaßnahmen

Kontrollgruppe - Bearbeitungsstatus	Transfermaßnahmen		Sozialplanmaßnahmen	
	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe vor Stratifizierung	5571	100	6205	100
Stratifizierung erreicht	4758	85,4	5217	84,1
Bruttostichprobe	813	100	988	100
Neutrale Ausfälle gesamt	239	29,4	381	38,6
Falsche Adresse, Telefonnummer	144	17,7	280	28,3
Nicht Zielgruppe	68	8,4	77	7,8
Keine ausreichenden Deutschkenntnisse	24	3,0	20	2,0
Nicht befragbar: krank, behindert	1	0,1	1	0,1
Zielperson verstorben	2	0,2	3	0,3
Bereinigte Bruttostichprobe	574	100	607	100
Systematische Ausfälle gesamt	201	35,0	230	37,9
Verweigerungen	176	30,7	182	30,0
Nicht (wieder) erreicht	25	4,4	48	7,9
Realisierte Interviews	373	65,0	377	62,1

Quelle: CATI-Kontrollgruppenbefragung zu Transfer- und Sozialplanmaßnahmen, ifas, 2006

B-2.5 Qualitätssichernde Maßnahmen im CATI-Feld

Die qualitätssichernden Maßnahmen im CATI-Feld zu den Transferleistungen entsprechen dem in Abschnitt 1.5 Beschriebenen.

B-2.6 Datenprüfung und Datenlieferung

Durch die programmtechnische Steuerung der Befragung sind die relevanten Datenprüfroutinen bereits in das Befragungsprogramm integriert. Filtersprünge, Abgleiche mit vorherigen Angaben und Konsistenzprüfungen sind insofern fester Bestandteil der Programmierung und der Befragungsdurchführung. Inkonsistenzen werden in der Befragungssituation bereits auf dem Bildschirm ausgewiesen und können in der Interviewsituation gelöst werden. Die Funktionsfähigkeit dieser Routinen wurde im Pretest geprüft.

Einige Zielpersonen verlangten im Nachhinein die Löschung ihrer Befragungsdaten. Die Datensätze wurden, reduziert um diese Fälle, als anonymisierte SPSS-Files übergeben. Die Befragungsdaten wurden zu Längs- und Querschnittdatensätzen aufbereitet und anonymisiert an das IZA und das DIW übergeben. Es erfolgte keine Datenedition.

B-3 Implementationsanalyse Bildungsträgerbefragung

B-3.1 Studiendesign und Erhebungsmethode

Die quantitative Befragung der Bildungsträger bildet einen Baustein innerhalb der Implementationsanalyse, der zur Verallgemeinerung der qualitativen Ergebnisse aus den Fallstudien beitragen soll. Die Befragung der Bildungsträger fokussiert dabei auf die Struktur und Entwicklung der Bildungsträger und die Auswirkungen, die sich durch die Neuausrichtung der Förderung beruflicher Weiterbildung ergeben haben. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Auswirkungen die veränderte Förderpolitik auf die Bildungsträger und die Trägerlandschaft haben.

Für die Beantwortung dieser Frage wurde eine schriftliche Befragung bei Bildungsträgern in Deutschland durchgeführt. Grundgesamtheit für die Auswahl einer Zufallsstichprobe bildete dabei die Datenbank KURS, in der nahezu umfassend alle Veranstaltungen und Anbieter aus dem Segment beruflicher Weiterbildung verzeichnet sind. Um die Frage nach den Auswirkungen der geänderten Förderpolitik beantworten zu können, wurde der Datenbestand in KURS zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten zugrunde gelegt: die Situation vor der Reform (Frühjahr 2002) und die Situation nach der Reform (Frühjahr 2004). Ziel war, Rückmeldungen für rd. 1.600 Bildungsträger zu erhalten. Grundlage für die Analyse bilden der Datenbankbestand aus KURS und die Rückmeldungen der schriftlichen Befragung. Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert sämtliche Untersuchungsschritte und Erhebungsarbeiten. Die nachfolgende Übersicht zeigt das Vorgehen der Erhebung und die jeweiligen Erhebungsparameter.

Übersicht B-3.1-1 Synopse Studiendesign

Bildungsträgerbefragung 2005	
Grundgesamtheit	Anbieter beruflicher Weiterbildung in der KURS-Datenbank n=14.166 in 2002 n=15.418 in 2004
Stichprobe	Bildungsträger mit Veranstaltungsangeboten nur in 2002 (Abgänger) n=1.000 nur in 2004 (Neuzugänge) n=1.000 in 2002 und 2004 (Bestand) n=3.000
Erhebungsmethode	postalisch schriftliche Befragung standardisierter Kurzfragebogen (vier Seiten)
Feldzeit	15. März bis 13. Mai 2005
Erstversand	15. März 2005
Erinnerungsversand	14. April 2005
Erhebung	n=1.851 Rückmeldungen davon: n=409 mit auswertbarem Fragebogen Angebot SGB III geförderte Maßnahmen
Feldkontrolle	<ul style="list-style-type: none"> • Rücklauferfassung • Stichprobendatenbank
Datenaufbereitung	SPSS-Datensatz Tabellenband

B-3.2 Konzeption und Realisierung der Stichprobe

Grundgesamtheit für die Bildungsträgerbefragung bildeten alle Weiterbildungsträger, die berufliche Weiterbildungsangebote für die Bundesagentur für Arbeit, d.h. SGB III geförderte Maßnahmen anbieten.

Für den Weiterbildungsmarkt gibt es kein offizielles Register, in dem alle Unternehmen bzw. Träger verlistet sind. KURS ist die Aus- und Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit, die umfassendste Dokumentation der Weiterbildungsträger, und kommt damit für eine systematische Beschreibung der Grundgesamtheit und Stichprobenziehung alleine in Betracht. Auf KURS werden ebenfalls als zentrales Informationsmedium in Deutschland die potentiellen Teilnehmer bei ihrer Suche nach Weiterbildungsangeboten durch die Arbeitsagenturen verwiesen. Von der

Bundesagentur selbst wird die Datenbank mit fast 600.000 Veranstaltungen und ca. 20.000 Einrichtungen als größte ihrer Art in Deutschland bezeichnet. Der Zugang zu KURS ist für die Teilnehmer kostenlos, vorausgesetzt sie verfügen über einen Internetanschluss. Die Weiterbildungsanbieter selbst können sich über eine Plattform anmelden und registrieren lassen. Für die Meldung und die Datenpflege bzw. -aktualisierung ist ein Passwort erforderlich. Dies kann über Internet beim Verlag Transmedia beantragt werden. Der Verlag Transmedia ist von der Bundesagentur für Arbeit mit der Verwaltung der Datenbank beauftragt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben ist allein der Weiterbildungsanbieter verantwortlich. Eine Überprüfung bzw. Vervollständigung der einzelnen Angaben durch die Bundesagentur für Arbeit oder durch den Verlag Transmedia erfolgt nicht. Diese Regelung trifft auch auf die Kennzeichnung zugelassener Maßnahmen nach § 85 SGB III zu. Dabei werden Veranstaltungen gekennzeichnet, die bereits zugelassen sind oder die Zulassung beantragt haben

Mit hilfreicher Unterstützung des Arbeitsbereichs PP53 bei der Bundesagentur für Arbeit konnten Sicherungskopien als Monatsschnitte von der kompletten Datenbank zur Verfügung gestellt werden und bei infas als Analysedatenbank für die Grundgesamtheit aufbereitet werden.

B-3.2.1 Auswahlsschritte und Analyse des Datenbestands aus KURS

Vor dem Hintergrund des Termins „Einführung Bildungsgutschein“ ab 01.01.2003 wurden zwei Monatsschnitte als temporäre Bestandsaufnahmen aus der KURS Datenbank bei der BA angefordert: jeweils vor und nach Neuausrichtung. Für letzteren musste noch berücksichtigt werden, dass ab Mitte 2004 die Struktur der Datenbank geändert wurde, so dass bei der Auswahl einer jüngeren Monatskopie eine gemeinsame Betrachtung strukturgleicher Daten eine aufwendige Vorabbearbeitung der Datenbanken bedeutet hätte. Von der Bundesagentur für Arbeit wurden zwei Monatsschnitte als Sicherungskopien an infas übergeben: März 2002 und März 2004.

Die Sicherungskopien umfassten jeweils die vollständige Datenbank als INFORMIX Datenbank und wurden bei infas in eine ACCESS Datenbank umgewandelt. Die komplexe relationale Tabellenstruktur, in der u.a. die Adressen von Trägern, Veranstaltungen, Angeboten und Ansprechpartnern in getrennten Tabellen vorliegen, war in einem ausführlichen Handbuch dokumentiert. In Einzelfällen musste auf die Unterstützung des Arbeitsbereichs PP53 zurückgegriffen werden, um evtl. gewachsene historische Besonderheiten einzelner Tabellen bzw. Datenfelder interpretieren zu können. So war die Kennzeichnung „Zulassung nach § 85 SGB III“ in einem Datenfeld abgelegt, das ursprünglich einen anderen Zweck hatte, in seiner Funktion aber nicht benutzt wurde (Datenfeld: plätzefrei). Mit Einführung des Bildungsgut-

scheins am 01.01.2003 ist diese Kennzeichnung für den Teilnehmer relevant, um zu ermitteln, ob er in dieser Veranstaltung seinen Gutschein einlösen kann. Die Pflege der Angabe über die Zulassung erfolgt allerdings nach eigenen Aussagen der BA relativ schleppend und kann auch erst ab Mitte 2003 systematisch eingetragen werden. Erst 1,6 Prozent der Veranstaltungen im Datenbankschnitt 03/2004 konnten mit diesem Kennzeichen identifiziert werden.

B-3.2.2 Auswahlschritte

Um in KURS auf die Grundgesamtheit der Bildungsträger zurückgreifen zu können, waren umfangreiche Bearbeitungsschritte notwendig, für die die Vielzahl relationaler Einzeltabellen verknüpft und aggregiert werden mussten. In KURS ist keine gesonderte Adresstabelle vorhanden, aus der die Liste der Träger bzw. Weiterbildungsanbieter hervorgeht. In der Adressdatei sind

- Anbieter
- Träger
- Veranstaltungsorte
- Beratungsstellen
- weitere Adressen

gemeinsam verlistet. Nur über die Verknüpfung mit den Maßnahmen und anschließender Aggregation konnte eine Liste der Träger bzw. Anbieter erzeugt werden. Folgendes Ergebnis ergab sich daraus für die beiden Datenbankschnitte:

Stand KURS Datenbank	03/2002	03/2004
Anz. Veranstaltungen:	479.109	553.446
Anz. Träger/Anbieter:	17.752	18.312

Relativ schnell wurde aus den Tabellen und der stichprobenartigen Analyse einzelner Träger deutlich, dass eine sehr heterogene Gruppe von Weiterbildungsanbietern in KURS verlistet ist. Die eigentliche Grundgesamtheit sollten aber nur solche Bildungsträger bilden, die berufliche Weiterbildungsangebote und nach § 85 SGB III geförderte Maßnahmen für die Arbeitsagenturen anbieten. Die Beschränkung auf letzteres Kriterium kann aufgrund der weiter oben erwähnten Restriktionen dieser Kennzeichnung in den Daten nicht konsequent eingehalten werden. Es blieb lediglich die Betrachtung der Angebotssystematik oder der Abschlussart, um evtl. Träger ausschließen zu können, die keine „berufliche“ Weiterbildung anbieten. Diese Einschränkung betrifft bspw. Träger, die nur Studiengänge oder Allgemeinbildungsabschlüsse

anbieten. 30 unterschiedliche Angebotstypen konnten in KURS identifiziert werden. Diese sind nur zum Teil anhand ihrer Bezeichnung eindeutig der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen bzw. nicht zuzuordnen. Als weiterer Indikator wurde die Zulassungskennzeichnung herangezogen. Selbst wenn nicht alle Veranstaltungen eine Zulassung nach § 85 SGB III erhalten haben, so kann zumindest eine einzelne Veranstaltung innerhalb des Angebotstyps ein Hinweis darauf sein, dass es sich dabei um den von der Arbeitsagentur geförderten Kreis handelt. Für insgesamt 15 der 30 Angebotstypen konnte mindestens eine Veranstaltung mit einem Zulassungskennzeichen ermittelt werden.

Diese Auswahl umfasst n=501.244 Veranstaltungen in KURS 3/2004. Die Abschlussart wurde in einem zweiten Schritt als weiteres Kriterium eingesetzt. n=1.400 verschiedene Abschlussarten sind in KURS verzeichnet. Davon entfallen n=487 auf Veranstaltungen mit Zulassungskennzeichen.

