



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

KOSTEN UND NUTZEN VON MAßNAHMEN ZUR AKTIVIERUNG UND BERUFLICHEN EINGLIEDERUNG IM RECHTSKREIS DES SGB II

Joachim Wolff



Zusammenfassung

Dieser Artikel beschäftigt sich mit Kosten und Nutzen der Förderung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, wobei zwischen Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber unterschieden wird. Dabei geht es nicht um eine quantitative Kosten-Nutzen-Analyse, sondern um eine Einordnung. Es wird auf die Ausgestaltung der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung eingegangen und dabei auf direkte Ausgaben für die Förderung ebenso wie die Anzahl der Geförderten in den letzten Jahren. Ferner werden Befunde von Analysen zu Integrationswirkungen der Förderung durch Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber vorgestellt und die damit zusammenhängenden Kosten- und Nutzenaspekte diskutiert. Dabei geht es nicht nur um die Wirkungen auf die Geförderten, sondern auch um Wirkungen auf arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte insgesamt. Neben Arbeitsmarktwirkungen werden auch andere Wirkungen diskutiert, wie Effekte auf die soziale Teilhabe der Geförderten, was auch für eine Gesellschaft insgesamt von Nutzen sein kann, soweit diese an der Inklusion aller Bürgerinnen und Bürger interessiert ist. In der Diskussion werden auch noch bestehende Forschungslücken angesprochen, die Aussagen über Kosten und Nutzen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung erschweren.

1 Einleitung

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können eine Förderung durch Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung erhalten, um ihre Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu erleichtern/ermöglichen. Diese Maßnahmen umfassen Schulungen, berufspraktische oder betriebliche Erprobungen und private Arbeitsvermittlung. Sie kommen in der Arbeitslosenversicherung und der Grundsicherung zum Einsatz. Mit Hilfe dieser sehr flexibel einsetzbaren Maßnahmen werden jährlich hunderttausende erwerbsfähige Leistungsberechtigte gefördert, womit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung seit Jahren die am häufigsten eingesetzte Förderung in der Grundsicherung darstellen. Die Förderung erfolgt entweder durch Maßnahmen bei einem Träger oder bei einem Arbeitgeber.

Inzwischen hat sich schon eine große Anzahl von Studien mit den Wirkungen dieser Förderung im Rechtskreis des SGB II befasst. Es handelt sich dabei um Studien, die sich mit allen Teilnehmenden wie Harrer et al. (2017) oder speziellen Teilnehmendengruppen beschäftigt haben, wie Geflüchtete (Bonin et al. 2021, Kasrin et al. 2021, Kasrin/Tübbicke 2025) oder jungen Erwachsene (Knize/Wolf 2024). In diesem Artikel wird darauf eingegangen, welche Kosten und welcher Nutzen mit der Förderung durch Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung in der Grundsicherung verbunden sind. Dazu werden die Befunde bislang vorliegender Studien genutzt. Die Kosten und der Nutzen sind nicht rein fiskalischer Natur, sondern es müssen auch weitergehende Aspekte wie Effekte auf Indikatoren der gesellschaftlichen Teilhabe betrachtet werden. Zudem liegen für eine Bewertung von Kosten und Nutzen von Fördermaßnahmen nicht alle relevanten Informationen vor. Daher werden hier die Kosten und der Nutzen von Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung in der Grundsicherung qualitativ eingeordnet, wie in Bruckmeier et al. (2024) vorgeschlagen. Die Betrachtung unterscheidet dabei grundsätzlich zwischen Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung als Maßnahmen bei einem Träger und als Maßnahmen bei einem Arbeitgeber.

Im folgenden Abschnitt werden Ziele, Ausgestaltung, Fallzahlen und Ausgaben für Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung diskutiert. Im dritten Abschnitt werden Kosten- und Nutzenaspekte, die sich aus den verschiedenen Wirkungsanalysen ergeben, erörtert. Im letzten Abschnitt folgt ein kurzes Fazit.

2 Ziele, Ausgestaltung, Fallzahlen und direkte Kosten

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (nach § 45 SGB III wurden im Jahr 2009 eingeführt (damals noch als § 46 SGB III). Nach § 16 SGB II können sie auch für erwerbsfähige Leistungsberechtigte eingesetzt werden. Durch sie wurden mehrere andere Förderinstrumente wie die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung und Eignungsfeststellungs-

und Trainingsmaßnahmen ersetzt. Im Entwurf des Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde damals betont, dass es darum ging, bei der Vermittlung und Betreuung von Ausbildungs- oder Arbeitsuchenden Träger einzuschalten, um je nach Bedarf alternative oder intensivere Unterstützungsangebote unterbreiten zu können (Deutscher Bundestags 2008: 23). Die Ziele der Förderung sind als Fördervarianten im § 45 SGB III spezifiziert. Es handelt sich um die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, die Heranführung an eine selbständige Tätigkeit und die Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme.

Die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung werden von privaten Trägern/Arbeitsvermittlungen und Betrieben durchgeführt. Es wird daher zwischen Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber differenziert. Erstere können allerdings zum Teil Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber beinhalten. Maßnahmen bei einem Arbeitgeber können darauf abzielen, eine berufliche Eignung bezüglich einer angestrebten Tätigkeit festzustellen, berufsfachliche Vermittlungshemmnisse zu verringern und/oder die Orientierung am Arbeitsmarkt zu unterstützen (Bundesagentur für Arbeit 2022). Im Rechtskreis des SGB II sind die MAbE eine Ermessensleistung, über deren Einsatz die Integrationsfachkräfte entscheiden. Die Dauer der Teilnahme ist nicht von vornherein vorgeschrieben, sondern sollte von Zweck und Inhalt der Förderung abgeleitet werden. Dennoch existieren unter verschiedenen Umständen Obergrenzen für die Förderdauer: Soweit die Maßnahme oder Teile der Maßnahme bei einem Arbeitgeber stattfinden, darf die Förderung nicht länger als sechs Wochen dauern; bei Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen sind es 12 Wochen.¹ Bei einer Vermittlung von beruflichen Kenntnissen sind es hingegen acht Wochen. Ferner kann eine Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme nicht länger als sechs Monate gefördert werden, wenn dabei die Hilfebedürftigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entfällt. Durch die Teilnahme an der Maßnahme entstehenden Kosten (wie beispielsweise Fahrt- oder Übernachtungskosten) für erwerbsfähige Leistungsberechtigte werden erstattet, soweit sie angemessen sind.

