

Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?

Christian Hohendanner

Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?

Christian Hohendanner (IAB)

Auch mit seiner neuen Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

Also with its new series "IAB Discussion Paper" the research institute of the German Federal Employment Agency wants to intensify dialogue with external science. By the rapid spreading of research results via Internet still before printing criticism shall be stimulated and quality shall be ensured.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	4
1 Einleitung	5
2 Kontextfaktoren des betrieblichen Einsatzes von Ein-Euro-Jobs	8
2.1 Die Rahmenbedingungen	9
2.2 Die Maßnahmeteilnehmer	12
2.3 Die betriebliche Ebene	14
3 Datengrundlage und Messbarkeit von innerbetrieblichen Beschäftigungseffekten	15
4 Modellspezifikation	17
5 Ergebnisse	23
6 Fazit und Ausblick	26
Literatur	27

Zusammenfassung

Die Studie geht anhand eines Fixed-Effects-Modells der Jahre 2004 und 2005 des IAB-Betriebspanels der Frage nach, ob ein Zusammenhang besteht zwischen der Einführung der Ein-Euro-Jobs und der Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Einsatzbetrieben. In Ostdeutschland kann ein negativer Effekt der Ein-Euro-Jobs auf das Wachstum sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nachgewiesen werden. In Westdeutschland lässt sich ein vergleichbarer Effekt nicht identifizieren.

Abstract

Using a fixed-effects panel-estimation of the years 2004 and 2005 of the IAB Establishment Panel, this article tries to answer the following question: Do the so-called One-Euro-Jobs have an effect on the growth rate of regular employment, covered by the social security system? The analysis finds a negative effect in Eastern Germany. In Western Germany a corresponding effect is not identified.

Keywords: Ein-Euro-Jobs, Arbeitsgelegenheiten, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Substitutionseffekte, IAB-Betriebspanel

JEL classification: C23, I38, J08, L30, M50

Ich danke meinen Kollegen aus dem IAB für wertvolle Hinweise bzw. Korrekturlesen. Hervorheben möchte ich Gerhard Krug. Verbliebene Unzulänglichkeiten liegen alleine in meiner Verantwortung.

1 Einleitung

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat zwischen Januar 2000 und Januar 2005 um fünf Prozent oder 1,32 Millionen auf 26,19 Millionen abgenommen (Bundesagentur für Arbeit, 2005). Vorliegende Studie geht der Frage nach, ob die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung des Sozialgesetzbuches II (§16 Abs.3 S.2 SGB II) - die sogenannten „Ein-Euro-Jobs“ - diesen Trend verstärken und zum Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beitragen. Eine heikle Frage, wenn man sich vergegenwärtigt, dass Ein-Euro-Jobs das zentrale Instrumentarium des Workfare¹-Programms aktiver Arbeitsmarktpolitik im SGB II darstellen. Bei den Ein-Euro-Jobs handelt es sich um gemeinnützige Beschäftigungen, bei denen die Maßnahmeteilnehmer zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung von ein bis zwei Euro², teilweise auch ein Qualifizierungsangebot erhalten. Die Beschäftigungsdauer liegt bei bis zu zwölf, in der Regel sechs Monaten³. Mit der Maßnahme sollen vor allem vom Berufsleben entwöhnte, schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose wieder an eine Erwerbstätigkeit herangeführt werden. Ursprünglich als *ultima ratio* konzipiert, sind sie de facto *prima ratio*: Den 277 Tausend Arbeitslosen, die in einem Ein-Euro-Job tätig waren, stehen 36 Tausend ABM-Beschäftigte, 54 Tausend Personen mit Eingliederungszuschüssen, 31 Tausend Personen in Trainingsmaßnahmen und 47 Tausend Teilnehmer in beruflicher Weiterbildung gegenüber (Bundesagentur für Arbeit, 2007)⁴.

¹ Lødemel/Trickey (2001) definieren Workfare als "Programmes or schemes that require people to work in return for social assistance benefits".

² Nach Berechnungen von Wolff/Hohmeyer (2006) liegt die Mehraufwandsentschädigung pro Stunde für die meisten Ein-Euro-Jobber zwischen 1,00 und 1,50 € (98 %). Die Mehraufwandsentschädigung liegt damit eher am unteren Ende der von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales genannten Spanne von 1 bis 2 €.

³ Nach Angaben von Wolff/Hohmeyer (2006) haben 18,4 % der Ein-Euro-Jobs eine Laufzeit von unter drei Monaten. 15,6 % der Ein-Euro-Jobs dauern zwischen drei und sechs Monaten und 42,1 % dauern exakt sechs Monate. 23,5 % dauern zwischen 6 und 12 Monaten, 0,5 % der Maßnahmen dauern länger als 12 Monate.

⁴ Nur Rechtskreis SGB II, Teilnehmerbestand im Jahresdurchschnitt 2006. Vorläufige Werte, Stand: Dezember 2006. Die Bundesagentur für Arbeit gibt einen Teilnehmerbestand für alle Maßnahmen im SGB II von 696 Tausend Personen im Jahresdurchschnitt an.

Ein-Euro-Jobs sind Diener vieler Herren. Sie dienen der Integration *in* den Arbeitsmarkt oder zumindest der Heranführung *an* den Arbeitsmarkt, der sozialen Stabilisierung sowie der Gegenleistung für die Gemeinschaft, die Unterstützung gewährt. Zudem werden Ein-Euro-Jobs als Instrument der Missbrauchsbekämpfung eingesetzt: als Test auf Arbeitsbereitschaft und Mittel gegen Schwarzarbeit - denn gegenüber Leistungsempfängern des Arbeitslosengeldes II besteht zum Teil ein latentes Misstrauen, dass Unterstützungsleistungen zu Unrecht in Anspruch genommen werden.

Doch das Dilemma ist groß: Mit der Bekämpfung des *einen* Misstrauens entsteht zugleich *neues* Misstrauen: die Angst vor Wettbewerbsverzerrungen und damit einhergehenden nicht-intendierten Nebeneffekten, den in der Arbeitsmarktökonomik dargestellten Substitutions-, Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten (Calmfors, 1994; Bellmann/Jackman, 1996). Arbeitsgelegenheiten entstehen schließlich nicht im luftleeren Raum, sondern in realen Betrieben. Gerade bei struktureller Arbeitslosigkeit und einer *activation without work*- Strategie müssen diese Stellen künstlich geschaffen und gefördert werden. Die Betriebe, in denen Arbeitsgelegenheiten eingerichtet werden – mögen sie auch im „öffentlichen Interesse“ handeln – sind ökonomischen Zwängen ausgesetzt und agieren als Akteure auf Güter-, Dienstleistungs- und Arbeitsmärkten. Beschäftigungsförderung in Form von subventionierten Ein-Euro-Jobs und Trägerpauschalen sind *politics against markets*, intervenieren auf dem Markt und bieten Anreize für Missbrauch. Die Evaluation dieser antizipierten Missbrauchseffekte erinnert an die Bekenntnisse Rousseaus: Dort diente die Darstellung der Versündigungen als Beweis der Unschuld und als Beleg für Sensibilität (Luhmann, 2005). Nachfolgende Studie ist Teil dieses Bekenntnisses, die potentiellen Versündigungen sind Thema der empirischen Analyse: Haben Ein-Euro-Jobs die befürchteten negativen Effekte auf das Wachstum sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Einsatzbetrieben?

Das Diskussionspapier baut auf zwei früheren Aufsätzen auf: Dort wurde auf die unterschiedlichen Motive hingewiesen, die hinter dem Zustandekommen und dem Einsatz der Ein-Euro-Jobs stehen (Hohendanner/Promberger/Bellmann, 2006; Bellmann/Hohendanner/Promberger, 2006). Auch die Kontinuität „gestern ABM, heute Ein-Euro-Jobs“ war ein Befund der ersten Analysen. Darüber hinaus ließen die Ergebnisse Zweifel aufkommen, ob die zum Teil hohen Anteile der Ein-Euro-Jobs in zahlrei-

chen Betrieben neutral gegenüber der betrieblichen Arbeitsnachfrage- und Beschäftigungsstruktur sein können. In einer multivariaten Analyse der Welle 2005 des IAB-Betriebspanels konnte ein negativer Zusammenhang zwischen der Wachstumsrate regulär befristeter und der Nutzungsintensität der Ein-Euro-Jobber für Ostdeutschland identifiziert werden. Vorliegende Analyse geht einen Schritt weiter: In einem Fixed-Effects-Modell der Jahre 2004 und 2005 wird überprüft, ob dieser negative Zusammenhang bestätigt werden kann. Das Fixed-Effects-Modell ermöglicht es, unbeobachtete Einflüsse der einzelnen Betriebe zu eliminieren, die in einer Querschnittsanalyse die Ergebnisse verzerren können.