Die Anwendung der Einschränkungskriterien führt zu folgender Bereinigung der Grundgesamtheit:

	Einschränkung nach Angebotstyp/ Abschlussart	03/2002	03/2004
Anz. Veranstaltungen:	vorher	479.109	553.446
	nachher	390.575	451.565
Anz. Träger/Anbieter:	vorher	17.752	18.312
	nachher	14.166	15.418

Quelle: KURS 03/2002 und 03/2004

Übersicht B-3.2-1 Angebotstypen nach Anzahl vorhandener und Anteil zugelassener Veranstaltungen (§85 SGB III) in KURS 3/2004

Systematik		Veranstaltungen	Veranstaltungen zertifiziert	
		abs.	abs.	%
D	Umschulung/Weiterbildung	7857	1349	17,2%
L	Übungswerkstatt/Übungsfirma	516	79	15,3%
Y	Vorbereitung auf eine Berufsausbildung/ Umschulung	61	8	13,1%
E	Nachholen des Berufsabschlusses	1115	121	10,9%
4	Vorbereitung auf Umschulung/Weiterbildung	652	39	6,0%
3	Vorbereitung auf Berufsausbildung	173	10	5,8%
2	Berufliche Orientierung/Erprobung	1310	67	5,1%
X	Berufliche Integration	3596	54	1,5%
H	Fortbildung/Qualifizierung	451726	5373	1,2%
B	Berufsausbildung	13483	140	1,0%
J	Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO	12561	126	1,0%
G	Ergänzungslehrgang/ Lernsoftware für Auszubildende	1667	7	0,4%
1	Berufliche Grundbildung/ Berufsvorbereitung	5047	21	0,4%
U	Vorbereitung auf Berufsausbildung/ Arbeitnehmer Tätigkeit	938	2	0,2%
C	Berufsausbildung und Allgemeinbildungsabschluss (Doppelquali.)	542	1	0,2%
@KZ	Keine Zuordnung möglich	3	0	0,0%
5	Allgemeinbildungsabschluss (ohne zusätzliche berufliche Bildung)	463	0	0,0%
6	Allgemeinbildungsabschluss mit beruflicher Grundbildung	3604	0	0,0%
7	Allgemeinbildungsabschluss und Berufsausbildung (Doppelquali.)	121	0	0,0%
8	Allgemeinbildungsabschluss mit fachbezogenem Abschluß	11	0	0,0%
9	Nachholen eines Allgemeinbildungsabschlusses /2. Bildungsweg	3250	0	0,0%
a	International ausgerichteter Studiengang	3312	0	0,0%
A	Allgemeinbildungsabschluss (Internatschulen)	208	0	0,0%
F	Externenprüfung	619	0	0,0%
O	Fachhochschulstudiengang	11506	0	0,0%
R	Integrierter Studiengang I/II	464	0	0,0%
S	Musik- oder Kunsthochschulstudiengang	3250	0	0,0%
T	Universitärer oder vergleichbarer Studiengang	19617	0	0,0%
V	Erfüllung der Vollzeitschulpflicht	977	0	0,0%
W	Abiturientenausbildung	497	0	0,0%
Z	Ausländischer Studiengang	4300	0	0,0%

Quelle: KURS 3/2004

B-3.2.3 Verteilung der ausgewählten Grundgesamtheit in KURS

Auf Basis der, wie oben beschrieben, schrittweise eingeschränkten Grundgesamtheit können die Datenbankschnitte 2002 und 2004 in KURS hinsichtlich ihrer Struktur näher beschrieben werden. Dafür wurden die regionalen Kennziffern West/Ost und Strategietyp den KURS Daten hinzugespielt. Für die Träger wurden Größenklassen nach Anzahl der Veranstaltungen gebildet. Die Verteilungen können zu den jeweiligen Betrachtungszeitpunkten gegenübergestellt werden. Sie beschränken sich auf die Gegenüberstellung bei der Größenklasse, beim Strategietyp und beim Angebotstyp. Im Hinblick auf die Dauer sind keine verlässlichen Informationen möglich, da wie bereits weiter oben erwähnt, diese Angaben nur unzureichend vorliegen.

Zusammenfassend kann folgendes festgestellt werden:

- Die Anzahl der in KURS vorhandenen Veranstaltungen innerhalb ausgewählter Kategorien hat von 2002 nach 2004 zugenommen (390.575 zu 451.565).
- Die Anzahl der Träger, auf die diese Veranstaltungen zugeordnet werden können, hat ebenfalls zugenommen (2002: 14.166 gegenüber 2004: 15.418).
- Die Struktur der Träger zeigt zwischen 2002 und 2004 keine größeren Abweichungen (Strukturtyp, Größe über Anz. Veranstaltungen).

Übersicht B-3.2-2 Verteilung der Träger nach Größenklasse (Anz. Veranstaltungsangebote) in KURS 2002 und 2004

gk Träger- Größenklasse nach Anzahl Veranstaltungen		jahr		Gesamt
		2.002	2.004	
1 Eine VG	Anzahl	3.269	3.567	6.836
	% Zeile	47,8%	52,2%	100,0%
	% Spalte	23,1%	23,1%	23,1%
2 2-5	Anzahl	4.663	4.765	9.428
	% Zeile	49,5%	50,5%	100,0%
	% Spalte	32,9%	30,9%	31,9%
3 6-15	Anzahl	2.787	3.311	6.098
	% Zeile	45,7%	54,3%	100,0%
	% Spalte	19,7%	21,5%	20,6%
4 16-50	Anzahl	1.881	2.142	4.023
	% Zeile	46,8%	53,2%	100,0%
	% Spalte	13,3%	13,9%	13,6%
5 51 und mehr	Anzahl	1.566	1.633	3.199
	% Zeile	49,0%	51,0%	100,0%
	% Spalte	11,1%	10,6%	10,8%
Gesamt	Anzahl	14.166	15.418	29.584
	% Zeile	47,9%	52,1%	100,0%
	% Spalte	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: KURS 03/2002 und 03/2004

Übersicht B-3.2-3 Verteilung der Träger nach Strategietyp in KURS 2002 und 2004

Strategietyp		jahr		Gesamt
		2.002	2.004	
1 Bezirke in Ost-deutschland mit dominierendem Arbeitsplatzdefizit	Anzahl	1.950	2.230	4.180
	% Zeile	46,7%	53,3%	100,0%
	% Spalte	13,8%	14,5%	14,1%
2 Großstädtisch geprägte Bezirke vorwiegend in Westdeutschland	Anzahl	3.232	3.498	6.730
	% Zeile	48,0%	52,0%	100,0%
	% Spalte	22,8%	22,7%	22,7%
3 Mittelstädtische und ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit	Anzahl	3.487	3.783	7.270
	% Zeile	48,0%	52,0%	100,0%
	% Spalte	24,6%	24,5%	24,6%
4 Zentren in Westdeutschland mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	Anzahl	2.317	2.499	4.816
	% Zeile	48,1%	51,9%	100,0%
	% Spalte	16,4%	16,2%	16,3%
5 Bezirke in Westdeutschland mit guter Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	Anzahl	3.180	3.408	6.588
	% Zeile	48,3%	51,7%	100,0%
	% Spalte	22,4%	22,1%	22,3%
Gesamt	Anzahl	14.166	15.418	29.584
	% Zeile	47,9%	52,1%	100,0%
	% Spalte	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: KURS 03/2002 und 03/2004

Gleiches trifft auf die Struktur der Veranstaltungen zu. Es sind von 2002 zu 2004 leichte Anstiege bei den Angeboten von Umschulungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu verzeichnen und bei Veranstaltungen, bei denen ein rechtlich geregelter Abschluss erreicht werden kann.

Übersicht B-3.2-4 Verteilung der Veranstaltungsangebote nach Ausbildungstyp bzw. Abschlussart in KURS 2002 und 2004

Ausbildungstyp		Jahr		Gesamt
		2002	2004	
1 Berufliche Grundbildung/ Berufsvorbereitung	Anzahl	1.208	2.514	3.722
	%Zeile	32,5%	67,5%	100,0%
	% Spalte	0,3%	0,6%	0,4%
2 Berufliche Orientierung/ Erprobung	Anzahl	1.277	915	2.192
	%Zeile	58,3%	41,7%	100,0%
	% Spalte	0,3%	0,2%	0,3%
3 Vorbereitung auf Berufsausbildung	Anzahl	109	95	204
	%Zeile	53,4%	46,6%	100,0%
	% Spalte	0,0%	0,0%	0,0%
4 Vorbereitung auf Umschulung/ Weiterbildung	Anzahl	372	422	794
	%Zeile	46,9%	53,1%	100,0%
	% Spalte	0,1%	0,1%	0,1%
B Berufsausbildung	Anzahl	8.185	11.173	19.358
	%Zeile	42,3%	57,7%	100,0%
	% Spalte	2,1%	2,5%	2,3%
C Berufsausbildung und Allgemeinbildungsabschluß (Doppelqual.)	Anzahl	569	517	1.086
	%Zeile	52,4%	47,6%	100,0%
	% Spalte	0,1%	0,1%	0,1%
D Umschulung/ Weiterbildung	Anzahl	2.528	7.768	10.296
	%Zeile	24,6%	75,4%	100,0%
	% Spalte	0,6%	1,7%	1,2%
E Nachholen des Berufsabschlusses	Anzahl	286	1.063	1.349
	%Zeile	21,2%	78,8%	100,0%
	% Spalte	0,1%	0,2%	0,2%
G Ergänzungslehrgang/ Lernsoftware für Auszubildende	Anzahl	349	289	638
	%Zeile	54,7%	45,3%	100,0%
	% Spalte	0,1%	0,1%	0,1%
H Fortbildung/ Qualifizierung	Anzahl	360.509	410.900	771.409
	%Zeile	46,7%	53,3%	100,0%
	% Spalte	92,3%	91,0%	91,6%
J Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO	Anzahl	11.358	11.890	23.248
	%Zeile	48,9%	51,1%	100,0%
	% Spalte	2,9%	2,6%	2,8%
L Übungswerkstatt/ Übungsfirma	Anzahl	612	509	1.121
	%Zeile	54,6%	45,4%	100,0%
	% Spalte	0,2%	0,1%	0,1%
U Vorbereitung auf Berufsausbildung/ Arbeitnehmertätigkeit	Anzahl	273	387	660
	%Zeile	41,4%	58,6%	100,0%
	% Spalte	0,1%	0,1%	0,1%
X Berufliche Integration	Anzahl	2.914	3.080	5.994
	%Zeile	48,6%	51,4%	100,0%
	% Spalte	0,7%	0,7%	0,7%
Y Vorbereitung auf eine Berufsausbildung/ Umschulung	Anzahl	26	43	69
	%Zeile	37,7%	62,3%	100,0%
	% Spalte	0,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	Anzahl	390.575	451.565	842.140
	%Zeile	46,4%	53,6%	100,0%
	% Spalte	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: KURS 03/2002 und 03/2004

Mit Blick auf die Qualität der Datenbank stellt sich die Frage, inwieweit überhaupt eine Datenpflege stattfindet, insbesondere im Hinblick auf die Löschung nicht mehr tätiger Träger bzw. Anbieter. Damit einher geht auch die Beurteilung der Aktualität der Informationen, die in KURS verzeichnet sind. Formale Regeln für das Löschen von Trägern konnten nicht vorgelegt bzw. ermittelt werden. Die gestiegenen Veranstaltungszahlen legen zunächst die Vermutung nahe, dass es sich um eine fortgeschriebene Datenbank handelt. Um dies zu überprüfen wurden die beiden Datenbanken gegenübergestellt und auf der Ebene des Verbleibs des einzelnen Trägers untersucht. Träger, die sowohl im Datenbankschnitt 2002 als auch in 2004 erscheinen, wurden als Bestand identifiziert. Träger, die in 2004 keine Veranstaltungen mehr anbieten, wurden als Abgang und Träger, die in 2004 erstmalig erscheinen als Neuzugang klassifiziert. Offensichtlich wurden Trägereintragungen gelöscht, da $n=2.265$ Träger nur in 2002 erscheinen.

Nahezu 80% der Träger aus 2002 gehören zum Bestand und tauchen auch in 2004 wieder auf. Der Anteil Neuzugänge und Abgänge umfasst nahezu ähnliche Fallzahlen, wobei es etwas mehr Neuzugänge als Abgänge gibt.

Übersicht B-3.2-5 Verteilung der Trägergruppen im Abgleich zwischen 2002 und 2004

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Träger in 2002 und 2004 vorhanden	11.901	40,2	67,3	67,3
	2 Neuer Träger in 2004	3.517	11,9	19,9	87,2
	3 Trägerabgang: Nur in 2002 vorhanden	2.265	7,7	12,8	100,0
	Gesamt	17.683	59,8	100,0	
Fehlend	System	11.901	40,2		
Gesamt		29.584	100,0		

Quelle: KURS 03/2002 und 03/2004

Die Betrachtung des Beginn- und Ende-Datums der Veranstaltungen sowie die Dauer der Veranstaltung könnten näher Aufschluss über die Bestandsfortschreibung und die Aktualität geben. Mit den oben bereits erwähnten Restriktionen unvollständiger Angaben kann festgestellt werden, dass die Veranstaltungen im Datenbankschnitt 2002 zum überwiegenden Teil ein Veranstaltungsbeginn in 2002 aufweisen und Träger im Datenbankschnitt 2004 überwiegend in 2004 beginnen.

Letztlich kommen wir zu dem Schluss, dass mit vorliegenden Datenbankschnitten eine valide Grundgesamtheit der Träger über zwei Zeitpunkte zur Verfügung steht, die als Ausgangspunkt für die Stichprobenziehung zugrunde gelegt werden kann.

