

Ausgabe Nr. 1 / 14.1.2004

In aller Kürze

➤ Am 1. April 2003 hat die erste Personal-Service-Agentur (PSA) ihre Tätigkeit aufgenommen. Das Ziel, PSA flächendeckend einzurichten, war Mitte 2003 erreicht. Bis dahin hatte jedes Arbeitsamt mit mindestens einer PSA einen Vertrag geschlossen.

➤ Die Spannweite der so genannten „Grundbeträge“, die auch Basis für die Honorarberechnung sind, ist groß. Im Mittel beläuft sich der Grundbetrag auf 1099 Euro. Beinahe die Hälfte aller PSA entlohnt ihre Beschäftigten nach dem Randstad-Tarifvertrag.

➤ Im Durchschnitt liegt die Zahl der Arbeitslosen, die eine PSA aufnimmt, bei 45. Dies scheint auch eine funktionsfähige Größenordnung zu sein. Größere Lose bergen oft das Risiko hoher verleihtfreier Zeiten.

➤ Die Definition von Zielgruppen in Kombination mit der vertraglich festgelegten Vorgabe, alle vereinbarten Plätze zu besetzen, werden von manchen PSA als nachteilig empfunden. Dies erscheint jedoch sinnvoll, weil dadurch die Kosten des Instruments besser abgeschätzt und gesenkt werden können.

➤ Die Festlegung von Zielgruppen trägt auch dazu bei, dass PSA vorrangig Arbeitslose beschäftigen, die ohne staatliche Förderung den Weg zurück in den Arbeitsmarkt nicht gefunden hätten.

Autor/in

*Elke J. Jahn
Alexandra Windsheimer*

Personal-Service-Agenturen – Teil I

In der Fläche schon präsent

Nach nur wenigen Monaten war in jedem Arbeitsamtsbezirk eine PSA eingerichtet – Ein Überblick über Konstruktionsmerkmale und Rahmenbedingungen des neuen Instruments zur Integration von Arbeitslosen

Seit April 2003 verleihen Personal-Service-Agenturen (PSA) Arbeitskräfte, um Arbeitslosen eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt zu bauen. Um den Erfolg des Instrumentes zeitnah zu beurteilen, führt das IAB eine umfassende wissenschaftliche Begleitforschung durch. Nach Abschluss der Startphase der PSA liegen jetzt empirische Informationen vor. In einem ersten Schritt wird hier über die Vertragsgestaltung, die Zielgruppen, die Zahl der abgeschlossenen Verträge, der bereitgestellten Plätze sowie über die Höhe der Grundbeträge berichtet.

Im Jahr 2002 erreichte die deutsche Leiharbeiterquote einen Wert von 1,2%. Sie setzt die Zahl der Leiharbeiter und die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ins Verhältnis. Vergleicht man die deutsche Leiharbeiterquote z.B. mit der niederländischen, die im Jahr 2002 immerhin 2,8% betrug, so liegt die Vermutung nahe, dass auch in Deutschland das Beschäftigungspotenzial für Leiharbeit noch nicht ausgeschöpft ist. Vor diesem Hintergrund hat die Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vorgeschlagen, Leiharbeit zu deregulieren sowie als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu nutzen. Erste Erfahrungen in Deutschland mit der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung haben gezeigt, dass Leiharbeit manchen Arbeitslosen durchaus den Übergang in eine reguläre Beschäftigung erleichtern kann.

Die Einführung der Personal-Service-Agenturen fiel jedoch in eine Phase des konjunkturellen Abschwungs. Die Wachstumsrate der Leiharbeit war mit -5,9% im Jahre 2002 seit 10 Jahren erstmals wieder negativ. Auch für 2003 muss da-

von ausgegangen werden, dass die Nachfrage nach Leiharbeit stagniert oder sogar leicht rückläufig ist. Denn diese unterliegt nicht nur saisonalen, sondern auch konjunkturellen Schwankungen.

Die rückläufige Nachfrage nach Arbeitskräften hat dazu beigetragen, dass viele PSA in der Startphase nicht sofort die vertraglich vereinbarten Plätze besetzen konnten. Dies war auch Anlass dafür, dass Presse und Öffentlichkeit das neue Instrument PSA sogleich heftig kritisierten. Dies ist umso erstaunlicher, da bislang kaum systematische Informationen zu der Zahl der abgeschlossenen Verträge, zu Eintritten, Bestand und Austritten vorliegen.