Zur Durchführung der Maßnahmen können entweder durch das Jobcenter Träger beauftragt werden oder erwerbsfähige Leistungsberechtigte erhalten einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, der Maßnahmeziel und -inhalt enthält und können einen dafür geeigneten Träger bzw. Arbeitgeber auswählen. Das Jobcenter kann erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auch direkt eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber bei einem konkreten Arbeitgeber anbieten (Bundesagentur für Arbeit 2022). Die Vergütung eines Trägers hängt von Art und Umfang der Maßnahme ab und kann aufwands- oder erfolgsbezogen sein. Im Falle eines Trägers, der eine ausschließlich erfolgsbezogen vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung anbietet (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein), werden dabei erfolgreiche Arbeitsvermittlungen mit bis zu 3.000 Euro vergütet.²

¹ Allerdings ist für Langzeitarbeitslose im besonders begründeten Einzelfall von mehr als 12 Wochen möglich und zwar durch eine freie Förderung, siehe § 16f Abs. 2 Satz 4 Nr. 1 (Bundesagentur für Arbeit 2022).

² Die Studie von Stephan et al. (2024) zeigt, dass viel mehr Gutscheine ausgegeben als eingelöst werden. Von geschätzt knapp 23.000 ausgegebenen Vermittlungsgutscheinen im Jahr 2022 (in den Rechtskreisen SGB II und SGB III zusammengefasst) wurden nur rund 17 Prozent eingelöst.

Die Tabellen 1 und 2 beschreiben für die Maßnahmen bei einem Träger bzw. für die Maßnahmen bei einem Arbeitgeber die aktuelle Entwicklung der Zugänge, des Bestandes und der direkten Ausgaben. Die Anzahl der Zugänge in Maßnahmen bei einem Träger hat vom Jahr 2018 bis 2024 deutlich abgenommen von 655,5 Tsd. bis auf 436,4 Tsd., was einem Rückgang von mehr als 33 Prozent entspricht. Mit gut 43 Prozent fällt die Abnahme im selben Zeitraum allerdings für die Zugänge pro 1.000 arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte noch deutlich höher aus. Betrachtet man die einzelnen Jahre, so wird deutlich, dass der bei weitem stärkste Rückgang der Eintritte gegenüber dem Vorjahr im Jahr 2020 mit dem Einsetzen der Covid19-Pandemie erfolgte. In den Jahren danach hat sich das Fördergeschehen davon aber nicht erholt, sondern war tendenziell weiter rückläufig.

Die jährlichen Ausgaben für Maßnahmen bei einem Träger sind hingegen vom Jahr 2018 bis zum Jahr 2024 gestiegen und pro Teilnahmemonat stiegen sie in dem Zeitraum um knapp 44 Prozent an, was deutlich höher ausfällt als beispielsweise die Steigerung der Verbraucherpreise, die im selben Zeitraum etwas mehr als halb so hoch ausfiel. Der besonders starke Anstieg in Höhe von etwa 13 Prozent im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr dürfte vermutlich durch notwendige Hygienemaßnahmen während der Covid-19-Pandemie ausgelöst worden sein.

Für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber finden sich im Betrachtungszeitraum etwas andere Entwicklungen als für Maßnahmen bei einem Träger. So ging die Anzahl der Zugänge in Maßnahmen bei einem Arbeitgeber vom Jahr 2018 bis 2024 von 149,8 Tsd. bis auf 78,8 Tsd. und damit um etwa 55 Prozent zurück und pro 1.000 arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte sogar um 60 Prozent. Das sind deutlich stärkere Rückgänge als bei Maßnahmen bei einem Träger. Betrachtet man die einzelnen Jahre, so erfolgte auch bei Maßnahmen bei einem Arbeitgeber der weit stärkste Rückgang der Eintritte gegenüber dem Vorjahr mit dem Einsetzen der Covid19-Pandemie im Jahr 2020. In den Jahren danach blieb es bei einer rückläufigen Tendenz. Die Ausgaben für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sind von 2018 bis 2024 um mehr als 65 Prozent gefallen und pro Teilnahmemonat wurde anders als bei Maßnahmen bei einem Träger ein Rückgang verzeichnet, der sich auf rund 36 Prozent beläuft. Insgesamt sind die Ausgaben pro Förderung und Monat bei Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sehr gering.

Die direkten Ausgaben entstehen infolge der Erstattung von Teilnahmekosten für die Geförderten und aufgrund von Kosten, z. B. für die Gehälter des Personals, das die Maßnahmen durchführt, und Gewinnen, die bei den Trägern der Maßnahme entstehen. Insofern fließen sie aber in den Wirtschaftskreislauf, wodurch Mehreinnahmen bei Steuern und Abgaben entstehen bzw. Minderausgaben bezüglich Lohnersatz- und Grundsicherungsleistungen. Dies wurde schon ausführlich für Arbeitsgelegenheiten in Wolff (2023) beschrieben.

Tabelle 1: Fallzahlen der Maßnahmen bei einem Träger im Rechtskreis des SGB II und Ausgaben der Jobcenter für Maßnahmen bei einem Träger der letzten Jahre

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zugänge (Tsd.)	655,5	720,1	503,7	525,1	495,3	455,7	436,4
Jahresdurchschnittl. Bestand (Tsd.)	146,9	166,5	139,4	138,8	128,9	121,4	112,9
Anzahl der Zugänge pro 1.000 arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Bestand)	426,2	500,1	323,1	325,1	307,6	262,8	241,5
Ausgaben (Mio. Euro)	799,5	1025,8	945,2	998,5	998,7	962,6	874,6
Ausgaben pro Teilnahmemonat (Euro)	705,6	759,0	857,2	894,6	969,2	1.009,1	1.014,3

Anmerkungen: Die Angaben zu den Ausgaben liegen nur für gemeinsame Einrichtungen vor. Die Ausgaben pro Teilnahmemonat wurden errechnet, um eine Vergleichbarkeit zu anderen Fördermaßnahmen zu gewährleisten. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, weist diese Kennziffer für Maßnahmen bei einem Träger nicht in dieser Form aus. Da für die Berechnung der Bestand an Teilnehmenden benötigt wurde und hierin Personen, die den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein als Einmalleistung erhalten haben, nicht eingerechnet werden, wurden die Ausgaben für die Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine für die Berechnung der Ausgaben pro Teilnahmemonat von den Gesamtausgaben für Maßnahmen bei einem Träger entfernt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Fallzahlen der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber im Rechtskreis des SGB II und Ausgaben der Jobcenter für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber der letzten Jahre

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zugänge (Tsd.)	149,8	139,9	81,3	82,8	70,9	67,4	78,9
Jahresdurchschnittl. Bestand (Tsd.)	5,9	5,5	3,2	2,9	2,5	2,4	3,0
Anzahl der Zugänge pro 1.000 arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Bestand)	97,4	97,2	52,2	51,3	44,1	38,9	43,7
Ausgaben (Mio. Euro)	3,1	2,9	1,8	1,6	1,2	1,1	1,1
Ausgaben pro Teilnahmemonat (Euro)	61,1	60,7	66,4	63,0	54,3	48,4	38,9

Anmerkungen: Die Angaben zu den Ausgaben liegen nur für gemeinsame Einrichtungen vor. Die Ausgaben pro Teilnahmemonat wurden errechnet, um eine Vergleichbarkeit zu anderen Fördermaßnahmen zu gewährleisten. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, weist diese Kennziffer für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber in einigen der dargestellten Jahre nicht in dieser Form aus.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

3 Mit den Wirkungen von Maßnahmen bei einem Träger und bei einem Arbeitgeber zusammenhängende Kosten- und Nutzenaspekte

Dieser Abschnitt geht auf die durch die Förderung durch Maßnahmen bei einem Träger und bei einem Arbeitgeber entstehenden Kosten und entstehenden Nutzen im Zusammenhang mit derzeit vorliegenden Forschungsergebnissen zu Förderwirkungen ein. Es liegen allerdings nicht zu allen möglichen Wirkungen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung Forschungsergebnisse vor. Daher wird auch auf noch nicht erforschte Wirkkanäle und damit verbundene potenzielle Kosten- und Nutzenkomponenten eingegangen.

