

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

22/2011

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Vom Ein-Euro-Jobber zum ‘regulären’ Mitarbeiter?

Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen
Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversiche-
rungspflichtige Beschäftigung

Christian Hohendanner
Matthias Klemm
Markus Promberger
Frank Sowa

Vom Ein-Euro-Jobber zum ‘regulären’ Mitarbeiter?

Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen
Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversiche-
rungspflichtige Beschäftigung

Christian Hohendanner (IAB)

Matthias Klemm (Universität Erlangen-Nürnberg)

Markus Promberger (IAB)

Frank Sowa (IAB)

Mit der 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.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einleitung.....	5
2 Warum innerbetriebliche Klebeeffekte unwahrscheinlich sind.....	6
2.1 Zentrale Zielsetzung der Arbeitsgelegenheiten	7
2.2 Das schwierige Verhältnis von Zusätzlichkeit und Kerngeschäft	8
2.3 Die Konzentration des Einsatzes auf Sozialwirtschaft und öffentlichen Sektor...	8
3 Warum es doch innerbetriebliche Übergänge gibt: Qualitative Befunde	10
3.1 Einsatzlogiken geförderter Beschäftigung in der Sozialwirtschaft	10
3.2 Wo und warum finden Übergänge statt? – Indizien und Hypothesen	12
4 Quantitative Analyse.....	14
5 Ergebnisse.....	17
5.1 Deskriptive Befunde	17
5.2 Multivariate Befunde.....	18
6 Fazit.....	19
Literatur	21
Tabellenanhang.....	24

Zusammenfassung

In der Studie wird untersucht, wie innerbetriebliche Übergänge aus Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Klebeeffekte) entstehen. Zunächst werden die Gründe erörtert, warum die direkte Beschäftigungsintegration aus Arbeitsgelegenheiten heraus nicht zu erwarten ist. Die entsprechenden Ergebnisse der einschlägigen Evaluationsforschung sind insofern nicht überraschend. Wie und warum Übergänge trotzdem stattfinden, wird im empirischen Teil mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes erklärt, der qualitative Methoden zur Hypothesengenerierung und quantitative Methoden zur Hypothesenprüfung verwendet. Auf Basis einer breit angelegten, qualitativen Erhebung stellen wir Hypothesen darüber auf, wann und warum Übergänge gelingen können. Grundlage sind 100 leitfadengestützte Experteninterviews in Institutionen, Organisationen und Betrieben, die an der Implementation und am Einsatz von Arbeitsgelegenheiten beteiligt waren. Wir führen daraufhin eine quantitative Analyse der Übergänge aus Arbeitsgelegenheiten in reguläre Beschäftigung durch, um unsere Hypothesen zu testen. Grundlage der quantitativen Studie ist eine Sondererhebung des IAB-Betriebspanels mit jeweils über 1.000 verwertbaren Fragebögen in den Jahren 2006 und 2007. Übergänge finden demnach vor allem in Beschäftigungsgesellschaften und Trägerbetrieben mit einem hohen Anteil an Arbeitsgelegenheiten statt. Bei vielen dieser Übergänge handelt es sich nur scheinbar um ungeforderte Übergänge, da die Weiterbeschäftigung an den Zufluss von Fördermitteln gebunden ist.

Abstract

This paper investigates in-firm transitions from so-called ‚one-euro-jobs‘ to regular employment. One-euro-jobs are an important workfare instrument of German labour market policy and are meant to increase employability of long-term unemployed persons, enabling them to apply for regular jobs after a long time off the labour market. By using qualitative methods, hypotheses are developed to explain why those transitions occur at all. Then we will check those hypotheses with quantitative methods using a special survey of the IAB-Establishment Panel. The main finding is that those in-firm transitions do less seem to result from increasing employability of the participants, but more from the indirect funding of regular jobs in the respective companies.

