

**Institut Arbeit und Technik**

im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

**Jahrbuch 2006**

**Inhaltsverzeichnis****Claudia Braczko**

Die Neuorganisation des Instituts Arbeit und Technik ..... 5

**Stephan von Bandemer, Elke Dahlbeck  
und Anja-Sophia Middendorf**

Die Internationalisierung der Gesundheitswirtschaft ..... 9

**Martin Brussig und Jürgen Nordhause-Janz**

Der Renteneintritt im Spannungsfeld von institutionellem Umfeld und  
Haushaltskontext ..... 23

**Martin Brussig und Oliver Schweer**

Neue arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere: Lehren  
aus der Hartz-Evaluation ..... 41

**Anna Butzin, Dieter Rehfeld und Brigitta Widmaier**

Forschungs- und Entwicklungsdienstleister: Neue Schnittstellen im  
Innovationsprozess ..... 55

**Karin Esch, Elke Katharina Klaudy, Brigitte Micheel  
und Sybille Stöbe-Blossey**

Fünf Sterne für den Kindergarten... ..... 65

**Katja Fox und Christa Schalk**

Regionale Qualifizierungs- und Innovationsstrategien  
in der Medizintechnik ..... 79

**Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf**

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland – eine  
Modellrechnung für das Jahr 2004 ..... 97

**Steffen Lehndorff**

Das Politische in der Arbeitspolitik ..... 111

**Judith Terstriep**

Cluster der Informations- und Kommunikations-Technologie  
im europäischen Vergleich ..... 121

**Georg Worthmann**

Die Umsetzung des SGB II in Nordrhein-Westfalen ..... 143

**Bearbeitet von Nadine Trosien  
und Angelika von der Heide-Liesenberg**

Veranstaltungen 01.07.2005 – 31.10.2006 .....	159
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts Arbeit und Technik .....	165

**Bearbeitet von Nadine Trosien und Karin Weishaupt**

Veröffentlichungen aus dem Institut Arbeit und Technik .....	169
--	-----

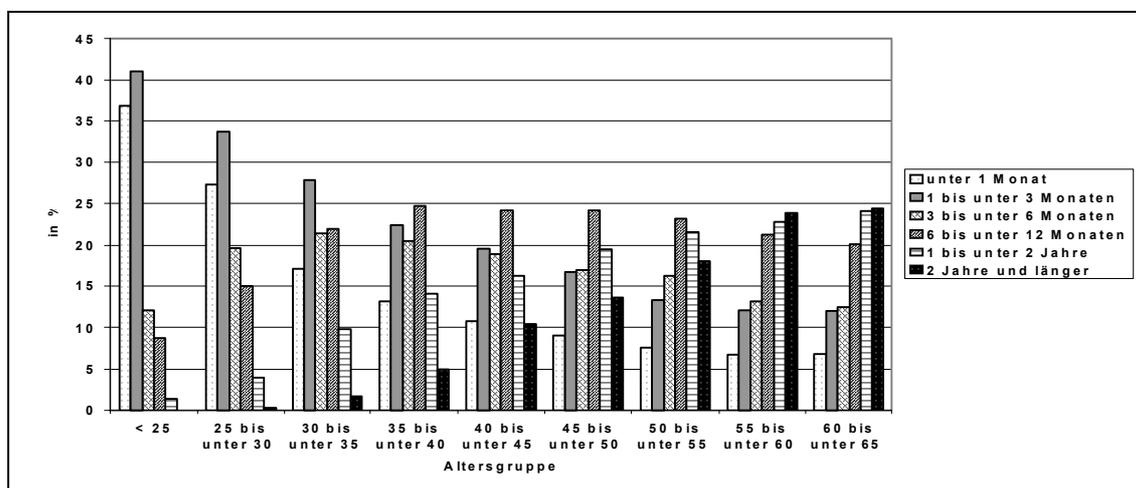
Martin Brussig und Oliver Schweer

## Neue arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere: Lehren aus der Hartz-Evaluation

### 1 Einleitung

Ältere zwischen 50 und 60 weisen trotz geringerer Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, die höchsten Arbeitslosenquoten auf, was eine Folge ihrer erheblich höheren Arbeitslosigkeitsdauern ist (vgl. Abbildung 1). Das altersspezifische Risiko besteht also darin, arbeitslos zu bleiben. Die Ziele, die Erwerbstätigkeit von Personen im Alter jenseits von 50 Jahren zu steigern, das faktische Erwerbsaustrittsalter dichter an das gesetzliche Rentenalter heranzuführen und – längerfristig – das gesetzliche Rentenalter zu erhöhen, erfordern vielfältige arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen. Dabei genügt es nicht, den Verbleib von Frauen und Männern im Betrieb bis zum Rentenalter zu unterstützen, etwa durch Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsgestaltung, denn bei anhaltender Umstrukturierung von Unternehmen lässt es sich nicht vermeiden, dass auch Ältere von Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Insbesondere Betriebsschließungen und Insolvenzen treffen ganze Belegschaften einschließlich der Älteren. Folglich ist es zur Steigerung der Beschäftigtenquote Älterer neben der Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse auch erforderlich, für Arbeitgeber und ältere Arbeitnehmer Anreize für Wiedereintritte in Beschäftigung zu setzen.

**Abbildung 3: Dauer der Arbeitslosigkeit im Alter (2003)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Strukturanalyse

Die Arbeitsmarktpolitik hält verschiedene Instrumente bereit, mit der die Wiedereingliederung von Älteren in Beschäftigung unterstützt werden soll. Am bekanntesten sind die Eingliederungszuschüsse (EGZ) nach § 217ff. SGB III, mit denen Betriebe unterstützt werden können, die Personen mit Vermittlungshemmnissen einstellen (vgl. Jaenichen 2002, 2005; Zwick u. a. 2005). Das Alter gilt hier als ein so starkes Vermittlungshemmnis, dass für Personen ab 50 Jahren günstigere gesetzliche Förderbedingungen

gelten (§ 421f SGB III). Von dieser Sonderbestimmung abgesehen, sind EGZ aber kein altersspezifisches Instrument, auch wenn der Anteil Älterer unter den geförderten hoch ist.