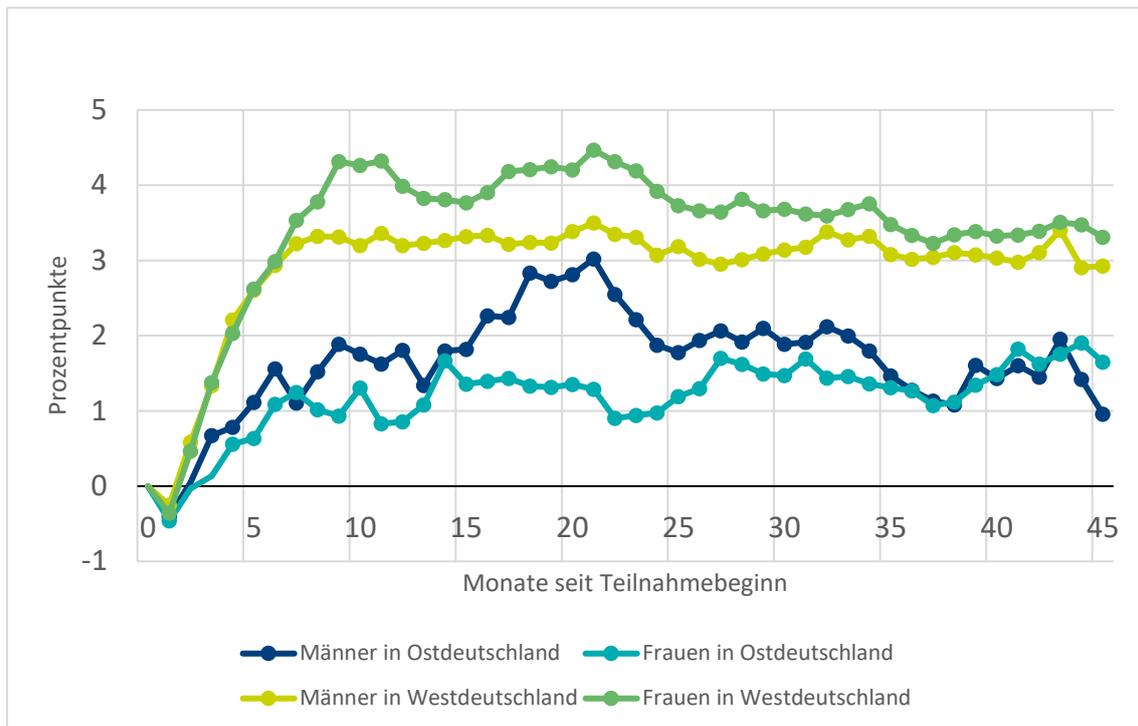
3.1 Arbeitsmarktwirkungen von Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber

Für die fiskalischen Kosten und den fiskalischen Nutzen einer Förderung ist es mit entscheidend, welche Wirkungen die Förderung auf die Erwerbsintegration Geförderten hat. Die Studien zu Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber beruhen auf Vergleichen zwischen Personen, die in einem bestimmten Zeitfenster eine Förderung erhalten haben, mit sehr ähnlichen nicht teilnehmenden Personen, die im selben Zeitraum nicht in eine solche Förderung eingetreten sind. Diese Vergleichspersonen werden auch als statistische Zwillinge bezeichnet.

Für Maßnahmen bei einem Träger oder bei einem Arbeitgeber kann in dem Zeitraum, in dem eine Förderung andauert, ein sogenannter Lock-in-Effekt oder Einsperreffekt auftreten. Unter einem Lock-in-Effekt versteht man, dass Teilnehmende zunächst in der Maßnahme verbleiben statt Arbeit aufzunehmen, sodass während die Förderung andauert ihre Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung nachzugehen niedriger ausfällt also ohne die Förderung. Das kann auch noch kurz nach Förderende der Fall sein, da die ehemals Geförderten zunächst noch Zeit benötigen eine Beschäftigung oder Ausbildung zu finden, die sie ohne Förderung vielleicht schon früher gefunden hätten. Infolgedessen fallen Mehrausgaben für Leistungen der Grundsicherung und Mindereinnahmen bei Steuern und Abgaben an. Im späteren Verlauf sollte die Wahrscheinlichkeit, eine reguläre Beschäftigung auszuüben, aber höher ausfallen als ohne die Förderung, sodass Minderausgaben bei Grundsicherungsleistungen erzielt werden und Mehreinnahmen bei Steuern und Abgaben.

Abbildung 1: Teilnahmewirkung der Maßnahmen bei einem Träger auf die Wahrscheinlichkeit, einer ungefördernten versicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen

in Prozentpunkten

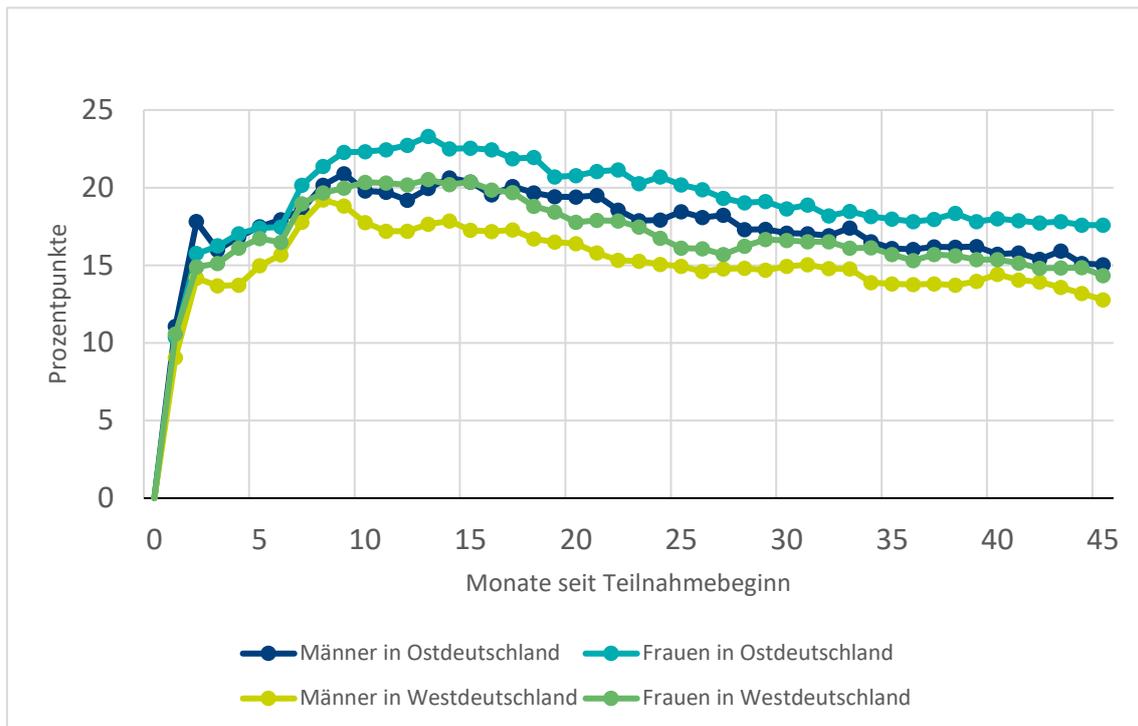


Anmerkungen: Effekte für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die im ersten Quartal 2010 die Förderung begonnen haben. Signifikante Werte (5 %-Niveau) sind mit einem Punkt gekennzeichnet.

Quelle: Harrer et al. (2017)

Für Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber belegen verschiedene Studien, dass die Lock-in-Effekte sehr gering ausfallen. Zudem dauern die Lock-in-Effekte wegen der kurzen Förderdauer auch nicht lange an. So finden Harrer et al. (2017), die mit administrativen Daten Effekte für Geförderte im ersten Quartal des Jahres 2010 untersuchten, nur einen Lock-in-Effekt im ersten Monat nach Förderbeginn für Maßnahmen bei einem Träger (siehe Abbildung 1). Dabei liegt die Quote der ungefördernt versicherungspflichtig Beschäftigten in der Gruppe der Geförderten nur 0,5 Prozentpunkte unter der entsprechenden Quote der Vergleichspersonengruppe. Für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber finden die Autoren und die Autorin bei ihrer monatsweisen Betrachtung im Schnitt keine solche Effekte (siehe Abbildung 2), weil unmittelbar nach Abschluss der kurzen Maßnahme sehr häufig eine Beschäftigung aufgenommen wird. Auch weitere Studien, die Teilnehmendenkohorten in späteren Zeiträumen untersuchten, stützen diese Befunde: So finden Knize/Wolf (2024), die Wirkungen dieser Maßnahmen auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnehmenden, einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, für eine Gruppe von jungen erwachsenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten untersucht haben, vernachlässigbare Lock-in-Effekte. Auch die Studien von Kasrin et al. (2021) sowie Kasrin/Tübbicke (2025) für geförderte Geflüchtete in der Grundsicherung kommt zu einem solchen Ergebnis.

Abbildung 2: Teilnahmewirkung der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber auf die Wahrscheinlichkeit, einer ungeforderten versicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen
in Prozentpunkten



Anmerkungen: Effekte für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die im ersten Quartal 2010 die Förderung begonnen haben. Signifikante Werte (5 %-Niveau) sind mit einem Punkt gekennzeichnet.

Quelle: Harrer et al. (2017)

Tabelle 3: Effekte der Teilnahme an Maßnahmen bei einem Träger nach Staatsangehörigkeit der Geförderten auf die Wahrscheinlichkeit der Geförderten, einer ungeforderten versicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen (in Prozentpunkten)

Jahre nach Förderbeginn	Deutsch		andere Staatsangehörigkeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1	2,4 *	2,8 *	3,0 *	4,9 *
3	2,4 *	2,7 *	3,3 *	3,8 *
7	2,9 *	3,2 *	3,4 *	3,6 *

Anmerkungen: Effekte für Personen, die von September bis November 2012 ihre Teilnahme begonnen haben. * kennzeichnet ein Signifikanzniveau von 5 %.

Quelle: Haepf et al. (2021).

Tabelle 4: Effekte der Teilnahme an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber nach Staatsangehörigkeit der Geförderten auf die Wahrscheinlichkeit der Geförderten, einer ungeförderten versicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen (in Prozentpunkten)

Jahre nach Förderbeginn	Deutsch		andere Staatsangehörigkeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1	17,9 *	20,6 *	15,8 *	18,5 *
3	13,8 *	15,9 *	11,7 *	14,9 *
7	11,8 *	10,9 *	8,1 *	10,9 *

Anmerkungen: Effekte für Personen, die von September bis November 2012 ihre Teilnahme begonnen haben. * kennzeichnet ein Signifikanzniveau von 5 %.

Quelle: Haepf et al. (2021).

Die Befunde der vorliegenden Studien zeigen für Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Träger für Zeiträume nach den ersten Monaten nach Förderbeginn niedrige bis moderate Eingliederungswirkungen und für Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber im Vergleich dazu hohe Eingliederungswirkungen.³ Die Befunde von Harrer et al. (2017) sprechen dafür, dass Maßnahmen bei einem Träger zu einem erhöhten Anteil der (ehemals) Geförderten in ungeförderter versicherungspflichtiger Beschäftigung in einer Größenordnung (je nach untersuchter Gruppe von Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland) in Höhe von einem Prozentpunkt bis 4,5 Prozentpunkten führt, wobei die Effekte in Ostdeutschland deutlich geringer ausfallen als in Westdeutschland (siehe Abbildung 1). Nach etwas mehr als 2 Jahren nach Förderbeginn sind die Effekte weitestgehend stabil bis zum 45. Monat nach Förderbeginn (in Größenordnungen von drei bis etwas mehr als 3,5 Prozentpunkte im Westen und ein bis zwei Prozentpunkte im Osten). Hier zeigen sich in den Studien von Bonin et al. (2021), Goller et al. (2025), Haepf et al. (2021), Kasrin et al. (2021) Kasrin/Tüblicke (2025), und Knize/Wolf (2024) Effekte in ähnlichen Größenordnungen.⁴ Haepf et al. (2021) können dabei eine Stabilität der Effekte für Deutsche und Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit für bis zu sieben Jahre nach Förderbeginn nachweisen (siehe Tabelle 3). Insofern sind die Eingliederungseffekte von Maßnahmen bei einem Träger nachhaltig. Haepf et al. (2021) errechnen für Deutsche etwas niedrigere Beschäftigungswirkungen als für Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit; die Unterschiede sind aber nicht statistisch signifikant. Hinweise auf heterogene Beschäftigungswirkungen von Teilnahmen an Maßnahmen bei einem Träger konnte die Studie von Harrer et al. (2017) für Langzeiterwerbslose nachweisen. Für unterschiedliche Gruppen von

³ Was die Befunde zu Wirkungen einer Teilnahme an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber angeht, könnten sie eventuell die tatsächliche Eingliederungswirkung überschätzen, weil es allein mit Hilfe von beobachtbaren Merkmalen womöglich schwierig ist, wirklich passende statistische Zwillinge zu finden. Letztere könnten sich bezüglich unbeobachtbarer Eigenschaften von den Geförderten unterscheiden, die mit entscheidend dafür sind, eine Förderung in einem Betrieb zu erhalten. Wie später diskutiert wird, wurden aber auch in Regionaldatenanalysen anders als für Maßnahmen bei einem Träger hohe Eingliederungseffekte der regionalen Intensität der Förderung durch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber für alle arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nachgewiesen und zwar unabhängig davon, ob sie einer Förderung durch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber erhalten haben. Das kann als ein weiterer Anhaltspunkt für die relativ hohen Eingliederungseffekte der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber für die Geförderten gewertet werden.