B-3.2.4 Stichprobenziehung

Mit dem Ziel, n=1.600 Bildungsträger zu befragen und die Veränderung der Trägerlandschaft belegen zu können, sollten die Teilgruppen Neuzugang und Abgang besondere Berücksichtigung finden. Die Vorgehensweise der schriftlichen Befragung ist bei der Anlage der Bruttostichprobe ebenfalls zu beachten. Bei schriftlichen Befragungen ist in der Regel mit geringeren Ausschöpfungsquoten zu rechnen und einer geringeren Aufklärungsquote der eingesetzten Stichprobe. Die Bruttostichprobe wurde mit n=5.000 Adressen veranschlagt. Für die Stichprobe wurden jeweils n=1.000 Adressen bei Neuzugängen und Abgängen gezogen, n=3.000 Adressen aus dem Bestand. Die disproportionale Verteilung wurde gewählt, um eine ausreichende große Fallzahl für die einzelnen Gruppen gewährleisten zu können.

Die Adressen innerhalb der einzelnen Gruppen wurden nach Größenklasse des Trägers geschichtet und anschließend zufällig proportional zur Randverteilung gezogen.

B-3.3 Erhebungsinstrument

Der Fragebogen wurde anhand der Leitfragestellungen der Implementationsanalyse und auf Basis der ersten Erfahrungen aus den qualitativen Experteninterviews mit Bildungsträgern operationalisiert. Daraus ergaben sich folgende Themenbereiche, die in einem standardisierten vierseitigen Fragebogen erhoben wurden.

- Strukturmerkmale des Trägers (Status der Geschäftsstelle, Gründungsjahr, Beschäftigtenzahlen, Umsatz und Markt)
- Schwerpunkte der Bildungsangebote
- Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen und Bildungszielplanung
- Veröffentlichungspolitik
- Angebotsumfang (insgesamt und SGB III geförderte Maßnahmen)
- Qualitätssicherung und Zertifizierung
- Bewertung der Neuausrichtung von FbW

Mit Blick auf die Analyse zeitlicher Entwicklungen sollten im Fragebogen zu den jeweiligen Fragestellungen Angaben für die Jahre 2002, 2003 und 2004 gemacht werden.

B-3.4 Durchführung der Erhebung

Über die zentrale Einsatzdatenbank werden Versand und Rücklauf im gesamten Erhebungszeitraum gesteuert und kontrolliert. Für alle ausgewählten Bildungsträger

wurde die Adresse aus dem Bestand der KURS Datenbank entnommen und für den Versand genutzt. Es wurden zwei Versandaktionen durchgeführt. Bei jedem Versand wurde der Fragebogen mit einem vorfrankierten Rückumschlag erneut beigelegt. In einem kurzen Anschreiben wurden Ziel und Zweck der Befragung kurz erläutert und um Unterstützung gebeten. Für den Fall, dass mit dem Schreiben ein Träger erreicht wurde, der seine Geschäftstätigkeit beendet hatte, sollten auf der Rückseite des Anschreibens die Gründe für die Auflösung kurz erläutert und im Hinblick auf die unmittelbaren Auswirkungen der Neuausrichtung der Förderpolitik eingeordnet werden. Für den Fall, dass vor Ort eine Zustellung des Fragebogens nicht möglich war, erfolgte die Rücksendung mit entsprechendem Postvermerk durch den Postzusteller.

Der Erstversand erfolgte am 15. März 2005. Am 14. April 2005 wurde der ursprünglich vorgesehene Rücksendezeitraum verlängert, um den Bildungsträgern, die durch die Zeit der Osterferien betroffen waren, die Gelegenheit zur Teilnahme zu geben. Über den gesamten Feldzeitraum stand bei infas eine Hotline für telefonische Rückmeldungen zur Verfügung, die intensiv genutzt wurde. Bereits aus den telefonischen Rückmeldungen wurde deutlich, dass in der KURS Datenbank zahlreiche Träger enthalten sind, die nicht zum Kreis der eigentlichen Bildungsträger, im Sinne der Untersuchung, gehören, weil sie entweder

- überhaupt keine geförderten Maßnahmen anbieten,
- nur allgemeine, aber keine beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen durchführen
- nur im Bereich schulischer Erstausbildung tätig sind.

Das Ausmaß dieses Sachverhalts wird im nächsten Abschnitt in den Ausfallquoten ersichtlich.

B-3.5 Ausschöpfung und Ausfallquoten

Die Betrachtung der Ausschöpfung und der Ausfallquoten der angeschriebenen Bildungsträger erfolgt auf unterschiedlichen Selektionsstufen.

Für die Bearbeitung der Stichprobe ergibt sich nach Feldende folgender Stand:

Übersicht B-3.5-1 Verteilung des Rücklaufs innerhalb der einzelnen Auswahlgruppen

	Bestand 2002 und 2004		Neuzugang in 2004		Abgang zwischen 2002 und 2004		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe gezogene Adressen	3.000	100,0%	1.000	100,0%	1.000	100,0%	5.000	100,0%
ohne Rücklauf	1.935	64,5%	654	65,4%	560	56,0%	3.149	63,0%
Bruttostichprobe mit Rückmeldung	1.065	100,0%	346	100,0%	440	100,0%	1.851	100,0%
Adressprobleme:	345	32,4%	141	40,8%	282	64,1%	768	41,5%
Empfänger unbekannt	148		86		160		394	
Empfänger verzogen	197		55		122		374	
kein Bildungsträger berufl. Weiterbildung:	161	15,1%	40	11,6%	38	8,6%	239	12,9%
keine berufliche Weiterbildung	109		30		32		171	
nur (betriebs)interne Fortbildung	6		3		3		12	
schulische Erstausbildung	46		7		3		56	
keine SGB III Maßnahmen angeboten:	219	20,6%	73	21,1%	43	9,8%	335	18,1%
telefonische Rückmeldung	20		6		4		30	
schriftliche Rückmeldung (Fragebogen)	199		67		39		305	
neutrale Ausfälle insgesamt	725	68,1%	254	73,4%	363	82,5%	1.342	72,5%
bereinigte Bruttostichprobe	340	100,0%	92	100,0%	77	100,0%	509	100,0%
systematische Ausfälle:	19	5,6%	7	7,6%	13	16,9%	39	7,7%
Teilnahme verweigert	13		6		12		31	
bereits befragt - Experteninterview	3		1		1		5	
nach Feldende zurück	3						3	
Geschäftstätigkeit beendet:	32	9,4%	5	5,4%	24	31,2%	61	12,0%
Konkurs, Liquidation	7		1		1		9	
Geschäftsstelle vor Ort geschlossen	5				6		11	
von anderen übernommen	10		1		2		13	
aus anderen Gründen beendet	10		3		15		28	
ausgefüllter Fragebogen	289	85,0%	80	87,0%	40	51,9%	409	80,4%

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche Bildungsträgerbefragung, März-Mai 2005

Für etwas mehr als ein Drittel (n=1.851) der angeschriebenen Bildungsträger lag nach Feldende eine Rückmeldung vor. Die Rückmeldungen umfassten auf der ersten Selektionsstufe die üblichen stichprobenneutralen Fälle. Darunter fallen alle Bildungsträger, die aufgrund einer fehlerhaften Adresse nicht erreicht werden konnten (41,5 Prozent), aber auch solche, die zwar innerhalb der KURS Datenbank verlistet sind, aber bei näherer Betrachtung doch nicht zum Kreis der Anbieter beruflicher Weiterbildung gehören und damit nicht zur Zielgruppe zählen (31 Prozent). Nicht zum Kreis der Bildungsträger im engeren Sinne, gehören alle Träger, die keine berufliche Weiterbildung anbieten (bspw. Volkshochschulen), nur eigene betriebsinterne Fortbildungen für einen nicht öffentlich zugänglichen Teilnehmerkreis durchführen und nicht zuletzt alle Einrichtungen, die im Bereich der schulischen Erstausbildung tätig sind (in erster Linie Krankenpflegeschulen u.ä.). Diese Gruppe macht 12,9 Prozent der Rückmeldungen aus. Etwas höher liegt der Anteil bei der Gruppe, die als

Bildungsträger nicht für die Agentur für Arbeit tätig ist und keine SGB III geförderten bzw. förderungsfähigen Maßnahmen anbietet (18,1 Prozent). Diese Gruppe fällt für die hier zu untersuchende Fragestellung aus dem Kreis der eigentlichen Bildungsträger aus. Aus dem verbleibenden Kreis von n=509 Bildungsträgern liegen n=409 auswertbare Fragebögen vor. 12 Prozent der Träger haben nicht teilgenommen, weil sie inzwischen ihre Geschäftstätigkeit beendet haben. Nur knapp 8 Prozent der Träger haben eine Teilnahme verweigert oder wollten aus anderen Gründen nicht teilnehmen.

Die Unterschiede zwischen den drei Auswahlgruppen bestand in 2002 und 2004, Neuzugänge in 2004 und Abgang zwischen 2002 und 2004 sind bereits in der Zusammensetzung der Gruppen angelegt. Adressprobleme und Geschäftsschließungen treffen auf den größten Teil der Bildungsträger zu, die als Abgang innerhalb des Zeitraums zwischen 2002 und 2004 definiert wurden. Bei den Bildungsträgern, die sowohl in 2002 als auch in 2004 in KURS angeboten haben, ist der Anteil der Geschäftsschließungen fast doppelt so hoch wie bei den Neuzugängen in 2004.

Eine differenzierte Ausschöpfungsbetrachtung innerhalb der drei Stichprobengruppen wird durch die Aufschlüsselung der Verteilung einzelner Ausfallgruppen nach den strukturellen Merkmalen (Strategietyp und Größenklasse des Trägers nach Anzahl vorhandener Veranstaltungen in KURS) ermöglicht.

Dabei zeigt sich, dass für Träger im Strategietyp I ein durchschnittlich höherer Anteil auswertbarer Fragebögen vorliegt, insbesondere für die Gruppe der erstmalig in 2004 auftretenden Träger in KURS (43,1 Prozent). Durchschnittlich höhere Anteile auswertbarer Fragebögen finden sich ebenfalls innerhalb der Größenklassen der Träger. Dabei sind es die Träger mit einer größeren Zahl Veranstaltungen in KURS (51 und mehr Veranstaltungen) und diejenigen, die sowohl in 2002 als auch in 2004 mit Angeboten in KURS vertreten sind, die höhere Anteile auswertbarer Fragebögen aufweisen. Zu beachten ist, dass der Anteil auswertbarer Fragebögen nicht unbedingt gleichzusetzen ist, mit einer höheren Teilnahmebereitschaft. Über die Hälfte der Rückmeldungen der Träger entfallen auf die Gruppe, der nicht zur Zielgruppe der Bildungsträger mit geförderten Maßnahmen zugehörigen. Diese Gruppe findet sich überdurchschnittlich häufig bei den kleineren Trägern (mit geringerer Veranstaltungszahl in KURS) und zwar beim Bestand wie auch bei Neuzugängen. Ebenfalls geringer sind die Anteile für diese Gruppe in den Strategietypen I und II innerhalb der Bestandsgruppe.

Übersicht B-3.5-2 Ausschöpfungsquoten innerhalb der einzelnen Auswahlgruppen nach Strategietyp des Trägers

Zeilenprozent		Adressprobleme		nicht Zielgruppe		systematische Ausfälle		Geschäftstätigkeit beendet		ausgefüllter Fragebogen		Gesamt	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Bruttostichprobe mit Rückmeldung		768	41,5%	574	31,0%	39	2,1%	61	3,3%	409	22,1%	1.851	100,0%
Strategietyp													
I Bezirke in Ostdeutschland mit dominierendem Arbeitsplatzdefizit	Bestand	55	43,0%	41	32,0%	8	6,3%	9	7,0%	15	11,7%	128	100,0%
	Zugang	28	38,9%	11	15,3%	2	2,8%		0,0%	31	43,1%	72	100,0%
	Abgang	48	64,9%	9	12,2%	2	2,7%		0,0%	15	20,3%	74	100,0%
II Großstädtisch geprägte Bezirke vorwiegend in Westdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit	Bestand	96	42,5%	75	33,2%	3	1,3%	4	1,8%	48	21,2%	226	100,0%
	Zugang	32	37,6%	29	34,1%	1	1,2%	2	2,4%	21	24,7%	85	100,0%
	Abgang	85	70,2%	22	18,2%	1	0,8%	7	5,8%	6	5,0%	121	100,0%
III Mittelstädtische und ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit	Bestand	64	24,8%	111	43,0%	2	0,8%	4	1,6%	77	29,8%	258	100,0%
	Zugang	37	44,0%	32	38,1%	1	1,2%	1	1,2%	13	15,5%	84	100,0%
	Abgang	60	61,9%	19	19,6%	8	8,2%	6	6,2%	4	4,1%	97	100,0%
IV Zentren in Westdeutschland mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	Bestand	72	40,7%	64	36,2%	1	0,6%	6	3,4%	34	19,2%	177	100,0%
	Zugang	20	43,5%	16	34,8%	3	6,5%		0,0%	7	15,2%	46	100,0%
	Abgang	44	63,8%	16	23,2%	1	1,4%	4	5,8%	4	5,8%	69	100,0%
V Bezirke in Westdeutschland mit guter Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	Bestand	58	25,8%	89	39,6%	5	2,2%	9	4,0%	64	28,4%	225	100,0%
	Zugang	24	40,7%	25	42,4%		0,0%	2	3,4%	8	13,6%	59	100,0%
	Abgang	45	57,0%	15	19,0%	1	1,3%	7	8,9%	11	13,9%	79	100,0%