## Zwei neue Instrumente durch die „Hartz-Reformen“

In diesem Beitrag stehen mit der „Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer“ und dem „Beitragsbonus“ zwei weniger bekannte Instrumente für Ältere im Mittelpunkt, die auf Vorschlag der Hartz-Kommission erstmals in die deutsche Arbeitsmarktpolitik eingeführt wurden.<sup>1</sup> Während es sich bei den Eingliederungszuschüssen (wie bei vielen anderen Instrumenten auch) um eine Ermessensleistung handelt, deren Gewährung im Ermessen der Arbeitsvermittler liegt und die im übrigen nach haushalts- und geschäftspolitischen Zielvorgaben gesteuert wird, sind Entgeltsicherung und Beitragsbonus Anspruchsleistungen, die bei Vorliegen definierter Voraussetzungen gewährt werden müssen.

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer bedeutet, dass Personen ab 50 Jahren, die zur Vermeidung oder Verkürzung von Arbeitslosigkeit eine Arbeit aufnehmen, in der sie trotz gleicher Arbeitszeit ein geringeres Nettoeinkommen erzielen als das Einkommen, das zur Berechnung ihres Arbeitslosengeldes herangezogen wird (oder im Falle von Arbeitslosigkeit herangezogen würde),<sup>2</sup> die Hälfte ihrer Verdiensteinbuße als Zuschuss zum Arbeitsentgelt von der Arbeitsagentur erhalten. Zusätzlich werden Beiträge für die Rentenversicherung von der Arbeitsagentur so aufgestockt, als würden die Betroffenen 90 % ihres früheren Verdienstes erzielen. Beide Leistungen werden für den restlichen Zeitraum gewährt, für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) I besteht; danach entfallen sie vollständig. Es handelt sich also nur um eine vorübergehende und unvollständige „Sicherheit“ des früheren Entgelts. Neben der Altersgrenze von 50 Jahren sind weitere Fördervoraussetzungen, dass die Entgeltdifferenz mindestens 50 Euro beträgt und eine restliche Anspruchsdauer auf ALG I von mindestens 180 Tagen vorliegt. Die Entgeltsicherung wird nur auf Antrag gewährt. Sie steht im Kontext einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik: Älteren Arbeitnehmern sollen Lohnanpassungen nach unten erleichtert und dadurch eine raschere Arbeitsaufnahme gefördert werden. Die Entgeltsicherung ist aber nicht auf gering qualifizierte Arbeitskräfte oder gering bezahlte Tätigkeiten beschränkt, sondern sie stellt ab auf eine negative Entgeltdifferenz im Entgeltbereich bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Gerade bei ehemals Gutverdienenden kann es bei un-freiwilligem Betriebswechsel zu hohen Verdiensteinbußen und damit beträchtlicher Förderhöhe der Entgeltsicherung kommen.

Die Entgeltsicherung zielt auf ein reales Problem gerade von älteren Arbeitslosen, dass bei Beginn der Arbeitssuche zu hohe Einkommenserwartungen das Spektrum der Beschäftigungsmöglichkeiten noch weiter einschränken, als es die ungünstige Arbeitsmarktlage ohnehin schon mit sich bringt. Überhöhte „Reservationslöhne“ – subjektiv

---

<sup>1</sup> Im Bericht der Hartz-Kommission wurden diese Instrumente bezeichnet als „Lohnversicherung“ und „Beitragsenkung“ (vgl. Hartz u. a. 2002: 119ff.).

<sup>2</sup> Im Regelfall ist das der frühere Verdienst vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Liegt dieser Verdienst aber über der Beitragsbemessungsgrenze, wird zur Berechnung der Entgeltdifferenz als früherer Verdienst nur der Betrag bis zur Beitragsbemessungsgrenze verwendet.

gesetzte Lohnerwartungen, um eine Arbeit aufzunehmen – verlängern die individuelle Arbeitslosigkeit, wie empirisch gezeigt werden konnte (Christensen 2005). Bei verlängerter Arbeitslosigkeitsdauer sinkt der „Marktwert“ der Arbeitsuchenden womöglich schneller, als sie ihre Erwartungen anpassen können, so dass ein Zusammentreffen von Lohnangeboten potenziell einstellungswilliger Betriebe mit den Lohnerwartungen der Bewerber systematisch verfehlt wird. Brixy / Christensen (2002: 6) ermittelten, dass „das Alter (...) einen wesentlichen Einfluss auf die Bereitschaft (hat), Lohneinbußen in Kauf zu nehmen“, denn „die Akzeptanz eines niedrigeren Einstiegslohnes sinkt mit dem Alter“ (ebda.). Doch die Einkommen, die ältere Arbeitnehmer nach längerer Betriebszugehörigkeit erhalten haben, lassen sich bei einem Betriebswechsel selten erneut erreichen. Denn das zuletzt bezogene Einkommen basierte auf Senioritätsregeln, die bei Neueintritt nicht mehr gelten, auf „Sperrklineneffekten“, die bei Betriebswechsel nicht mehr wirken, oder auf erworbenen Qualifikationen, die zu einem hohen Anteil betriebs-, prozess- oder kundenspezifischer Natur sind und folglich bei Betriebswechsel stark entwertet werden. Vor diesem Hintergrund ist die Grundidee der Entgeltsicherung nachvollziehbar, durch einen zeitlich befristeten Zuschuss den Einkommensrückgang weniger stark und weniger abrupt zu gestalten und dadurch die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme älterer Arbeitsloser zu beschleunigen – verbunden mit der Aussicht, sich den früheren Entgeltstatus im neuen Betrieb über längere Zeit zumindest teilweise wieder zu erarbeiten.