⁴ Zabel (2023) hat in ihrer Evaluationsstudie unter anderem auch die Wirkungen von Teilnahmen an Maßnahmen bei einem Träger für 45–54-jährige erwerbsfähige Leistungsberechtigte untersucht. Die Studie hat allerdings etwas andere Ergebnisvariablen verwendet als die in den zuvor erwähnten Studien wie die Anzahl der Monate in regulärer Beschäftigung ab Förderbeginn zwischen September und November 2012 bis Ende Dezember 2018. Rechnet man den ausgewiesenen Effekt um in einen monatsdurchschnittlichen Effekt auf die Beschäftigtenquote zeigen sich wiederum ähnliche Größenordnungen wie in den eben genannten Studien. Auch das spricht für die Robustheit der Ergebnisse zu Integrationswirkungen von Maßnahmen bei einem Träger. Die Befunde von Zabel (2023) haben zudem gezeigt, dass auch die Anzahl der Monate in Minijobs für die Geförderten höher ausfällt als für die nicht geförderten Vergleichspersonen.

Teilnehmenden, die mehr als ein bis zehn Jahre nicht versicherungspflichtig beschäftigt waren oder nie versicherungspflichtig beschäftigt waren, fielen die Beschäftigungseffekte in Westdeutschland tendenziell höher aus als für Teilnehmende, die noch im letzten Jahr einer solchen Beschäftigung nachgingen.

Aufgrund des direkten Kontaktes der Geförderten zu einem Betrieb mit der Möglichkeit übernommen zu werden, sind die Eingliederungswirkungen einer Teilnahme an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber nach Förderende weit höher als die eben diskutierten Wirkungen einer Teilnahme an Maßnahmen bei einem Träger.⁵ So zeigen die Befunde von Harrer et al. (2017), dass der Anteil ungefördert versicherungspflichtig Beschäftigter in der Teilnehmendengruppe ein Jahr nach Förderbeginn für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland um die 20 Prozentpunkte höher liegt als für die entsprechende Gruppe nicht geförderter Vergleichspersonen. Diese Teilnahmewirkungen lassen mittel- bis langfristig etwas nach (siehe Abbildung 2). 45 Monate nach Förderbeginn liegen sie aber immer noch bei um die 15 Prozentpunkte. Auch die späteren Studien von Bonin et al. (2021), Haepf et al. (2021), Kasrin et al. (2021), Kasrin/Tübbicke (2025) und Knize/Wolf (2024) kommen zu ähnlichen Ergebnissen. Bei Haepf et al. (2021) wird deutlich, dass auch in der sehr langen Frist von sieben Jahren nach Förderbeginn, der Anteil der ungefördert versicherungspflichtig Beschäftigten mit um die 10 Prozentpunkte in den beiden untersuchten Gefördertengruppen höher ausfällt als für ihre nicht geförderten statistischen Zwillinge (siehe Tabelle 4). Die Wirkungen sind dabei für Deutsche etwas, aber nicht statistisch signifikant höher als für Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit. Deutlichere Hinweise auf heterogene Maßnahmewirkungen finden sich in der Studie von Harrer et al. (2017). Die Befunde zeigen, dass für verschiedene Gruppen Langzeiterwerbsloser die Beschäftigungswirkungen längerfristig signifikant höher ausfallen als für Kurzeiterwerbslose. Die Beschäftigungseffekte sind kurz nach Förderende für diese Gruppen noch ähnlich hoch, bleiben aber bei Langzeiterwerbslosen in der langen Frist recht stabil, während sie bei Kurzeiterwerbslosen deutlich zurückgehen.

Einige der Studien haben auch Befunde zu Wirkungen auf das reale Bruttoeinkommen aus abhängiger Beschäftigung der Geförderten und die Qualität der von den Geförderten aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse vorzuweisen. So finden Harrer et al. (2017) durchweg positive Einkommenseffekte in jedem der ersten drei Jahre nach Förderbeginn für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland. Im dritten Jahr nach Förderbeginn erzielen die geförderten Frauen in Ostdeutschland aufgrund der Förderung durch Maßnahmen bei einem Träger über das Jahr aggregiert 183 Euro mehr Einkommen, für Männer in Ostdeutschland sind es 241 Euro und Frauen und Männer in Westdeutschland gut 500 Euro. Deutlich höher sind die Effekte für durch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber Geförderte mit etwa 2.600 Euro für Frauen und mehr als 3.200 Euro für Männer im dritten Jahr nach Förderbeginn. Auch die Erwerbseinkommenseffekte, wie sie Kasrin et al. (2021) für teilnehmende Geflüchtete ermittelt haben, zeichnen ein ähnliches Bild. Eine Betrachtung der Eingliederungswirkungen für Beschäftigungsverhältnisse oberhalb und unterhalb einer Niedriglohnschwelle (1.743 Euro

⁵ Die Teilnehmenden an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sind tendenziell ein arbeitsmarktnäherer Personenkreis als Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Träger. Daher sollte bei einem Vergleich der Befunde zu Wirkungen der beiden Maßnahmen nicht vergessen werden, dass für den Teilnehmendenkreis an Maßnahmen bei einem Träger im Schnitt andere Wirkungen einer Teilnahme an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber auftreten würden als die hier diskutierten Befunde für Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber.

Bruttomonatserwerbseinkommen in Preisen von 2015) in der Studie von Knize/Wolf (2024) zeigt für 20-22-Jährige, dass die Eingliederungswirkungen überwiegend durch die vermehrte Ausübung von Jobs unterhalb der Niedriglohnschwelle zustande kommen. Das ändert sich zum Ende des Betrachtungszeitraums von bis zu 60 Monaten nach Förderbeginn etwas zugunsten der Ausübung von Jobs oberhalb der Niedriglohnschwelle. Anders verhält es sich für die Eingliederungswirkungen von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber. Hier fallen nur anfangs die Wirkungen in Form von einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, einen Job unterhalb der Niedriglohnschwelle auszuüben, höher aus als die positiven Effekte auf die Wahrscheinlichkeit, einen Job oberhalb der Niedriglohnschwelle auszuüben. Schon im Verlauf des dritten Jahres nach Förderbeginn sind die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer Ausübung einer Beschäftigung oberhalb der Niedriglohnschwelle höher als die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer Ausübung einer Beschäftigung unterhalb der Niedriglohnschwelle und mit der Zeit spielt der erste der beiden Effekte eine größer werdende Rolle für die Eingliederungswirkungen.