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche Bildungsträgerbefragung, März-Mai 2005

Übersicht B-3.5-3 Ausschöpfungsquoten innerhalb der einzelnen Auswahlgruppen nach Größenklasse des Trägers

Größenklasse- Anzahl Veranstaltungsangebote in KURS	Zeilenprozent	Adressprobleme		nicht Zielgruppe		systematische Ausfälle		Geschäftstätigkeit beendet		ausgefüllter Fragebogen		Gesamt	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Eine VG	Bestand	68	33,2%	86	42,0%	5	2,4%	6	2,9%	40	19,5%	205	100,0%
	Zugang	32	33,7%	40	42,1%	2	2,1%	4	4,2%	17	17,9%	95	100,0%
	Abgang	83	70,3%	25	21,2%		0,0%		0,0%	10	8,5%	118	100,0%
2-5 VG	Bestand	112	32,5%	140	40,6%	4	1,2%	14	4,1%	75	21,7%	345	100,0%
	Zugang	43	35,8%	42	35,0%	2	1,7%	1	0,8%	32	26,7%	120	100,0%
	Abgang	83	64,8%	29	22,7%		0,0%		0,0%	16	12,5%	128	100,0%
6-15 VG	Bestand	77	32,8%	71	30,2%	5	2,1%	4	1,7%	78	33,2%	235	100,0%
	Zugang	41	55,4%	14	18,9%	3	4,1%		0,0%	16	21,6%	74	100,0%
	Abgang	56	76,7%	13	17,8%		0,0%		0,0%	4	5,5%	73	100,0%
16-50 VG	Bestand	52	34,9%	43	28,9%	4	2,7%	4	2,7%	46	30,9%	149	100,0%
	Zugang	14	42,4%	10	30,3%		0,0%		0,0%	9	27,3%	33	100,0%
	Abgang	41	69,5%	10	16,9%		0,0%		0,0%	8	13,6%	59	100,0%
51 und mehr VG	Bestand	36	27,5%	40	30,5%	1	0,8%	4	3,1%	50	38,2%	131	100,0%
	Zugang	11	45,8%	7	29,2%		0,0%		0,0%	6	25,0%	24	100,0%
	Abgang	19	76,0%	4	16,0%		0,0%		0,0%	2	8,0%	25	100,0%

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche Bildungsträgerbefragung, März-Mai 2005

B-3.5.1 Soll-Ist-Vergleich der realisierten Interviews

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Beteiligungsquoten über die Stichprobengruppen, Region und Größenklasse ist für die Gesamtbetrachtung der Ergebnisse eine Verteilung der realisierten Interviews innerhalb dieser Merkmale im Vergleich zur Grundgesamtheit (KURS) bzw. gezogenen Stichprobe relevant, um eventuelle Selektivitäten aufzudecken und die Repräsentativität der realisierten Stichprobe zu prüfen. Dafür wurde ein Soll-Ist-Vergleich der Merkmalsverteilung für Strategietyp und Größenklassen der Träger nach Veranstaltungsangeboten in KURS zwischen Grundgesamtheit, Einsatzstichprobe und realisierten Interviews vorgenommen.

Übersicht B-3.5-4 Soll-/Ist-Verteilung der Interviews innerhalb der Stichprobengruppen nach Strategietyp

Spaltenprozent		Bestand 2002 und 2004			Neuzugang in 2004			Abgang zwischen 2002 und 2004		
		Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews	Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews	Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews
Insgesamt	abs.	11.901	3.000	289	3.517	1.000	80	2.265	1.000	40
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Strategietyp		Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews	Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews	Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews
I Bezirke in Ostdeutschland mit dominierendem Arbeitsplatzdefizit	abs.	1.621	410	66	609	193	31	330	140	15
	%	13,6%	13,7%	22,8%	17,3%	19,3%	38,8%	14,6%	14,0%	37,5%
II Großstädtisch geprägte Bezirke vorwiegend in Westdeutschland mit hoher	abs.	2.672	677	48	826	222	21	560	248	6
	%	22,5%	22,6%	16,6%	23,5%	22,2%	26,3%	24,7%	24,8%	15,0%
III Mittelstädtische und ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher	abs.	2.995	770	77	788	234	13	499	221	4
	%	25,2%	25,7%	26,6%	22,4%	23,4%	16,3%	22,0%	22,1%	10,0%
IV Zentren in Westdeutschland mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher	abs.	1.924	456	34	575	159	7	392	182	4
	%	16,2%	15,2%	11,8%	16,3%	15,9%	8,8%	17,3%	18,2%	10,0%
V Bezirke in Westdeutschland mit guter Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	abs.	2.689	687	64	719	192	8	484	209	11
	%	22,6%	22,9%	22,1%	20,4%	19,2%	10,0%	21,4%	20,9%	27,5%

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche Bildungsträgerbefragung, März-Mai 2005

Übersicht B-3.5-5: Soll-/Ist-Verteilung der Interviews innerhalb der Stichprobengruppen nach Größenklasse der Träger

Spaltenprozent		Bestand 2002 und 2004			Neuzugang in 2004			Abgang zwischen 2002 und 2004		
Größenklasse - Anzahl Veranstaltungsangebote in KURS		Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews	Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews	Grundgesamtheit	Stichprobe	auswertbare Interviews
Eine	abs.	2.594	633	40	973	277	17	754	333	10
	%	21,8%	21,1%	13,8%	27,7%	27,7%	21,3%	33,3%	33,3%	25,0%
2-5	abs.	3.604	996	75	1.161	330	32	712	314	16
	%	30,3%	33,2%	26,0%	33,0%	33,0%	40,0%	31,4%	31,4%	40,0%
6-15	abs.	2.602	615	78	709	202	16	350	155	4
	%	21,9%	20,5%	27,0%	20,2%	20,2%	20,0%	15,5%	15,5%	10,0%
16-50	abs.	1.682	402	46	460	130	9	284	125	8
	%	14,1%	13,4%	15,9%	13,1%	13,0%	11,3%	12,5%	12,5%	20,0%
51 und mehr	abs.	1.419	354	50	214	61	6	165	73	2
	%	11,9%	11,8%	17,3%	6,1%	6,1%	7,5%	7,3%	7,3%	5,0%

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche Bildungsträgerbefragung, März-Mai 2005

Dabei zeigen sich wesentliche Abweichungen in den Anteilen zwischen realisierten Interviews und der Grundgesamtheit beim Strategietyp I. Für diese Gruppe ist der Anteil auswertbarer Interviews in allen Stichprobengruppen überrepräsentiert. Ähnlich ist das Bild beim Strategietyp V. Auch hier sind die Anteile auswertbarer Interviews gegenüber der Grundgesamtheit höher, mit Ausnahme in der Gruppe der Neuzugänge. Durchaus größer sind die Abweichungen im Soll-/Ist-Vergleich innerhalb der Stichprobengruppen. In der Gruppe der Abgänge finden sich für die Strategietypen II, III und IV geringere Anteile auswertbarer Interviews gegenüber der Ausgangsbasis. Bei den Neuzugängen trifft dieses Ergebnis auf die Strategietypen III, IV und V zu.

Bei der Größenklasse wird erkennbar, dass Träger mit geringeren Veranstaltungszahlen unterrepräsentiert sind und Träger mit größeren Angebotszahlen leicht überrepräsentiert.

B-3.5.2 Gewichtung

Für eine Gesamtbetrachtung der Ergebnisse ist zum einen bereits durch die disproportional angelegte Stichprobe und zum anderen durch die unterschiedlichen Teilnahmewahrscheinlichkeiten eine Gewichtung erforderlich.

Um Aussagen über eine Veränderung der Bildungsträgerlandschaft untersuchen zu können, war die Stichprobe disproportional angelegt, sodass die drei Gruppen Bestand, Neuzugang und Abgang mit ausreichend großen Fallzahlen vertreten waren (siehe Kapitel Stichprobenziehung). Damit Aussagen, auf die vollständige Grundgesamtheit bezogen werden können, ist also eine Gewichtung nötig, die diese Disproportionalität wieder ausgleicht. Designbedingte unterschiedliche Auswahlwahrscheinlichkeiten der Trägergruppen (Bestand, Neuzugang und Abgang) müssen ausgeglichen werden (Designgewichtung). Dies geschieht über die Gewichtung der

Bruttostichprobe mit der reziproken Auswahlwahrscheinlichkeit (Horwitz-Thompson Schätzer). Zum Ausgleich von systematischen Ausfällen aufgrund unterschiedlicher Teilnahmebereitschaften, die auch als unterschiedliche Teilnahmewahrscheinlichkeiten beschrieben werden können, erfolgt eine Anpassung der Verteilungen relevanter Merkmale in der realisierten Stichprobe an die bekannten Verteilungen in der Grundgesamtheit (Redressmentgewichtung).

Mittels einer Redressmentgewichtung wurde daher die Verteilung in der Stichprobe an die Verteilung in der Grundgesamtheit angepasst. Grundgesamtheit der vorliegenden Studie bilden alle Bildungsträger, die in KURS zu den jeweiligen Monatsschnitten eingetragen waren (s. dazu auch Kap. Stichprobenziehung). Das für die Redressmentgewichtung verwendete Kriterium war die Verteilung nach Strategietyp. Das Gesamtgewicht ergibt sich dann über die multiplikative Verknüpfung von Designgewicht und Redressmentgewicht.

B-3.6 Datenaufbereitung

Alle eingehenden Fragebögen wurden im Rahmen der Rücklauferfassung in der Adressdatenbank verbucht und im Anschluss erfasst. Neben den zurückgesandten Fragebögen wurden darüber hinaus auch jegliche Rückmeldungen schriftlicher oder telefonischer Art erfasst. Dazu gehörten bspw. Rückläufe nicht zustellbarer Fragebögen oder Hinweise angeschriebener Träger, dass sie nicht zur Zielgruppe gehören. Die systematische Rücklauferfassung ermöglicht auf der einen Seite die Durchführung gezielter Erinnerungsverfahren. Auf der anderen Seite sind die Ergebnisse des gesamten Feldverlaufs zentral für weiterführende methodische Analysen und bilden die Grundlage für die Auswertungen, die im Kapitel Ausfallgründe und Ausschöpfungsquoten dokumentiert wurden.

B-3.6.1 Datenprüfung und -bereinigung

Die Datenerfassung erfolgt maskengesteuert, sodass bereits Wertebereichsprüfungen und Filtersprünge während der Erfassung berücksichtigt werden. Alle erfassten Fragebögen werden im Anschluss als SPSS-File aufbereitet. Weitere Konsistenz- und Plausibilitätsprüfungen werden im aufbereiteten Datensatz vorgenommen und dokumentiert.

Für die Aufbereitung des Datensatzes der Bildungsträger beschränkten sich die Konsistenz- und Plausibilitätsprüfungen im wesentlichen auf die Bereinigung von Filtersprüngen. Daneben ergaben sich nach Vorlage aller erfassten Fragebögen (n=714) unvollständige Datensätze, bei denen der Fragebogen nur zu geringen Teilen ausgefüllt wurde bzw. ausgefüllt werden konnte. Dies umfasste insbesondere die Träger, die zwar in KURS verlistet waren, aber keine SGB III geförderten Maßnahmen für die Bundesanstalt für Arbeit angeboten haben und somit keine

Erfahrungen mit FbW geförderten Maßnahmen bzw. der Neuausrichtung von FbW hatten. Zahlreiche Hinweise auf diese Fälle wurden bereits telefonisch übermittelt und in der Rücklaufdatenbank vermerkt. N=305 Fragebögen konnten erst nach der Erfassung anhand des Kriteriums identifiziert werden. Als auswertbare Fälle blieben n=409 Träger übrig, die im Zeitraum 2002 bis 2004 mindestens eine SGB III geförderte Maßnahme angeboten haben.

Im Anschluss an die Datenaufbereitung wurden zahlreiche Analysevariablen gebildet. Dazu gehörten im wesentlichen die Bildung von Gesamtsummen über Einzelangaben (bspw. bei Veranstaltungszahlen) und die Kategorisierung von Veränderungen bei Angaben über verschiedene Bezugsjahre (i.d.R. 2002, 2003 und 2004). Veränderungen wurden in drei Ausprägungen kategorisiert: „gestiegen“, „gesunken“ und „gleich geblieben“. Ausgangspunkt des Vergleichs war immer das erste Berichtsjahr (2002 bzw. 2003). Die Veränderungen wurden im Hinblick auf die Angaben zum Jahr 2004 gemessen. Für die Kategorie „gleich geblieben“ wurde ein Niveau von 0 Prozent bis 10 Prozentpunkten eingeräumt. Erst wenn Veränderungen darüber hinaus gemessen wurden, wurde bei positiver Veränderung ein Zuwachs und bei negativer Veränderung eine Abnahme festgehalten.

Am Ende steht ein Auswertungsdatensatz zur Verfügung, in dem sämtliche Analysevariablen und die Gewichtung abgelegt sind.