Die Studie besteht aus zwei Teilen: Im ersten Teil wird theoretisch herausgearbeitet, warum Betriebe Ein-Euro-Jobber einsetzen, welchen Beschränkungen der Einsatz unterliegt, welche Anreize bestehen und unter welchen Bedingungen ihr Einsatz zu Substitution führen könnte⁵. Im zweiten Teil, der empirischen Analyse, wird untersucht, ob zwischen Ein-Euro-Jobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung überhaupt ein solches, theoretisch denkbares Substitutionsverhältnis identifiziert werden kann. Dazu werden zunächst die Auswahl der Methode und die Wahl der Daten begründet sowie die Möglichkeiten der Messbarkeit von Substitutionseffekten im IAB-Betriebspanel dargestellt. Der Begründung der Auswahl der Determinanten des Wachstums sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung folgen die Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und eine abschließende Diskussion.

⁵ In der empirischen Analyse geht es allerdings nicht darum, die angeführten theoretischen Argumente einer möglichen Substitution zwischen Ein-Euro-Jobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu überprüfen, sondern ob überhaupt Substitutionseffekte identifiziert werden können.

2 Kontextfaktoren des betrieblichen Einsatzes von Ein-Euro-Jobs

Standing (1999: 327) schätzt – empirisch ungeprüft – die Anreize von Workfare auf Seiten aller beteiligten Akteure, also auch der Betriebe eher gering ein:

„...workfare is unlikely to be effective because no group directly involved favours it. The participants try to avoid or resent being in it; the officials in the workfare agencies prefer to have willing clients and so are loath to force welfare clients because they expect such workers, even if subsidised, to be unreliable, have higher turnover and require close supervision; trade unions resent them as a threat to their employed members' jobs, pay and benefits; and other workers feel threatened by the presence of workfare placements because they fear being displaced by lower-paid substitutes of having overtime, working hours or promotion prospects reduced“.

Die angesprochenen Befürchtungen auf Seiten der regulären Belegschaft und der Gewerkschaften deuten allerdings darauf hin, dass Betriebe durchaus einen Nutzen aus Workfare-Programmen ziehen können. Unter ausschließlicher Berücksichtigung der Lohnkosten gäbe es keinen Grund für die Betriebe, noch reguläre Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Da dem Betrieb keine Lohnkosten entstehen, lohnen sich Ein-Euro-Jobs – ceteris paribus – auch bei bereits niedrigen tariflichen Stundenlöhnen wie etwa im Erziehungsbereich oder in der Altenpflege. Lohnkosten sind jedoch nicht alles: *Erstens* spielen die Rahmenbedingungen wie die formalrechtliche Konstruktion der Maßnahme sowie deren praktische Umsetzung auf regionaler Ebene eine wesentliche Rolle bei der Beurteilung, ob reguläre Beschäftigung verdrängt werden könnte. Wichtige Faktoren sind die Zugangsvoraussetzungen und das dazugehörige Kontrollsystem, der Verwaltungs- und Organisationsaufwand bei den Betrieben und v. a. finanzielle Anreize. Auch Vor- bzw. Nachteile zu regulären Beschäftigungsverhältnissen in Bezug auf arbeitsrechtliche Bestimmungen, Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer in den Maßnahmen spielen eine Rolle. Die konkrete Ausgestaltung der Ein-Euro-Jobs hängt dabei entscheidend von dem jeweiligen regionalen Kontext und den Regelungen ab, die zwischen den beteiligten Akteuren im Feld der Beschäftigungsförderung vereinbart werden. *Zweitens* kommt es entscheidend auf die Eigenschaften der Ein-Euro-

Jobber selbst an: v. a. deren Qualifikation und Motivation. *Drittens* sind auf der betrieblichen Ebene das Verhältnis zwischen Ein-Euro-Jobbern und der restlichen Belegschaft und die Rolle von Belegschaftsvertretungen von Bedeutung.

Unterstellt werden rational, betriebswirtschaftlich handelnde Akteure. Diese Annahme blendet aus, dass Einrichtungen des Sozialsektors Ein-Euro-Jobber durchaus aus sozialen Motiven und zusätzlich beschäftigen. Die Betriebe können durchaus das Ziel verfolgen, den Teilnehmern zu helfen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern bzw. die Integration in die Gesellschaft zu erleichtern. Gleichwohl ist die ökonomische Perspektive methodisch sinnvoll: Lassen sich negative Beschäftigungseffekte nachweisen, kann die Unterstellung ökonomischer Motive kaum abgelehnt werden⁶.

2.1 Die Rahmenbedingungen

Um die oben angedeuteten unbeabsichtigten Nebeneffekte zu vermeiden, wird der Einsatz der Ein-Euro-Jobs rechtlich begrenzt auf im *öffentlichen Interesse*⁷ liegende, *zusätzliche Arbeiten*. Vor allem der Umgang mit dem Erfordernis der Zusätzlichkeit ist entscheidend für die Frage innerbetrieblicher Substitution. Der Begriff wird im § 261 Abs. 2 SGB III definiert: „Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden“⁸. Die Zugangsbeschrän-

⁶ Zudem beeinträchtigt eine mögliche soziale Motivation der Betriebe die Ergebnisse des verwendeten Fixed-Effects-Modells nicht, sofern sie über den betrachteten Zeitraum konstant ist.

⁷ Der Begriff des „öffentlichen Interesses“ ist nicht explizit im SGB II, sondern im § 261 SGB III geregelt. Ausgeschlossen werden Arbeiten, „deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient“. Entscheidend bei der Beurteilung des „öffentlichen Interesses“ ist damit das *Arbeitsergebnis*, also das Produkt bzw. die Dienstleistung. Damit belegt auch die steuerrechtlich anerkannte Gemeinnützigkeit eines Betriebs nicht zwingend, dass die dort durchgeführten Arbeiten im öffentlichen Interesse liegen. Andererseits werden auch erwerbswirtschaftliche Betriebe nicht prinzipiell ausgeschlossen (Eicher-/Spellbrink, 2005). Die konkrete Ausfüllung des Begriffs „öffentliches Interesse“ und die Kontrolle erfolgt auf lokaler Ebene. Damit besteht prinzipiell die Möglichkeit, Ein-Euro-Jobs auch z.B. bei privaten Pflegediensten einzusetzen, wenn die lokalen Entscheidungsträger ein „öffentliches Interesse“ der konkreten Arbeit identifizieren.

⁸ Der spätere Zeitpunkt wird mit zwei Jahren angegeben, wobei das Hinausschieben der Arbeit rechtlich zulässig und in der Sache möglich sein muss. Zusätzlichkeit liegt vor, wenn keine Haushalts- oder Betriebsmittel für die Durchführung zur Verfügung ste-

kungen des öffentlichen Interesses und der Zusätzlichkeit beziehen sich jeweils auf die einzelne, konkret auszuführende *Tätigkeit*. Eine korrekte Beurteilung der Zugangsvoraussetzungen ist daher häufig nur mit Einzelfallprüfung möglich. Diese Prüfung erfolgt auf lokaler Ebene durch den zuständigen SGB II-Leistungsträger (der ARGE oder optierenden Kommune). Neben dem Leistungsträger kommt sogenannten *regionalen Beiräten* eine Kontrollfunktion zu. In den Beiräten sollen Akteure des regionalen Arbeitsmarktes - Vertreter aus Politik, Handwerk, Industrie, Gewerkschaften, Kommunen und Wohlfahrtsverbänden - vertreten sein und Transparenz über den Einsatz der Ein-Euro-Jobs in der Region herstellen. Da die Einrichtung an sich nicht verpflichtend ist und kein Widerspruchsrecht bei Verletzung der Zugangsvoraussetzungen existiert, bestehen zumindest Zweifel, ob Beiräte – sofern sie eingerichtet sind - ihrer Kontrollfunktion gerecht werden können. In jedem Fall können Beiräte dazu beitragen, Transparenz zu erhöhen, Misstrauen zu beseitigen und Widerstände gegen Ein-Euro-Jobs abzubauen.

Neben der Funktionalität des regionalen Kontrollsystems spielen finanzielle Anreize sowie die Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer in den Maßnahmen im Vergleich zur regulären Beschäftigung eine Rolle, ob für Betriebe tatsächlich ein Anreiz besteht, reguläre Beschäftigung zu substituieren. Die Begrenzung der Beschäftigungsdauer auf in der Regel sechs Monate wird von vielen Betrieben als zu kurz empfunden, eine hohe Arbeitskräftefluktuation als störend – wie die qualitativen Befunde des Projekts⁹ verdeutlichen. Die Beschäftigungsdauer stellt daher für Betriebe nicht nur ein Anreizproblem dar, solche Maßnahmen im Betrieb anzubieten, sondern kann auch dazu beitragen, Substitutionseffekte zu verhindern¹⁰. Handelt es sich

hen. Bei privaten Trägern liegt Zusätzlichkeit vor, wenn es den Arbeiten an wirtschaftlicher Rentabilität fehlt. Arbeiten sind in keinem Fall zusätzlich, wenn sie ohne Verzug oder innerhalb bestimmter Fristen durchzuführen sind oder üblicherweise ohne Verzug durchgeführt werden. Hierzu gehören z.B. laufende Instandsetzungs-, Wartungs-, Unterhaltungs- und Verwaltungsarbeiten (Eicher/Spellbrink, 2005).