Die vorliegenden Befunde zu Integrationswirkungen auf die Geförderten von Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sprechen dafür, dass kurz-, mittel- und auch langfristig Einsparungen von Grundsicherungsleistungen sowie Mehreinnahmen von Steuern und Abgaben entstehen, wobei diese für Geförderte von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber aufgrund der stärkeren Integrationswirkungen auch höher ausfallen. Für Maßnahmen bei einem Träger wurden von Harrer et al. (2017) nachgewiesen, dass im Schnitt nur in Westdeutschland die Arbeitslosengeld-II-Leistungsbezugsquote der Geförderten in den ersten 45 Monaten nach Förderbeginn zeitweise niedriger war als für die Vergleichspersonen. In Ostdeutschland war trotz der diskutierten positiven Integrationseffekte die Arbeitslosengeld-II-Leistungsbezugsquote für die Geförderten im Schnitt höher ausgefallen als für ihre Vergleichspersonen. Das kann daran liegen, dass infolge der Förderung Personen weiter, aber ohne Erfolg nach Arbeit suchen, die sich ohne Förderung im Betrachtungszeitraum schon vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hätten, wobei sie dann unter Umständen teils in andere Sozialsysteme übergegangen wären beispielsweise durch einen Wechsel in einen Haushalt, der Wohngeld erhält.

3.1.1 Fällt infolge der Förderung durch Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber die Anzahl regulär Beschäftigter geringer oder höher aus?

Neben den bereits diskutierten Effekten auf die Integrationschancen der Teilnehmenden, können weitere Effekte auftreten. So könnte die Förderung zwar dazu führen, dass die Geförderten rascher in Arbeit integriert werden und auch längerfristig erfolgreicher am Arbeitsmarkt sind. Dafür können allerdings die Beschäftigungschancen anderer nicht geförderter Arbeitssuchender beeinträchtigt werden. Dies würde beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Arbeitsnachfrage von der Förderung nicht beeinflusst wird und unverändert bleibt. Offene Stellen, die dann rascher durch Geförderte besetzt werden, stehen anderen Bewerberinnen und Bewerbern nicht mehr zur Verfügung, sodass ihre Arbeitsuche länger dauert oder gänzlich erfolglos bleibt. Ferner besteht bei Maßnahmen, die in Betrieben stattfinden, wie bei den Maßnahmen bei einem Arbeitgeber die Möglichkeit, dass Mitnahmeeffekte auftreten und Geförderte von den Betrieben übernommen werden, die sie auch ohne Förderung eingestellt hätten. Dann würde die Anzahl der regulär Beschäftigten nicht steigen und unter Umständen sogar geringer ausfallen. Das

würde beispielsweise dann geschehen, wenn Betriebe Maßnahmen bei einem Arbeitgeber als Substitut für einen Teil der Einarbeitungsphase nutzen. Betriebe würden in einem solchen Fall offene Stellen erst nach dem Ende einer Förderung besetzen, die sie mit der geförderten Person oder einer vergleichbaren Person schon früher besetzt hätten. Da die Teilnahmedauern der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber allerdings durchschnittlich kürzer sind als ein Monat, dürften solche Mitnahmeeffekte nur von untergeordneter Bedeutung sein und sich kaum nachteilig auf den Beschäftigtenbestand auswirken. Auf der anderen Seite lassen sich auch Beispiele dafür finden, dass der Beschäftigtenstand höher ausfällt. So könnten Betriebe durch den Einsatz von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber, die sie mit geförderten Langzeitarbeitslosen machen, eine vorher vorherrschende Zurückhaltung bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen aufgeben, soweit sie gute Erfahrungen mit den Geförderten machen. Dadurch würden sie womöglich auch in Zukunft offene Stellen schneller besetzen und unter Umständen sogar mehr Stellen schaffen, wenn sie davon ausgehen, dass sie in einem breiteren Bewerberpool geeignetes Personal zu vertretbaren Kosten finden. Soweit Jobcenter Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zur Überprüfung der Verfügbarkeit einsetzen, wäre auch denkbar, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihre Arbeitsuche schon vor einer Teilnahme intensivieren, um eine Teilnahme zu vermeiden. Das könnte zu verstärkten Beschäftigungsaufnahmen und einem höheren Beschäftigtenstand führen.

Inwieweit durch den Einsatz von Maßnahmen bei einem Träger oder Maßnahmen bei einem Arbeitgeber im Rechtskreis des SGB II solche Effekte entstehen, wurde bisher kaum untersucht. Die Studie von Wapler et al. (2022) untersucht gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Förderung und bildet daher nicht allein Folgen für die Geförderten, sondern auch weitergehende Effekte ab. Mit Quartalsdaten der Jahre 2006 bis 2011 von Jobcenterregionen wurde in der Studie ermittelt, inwiefern die Intensität des Einsatzes von Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sowie anderen Fördermaßnahmen die Matching-Effizienz beeinflusst und folglich ob Vakanzen schneller oder langsamer durch arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte besetzt werden. Die Untersuchung zeigt auf, welche Wirkungen von der Förderintensität der verschiedenen Maßnahmen auf die Übergangsrate in Beschäftigung aller arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ausgehen und betrachtet daher nicht allein die Geförderten. Für Maßnahme bei einem Träger wurden dabei keine statistisch signifikanten Wirkungen auf die Übergangsrate in Beschäftigung der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nachgewiesen, was mit einer Erklärung vereinbar wäre, dass der Eingliederungserfolg der Geförderten sich nachteilig auf den Arbeitsmarkterfolg der nicht geförderten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auswirkt. Für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber und das Vorgängerinstrument der betrieblichen Trainingsmaßnahmen weist die Studie hingegen nach, dass ein Anstieg des Anteils von Geförderten an den arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten langfristig zu einer höheren Anzahl von Übergängen der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in ungeforderte versicherungspflichtige Beschäftigung führt. Die Stärke des Effekts ist dabei durchaus mit einer Interpretation kompatibel, dass die Förderung nicht allein den Geförderten bei der Integration in Erwerbsarbeit hilft, sondern eine breitere Wirkung entfaltet, zum Beispiel weil Betriebe teils aufgrund von positiven Erfahrungen mit den Geförderten eher bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen.