JEL Klassifikation: I38, J48, J68, J64, L38

Keywords: Ein-Euro-Jobs, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, Mixed-Methods-Evaluation, Arbeitsmarktpolitik

1 Einleitung¹

"Hartz IV – Menschen in Arbeit bringen" – so lautet der Titel einer vom damaligen Wirtschafts- und Arbeitsministerium herausgegebenen Broschüre zum vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BMWA 2005): Die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II sowie die Neujustierung der Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik sollten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen den Weg in 'reguläre'² Beschäftigung erleichtern. An dieser Zielsetzung mussten sich arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Instrumente bereits in der Vergangenheit messen lassen. Die Veränderung der Integrationschancen durch Beschäftigung schaffende Maßnahmen waren häufig jedoch ernüchternd bzw. nur für bestimmte Gruppen des Arbeitsmarktes gegeben (Bernhard et al. 2009; Caliendo/Hujer/Thomsen 2006).

Mit der Umsetzung der Arbeitsmarktreformen wurden frühere Beschäftigungsmaßnahmen nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) eingestellt und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem SGB III drastisch zurückgefahren. Quantitativ betrachtet, sind heute die so genannten Arbeitsgelegenheiten³ in der Mehraufwandsvariante das meist genutzte Instrument der neu konzipierten 'aktivierenden Arbeitsmarktpolitik' im Regelkreis des SGB II. Sie zielen unter anderem darauf ab, die 'Angebotsfähigkeit' der Personen zu verbessern, für die bisher keine Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bestand. Knapp sieben Jahre nach der Reform fallen nicht nur die vergleichsweise niedrigen Integrationsquoten von Langzeitarbeitslosen in reguläre Beschäftigung trotz einer zwischenzeitlich deutlich verbesserten Arbeitsmarktsituation ins Auge, zudem erhöhen sich nur für bestimmte Teilnehmergruppen die Erfolgchancen am allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Baethge-Kinsky 2008; Bundesagentur für Arbeit 2008b; Heyer et al. 2011; Koch et al. 2011). Dort, wo Übergänge stattfinden, die in einem direkten Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten stehen, stellt sich die Frage, ob dies in der vom Gesetzgeber beabsichtigten Weise geschieht. Ein solcher Fall liegt bei innerbetrieblichen Übergängen aus Arbeitsgelegenheiten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Klebeeffekt) vor. Stellen sich solche Übergänge ein,

¹ Eine frühere Version des IAB-Discussion Paper erschien als: Hohendanner, Christian; Klemm, Matthias; Promberger, Markus; Sowa, Frank (2010): Vom Ein-Euro-Jobber zum "regulären" Mitarbeiter? Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In: Zeitschrift für Evaluation 9(2), 257-276. Die hier vorliegende Version wurde leicht modifiziert und erweitert.

² Unter 'regulärer' Beschäftigung wird ungeforderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verstanden.

³ Arbeitsgelegenheiten existieren in der Mehraufwands- und der Entgeltvariante. Die erste Variante sieht vor, dass dem Teilnehmer der geleistete Mehraufwand pro Arbeitsstunde ausbezahlt wird. Sie ist in der Öffentlichkeit unter dem Namen 'Zusatzjob' oder 'Ein-Euro-Job' bekannt. Die zweite Variante stellt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Arbeitslosenversicherung) dar. Wir konzentrieren uns in diesem Artikel auf Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante.

- weil mit Hilfe der Arbeitsgelegenheiten, wie beabsichtigt, die Qualifikationsstruktur des Arbeitskräfteangebots verbessert wird,
- weil Arbeitsgelegenheiten im Sinne einer Art 'Probezeit' dazu genutzt werden können, für eine bestehende Nachfrage nach Arbeitskräften geeignete Kandidaten zu identifizieren und im Anschluss regulär zu beschäftigen oder
- weil über den Einsatz von Arbeitsgelegenheiten den Trägerbetrieben zusätzliche finanzielle Mittel in Form von Maßnahmekostenpauschalen⁴ zufließen, die sie zum Aufbau regulärer Beschäftigung nutzen können?

