



Martin Brussig / Matthias Knuth / Oliver Schweer

Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“

Auf den Punkt...

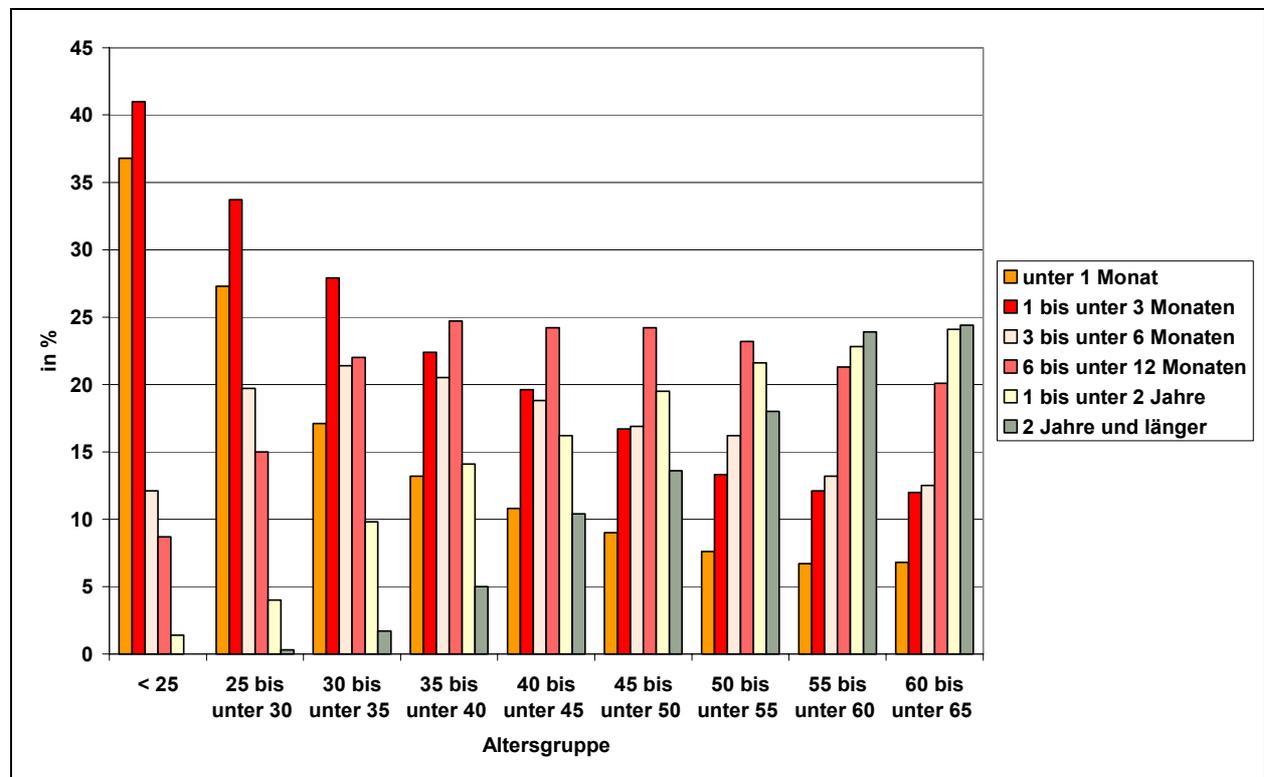
- Durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz I“) wurden ab Anfang 2003 zwei neue arbeitsmarktpolitische Instrumente eingeführt, deren Geltung zum Jahreswechsel 2005/06 um zwei Jahre verlängert wurde:
- Die *Entgeltsicherung* fördert Arbeitnehmer ab 50 Jahren, die zur Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit eine Einkommenseinbuße akzeptieren, durch eine befristete Einkommensbeihilfe („Kombilohn“).
- Der *Beitragsbonus* soll Betrieben die Einstellung von Arbeitslosen ab 55 Jahren erleichtern, indem für diese Personen der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung erlassen wird.
- Sowohl die *Entgeltsicherung* als auch der *Beitragsbonus* wurden nur selten genutzt und haben deshalb keine statistisch nachweisbare Wirkung auf die Beschäftigungschancen Älterer haben können.
- Wesentliche Ursache für die geringe Inanspruchnahme beider Instrumente sind Schwächen in der gesetzlichen Ausgestaltung der Förderziele, Defizite in der administrativen Abwicklung sowie der Umgang der Arbeitsvermittler mit den Instrumenten.
- Der IAT-Report begründet eine Reihe von Vorschlägen, mit denen die Inanspruchnahme der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus verbessert werden kann. Erst auf der Grundlage einer breiten Inanspruchnahme lassen sich die Beschäftigungseffekte sicher beurteilen.