⁹ Parallel zur Auswertung des IAB-Betriebspanels werden - in Zusammenarbeit mit Frank Sowa und Matthias Klemm (beide Universität Erlangen-Nürnberg) – vernetzte Kurzfallstudien auf Basis von Experteninterviews in ausgewählten Organisationen durchgeführt.

¹⁰ Eine offene Frage ist allerdings, ob und in welchem Ausmaß die SGB II-Leistungsträger eine Verlängerung der Maßnahmedauer für einzelne Teilnehmer ermöglichen.

bei den Arbeitsgelegenheiten um Beschäftigungen mit geringfügiger wöchentlicher Arbeitszeit, wäre die Substitutionsgefahr eher gering, zumindest bei Stellen, die eine permanente Präsenz während der regulären Betriebszeiten erfordern. Die wöchentliche Arbeitszeit liegt jedoch für 68 % der im ersten Halbjahr 2005 begonnenen Maßnahmen bei genau 30 Stunden pro Woche (Wolff/Hohmeyer, 2006)¹¹.

Die finanziellen Anreize, Ein-Euro-Jobs einzusetzen, entstehen einerseits durch die nicht vorhandenen *Lohnkosten*, andererseits durch die *Trägerpauschale*¹². Die Trägerpauschale stellt allerdings einen genuinen Anreiz dar, unabhängig davon, ob der Betrieb überhaupt Verwendung für Ein-Euro-Jobber in der eigenen Arbeitsorganisation hat. Die Trägerpauschale wird zum Teil genutzt, um soziale Projekte oder ganze Einrichtungen und Betriebe am Leben zu halten. Die Auszahlung der Trägerpauschale kann daher einen stabilisierenden oder sogar positiven Effekt auf die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei den Trägern mit sich bringen. In diesen Fällen besteht das betriebliche Interesse an dem Programm nicht an der Arbeitsleistung der Ein-Euro-Jobber selbst und sollte daher nicht mit negativen Auswirkungen auf die Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergehen.

Hat insgesamt das fiskalische Ziel der Kostensenkung – gerade bei Kommunen – Vorrang vor den Zielen der Arbeitsmarkt- und Sozialintegration¹³, sind Substitutionseffekte nicht auszuschließen: In Kommunen steht zu befürchten, dass die Erfüllung eines Pflichtkatalogs beispielsweise in Museen und Bibliotheken bei zunehmender Kürzung kommunaler Haushalte nur über Ein-Euro-Jobs oder andere prekäre Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten werden kann. Das Erfordernis der Zusätzlichkeit orientiert sich dabei an einem schrumpfenden Personalschlüssel und ist letztlich Definitionssache. Der „organisierte Wettbewerb“ im Sozialsektor (Dah-

¹¹ Etwa 16 % hingegen arbeiten genau 20 Stunden pro Woche. In etwa 6 % der Maßnahmen wurde eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden angegeben. Der Mittelwert liegt bei etwa 28 Stunden pro Woche.

¹² Die Trägerpauschale liegt nach Befunden der qualitativen Erhebung des IAB-Projekts häufig zwischen 300 und 500 € pro Teilnehmer und Monat, in Einzelfällen auch darüber.

¹³ Das „magische Dreieck“ von Arbeitsmarktintegration, Sozialintegration und fiskalischem Ertrag bezeichnet Trube (1997) als Zielsystem des Zweiten Arbeitsmarktes

me/Wohlfahrt, 2005), der mit zunehmender Privatisierung, Deregulierung, „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Arbeitsorganisation und verstärkten Konkurrenzdruck einhergeht, führt dazu, dass Betriebe des Sozialsektors aus existenzieller Notwendigkeit heraus Ein-Euro-Jobs als Rettungsanker begreifen (müssen). Gerade im Dritten Sektor entscheidet die Fähigkeit der Akquise von Mitteln der öffentlichen Hand, d. h. auch die Akquise von Ein-Euro-Jobs und Trägerpauschalen, über die Fortführung sozialer Projekte oder gar über die Existenz einer Einrichtung¹⁴.

2.2 Die Maßnahmeteilnehmer

Entscheidend bei der Beurteilung des Nutzens der Arbeitsgelegenheiten für die Betriebe und damit der Wahrscheinlichkeit von Substitutionseffekten sind in erster Linie die Qualifikation und Motivation der Teilnehmer. Ginge es ausschließlich um schwer vermittelbare, gering qualifizierte Langzeitarbeitslose, dürften die Anreize für die Betriebe gering ausfallen, ihre regulär Beschäftigten durch Ein-Euro-Jobber auszutauschen. Gerade bei Langzeitarbeitslosen besteht zudem die Gefahr eines Qualifikationsverlusts, bedingt durch Verlernen, technischen Fortschritt oder Veränderungen der beruflichen Anforderungen. Aufgrund der Konzeption und multi-dimensionalen Zielsetzung der Arbeitsgelegenheiten ist eine Zielgruppenbeschränkung auf schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose allerdings nicht unbedingt gegeben: Auch besser qualifizierte Arbeitslose, deren Arbeitswilligkeit getestet wird, können in Arbeitsgelegenheiten teilnehmen¹⁵.

Das Arbeitskräftepotenzial für den Einsatz qualifizierter Ein-Euro-Jobs im SGB II ist nicht gering: Im Dezember 2006 standen beispielsweise 5 Tausend Krankenpfleger und 11 Tausend Helfer in der Krankenpflege sowie

¹⁴ Wichtig sind hier v. a. die Beziehungen der Betriebe zu den lokalen Entscheidungsträgern im Feld der Beschäftigungsförderung (MacManus, 1985). Es besteht die Vermutung, dass Betriebe und Einrichtungen mit guten Verbindungen zu den Entscheidungsträgern einen besseren Zugang zu qualifizierten Ein-Euro-Jobbern haben, was wiederum zu einer selektiven Verteilung der Ein-Euro-Jobber führt (Creaming).

¹⁵ Bestehen starke Qualifikationsunterschiede zwischen den Anwärtern und haben Betriebe die Wahl zwischen unterschiedlich qualifizierten Teilnehmern, sind darüber hinaus Creamingeffekte zu erwarten: Creaming könnte sich beispielsweise darin äußern, dass z.B. schwer vermittelbare, gering qualifizierte Arbeitslose keiner Arbeitsgelegenheit zugewiesen werden, sondern arbeitslose Akademiker eingesetzt werden, um die IT-Infrastruktur kommunaler Einrichtungen zu warten und zu pflegen.

17 Tausend Kindergärtner als potenzielle Maßnahmeteilnehmer zur Verfügung¹⁶.

Aus der Perspektive einer effektiven Arbeitsmarktintegration erscheint eine Tätigkeit erfolgversprechend, die den formalen Qualifikationen der Teilnehmer entspricht. Doch gerade dann ist die Gefahr der Substitution regulärer Beschäftigung besonders hoch. Der Einsatz von Ein-Euro-Jobbern in Tätigkeitsfeldern, für die sie keine formale Qualifikation haben, verstärkt hingegen ein weiteres Problem, das als schleichende *Entprofessionalisierung* bezeichnet werden kann: Gerade in Alten- und Pflegeheimen werden aufgrund des chronischen Finanz- und Personalmangels seit geraumer Zeit Tätigkeiten, die eigentlich eine formale Qualifikation erfordern, von Hilfspersonal oder Zivildienstleistenden übernommen (vgl. Buestrich, 2005). Eine Ausweitung der Ein-Euro-Jobs unter dem Diktat schrumpfender Personalkapazitäten könnte diese Entwicklung verstärken.

Die ersten deskriptiven Auswertungen administrativer Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Wolff/Hohmeyer, 2006) deuten darauf hin, dass nicht nur gering qualifizierte Personen Ein-Euro-Jobs ausüben¹⁷. Allerdings ist bei höher qualifizierten Arbeitskräften nicht auszuschließen, dass ihre Motivation gering ausfällt und eine unfreiwillige Zuweisung zu einer Maßnahme zu Rückzugerscheinungen der Teilnehmer führt – insbesondere bei deutlicher Diskrepanz zwischen den eigenen Lebenszielen und -erwartungen und der Realität zumutbarer, statusferner Arbeit (Merton, 1949/1968). Unter der Annahme, dass eine Art implizites Vertragsverhältnis¹⁸ zwischen Einsatzbetrieb und Ein-Euro-Jobber besteht, haben Betriebe aber nur einen Anreiz, Ein-Euro-Jobber zu beschäftigen, wenn diese kooperativ und motiviert ihre vereinbarte Tätigkeit ausführen. Handelt es

¹⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen aus Datamarts von Eva Jozwiak. Die Zahlen sind unvollständig, da die Daten der 69 optierenden Kommunen der Bundesagentur für Arbeit erst mit Verspätung zur Verfügung stehen.