Die Hypothese des vorliegenden Artikels ist, dass die durch Arbeitsgelegenheiten erzielten innerbetrieblichen Übergänge in reguläre Beschäftigung in vielen Fällen vor allem durch die letzte der drei Annahmen erklärt werden können. Diese regulären Stellen entstehen aus Mitteln der Bewirtschaftung der geförderten Beschäftigung und stellen somit selbst nicht die intendierte reguläre Beschäftigung, sondern indirekt ebenfalls eine geförderte Beschäftigung dar.

Zunächst wird dargestellt, warum das Ziel der Integration in ungeforderte Beschäftigung unwahrscheinlich und die Enttäuschung über die entsprechenden Ergebnisse der einschlägigen Evaluationsforschung vorprogrammiert ist. Im empirischen Teil wird auf einen Mixed-Methods-Ansatz zurückgegriffen, der qualitative Methoden zur Hypothesengenerierung und quantitative Methoden zur Hypothesenprüfung verbindet (vgl. Kelle/Erzberger 2000). Auf Basis qualitativer Befunde wird dargestellt, wann und warum Übergänge trotzdem gelingen können. Direkte innerbetriebliche Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lassen sich demnach zu drei durch qualitative Evidenz fundierte Hypothesen verdichten. In der quantitativen Analyse der Übergänge von Teilnehmenden in reguläre Beschäftigung werden diese Hypothesen anschließend getestet. Die Übergangsanalyse ist dabei begrenzt auf die Einrichtungen, in denen Arbeitsgelegenheiten zum Einsatz kommen, d. h. es werden ausschließlich Übernahmen im selben Betrieb beobachtet. Im Fazit werden die Implikationen der Analysen für die arbeitsmarkttheoretischen Grundlagen der Evaluationsforschung dargelegt.

2 Warum innerbetriebliche Klebeeffekte unwahrscheinlich sind

Bei den Arbeitsgelegenheiten sind positive Beschäftigungseffekte in statistischen Evaluationsanalysen nur in geringem Umfang zu beobachten und beschränken sich

⁴ Die Träger von Arbeitsgelegenheiten erhalten i. d. R. eine monatliche Maßnahmekostenpauschale für die Durchführung einer Arbeitsgelegenheit in der Mehraufwandsvariante. Diese Pauschale soll den entstandenen Aufwand des Trägers für die Durchführung der Maßnahme (z. B. Betreuung, Qualifizierung, Arbeitskleidung, sonstige Personal- und Sachkosten) kompensieren. Die Höhe der Maßnahmekostenpauschale schwankt regional und trägerbezogen deutlich. Im Beobachtungszeitraum betrug die vorgesehene Maßnahmekostenpauschale (ohne Mehraufwandsentschädigung) im Jahr 2006 durchschnittlich 259 €, im Jahr 2007 217 € (Bundesagentur für Arbeit 2007, 2008a).

auf Teilgruppen (z.B. Hohmeyer/Wolff 2011; Wolff/Hohmeyer 2008).⁵ Eine Erklärung für den Integrationserfolg oder -misserfolg von Arbeitsgelegenheiten steht allerdings aus. Im Folgenden wird gezeigt, dass die Zielgruppenorientierung, die Zielsetzung, die Rahmenbedingungen und die Einsatzfelder von Arbeitsgelegenheiten darauf hinweisen, dass Übergänge in reguläre Beschäftigung kaum zu erwarten sind. Danach untersuchen wir am Beispiel von Einsatzbetrieben wie und warum innerbetriebliche Übergänge (so genannte Klebeeffekte) trotzdem stattfinden.