Der „Beitragsbonus“ (§ 421k SGB III) wurde unter der gesetzlichen Bezeichnung „Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ in das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium aufgenommen. Bei Einstellung einer zuvor arbeitslosen Person, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, wird der Arbeitgeber von seinem Beitrag (im Untersuchungszeitraum 3,25 %) zur Arbeitslosenversicherung befreit. Für die versicherte Person, den neu eingestellten älteren Arbeitnehmer, entstehen dabei keine Nachteile bezüglich eventueller Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung. Der Beitragsbonus stellt damit eine Entlastung des Arbeitgebers von so genannten „Lohnnebenkosten“ dar und gilt, solange die betreffende Person im Unternehmen beschäftigt ist. Als selektive Beitragsentlastung des Arbeitgebers mit Förderungsabsicht zu Gunsten einer eng umrissenen Personengruppe stellt der Beitragsbonus eine einzigartige, in der deutschen Sozialpolitik ansonsten bisher nicht vorkommende Anreizlogik dar.<sup>3</sup>

Der Beitragsbonus ist eine Anspruchsleistung, für die nicht einmal ein Antrag, sondern nur eine einfache Erklärung erforderlich ist. Der Arbeitgeber muss lediglich eine Bescheinigung über die frühere Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers zu den Personalakten nehmen und kann dann bei der Beschäftigtenmeldung des Arbeitnehmers gegenüber den Einzugsstellen der lokalen Krankenkassen einen speziellen Beitragsgruppenschlüssel für die Arbeitslosenversicherung verwenden.

Der Beitragsbonus entspricht einer häufig geäußerten Forderung, die Steuer und Abgabenlast auf die Arbeitskosten zu senken. Die Beschäftigungswirkungen einer solchen Maßnahme sind freilich umstritten: Zwar erwartet das IAB aus der Senkung der Sozial-

---

<sup>3</sup> Eine Ausnahme stellt die frühere Regelung der Arbeitgeberbeiträge bei geringfügiger Beschäftigung dar, die aber nicht das Ziel der Förderung von Benachteiligten am Arbeitsmarkt hatte.

versicherungsbeiträge um einen Prozentpunkt längerfristig bis zu 150.000 neue Beschäftigungsverhältnisse (Feil/ Ika 2005), doch retrospektive Analysen haben gezeigt, dass die Beschäftigungsentwicklung nur marginal mit der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge zusammenhing (vgl. Bauer/Riphahn 1998; zur Kontroverse siehe auch SVR 2003, Ziffer 550). Diese gesamtwirtschaftlichen Analysen lassen sich aber nicht auf den Beitragsbonus übertragen, der selektiv zu Gunsten der Einstellung einer eng umrissenen Personengruppe wirkt und deren Benachteiligung entgegenwirken, nicht das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsniveau steigern soll. Mit der Verabschiedung der Hartz-Gesetze fasste der Deutsche Bundestag den Beschluss, ihre Wirkungen evaluieren zu lassen (Bundestagsdrucksache 15/98). Dieser Beitrag stellt ausgewählte Evaluierungsergebnisse für die Entgeltsicherung und den Beitragsbonus vor.<sup>4</sup>

## 2 Inanspruchnahme und Wirkungen der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus

Beide Instrumente, sowohl die Entgeltsicherung wie auch der Beitragsbonus, wurden nur in vergleichsweise wenigen Fällen genutzt (vgl. Tabelle 1). Bei der Entgeltsicherung entspricht die Zahl der Nutzer weniger als 1 % aller neu begründeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren.<sup>5</sup> Mit dem Beitragsbonus wurden nur 3 % aller neuen Beschäftigungsverhältnisse (zwischen 55 und 64 Jahren) gefördert, was wenig erscheint angesichts der Tatsache, dass der Beitragsbonus ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand für jede(n) ehemals Arbeitslose/n im entsprechenden Alter beansprucht werden kann. Auch im Vergleich zum Eingliederungszuschuss (hier: für Ältere) nehmen sich die Entgeltsicherung und der Beitragsbonus bescheiden aus, wobei zu beachten ist, dass der Eingliederungszuschuss nicht nur zu beantragen ist, sondern als Ermessensleistung von den Agenturen gewährt oder auch verweigert werden kann.

---

<sup>4</sup> Entsprechend dem Auftrag des Deutschen Bundestages wurden die Wirkungen des Ersten bis Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Zeitraum von Herbst 2004 bis Mitte 2006 einer eingehenden Evaluation unterzogen. An der Evaluation waren über 20 namhafte Forschungseinrichtungen beteiligt. Die Evaluation war in 5 Arbeitspakete aufgeteilt, von denen Arbeitspaket 1 „Wirksamkeit der Instrumente“ wiederum in 6 Module (Module 1a bis 1f) aufgeteilt war. Modul 1d betraf die Evaluierung der Instrumente Eingliederungszuschuss, Entgeltsicherung und Beitragsbonus. An dieser waren - neben den Autoren und Matthias Knuth vom IAT - Sarah Bernhard, Ursula Jaenichen und Gesine Stephan vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie Andreas Ammermüller, Bernhard Boockmann, Michael Maier und Thomas Zwick vom Mannheimer Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) beteiligt. Für den ausführlichen Bericht siehe Zwick u. a. (2005) sowie für den Zwischenbericht der Bundesregierung an den Bundestag über das gesamte Evaluationsvorhaben siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006).

<sup>5</sup> Natürlich kommen längst nicht alle der ca. 567.000 Personen, die 2003 eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begonnen haben und der betreffenden Altersgruppe angehören, für die Entgeltsicherung in Frage: Nicht alle haben (ausreichend große) Verdiensteinbußen hingenommen; andere hatten keinen (ausreichenden Rest-) Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Zahl der grundsätzlich Anspruchsberechtigten kann nicht ermittelt werden. Dass aber nur 1 % aller neu eingestellten Älteren die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt hätten, erscheint wenig plausibel.

**Tabelle 1: Zugänge Älterer in Förderung und Beschäftigung**

	2003	2004
Entgeltsicherung	4.676	6.433
Beitragsbonus	7.445	k.A.
nachrichtlich:		
Eingliederungszuschüsse insgesamt	185.353	160.154
Darunter: Eingliederungszuschuss für Ältere*	51.586	-
Begonnene SV-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse der 50- bis 64-Jährigen	661.376	362.602**
Begonnene SV-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse der 55- bis 64-Jährigen	258.718	143.825**

\* Der Eingliederungszuschuss für Ältere wurde ab 2004 zugunsten eines allgemeinen Eingliederungszuschusses eingestellt: \*\* nur 1. Hj. 2004