¹⁷ Allerdings konnten in den Auswertungen nur formale Qualifikationen berücksichtigt werden. Weiche Kriterien wie etwa das äußere Erscheinungsbild, Auftreten etc. sind nicht erfasst.

¹⁸ Im Falle der Ein-Euro-Jobs handelt es sich um kein Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne, auch wenn dies häufig suggeriert wird (vgl. Kraher, 2006). Gleichwohl besteht mit der sog. Eingliederungsvereinbarung ein sozialrechtliches Vertragsverhältnis zwischen dem SGB II-Leistungsträger und dem Ein-Euro-Jobber.

sich bei den Ein-Euro-Jobs um unfreiwillige Arbeit, könnte die mangelnde Kooperationsbereitschaft und Motivation der Teilnehmer negative Folgen für den Betrieb mit sich bringen. Insbesondere in sensiblen Bereichen wie der Betreuung von Pflegebedürftigen oder Kindern wird daher häufig die Freiwilligkeit der Maßnahmenteilnahme eingefordert. Erste Befunde aus qualitativen Erhebungen deuten jedoch entgegen obiger Vermutung darauf hin, dass ein Großteil der Maßnahmeteilnehmer hoch motiviert ist. Das Anreizproblem mangelnder Arbeitsbereitschaft scheint bei einer Vielzahl von Arbeitslosen anscheinend keine Rolle zu spielen. Die Hoffnung auf eine mögliche Übernahme in eine Festanstellung kann einen leistungssteigernden Effekt haben. Auch die Erhöhung des Wohlbefindens durch Arbeit und Tätigsein (Layard, 2006) kann sich positiv auf die Motivation auswirken.

2.3 Die betriebliche Ebene

Auf der betrieblichen Ebene könnte die übrige Belegschaft im Betrieb die Beschäftigungsentscheidung des Arbeitgebers zu(un)gunsten von Ein-Euro-Jobbern beeinflussen. Entscheidend ist hier, ob Ein-Euro-Jobber eher als Entlastung, Belastung oder Bedrohung empfunden werden. Werden Ein-Euro-Jobber als Konkurrenz aufgefasst, stehen Befürchtungen von Lohnabschlägen oder Arbeitsplatzverlust im Raum. Ein-Euro-Jobber können damit eine disziplinierende Signalwirkung auf die regulär Beschäftigten ausüben (Buestrich, 2006)¹⁹. Dieser Konkurrenzdruck mag zwar zu mehr individueller Leistung führen, kann aber mit einer Verschlechterung des Betriebsklimas und einer Zunahme opportunistischen Verhaltens einhergehen, in Form von Leistungszurückhaltung und Unterbindung von Kooperation oder Wissensaustausch. In diesem Zusammenhang nimmt die Belegschaftsvertretung eine wichtige Rolle ein. Zwar sind die formalen Mitwirkungsrechte des Betriebs- oder Personalrats bzw. der Mitarbeitsver-

¹⁹ Andererseits kann das „sekundäre Machtgefälle“ (Offe/Hinrichs, 1984) innerhalb der Belegschaft eines Betriebs – zwischen Ein-Euro-Jobbern als neuer Randbelegschaft und der regulären Stammbeslegschaft zur Ausnutzung der Machtposition der regulär Beschäftigten gegenüber den Ein-Euro-Jobbern führen, die auf kein arbeitsrechtliches Instrumentarium zurückgreifen können.

tretung umstritten²⁰. Gleichwohl fungieren Belegschaftsvertretungen als Kontrollorgane, die den Einsatz von Ein-Euro-Jobbern z. B. im Wege von Tauschgeschäften begrenzen können (vgl. Ellguth/Promberger, 2004).

Das Substitutionsrisiko hängt somit von einer Reihe von Faktoren ab, die sich nicht auf rein finanzielle Anreize beschränken. Zentral ist die Funktionsfähigkeit des Kontrollsystems, der Verwaltungs- und Betreuungsaufwand, die Probleme, die sich bei der Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation bzw. bei der Zusammenarbeit mit der übrigen Belegschaft ergeben und v. a. die Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer: Wird das Instrument als ultima ratio auf besonders förderbedürftige Zielgruppen begrenzt, die tatsächlich an das Arbeitsleben herangeführt werden müssen und sich kaum am betrieblichen Leistungsprozess beteiligen können, ist das Substitutionsrisiko gering. Wird das Instrument hingegen pauschal als Arbeitstest genutzt und/oder es existiert keine Zielgruppenbeschränkung, besteht die Möglichkeit, dass auch höher qualifizierte Arbeitskräfte in den Pool der Teilnehmer gelangen. Zusammen mit den nicht entstehenden Lohnkosten sind dann die Anreize für Betriebe, reguläre Arbeit durch geförderte Arbeitsgelegenheiten zu ersetzen, nicht von der Hand zu weisen.

3 Datengrundlage und Messbarkeit von innerbetrieblichen Beschäftigungseffekten

Als Datenbasis für die folgende Analyse dient das IAB-Betriebspanel (zur Konzeption vgl. Bellmann, 2002). Hierbei handelt es sich um eine jährlich wiederholte Betriebsbefragung, die seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Gesamtdeutschland im Auftrag des IAB von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt wird. Die befragten Betriebe werden aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese entsteht aus den Sozialversicherungsmeldungen der Arbeitgeber über ihre Beschäftigten. Da in der Beschäftigtenstatistik der BA nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst werden, gehen in die Befragung nur Betriebe mit mindestens einem solchen Arbeitnehmer ein. Befragt werden Betriebs-

²⁰ Vgl. Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichts Ansbach vom 10. Januar 2006; Urteil des OVG Rheinland-Pfalz vom 17. Mai 2006; Urteil des Verwaltungsgerichts Kassel vom 22. Juni 2006.

und Geschäftsleitungen sowie Personalverantwortliche, die oftmals zugleich Ansprechpartner der Arbeitsagenturen in den Betrieben sind. Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine disproportional nach Bundesländern, Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe. Für das Jahr 2005 stehen im IAB-Betriebspanel Informationen über die Anzahl der Ein-Euro-Jobs zur Verfügung. Zudem werden Maßnahmenträger für Arbeitsgelegenheiten identifiziert. Damit ist das IAB-Betriebspanel die einzige verfügbare Datenquelle, die repräsentative Informationen über den betrieblichen Einsatz von Ein-Euro-Jobbern sowohl in ARGEn als auch in Optionskommunen bereitstellt und diese mit Längsschnittinformationen über die Betriebe verbindet. Da die Ein-Euro-Jobs erst im Jahr 2005 eingeführt wurden, liegen Informationen über die Tatsache, ob ein Betrieb, Ein-Euro-Jobber einsetzt, auch nur für 2005 vor. Gleichwohl können die Informationen über die Einsatzbetriebe aus dem Vorjahr genutzt werden, um zu analysieren, wie sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seitdem entwickelt hat.

In Anlehnung an Promberger et al. (2006) und Kettner/Rebien (2007) wird hier zwischen drei Formen von innerbetrieblichen Beschäftigungseffekten unterschieden: Die direkte, funktional-personale Substitution konkreter *Stellen* (1), der simultane Auf- und Abbau zwischen verschiedenen Typen von Beschäftigung im Betrieb unabhängig von spezifischen Stellen (2) sowie *versteckte* Substitution (3). Versteckte Substitution existiert, wenn ein beabsichtigter Beschäftigungsaufbau statt mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über Ein-Euro-Jobber erfolgt.

Substitutionseffekte lassen sich im IAB-Betriebspanel nur in aggregierter Betrachtung auf Betriebsebene nachweisen: Es lässt sich nicht entscheiden, ob eine konkrete *Stelle* im Betrieb durch einen oder mehrere Ein-Euro-Jobber ersetzt wurde. Es könnte sich auch um voneinander unabhängige Wachstums- bzw. Schrumpfungsprozesse im Betrieb handeln. Im Einzelfall könnten zwar Substitutionseffekte bei einzelnen konkreten Stellen auftreten, die jedoch nicht in der Saldenbetrachtung auftauchen, wenn sie durch Auf- bzw. Abbauprozesse in anderen Betriebsteilen überdeckt werden. Beispielsweise besteht die Möglichkeit, dass zwei Ein-Euro-Jobber eine sozialversicherungspflichtige Stelle substituieren, freiwerdende Ressourcen für Personaleinstellungen an andere Stelle genutzt werden, z. B. für ein Sozialprojekt. Es können somit nur auf Betriebsebene aggregierte

Saldoeffekte identifiziert werden. Diese Saldoeffekte werden im vorliegenden Modell mit Wachstumsraten modelliert. Ein negativer Effekt des Einsatzes von Ein-Euro-Jobs auf die Wachstumsrate sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wird als Substitutionseffekt bezeichnet.