Die Befunde von Wapler et al. (2022) liefern keine Hinweise, dass auch der Bestand regulär beschäftigter Personen aufgrund einer intensivierten Förderung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Maßnahmen bei einem Träger ansteigt. Insofern liefert sie keinen Evidenz dafür, dass der Nutzen der Maßnahme höher ausfallen könnte als die Maßnahmekosten. Anders verhält es sich für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber, für die sich deutlich positive Beschäftigungseffekte infolge einer intensiveren Fördern zeigen. Dennoch ist bei dieser Aussage Vorsicht geboten. So könnten beispielsweise die positiven Beschäftigungseffekte für arbeitsuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte auf Kosten der Integrationschancen von anderen Arbeitsuchenden gehen, deren Dauer der Arbeitslosigkeit und des Arbeitslosengeldbezugs höher ausfallen könnten. Auch beruhen die Aussagen hier nur auf einer einzelnen Studie, sodass zu klären bleibt, inwieweit die Ergebnisse robust sind und auch in anderen Zeiträumen weiter relevant bleiben. Für eine Bewertung von Kosten und Nutzen muss auch die Frage gestellt werden, inwieweit durch eine erfolgreiche Förderung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die Integrationschancen von Arbeitsuchenden, die nicht zum Kreis der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gehören, geringer ausfällt? Hierzu liegt keine Studie vor.

3.2 Wirkungen auf Teilhabeindikatoren

Die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kann insbesondere, wenn sie mit Beschäftigung bzw. Beschäftigungseffekten verbunden ist während und nach ihrem Abschluss Wirkungen auf Indikatoren wie Lebenszufriedenheit, soziale Teilhabe oder Gesundheit der Geförderten haben. Ein Grund dafür sind latente Funktionen der Arbeit (Jahoda 1982): Zeitstruktur, soziale Kontakte, Teilhabe an kollektiven Zielen, Status und Identität, sowie regelmäßige Aktivität. Auch andere Aspekte wie die Kontrolle über sein Leben zu haben/zurückzugewinnen (Fryer 1986), können eine Rolle spielen.

Bonin et al. (2021) ist bislang die einzige veröffentlichte Studie, die sich mit Teilhabeeffekten der Maßnahmen bei einem Träger und bei einem Arbeitgeber beschäftigt hat. Die Studie untersuchte Geflüchtete in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Mit Hilfe eines Vergleichsgruppenansatzes und Daten einer Panelbefragung wurde ermittelt, wie sich Teilnahmen der Geflüchteten an Maßnahmen bei einem Träger und an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber auf die Deutschsprachkenntnisse, körperliche Gesundheit, verbrachte Zeit mit Deutschen sowie die Lebenszufriedenheit der Geförderten ausgewirkt hat. Die beiden Befragungszeitpunkte der Panelerhebung lagen im Schnitt 11,6 und 26,6 Monate nach dem (fiktiven) Förderbeginn.⁶ Ähnlich wie die Befunde zu Eingliederungswirkungen zeigen sich tendenziell stärkere und häufiger auch statistisch signifikant positive Wirkungen auf die untersuchten Indikatoren der Teilhabe für Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber als für Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Träger. Anders als bei durch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber Geförderte finden sich für Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Träger für beide Befragungswellen keine Auswirkungen der Förderung auf ihre körperliche Gesundheit. Eine monetäre Bewertung der eben beschriebenen Effekte ist nicht ohne weiteres möglich, da die Frage beantwortet werden müsste, was es der Gesellschaft wert ist, eine erhöhte Lebenszufriedenheit und/oder einen verbesserten Gesundheitszustand für die Geförderten zu

⁶ Die erste Befragungswelle fand vom 3. Juli 2018 bis 5. Juli 2019 statt und die zweite Befragungswelle fand coronabedingt vom 6. Januar bis 27. März 2020 sowie vom 15. September bis 18. Dezember 2020 statt.

erzielen? Dafür ist die derzeitige Datenlage unzureichend. Manche Evaluationsstudien versuchen, Teilnahmeeffekte auf Indikatoren des Wohlbefindens in Euro und Cent umzurechnen, indem die Assoziation zwischen diesen Indikatoren und dem Einkommen genutzt wird. Allerdings handelt es sich hierbei oft um einfache oder konditionale Assoziationen, die auch leicht durch andere Drittvariablen hervorgerufen werden könnten. Das betrifft auch die monetäre Bewertung, die in Bonin et al. (2021) vorgenommen wurde.

4 Fazit

Maßnahmen zur Aktivierung beruflichen Eingliederung sind ein wichtiger Bestandteil des Förderns im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Sie können aus verschiedenen Gründen Nutzen stiften. Einmal kann es durch sie gelingen die Integrationschancen und die gesellschaftliche Teilhabe der Geförderten zu verbessern. Sie können aufgrund der nachgewiesenen Beschäftigungswirkungen netto zu Einsparungen bei Lohnersatz- und Transferleistungen führen, ebenso wie zu Mehreinnahmen von Steuern und Sozialabgaben. Das setzt allerdings voraus, dass die verbesserten Integrationschancen der Geförderten nicht zu sehr auf Kosten des Erfolgs bei der Arbeitsuche von anderen Arbeitslosen oder auch Beschäftigten gehen, die ihre Stelle wechseln wollen und sich finanziell verbessern könnten. Direkte Kosten der Förderung fallen nur für kurze Zeit an.

Betrachtet man ausschließlich die Befunde zu Wirkungen auf die Arbeitsmarktintegration der Geförderten und auf ihre Teilhabe, dann sprechen sie unter der Voraussetzung, dass der Fördererfolg der Teilnehmenden nicht zu sehr auf Kosten des Erfolgs anderer Arbeitsuchender geht, dafür, dass der Nutzen, auch der fiskalische Nutzen, der beiden Maßnahmen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende höher ausfallen dürfte als ihre Kosten. Das liegt nicht zuletzt daran, dass die Effekte auf die Arbeitsmarktintegration der Geförderten auch nach vielen Jahren weiter auftreten, sodass den anfänglichen direkten Maßnahmekosten und Kosten durch kurz anhaltende Lock-In-Effekte über viele Jahre hinweg positive Integrationswirkungen für die Geförderten entgegenstehen. Womöglich dauern diese sogar noch länger an, als in der Studie von Haepf et al. (2021) mit dem längsten Untersuchungszeitraum nach Förderbeginn (sieben Jahre) nachgewiesen wurde. Für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber spricht auch die Studie von Wapler et al. (2022) dafür, dass der Nutzen der Förderung höher ausfallen dürfte als die Kosten der Förderung, da positive Wirkungen einer intensivierten Nutzung von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber auf Übergänge in Beschäftigung aller arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nachgewiesen wurden (und nicht allein für Geförderte). Anders verhält es sich in dieser Studie für Maßnahmen bei einem Träger, deren Effekte statistisch nicht gesichert sind, womit keine Aussagen dahingehend möglich sind, ob der Nutzen dieser Förderung höher ausfallen dürfte als ihre Kosten. Nach wie vor ungewiss ist allerdings, ob die Förderung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Maßnahmen zur Aktivierung beruflichen Eingliederung sich nachteilig auf den Erfolg der Arbeitsuche von Personen auswirkt, die keine Grundsicherungsleistungen beziehen. Wenn das auch für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber der Fall sein sollte, wäre auch denkbar, dass der Nutzen der Förderung im Rechtskreis des SGB II nicht höher ausfällt als die Kosten.