Quelle: Zwick u.a. 2005, Tabellenband

Fast drei Viertel (71,7 %) der mit Entgeltsicherung Geförderten waren Männer, nur ein reichliches Viertel Frauen (28,3 %). Der weit überwiegende Anteil der Nutzer von ca. 80 % war zu Beginn der Förderung zwischen 50 und 55 Jahren alt und zählt damit zu den jüngeren Anspruchsberechtigten (ab 50 Jahre). Die meisten Bezieher der Entgeltsicherung waren zuvor arbeitslos oder in einer Auffanggesellschaft bzw. Umschulung (75,4 %), aber auch von den übrigen hatten weitere 14,3 % ihre Kündigung schon erhalten bzw. einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Auszahlungsbetrag der Entgeltsicherung liegt für zwei Drittel der Nutzer zwischen 100 und 400 Euro im Monat, was ein Hinweis auf Netto-Verdienstrückgänge in der doppelten Größenordnung ist. Der Auszahlungsbetrag (und damit der Verdienstrückgang) ist im Durchschnitt höher für Männer als für Frauen und in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland. Für ein Drittel der befragten Nutzer der Entgeltsicherung geht die Abnahme des Entgelts mit einer Abnahme der Arbeitsanforderungen einher, ist also zumindest in der Richtung „lohngerecht“. Für die Mehrheit trifft das jedoch nicht zu. Etwa die Hälfte sieht gleich gebliebene Anforderungen bei niedrigerem Entgelt, 16 % sogar eine Schere zwischen Anforderungen und Entgelt. Die Mehrheit der Geförderten beweist damit eine erhebliche Lohnflexibilität. Anscheinend reift die Akzeptanz eines verringerten Entgeltes erst nach längerer vergeblicher Arbeitssuche, denn etwa die Hälfte der Nutzer (54,9 %) war zuvor zwischen 6 und 12 Monaten arbeitslos.<sup>6</sup> Ein AIG-I-Anspruch von nur noch 12 Monaten für Personen jünger als 55 Jahre (und von maximal 18 Monaten für die 55-Jährigen und Älteren), wie er gesetzlich ab 01.01.2004 gilt, aber aufgrund von Übergangsfristen erst seit 01.02.2006 wirksam ist, stellt künftig eine weitere Restriktion für die Inanspruchnahme der Entgeltsicherung dar: Bis die Betroffenen überhaupt in Verhandlungen über ein konkretes Stellenangebot kommen, ist die Fördervoraussetzung von 180 Tagen Restanspruch womöglich nicht mehr gegeben.

Auch beim Beitragsbonus gilt, dass das Instrument überwiegend für die relativ Jüngeren aus der Zielgruppe (55- bis 64-Jährige) genutzt wurde. 90 % der Personen in Ost-

<sup>6</sup> Die Zahlenangaben in diesem Absatz beruhen auf einer Telefonbefragung von 300 Nutzern und Nutzerinnen der Entgeltsicherung.

deutschland, für die ein Betrieb den Beitragsbonus bekam, waren jünger als 60 Jahre; in Westdeutschland waren es 79 %. Auf Ostdeutschland entfallen ca. zwei Drittel der Förderfälle. Viele Betriebe haben für die betreffende Einstellung weitere Fördermittel genutzt, wobei in Ostdeutschland die Kombination mehrerer Fördermöglichkeiten deutlich häufiger auftrat als in Westdeutschland (78 % vs. 39 %). Betriebe, die den Beitragsbonus beansprucht haben, sind besonders oft in dienstleistungsorientierten Branchen zu finden. Frauen wurden mit einem Beitragsbonus außerdem häufig in Betrieben des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens eingestellt; Männer im Verarbeitenden Gewerbe sowie Baugewerbe. Die Betriebe sind oft, aber nicht ausschließlich, klein: Über die Hälfte der Personen, die im Westen mit einem Beitragsbonus gefördert werden, arbeitet in Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten, im Osten sind dies ca. 38 %.<sup>7</sup>

Ökonometrische Analysen zeigen für beide Instrumente (Entgeltsicherung und Beitragsbonus), dass sich die Wiederbeschäftigungschancen für Personen aus den Zielgruppen nicht nachweisbar erhöht haben (vgl. Zwick u. a. 2005, insb. S. 300-310). Dies lässt sich zunächst auf die niedrigen Fallzahlen zurückführen. Erst bei einer breiteren Inanspruchnahme ließe sich mit ökonometrischen Mitteln beurteilen, ob die beiden Fördermöglichkeiten nachweisbare Wirkungen für die Älteren haben, oder ob Arbeitsaufnahmen in gleichem Umfang auch ohne diese Förderung erfolgt wären. Immerhin konnte nachgewiesen werden, dass die Entgeltsicherung ein kostengünstiges Instrument ist: Die durchschnittlichen Einsparungen an nicht erforderlichem Arbeitslosengeld übertreffen die durchschnittlichen Lohnzuschüsse (einschließlich der Rentenbeitragsaufstockung) bei weitem (Zwick u. a. 2005, S. 342); daran würde eine häufigere Inanspruchnahme der Entgeltsicherung nichts ändern. – Der fiskalische Nutzen des Beitragsbonus konnte nicht ermittelt werden, da die Kosten des Beitragsbonus nicht bekannt sind (vgl. Zwick u. a. 2005: 13).

Die Befragungen von Nutzern der Entgeltsicherung (vgl. Tabelle 2) erlauben einige Vermutungen über die Anreizwirkungen der Entgeltsicherung. Ein Indiz ist der Einfluss, den ihr die späteren Nutzer auf die Arbeitsaufnahme zuschreiben: Etwa ein Viertel (26,5 %) der telefonisch befragten Nutzer gab an, dass sie die Arbeit auch ohne Entgeltsicherung angetreten hätten. Nicht einmal jeder zehnte Befragte gab hingegen an, dass ohne Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme unterblieben wäre (8,4 %). Für die Mehrheit von fast zwei Dritteln (65,1 %) erleichterte die Entgeltsicherung die Entscheidung, aber sie gab nicht den Ausschlag. Je höher die Entgeltsicherung (und damit die Entgeltdifferenz), desto häufiger wird der Entgeltsicherung eine Rolle bei der Entscheidung für die Arbeitsaufnahme zugeschrieben (vgl. Abbildung 2).