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 1: Dauer der Arbeitslosigkeit und 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 wahrscheinlich 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

In diesem IAT-Report 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.¹ 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 Ent-

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

geltsicherung und Beitragsbonus *Anspruchsleistungen*, die bei Vorliegen definierter Voraussetzungen gewährt werden müssen.

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 421j SGB III

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),² 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 (AIG I) besteht; danach entfallen sie vollständig. Es handelt sich also nur um eine vorübergehende und unvollständige „Sicherung“ des früheren Entgelts. Neben der Altersgrenze von 50 Jahren sind weitere Fördervoraussetzungen, dass die Entgeltdifferenz mindestens 50 Euro beträgt und eine restliche Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld 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.

Ein der Entgeltsicherung vergleichbares Instrument hat es in der deutschen Arbeitsmarktpolitik bislang noch nicht gegeben. Am ehesten lässt sich die Entgeltsicherung den zahlreichen Modellen und Vorschlägen zum „Kombilohn“ zuordnen, denn ein durch Arbeit erzielt Entgelt wird durch zusätzliche Mittel – hier aus dem Beitragsaufkommen der Arbeitslosenversicherung – aufgestockt. Im Unterschied zu den bisher erprobten und auch überwiegend diskutierten Kombilöhnen (vgl. Kaltenborn 2001; Holleder u.a. 2003) ist die Entgeltsicherung 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 unfreiwilligem 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 Arbeitsuche zu hohe Einkommenserwartungen das Spektrum der Beschäftigungsmöglichkeiten noch weiter einschränken, als es die ungünstige Arbeitsmarktlage ohnehin schon mit sich bringt. Überhöhte „Reservationslöhne“ – subjektiv gesetzte Lohnerwartungen, um eine Arbeit aufzunehmen – verlängern die individuelle Arbeitslosigkeit, wie empirisch gezeigt werden konnte (Christensen 2005). Bei verlängerter Arbeitslosigkeitsdauer sinkt der „Marktwert“ der Arbeitssuchenden 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), Lohninbußen in

² 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.

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 „Sperrklkenneffekten“, 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.

Beitragsbonus nach § 421k SGB III

Der „Beitragsbonus“ wurde unter der gesetzlichen Lang-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 Anreizlogik³ dar – ganz im Gegensatz etwa zur Vielfalt der Beitragsnachlässe für Arbeitgeber etwa in Frankreich, deren Ausgangspunkt allerdings eine grundsätzlich nicht-paritätische Beitragsverteilung mit Überwiegen der Arbeitgeberbeiträge ist.

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 Sozialversicherungsbeiträge um einen Prozentpunkt längerfristig bis zu 150.000 neue Beschäftigungsverhältnisse (Feil / Zika 2005), doch retrospektive Analysen haben gezeigt, dass die Beschäftigungsentwicklung nur marginal mit der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge zusammenhing (vgl. Bauer / Riphahn 1999; zur Kontroverse siehe auch SVR 2003, Ziffer 550). Diese gesamtwirtschaftlichen

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

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.

Der zeitliche Geltungsbereich der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus

Entgeltsicherung und Beitragsbonus wurden auf Vorschlag der Hartz-Kommission in das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ aufgenommen und zum 01.01.2003 eingeführt. In ihrer vom Gesetzgeber verabschiedeten Form in den §§ 421j+k SGB III waren die Entgeltsicherung und der Beitragsbonus zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2005. Nachdem im Frühjahr ein Versuch der rot-grünen Koalition, diese Befristung zu verlängern („Entwurf eines Gesetz zur Fünften Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzgebung und anderer Gesetze“, 30.05.2005), am Einspruch des Bundesrates scheiterte, gelang eine Einigung zunächst in den Koalitionsverhandlungen (CDU/CSU / SPD, S. 24); kurze Zeit später wurde ein Änderungs-gesetz verabschiedet, das eine Verlängerung der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus bis nunmehr Ende 2007 festlegt.