B-4 Die standardisierten Agentur- und ARGE-Befragungen

B-4.1 Die standardisierte Agenturbefragung 2006

In einer Wiederholungsbefragung Anfang 2006 wurden die Ergebnisse der ersten Agenturbefragung aktualisiert und neuere Entwicklungen erfragt. Dieses Mal beschränkte sich die Erhebung auf Aspekte, die sich im Laufe des Jahres 2005 im Zuge des Umbaus der BA weiterentwickelt hatten. Insbesondere die flächen-deckende Einführung des Kundenzentrums, das Arbeitgebergeschäft, die Fortentwicklung der vermittlungsnahen Dienstleistungen sowie die Zertifizierung von Bildungsträgern standen im Mittelpunkt der Erhebung.

Die Wiederholungsbefragung im Januar und Februar 2006 wurde wiederum zwischen den Arbeitspaketen 1a und 1b von infas koordiniert und durchgeführt. Bei dieser Erhebung wurde das Fragenprogramm auf einen Fragebogen konzentriert, der an die Geschäftsführungen versendet wurde. Die nachfolgende Synopse gibt einen Überblick über das Studiendesign der Erhebung.

Die Erhebungsfragen für das Arbeitspaket 1b konzentrierten sich im wesentlichen auf Fragen der Qualitätssicherung. Die Erhebungsvariablen für das Modul 1b sind in den folgenden Tabellen ausgewiesen.

Die standardisierte Erhebung erfolgte als schriftlich-postalische Vollerhebung bei allen Agenturen für Arbeit. Mit der freundlichen Unterstützung der Bundesagentur konnte die Befragung mit Hilfe der GeschäftsführerInnen operativ (Go) abgewickelt werden. Die Agenturleitungen wurden durch die Zentrale in Nürnberg über die Studie informiert und um Mitwirkung gebeten.

Die Erhebung 2006 bestand nur aus einem Fragebogen je Agentur. Dieser ging der Geschäftsführung zu. In neun von zehn Fällen wurde der Bogen auch von dem Geschäftsführer/der Geschäftsführerin resp. Stellvertretung ausgefüllt.

Nach gut fünf Feldwochen wurde ein Erinnerungsschreiben versendet, versehen mit dem Angebot, den Fragebogen noch einmal in elektronischer Form zuzusenden. Von diesem Angebot machten einige Agenturen auch Gebrauch.

Im Laufe des Jahres 2005 ist aufgrund einer Fusionierung von zwei Agenturen die Zahl der Agenturen auf insgesamt 178 gesunken. Davon beteiligten sich 154 an der Wiederholungsbefragung. Mit einer Quote von 86,5 Prozent war der Rücklauf gleich hoch wie im Jahr zuvor bei den Vorsitzenden und Geschäftsführern.

Die wenigen Ausfälle streuen gleichmäßig über die Bundesländer und Strategietypen und führen zu keinen systematischen Verzerrungen der Ergebnisse.

Übersicht B-4.1-1 Synopse Studiendesign der standardisierten Agenturbefragung 2006

Befragung der Agenturen für Arbeit 2006	
Grundgesamtheit	178 Agenturen für Arbeit (Stand: Januar 2006)
Erhebungsgesamtheit	Vollerhebung
Erhebungsmethode	Postalisch schriftliche Befragung
Erhebungsinstrumente	Standardisierter Fragebogen als Selbstausfüller
Feldzeit	9. Januar – 4. April 2006
Erstversand	9. Januar 2006
Erste Erinnerung	13. Februar 2006
Zweite Erinnerung	6. März 2006
Feldkontrolle	Rücklauferfassung, Feldstandsberichte Stichprobendatenbank
Rücklauf	Auswertbare Fragebögen aus 154 Agenturen für Arbeit (= 87 %)
Datenaufbereitung	SPSS-Datensatz Tabellenband

Übersicht B-4.1-2 Befragung 2006 - Fragen zu Vermittlungsprozessen und -instrumenten

Fragen zu geschäftspolitischen Grundlagen der Vermittlung, Vermittlungsprozessen und -instrumenten	
Frage	Variablen
401	Verfahren der Qualitätssicherung bei Bildungsmaßnahmen
402	Anteil der Bildungsträger mit festgestellten Mängeln
403	Anteil der Bildungsträger, die von der Geltung des Bildungsgutscheins ausgeschlossen werden
404	Rückmeldung von Mängeln an die zuständigen Stellen (Zertifizierungsstellen)
405	Bewertung der Neuausrichtung der FbW

Übersicht B-4.1-3 Fragebogenrücklauf– 2006

	Abs.	%
Agenturen angeschrieben	179	100
Agentur fusioniert	1	0,6
Bereinigte Bruttostichprobe	178	100
Auswertbarer Fragebogen zurück	154	86,5

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche Agenturbefragung, Januar-April 2006

B-4.2 Die standardisierte Befragung der ARGE n 2005/2006

Mittels einer schriftlichen Vollerhebung bei allen ARGE n wurden die Befunde der qualitativen Fallstudien (vgl. dazu auch A-4) auf eine breite Basis gestellt. Mittels eines schriftlichen Selbstausfüllers sollten repräsentative Aussagen über den Stand der Umsetzung getroffen werden. Die am Einzelfall gewonnenen Erkenntnisse, Indikatoren, Indizes und Hypothesen wurden für diesen Zweck in einem Fragebogen standardisiert operationalisiert. Die Befragung zielt darauf ab, flächendeckend Informationen über die Handlungsfähigkeit der ARGE n, den Stand der Leistungsprozesse und die ersten Erfahrungen mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung zu gewinnen. Im Folgenden sind das Design, die Fragestellungen und die Durchführung der Erhebung dokumentiert.

Studiendesign

Die standardisierte ARGE-Erhebung wurde als gemeinsame Befragung der Untersuchungsfelder 1a (WZB/infas) und 1b (IZA/DIW/infas) durchgeführt. Das Ziel war, die ARGE n nicht durch zwei getrennte Erhebung zu belasten und Synergien aus der Abstimmung der Frageprogramme der beteiligten Institute zu gewinnen.

Die nachfolgende Synopse vermittelt einen Überblick über das Studiendesign der Erhebung.

Das Erhebungsinstrument wurde von infas entwickelt und zwischen den Partnern koordiniert. Auch die Erhebung erfolgte durch das Institut.

Übersicht B-4.2-1: Synopse Studiendesign der standardisierten ARGE-Befragung

Befragung der Arbeitsgemeinschaften nach §44b SB II	
Grundgesamtheit	354 ARGEen (Stand: Dezember 2005)
Erhebungsgesamtheit	Vollerhebung
Erhebungsmethode	Postalisch schriftliche Befragung
Erhebungsinstrumente	Standardisierter Fragebogen als Selbstausfüller
Feldzeit	3. Dezember 2005 – 24. Februar 2006
Erstversand	3. Dezember 2005
Erste Erinnerung	15. Januar 2006
Feldkontrolle	Rücklauferfassung, Feldstandsberichte Stichprobendatenbank
Rücklauf	Auswertbare Fragebögen aus 237 ARGEen (= 67 %)
Datenaufbereitung	SPSS-Datensatz Tabellenband

Entwicklung der Erhebungsinstrumente

Im Mittelpunkt der ARGE-Befragung stehen zunächst die Governance-Bedingungen unter denen die ARGE ihr Geschäft organisiert und durchführt. Dazu gehören die Personal- und Entscheidungsrechte, die der Geschäftsführung übertragen werden sowie die Abstimmung der Geschäftspolitik mit der Agentur.

Einen zweiten Schwerpunkt der Erhebung bildet die Organisation der Fallbetreuung und Vermittlung. Im einzelnen werden thematisiert das Kundenmanagement, die Kundendifferenzierung, die Aufgabenteilung zwischen kommunalen und Agentur-Mitarbeitern, die Aufgabenteilung zwischen Vermittlern und Fallmanagern, die Organisation des Fallmanagements und des Bereichs für Jugendliche (U25). Die Organisation der Vermittlung wird insbesondere in Hinblick auf die Schnittstellen zur Agentur untersucht.

In einem dritten Themenblock steht der Stellenwert und der Einsatz von Vermittlungsinstrumenten im Mittelpunkt. Für alle Instrumente werden die Erfahrungen der ARGEen aus ihrem ersten Jahr des Bestehens erfragt.

Der vierte und letzte Fragebogenteil befasst sich mit dem Stellenwert und Einsatz von beruflicher Weiterbildung. Das besondere Interesse gilt der Ausrichtung der FbW-Politik, der Bildungszielplanung und Anwendbarkeit von Regeln der Bewerberauswahl aus dem SGB II-Regelkreis. Abschließend werden die Zielgruppen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie Einlösung von Bildungsgutscheinen thematisiert. Dieser Fragebogenteil bildete die Grundlage für die vergleichenden Analysen im Modul 1b.

Die nachstehende Übersicht weist die Erhebungsvariablen differenziert aus.

Übersicht B-4.2-2: Befragung der ARGEen (2005/2006)

Fragen zur lokalen Governance, Organisation der Vermittlungsprozesse, und Einsatz von Vermittlungsinstrumenten	
Frage	Variablen
101	Abklärung ARGE vs. getrennte Trägerschaft
102	Rechtsform
103	Dritte als Partner der ARGE
104	Geschäftsführer und Vorsitzender der Trägerversammlung
105	Kommunaler Träger: Kreis, kreisfreie Stadt
106	Heranziehung von kreisangehörigen Gemeinden
107	Aufgabenteilung Agentur - Kommune
108	Stellen und Mitarbeiter der Partner
109	Übertragung von Dienst- und Fachaufsicht auf die ARGE-Geschäftsführung
110	Einstellung bzw. Nachbesetzung von Personal
111	Handlungsspielräume der Geschäftsführung
112	Anzahl Bedarfsgemeinschaften und eHb
113	Geschäftspolitische Ziele im ersten Jahr
114	Die wichtigsten Aufgabe in nächster Zukunft
115	Veröffentlichung der geschäftspolitischen Ziele
116	Stellenwert Gender Mainstream
201	Funktion des persönlichen Ansprechpartners (PAP)
202	Aufgabenwahrnehmung durch Vermittler und Fallmanager

203	Organisation des Fallmanagements
204	Fallmanagement für Jugendliche
205	Zusammenarbeit bei U25 mit der Agentur
206	Umsetzungsstand der Fallbearbeitung
207	Beginn des Regelbetriebs bei Vermittlung und Fallmanagement
208	Planstellen für Vermittler, Fallmanager und AG-Vermittler
209	Betreuungsschlüssel bei Fallmanagern und Vermittlern
210	Standorte der ARGe
211	Aufgabenteilung nach Standorten
212	Kundenempfang
213	Unterstützung beim Kundenmanagement durch Servicestellen
214	Terminierung der Beratung
215	Zeitfenster für Erstberatung
216	Standortbestimmung (Profiling)
217	Art der Kundendifferenzierung
218	Anwendbarkeit der Handlungsprogramme
219	Anteil der Kunden mit Eingliederungsvereinbarung
220	Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen
221	Instrumente der Aktivierung
222	Arbeitgeber orientierte Vermittlung
223	Zusammenarbeit mit dem AG-Team der Agentur
224	Zusammenarbeit der beiden AG-Teams
225	Zugriff der ARGE auf Stellenangebote der Agentur
226	Zugriff der Agentur auf Stellenangebote der ARGE
227	Differenzierung der AG-Kunden
301	Stellenwert von Vermittlungsinstrumenten
302	Abstimmung der Geschäftspolitik mit der Agentur
303	Anteil des 2005 nicht verausgabten Eingliederungstitels
304	Zielgruppen für Vermittlungsinstrumente
305	Ziele bei der Beauftragung Dritter (§ 37 SGB III)
306	Eingliederungsmaßnahmen nach §421i SGB III in 2005
307	Ziele von Eingliederungsmaßnahmen nach §421i SGB III
308	Leistungen bei Eingliederungsmaßnahmen nach §421i SGB III
309	Integrationsquote bei 421i-maßnahmen
310	Beauftragung von PSAen
311	Ziele bei Einsatz von PSA

312	Erfahrungen mit Einsatz von PSA
313	Ausgabe von Vermittlungsgutscheinen
314	Anteil der eingelösten Vermittlungsgutscheine
315	Gründe für Nichteinlösung von Vermittlungsgutscheinen
316	Qualitätssicherung Vermittlung durch Dritte
317	Erreichen vertraglich vereinbarter Eingliederungsleistungen
318	Einkauf von Maßnahmen
319	Zufriedenheit mit Einkauf von Maßnahmen
320	Übertragung von Leistungen nach §16 As. 2 SGB II
321	Gründe für Nichtübertragen von Leistungen
322	Stand der Arbeitsgelegenheiten
323	Ziele beim Einsatz von Arbeitsgelegenheiten
401	Ausrichtung der FbW-Politik
402	Stellenwert von FbW-Maßnahmen bei der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik
403	Bildungszielplanung 2005
404	Bildungszielplanung 2006
405	Ausgabe von Bildungsgutscheinen
406	Kriterien bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen
407	Bewertung der 70%-Regel
408	Abwägung der individuellen Eingliederungswahrscheinlichkeit
409	Zielgruppen für FbW in der ARGE
410	Hilfen bei der Suche nach Bildungsanbietern
411	Gründe für Nichteinlösen von Bildungsgutscheinen
412	Nicht über Bildungsgutscheine geförderte FbW-Maßnahmen

Durchführung der Erhebung

Die standardisierte Erhebung erfolgte als schriftlich-postalische Vollerhebung bei den 354 (vollständigen) Arbeitsgemeinschaften. Die 19 Kommunen und Agenturen mit getrennter Trägerschaft wurden nicht einbezogen; ihre Befragung würde ein anderes Design voraussetzen.