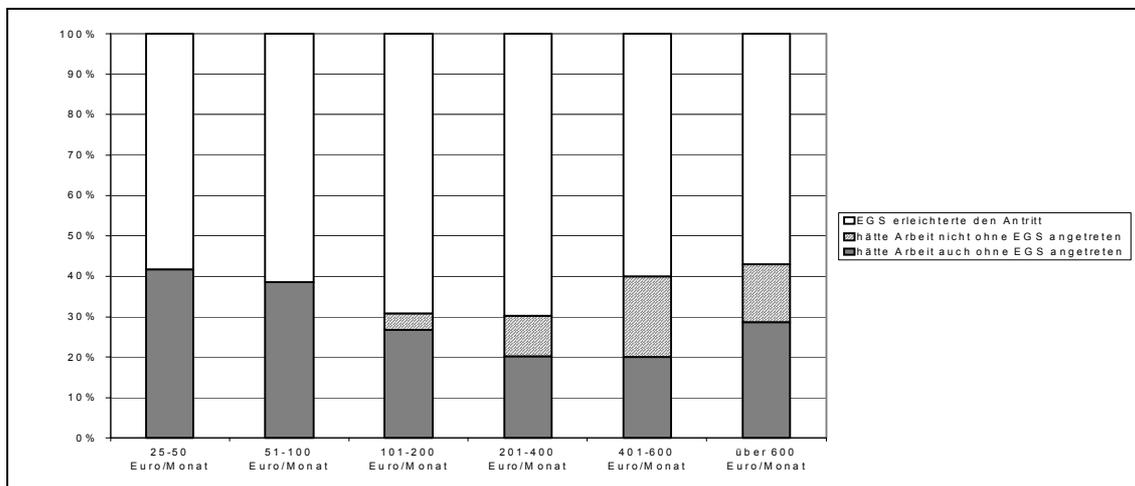
In Gruppendiskussionen wurde gerade von Personen mit starken Verdienstrückgängen eine nachvollziehbare Erklärung für den Einfluss der Entgeltsicherung angegeben. Starke Verdienstrückgänge mit einer monatlichen Entgeltsicherung von mehreren Hundert Euro bedeuten oft einen Neueinstieg unterhalb ihres individuellen Arbeitslosengeldes. Durch die Entgeltsicherung kann der Zeitraum gestreckt werden, der für die Anpassung der Ausgabenstruktur des Haushaltes an die neue Einkommenssituation benötigt wird. In vielen Fällen wurde von den geförderten Personen die Entgeltsicherung aber nicht

---

<sup>7</sup> Die Angaben wurden von U. Jaenichen und S. Bernhard ermittelt, vgl. Zwick u. a. (2005), S. 42-45.

mit einem spezifischen Zweck verbunden, sondern eher als Prämie im Sinne einer gesellschaftlichen Anerkennung für die schnelle Aufnahme einer schlechter bezahlten Arbeit betrachtet, die sie notgedrungen ohnehin aufgenommen hätten.

**Abbildung 2: Zusammenhang zwischen Anreizwirkung und Höhe der Entgeltsicherung**



Quelle: Telefonbefragung von 300 Nutzer/-innen der Entgeltsicherung, eigene Berechnung

In diesem Zusammenhang ist interessant, dass fast die Hälfte (47,5 %) der späteren Nutzer der Entgeltsicherung angab, dass eine schlechter bezahlte Arbeit zu Beginn der Arbeitslosigkeit für sie zunächst nicht in Frage kam. Erst der ausbleibende Erfolg bei der Arbeitssuche führte zu einer entsprechenden Konzessionsbereitschaft. Die Zeit, die für diese Verhaltensänderung individuell erforderlich war, schmälert die Anspruchsdauer auf Entgeltsicherung, und in einigen Fällen dürfte die Akzeptanzschwelle schlechter bezahlter Arbeit erst gesunken sein, nachdem der erforderliche Restanspruch auf 180 Tage Arbeitslosengeld I nicht mehr gegeben war. Diese Anspruchsvoraussetzung scheint zu eng gefasst, ihre Begründung (fehlende Anreizwirkung bei Bagatellanspruch, vgl. Bundestagsdrucksache 15/25, S. 34) verfehlt.

Demgegenüber hat der Beitragsbonus im Urteil der Betriebe kaum einen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung: In einer Betriebsbefragung von 30 Betrieben, die den Beitragsbonus nutzen, gaben 18 von 24 antwortenden Betrieben an, dass der Beitragsbonus weder die Einstellungsentscheidung noch die Personalauswahl beeinflusst habe. Der Einfluss des Beitragsbonus auf das Einstellungsverhalten erscheint damit sehr schwach. Dies schlägt sich auch bei der Beurteilung des Instruments nieder. Zwar fanden 16 von 25 Betrieben das Instrument „sinnvoll“, aber weniger als die Hälfte (11 Betriebe; 44,0 %) nannte die Kostenentlastung „spürbar“. Für die reichliche Hälfte (14 Betriebe; 56,0 %) ist die Kostenentlastung „vernachlässigbar“.

### 3 Defensive Anwendung beider Instrumente als Hauptursache für ihre schwache Inanspruchnahme: Ergebnisse aus den Implementationsanalysen

Ein entscheidendes Problem zur Beurteilung der Effekte der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus ist ihre geringe Inanspruchnahme (siehe oben). Beide Instrumente sollten also nicht nur auf ihre bislang beobachteten Wirkungen beurteilt werden – diese sind gering –, sondern auch darauf, ob bislang ihr Potenzial der Inanspruchnahme ausgeschöpft wurde. Hierfür ist die Implementation der Instrumente zu untersuchen, also ihre Einführung und Umsetzung, angefangen von der konkreten Formulierung der Gesetze im SGB III und den Dienstanweisungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit bis hin zur Arbeit der Geschäftsführungen und Vermittlungsfachkräfte in den lokalen Arbeitsagenturen (vgl. Tabelle 2). Denn bei einer geringen Inanspruchnahme wie im vorliegenden Fall ist nicht von vornherein klar, ob die Inanspruchnahme so niedrig ist, weil die Instrumente nicht die beabsichtigten Anreize setzen (dann sind sie verzichtbar), oder weil kaum jemand sie kennt (dann wären sie zu popularisieren), oder weil widersprüchliche Förderbedingungen und umständliche Antragsprozeduren ihre Inanspruchnahme erschweren (dann wären sie zu modifizieren).