Mit der Verabschiedung der Hartz-Gesetze fasste der Deutsche Bundestag den Beschluss, ihre Wirkungen evaluieren zu lassen (Bundestagsdrucksache 15/98). Der vorliegende IAT-Report stellt ausgewählte Evaluierungsergebnisse für die Entgeltsicherung und den Beitragsbonus vor.⁴ Diese Ergebnisse wurden vom Gesetzgeber bei der Verlängerung der Geltungsdauer der Instrumente nicht berücksichtigt; die Verlängerung erfolgte deshalb ohne inhaltliche Änderung.

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.⁵ 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 wird.

⁴ An der Evaluierung der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus waren neben den Autoren Sarah Heinemann, Ursula Jaenichen und Gesine Stephan (IAB) sowie Andreas Ammermüller, Bernhard Boockmann, Michael Maier und Thomas Zwick (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).

⁵ 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

	2003	2004
Entgeltsicherung	4.676	6.433
Beitragsbonus	7.445	k.A.
nachrichtlich:		
Eingliederungszuschuss 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 unter den Anspruchsberechtigten (ab 50 Jahre) zu den Jüngeren. 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 arbeitslos⁶. Ein Alg-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 ab 01.02.2006 wirksam wird, 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 Ostdeutschland, für die ein

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

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 den Branchen Öffentliche Verwaltung, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen sowie Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen sowie Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen 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%.⁷

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.).

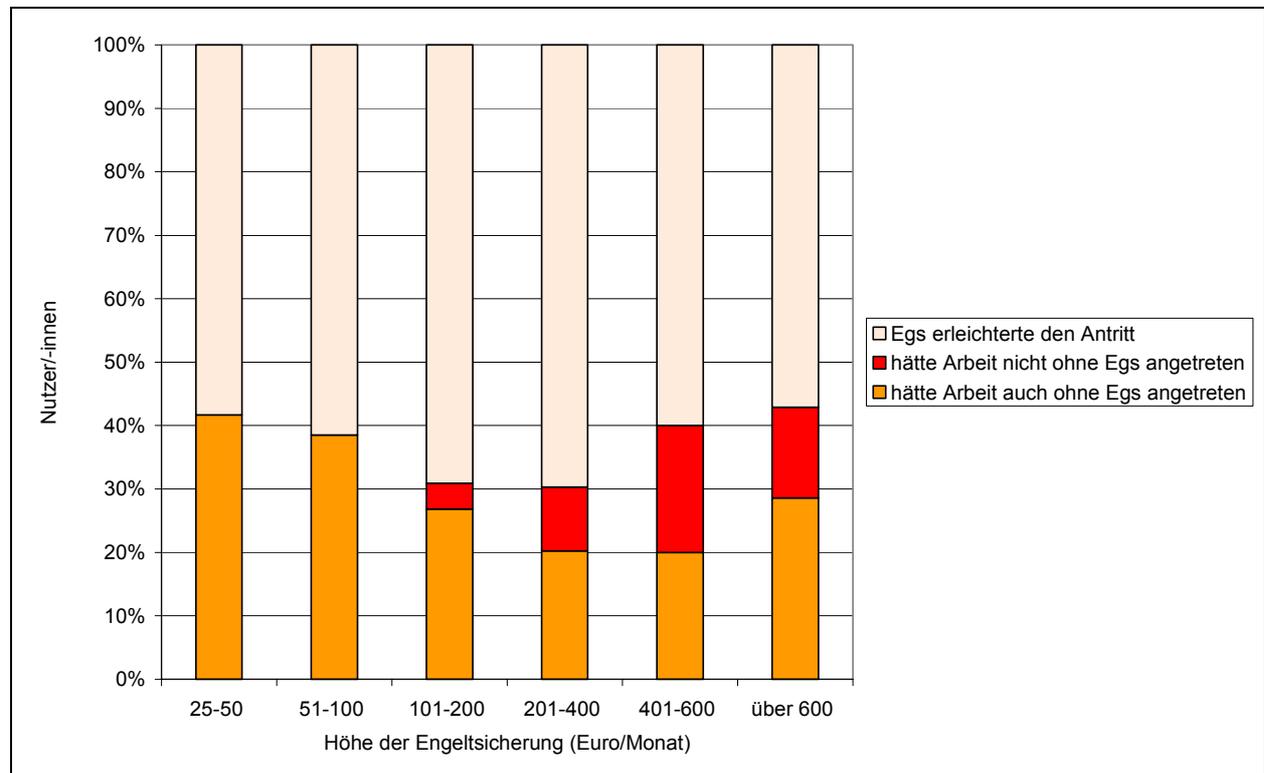
Die Befragungen von Nutzern der Entgeltsicherung (vgl. Tabelle 2) erlauben einige Vermutungen über die *Anreizwirkungen der Entgeltsicherung*. Ein Indiz ist der Einfluss, den ihr die späteren Nutzer auf die Arbeitsaufnahme zuschreiben: Etwa ein Viertel (26,5 %) der telefonisch befragten Nutzer gab an, 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. Die Entgeltsicherung erlaubt, den Zeitraum zu strecken, in dem sich die Ausgabenstruktur des Haushaltes an die neue Einkommenssituation anpassen muss (z. B. durch das Kündigen von Versicherungen, Sparverträgen, Abonnements), ohne dass eigene Ersparnisse angegriffen werden müssen. In vielen Fällen wurde