2.1 Zentrale Zielsetzung der Arbeitsgelegenheiten

Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind in der Absicht des Gesetzgebers vor allem auf eine Zielgruppe zugeschnitten⁶, die seit mehreren Jahren arbeitslos ist, nicht über marktgängige Qualifikationen verfügt oder andere Merkmale aufweist, die häufig im Kontext längerer Arbeitslosigkeit auftreten und eine direkte Integration in Beschäftigung erschweren (etwa Suchtprobleme, chronische Krankheiten, Verschuldung, Erosion erwerbs- und berufsbezogener Kompetenzen) (Trube/Weiß 2007). Die Arbeitsgelegenheiten des SGB II sind deshalb nur ein Element im Kontext einer schrittweise gedachten Integration in den regulären Arbeitsmarkt: Sie dienen "in erster Linie nicht der direkten Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, sondern dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen" (Deutsche Bundesregierung 2005). Arbeitsgelegenheiten werden somit als ein Baustein betrachtet in einer Reihe von Fördermaßnahmen, die "möglichst nahtlos aufeinander folgen" sollten (ebd.) (Deutsche Bundesregierung 2005).

Die Arbeitsgelegenheiten sind insofern als temporärer Marktersatz konzipiert, und zwar in einer spezifischen Hinsicht: Sie sollen ein für die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit günstiges arbeitsähnliches Umfeld generieren. Begrifflich wäre hierfür der Ausdruck 'Beschäftigungsersatz' sinnvoller, soweit in der Stoßrichtung der Reform grundsätzlich nicht Marktversagen (und dann: Ersatz) im Fokus steht, sondern prinzipiell die 'Employability' der

⁵ Etwa 18 bis 20 Monate nach Maßnahmestart wirkt sich die Teilnahme bei einigen Gruppen positiv auf ihre Eingliederungswahrscheinlichkeit aus. Dazu gehören insbesondere westdeutsche Frauen, Personen im Alter von über 24 Jahren und Arbeitslose, die lange keine reguläre Beschäftigung ausgeübt haben. Bei unter 25-Jährigen hingegen hat die Teilnahme keinen Eingliederungseffekt. Für Teilnehmer aus Regionen mit unterschiedlichen Arbeitslosenquoten zeigen sich keine Unterschiede in der Eingliederungswirkung. Die Teilnahme trägt innerhalb der Beobachtungszeit von zwei Jahren nach Maßnahmebeginn nicht zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit bei (vgl. Wolff/Hohmeyer 2008). Der Gesetzentwurf zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt lässt auf eine Neuordnung der Arbeitsmarktinstrumente und somit eine Veränderung der Rahmenbedingungen der Arbeitsgelegenheiten im Jahr 2012 schließen.

⁶ Neben diesen expliziten Absichten des Gesetzgebers lassen sich auf Seiten der beteiligten Akteure eine Vielfalt weiterer Motivkonstellationen für die Einrichtung und Nutzung von Arbeitsgelegenheiten identifizieren, die mit den historisch gewachsenen Kontexten der Armutsbekämpfung durch Arbeit zusammenhängen (vgl. dazu ausführlich Bellmann/Hohendanner/Promberger 2006).

Arbeitsmarktteilnehmer (Kanter 1994).⁷ Während das postulierte Ziel der schrittweisen Integration der Aufgabe der Wiederherstellung der 'Employability' Rechnung trägt, stellt es die Arbeitsgelegenheit als arbeitsmarktpolitisches Instrument außerhalb der Reichweite einer direkten Überprüfung ihrer Beschäftigungswirksamkeit. Vor dem Hintergrund ihrer politischen Zielstellung würden hohe Integrationsquoten eher auf Mitnahmeeffekte hindeuten: Der Verdacht käme auf, dass marktnahe Personen zu Arbeitsgelegenheiten herangezogen werden, die möglicherweise auch ohne Maßnahme eine Arbeit gefunden hätten (so zum Beispiel Hochschulabsolventen im Übergang zwischen Studium und Beruf).