**Tabelle 2: Das Erhebungsprogramm der Implementationsanalysen zur Entgeltsicherung und zum Beitragsbonus**

<b>Entgeltsicherung</b>	<b>Beitragsbonus</b>
<b>Agenturen für Arbeit</b>	<b>Agenturen für Arbeit</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• jeweils fünf leitfadengestützte Interviews in 10 Arbeitsagenturen (1 Mitglied der Geschäftsführung, 1 Teamleiter Arbeitgeberkontakte, 3 Vermittlungsfachkräfte)</li> <li>• Dokumentenanalyse (Informationsmaterial, Akten von Förderfällen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jeweils fünf leitfadengestützte Interviews in 10 Arbeitsagenturen (1 Mitglied der Geschäftsführung, 1 Teamleiter Arbeitgeberkontakte, 3 Vermittlungsfachkräfte)</li> <li>• Dokumentenanalyse (Informationsmaterial)</li> </ul>
<b>Nutzer der Entgeltsicherung (Arbeitnehmer/-innen)</b>	<b>Nutzer des Beitragsbonus (Betriebe)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 300 standardisierte Telefoninterviews</li> <li>• 10 Gruppendiskussionen (insg. 45 Teilnehmer/-innen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 standardisierte Telefoninterviews</li> </ul>

*Quelle: Eigene Zusammenstellung*

#### 3.1 Die Implementation der Entgeltsicherung

Die Ursachen für die Randständigkeit der Entgeltsicherung sind in zwei Ursachenkomplexen zu sehen, die erstens mit dem fehlenden strategischen Stellenwert der Entgeltsicherung in der Arbeit der Arbeitsagenturen und zweitens mit verschiedenen Schwächen in der gesetzgeberischen und praktischen Umsetzung der Entgeltsicherung zusammen hängen.

### *Fehlender strategischer Stellenwert und mangelnde Einbindung in den Vermittlungsprozess der Arbeitsagenturen*

Die Entgeltsicherung wird bisher nicht über den Eingliederungstitel der Arbeitsagenturen lokal bewirtschaftet, da es sich gewissermaßen um eine abgeleitete Lohnersatzleistung handelt. Die Kosten für die Entgeltsicherung werden aus dem Haushalt der Zentrale der BA getragen, der die Einsparungen an ALG-I-Zahlungen zugute kommen. Angesichts der fehlenden Kostenzurechnung vor Ort besteht für die lokalen Agenturen kein Anreiz, den Einsatz des Instruments zu planen oder zu steuern. Der strategische Stellenwert der Entgeltsicherung ist für die Geschäftsführung in den Agenturen für Arbeit somit gering, gesonderte Anweisungen an die Arbeitsvermittler zum Einsatz des Instrumentes gibt es in der Regel nicht.

Zu den Aufgaben jener Arbeitsvermittler, die die Arbeitssuchenden betreuen („bewerberorientierte Vermittler“), gehört die Information über Fördermöglichkeiten, wie z. B. die Entgeltsicherung. Diese Information geschieht aber oft nur in sehr allgemeiner Form im Rahmen von Gruppenveranstaltungen, in denen Arbeitslose über ihre Rechte und Pflichten belehrt werden – dort geht die Information zur Entgeltsicherung schlichtweg unter. Einige bewerberorientierte Vermittler „reservieren“ den Hinweis auf die Entgeltsicherung für den Moment, in dem sie einem älteren Arbeitnehmer ein konkretes Stellenangebot unterbreiten können. Vermittlerinitiierte Angebote sind jedoch nicht der Regelfall (siehe unten). Auch von Älteren werden die Stellen überwiegend in eigener Initiative gesucht (Wirth 2005; Bielenski u. a. 2002). Es ist deshalb eher unwahrscheinlich, dass ein Vermittler in die Lage kommt, die Entgeltsicherung als ein „Schmiermittel“ bei der Vermittlung auf eine konkrete Stelle gegenüber einem Bewerber einzusetzen.

Es kommt selten vor, dass Vermittler durch konkrete Hinweise auf die Entgeltsicherung von vornherein Einfluss auf das Suchverhalten der älteren Arbeitslosen nehmen. Hauptgrund dürfte zunächst ihre Überlastung im Arbeitsalltag sein. Hinzu kommt zum einen, dass das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium so schnellen Veränderungen unterworfen ist, dass selbst viele Vermittler mit der Entgeltsicherung nicht vertraut sind. Insbesondere solche Instrumente, deren Geltung von vornherein auf wenige Jahre befristet ist, werden ausgeblendet. Zum anderen mag eine Rolle spielen, dass die Vermittler ihren Beitrag für die Integration älterer Arbeitsloser in Beschäftigung sehr skeptisch beurteilen und auf dieser Grundlage auch den Eigenbemühungen der Älteren wenig Chancen geben. Die Wahrscheinlichkeit, von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot zu erhalten, nimmt mit dem Alter ab und ist für Frauen geringer als für Männer (Bielenski u.a. 2002: 449). Eine wirklich aktivierende, d. h. die Eigenbemühungen der älteren Arbeitssuchenden wirksam unterstützende Beratung durch die Arbeitsvermittler müsste – unabhängig vom Vorliegen von Stellenangeboten – den Entwurf von Suchstrategien unter Einbeziehung der Entgeltsicherung beinhalten.

### *Praktische Schwächen in der Ausgestaltung der Entgeltsicherung*

Über den geringen strategischen Stellenwert der Entgeltsicherung in den lokalen Agenturen hinaus haben einige praktische Schwächen in der Ausgestaltung der Entgeltsicherung zu ihrer geringen Verbreitung beigetragen.

*Verspätete Antragstellung:* Wird ein Antrag auf Entgeltsicherung erst nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses gestellt, wurde von einigen – nicht allen – Vermittlern die Förderung mit Entgeltsicherung versagt. Diese bei zahlreichen Förderinstrumenten gültige Regel<sup>8</sup> ist auch bei der Entgeltsicherung im Grundsatz nachvollziehbar, denn sie soll die nachträgliche „Mitnahme“ einer Förderung verhindern. Im konkreten Ablauf bei der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses ist die strikte Anwendung dieser Regel jedoch lebensfremd. Wegen der unzureichenden Information durch die Arbeitsagenturen haben manche der Geförderten erst beim Vorstellungsgespräch von der Möglichkeit der Entgeltsicherung erfahren. Insofern wäre eine wenn auch kurze Nachfrist der realen Situation eines Bewerbers angemessener.