Die Erhebung 2006 bestand aus einem Fragebogen je ARGE. So weit die Geschäftsführer der ARGEen bekannt waren, erhielten sie ein namentlich an sie gerichtetes Anschreiben zusammen mit einem Fragebogen und einen Rückumschlag zugesendet. Bei einem kleineren Teil der ARGEen war kein Ansprechpartner oder der Landrat verzeichnet. Die Empfänger wurden in diesen Fällen gebeten, die Erhebungsunterlagen weiter zu leiten. In neun von zehn Fällen wurde der

Fragebogen von der Geschäftsführung ausgefüllt. In den übrigen Fällen taten dies Leiter aus dem Bereich Markt und Integration bzw. Fallmanagement.

Die Erhebung wurde im Zeitraum zwischen Dezember 2005 und Februar 2006 durchgeführt. Um die Stichprobe auszuschöpfen, wurde nach rund sechs Wochen ein Erinnerungsschreiben an jene ARGEEn gesendet, die noch nicht geantwortet hatten. Es wurde angeboten, den Fragebogen bei Bedarf noch einmal in elektronischer Form zuzusenden. Von diesem Angebot machte ein Dutzend ARGEEn Gebrauch.

Da die angezielte Größenordnung von 180 ARGEEn dank der guten Mitwirkung der ARGEEn deutlich überschritten war, verzichteten wir auf weitere Nachfass- und Erinnerungsaktionen im Interesse der zeitlich versetzt laufenden Hartz IV-Evaluation. Das Untersuchungsfeld UF 1 beabsichtigte nämlich ebenfalls, eine schriftliche Erhebung bei sämtlichen SGB II-Trägern durchzuführen. Die Projektnehmer von AP 1a und 1b praktizierten eine moderate Ausschöpfungsstrategie, um die Motivation für die nachfolgende Erhebung nicht zu beeinträchtigen.

Rücklauf, Mitwirkung der ARGEEn

Es wurden 241 Fragebögen zurück gesendet. Vier Bögen waren wegen geschwätzter oder ausgeschnittener laufender Nummern mit mehr der Stichprobe zuzuordnen und mussten als nicht auswertbar gekennzeichnet werden. Die auswertbaren 237 Fragebögen entsprechen einer Ausschöpfung von 67 Prozent. Dies darf für eine Erhebung mit nur einer Erinnerung als ausgesprochen gutes Ergebnis bewertet werden.

Die Repräsentativitätsprüfung zeigt, dass die Verteilung der realisierten Stichprobe nur minimal von jener der Grundgesamtheit abweicht. Die Erhebung ist repräsentativ für die Bundesländer, nach Ost und West sowie für die Landkreise und kreisfreien Städte.

Übersicht B-4.2-3 Fragebogenrücklauf 2006

	Abs.	%
ARGEn angeschrieben	354	100
ARGE gerade erst gegründet, noch keine Erfahrung	1	0,03
Bereinigte Bruttostichprobe	353	100
Antwort in Aussicht gestellt, in der Feldszeit nicht eingetroffen	12	3,4
Fragebögen nicht auswertbar	4	0,1
Auswertbare Fragebögen	237	67,1

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche ARGE-Befragung, Dezember 2005/Februar 2006

Übersicht B-4.2-4 Repräsentativitätsprüfung

	Grundgesamtheit (N=354 ARGEen)	Auswertbare Fragebögen (n=237)
	%	%
Verteilung nach Bundesländern		
Schleswig-Holstein / Hamburg	4,2	4,1
Niedersachsen / Bremen	9,1	8,0
Nordrhein-Westfalen	12,4	10,2
Hessen	3,9	3,4
Rheinland-Pfalz	9,7	9,7
Saarland	1,4	1,3
Baden-Württemberg	7,3	6,8
Bayern	25,2	26,7
Berlin	3,4	3,8
Brandenburg	3,7	4,7
Mecklenburg-Vorpommern	4,8	5,1
Sachsen	6,5	5,5
Sachsen-Anhalt	4,8	4,7
Thüringen	5,6	5,9
Ostdeutschland	25,4	25,8
Westdeutschland	74,6	74,2
Kreisfreie Stadt	36,6	38,1
Landkreis	64,4	61,9

Quelle: Rücklaufdatenbank schriftliche ARGE-Befragung, Dezember 2005/Februar 2006

Anhang C Analyseframeworks der Implementationsanalyse

Framework der qualitativen Implementationsanalysen: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen		
Fragestellung Ausschreibung	Fragestellungen/Messgrößen in Leitfäden	Datenquellen/Zielgruppen
FbW: Wie werden die Instrumente und Maßnahmen im Prozess der Reform umgesetzt?	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftspolitische Ausrichtung in Agenturen vor und nach 2003 aus Sicht der Führungskräfte (Fk); • Stellenwert von FbW in ARGE n seit 2005 (ARGE Fk) • Herausbildung von FbW-Leitlinien in den ARGE n • Umsetzung der FbW-Förderrichtlinien: Operative Probleme in Agenturen/ARGE n aus Sicht der Führungskräfte (Fk; ARGE Fk) • Verzahnung von Weiterbildung und Vermittlung in Agenturen/ARGE n aus Sicht der Führungskräfte, Vermittler, Fallmanager (Fk; ARGE Fk; V; ARGE Fm) • Operative Probleme bei organisatorischer Umsetzung der neuen FbW-Richtlinien aus Sicht von Vermittlern (V; ARGE Fm) • Kooperation mit Agenturen nach Reform aus Sicht von Bildungsträgern (BT) 	Qualitative Interviews mit: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution</u>: Agenturen; <u>Zielgruppen</u>: Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution</u>: Bildungsträger; <u>Zielgruppe</u>: Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution</u>: Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen</u>: Führungskräfte („ARGE Fk“); Fallmanager („ARGE Fm“)

<p>Wie hat sich die Umsetzung der FbW durch die Reform verändert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation der Bildungszielplanung durch Agentur/ARGEn an Bildungsträger (Fk; ARGE Fk) • Konkrete Praxis mit Bildungsgutscheinen in Agenturen/ARGEn (Fk; ARGE Fk) • Vor-/Nachteile des Bildungsgutscheins aus Perspektive der Agenturen und ARGEn (Fk; ARGE Fk) • Praktische Wirkungen der Neuausrichtung FbW aus Sicht der Vermittler/Fallmanager in Agenturen und ARGEn(V; ARGE Fm) • Kooperation mit Agenturen nach Reform aus Sicht von Bildungsträgern (BT) • Erfahrungen und Probleme mit Bildungszielplanung bei Bildungsträgern (BT) • Weiterbildungswünsche und Zieldefinition für FbW/Bildungsgutschein aus Sicht von FbW-Teilnehmern (FbWT; FBWT/SGB II) • Berücksichtigung von Qualifikationen/persönlichen Anliegen von FbW-Teilnehmern durch Agenturen/ARGEn (FbWT; FBWT/SGB II) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> Bildungsträger; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“); Fallmanager („ARGE Fm“) • <u>Zielgruppe:</u> Teilnehmer FbW, vorm. Arbeitslose nach SGB III („FbWT“); Teilnehmer FbW, vorm. ALG-II-Bezieher („FbWT/SGB II“)
---	--	--

<p>Wie hat sich die Bildungsträgerlandschaft (Angebotsstruktur, Personalausstattung) durch die Reformen entwickelt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung der Trägerlandschaft aus Sicht von Bildungsträgern (BT) • Veränderung von Bildungsangebot und Umsatz seit 2002 aus Sicht von Bildungsträgern (BT) • Personalausstattung bei Bildungsträgern seit 2003 (BT) • Wirkungen Bildungsgutschein für Vermittlungsprozesse und auf Bildungsträger aus Agentursicht (Fk) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“) • <u>Institution:</u> Bildungsträger; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („BT“)
<p>Welche Wirkungen hat die Änderung der Umsetzung von FbW auf Maßnahmeteilnehmer/innen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Probleme des Umgangs mit Bildungsgutscheinen bei Bildungsgutscheininhabern aus Perspektive der Agenturen und ARGE n (Fk; V; ARGE Fk; ARGE Fm) • Probleme des Umgangs mit Bildungsgutscheinen bei Bildungsgutscheininhabern aus Sicht der Bildungsträger (BT) • Bewertung der Agentur- bzw. ARGE-Beratung zu FbW/Bildungsgutschein durch FbW-Teilnehmer (FbWT; FbWT/SGB II) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> Bildungsträger; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“), Fallmanager („ARGE Fm“) • <u>Zielgruppen:</u> Teilnehmer FbW, vorm. Arbeitslose nach SGB III („FbWT“); Teilnehmer FbW, vorm. ALG-II-Bezieher („FbWT/SGB II“)

<p>Welche Personengruppen haben Zugang zu FbW und wie wird der Zugang gesteuert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kriterien des Teilnahmezugangs von Kunden zu Bildungsgutscheinen aus Sicht von Führungskräften, Vermittlern, Fallmanagern in Agenturen und ARGE n (Fk; V; ARGE Fk; ARGE Fm) • FbW-Focus auf spezifische Zielgruppen in ARGE n (ARGE Fk) • Zugang von Kunden zu FbW-Maßnahmen aus Sicht der Bildungsträger (BT) • Weiterbildungswünsche und Zieldefinition für FbW/Bildungsgutschein aus Sicht von FbW-Teilnehmern (FbWT; FbWT/SGB II) • Bewertung der Agentur- bzw. ARGE-Beratung zu FbW/Bildungsgutschein durch FbW-Teilnehmer (FbWT; FbWT/SGB II) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> Bildungsträger; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“); Fallmanager („ARGE Fm“) • <u>Zielgruppe:</u> Teilnehmer FbW, vorm. Arbeitslose nach SGB III („FbWT“); Teilnehmer FbW, vorm. ALG-II-Bezieher („FbWT/SGB II“)
<p>Wie beeinflussen Instrumente und Maßnahmen und ihre Reform die Verteilung der Integrationschancen verschiedener Gruppen am Arbeitsmarkt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur und Selektivität des FbW-Förderzugangs aus Sicht von Vermittlern in Agenturen bzw. Fallmanagern in ARGE n (V; ARGE Fm) • Operative Probleme bei organisatorischer Umsetzung der neuen FbW-Richtlinien aus Sicht von Vermittlern, Fallmanagern (V; ARGE Fm) • Vor-/Nachteile des Bildungsgutscheins aus Perspektive von Agenturen und ARGE n (Fk; ARGE Fk) • Wirkungen des Bildungsgutscheins auf Typen von Maßnahmeteilnehmenden aus Sicht von Bildungsträgern (BT) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> Bildungsträger; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“); Fallmanager („ARGE Fm“)

<p>Welche Auswirkungen hat die Vorgabe einer die Förderungsfähigkeit der ausgewählten Bildungsziele bestimmenden prognostizierten Verbleibsquote von mindestens 70% bei FbW?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang und Bewertung zu 70%-Regel in Agenturen und ARGE n (Fk; V; ARGE Fk; ARGE Fm) • Wirkungen des Bildungsgutscheins auf Kundengruppen aus Sicht der Agenturen und ARGE n (Fk; ARGE Fk) • Kriterien Teilnahmezugang von Kunden zu Bildungsgutscheinen aus Sicht von Vermittlern, Fallmanagern (V; ARGE Fm) • Operative Probleme bei organisatorischer Umsetzung der FbW-Richtlinien aus Sicht von Vermittlern/Fallmanagern (V; ARGE Fm) • Veränderung von Bildungsangebot und Umsatz seit 2002 aus Sicht von Bildungsträgern (BT) • Erfahrungen und Probleme mit Bildungszielplanung bei Bildungsträgern (BT) • Weiterbildungswünsche und Zieldefinition für FbW/ Bildungsgutschein aus Sicht von FbW-Teilnehmern (FbWT; FbWT/SGB II) • Berücksichtigung von Qualifikationen/persönlichen Anliegen von FbW-Teilnehmern durch Agenturen und ARGE n (FbWT; FbWT/SGB II) • Bewertung der Agentur- resp. ARGE-Beratung zu FbW/Bildungsgutschein durch FbW-Teilnehmer (FbWT; FbWT/SGB II) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> Bildungsträger; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“); Fallmanager („ARGE Fm“) • <u>Zielgruppen:</u> Teilnehmer FbW, vorm. Arbeitslose nach SGB III („FbWT“); Teilnehmer FbW, vorm. ALG-II-Bezieher („FbWT/SGB II“)
<p>Wie und nach welchen Kriterien erfolgt die Zertifizierung bei FbW und welche Erfahrungen werden mit fachkundigen Stellen (§87 SGB III) gemacht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zertifizierungskriterien und empirische Grundlagen von Zertifizierungsentscheidungen aus Sicht der Fachkundigen Stellen (FKS) • Erfahrungen mit 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Fachkundige Stellen; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („FKS“) • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte

