

IAB-Kurzbericht

23/2015

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Betriebe, die Ein-Euro-Jobs einsetzen, schätzen diese überwiegend positiv ein: Zwei Drittel der Einsatzbetriebe sehen die Maßnahme als geeignet an, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer zu verbessern.
- Selbst dann, wenn der Ein-Euro-Job vorrangig die soziale Teilhabe stärken soll, wird die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von den Betrieben immer noch mehrheitlich bejaht.
- Etwa vier von fünf Einsatzbetrieben halten die Teilnehmer für die Maßnahme geeignet. Rund die Hälfte der Betriebe stuft die Ein-Euro-Jobber auch für eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt im selben Tätigkeitsfeld als geeignet ein.
- Nach Einschätzung der Einsatzbetriebe kann die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer am ehesten durch eine zusätzliche berufsfachliche Qualifizierung sowie durch Motivationstraining verbessert werden.

Einschätzung der Ein-Euro-Jobs durch die Einsatzbetriebe

Auf den Zweck kommt es an

von Andreas Moczall und Martina Rebien

Ein-Euro-Jobs sollen Teilnehmer an den Arbeitsmarkt heranzuführen und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder wieder herstellen. Auch wenn die Teilnahme an der Maßnahme nicht unmittelbar in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führt, soll sie doch mittelbar die Chancen auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt verbessern. Dieser Kurzbericht zeigt, wie Betriebe, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen, die Maßnahme und die Teilnehmer bewerten.

Seit ihrer Einführung im Jahr 2005 sind die „Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante“ – besser bekannt als Ein-Euro-Jobs – eine der zahlenmäßig bedeutendsten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik im Rechtskreis des Sozialgesetzbuches II (SGB II, vgl. Infokasten auf Seite 4). Hier wird untersucht, wie die (meist öffentlichen bzw. gemeinnützigen) Einsatzbetriebe die Maßnahme beurteilen: Halten sie sie für geeignet, um die angestrebten Ziele zu erreichen? Wie unterscheidet sich ihre Einschätzung nach Eigenschaften des Betriebes und der konkreten Ausgestaltung des jeweiligen Ein-Euro-Jobs? Wie bewerten die Betriebe die Teilnehmer?

Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung (vgl. Infokasten auf Seite 7) wurden Betriebe, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder innerhalb der letzten zwölf Monate vor der Befragung beschäftigt haben, in den Jahren 2011 bis 2013 befragt. Sie sollten zum einen angeben, ob sie der Meinung sind, dass die Maßnahme die Chancen der Teilnehmer auf eine reguläre Beschäftigung erhöhen kann. Zum anderen wurden die Betriebe gebeten, die Eignung der Teilnehmer für den Ein-Euro-Job und für eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt in einem ähnlichen Tätigkeitsfeld zu beurteilen.

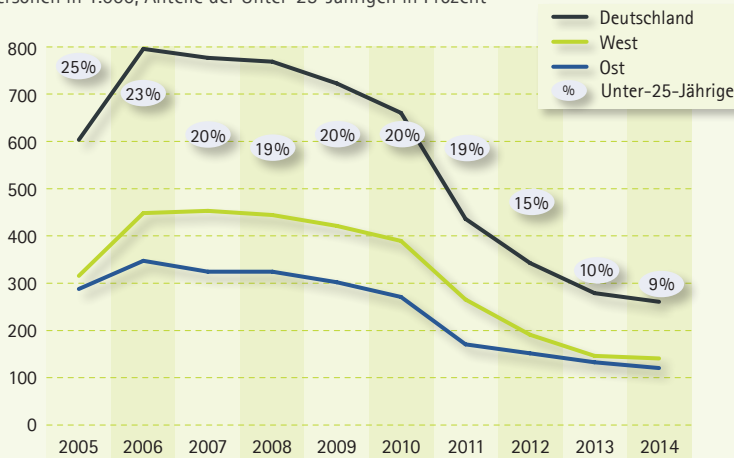
Die Antworten der Betriebe liefern Hintergrundinformationen zur Erklärung, wann und warum Ein-Euro-Jobs die Beschäftigungschancen der Teilnehmer erhöhen und wie die Maßnahme effektiv eingesetzt werden kann.

Neben der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sollten Ein-Euro-Jobs ursprünglich zwei zusätzlichen Zielen dienen: Einerseits sollte die Arbeitswilligkeit von Arbeitslosengeld-II-Empfängern überprüft werden, bei denen es Zweifel an ausreichenden Eigenbemühungen bei der Arbeitsuche oder Hinweise auf Schwarzarbeit gab. Andererseits bestand die Vorschrift, Arbeitslo-

Abbildung 1

Jährliche Zugänge in Ein-Euro-Jobs sowie Anteil der Unter-25-Jährigen an allen Zugängen 2005 bis 2014

Personen in 1.000, Anteile der Unter-25-Jährigen in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik.