⁷ Die Angaben wurden von U. Jaenichen und S. Heinemann ermittelt, vgl. Zwick u.a. (2005), S. 42-45.

von den geförderten Personen die Entgeltsicherung aber nicht 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. Die Entgeltsicherung hilft ihnen insofern, über den Statusverlust hinwegzukommen.

Abbildung 2: Der 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. Deutscher Bundestag 2002, 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“.

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 Implementationsanalyse zur Entgeltsicherung und zum Beitragsbonus

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

Quelle: Eigene Zusammenstellung

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. Nur allgemeine Informationen über die Entgeltsicherung ohne konkreten Bezug auf ein Arbeitsangebot hinterlassen jedoch keinen nachhaltigen Eindruck. Einige bewerberorientierte Vermittler „reservieren“ den Hinweis auf die Entgeltsicherung für den Moment, in dem ein älterer Arbeitsloser überlegt, ob er ein Stellenangebot annimmt und beim Vermittler Rat sucht. In der Vorstellung dieser Vermittler kommt erst anlässlich eines konkreten Stellenangebotes die Rede auf die Entgeltsicherung. Dies setzt voraus, dass das Stellenangebot über den Vermittler an den Bewerber herangetragen wurde, denn nur dann weiß der Vermittler, mit welchen Angeboten sich der Bewerber konkret beschäftigt, und kann auf die Entgeltsicherung hinweisen. Vermittlerinitiierte Angebote sind jedoch nicht der Regelfall. 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.

Die Vermittler unterlassen es oft, durch konkrete Hinweise auf die Entgeltsicherung von vornherein das Suchverhalten der älteren Arbeitslosen zu verbessern. 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: „In Ihrem Alter kann ich nichts für Sie machen“ war eine in den Gruppendiskussionen mit Beziehern der Entgeltsicherung wiederkehrend berichtete Äußerung von Vermittlern gegenüber den Betroffenen. 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 Regel⁸ 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. Die Chance der Einstellung ist oft an eine sehr kurzfristige Arbeitsaufnahme geknüpft, und die Betroffenen wissen nicht, dass sie die Antragsfrist auch telefonisch oder per Fax wahren können. Die Informationsmaterialien der BA sind in diesem Punkt zu unpräzise. 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 Versicherungsgemeinschaft 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. Im Übrigen ist der Gesetzgeber bei anderen, erheblich teureren Instrumenten viel großzügiger: So ist eine Förderung mit Eingliederungszuschuss möglich, solange das Entgelt nicht „deutlich“ unter der Ortsüblichkeit liegt.