*Fehlende Tarifbindung der Betriebe als Förderausschluss:* Zu den Fördervoraussetzungen der Entgeltsicherung gehört weiterhin, dass die zu fördernden Arbeitnehmer „ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das den tariflichen oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, ortsüblichen Bedingungen entspricht“ (§ 421j Abs. 1 Satz 2 SGB III). Diese Regelung soll verhindern, dass gerade wegen der Entgeltsicherung eine untertarifliche Bezahlung zu Lasten der Versichertengemeinschaft vereinbart wird. Die konkrete Formulierung bewirkt aber auch dann den Ausschluss von der Förderung, wenn ein Tarifvertrag zwar besteht, der Betrieb aber nicht tarifgebunden ist und ein ortsübliches Arbeitsentgelt unterhalb des Tarifvertrags zahlt. Diese Situation betrifft insbesondere Antragsteller in den neuen Bundesländern, wo fehlende Tarifbindung oft „ortsüblich“ ist. Die Vorsorge des Gesetzgebers gegen eine Kollaboration der Arbeitsvertragsparteien zu Lasten der Arbeitslosenversicherung erscheint an dieser Stelle übertrieben: Da die Entgeltsicherung nur die Hälfte der Verdienstminderung kompensiert, und das auch nur für eine sehr begrenzte Zeitdauer, kann dem Arbeitnehmer nicht unterstellt werden, freiwillig auf eigentlich durchsetzbare Entgeltforderungen zu verzichten.

*Risiko späterer Nachteile bei der Berechnung des Arbeitslosengeld-Anspruchs:* Der nahtlose Übergang in eine Beschäftigung mit geringerem Entgelt führt bei nachfolgender Arbeitslosigkeit dazu, dass der neue Anspruch auf Arbeitslosengeld entsprechend geringer – nämlich an der neuen, schlechter bezahlten Stelle gemessen – ausfällt. Wenn dagegen vor Antritt der neuen Stelle mindestens einen Tag lang Arbeitslosengeld bezogen wurde, tritt diese Folge für die nächsten zwei Jahre nicht ein. Dieses Detail (§ 131 Abs. 4 SGB III) steht der präventiven Zielsetzung der Entgeltsicherung entgegen, die im Idealfall („Arbeitslosigkeit vermeiden“) den direkten Übergang aus der Bedrohung von Arbeitslosigkeit in eine neue Beschäftigung fördern sollte („job-to-job“).

### 3.2 Zur Implementation des Beitragsbonus

Anders als bei der Entgeltsicherung sind die Arbeitsagenturen an der Abwicklung des Beitragsbonus nicht beteiligt; sie vollzieht sich vielmehr vollständig über die Krankenkassen als Beitragseinzugsstellen für alle Sozialversicherungsbeiträge.<sup>9</sup> Die Mitarbeiter

---

<sup>8</sup> „Leistungen der Arbeitsförderung werden nur erbracht, wenn sie vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses beantragt worden sind.“, § 324 Abs. 1 Satz 2 SGB III

<sup>9</sup> Einziger administrativer Berührungspunkt sind seltene Nachfragen der Beitragseinzugsstellen bei der Arbeitsagentur, ob eine Person, für die der Beitragsbonus beansprucht wird, tatsächlich arbeitslos war.

der lokalen Arbeitsagenturen erfahren nichts über die Inanspruchnahme des Beitragsbonus, sie erhalten keine Rückmeldung von den Krankenkassen oder der Zentrale der BA und wissen daher nicht, welche Rolle dieses Instrument für die Einstellung Älterer spielt. Folglich ist die Kenntnis über dieses Instrument sowohl bei den Vermittlern als auch bei Führungskräften sehr gering.

Zu dem augenscheinlich geringen Interesse der Vermittler am Beitragsbonus trägt auch ihre Vermutung bei – die in der Befragung der „Nutzer-Betriebe“ bestätigt wurde –, dass der Beitragsbonus kein für die Betriebe attraktives Instrument ist. Hauptargument ist, dass die Aussicht auf Entlastung um 3,25 % vom Bruttolohn (künftig bei allgemein abgesenkten Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung noch weniger) zu schwach sei, um ein derart massives Vermittlungshemmnis wie ein Alter von 55 Jahren oder älter zu kompensieren.

Aus betrieblicher Sicht wird der Beitragsbonus durch sachkundige Mitarbeiter der Personalabteilung „mitgenommen“, ist aber ansonsten wenig sichtbar. Die Kenntnis der Inanspruchnahme beschränkt sich auf wenige Sachbearbeiter, der über die Jahre kumulierte Einspareffekt (die Förderung kann ja solange in Anspruch genommen werden, wie der betreffende Arbeitnehmer im Betrieb tätig ist) wird nicht bilanziert.

#### 4 Fazit

An anderer Stelle haben wir Vorschläge unterbreitet, um die Bekanntheit und Wirksamkeit der beiden arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu verbessern (vgl. Brusig/Knuth/Schweer 2006). Hier sollen nur zwei Lehren stehen, die sich für die Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der beiden hier diskutierten Instrumente ziehen lassen:

Generell ist akzeptiert, dass arbeitsmarktpolitische Instrumente an tatsächlich bestehenden Problemen ansetzen sollten, um die Anreizstrukturen bei den Arbeitsmarktakteuren beschäftigungswirksam zu beeinflussen. Die fehlende Bereitschaft zur Lohnanpassung nach unten und daraus resultierende Vermittlungshemmnisse stellt ein solches Problem dar, das möglicherweise nur für einen Teil der älteren Arbeitslosen zutrifft, doch für einen engen Personenkreis mag die Entgeltsicherung tatsächlich die notwendige Aktivierung zur Arbeitsaufnahme bieten. Darauf weisen Ergebnisse früherer Studien hin; die Evaluierung konnte diese Grundüberlegung ebenfalls zumindest in Ansätzen bestätigen. Auch der Anreizmechanismus, der dem Beitragsbonus zugrunde liegt, lässt sich kaum bestreiten: dass Abgaben auf den „Faktor Arbeit“ Beschäftigung erschweren. Allerdings sind die empirischen Ergebnisse weniger eindeutig, und beim Beitragsbonus bleiben die Effekte aus. Zu gering ist der Anreiz, zu stark anscheinend das Vermittlungshemmnis, eine/n 55-jährigen Arbeitslose/n einzustellen. Abgesehen jedoch von den Anreizen, die durch das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium verändert werden sollen, ist die hier *relevante Lehre, dass die Implementation die Wirksamkeit der Instrumente beeinflusst*. Beide Instrumente konnten ökonomisch nicht befriedigend evaluiert werden, weil sie nicht oft genug beansprucht wurden, und die Häufigkeit der Inanspruchnahme hängt davon ab, wie die Instrumente von den Agenturen „verkauft“ werden. Beispielsweise wird durch die automatische Abwicklung des Beitragsbonus Mitnahme durch gut informierte Betriebe begünstigt und gerade keine Verhaltensänderung erreicht. Die aus-