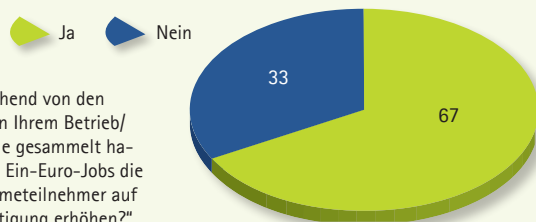
© IAB

sengeld-II-Empfängern unter 25 oder ab 58 Jahren bei der Erstantragstellung sofort einen Ein-Euro-Job anzubieten, sofern keine besetzbaren offenen Stellen oder Ausbildungsplätze zur Verfügung standen (§ 3 SGB II alte Fassung). Diese beiden Ziele wurden bei der im Jahr 2011 beschlossenen Instrumentenreform nicht mehr formuliert, spielen in der Praxis trotzdem noch eine Rolle. Zwar trat die Reform erst im April 2012 in Kraft, jedoch zeigte sich schon 2011 ein deutlicher Rückgang der Zugangszahlen (vgl. **Abbildung 1**). Mit insgesamt etwa 250.000 Zugängen jährlich ist das Maßnahmevolument nach wie vor beachtlich. Der Anteil der Unter-25-Jährigen an allen Zugängen blieb von 2007 bis 2011 relativ stabil bei etwa 20 Prozent, um nach und aufgrund der Instrumentenreform 2012 auf 15 und ab 2013 auf etwa 10 Prozent abzufallen.

Abbildung 2a

Erhöhen Ein-Euro-Jobs aus betrieblicher Sicht die Chance auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt?

Angaben der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent



Fragestellung: „Ausgehend von den Erfahrungen, die Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Verwaltungsstelle gesammelt haben: Meinen Sie, dass Ein-Euro-Jobs die Chancen der Maßnahmeteilnehmer auf eine reguläre Beschäftigung erhöhen?“

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 und 2013, gepoolt, N=605.

© IAB

Wie Betriebe die Maßnahme einschätzen

Können Ein-Euro-Jobs die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer erhöhen?

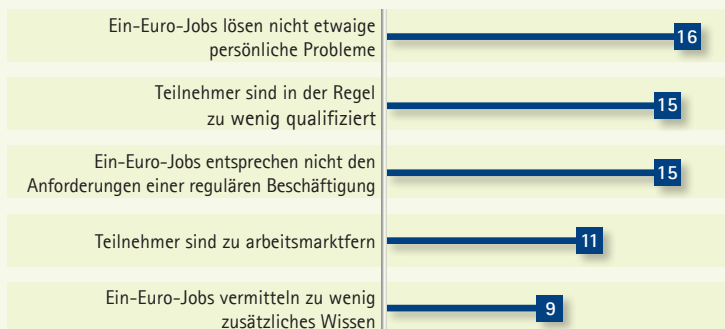
Die IAB-Stellenerhebung zeigt zunächst, dass etwa zwei Drittel der befragten Betriebe angeben, die Teilnahme an der Maßnahme würde im Allgemeinen die Chancen auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt erhöhen, während ein Drittel dem nicht zustimmt (vgl. **Abbildung 2a**). In Westdeutschland sind sogar drei Viertel der Einsatzbetriebe dieser Meinung, in Ostdeutschland nur etwa 57 Prozent (ohne Abbildung).

Als wichtigsten Grund dafür, dass die Maßnahme die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung nicht erhöht, geben die Betriebe an, die Maßnahme sei nicht dazu ausgelegt, persönliche Probleme der Teilnehmer zu lösen (16 %, vgl. **Abbildung 2b**). Dies deutet darauf hin, dass Ein-Euro-Jobber zum Teil mit Vermittlungshemmnissen zu kämpfen haben, die über rein qualifikatorische und fachliche Einschränkungen hinausgehen. Weitere wichtige Gründe dafür, dass die Maßnahme aus betrieblicher Sicht die Chancen auf reguläre Beschäftigung nicht erhöht, liegen zum einen in den Eigenschaften der Teilnehmer selbst: 15 Prozent der Betriebe geben an, dass diese zu wenig qualifiziert sind, 11 Prozent halten sie für zu arbeitsmarktfrem. Zum anderen meinen Betriebe, die Maßnahme erfülle diesen Zweck nicht, weil die Anforderungen nicht denen einer regulären Tätigkeit entsprechen (15 %) oder zu wenig zusätzliches Wissen vermittelt wird (9 %).

Abbildung 2b

Gründe für die betriebliche Einschätzung, dass Ein-Euro-Jobs die Chancen am ersten Arbeitsmarkt nicht erhöhen

Angaben der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent¹⁾, Mehrfachnennungen möglich



Fragestellung: „Falls nein, welche Gründe sehen Sie dafür?“

¹⁾ Alle Prozentwerte sind signifikant von Null verschieden ($p=0,05$).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 und 2013 gepoolt, N=605.

© IAB

In Ostdeutschland werden die Kategorien „lösen nicht persönliche Probleme“ sowie „Teilnehmer sind zu wenig qualifiziert“ signifikant seltener genannt. Dies erklärt sich dadurch, dass die Teilnehmer dort generell seltener geringqualifiziert sind (Westdeutschland 68 % Geringqualifizierte, Ostdeutschland 47 % im Jahr 2013; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik). Hingegen meinen ostdeutsche Betriebe signifikant häufiger als westdeutsche, die „Teilnehmer sind zu arbeitsmarktfrem“.