Um die Einführung der PSA zeitnah zu beobachten und Anpassungsbedarf bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen frühzeitig zu erkennen, führt das IAB eine regelmäßige Begleitforschung durch. Ziel ist es, über die Konstruktionsmerkmale des neuen Instruments zu berichten und der Öffentlichkeit aussagekräftige Daten zur Verfügung zu stellen. Dabei konzentriert sich der vorliegende Teil I des IAB-Kurzberichts auf die Rahmenbedingungen und informiert über die

Zahl der Verträge, den Umfang der eingerichteten Plätze und die Höhe der Honorare. Teil II gibt Auskunft über den Bestand, die Eintritte und Austritte sowie die Einsätze der PSA-Beschäftigten. Ausführliche Informationen über die Verleihzeiten und verleihfreien Zeiten sowie die Qualifizierungsmaßnahmen werden folgen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die Diskussion über die Wirkung von PSA auf eine fundierte Grundlage zu stellen.¹

Begleitforschung und Datenbasis

Um die Wirksamkeit von Personal-Service-Agenturen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu untersuchen, hat die BA in Zusammenarbeit mit dem IAB eine webbasierte Trägerberichterstattung entwickelt, die folgende Aufgaben erfüllt: Die Erfassung ist zunächst Datengrundlage für die Statistik und das PSA-Controlling der BA. Sie gewährt darüber hinaus ein bundesweit einheitliches Verfahren zur Vertragsabwicklung sowie zur Überprüfung der vertragsgemäßen Leistungen und bildet damit die Grundlage für die Zahlung der Honorare. Im Rahmen der Trägerberichterstattung berichten die PSA über die Aktivitäten ihrer Beschäftigten, insbesondere über Einstellungen, Austritte und Austrittsgründe sowie über die Aktivitäten in Verleihzeiten und verleihfreien Zeiten.

Darüber hinaus steht dem IAB mit der Trägerberichterstattung eine zentrale Datenbank für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Instruments zur Verfügung. Ziel ist es, das Instrument PSA möglichst zeitnah zu evaluieren. Eine mikroökonomische Evaluation, die über die kausalen Wiedereingliederungseffekte Auskunft gibt, ist jedoch sehr aufwendig und benötigt Zeit. Sie kann erst 15 Monate nach der flächendeckenden Einführung der PSA beginnen, da neben der Regelförderdauer von neun Monaten sechs weitere Monate ver-

streichen müssen, um den anschließenden Verbleib zu beobachten.

Mit Rücksicht auf den schnellen Start der PSA befindet sich die Trägerberichterstattung selbst noch in der Aufbauphase. Zwischen dem Inkrafttreten des Gesetzes und dem Start der ersten PSA lagen gerade einmal vier Monate. In dieser Zeit musste die Bundesanstalt nicht nur die Konzeption der PSA erarbeiten und öffentlich ausschreiben, sondern auch die webbasierte Lösung entwerfen und programmieren. Dennoch waren im Oktober 2003 bereits ca. 90% aller Personal-Service-Agenturen in der Trägerberichterstattung erfasst.

Anfang 2004 soll eine vollständige flächendeckende Erfassung über die Trägerberichterstattung möglich sein und eine konsolidierte Datenbank vorliegen. Die nachfolgenden Informationen basieren auf einer manuellen Auswertung der abgeschlossenen Verträge. Denn zwischen dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und der Zertifizierung, die Voraussetzung zur Eingabe in die Trägerberichterstattung ist, verstreicht einige Zeit.

Ausgestaltung der PSA-Verträge

Der § 37c SGB III schreibt jedem Arbeitsamt vor, mit mindestens einer Personal-Service-Agentur einen Vertrag abzuschließen. Im Zuge eines freihändigen Vergabeverfahrens mit vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb werden die PSA zunächst öffentlich ausgeschrieben. Bei der anschließenden Auswahl der Vertragspartner spielen neben preislichen auch qualitative Kriterien eine Rolle. Voraussetzung für den Vertragsabschluss, der in der Regel auf 24 Monate befristet ist, ist die Anwendung eines Tarifvertrages für Arbeitnehmerüberlassung. Die erste PSA konnte am 1. April 2003 ihre Tätigkeit aufnehmen.