4 Modellspezifikation

Im Folgenden werden in einem Panelmodell der Jahre 2004 und 2005 die Einflussfaktoren der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bestimmt. Die Arbeitsgelegenheiten wurden am 1.1.2005 eingeführt. Informationen über die Anzahl der Ein-Euro-Jobs in den Betrieben liegen zum 30.6.2005 vor. Um den Effekt der Einführung der Ein-Euro-Jobs auf die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu messen, werden drei Zeitpunkte benötigt: vor (2004), während (2005) und nach (2006) der Einführung. Die Analyse von Wachstumsraten für die Jahre 2004, 2005 und 2006 erfordert Informationen über die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für die Zeitpunkte 30.6.2003, 30.6.2004, 30.6.2005 und 30.6.2006. Für den 30.6.2006 liegen diese Informationen allerdings noch nicht vor.

Die Messung des Effekts der Ein-Euro-Jobs in den Betrieben kann daher nur im Sinne von Antizipationseffekten oder simultanen Beschäftigungseffekten erfolgen. Betriebe können die Einführung der Ein-Euro-Jobs antizipiert haben und mit der Einstellung regulärer Beschäftigung gezögert haben oder regulär Beschäftigte bereits 2004 entlassen haben, um dann Ein-Euro-Jobber zu beschäftigen. Zudem kann die Entlassung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter simultan im 1. Halbjahr 2005 mit der Einstellung der Ein-Euro-Jobber erfolgt sein. Andererseits könnten zusätzliche regulär Beschäftigte eingestellt worden sein, um z. B. Betreuungs- bzw. Qualifizierungsaufgaben für die Ein-Euro-Jobber zu übernehmen. Die zusätzlichen Mittel aus der Trägerpauschale könnten dazu verwendet werden, in anderen Aufgabenbereichen des Betriebs simultan zusätzliche Beschäftigung zu schaffen. Diese potenziellen Beschäftigungseffekte der Einführung der Ein-Euro-Jobs lassen sich bereits jetzt messen. Ashenfelter (1978) macht auf das erwähnte Problem der Antizipation der Einführung einer Maßnahme in der Zeit vor der Reform (Ashenfelders Dip) aufmerksam: Betriebe könnten die Reform antizipieren und sich bei der Einstellung von Arbeitskräften im Jahr 2004 zurückhalten. Eine Nichtberücksich-

tigung dieser Reaktion führt somit eher zu einer Unterschätzung des Substitutionseffektes. In die Wachstumsraten der verschiedenen Beschäftigungsformen gehen die Informationen des Jahres 2003 mit ein, sodass die Unterschätzung des Substitutionseffekts aufgrund von Ashenfelters Dip zu vernachlässigen ist.

Das Panelmodell lässt sich formal wie folgt darstellen

$$Y_{it} = \alpha_1 \text{jahr}_{it} + \alpha_2 \text{eej}_{it} + x'_{it} \beta + u_i + \varepsilon_{it}$$

wobei	i =	Betrieb; t = Jahr (2004, 2005)
	Y =	Wachstumsrate sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zwischen t und t-1
	x =	beobachtbare Einflussfaktoren
	jahr =	Jahresdummy (0=2004; 1=2005)
	eej =	Dummy für Betriebe, die im Jahr 2005 Ein-Euro-Jobber einsetzen
	u =	betriebsspezifischer (zeitkonstanter) Fehlerterm
	ε =	zeitvariabler Fehlerterm

α_1 misst den reinen Zeiteffekt und α_2 den Effekt der Einführung der Ein-Euro-Jobs im Jahr 2005 auf die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Zu berücksichtigen ist, dass in den Modellen eine *Saldobetrachtung* über alle Betriebe erfolgt: Positive und negative Beschäftigungseffekte können sich im Mittel gegenseitig aufheben. Die Schätzungen werden getrennt nach Ost- und Westdeutschland durchgeführt. Das Sample wird ex ante eingegrenzt. Es werden nur Betriebe berücksichtigt, die mindestens *eines* der folgenden Kriterien erfüllen: Betriebe aus den Branchen öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck, Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen²¹ sowie Einsatz- und Trägerbetriebe²² von Ein-Euro-Jobs.

²¹ Knapp 80 % aller Einsatzbetriebe zählen zu den Branchen öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Erziehung und Unterricht, sowie Gesundheit und Sozialwesen. In der öffentlichen Verwaltung setzen 25,6 % aller Betriebe der Branche Ein-Euro-Jobs ein. In Organisationen ohne Erwerbscharakter sind es 11,2 %, im Bereich Erziehung und Unterricht 10,5 % und in Gesundheit und Sozialwesen 4,6 %.

²² 56 % der Einsatzbetriebe sind Träger für Arbeitsgelegenheiten.

In einem Panelmodell werden auf Grundlage der Daten 2004 und 2005 des IAB-Betriebspanels die Einflussfaktoren auf die Wachstumsrate sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bestimmt. Die Verwendung von *Wachstumsraten* anstatt von *Beschäftigtenanteilen* hat den Vorteil, dass mögliche Betriebsgrößen- bzw. Niveaueffekte eliminiert werden, die die Schätzergebnisse verzerren können. Die Schätzung erfolgt in einem ersten Schritt gepoolt, d. h. als Querschnittsregression, in der die Beobachtungen beider Jahre genutzt werden. Damit wird zwar die Anzahl der Beobachtungen erhöht, allerdings wird der gleiche Betrieb, der in mehreren Wellen auftritt, als unabhängige Einheit betrachtet. Schätzverzerrungen aufgrund unbeobachteter Einflüsse in den Einzelbetrieben sind nicht zu vermeiden²³. Ein Ausschnitt der unbeobachteten Heterogenität – der zeitlich über beide Wellen hinweg konstante Teil – wird in einem Fixed-Effects Modell (FE-Modell) eliminiert. Im Fixed-Effects-Modell werden nur Veränderungen *innerhalb* einzelner Betriebe (*within-variation*) als Erklärung der abhängigen Variable genutzt²⁴. Unbeobachtete zeitlich sich kaum ändernde Einflussfaktoren, z. B. die Einstellung des Arbeitgebers in Bezug auf die richtige Personalpolitik, können damit die Schätzung nicht mehr verzerren. Dies hat den Vorteil, dass unbeobachtete (konstante) Einflüsse eliminiert werden. Unterschiede zwischen den Betrieben (*between-variation*) werden in dem Modell nicht berücksichtigt: Daher wird zudem ein Random-Effects-Modell (RE-Modell) geschätzt, das sowohl *within-* als auch *between-*Variation berücksichtigt. Allerdings besteht im Random-Effects-Modell die Annahme, dass die unbeobachtete Heterogenität (die im FE-Modell eliminiert wird) unkorreliert ist mit den Regressoren. Zur Überprüfung dieser Annahme wird ein Hausman-Test²⁵ durchgeführt. Dieser Test beruht jedoch auf asymptotischen Annahmen und liefert – gerade bei Panelanalysen mit eher geringer Zahl an Beobachtungen – keine Ergebnisse. Dies ist auch hier der Fall. Daher wird nur das FE-Modell ausgewiesen.

²³ Ein Breusch-Pagan-Test bestätigt die Existenz unbeobachteter Heterogenität im vorliegenden OLS-Modell.

²⁴ Ein Nachteil der FE-Schätzung ist aber damit, dass über alle zeitinvarianten Faktoren keine Aussagen gemacht werden können.

²⁵ Der Hausman-Test vergleicht die beiden Schätzmodelle FE und RE, die asymptotisch identisch sein müssten, wenn u_i nicht mit den Regressoren x_i korreliert ist. Wenn dies nicht der Fall ist, wird das FE-Modell vorgezogen.

Zentrale Kontrollgrößen für die gesonderte Identifikation des Substitutionseffekts der Ein-Euro-Jobs sind die Wachstumsraten alternativer, nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit²⁶, freie Mitarbeit, Aushilfen/Praktikanten und „sonstige Beschäftigte“. Mit der Restkategorie „sonstige Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle sonstigen Beschäftigungsformen erfasst, die nicht sozialversicherungspflichtig sind, um die gesamte Beschäftigungsstruktur des Betriebes abzubilden. Die hier gebildeten Wachstumsraten basieren auf der Formel $2 \cdot (N_t - N_{t-1}) / (N_t + N_{t-1})$, wobei N die Anzahl der Beschäftigten in einer Beschäftigungsform bezeichnet und t das aktuelle Jahr. Die Wachstumsrate ist zwischen -2 und 2 restringiert, um den Auf- und Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung symmetrisch abzubilden und für Ausreißer zu kontrollieren²⁷.