Was beeinflusst die Meinung der Betriebe?

Um untersuchen zu können, in welchem Zusammenhang die Einschätzungen der Betriebe mit anderen Faktoren stehen, wurde eine multivariate Regression durchgeführt (vgl. Tabelle 1). Dabei kann nicht ausgeschlossen werden, dass die hier berücksichtigten Einsatzbetriebe eine selektive Auswahl darstellen.

Denn nicht alle Betriebe haben auf die Frage nach der betrieblichen Umgebung, in der Ein-Euro-Jobs stattfinden, geantwortet. Deshalb scheiden 227 der insgesamt befragten Betriebe aus diesem Teil der Analyse aus. Die folgenden Ergebnisse müssen entsprechend vorsichtig interpretiert werden.

Ob der Betrieb Einfluss auf die Auswahl der Teilnehmer hat, steht nicht in einem statistisch nachweisbaren Zusammenhang mit der Einschätzung, dass Ein-Euro-Jobs die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung erhöhen. Dieses Ergebnis kann darauf hindeuten, dass die betriebliche Einschätzung nicht an eine mögliche positive Selektion der Teilnehmer gebunden ist. Ebenso ist zwischen der betrieblichen Einschätzung und dem Angebot von Qualifizierungs- oder sozialpädagogischen Maßnahmen im Betrieb kein Zusammenhang erkennbar. Zwar dürften beides Indikatoren dafür sein, dass die Teilnehmer be-

Tabelle 1

Einflüsse auf die Zustimmungswahrscheinlichkeit der Einsatzbetriebe, dass die Chancen auf reguläre Beschäftigung durch Ein-Euro-Jobs erhöht werden (logistische Regression)

	Marginale Effekte und Standardfehler ()					
	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
Betriebliche Umgebung						
Einfluss auf die Auswahl der Teilnehmer	-0,030	(0,060)	-0,049	(0,061)	-0,048	(0,061)
Bereits Teilnehmer in reg. Arbeitsverhältnis übernommen	0,227***	(0,062)	0,204***	(0,069)		
Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb	0,056	(0,089)	-0,092	(0,092)	-0,097	(0,093)
Sozialpädagogisches Betreuungspersonal im Betrieb	0,084	(0,071)	0,025	(0,078)	0,011	(0,076)
Zweck des Ein-Euro-Jobs (Mehrfachnennungen möglich)						
Heranführung an den Arbeitsmarkt			0,197***	(0,064)	0,210***	(0,062)
Aktivierung, Arbeiterprobung, Motivationsfeststellung			0,042	(0,064)	0,058	(0,063)
Soziale Teilhabe			-0,022	(0,067)	-0,006	(0,066)
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit			0,102	(0,066)	0,121*	(0,065)
Qualifizierung			0,390***	(0,109)	0,396***	(0,105)
Betriebliche Merkmale						
Offene Stellen vorhanden	0,039	(0,079)	0,057	(0,086)	0,079	(0,084)
Betriebsgröße (Referenz: Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten)						
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	0,055	(0,082)	0,004	(0,085)	0,015	(0,085)
Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten	0,103	(0,088)	0,071	(0,096)	0,102	(0,095)
Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten	0,094	(0,150)	0,002	(0,165)	0,056	(0,166)
Branche (Referenz: Sonstige Dienstleistungen)						
Öffentliche Verwaltung	-0,181**	(0,086)	-0,154*	(0,086)	-0,190**	(0,086)
Erziehung und Unterricht	-0,056	(0,092)	0,006	(0,095)	-0,022	(0,093)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,007	(0,105)	0,059	(0,111)	0,099	(0,110)
Westdeutschland (Referenz: Ostdeutschland)						
2012 (Referenz: 2013)	-0,079	(0,060)	-0,080	(0,060)	-0,070	(0,060)
N	376		376		376	

Signifikanzniveau: */**/** steht für statistische Signifikanz auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 und 2013 gepoolt, ungewichtet.

© IAB

sonders gefördert werden – was eine Erhöhung der Chancen auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nach sich ziehen könnte. Dies bestätigen unsere Ergebnisse jedoch nicht. Dagegen gibt es Hinweise darauf, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer positiven Einschätzung signifikant erhöht, wenn Betriebe zuvor Teilnehmer in reguläre Beschäftigung übernommen haben (vgl. Tabelle 1, Modell 2). Solche Betriebe haben bereits positive Erfahrungen mit der Übernahme von Ein-Euro-Jobbern gemacht und

können demnach einschätzen, inwiefern einige Teilnehmer für ein reguläres Arbeitsverhältnis geeignet sind und welchen Einfluss die Maßnahme auf diese Eignung hat.

Wie hängen Maßnahmeziel und Einschätzung der Betriebe zusammen?