Die zukünftigen PSA-Beschäftigten werden vom Arbeitsamt vorgeschlagen. Nach einem Auswahlgespräch, das im Arbeitsamt oder in den PSA stattfinden kann, entscheiden sich die PSA für oder gegen einen Bewerber. Personal-Service-Agenturen sollen die auf 9 bis 12 Monate befristet eingestellten Arbeitslosen vorrangig verleihen, in verleihfreien

Zeiten betriebsnah qualifizieren und möglichst rasch in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis vermitteln, entweder beim Entleihunternehmen oder bei einem anderen Arbeitgeber. Im Vertrag werden die PSA dabei ausdrücklich angehalten, die verleihfreien Zeiten zu minimieren.

Vom Arbeitsamt erhalten sie für jeden eingestellten Arbeitslosen eine monatliche Fallpauschale und bei dessen Vermittlung in ein anderes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eine Vermittlungsprämie. Eine finanzielle Unterstützung darüber hinaus sieht der Vertrag nicht vor. Die Höhe der Fallpauschale und der Vermittlungsprämie richtet sich nach dem im Angebot genannten Grundbetrag. Dieser variiert wiederum je nach berufsfachlicher Ausrichtung, Vermittlungshemmnissen der PSA-Zielgruppe und regionalen Gegebenheiten.

Im Sinne einer möglichst raschen Integration der PSA-Beschäftigten sind beide Honorarkomponenten degressiv ausgestaltet. Die Vermittlungsprämie wird außerdem in zwei Raten ausgezahlt: Die erste Hälfte wird gewährt, wenn ein PSA-Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis von mindestens drei Monaten Dauer im unmittelbaren Anschluss an das Leiharbeitsverhältnis beginnt. Die Bezahlung der zweiten Hälfte ist an eine Beschäftigungsdauer von sechs Monaten geknüpft. Die Nachweispflicht liegt jeweils bei der PSA.

Losgrößen und Zielgruppen

Im Vergabeverfahren ist es Aufgabe der Arbeitsämter, die künftigen Personal-Service-Agenturen hinsichtlich der wesentlichen Parameter möglichst prägnant und aussagekräftig zu beschreiben. Unter anderem werden die Zahl der zu beschäftigenden Arbeitnehmer und der zu vermittelnde Personenkreis für jede PSA festgelegt. Ziel ist es, die Teilnahmeentscheidung der Interessenten zu erleichtern und deren Angebotskalkulation zu unterstützen. Die im Vertrag vereinbarte Zielgröße für die Beschäftigtenzahl sollte nach einer Anlaufphase von drei Monaten erreicht werden.

¹ Weitere Ergebnisse zu Vermittlung, Implementation und Evaluierung von Beauftragungen nach 37a SGB III, Vermittlungsgutscheine und PSA sind von der Begleitforschung zu erwarten, die die BA und das IAB in Auftrag gegeben hat. Sie wird seit Mai 2003 von sinus München und dem ZEW durchgeführt.

Allerdings haben bereits einige PSA mit den zuständigen Arbeitsämtern abweichende Vereinbarungen getroffen. So wurde etwa zur Straffung der Anlaufphase die Drei-Monats-Frist im Vertrag konkretisiert. Hierbei haben sich die Vertragsparteien darauf geeinigt, wie viele Arbeitslose die PSA innerhalb der Drei-Monats-Frist bis zu welchem Zeitpunkt aufnehmen muss.

Die Vorteile von fixierten Losgrößen liegen auf der Hand: Zum einen bilden sie eine Kalkulationsgrundlage für die BA, anhand derer sich der finanzielle Aufwand für das neue arbeitsmarktpolitische Instrument abschätzen lässt. Darüber hinaus senken feste Losgrößen in Kombination mit den vereinbarten Grundbeträgen den Verhandlungsaufwand und somit die Transaktionskosten, die ohne eine Regelung des PSA-Volumens für jeden weiteren einzustellenden Mitarbeiter anfallen würde. Schließlich ist mit den vorab definierten Losgrößen auch die Hoffnung verbunden, eine etwaige Verdrängung der konventionellen Leiharbeit in Grenzen zu halten.