	<p>Fachkundigen Stellen aus Agentur- und ARGE-Sicht (Fk; ARGE Fk)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftspolitische Ausrichtung in Agenturen vor und nach 2003 aus Sicht der Führungskräfte (Fk) • Kooperation mit Agenturen nach Reform aus Sicht von Bildungsträgern (BT) • Erfahrungen der Bildungsträger mit fachkundigen Stellen (BT) • Operative Probleme bei organisatorischer Umsetzung der neuen FbW-Richtlinien aus Sicht von Vermittlern und Fallmanagern in ARGE n (VM; ARGE Fm) 	<p>(„Fk“); Vermittler („V“)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution</u>: Bildungsträger; <u>Zielgruppe</u>: Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution</u>: Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen</u>: Führungskräfte („ARGE Fk“); Fallmanager („ARGE Fm“)
<p>Wie erfolgt Qualitätssicherung bei FbW und wie hat sie sich verändert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Zertifizierungspraxis in Fachkundigen Stellen (FKS) • Qualitätssicherung nach der Zertifizierung: Sicht und Praxis der Fachkundigen Stellen (FKS) • Veränderung der Praxis der Qualitätssicherung für FbW in Agenturen vor und nach 2003 (Fk) • Geschäftspolitische Ausrichtung in Agenturen vor und nach 2003 (Fk) • Erfahrungen mit Fachkundigen Stellen aus Agentur- und ARGE-Sicht (Fk; ARGE Fk) • Kooperation mit Agenturen nach Reform aus Sicht von Bildungsträgern (BT) • Qualitätssicherung bei Bildungsträgern in Folge der FbW-Reform (BT) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution</u>: Fachkundige Stellen; <u>Zielgruppe</u>: Geschäftsführende („FKS“) • <u>Institution</u>: Agenturen; <u>Zielgruppen</u>: Führungskräfte („Fk“) • <u>Institution</u>: Bildungsträger; <u>Zielgruppe</u>: Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution</u>: Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen</u>: Führungskräfte („ARGE Fk“)

<p>Wie werden Bildungsziele festgelegt? Welche Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt werden mit FbW verbunden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kriterien für Festlegung von Bildungszielen aus Sicht von Vermittlern (V) • Probleme mit der Bildungszielplanung aus Perspektive von Agenturen und ARGE (Fk; ARGE Fk) • Verzahnung Weiterbildung und Vermittlung in Agenturen und ARGE (Fk; ARGE Fk) • Konkrete Praxis mit Bildungsgutscheinen in Agenturen und ARGE (Fk; ARGE Fk) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“)
<p>Auf welchem Wege erhalten Arbeitslose/Bezieher/innen von ALG II einen Bildungsgutschein?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang und Bewertung der 70%-Regel in Agenturen und ARGE (Fk; ARGE Fk) • Kriterien Teilnahmezugang von Kunden zu Bildungsgutscheinen aus Sicht von Vermittlern/Fallmanagern (V; ARGE Fm) • Operative Probleme bei organisatorischer Umsetzung der FbW-Richtlinien aus Sicht von Vermittlern/Fallmanagern (V; ARGE Fm) • Zugang von Kunden zu FbW aus Sicht der Bildungsträger (BT) • Weiterbildungswünsche und Zieldefinition für FbW/Bildungsgutschein aus Sicht von FbW-Teilnehmern (FbWT; FbWT/SGB II) • Berücksichtigung von Qualifikationen/persönlichen Anliegen von FbW-Teilnehmern durch Agenturen und ARGE (FbWT; FbWT/SGB II) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> Bildungsträger; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („BT“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“); Fallmanager („ARGE Fm“) • <u>Zielgruppen:</u> Teilnehmer FbW, vorm. Arbeitslose nach SGB III („FbWT“); Teilnehmer FbW, vorm. ALG-II-Bezieher („FbWT/SGB II“)

<p>Welche Erfahrungen machen Inhaber/innen von Bildungsgutscheinen mit der Entscheidung über ihre Verwendung und bei Einlösung der anschließenden Bildungsmaßnahmen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Bildungsträgern nach eigenen Erfahrungen von FbW-Teilnehmern (FbWT; FbWT/SGB II) • Erfahrungen mit Einlösung des Bildungsgutschein aus Sicht von FbW-Teilnehmern (FbWT; FbWT/SGB II) • Bewertungen der Qualität und Nützlichkeit von FbW-Maßnahmen nach eigenen Erfahrungen von FbW-Teilnehmern (FbWT; FbWT/SGB II) • Bewertung von Praktika durch FbW-Teilnehmer (FbWT; FbWT/SGB II) • Erfahrungen von FbW-Teilnehmern mit erworbenen Abschlüssen/Zertifikaten (FbWT; FbWT/SGB II) 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Zielgruppen:</u> Teilnehmer FbW, vorm. Arbeitslose nach SGB III („FbWT“); Teilnehmer FbW, vorm. ALG-II-Bezieher („FbWT/SGB II“)
--	---	--

<p>Transfermaßnahmen: Wie werden die Instrumente und Maßnahmen im Prozess der Reform umgesetzt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungen mit Transfergesellschaften/Transfermaßnahmen aus Sicht der Agenturen (Fk) • Rolle und Funktion der Agentur bei Trägersauswahl von Transfermaßnahmen aus Sicht von Vermittlern (V) • Betriebliche Erfahrungen mit Beratungsleistungen von Agenturen bei Anbahnungen betrieblicher Transferpolitik (PV/BE) • Zugang und Selektivität betroffener Arbeitnehmer in Transfer aus Perspektive von Betrieben (PV/BE) • Kooperation mit Arbeitsagenturen aus Sicht von Transferanbietern (TG) • Zugang, Struktur und Selektivität von Transferkurzarbeitergeld-Beziehern aus Sicht von Transfergesellschaften (TG) • Persönliche Erfahrungen zu Modalitäten des betrieblichen Übergangs in Transfer (BTKuG; TT) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> An Transfer abgebende Betriebe; <u>Zielgruppen:</u> Personalverantwortliche („PV“); Betriebsratsvertreter („BE“) • <u>Institution:</u> Transfergesellschaften; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („TG“) • <u>Zielgruppen:</u> Bezieher von TransferKuG („BTKuG“); Teilnehmer an Transfermaßnahmen („TT“) • <u>Institution:</u> Arbeitsgemeinschaften; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („ARGE Fk“)
---	---	--

<p>Welche Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt werden mit Transfermaßnahmen verbunden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einschätzung zur Neuausrichtung Transferleistungen durch Agenturen (Fk) • Beschäftigungsförderlichkeit des Transferinstrumentes aus Agentursicht (Fk, V) • Einschätzungen zu Alternativen einer Transferpolitik aus Sicht von Betrieben (PV/BE) • Betriebliche Zieldefinitionen und Erwartungen an Transfer (PV/BE) • Betriebliche Einschätzung zu Wirkungen von Transfer (PV/BE) • Kriterien für Zielsetzungen von Qualifizierungsmaßnahmen aus Sicht von Transferanbietern (TG) • Bewertungen von Qualifizierungsmaßnahmen (§216b) und der Beschäftigungsförderlichkeit aus Sicht von Transferanbietern (TG) • Erwartungen an und Erfahrungen mit Transfer (BTKuG; TT) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> An Transfer abgebende Betriebe; <u>Zielgruppen:</u> Personalverantwortliche („PV“); Betriebsratsvertreter („BE“) • <u>Institution:</u> Transfergesellschaften; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („TG“) • <u>Zielgruppen:</u> Bezieher von TransferKuG („BTKuG“); Teilnehmer an Transfermaßnahmen („TT“)
---	---	---

<p>Wie erfolgt Qualitätssicherung bei Transfermaßnahmen und wie hat sie sich verändert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Funktionen der Agenturen bei Anbahnung und Qualitätsprüfung von Transfer aus Sicht der Agentur (Fk) • Prüfung der Mittelverwendung für Transfer durch Agenturen (Fk; V) • Konkrete organisatorische Umsetzung der Transferpolitik in betroffenen Betrieben (PV/BE) • Qualitätssicherung aus betrieblicher Perspektive (PV/BE) • Lösung innerbetrieblicher Konflikte um Transfer in Betrieben (PV/BE) • Kooperation mit Arbeitsagenturen aus Sicht von Transferanbietern (TG) • Einschätzung zu Vorteilen einer Vermittlung durch Transfergesellschaften aus Sicht der Anbieter (TG) • Kooperationsmuster mit betroffenen Betrieben aus Sicht der Anbieter (TG) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> Agenturen; <u>Zielgruppen:</u> Führungskräfte („Fk“); Vermittler („V“) • <u>Institution:</u> An Transfer abgebende Betriebe; <u>Zielgruppen:</u> Personalverantwortliche („PV“); Betriebsratsvertreter („BE“) • <u>Institution:</u> Transfergesellschaften; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („TG“)
---	---	---

<p>Welche Erfahrungen werden mit dem Profiling vor Transfermaßnahmen gemacht und wo verbleiben diejenigen, die aufgrund des Profilings nicht in eine Transfermaßnahme gelangen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Erfahrungen mit Profiling (BTKuG; TT) • Betriebliche Erfahrungen mit Profiling vor Transfer (PV/BE) • Hinweise zum Verbleib von betroffenen Beschäftigten außerhalb von Transfermaßnahmen (PV/BE) • Betriebliche Einschätzung zu Wirkungen von Transferpolitik (PV/BE) • Erfahrungen mit Profiling und Kooperation mit Agenturen aus Sicht von Transferanbietern (TG) • Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen während der Transferphase/des Leistungsbezuges (BTKuG; TT) 	<p><u>Qualitative Interviews mit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Institution:</u> An Transfer abgebende Betriebe; <u>Zielgruppen:</u> Personalverantwortliche („PV“); Betriebsratsvertreter („BE“) • <u>Institution:</u> Transfergesellschaften; <u>Zielgruppe:</u> Geschäftsführende („TG“) • <u>Zielgruppen:</u> Bezieher von TransferKuG („BTKuG“); Teilnehmer an Transfermaßnahmen („TT“)
---	--	---

Framework standardisierte Bildungsträgerbefragung: Förderung beruflicher Weiterbildung		
Fragestellung laut Ausschreibung/ Zwischenbericht	Untersuchungsfragestellungen/ Messgrößen	Datenquellen/Zielgruppen
<p><u>Leitfrage:</u> Auswirkungen der Neuausrichtung der Förderung beruflicher Weiterbildung auf die Träger und die Trägerlandschaft</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitvergleich: vor Beginn der Reformen und nach Umsetzung der Reformen zu FbW • Vergleichskennzahlen zu: Maßnahmestruktur Mitarbeiterzahlen Umsatz • besonderes Interesse: Umsatzanteil an geförderten Maßnahmen zu beruflichen Weiterbildungen • Entwicklungen bei Mitarbeitern, Teilnehmern, Umsatz und angebotenen Maßnahmen • Ursachen für die Entwicklung aufzeigen 	
<p>Struktur der Bildungsträgerlandschaft vor der Neuausrichtung zur Förderung beruflicher Weiterbildung</p> <p>Ziel: globaler Eindruck über die Veränderung der Angebotslandschaft über die Bestandsanalyse</p>	<p><u>Analyse der Basisdaten/ Grundgesamtheit:</u> jeweils für die Zeitpunkte 2002 und 2004</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl aller Anbieter (Anbieter pro AA) • Anzahl der Bieter von Maßnahmen nach SGB III • Anzahl der Maßnahmen je Träger (gesamt und differenziert nach SGB III) • regionale Verteilung des Angebots Zuordnung nach: <ul style="list-style-type: none"> • Regionen • Arbeitsagenturen • Bundesländer • 10 Regionaldirektionen • Ost/West • Anzahl der Bildungsmaßnahmen 	<p><u>KURS (Datenbankabzug zum Zeitpunkt 3/2002 und 3/2004)</u></p> <p>nur über Aggregation der Maßnahmen möglich – Zertifizierungskennzeichen wird erst seit Mitte 2003 in der Datenbank gepflegt</p> <p>Reduktion der Maßnahmen notwendig, auf die Angebotstypen, bei denen zertifizierte Maßnahmen vorliegen und zusätzlich nach Abschlussart bei zertifizierten Maßnahmen</p> <p>Strategietyp I bis V</p> <p>Reduktion der Maßnahmen notwendig, auf die</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Status der Maßnahmen (zertifiziert ja/nein) • Verteilung der Angebote auf Bildungsziele • Kategorisierung nach Bildungsziele/-kategorien • • Dauer der Maßnahmen • • Maßnahmetypen 	<p>Angebotstypen, bei denen zertifizierte Maßnahmen vorliegen und zusätzlich nach Abschlussart bei zertifizierten Maßnahmen – Zertifizierungskennzeichen erst seit Mitte 2003</p> <p>Zertifizierungskennzeichen seit Mitte 2003 vorhanden – Kennzeichnung nach zugelassen bzw. Zulassung beantragt – wird vom Träger selbst eingetragen – keine Verantwortlichkeit auf Seiten der BA</p> <p>nur über Beginn und Ende möglich, allerdings 60% der Veranstaltungen ohne Angaben</p> <p>15 Angebotstypen</p> <p>Zugehörigkeit zu Bestand/ Neuzugang / Abgang wird über Existenz innerhalb der Zeitschnitte 2002 und 2004 ermittelt</p>
<p>Wie viele Bildungsträger haben im Betrachtungszeitraum fusioniert?</p>	<p>Fusion</p>	<p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Rücklaufcode lt. Feldstatistik Frage 1.2e</p>
<p>Wie hat sich die veränderte Förderpolitik auf die Anbieter- und Angebotsstruktur ausgewirkt?</p> <p>Wie haben sich die Personalausstattung und die angebotenen Maßnahmen seit Beginn der Reform verändert?</p>	<p>Entwicklungen bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Mitarbeitern • den Teilnehmern • den angebotenen Maßnahmen • dem Umsatz • Anteil am Umsatz des Trägers mit geförderten Maßnahmen nach §85 SGB III 	<p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Veränderungen Frage 1.4 2002, 2003 und 2004 Beschäftigtenzahl Lehrkräfte Honorarkräfte</p> <p>Teilnehmer mit Bildungsgutschein (Fragen 2.2, 2.3) Anteile, Veränderungen</p> <p>Anzahl Maßnahmen (Frage 2.6) Veränderungen insgesamt und innerhalb der Maßnahmetypen Anteil an geförderten Maßnahmen und Veränderung</p> <p>Umsatzvolumen (Frage 1.5) Frage 1.6: 2002, 2003 und 2004 Veränderungen</p>