Da Ein-Euro-Jobs unterschiedlichen Zielen dienen können, sollten diese jeweils auch in unterschiedlich starkem Zusammenhang mit der Frage stehen, ob die Maßnahme die Chancen auf reguläre Beschäftigung erhöht oder nicht. **Abbildung 3** zeigt, welchen Zielen die Ein-Euro-Jobs aus Sicht der Einsatzbetriebe überwiegend dienen. Bis auf die Qualifizierung und sonstige Zwecke sind sämtliche Zielsetzungen bei mindestens zwei Dritteln aller befragten Betriebe genannt. Der Zweck, die soziale Teilhabe der Ein-Euro-Jobber zu erhöhen, wird dabei am häufigsten genannt, in Ostdeutschland signifikant häufiger als in Westdeutschland. Die Instrumentenreform, die im April 2012 in Kraft getreten ist, sollte die „Ausrichtung der öffentlich geförderten Beschäftigung auf einen arbeitsmarktfernen Personenkreis zur Aufrechterhaltung und (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit“ schärfen (Deutscher Bundestag 2011, S. 80). Dies zeigt sich insofern in den Ergebnissen, dass in der IAB-Stellenerhebung 2012 noch die soziale Teilhabe am häufigsten genannt wurde (72 % versus 62 % Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, ohne Abbildung). In der Befragungswelle 2013 wurde hingegen der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit am häufigsten genannt (78 % versus 74 % soziale Teilhabe, ohne Abbildung); die Unterschiede in der Nennung der beiden Ziele sind allerdings nicht statistisch signifikant. Auch wenn die Aktivierung, Arbeitserprobung und Motivationsfeststellung nicht mehr zu den ausgewiesenen Zielen der Ein-Euro-Jobs gehören, werden sie dennoch von einem großen Teil der Betriebe als Zweck der Maßnahme genannt. Einen signifikanten Zusammenhang dieser Ziele mit der betrieblichen Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit zeigen die Ergebnisse jedoch nicht.

Wird als Ziel auch angegeben, die Teilnehmer sollten an den Arbeitsmarkt herangeführt oder eine Verbesserung der Qualifizierung erreicht werden, so besteht eine um 20 bzw. 39 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, dass die Maßnahme von den Betrieben als förderlich für bessere Chancen am Arbeitsmarkt angesehen wird (vgl. Tabelle 1). Darüber hinaus zeigt sich hier zwischen dem Zweck „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“ und der Tatsache, dass

Abbildung 3

Vorwiegendes Ziel der Ein-Euro-Jobs

Angaben der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent¹⁾, Mehrfachnennungen möglich



Fragestellung: „Welchen Zielen dienen die Ein-Euro-Jobs in Ihrem Betrieb/Ihrer Verwaltungsstelle vorwiegend?“

¹⁾ Alle Prozentwerte bis auf „Sonstiger Zweck“ sind signifikant von Null verschieden ($p=0,05$).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 und 2013, gepoolt, N=603.

© IAB

i Institutionelle Regelungen zu Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante („Ein-Euro-Jobs“)

Die Arbeitsgelegenheit in der Mehraufwandsvariante (§ 16d SGB II) ist eine öffentlich geförderte Beschäftigungsform für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die im Rahmen der Hartz-IV-Reform im Jahr 2005 in großem Umfang eingeführt wurde. Die Teilnehmer erhalten eine Mehraufwandsentschädigung, die im Regelfall bei gut einem Euro je geleisteter Arbeitsstunde zusätzlich zum Arbeitslosengeld II liegt. Insbesondere Personen, die schon lange arbeitslos sind und geringe Wiederbeschäftigungschancen haben, sollen die Möglichkeit einer solchen Beschäftigung erhalten: „Die Zielsetzung von AGH [Arbeitsgelegenheiten] ist die (Wieder-)Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen. AGH dienen als mittelfristige Brücke zum allgemeinen Arbeitsmarkt, d. h. es erfolgt eine Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Ziel der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 7). Die wöchentliche Arbeitszeit wird individuell festgelegt, wobei Zeit für Eigenbemühungen der Arbeitsuchenden um einen Arbeitsplatz oder auch für zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen bleiben muss. Dabei ist auch eine Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden zumutbar (Bundesagentur für Arbeit 2013).

Die im Rahmen von Ein-Euro-Jobs ausgeführten Tätigkeiten müssen zusätzlich sein, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sein (§ 16d (2–4) SGB II).

bereits zuvor Teilnehmer in reguläre Beschäftigung übernommen wurden, ein leichter Zusammenhang. Der betriebliche Arbeitskräftebedarf scheint für die Einschätzung der Maßnahme keine Rolle zu spielen (vgl. Tabelle 1). Dafür zeigt sich die Bedeutung der Branche: Ist ein Betrieb in der „Öffentlichen Verwaltung“ angesiedelt, so ist die Wahrscheinlichkeit, dass er Ein-Euro-Jobs als hilfreich einschätzt, zwischen 15 bis 19 Prozent geringer als bei „Sonstigen Dienstleistungen“. Es ist denkbar, dass die Aufgaben in der Öffentlichen Verwaltung sich stark von denen in anderen Branchen unterscheiden. Möglicherweise sind sie stärker an der regulären Beschäftigung orientiert, während in anderen Dienstleistungsbereichen eher ein Fokus auf soziale oder kommunikative Kompetenzen gelegt wird.