Als Zielgruppen der PSA sind Arbeitslose vorgesehen, die vom Arbeitsamt zwar kurzfristig nicht vermittelbar sind, aber abgesehen von individuellen Vermittlungshemmnissen generell beschäftigungsfähig und im Hinblick auf ihre Qualifikation für den Entleih geeignet erscheinen. Damit sollen Personal-Service-Agenturen auch Jugendlichen, Arbeitslosen ohne Berufsabschluss, Langzeitarbeitslosen, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten sowie schwerbehinderten und älteren Arbeitslosen eine Beschäftigungsmöglichkeit bieten. Um den Arbeitsämtern die Operationalisierung der Zielgruppendefinition und die Auswahl der vorzuschlagenden Arbeitnehmer zu erleichtern, gab die BA den Arbeitsämtern vor, die PSA-Zielgruppen sowohl nach personenbezogenen, vor allem aber auch berufsfachlichen Merkmalen festzulegen. Ein Großteil der Arbeitsämter hat in den Verträgen die Zielgruppen hinsichtlich beider Merkmale beschrieben, wobei die Schwerpunkte allerdings variieren.

In vielen Fällen ist der von den Personal-Service-Agenturen zu beschäftigende Personenkreis relativ weit gefasst und ermöglicht so, unterschiedliche Perso-

nalanforderungen zügig und passend zu bedienen. Hierzu gehören etwa „Fach- und Hilfskräfte aus allen beruflichen Bereichen“ oder „Arbeitslose aus allen beruflichen Bereichen“.

Demgegenüber ist in manchen Verträgen die Zielgruppe eng begrenzt. Zum einen werden personenbezogene Merkmale genannt, die die PSA-Beschäftigten aufweisen müssen. Zugleich ist genau spezifiziert, in welche Branche die vormaligen Arbeitslosen entliehen werden können: z.B. „Arbeitslose unter 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich und dem Handel“ oder „Arbeitslose Jugendliche bis 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung unmittelbar nach Ausbildungsabschluss“.

Solch eng gefasste Zielgruppen – das haben Gespräche mit Personal-Service-Agenturen ergeben – gelten oftmals in der Praxis als wenig handhabbar. Zwar besagt der PSA-Vertrag, dass Umfang und Tätigkeitsstruktur der PSA-Zielgruppen gegebenenfalls angepasst werden können. Grundlegende Änderungen würden jedoch vertragsrechtliche Probleme aufwerfen.

Im Vergleich mit der traditionellen Leiharbeit führen zu enge Zielgruppendefinitionen in Kombination mit der Besetzungspflicht zu mehr verleihfreien Zeiten. Die Fallpauschale der Arbeitsämter ist unter anderem zur Deckung dieser verleihfreien Zeiten und der Kosten für Coaching und Qualifizierung vorgesehen. Hierbei müssen die Arbeitsämter vor Ort darauf achten, dass die Personal-

Service-Agenturen ihrer vertraglichen Verpflichtung zur Qualifizierung nachkommen und so die Chancen der Arbeitnehmer auf eine dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen.

Verträge

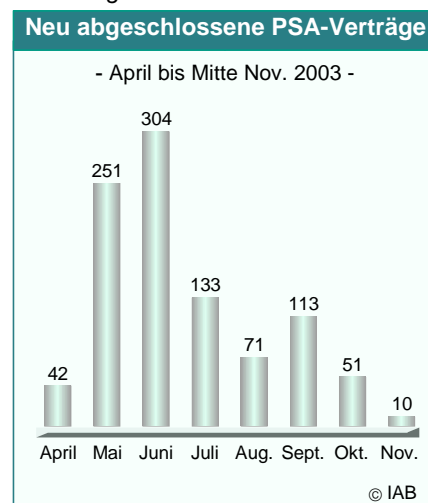
Von April bis Mitte November 2003 wurden 982 PSA-Verträge abgeschlossen, von denen 30 wieder gekündigt wurden. Insgesamt stehen nun 42.882 PSA-Plätze zum Verleih und zur Vermittlung von Arbeitslosen zur Verfügung. Alle Arbeitsämter haben mindestens eine PSA unter Vertrag genommen. Das Ziel, bis Mitte 2003 flächendeckend PSA einzurichten, wurde erreicht. Die von der BA angestrebte Zielgröße von insgesamt 50.000 Plätzen ist in greifbare Nähe gerückt.²