Die Zusammenhänge zwischen den Wachstumsraten der atypischen Beschäftigungsformen und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kann zeigen, ob komplementäre oder substitutive Beziehungen zwischen den einzelnen Formen und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bestehen. Vor allem bei Leiharbeit und befristeter Beschäftigung besteht die Vermutung, dass sie häufig zum (komplementären) Aufbau von Beschäftigung in Aufschwungphasen genutzt werden. Bei Leiharbeit wird angenommen, dass sich der Substitutionseffekt in Grenzen hält, da Leiharbeit gerade als Puffer dient, um die Stammbeslegschaft zu schützen. In beiden Fällen wird also eher ein positiver Effekt erwartet. Anders ist das Bild bei der „sonstigen Beschäftigung“. In dieser Kategorie werden im IAB-Betriebspanel v. a. geringfügig Beschäftigte erfasst²⁸. Die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht bei geringfügiger Beschäftigung bietet den Be-

²⁶ Im IAB-Betriebspanel sowie aus Sicht des entleihenden Betriebs werden Leiharbeiter nicht unter der Kategorie sozialversicherungspflichtig Beschäftigter subsumiert, wenngleich sie beim Verleihbetrieb durchaus sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

²⁷ Die einfache Wachstumsrate $(N_t - N_{t-1}) / N_{t-1}$ kann bei negativem Wachstum keine Werte unter -1 annehmen, im positiven Bereich besteht jedoch keine Begrenzung. In den Daten des Betriebspanels 2004/2005 liegt das Maximum der einfachen Wachstumsrate sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei +33,33.

²⁸ Zudem werden andere Beschäftigungsverhältnisse wie Arbeitsgelegenheiten des Programms „Hilfe zur Arbeit“ des früheren Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) oder Arbeitsgelegenheiten für Arbeitslosenhilfeempfänger unter der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ erfasst.

rieben einen eindeutigen Anreiz, ihre Kosten durch Substitution zu senken. Daher wird hier ein klarer Substitutionseffekt erwartet.

Die Wachstumsrate befristeter Beschäftigung dient als Kontrollvariable: In die Wachstumsrate befristeter Beschäftigung fließen geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wie ABM/SAM oder Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante ein, die sich im IAB-Betriebspanel nicht gesondert ausweisen lassen. Um für reine Übergangsentwicklungen zwischen diesen öffentlich geförderten Beschäftigungsformen und den Ein-Euro-Jobs zu kontrollieren, muss die Wachstumsrate befristeter Beschäftigung berücksichtigt werden. Das Problem liegt darin, dass der Großteil befristeter Arbeitsverträge selbst sozialversicherungspflichtig ist und daher das Wachstum sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit sich selbst erklärt wird. Gleichwohl wird auf diese Wachstumsrate nicht verzichtet. In Betrieben, die Ein-Euro-Jobber beschäftigen, wurden in den letzten Jahren befristete ABM-Stellen zunehmend abgebaut. Ein-Euro-Jobs füllen teilweise diese vakanten Stellen auf. Ohne Berücksichtigung der Entwicklung der befristeten ABM-Beschäftigung würde ein negativer Beschäftigungseffekt der Ein-Euro-Jobs auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überschätzt werden²⁹.

Eine wichtige Einflussgröße auf regionaler Ebene ist die Entwicklung der regionalen Arbeitslosigkeit. Es ist zu vermuten, dass ein Anwachsen der Arbeitslosigkeit mit einem Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergeht. Modelle, die mehrere Ebenen verknüpfen, haben allerdings den Nachteil, dass die Gesamtvarianz nicht auf die betriebsindividuelle und die Kontextebene aufgeteilt werden kann und durch diese Gruppierungen (Betriebe derselben Kreise) die Standardfehler systematisch unterschätzt werden (vgl. z. B. Ditton, 1998). In den Modellen wird daher die Clusterung der Betriebe nach Kreisen explizit berücksichtigt.

Weitere Determinanten des Wachstums sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind zudem Variablen für die Betriebsgröße, die Branchenzu-

²⁹ Die Analyse wurde daher mit und ohne Berücksichtigung der Wachstumsrate befristeter Beschäftigung durchgeführt. Die Resultate bleiben bestehen, allerdings erhöht sich der negative Effekt der Ein-Euro-Jobber leicht, was die angedeutete Vermutung eines Rückgangs sozialversicherungspflichtiger, befristeter ABM-Stellen bestätigt.

gehörigkeit sowie die Bundesländer, dies vor allem, um mögliche Verzerrungen aufgrund der disproportionalen Ziehung der Stichprobe zu vermeiden (Winship/Radbill, 1994; DuMouchel/Duncan, 1983). Um die besondere Situation in den neuen Bundesländern (Bellmann et al, 2006) zu berücksichtigen, werden neben einer Schätzung für Gesamtdeutschland getrennte Schätzungen für Ost und West durchgeführt. Die industriellen Beziehungen werden in Form von Dummies der Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrates und der Tarifbindung einbezogen. Dummyvariablen für Ein- und Ausgliederung von Betriebsteilen kontrollieren für größere Bewegungen der Beschäftigtenzahlen, die sonst die Schätzungen verzerren würden³⁰. Zudem werden Einschätzungen bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens³¹ berücksichtigt, die die wirtschaftliche Situation des Betriebes widerspiegeln. Weiterhin geht die durchschnittliche Lohnsumme im Betrieb in das Modell ein, da die Flucht der Betriebe aus den Sozialversicherungssystemen häufig auf hohe Löhne zurückgeführt wird, andererseits spiegelt der Lohn – im Sinne der Humankapitaltheorie – die Qualifiziertenstruktur wider.

³⁰ Alternativ kann die Schätzung ohne diejenigen Betriebe durchgeführt werden, die Ein- und Ausgliederungen vorgenommen haben. Die Ergebnisse ändern sich aber nicht. Die oben genannte Variante wird vorgezogen, da 73 Einsatzbetriebe von Euro-Jobs, die Ausgliederungen und 44, die Eingliederungen vorgenommen haben, andernfalls nicht im Modell berücksichtigt würden.

³¹ Referenzkategorie ist die Erwartung einer gleichbleibenden Entwicklung des Geschäftsvolumens.

5 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Panel-Modelle (siehe Tabelle) bestätigen die Befunde der früheren Analysen: Betriebe, die Ein-Euro-Jobs einsetzen, haben im Vergleich zu Betrieben, die keine Ein-Euro-Jobs einsetzen, eine niedrigere Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verzeichnen. Einsatzbetriebe haben also *ceteris paribus* entweder mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte abgebaut oder weniger eingestellt als Betriebe ohne Ein-Euro-Jobber. Der identifizierte negative Effekt in Gesamtdeutschland erklärt sich v. a. durch den negativen Effekt in Ostdeutschland. Dieser negative Effekt auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung spricht für die eingangs unterstellten ökonomischen Motive bei der Beschäftigung von Ein-Euro-Jobbern. Die Vorteile der Ein-Euro-Jobs gegenüber sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung scheinen zumindest für ostdeutsche Betriebe die genannten Nachteile zu überwiegen.

Der negative Zusammenhang zwischen den Wachstumsraten sonstiger Beschäftigung und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung deutet auf einen zweiten bedeutsamen Substitutionseffekt zwischen den „sonstigen Beschäftigten“ und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hin, der sowohl in West- als auch in Ostdeutschland identifiziert wird: Der Effekt bildet v. a. eine Substitutionsbeziehung zwischen geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ab³². Bei Leiharbeit, freier Mitarbeit und Aushilfen/Praktikanten lassen sich keine Effekte feststellen.

Im Hinblick auf den Einfluss der Existenz eines Betriebsrats können im FE-Modell nur Aussagen über einen *Statuswechsel* zwischen 2004 und 2005 getroffen werden. Der Statuswechsel³³ zeigt allerdings im FE-Modell keinen Effekt auf die Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Auch der Statuswechsel in Bezug auf Tarifbindung hat keine Wir-

³² Auslaufende Arbeitsgelegenheiten aus früheren Programmen, die auch in der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ enthalten sein können, führen möglicherweise dazu, dass der Substitutionseffekt zwischen geringfügiger Beschäftigung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung unterschätzt wird. Es lässt sich allerdings auf Basis der vorhandenen Daten keine Aussage darüber treffen, welche Beschäftigungsform sich exakt hinter der Substitution verbirgt.

³³ D. h. der Betrieb hat im Jahr 2004 keinen Betriebsrat, im Jahr 2005 hingegen hat der Betrieb einen Betriebsrat und umgekehrt.

kung auf die Wachstumsrate sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung³⁴.

Hohe Durchschnittslöhne pro Beschäftigten haben keinen negativen Effekt auf die Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Im Gegenteil: In Betrieben mit hohem Durchschnittseinkommen ist ein Wachstum sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu beobachten. An der Erwartung der Arbeitgeber bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens wird deutlich, dass in wirtschaftlich prosperierenden Betrieben sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgebaut wird: Zumindest in westdeutschen Betrieben zeigt sich dieser Zusammenhang. Die regionale Arbeitslosenquote hat keinen Einfluss auf das Wachstum sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

³⁴ Bei quasi-unveränderten Variablen wie der Existenz eines Betriebsrats oder Tarifvertrags wird zwar ein Koeffizient berechnet, die Schätzung ist jedoch extrem ineffizient und die geschätzten Koeffizienten daher nicht zuverlässig (Beck/Katz, 2001). Ineffizienz führt zu unzuverlässigen Punktschätzungen in den Variablen, die sich kaum ändern.