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist die Wahrscheinlichkeit einer positiven Einschätzung der Maßnahme in Westdeutschland um bis zu 18 Prozent höher.

Für die Einschätzung, dass der Ein-Euro-Job die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung erhöht, scheint es also bedeutsam zu sein, ob der befragte Betrieb bereits Teilnehmer übernommen hat und welchem Zweck die Maßnahme dienen soll. Im Hinblick auf die betriebliche Einschätzung der Teilnehmer und ihre Eignung für die Maßnahme selbst und für eine Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt spielen jedoch noch weitere Größen eine Rolle.

■ Wie Einsatzbetriebe Ein-Euro-Jobber einschätzen

Wie zufrieden sind die Betriebe mit den Maßnahmeteilnehmern?

Betriebe mit Ein-Euro-Jobbern wurden auch befragt, ob sie mit deren Arbeitsleistung zufrieden waren und wenn nicht, warum. Wie **Abbildung 4a** zeigt, sind 83 Prozent der Einsatzbetriebe mit den Ein-Euro-Jobbern „eher“ oder „sehr“ zufrieden. Demgegenüber sind 13 Prozent „eher“ unzufrieden und nur 1 Prozent ist „sehr“ unzufrieden. Die Gründe für die Unzufriedenheit sind vielgestaltig (vgl. **Abbildung 4b**). Am häufigsten nennen Betriebe „kein Interesse an der Arbeit“ (9 %) sowie „Unzuverlässigkeit“ (7 %). Diese Gründe beziehen sich auf die persönlichen Eigenschaften der Teilnehmer. Hierfür kann es zahlreiche Erklärungen geben. Denkbar wäre zum einen, dass die Teilnehmer kein Interesse an dieser Art der Maßnahme haben. Zum anderen ist aber auch möglich, dass die Anforderungen der Maßnahme zu gering waren und deshalb das Interesse nicht wecken

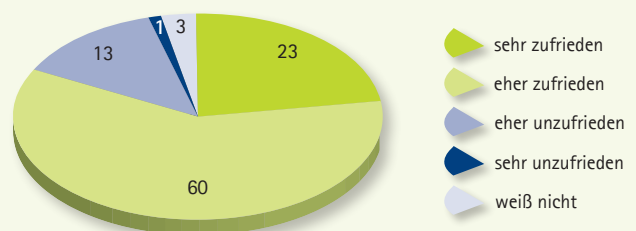
konnten. Eine kleinere Rolle spielen „unzureichende Qualifikationen“ (6 %) sowie „zu geringe soziale Kompetenzen“ (4 %) der Teilnehmer.

Im Jahr 2011 wurden Einsatzbetriebe gefragt, ob der jeweils zuletzt eingestellte Ein-Euro-Jobber für den Ein-Euro-Job geeignet war und ob er für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis in gleicher oder ähnlicher Tätigkeit geeignet wäre. Durch die gleichzeitige Abfrage der Eignung für beide Beschäftigungsformen bei ähnlichen Tätigkeiten können wir ermitteln, ob die Teilnehmer – aus betrieblicher Sicht – den Anforderungen des Arbeitsmarkts allgemein genügen. Die Eignung für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt ist ein Indiz für die grundsätzliche Beschäftigungsfähigkeit. Die Einschätzung erfolgt unabhängig davon, ob Stellen mit dieser Tätigkeit auch tatsächlich zur

Abbildung 4a

Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung der Ein-Euro-Jobber

Angaben der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent



Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeitsleistung der Personen in Ein-Euro-Jobs insgesamt?“

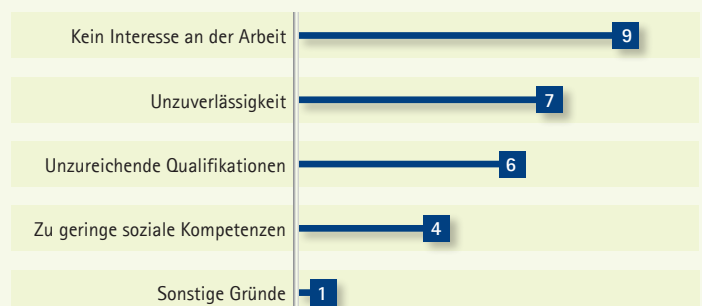
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 und 2013, gepoolt, N=598.

© IAB

Abbildung 4b

Gründe für die Unzufriedenheit mit Ein-Euro-Jobbern

Angaben der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent¹⁾, Mehrfachnennungen möglich



Fragestellung: „Wenn Sie mit der Arbeitsleistung nicht zufrieden sind, welche Gründe sehen Sie dafür?“

¹⁾ Alle Prozentwerte sind signifikant von Null verschieden ($p=0,05$).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 und 2013, gepoolt, N=598.

© IAB

Verfügung stehen oder sich betriebswirtschaftlich rechnen würden.