Abbildung 1, die Auskunft über die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge gibt, veranschaulicht den stufenförmig verlaufenden Implementationsprozess: Im April haben lediglich 4,3% der Personal-Service-Agenturen ihre Tätigkeit aufgenommen. In den beiden Folge Monaten stieg die Zahl der eingerichteten PSA sprunghaft an: So wurden im Mai rund 25,6% der Verträge neu abgeschlossen. Mit 31% aller vereinbarten Verträge war der Juni der Monat, in dem die meisten Personal-Service Agenturen mit ihrer Arbeit begonnen haben. Seitdem nimmt die Zahl neu abgeschlossener Verträge kontinuierlich ab.

Der § 434g Abs. 5 SGB III schreibt Personal-Service-Agenturen die Anwendung eines Tarifvertrages vor. Bei rund 43% oder 423 aller bis zum 19. November eingerichteten PSA richten sich das Arbeitsentgelt sowie die übrigen Arbeitsbedingungen nach dem Randstad-Tarifvertrag. Fast 30% der Verträge basieren auf dem Tarifvertrag der Christlichen Gewerkschaften. Mit 6,8% findet der Tarifvertrag der Deutschen Bahn Zeitarbeit GmbH noch relativ häufig Anwendung.

Parallel zum Abschluss der Verträge verlief die Entwicklung der insgesamt ver-

Abbildung 1



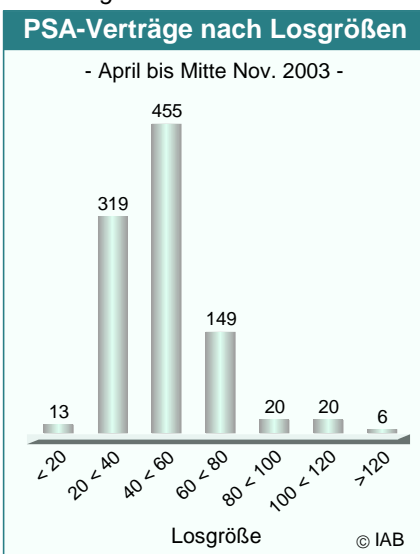
² Zum 01.01.2004 waren insgesamt 992 Verträge mit 44.442 Plätzen abgeschlossen. 37 Verträge mit insgesamt 1.671 Plätzen wurden bislang gekündigt.

fügbaren PSA-Plätze: Die größten Zuwachsraten ließen sich in der ersten Maiwoche sowie Ende Mai/Anfang Juni verzeichnen. Weniger starke Veränderungen sind jeweils zu Beginn der Folge Monate erkennbar (vgl. **Abbildung 2**).³

Untersucht man die Verteilung der Losgrößen, ergibt sich folgendes Bild (vgl. **Abbildung 3**): In 455 Fällen, also fast in der Hälfte aller Verträge, liegt die Zahl der zu besetzenden Plätze zwischen 40 und 60. 32% aller eingerichteten Personal-Service-Agenturen weisen eine Losgröße zwischen 20 und 40 auf, und rund 15% der PSA können zwischen 60 und 80 Arbeitslose beschäftigen. Die durchschnittliche Losgröße beträgt 45 und entspricht somit der von der BA als funktionsfähig erachteten Größenordnung. Das kleinste Los hat 10 Plätze, das größte Los 240 Plätze. Damit zeigt sich, dass bei der Vereinbarung der Losgrößen zwischen den Vertragspartnern durchaus ein Flexibilitätsspielraum besteht, der sowohl der Definition der Zielgruppen als auch den regionalen Besonderheiten Rechnung tragen kann.