Determinanten der Wachstumsrate sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in deutschen Betrieben (IAB-Betriebspanel 2004/2005)			
Fixed-Effects-Modell	Gesamt	Ost	West
Jahresdummy 2004=0/2005=1	-0.008 (0.92)	-0.006 (0.32)	0.006 (0.48)
Effekt des Einsatzes der Ein-Euro-Jobs (Betrieb hat 2005 Ein-Euro-Jobber: ja=1, nein=0)	-0.072*** (3.94)	-0.113*** (3.98)	-0.024 (1.33)
Wachstumsrate Leiharbeit	0.008 (1.16)	-0.005 (0.37)	0.014 (1.64)
Wachstumsrate freie Mitarbeit	-0.011* (1.72)	-0.016 (1.32)	-0.010 (1.39)
Wachstumsrate Aushilfen/Praktikanten	-0.005 (1.31)	-0.001 (0.19)	-0.005 (1.40)
Wachstumsrate Befristungen	0.030*** (4.92)	0.036*** (3.27)	0.020*** (3.04)
Wachstumsrate sonstige Beschäftigte	-0.053*** (5.33)	-0.056*** (3.34)	-0.052*** (4.30)
Regionale Arbeitslosenquote auf Kreisebene	0.000 (0.09)	0.001 (0.05)	-0.009 (1.60)
Betriebsteile geschlossen, ausgegliedert, ausgegründet	-0.142*** (6.44)	-0.145*** (3.79)	-0.151*** (7.07)
Eingliederungen	0.179*** (5.36)	0.215*** (4.22)	0.122*** (3.68)
Betriebs-, Personalrat oder Mitarbeitervertretung	0.011 (0.55)	-0.005 (0.11)	0.009 (0.45)
Tarifvertrag	0.013 (0.69)	-0.010 (0.27)	0.018 (0.83)
Logarithmierter Durchschnittslohn pro Beschäftigter	0.208*** (6.90)	0.192*** (2.94)	0.216*** (7.30)
Erwartung eines Anstiegs des Geschäftsvolumens ^a	0.022 (1.26)	-0.025 (0.91)	0.049** (2.25)
Erwartung eines Absinkens des Geschäftsvolumens ^a	-0.032* (1.76)	-0.053* (1.71)	-0.007 (0.41)
Unsicherheit bezüglich des Geschäftsvolumens ^a	-0.009 (0.34)	0.018 (0.42)	-0.034 (1.15)
Konstante	-2.917*** (10.40)	-3.052*** (4.98)	-2.280*** (7.74)
Anzahl der Beobachtungen	4671	1968	2703
R-Quadrat (within)	0.35	0.40	0.31
Anzahl der Cluster	398	113	285
Betriebsgröße	ja	ja	ja
Branchendummies	ja	ja	ja
Bundesländer	ja	ja	ja
Robuste T-Werte in Klammern			
* signifikant auf dem 10 %-Niveau; signifikant auf dem 5 %-Niveau; *** signifikant auf dem 1 %-Niveau			
^a Referenz: Erwartung eines konstanten Geschäftsvolumens			

6 Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse der empirischen Analyse machen eines deutlich: Der Einsatz von Arbeitsgelegenheiten für Arbeitslosengeld-II Empfänger ist mit Risiken verbunden. Zumindest ostdeutsche Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 Ein-Euro-Jobber beschäftigt haben, haben im gleichen Zeitraum mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte entlassen bzw. weniger eingestellt als Betriebe, die keine Ein-Euro-Jobber einsetzen. Dies ist für die neuen Bundesländer keine gute Nachricht, zumal gerade dort der Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung dringend notwendig ist.

Die Gefahr kann besonders dann als hoch eingeschätzt werden, wenn vor allem höher qualifizierte Erwerbsfähige an dem Programm teilnehmen³⁵. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Maßnahme als pauschaler Arbeitstest für alle Erwerbsfähigen genutzt wird. Einsatzbetriebe werden dann versuchen, möglichst die qualifizierten Arbeitskräfte zu absorbieren. Dieses Creaming besser qualifizierter Erwerbsfähiger kann bewirken, dass letztlich für die schwer vermittelbaren Personen mit erheblichen Arbeitsmarktdefiziten in den Betrieben kein Platz ist und Substitutionseffekte wahrscheinlicher werden. Die Einbeziehung der Qualifikationsstruktur der Maßnahmeteilnehmer in die Analyse ist mit dem Vorliegen weiterer Daten möglich. Die kommenden Wellen des IAB-Betriebspanels werden damit detaillierte Erkenntnisse über die Motive und Handlungslogiken im Umgang mit den Ein-Euro-Jobs bringen.

³⁵ Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zur Qualifikationsstruktur der Ein-Euro-Jobber liegen im Frühjahr 2007 vor.

Literatur

- Ashenfelter, Orley (1978): Estimating the Effect of Training Program on Earning, in: *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 60, S. 47-57.
- Beck, Nathaniel; Katz, Jonathan N. (2001): Throwing Out the Baby with the Bath Water: A Comment on Green, Kim, and Yoon. *International Organization* 55:2. S. 487-495.
- Bellmann, Lutz; Jackman, Richard (1996): The impact of labour market policy on wages, employment and labour market mismatch. In: Schmid, Günther; O'Reilly, Jacqueline; Schömann, Klaus (Hrsg.), *International handbook of labour market policy and evaluation*. Cheltenham et al., S. 725-746.
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche. In: *Allgemeines Statistisches Archiv* 86, H. 2., S. 177-188.
- Bellmann, Lutz; Hohendanner, Christian; Promberger, Markus (2006): Welche Arbeitgeber nutzen Ein-Euro-Jobs? Verbreitung und Einsatzkontexte der SGB II – Arbeitsgelegenheiten in deutschen Betrieben. In: *Sozialer Fortschritt* 55, H.8. S. 201-207.
- Bellmann, Lutz; Bielenski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2006.
- Buestrich, Michael (2006): "Nutznießler der Grausamkeiten?" Wohlfahrtsverbände und Ein-Euro-Jobs. *Sozial Extra* April 2005, S.34-39.
- Bundesagentur für Arbeit (2005): Erwerbspersonenpotenzial, Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung. Entwicklung und Struktur 2000-2005.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Dezember und Jahr 2006.
- Calmfors, Lars (1994): Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of crucial design features. In: *OECD Economic Studies* No. 22, Spring 1994, S.7-47.
- Dahme, Heinz-Jürgen; Wohlfahrt, Norbert (2005): Zwischen Subsidiarität und Wettbewerb – Wohlfahrtsverbände auf dem Weg in die Sozialwirtschaft. Berlin.
- Ditton, Hartmut (1998): Mehrebenenanalyse. Grundlagen und Anwendungen des Hierarchisch Linearen Modells. Weinheim.
- DuMouchel, William H.; Duncan, Greg J. (1983): Using sample survey weights in multiple regression analysis of stratified samples. In: *Journal of the American Statistical Association* 78, S.535-543.

- Eicher, Wolfgang; Spellbrink, Wolfgang (2005): SGB II. Grundsicherung für Arbeitssuchende. Kommentar. München.
- Ellguth, P.; Promberger, M. (2004): Arbeitszeitsituation und Betriebsrat. Eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. In: L. Bellmann & C. Schnabel (Hrsg.), Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 288, S. 111-131.
- Hohendanner, Christian; Promberger, Markus; Bellmann, Lutz (2006): Ein-Euro-Jobs im Betrieb: Tand oder Gebrauchsgegenstand? Unveröffentlichtes Manuskript.
- Kettner, Anja; Rebien, Martina (2007): Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive. IAB Forschungsbericht Nr.2/2007.
- Krahmer, Utz (2006): Rechtsmängel bei der praktischen Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten. In: SGB 10/06, S.581-589.
- Layard, Richard (2006): Happiness: Lessons from a New Science. London.
- Lødemel, Ivar; Trickey, Heather (Hrsg.) (2001): An Offer you can't Refuse. Workfare in International Perspective. Bristol.
- Luhmann, Niklas (2005): Der Wohlfahrtsstaat zwischen Evolution und Rationalität. In: Ders.: Soziologische Aufklärung 4. Beiträge zur funktionalen Differenzierung der Gesellschaft. Wiesbaden, S. 108-120.
- MacManus, Susan A. (1984): Staying in the game: The reaction of Non-Profit-Organizations to Federal Cutbacks. In: The Western Political Quarterly 38, No.4, S.641-651.
- Merton, Robert K.: (1949/1968): Social Structure and Anomie. In: Social Theory and Social Structure, S.185-214. New York.
- Offe, Claus; Hinrichs, Karl (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle. In: Offe, Claus (Hg.) „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a. M./New York.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsprojektes_HBS-2002-418-3 gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. In Zusammenarbeit mit Lutz Bellmann, Christoph Dreher, Frank Sowa, Simon Schramm und Stefan Theuer.
- Standing, Guy (1999): Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice. New York.
- Trube, Achim (1997): Zur Theorie und Empirie des Zweiten Arbeitsmarktes. Münster.