Einmalige vs. mehrfache Bewilligung der Entgeltsicherung: „Zeiten der Beschäftigung, in denen Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden, begründen keinen Anspruch.“ (§ 421j Abs. 4 SGB III). Daraus folgt im Umkehrschluss, dass anschließende Zeiten der Beschäftigung, in denen keine Entgeltsicherung mehr bezogen wird, einen neuen Anspruch auf Entgeltsicherung begründen können. Dazu im offenen Widerspruch legt die Durchführungsanweisung 4 der BA fest:

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

„Nach dem Willen des Gesetzgebers entsteht der Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung nur einmal. Somit begründen weder Zeiten einer Beschäftigung, für die Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden (§ 421j Abs. 4 Satz 2), noch solche, für die Leistungen der Entgeltsicherung nicht bezogen werden, einen weiteren Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung.“

Aufgrund der bisher kurzen Geltung des Instruments konnte diese durch die Bundesagentur für Arbeit vorgenommene Einschränkung der Förderbedingung keine praktische Bedeutung gewinnen. Nach der nunmehr erfolgten Verlängerung des Instrumentes um zwei Jahre ist das jedoch sehr wohl möglich. Wer mit Anfang 50 mit Entgeltsicherung eine Beschäftigung aufgenommen und in dieser inzwischen einen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben hat, kann vor Erreichen des Rentenalters durchaus erneut in die Lage kommen, eine neue Beschäftigung suchen zu müssen und diese nur unter Inkaufnahme von Entgelteinbußen zu finden. Dass dieses dann nicht mehr gefördert werden soll, läuft der Zielsetzung des Instruments diametral zuwider.

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“).

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.⁹ Die Mitarbeiter 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 För-

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

derung kann ja solange in Anspruch genommen werden, wie der betreffende Arbeitnehmer im Betrieb tätig ist) wird nicht bilanziert.

Verbesserungsvorschläge...

... zur Entgeltsicherung

Da die Anreizwirkung der Entgeltsicherung bei geringen Einkommenseinbußen unerheblich ist, kann die Bagatellgrenze einer monatlichen Entgeltdifferenz von 50 Euro auf 100 Euro verdoppelt werden, was einem Mindestzahlbetrag der Entgeltsicherung von 50 Euro entspricht.¹⁰

Dem gegenüber sollte angesichts verkürzter Anspruchsdauern auf Arbeitslosengeld die andere „Bagatellgrenze“, nämlich die Voraussetzung eines Restanspruchs auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 Tagen, auf einen Monat gesenkt werden. Die Förderungsdauer sollte wie bisher der Dauer des Restanspruchs entsprechen, mindestens aber drei Monate betragen.

Zur Unterstreichung der Ernsthaftigkeit einer Strategie zur Förderung der Altersarbeit sollte § 421j SGB III (Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer) unbefristet gelten.

Die Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer, ggf. unter Inanspruchnahme der Entgeltsicherung, sollte zu einer strategischen Größe der Zielvereinbarungen mit den Arbeitsagenturen werden. Das Arbeitsmarktmonitoring sollte die Agenturen mit Kennzahlen versorgen, die bei der Verfolgung dieses Ziels handlungsleitend sein können.

Der grundsätzliche, in der Praxis ohnehin nicht durchgehaltene Ausschluss der nachträglichen Förderung mit Entgeltsicherung entspricht nicht dem realen Ablauf der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen und sollte durch eine Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung ersetzt werden.

Durch redaktionelle Korrektur sollte klar gestellt werden, dass der Ausschluss der Entgeltsicherung bei untertariflicher Bezahlung nur bei Geltung, nicht bei bloßem Bestehen eines Tarifvertrags greift.

Die Durchführungsanweisung der BA sollte klar stellen, dass der mit Beitragszeiten nach Auslaufen der Entgeltsicherung-Förderung erworbene Alg-I-Anspruch beim erneuten Vorliegen der Fördervoraussetzungen „entgeltsicherungsfähig“ ist.