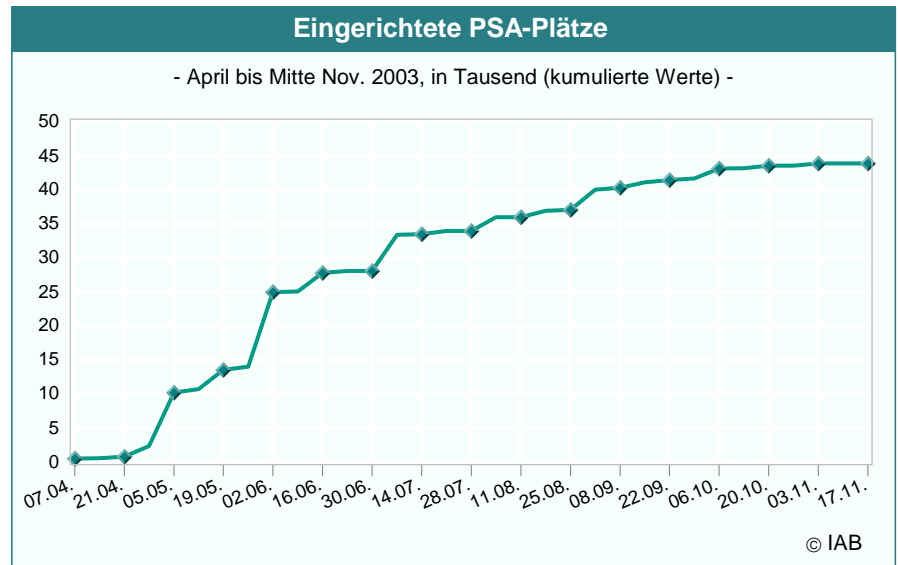
Abbildung 4 zeigt die Höhe der vertraglich vereinbarten Grundbeträge, die eine Spannweite von 325 Euro für Hilfskräfte bis 2.450 Euro für Ingenieure haben (zuzüglich Mehrwertsteuer). Bei 41% der Verträge wurde ein Grundbetrag

Abbildung 3



³ Bei sieben der 982 PSA-Verträge mit insgesamt 230 Plätzen liegt der Vertragsbeginn nicht mehr im November, weshalb die **Abbildungen 1 und 2** diese Verträge/Plätze nicht berücksichtigen.

Abbildung 2



zwischen 1.100 und 1.300 Euro vereinbart, nahezu ein Viertel der PSA-Verträge nennt einen Grundbetrag zwischen 900 und 1.100 Euro. In 14% der Fälle ist ein Grundbetrag zwischen 700 und 900 Euro ausgewiesen, und für 13% der Personal-Service-Agenturen wurde ein Grundbetrag zwischen 1.300 und 1.500 Euro festgelegt. Im Durchschnitt liegt der Grundbetrag bei 1.099 Euro.

Diese Grundbeträge, die auch die Berechnungsgrundlage für die Vermittlungsprämien sind, erhalten PSA in den ersten drei Monaten bei Einstellung eines Arbeitslosen. Danach sinkt die Fallpauschale auf 75% und nach weiteren drei Monaten auf 50%. Nach 9 Monaten erhalten PSA keine monatlichen Honorare mehr.

Fazit

Die Daten zeigen, dass die Einführung der PSA am Markt bereits weit fortgeschritten ist. Demnach haben Personal-Service-Agenturen durchaus eine Chance, ein erfolgreiches Instrument zu werden. Das Ziel wurde jedenfalls erreicht, bis Jahresmitte 2003 flächendeckend Personal-Service-Agenturen einzurichten.

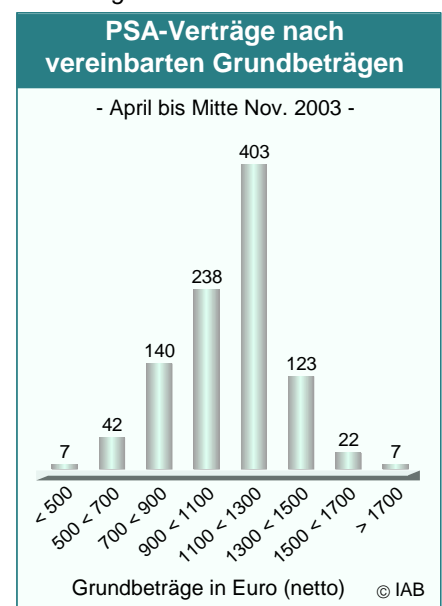
Von mancher Seite wird angeregt, nur kleine oder variable Losgrößen auszusprechen und auf die Definition von Zielgruppen nach Branche oder persönlichen Merkmalen zu verzichten. Eng damit verbunden ist oft die Forderung, auf die Drei-Monats-Frist zu verzichten,