<p>Wahrnehmungen, Einschätzungen und Bewertungen zur Auswirkung der veränderten Förder- und Vergabepraxis aus Sicht der Träger</p>	<p><u>subjektive Einschätzung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftlichen Entwicklung • Angebotsstruktur • Netzwerke und Zusammenarbeit <p>Ausblick auf Entwicklung für 2005/ 2006</p> <p><u>Bewertung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Neuausrichtung • BZP • Bildungsgutscheine • 70% Regel 	<p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Frage 4.1</p>
<p>Wie reagieren Anbieter von Maßnahmen auf die Veränderungen aufgrund der Hartz-Gesetze?</p>	<p>Veröffentlichungsstrategie der Angebote</p> <p>Informationsverhalten zur BZP</p>	<p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Frage 2.1 Vergleich und Veränderung 2002, 2003, 2004</p> <p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Frage 2.4 Vergleich und Veränderung 2002, 2003, 2004</p>
<p>Welche Erfahrungen haben Bildungsträger mit der Einlösung von Bildungsgutscheinen?</p>	<p>Entwicklung bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anfragen • eingelösten Bildungsgutscheinen 	<p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Frage 2.2, 2.3 Vergleich 2003 und 2004 Veränderung</p>
<p>Wie setzen die Träger die (veränderten) Anforderungen zur Qualitätssicherung um?</p>	<p>Qualitätssicherungsmaßnahmen auf Seiten der Träger seit 2003 Veränderungen gegenüber vorheriger Praxis?</p> <p>ISO-Zertifizierung Träger</p>	<p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Frage 3.1</p>
<p>Wie erfolgt bei den Trägern die Qualitätssicherung?</p>	<p>Zertifizierungsstelle</p>	<p><u>Bildungsträgerbefragung</u> Frage 3.1</p>

Auswertungs- und Analysevariablen der Bildungsträgerbefragung

Frage	Bezeichnung	Analysekategorien
1.	Teil einer Unternehmensgruppe	Skala: ja/ nein
1.2a	Hauptsitz	Skala: alte, neue Bundesländer, Ausland
1.2b	Unternehmensteil seit	Jahresangabe - gruppiert nach: seit 2003 seit 1993 seit 1983 1982 oder früher
1.2d	Gründungsjahr der Geschäftsstelle	Jahresangabe - gruppiert nach: seit 2003 seit 1993 seit 1983 1982 oder früher
1.2c	Handlungsspielraum bei kaufmännischen Entscheidungen, Personalfragen und strategischen Entscheidungen	Skala: 1 'überhaupt kein Spielraum' bis 6 'sehr großer Spielraum'
1.2e	Fusion geplant	Skala: ja/ nein
1.3	weitere Geschäftsstellen	Anzahl und Region
1.4	Anzahl Beschäftigte insgesamt (inkl. Auszubildende, Praktikanten)	in absoluten Zahlen für 2002, 2003, 2004 gruppiert nach: 1-5 6-10 11-20 21-40 41-75 76 und mehr
		<u>zeitliche Veränderung Anzahl Beschäftigte zwischen 2002 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
1.4	Anzahl Lehrkräfte, Ausbilder, Trainer	in absoluten Zahlen für 2002, 2003, 2004 gruppiert nach: 1-5 6-10 11-20 21-40 41-75 76 und mehr
		<u>zeitliche Veränderung Anzahl Lehrkräfte zwischen 2002 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)

Bericht 2006 - Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen

IZA, DIW Berlin, infas

1.4	Anzahl Honorarkräfte, freie Mitarbeiter	in absoluten Zahlen für 2002, 2003, 2004 gruppiert nach: 1-5 6-10 11-20 21-40 41-75 76 und mehr
		<u>zeitliche Veränderung Anzahl Honorarkräfte zwischen 2002 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
1.5	Umsatz der Geschäftsstelle	in EURO für 2002, 2003, 2004 gruppiert nach: unter 10.000 10.000 bis unter 100.000 100.000 bis unter 500.000 500.000 bis unter 1.000.000 1.000.000 bis unter 5.000.000 5.000.000 und mehr
		<u>zeitliche Veränderung Umsatz zwischen 2002 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
1.6	Umsatzanteil bei SGB III Maßnahmen	in Prozent für 2002, 2003, 2004 gruppiert nach: Null Prozent 1 bis 10 Prozent 11 bis 25 Prozent 26 bis 50 Prozent 51 bis 75 Prozent 76 bis 99 Prozent 100 Prozent
		<u>zeitliche Veränderung Umsatzanteil SGB III zwischen 2002 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
1.7	weitere Träger im AA-Bezirk 2004	Anzahl
	Unternehmensgröße im Vergleich zur Konkurrenz	Skala: 1 'überwiegend größer' bis 4 'sowohl größer als auch kleiner'
1.9	Markt für Geschäftstätigkeit 2004	lokal, Großgebiet, überregional
2.1	Veröffentlichungsverhalten in KURS	in 2002, 2003, 2004 Skala: 1 'alle' bis 3 'teilweise'

2.2	Kontakte Teilnehmer mit Bildungsgutscheinen	Anzahl 2003 und 2004 gruppiert nach: null 1 bis 15 16 bis 30 31 bis 100 101 bis 250 251 bis 500 über 500
		<u>zeitliche Veränderung Kontakte Teilnehmer mit Bildungsgutschein 2003 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
2.3	eingelöste Bildungsgutscheine	Anzahl 2003 und 2004 gruppiert nach: null 1 bis 15 16 bis 30 31 bis 100 101 bis 250 251 bis 500 über 500
		<u>zeitliche Veränderung Anzahl eingelöster Bildungsgutscheine 2003 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
		<u>Prozentanteil eingelöster Bildungsgutscheine im Verhältnis zu Kontakten (gruppiert):</u> null Prozent 1 bis 10 Prozent 11 bis 25 Prozent 26 bis 50 Prozent 51 bis 75 Prozent 76 bis 99 Prozent 100 Prozent
		<u>zeitliche Veränderung des Anteils eingelöster Bildungsgutscheine 2003 und 2004</u> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
2.4	Informationsverhalten über BZP	Quellen: Internet, AA in 2002, 2003, 2004 Skala: trifft zu/ trifft nicht zu

2.5	Bereiche des Angebotsspektrums	<p>angeboten ja/nein und Bedeutung Skala 1 'überhaupt keine Bedeutung' bis 6 'sehr große Bedeutung' für 2002, 2003, 2004</p> <p><u>Bildungsbereiche:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Feststellungs-/TM/Eignungsmaßnahmen - FbW/Umschulung/berufl. Aufstiegsweiterbildung - berufl. Erstausbildung/Vermittlung nach §37 SGB III - REHA-/Integrationsmaßnahmen - Teilleistungen Arbeitsvermittlung - Eingliederungsmaßnahmen nach §421i SGB III - Existenzgründungsseminare - Vermittlungsgutscheine nach §421g SGB III - Sprachkurse/-förderung
2.6	Veranstaltungsangebote zu unterschiedlichen Maßnahmetypen	<p>angeboten ja/nein, Anzahl Veranstaltungen, davon Anzahl SGB III gefördert in 2002, 2003, 2004</p> <p><u>Maßnahmetypen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - berufsprakt. Weiterbildung - berufl. Weiterbildung - Einzelmaßnahmen - Gruppenmaßnahmen - sonstige FbW ohne berufl. Abschluss
		<p>Größenklasse nach Zahl angebotener Veranstaltungen für 2002, 2003, 2004</p> <p>gruppiert nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> keine Veranstaltungen eine Veranstaltung 2-5 Veranstaltungen 6-15 Veranstaltungen 16-50 Veranstaltungen 51 und mehr Veranstaltungen
		<p><u>zeitliche Veränderung der Zahl angebotener Veranstaltungen zwischen 2002 und 2004</u></p> <ul style="list-style-type: none"> gestiegen (10 Prozent und mehr) gesunken (10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)
		<p>Zahl angebotener SGB III Maßnahmen für 2002, 2003, 2004</p> <p>gruppiert nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> keine Veranstaltungen eine Veranstaltung 2-5 Veranstaltungen 6-15 Veranstaltungen 16-50 Veranstaltungen 51 und mehr Veranstaltungen
		<p><u>zeitliche Veränderung der Zahl angebotener SGB III Veranstaltungen zwischen 2002 und 2004</u></p> <ul style="list-style-type: none"> gestiegen (+10 Prozent und mehr) gesunken (-10 Prozent und mehr) gleich geblieben (kleiner 10 Prozent)

		Anteil SGB III Maßnahmen in Prozent je Maßnahmetyp für 2002, 2003, 2004 gruppiert nach: null Prozent 1 bis 25 Prozent 26 bis 75 Prozent 76 bis 99 Prozent 100 Prozent
		Summenbildung für angebotene Veranstaltungen, SGB III Veranstaltungen, Prozentanteil SGB III Maßnahmen jeweils in 2002, 2003 und 2004 zeitliche Veränderung über Gesamtsummen
2.8	Gründe für fehlendes SGB III Angebot	<u>Mehrfachnennung:</u> - fehlende Planungssicherheit - schlechtes Kosten-Nutzen-Verhältnis - geringe Flexibilität - fehlende Nachfrage - Mangel an qualifizierten Lehrkräften - fehlende Ausstattung (räumlich/ technisch) - zu viel Bürokratie - zu wenig Umsatz - fehlender Kooperationspartner - fehlende Zertifizierung - Geschäftsbereich eingestellt
2.9	Relation Angebot und Durchführung der Maßnahmen	Anteil in Prozent für 2002, 2003, 2004 gruppiert nach: null Prozent 1 bis 5 Prozent 6 bis 25 Prozent 26 bis 50 Prozent 51 bis 75 Prozent 76 bis 90 Prozent 91 bis 99 Prozent 100 Prozent
3.1a)	Qualitätssicherung durch Träger	vor 01/2003 und seit 01/2003 durch: Teilnehmerbefragung Fortbildung Lehrkräfte internes Feedback Teilnehmerverbleibsprüfung Qualitätszirkel Kosten-Nutzen-Rechnung
3.1b)	Qualitätssicherung durch AA	vor 01/2003 und seit 01/2003 durch: - Einsichtnahme Seminarunterlagen - Seminarbesuche - Ausstattungsprüfung - Einhaltung Angebotsparameter - Einhaltung Förderungsvoraussetzungen - Einhaltung Datenschutz - Rückmeldung an Träger
3.2	externe Zertifizierungsstelle	Skala: ja, nein - aber in Aussicht, nein. Nachfrage nach Trägername falls bekannt bzw. in Aussicht
3.3	zertifizierter Träger	Skala: ja/ nein

4.1	Bewertung Auswirkungen FbW auf Beschäftigtenzahl 2003/2004	Skala 1 'gestiegen' - 2'gesunken' - 3 'gleich geblieben' für 2003/2004 und 2005/2006: - Beschäftigtenzahl - Umsatz - Umsatzrendite - Teilnehmerzahl SGB III Maßnahmen - Kostendruck geförderter Maßnahmen - Breite Angebotsspektrum - Aktivitäten in anderen Regionen - kürzere Maßnahmen - längere Maßnahmen - höherer Praxisanteil - SGB III Angebote - Abstimmung mit AA - Kooperation, Verbünde - Fusion - Abstimmung mit Arbeitgebern - Abstimmung mit Kammern
4.2	Bewertung insgesamt Neuausrichtung FbW insgesamt	Skala: -2 'negativ' bis +2 'positiv' - <u>Aspekte:</u> - Neuausrichtung FbW - Steuerung BZP - Zugang Bildungsgutscheine - 70-Prozent-Regel