2.2 Das schwierige Verhältnis von Zusätzlichkeit und Kerngeschäft

Neben der spezifischen Zielgruppenorientierung schränkt die rechtliche Begrenzung des Einsatzes von Arbeitsgelegenheiten auf im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten mögliche Klebeeffekte zumindest formal weiter ein (vgl. § 16d Satz 2 SGB II). Der Begriff der Zusätzlichkeit 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". Durch diese rechtlichen Regelungen sollen Verdrängungseffekte und Wettbewerbsverzerrungen vermieden werden. Die Zugangsbeschränkungen des öffentlichen Interesses und der Zusätzlichkeit beziehen sich jeweils auf die einzelne, konkret auszuführende Arbeit. Werden Arbeitsgelegenheiten korrekt eingesetzt, dann handelt es sich häufig nicht um Aktivitäten, die die Kernaufgaben der Betriebe betreffen, sondern um zusätzliche Tätigkeiten, auf die man im Umkehrschluss auch verzichten kann. Eine Qualifizierung 'on-the-job', die in Verbindung mit der Ausführung einer für den Betrieb geschäftsrelevanten Tätigkeit einherginge, ist so eher nicht zu erwarten. Die praktische Umsetzung der Maßnahme gleicht damit in der Verfolgung zweier konträrer Ziele einem Drahtseilakt – zwischen Arbeitsmarktintegration, die über unverzichtbare Tätigkeiten besser gelänge und der Vermeidung von Missbrauch durch Eingrenzung der Tätigkeiten auf verzichtbare Arbeit (Hohendanner 2011; Kettner/Rebien 2007).

2.3 Die Konzentration des Einsatzes auf Sozialwirtschaft und öffentlichen Sektor

Gängige Theorien zu Übergängen in Beschäftigung im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik setzen vor allem an den Betroffenen und deren 'Aktivierung' an (vgl. Steiner/Hagen 2002). Die so genannte 'Integrationswirkung'⁸ wird in diesem Verständnis dadurch erreicht, dass die Qualifikation des Arbeitsuchenden an die Anfor-

⁷ Kritisch zum Konzept der Employability vgl. Promberger et al. (2008).

⁸ In diesem Rahmen darf der Hinweis nicht versäumt werden, dass viele klassische soziologische Theorien und Forschungsansätze zur Arbeitslosigkeit anders gebaut sind; charakteristisch sind dort eher makrosoziale Überlegungen zur Genese von Arbeitslosigkeit und ein weiter gefasstes Verständnis des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und sozialer Inklusion – das auch zu einem weiteren Integrationsbegriff führt (vgl. Promberger 2008; Seifert/Struck 2009; Vobruba 2009).

derungen der Stellenangebote angepasst, die Suchanstrengung erhöht und die Stigmatisierung von Betroffenen vermieden wird. Es werden Anreize für Betriebe geschaffen, Personen zu beschäftigen, die sie unter Bedingungen des 'ersten' Arbeitsmarktes nicht beschäftigen würden. Die Nachfrageseite im System der aktiven Arbeitsmarktpolitik findet jedoch in den bisherigen Evaluationen kaum Beachtung. Doch was bedeutet die Begrenzung der Tätigkeiten auf ausschließlich diejenigen, die im öffentlichen Interesse liegen?

Die meisten Beschäftigung schaffende Maßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden in Betrieben und Einrichtungen der Sozialwirtschaft (zum Begriff vgl. Wendt 2002) erbracht (Bellmann/Hohendanner/Promberger 2006). Dazu zählen neben der öffentlichen Verwaltung öffentlich, gemeinnützig und privatwirtschaftlich erbrachte soziale Dienstleistungen in den Branchen Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht, im Kulturbereich sowie in der Liegenschafts- und Landschaftspflege. Ob Qualifikationen, die über zusätzliche Tätigkeiten in der Sozialwirtschaft erworben werden, in anderen Wirtschaftssektoren eine Signalwirkung auf Arbeitgeber auszustrahlen vermögen, kann nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Übergänge vor allem dort stattfinden, wo die Teilnehmenden tätig sind: im Bereich der Sozialwirtschaft.