innerhalb der die Personal-Service-Agenturen ihre Plätze besetzen müssen. Man befürchtet wohl, dass ansonsten mit unnötig langen verleihfreien Zeiten oder gar mit „Drehtüreffekten“ zu rechnen ist.

Dabei ist jedoch folgendes zu bedenken: Fest vereinbarte Losgrößen senken Transaktionskosten, die ansonsten bei der Verhandlung über jeden zusätzlichen Mitarbeiter entstünden. Für fixierte Losgrößen spricht auch, dass die BA die erwarteten Kosten des Instruments PSA kalkulieren können muss.

Fehlt die Zielgruppendefinition, so erschwert dies die Einigung über die Höhe der Grundbeträge. Denn die Grundbeträge sollen einerseits der regionalen

Abbildung 4



Arbeitsmarktsituation und andererseits den individuellen Vermittlungshemmnissen der Beschäftigten Rechnung tragen. Ein Verzicht auf die Definition von Zielgruppen birgt das Risiko, dass sich Personal-Service-Agenturen auf Arbeitslose spezialisieren, die ohnehin leicht vermittelbar sind. Die Besetzungspflicht binnen dreier Monate lässt sich damit rechtfertigen, dass Mitnahmeeffekte vermieden werden sollen, und dass ein Anreiz bestehen muss, neue Arbeitsplätze zu akquirieren.

Allerdings ist fraglich, ob sich Lose mit über 60 Plätzen mit diesen Argumenten rechtfertigen lassen. Denn die Absorptionfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte ist begrenzt und unnötig lange verleihfreie Zeiten sollten auch in den PSA vermieden werden.

Ziel der Personal-Service-Agenturen ist es auch, Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen zumindest für neun Monate ein stabiles Beschäftigungsverhältnis zu bieten. Die durch die höheren verleihfreien Zeiten erzeugten Geschäftsrisiken werden durch die Fallpauschale abgedeckt. Ansonsten ließe sich eine Pauschale gar nicht rechtfertigen.

Schließlich ist darauf zu achten, dass Personal-Service-Agenturen nicht mangels fehlender Einsätze Arbeitnehmer mit Grundbeträgen in der zweiten oder dritten Degressionsstufe entlassen und kurze Zeit später erneut Mitarbeiter mit vollem Grundbetrag anfordern. Kleine Lose können solchen Geschäftspraktiken entgegen wirken.

Man sollte auch berücksichtigen, dass PSA keine konventionellen Leiharbeitsunternehmen mit dem ausschließlichen Ziel hoher Verleihzeiten sind. Leicht vermittelbare Arbeitslose sollten den

konventionellen Leiharbeitsunternehmen zum Verleih und zur Vermittlung überlassen werden. Ansonsten ist mit hohen Mitnahme- und Substitutionseffekten zu rechnen. Sie entstehen, wenn sich die Zielsetzung und die Konzeption der subventionierten und nicht-subventionierten Leiharbeit kaum voneinander unterscheiden.

Eine entscheidende Stärke der Personal-Service-Agenturen auch im Vergleich zur traditionellen Leiharbeit ist es gerade, dass Stigmatisierungseffekte allein auf Grund formaler Merkmale entfallen. Personengruppen mit vermittlungshemmenden Merkmalen können so die Barriere in den regulären Arbeitsmarkt leichter überschreiten.

Impressum

IAB Kurzbericht
Nr. 1 / 14.1.2004

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung
Hausdruckerei der BA

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:
<http://www.iab.de>
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an
Dr. Elke J. Jahn, Tel. 0911/179-5183
oder e-Mail: elke.jahn@iab.de

ISSN 0942-167X