Lässt sich aufgrund der hier zusammengefassten Befunde die Aussage treffen, dass in Zukunft stärker auf Maßnahmen bei einem Arbeitgeber und weniger auf Maßnahmen bei einem Träger gesetzt werden sollte? Sollten Förderungen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber gar häufiger erfolgen als Förderungen durch Maßnahmen bei einem Träger? Es gibt verschiedene Gründe, warum die Implikationen der Befunde keine derart einfache Interpretation erlauben:

- Es muss - wie bereits erwähnt - bedacht werden, dass die Teilnehmendenkreise der beiden Maßnahmen sich unterscheiden. Die Befunde für Teilnehmende an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber können daher nicht einfach auf die im Schnitt arbeitsmarktferneren Teilnehmenden an Maßnahmen bei einem Träger übertragen werden.
- Wie schon beispielhaft erwähnt können die Maßnahmen verschiedene Effekte haben, zu denen bislang noch keine Befunde vorliegen, wie Ex-ante-Wirkungen, die schon allein aufgrund der Möglichkeit einer Teilnahme entstehen. Dabei kann es beispielsweise dazu kommen, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte eine Teilnahme vermeiden wollen und daher sich intensiver um Arbeit bemühen und daher rascher Arbeit aufnehmen, ohne dass es je zu einer Förderung kommt.⁷ Genau umgekehrt verhält es sich mit den Ex-ante-Wirkungen, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte eine Teilnahme an einer Maßnahme als vorteilhaft betrachten.
- Zudem sollte im Einzelfall entscheidend sein, welche der Maßnahmen für die Integration oder Integrationsfortschritte einer förderberechtigten Person besonders zweckmäßig ist. So können beispielsweise Maßnahmen bei einem Träger hilfreich sein, um Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen, sodass später eine Förderung durch eine betriebliche Maßnahme wie durch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber überhaupt erst erfolgreich sein kann.
- Viertens, sollte nicht davon ausgegangen werden, dass die Wirkung einer Förderung immer auf den Durchschnitt der Geförderten so ausfällt, wie bisher nachgewiesen, wenn eine Maßnahme deutlich häufiger oder seltener zum Einsatz kommt. So könnte es beispielweise bei einem deutlich häufigeren Einsatz von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber schwierig werden, Teilnehmende zu finden, für die sich diese Förderung gut eignet. Ebenso könnte es schwieriger werden, hinreichend viele zusätzliche gut geeignete Arbeitgeber zu finden, mit denen sich eine solche Förderung erfolgreich umsetzen lässt.

Folglich sprechen die hier vorgestellten Befunde allenfalls dafür, dass Maßnahmen bei einem Arbeitgeber etwas häufiger zum Einsatz kommen, nicht aber dafür Maßnahmen bei einem Träger seltener einzusetzen.

⁷ Das könnte insbesondere dann auftreten, wenn Jobcenter die Maßnahme zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten einsetzen.

Literatur

Bonin, Holger; Boockmann, Bernhard; Brändle, Tobias; Bredtmann, Julia; Brussig, Martin; Demir, Gökay; Kamb, Rebecca; Frings, Hanna; Glemser, Axel; Haas, Anette; Höckel, Lisa Sofie; Huber, Simon; Kirchmann, Andrea; Kirsch, Johannes; Klee, Günther; Krause-Pilatus, Annabelle; Kühn, Juliane; Kugler, Philipp; Kusche, Michel; Maier, Anastasia; Rinne, Ulf; Rossen, Anja; Scheu, Tobias; Schilling, Katharina; Teichert, Christian; Zühlke, Anne; Wolf, Katja; Wapler, Rüdiger (2021): Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete. Schlussbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 587, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Fachliche Weisungen – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III- Maßnahmen bei einem Arbeitgeber, Stand 03.01.2022.

Bruckmeier, Kerstin; Lehnert, Claudia; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2024): Kosten-Nutzen-Analysen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine Einschätzung. IAB-Forschungsbericht 21/2024.

Deutscher Bundestag (2008): Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Bundestagsdrucksache 16/10810.

Fryer, David (1986): Employment Deprivation and Personal Agency During Unemployment: A Critical Discussion of Jahodas's Explanation of the Psychological Effects of Unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3–23.

Goller, Daniel; Harrer, Tamara; Lechner, Michael; Wolff, Joachim (2025): Active Labour Market Policies for the Long-Term Unemployed: New Evidence from Causal Machine Learning. *Labour Economics*, online first.

Haepf, Tobias; Kasrin, Zein; Kiesel, Markus; Zabel, Cordula (2021): Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose in der Grundsicherung erhöhen die Beschäftigungsquote langfristig und unabhängig von der Staatsangehörigkeit. In: IAB-Forum H. 15.12.2021 Nürnberg.

Harrer, Tamara; Moczall, Andreas; Wolff, Joachim (2017): Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung: Höhere Beschäftigungseffekte für Langzeitarbeitslose. IAB-Kurzbericht 26/2017, Nürnberg.

Jahoda, Marie (1982): *Employment and Unemployment: A Social Psychological Analysis*. Cambridge, Cambridge University Press.

Kasrin, Zein; Stockinger Bastian; Tübicke, Stefan (2021): Aktive Arbeitsmarktpolitik für arbeitslose Geflüchtete im SGB II: Der Großteil der Maßnahmen erhöht den Arbeitsmarkterfolg. IAB-Kurzbericht 07/2021, Nürnberg.

Kasrin, Zein; Tübicke, Stefan (2025): Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik verbessern die Arbeitsmarktchancen Geflüchteter auch langfristig. In: IAB-Forum H. 05.02.2025 Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.FOO.20250205.01

Knize, Veronika; Wolf, Markus (2024): Arbeitsmarktintegration von jungen Erwachsenen in der Grundsicherung: Maßnahmen bei einem Arbeitgeber erhöhen Beschäftigungschancen. IAB-Kurzbericht 07/2024, Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.KB.2407

Stephan, Gesine; Artmann, Elisabeth; Bernhard, Sarah (2024): Vermittlungsgutscheine verlieren weiter an Bedeutung (Serie „Evaluation von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik“). In: IAB-Forum H. 26.03.2024. DOI:10.48720/IAB.FOO.20240326.01

Wapler, Rüdiger; Wolf, Katja; Wolff, Joachim (2022): Do Active Labor Market Policies for Welfare Recipients in Germany Raise their Regional Outflow into Work?. *Journal of Policy Modeling*, 44(3), 550-563. DOI:10.1016/j.jpolmod.2022.05.006

Wolff, Joachim (2024): Mit welchen Kosten sind Arbeitsgelegenheiten verbunden und welchen Nutzen stiften sie? Nürnberg. DOI:10.48720/IAB.GP.2410.01

Zabel, Cordula (2023): Diversity of employment biographies and prospects of middle-aged welfare recipients. In: *Longitudinal and life course studies*, Jg. 14, H. 3, S. 358-402. DOI:10.1332/175795921X16643819920960