Träger sozialer Dienstleistungen sind in erster Linie die öffentliche Hand, Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege und der sogenannte 'Dritte Sektor'. Die Hoffnung, dass der Dritte Sektor als Übergangsarbeitsmarkt (Schmid 2002; Zimmer/Priller 2004) bzw. als Beschäftigungsmotor (Bellmann/Dathe/Kistler 2002) fungieren kann, hat sich nicht erfüllt. Neben der angespannten Finanzlage in vielen Kommunen führte auch die Krise der Kirchenfinanzen infolge rückläufiger Kirchensteuereinnahmen seit den 1990er Jahren zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den beiden verfassten Kirchen, wie auch ihren Organisationen Diakonie und Caritas. Die jahrzehntelang geübte Praxis der Anbindung an die Tarifstrukturen des öffentlichen Dienstes steht seit der Ablösung des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) im Bund und den Kommunen heute flächendeckend zur Disposition (vgl. Lührs 2010). Soziale Berufe zeichnen sich zunehmend durch geringe Bezahlung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse aus (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007). Insofern sind auch Übergänge aus geförderter in ungeforderte Beschäftigung in der Sozialwirtschaft in vielen Fällen nicht mit der Ankunft im 'sicheren Hafen' des Normalarbeitsverhältnisses gleichzusetzen⁹. Die Sozialwirtschaft ist demnach nur bedingt für weitere Beschäftigung aufnahmefähig: Der öffentliche Dienst ist geprägt von einer jahrelangen Praxis der Haushaltskonsolidierung und schrittweise Personalreduzierung im Zuge der Verwaltungsmodernisierung (Derlien 2008). Dieser Prozess strahlt zudem auf die 'Zulieferstrukturen' der öffentlichen Hand aus (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007): Die quasi-betriebswirtschaftliche Effizienz- und Wettbewerbslogik (Vergabe an den

⁹ In aktuellen Studien drückt sich eine entsprechende Skepsis gegenüber der Nachhaltigkeit von (Wieder-)Eingliederungseffekten in den unteren Beschäftigungssegmenten aus (vgl. Konle-Seidl 2008).

'wirtschaftlichsten' Anbieter) und der damit einhergehende wechselseitige Unterbietungswettbewerb zwischen privaten und gemeinnützigen Einrichtungen führt dazu, dass 'soziale' Arbeiten als zunehmend "flexibel und schlecht bezahlt" (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007) eingestuft werden. Dies ist das Umfeld, in dem öffentlich geförderte Arbeitskräfte 'zusätzlich' bei reduziertem Stellenplan eingesetzt werden und auf ihre Integration in den 'ersten' Arbeitsmarkt hoffen.

3 Warum es doch innerbetriebliche Übergänge gibt: Qualitative Befunde

Trotz der beschriebenen Rahmenbedingungen finden unmittelbare Übergänge - wenn auch in bescheidenem Umfang - aus Arbeitsgelegenheiten in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt. Warum und wo diese Übergänge realisiert werden, lässt sich anhand einer qualitativen Untersuchung skizzieren. Die Grundlage für die qualitative Erhebung¹⁰ sind regionale Netzwerkanalysen in 19 ausgewählten Kommunen bzw. Arbeitsagenturbezirken mit insgesamt 100 leitfadengestützten Experteninterviews, die im Zeitraum von September 2005 bis Februar 2007 in Institutionen, Organisationen und Betrieben durchgeführt wurden, die an Zustandekommen und Einsatz von Arbeitsgelegenheiten beteiligt waren: Grundversicherungsträger (ARGEn, zugelassene kommunale Träger, Arbeitsagenturen), politische Akteure (Kammern, Gewerkschaften) sowie Träger und Einsatzbetriebe (vgl. Klemm et al. 2009). Die 19 Regionen wurden in Anlehnung an das Verfahren des theoretischen Sampling nach Glaser und Strauss (1998) ausgewählt. Gemäß der damit einhergehenden Kontrastierungsprozeduren (Verfahren der Maximierung und Minimierung von Unterschieden) entstand im Verlauf der Forschung ein Sample, das sich durch eine Variation der ausgewählten Untersuchungsregionen entlang der Lage im Bundesgebiet (mit besonderem Schwerpunkt auf eine Ost-West-Differenzierung), der wirtschaftlichen Situation der Region (prosperierende versus krisenhafte Region), der Größe der Kommune, Stadt versus Land und der regionalen durchschnittlichen Arbeitslosigkeit auszeichnet.