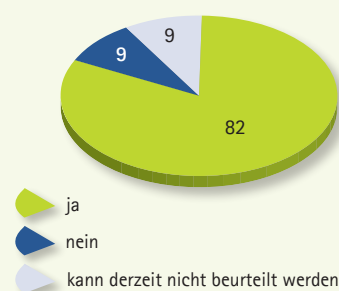
Die allermeisten Einsatzbetriebe (82 %, vgl. **Abbildung 5a**) geben an, die Ein-Euro-Jobber seien für die Maßnahme geeignet; nur etwa zwei von zehn Betrieben halten die Teilnehmer entweder für ungeeignet oder können dies zum Befragungszeitpunkt noch nicht beurteilen.

Abbildung 5a

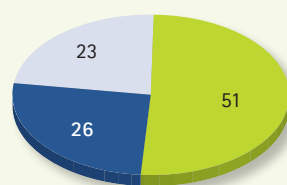
Eignung der zuletzt eingestellten Ein-Euro-Jobber

Einschätzung der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent

Ist der Teilnehmer geeignet für den Ein-Euro-Job?



Wäre der Ein-Euro-Jobber geeignet für eine reguläre Beschäftigung in dieser oder einer ähnlichen Tätigkeit?



Fragestellung: „Ist die [zuletzt eingestellte] Person Ihrer Meinung nach für den Ein-Euro-Job geeignet? / Wäre diese Person Ihrer Meinung nach für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis in dieser oder einer ähnlichen Tätigkeit geeignet?“

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011, N=505 bzw. N=494.

© IAB

Abbildung 5b

Gründe für die Nichteignung der Ein-Euro-Jobber

Angaben der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

Für eine reguläre Beschäftigung nicht geeignet, weil ...¹⁾



Fragestellung: „Wenn nein, welche Gründe sehen Sie dafür?“

¹⁾ Alle Prozentwerte bis auf „Bildungsstatus ist zu hoch“ und „unterfordert“ sind signifikant von Null verschieden ($p=0,05$).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2011, N=494.

© IAB

Wären die Ein-Euro-Jobber auch für eine reguläre Beschäftigung geeignet?

Etwa die Hälfte der Einsatzbetriebe meint, die Teilnehmer kämen auch für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im gleichen oder einem ähnlichen Tätigkeitsfeld wie der Ein-Euro-Job infrage (vgl. **Abbildung 5a**).¹ Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass ein Teil der Teilnehmer als arbeitsmarktnäher einzustufen ist, als dies für einen Ein-Euro-Job der Fall sein sollte. Die andere Hälfte teilt sich auf in ein definitives „nein“ (26 %) und die Angabe, es könne zum Befragungszeitpunkt noch nicht beurteilt werden, weil die Maßnahme noch andauert (23 %). Gründe dafür, warum etwa ein Viertel der Betriebe Ein-Euro-Jobber als nicht geeignet für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis sehen, liegen mit fast 15 Prozent in der unzureichenden Leistungsbereitschaft (vgl. **Abbildung 5b**). Allerdings rangiert an zweiter Stelle der unzureichende Bildungsstatus. Dadurch kommt zum Ausdruck, dass auch im gleichen Tätigkeitsfeld die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt mit zusätzlichen formalen Qualifikationsanforderungen einhergeht. Diese Rangfolge der Gründe bestätigt sich in den multivariaten Auswertungen von Müller/Rebien (2013): Sie zeigen mit demselben Datensatz unter gleichzeitiger Kontrolle einer Vielzahl von Einflussvariablen, dass es vor allem die sogenannten „arbeitspezifischen Soft-Skills“ wie Flexibilität, Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit sind, die einen Ein-Euro-Jobber aus Sicht des Einsatzbetriebs zum Befragungszeitpunkt für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis geeignet erscheinen lassen.

Für die Plausibilität der Ergebnisse spricht, dass kein Betrieb die Ein-Euro-Jobber wegen Unterforderung als ungeeignet für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis einschätzt.

Im offenen Feld für „Sonstiger Grund“ wurden am häufigsten Sucht und Krankheit, aber auch Sprachprobleme genannt. Ein-Euro-Jobber mit gesundheitlichen Einschränkungen werden signifikant seltener als für ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt geeignet gesehen (ohne Abbildung). Bei Personen, die zwei Jahre oder länger arbeitslos sind, unterscheidet sich der Anteil der auf diese Frage mit „ja“ antwortenden Einsatzbetriebe zwar kaum von den zuvor genannten 50 Prozent, sie antworten

¹ Unter Berücksichtigung des Stichprobenfehlers entspricht dieser Anteil aus der Befragungswelle 2011 damit den Angaben auf dieselbe Frage in den Befragungswellen 2005 (Kettner/Rebien 2007) sowie 2007 und 2008 (Bela et al. 2010) der IAB-Stellenerhebung.

jedoch signifikant doppelt so häufig „nein“ anstatt „kann derzeit nicht beurteilt werden“ (ohne Abbildung). Weder bei der Eignung für den Ein-Euro-Job noch bei der Eignung für Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zeigen sich signifikante Ost-West-Unterschiede.