bleibende vorausschauende Information potenziell Anspruchsberechtigter bei der Entgeltsicherung verschenkt gerade ihre aktivierende Komponente, nämlich Bereitschaft für ein verändertes Suchverhalten herzustellen. Um die Chancen bei der Implementation zu verbessern, muss das Instrument nicht nur für potenzielle Nutzer, sondern auch für Vermittler einfach zu handhaben und attraktiv in der Nutzung sein.

Die zweite übergreifende Lehre bezieht sich auf den Zeitfaktor bei der Einführung von Arbeitsmarktpolitik, der Entfaltung ihrer Wirkungen bis hin zu ihrer Evaluierung. Offenkundig ist der dritte Aspekt: Empirische Evaluierung braucht Zeit, bis Wirkungen eingetreten sind oder hätten eintreten können, die sie beobachten kann. „Die Politik“ gewährt diese Zeit häufig nicht. So wurden Entgeltsicherung und Beitragsbonus befristet, um vor einer Verlängerung die Wirkung überprüfen zu können. Jedoch war die Befristung mit 3 Jahren sehr kurz angelegt. Die Verlängerung erfolgte konsequenterweise ohne Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse. Anscheinend gibt es für die „Politik“ Zeitfenster, in denen Mehrheiten für bestimmte Änderungen vorhanden sind, die sich schnell wieder schließen können. Dennoch: Handwerkliche Schwächen in den Gesetzesformulierungen lassen sich dadurch kaum entschuldigen. Dass beispielsweise die Entgeltsicherung auch in nicht tarifgebundenen Betrieben Tariflöhne fordert, war sicher nicht beabsichtigt. In diesem Sinne ist der Zeitbedarf bei der Einführung von Arbeitsmarktpolitik nicht zu vernachlässigen.

## Literatur

- Bauer, Thomas / Riphahn, Regina T.**, 1998: Employment Effects of Payroll Taxes. An Empirical Test for Germany. Bonn: Forschungsinst. zur Zukunft der Arbeit. IZA Discussion Paper, No. 11. <ftp://ftp.iza.org/dps/dp11.pdf>
- Bielenski, Harald / Hartmann, Josef / Mauer, Andreas / Seifert, Hartmut**, 2002: Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz. In: WSI-Mitteilungen 56, S. 443-450. [http://www.boeckler.de/pdf/wsimit\\_2002\\_08\\_bielenski.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2002_08_bielenski.pdf)
- Brixy, Udo / Christensen, Björn**, 2002: Wie viel würden Arbeitslose für einen neuen Arbeitsplatz in Kauf nehmen? Eine Strategie des Forderns würde nicht in Leere laufen – vorausgesetzt es gäbe genügend Arbeitsplätze. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 25. <http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb2502.pdf>
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver**, 2006: Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose: Erfahrungen mit "Entgeltsicherung" und "Beitragsbonus". Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-02. <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-02.pdf>
- Deutscher Bundestag**, 2002: Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN. Bundestagsdrucksache 15/25.
- Deutscher Bundestag**, 2002: Bundestagsdrucksache 15/98.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2006**: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Erläuterungen zum Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende) Berlin: BMAS. <http://doku.iab.de/externe/2006/k060202f01.pdf>

- <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/root,did=109764.html>
- CDU/CSU / SPD**, 2005: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit. Berlin.  
[http://www.bundesregierung.de/nm\\_61026/Content/DE/\\_Anlagen/koalitionsvertrag.html](http://www.bundesregierung.de/nm_61026/Content/DE/_Anlagen/koalitionsvertrag.html)
- Christensen, Björn**, 2005: Reservationslöhne und Arbeitslosigkeitsdauer. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 225, S. 303-324.  
[http://www.luciusverlag.com/zeitschriften/jahrbuecher/jahrbuecher\\_3\\_2005.htm](http://www.luciusverlag.com/zeitschriften/jahrbuecher/jahrbuecher_3_2005.htm)
- Feil, Michael / Zika, Gerd**, 2005: Wege zu mehr Beschäftigung: mit niedrigeren Sozialabgaben aus der Arbeitsmarktkrise? Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 4.  
<http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0405.pdf>
- Hartz, Peter u. a.**, 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin. <http://www.bmwi.de/Navigation/arbeit,did=10144.html>
- Jaenichen, Ursula**, 2002: Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit: Analysen auf der Grundlage kombinierter Erhebungs- und Prozessdaten unter Anwendung von Propensity Score Matching. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 327-351.  
[http://doku.iab.de/mittab/2002/2002\\_3\\_MittAB\\_Jaenichen.pdf](http://doku.iab.de/mittab/2002/2002_3_MittAB_Jaenichen.pdf)
- Jaenichen, Ursula**, 2005: Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen. In: Bellmann, Lutz u.a. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Bd. 294, S. 137-156.  
<http://www.iab.de/asp/internet/dbdokShow.asp?pkyDoku=k050817f13>
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung**, 2003: Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum: Jahresgutachten 2002/03. Stuttgart: Metzler-Poeschel. [http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/02\\_ges.pdf](http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/02_ges.pdf)
- Wirth, Carsten**, 2005: Integration in Arbeit durch personale Netzwerke: Chance für die öffentliche Arbeitsvermittlung. In: Arbeit und Beruf 56, S. 227-231 und 257-260.
- Zwick, Thomas u. a.**, 2005: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschuss und Entgeltsicherung, Bericht 2005. Mannheim: ZEW.  
<http://www.zew.de/de/forschung/projekte.php3?action=detail&nr=405&abt=am>