3.1 Einsatzlogiken geförderter Beschäftigung in der Sozialwirtschaft

Um die *in der Sozialwirtschaft stattfindenden Übernahmen* nachvollziehen zu können, ist es notwendig, einerseits die betrieblichen Handlungsbedingungen und Nutzungsformen der Arbeitsgelegenheiten der potenziellen Arbeitgeber zu verstehen und andererseits die Tendenzen der Veränderungen des sozialwirtschaftlichen 'Arbeitsmarktes' zu kennen. Grob skizziert ist das Feld der Sozialwirtschaft das der

¹⁰ Von September 2005 bis Mai 2007 führte das Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) das Forschungsprojekt 'Ein-Euro-Jobs' in Deutschland: Fallstudien zur Auswirkung der SGB-II-Arbeitsgelegenheiten auf Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarktverhalten von Organisationen durch. Es steht in engem Kooperationszusammenhang mit dem Projekt Auswirkungen der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten nach SGB II auf Betriebe und Branchen am IAB.

Wohlfahrtsproduktion. Die bundesdeutsche Wohlfahrtsproduktion wird arbeitsteilig erbracht (vgl. Heinze 2009; Kaufmann 2009). Hauptakteure sind die öffentliche Hand als direkter Arbeitgeber und Hersteller von öffentlichen Gütern sowie - der subsidiären Tradition in Deutschland folgend - Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege. Sie gehören zu den größten deutschen Arbeitgebern und finanzieren sich über einen Mix aus Steuermitteln, Versicherungsbeiträgen, Fördermitteln (darunter: Arbeitsmarktförderung) und Spenden, Dienstleistungsangeboten und bürgerschaftlichem Engagement. Hinzu kommt ein vor allem seit den 1970er Jahren enorm gewachsenes Feld an Organisationen des so genannten Dritten Sektors, das von Kultureinrichtungen, Vereinen, zivilgesellschaftlichen Akteuren etc. getragen wird.

Die Sozialwirtschaft stand in den vergangenen Jahren unter erheblichem Rationalisierungs- und Restrukturierungsdruck. Die (erwerbsorientierte) Beschäftigungsstruktur¹¹ hat sich beträchtlich diversifiziert. Ein Aspekt dieser Diversifizierung ist, dass geförderte Beschäftigung vor allem in den Feldern der Sozialwirtschaft aufgebaut wurde (vgl. Bode 2005), verbunden mit der Hoffnung, der 'Dritte Sektor' könne sich zum Beschäftigungsmotor entwickeln (vgl. Bellmann/Dathe/Kistler 2002; Priller/Zimmer 2006; Zimmer/Priller 2004). Im Zuge dieser Entwicklung ist geförderte Beschäftigung zu einer wichtigen Säule der Wohlfahrtsproduktion avanciert (Dathe/Hohendanner/Priller 2009) – z. B. in Form von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Struktur- anpassungsmaßnahmen oder kommunalen Beschäftigungsprogrammen im Rahmen des BSHG.

Im Erhebungszeitraum (2005 bis 2007) trifft die 2005 erfolgte Umstellung der Arbeitsmarktpolitik von mittelfristigen auf eher kurzfristige Instrumente daher auf eine betriebliche Einsatzlogik öffentlich geförderter Beschäftigung, die entweder im Sinne einer 'Bewirtschaftung' der Qualifikationen der Arbeitslosen (Beschäftigungsgesellschaften, Bildungsträger) oder im Sinne der geförderten betrieblichen Nutzung des Arbeitskraftpotenzials in ihrer Wertschöpfung von diesem Angebot in einem nicht unerheblichen Umfang abhängig geworden ist.