Winship, Christopher; Radbill, Larry (1994): Sampling Weights and Regression Analysis. In: *Sociological Methods and Research* 23, S.230-257.

Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2006): Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des Sozialgesetzbuches II durch Arbeitsgelegenheiten - bislang wenig zielgruppenorientiert. IAB-Forschungsbericht Nr. 10/2006. Nürnberg.

Recently published

No.	Author(s)	Title	Date
1/2004	Bauer, T. K. Bender, S. Bonin, H.	Dismissal protection and worker flows in small establishments published in: <i>Economica</i>	7/04
2/2004	Achatz, J. Gartner, H. Glück, T.	Bonus oder Bias? : Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung published in: <i>Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> 57 (2005), S. 466-493 (revised)	7/04
3/2004	Andrews, M. Schank, T. Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	8/04
4/2004	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? : first evidence from Germany published in: <i>Small Business Economics</i>, (2007)	9/04
5/2004	Kölling, A. Rässler, S.	Editing and multiply imputing German establishment panel data to estimate stochastic production frontier models published in: <i>Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung</i> 37 (2004), S. 306-318	10/04
6/2004	Stephan, G. Gerlach, K.	Collective contracts, wages and wage dispersion in a multi-level model published as: <i>Wage settlements and wage setting : results from a multi-level model</i>. In: <i>Applied Economics</i>, Vol. 37, No. 20 (2005), S. 2297-2306	10/04
7/2004	Gartner, H. Stephan, G.	How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap	12/04
1/2005	Blien, U. Suedekum, J.	Local economic structure and industry development in Germany, 1993-2001	1/05
2/2005	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? : empirical analyses on job quality in start-ups published in: <i>Michael Fritsch, Jürgen Schmude (Ed.): Entrepreneurship in the region</i>, New York et al., 2006, S. 95-112	1/05
3/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany	1/05
4/2005	Hinz, T. Gartner, H.	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben published in: <i>Zeitschrift für Soziologie</i> 34 (2005), S. 22-39, as: <i>Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben</i>	2/05
5/2005	Gartner, H. Rässler, S.	Analyzing the changing gender wage gap based on multiply imputed right censored wages	2/05
6/2005	Alda, H. Bender, S. Gartner, H.	The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB) published as: <i>The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB)</i>. In: <i>Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i> 125 (2005), S. 327-336 (shortened)	3/05
7/2005	Haas, A. Rothe, T.	Labour market dynamics from a regional perspective : the multi-account system	4/05
8/2005	Caliendo, M. Hujer, R.	Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany	4/05

	Thomsen, S. L.		
9/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Wage distributions by wage-setting regime published as: Bargaining regimes and wage dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 6 (2006)	4/05
10/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Individual tenure and collective contracts	4/05
11/2005	Blien, U. Hirschenauer, F.	Formula allocation : the regional allocation of budgetary funds for measures of active labour market policy in Germany	4/05
12/2005	Alda, H. Allaart, P. Bellmann, L.	Churning and institutions : Dutch and German establishments compared with micro-level data	5/05
13/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Individual employment effects of job creation schemes in Germany with respect to sectoral heterogeneity	5/05
14/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : the case of East Germany after unification	6/05
15/2005	Jensen, U. Rässler, S.	Where have all the data gone? : stochastic production frontiers with multiply imputed German establishment data published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 2, 2006, S. 277-295	7/05
16/2005	Schnabel, C. Zagelmeyer, S. Kohaut, S.	Collective bargaining structure and its determinants : an empirical analysis with British and German establishment data published in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No. 2. S. 165-188	8/05
17/2005	Koch, S. Stephan, G. Walwei, U.	Workfare: Möglichkeiten und Grenzen published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 38 (2005), S. 419-440	8/05
18/2005	Alda, H. Bellmann, L. Gartner, H.	Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000	8/05
19/2005	Eichhorst, W. Konle-Seidl, R.	The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform	9/05
20/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen published in: C. Clemens, M. Heinemann & S. Soretz (Hg.): Auf allen Märkten zu Hause, Marburg 2006, S. 123-143	11/05
21/2005	Fitzenberger, B. Speckesser, S.	Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany	11/05
22/2005	Ludsteck, J. Jacobebbinghaus, P.	Strike activity and centralisation in wage setting	12/05
1/2006	Gerlach, K. Levine, D. Stephan, G. Struck, O.	The acceptability of layoffs and pay cuts : comparing North America with Germany	1/06
2/2006	Ludsteck, J.	Employment effects of centralization in wage setting in a median voter model	2/06
3/2006	Gaggermeier, C.	Pension and children : Pareto improvement with heterogeneous preferences	2/06
4/2006	Binder, J. Schwengler, B.	Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze	3/06
5/2006	Brixy, U. Grotz, R.	Regional patterns and determinants of new firm formation and survival in western Germany	4/06
6/2006	Blien, U. Sanner, H.	Structural change and regional employment dynamics	4/06

7/2006	Stephan, G. Rässler, S. Schewe, T.	Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit : Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde published as: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit : die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 3/4 (2006)	4/06
8/2006	Gash, V. Mertens, A. Romeu Gordo, L.	Are fixed-term jobs bad for your health? : a comparison of West-Germany and Spain	5/06
9/2006	Romeu Gordo, L.	Compression of morbidity and the labor supply of older people	5/06
10/2006	Jahn, E. J. Wagner, T.	Base period, qualifying period and the equilibrium rate of unemployment	6/06
11/2006	Jensen, U. Gartner, H. Rässler, S.	Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data	6/06
12/2006	Meyer, B. Lutz, C. Schnur, P. Zika, G.	National economic policy simulations with global interdependencies : a sensitivity analysis for Germany	7/06
13/2006	Beblo, M. Bender, S. Wolf, E.	The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach	8/06
14/2006	Niebuhr, A.	Migration and innovation : does cultural diversity matter for regional R&D activity?	8/06
15/2006	Kiesl, H. Rässler, S.	How valid can data fusion be? published in: Journal of Official Statistics, (2006)	8/06
16/2006	Hujer, R. Zeiss, C.	The effects of job creation schemes on the unemployment duration in East Germany	8/06
17/2006	Fitzenberger, B. Osikominu, A. Völter, R.	Get training or wait? : long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany	9/06
18/2006	Antoni, M. Jahn, E. J.	Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?	9/06
19/2006	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung	10/06
20/2006	Lechner, M. Wunsch, C.	Active labour market policy in East Germany : waiting for the economy to take off	11/06
21/2006	Kruppe, T.	Die Förderung beruflicher Weiterbildung : eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm	11/06
22/2006	Feil, M. Klinger, S. Zika, G.	Sozialabgaben und Beschäftigung : Simulationen mit drei makroökonomischen Modellen	11/06
23/2006	Blien, U. Phan, t. H. V.	A pilot study on the Vietnamese labour market and its social and economic context	11/06
24/2006	Lutz, R.	Was spricht eigentlich gegen eine private Arbeitslosenversicherung?	11/06
25/2006	Jirjahn, U. Pfeifer, C. Tsertsvadze, G.	Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung	11/06
26/2006	Rudolph, H.	Indikator gesteuerte Verteilung von Eingliederungsmitteln im SGB II : Erfolgs- und Effizienzkriterien als Leistungsanreiz?	12/06
27/2006	Wolff, J.	How does experience and job mobility determine wage gain in a transition and a non-transition economy? : the case of	12/06

		east and west Germany	
28/2006	Blien, U. Kirchhof, K. Ludewig, O.	Agglomeration effects on labour demand	12/06
29/2006	Blien, U. Hirschenauer, F. Phan, t. H. V.	Model-based classification of regional labour markets : for purposes of labour market policy	12/06
30/2006	Krug, G.	Kombilohn und Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen : eine Analyse im Rahmen des Matching-Ansatzes	12/06
1/2007	Moritz, M. Gröger, M.	The German-Czech border region after the fall of the Iron Curtain: Effects on the labour market : an empirical study using the IAB Employment Sample (IABS)	1/07
2/2007	Hampel, K. Kunz, M. Schanne, N. Wapler, R. Weyh, A.	Regional employment forecasts with spatial interdependencies	1/07
3/2007	Eckey, H.- F. Schwengler, B. Türck, M.	Vergleich von deutschen Arbeitsmarktregionen	1/07
4/2007	Kristen, C. Granato, N.	The educational attainment of the second generation in Germany : social origins and ethnic inequality	1/07
5/2007	Jacob, M. Kleinert, C.	Does unemployment help or hinder becoming independent? : the role of employment status for leaving the parental home	1/07
6/2007	Konle-Seidl, R. Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle, M.	Activation policies in Germany : from status protection to basic income support	1/07
7/2007	Lechner, M. Wunsch, C.	Are training programs more effective when unemployment is high?	2/07

Stand: 5.2.2007

Impressum

IAB Discussion Paper
No. 8 / 2007

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Claudia Halbmeier

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Discussion Paper
unter:
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp0807.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Christian Hohendanner, Tel. 0911/179-5941,
oder E-Mail: christian.hohendanner@iab.de