Zwecks Erleichterung des „Job-to-Job-Transfer“ unter Inanspruchnahme von Entgeltsicherung sollte ein Absatz ergänzt werden: „Hat ein Arbeitnehmer durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung unter Inanspruchnahme von Entgeltsicherung Arbeitslosigkeit vermieden und wird er vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Beginn des Bezugs von Entgeltsicherung arbeitslos, ist Bemessungsentgelt mindestens das Entgelt, nach dem das Arbeitslosengeld bei Beginn des Bezug von Entgeltsicherung bemessen worden wäre.“

¹⁰ Um aus der Anhebung der Bagatellgrenze resultierende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte (überwiegend Frauen) zu vermeiden, sollte die Nettoentgeltdifferenz für Teilzeitbeschäftigte auf der Grundlage eines rechnerischen Verdienstes bei Vollzeitbeschäftigung ermittelt werden; dies gilt auch, wenn bereits die frühere Beschäftigung in Teilzeit erfolgte.

...zum Beitragsbonus

Der „Beitragsbonus“ wird umgewandelt in eine „Beitragsersatzung“: Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird zunächst eingezogen, und die Arbeitsagentur erstattet ihn für die förderungsberechtigten Personen jährlich nachträglich zurück. Durch eine entsprechende Rückkopplung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung erhalten die Arbeitsagenturen einen Überblick über die Einstellung und Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer, und für die Betriebe steigt die Sichtbarkeit der Förderung und damit die Anreizwirkung.

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
- Deutscher Bundestag**, 2002: Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN. Berlin. Bundestagsdrucksache, Nr. 15/25
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales**, 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (ohne Grundversicherung für Arbeitsuchende). Berlin. <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/root.did=109764.html>
- 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. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht, Nr. 25. <http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb2502.pdf>
- CDU/CSU / SPD**, 2005: Koalitionsvertrag zwischen CDU,CSU und SPD: Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit. Berlin. <http://www.cdusu.de/upload/koalitionsvertrag/index.htm>
- 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
- Feil, Michael / Zika, Gerd**, 2005: Wege zu mehr Beschäftigung: Mit niedrigeren Sozialabgaben aus der Arbeitsmarktkrise? 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>
- Hollederer, Alfons / Kalina, Thorsten / Kaltenborn, Bruno / Rudolph, Helmut / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia / Wiedemann, Eberhard**, 2003: Drei Jahre Mainzer Modell - Eine Zwischenbilanz, 3. Zwischenbericht des Forschungsverbundes aus IAB / IAT / Dr. Kaltenborn zur Evaluierung des Mainzer Modells. Berlin: BMWA, Dokumentation Nr. 528. http://doku.iab.de/externe/2003/Cast_Zwischenbericht3.pdf
- 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

- Jaenichen, Ursula**, 2005: Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen. In: Bellmann, Lutz / Hübler, Olaf / Meyer, Wolfgang / Stephan, Gesine (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung. Nürnberg: IAB. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 294, S. 137-156. <http://www.iab.de/asp/internet/dbdokShow.asp?pkyDoku=k050817f13>
- Kaltenborn, Bruno**, 2001: Kombilöhne in Deutschland. Eine systematische Übersicht. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Werkstattbericht, Nr. 14 <http://doku.iab.de/werkber/2001/wb1401.pdf>
- 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
- Wirth, Carsten**, 2005: Integration in Arbeit durch personale Netzwerke – Chance für die öffentliche Arbeitsvermittlung. In: arbeit und beruf, H. 8/9, 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>

Dr. Martin Brussig und Oliver Schweer sind Wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“.

PD Dr. Matthias Knuth ist Wissenschaftlicher Geschäftsführer des IAT und Forschungsdirektor des Forschungsschwerpunktes „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“.

Kontakt: brussig@iatge.de; knuth@iatge.de; schweer@iatge.de

IAT-Report 2006-02		Redaktionsschluss: 01.02.2006
Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen http://www.iatge.de/iat-report/2006/report2006-02.pdf		
Redaktion	Bestellungen / Abbestellungen	IAT im Internet
Claudia Braczko braczko@iatge.de	iatreport@iatge.de 0209/1707-112	Homepage: http://www.iatge.de
Matthias Knuth knuth@iatge.de	Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	IAT-Reports: http://www.iatge.de/iat-report
Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		