Die Erkenntnis, dass die Hälfte aller Einsatzbetriebe die Ein-Euro-Jobber auch für eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt im gleichen Tätigkeitsfeld für geeignet hält, führt zu der Frage, inwieweit reguläre Beschäftigung in Einsatzbetrieben verdrängt wird oder werden könnte. Bisherige Wirkungsanalysen fanden zwar keine Hinweise darauf, dass die Förderung eines Betriebes oder einer Verwaltungsstelle durch Ein-Euro-Jobs mit einem Verlust an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im selben Betrieb einhergeht (Hohendanner 2011). Die Ein-Euro-Jobs wären also innerhalb des Betriebes „zusätzlich“, ohne sie würden diese Tätigkeiten dort nicht erledigt werden. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass bestimmte einfache Dienstleistungen, welche von Ein-Euro-Jobbern erledigt werden, ohne Ein-Euro-Jobs von dritter Seite eingekauft würden, sodass in diesen Drittbetrieben Beschäftigungsverluste entstehen (Verdrängungseffekt).

■ Was Ein-Euro-Jobbern aus Sicht der Betriebe helfen würde

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung von Arbeitsgelegenheiten, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, würden Personen, die für reguläre Beschäftigung geeignet wären, von arbeitsmarktnäheren Maßnahmen wie Eingliederungszuschüssen möglicherweise stärker profitieren. So zeigen Hohmeyer/Wolff (2012), dass mittelfristig positive Beschäftigungseffekte von Ein-Euro-Jobs nur bei Personen, die mehrere Jahre lang nicht gearbeitet haben, erzeugt werden. In den hier befragten Betrieben waren etwa zwei Drittel der Ein-Euro-Jobber, über die Aussagen gemacht wurden, zwei Jahre oder länger arbeitslos.²

Von den Einsatzbetrieben wird auf die Frage, welche Maßnahmen am ehesten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit geeignet sind, am häufigs-

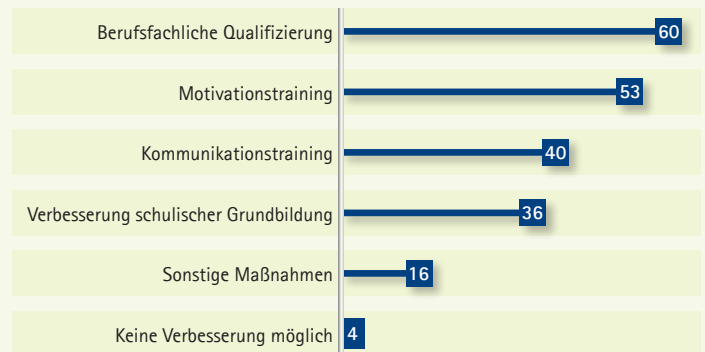
² Den befragten Arbeitgebern bleibt selbst überlassen, wie sie die Arbeitslosigkeitsdauer einer Person bestimmen. Es ist nicht davon auszugehen, dass sie sich an die sozialrechtliche Definition der §§ 16 und 138 SGB III halten, sondern sich an der Zeit seit der letzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung orientieren. Daraus ergeben sich bei bestimmten Personen längere Dauern als bei der sozialrechtlichen Definition, bei der etwa nach bestimmten Maßnahmeteilnahmen die Zählung wieder bei Null beginnt.

ten die „berufsfachliche Qualifizierung“ genannt, dicht gefolgt von „Motivationstraining“ (vgl. Abbildung 6). Dass „keine Verbesserung möglich sei“, meinen lediglich 4 Prozent der antwortenden Betriebe. In Ostdeutschland finden alle genannten Punkte

Abbildung 6

Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Ein-Euro-Jobbern

Angaben der befragten Betriebe; Anteil an allen Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen oder beschäftigt haben (gewichtet), in Prozent¹⁾, Mehrfachnennungen möglich



Fragestellung: „Bitte geben Sie eine allgemeine Einschätzung ab: Welche Maßnahmen können zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Ein-Euro-Jobbern beitragen?“

¹⁾ Alle Prozentwerte sind signifikant von Null verschieden ($p=0,05$).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 und 2013 gepoolt, N=501.

© IAB

i

Die IAB-Stellenerhebung

Datengrundlage der vorliegenden Analysen ist die IAB-Stellenerhebung der Jahre 2011 bis 2013. Sie ist eine repräsentative Befragung von Betrieben und Verwaltungen in Deutschland und wird jährlich im vierten Quartal schriftlich erhoben (mehr dazu vgl. Kettner et al. 2011). Unter anderem liefert die Erhebung Informationen über die betriebliche Nutzung und Einschätzung aktueller arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Von 2005 bis 2013 wurden in diesem Rahmen Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante untersucht (Kettner/Rebien 2007; Bela et al. 2010). Diese werden zumeist in öffentlichen bzw. gemeinnützigen Betrieben hauptsächlich in den Wirtschaftsbereichen Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen und Sonstige Dienstleistungen genutzt, da sie die gesetzlichen Vorgaben für deren Einsatz am leichtesten erfüllen können (Bundesagentur für Arbeit 2009; Bellmann et al. 2006). Nur Betrieben in diesen Wirtschaftszweigen wurde der Sonderfragebogen zur Nutzung von Ein-Euro-Jobs und der Beurteilung der Teilnehmer dieser Maßnahme vorgelegt.

Die Betriebe wurden gebeten, in anonymisierter Form detaillierte Angaben zu der Person zu machen, die sie zuletzt in einer Arbeitsgelegenheit eingesetzt haben. In diesem Fragenkomplex wurden die Betriebe im Jahr 2011 u. a. gefragt, ob sie diese Person als geeignet für ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt in dieser oder einer ähnlichen Tätigkeit einschätzen. Die Einschätzungen der Betriebe zu den Fähigkeiten und Eignungen des zuletzt eingestellten Teilnehmers konnten auf diese Weise ausführlich erfragt werden. In den Jahren 2012 und 2013 wurde hingegen die Einschätzung der Maßnahme selbst in den Vordergrund der Befragung gestellt. Von besonderem Interesse war dabei, inwiefern die Betriebe, in denen Ein-Euro-Jobber beschäftigt sind, die Maßnahme als förderlich für die Aufnahme einer regulären Beschäftigung beurteilen.

außer der berufsfachlichen Qualifizierung signifikant seltener Erwähnung (ohne Abbildung).

■ Fazit

Betriebe und Verwaltungsstellen, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen, halten die Maßnahme mehrheitlich für geeignet, um die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer zu erhöhen. Entscheidend für die betriebliche Einschätzung ist, zu welchem Zweck die Teilnehmer im Rahmen der Maßnahme beschäftigt sind. Bei den Zielen „Qualifizierung“ und „Heranführung an den Arbeitsmarkt“ ist die überwiegende Zustimmung erwartbar, aber auch bei Maßnahmen, die vorrangig der Verbesserung der sozialen Teilhabe dienen sollen, ist diese Einschätzung mehrheitlich positiv.

Ein großer Teil der Betriebe hält Ein-Euro-Jobber für geeignet, eine reguläre Beschäftigung in dieser oder einer ähnlichen Tätigkeit auszuüben. Dieser Befund könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich die Maßnahme noch nicht im erwünschten Umfang auf die ursprünglich anvisierte Zielgruppe der sehr arbeitsmarktfernen Kunden konzentriert. Zwar kann anhand der Daten nicht identifiziert werden, ob die Beschäftigungsfähigkeit für den ersten Arbeitsmarkt bereits ein Resultat des Ein-Euro-Jobs ist, dennoch ist eine sorgfältige Vergabepaxis nach wie vor geboten.

Aus der Beurteilung des zuletzt eingestellten Ein-Euro-Jobbers und den von den Betrieben genannten Defiziten lässt sich ableiten, dass selbst bei gleichen Tätigkeitsinhalten die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit höheren formalen Quali-

kationsanforderungen einhergeht. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit einer Qualifikationskomponente bei der Durchführung des Ein-Euro-Jobs. Es ist nach Einschätzung der Betriebe aber auch nicht zu vernachlässigen, die Motivation als arbeitsrelevanten Soft Skill (Müller/Rebien 2013) und die Erhaltung der gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit zu stärken.

Literatur

- Bela, Daniel; Kettner, Anja; Rebien, Martina (2010): Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe: Viele sind fit für den Arbeitsmarkt. [IAB-Kurzbericht Nr. 5](#).
- Bellmann, Lutz; Hohendanner, Christian; Promberger, Markus (2006): [Welche Arbeitgeber nutzen Ein-Euro-Jobs? Verbreitung und Einsatzkontexte der SGB-II-Arbeitsgelegenheiten in deutschen Betrieben](#). Sozialer Fortschritt 55: 201–207.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): SGB II Fachliche Hinweise. Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II. Nürnberg, Stand November 2013.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitshilfe Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II. Nürnberg, Stand Juli 2009.
- Deutscher Bundestag (2011): Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt. Bundestagsdrucksache Nr. 17/6277 vom 26.6.2011.
- Hohendanner, Christian (2011): [Ein-Euro-Jobs und reguläre Beschäftigung. Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels](#). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 231(2): 210–246.
- Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim (2012): [A fistful of Euros: Is the German one-euro-job workfare scheme effective for participants?](#) International Journal of Social Welfare 21(2): 174–185.
- Kettner, Anja; Heckmann, Markus; Rebien, Martina; Pausch, Stephanie; Szameitat, Jörg (2011): [Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots – Inhalte, Daten und Methoden](#). Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44: 245–260.
- Kettner, Anja; Rebien, Martina (2007): Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive. [IAB-Forschungsbericht Nr. 2](#).
- Müller, Anne; Rebien, Martina (2013): [Zuverlässig, flexibel, motiviert? Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe](#). Zeitschrift für Sozialreform 59(4): 477–492.



Dr. Andreas Moczall

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“ im IAB.

andreas.moczall@iab.de



Dr. Martina Rebien

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

martina.rebien@iab.de