Die Arbeitsgelegenheiten substituieren die vorangegangenen Formen geförderter Beschäftigung (Hohendanner/Promberger/Bellmann 2007). Dabei bewegen sie sich jedoch in den von ihren 'Vorgängern' vorgezeichneten Einsatzlogiken und Nutzungspraktiken.

¹¹ Neben der Erwerbsorientierung wird die Sozialwirtschaft nach wie vor auch durch ehrenamtliches Engagement getragen. Auf die sich an die spezifischen Rechts- und Organisationsstrukturen der Sozialwirtschaft anschließenden Debatten können wir nicht näher eingehen. Für die Betriebe der Wohlfahrtsproduktion entsteht in vielen Fällen ein Konfliktfeld zwischen Professionalisierung und Marktorientierung auf der einen und der Sicherung ehrenamtlichen Engagements auf der anderen Seite. Die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement hängt von einer organisationalen Zwecksetzung ab, die über Marktorientierung hinausgeht (vgl. Luhmann 1973).

3.2 Wo und warum finden Übergänge statt? – Indizien und Hypothesen

Auf Basis der qualitativen Erhebung ließen sich Übernahmen *erstens* dort beobachten, wo Arbeitsgelegenheiten faktisch in die betriebliche Arbeitsteilung integriert waren und der Einsatz funktional nahe am Kerngeschäft erfolgte: Herausgehobene Felder waren Betreuungstätigkeiten, die aus Pflegebereichen im Zuge von Budgetierung und Taylorisierung gewissermaßen ausdifferenziert wurden und nun von 'Randbelegschaften' erfüllt werden. Die Tätigkeitsbereiche (unter Bezeichnungen wie Alltagsbegleitung, Aktivierung, Beteiligung oder Tagesstrukturierung zusammengefasst) sehen keinen pflegerischen oder therapeutischen Berufsabschluss vor. Sie sind für 'Jedermann' offen. Die eher ungünstigen Arbeitsbedingungen bringen eine recht hohe Fluktuation mit sich – und Personen, die über Arbeitsgelegenheiten in die Betreuungsaufgaben integriert sind, können sich für freiwerdende Stellen empfehlen (was umgekehrt die Suchprozesse verkürzt und so Transaktionskosten reduziert). Besonders in wachsenden Einrichtungen dieses Typs sind daher direkte Übergänge zu beobachten.

Wenn, *zweitens*, Beschäftigungsträger die gezielte Bewirtschaftung der Regiekosten und Maßnahmenkostenpauschale als zusätzliches Geschäftsfeld begreifen, fallen zunächst darauf bezogene Planungs- und Betreuungstätigkeiten für solche - im Feld tatsächlich so genannte - Arbeitsgelegenheits-Projekte an: Anleiter für handwerkliche und technisch-gewerbliche Tätigkeiten, Einsatzplaner, Ausbilder etc. Darüber hinaus werden damit auch Mittel für die Aufrechterhaltung oder die Ausweitung des Dienstleistungsangebots erwirtschaftet (z. B. Werkstätten und soziale Kaufhäuser, die Möbel restaurieren und verkaufen). In beiden Kontexten entsteht so zusätzliche Nachfrage nach (qualifizierter) Arbeitskraft. Diese Nachfrage kann auch aus dem Pool der Teilnehmer befriedigt werden. Allerdings hält sich diese Rekrutierung in Grenzen. Sie ist von der Frage abhängig, ob ein 'Matching' zwischen den Qualifikationsprofilen der infrage kommenden Teilnehmer und der geschaffenen Stelle schon während der Arbeitsgelegenheit zugelassen wird; also ob ein Zusatzjobber hinsichtlich seiner Ausbildung und Qualifikation arbeitsmarktfremd oder -nah eingesetzt werden darf. Dies ist z. B. der Fall, wenn Anleiter mit handwerklich-technischen Qualifikationen z. B. für Jugendprojekte, im Erziehungsbereich oder in Vereinen etc. gesucht werden.

Drittens sind Einsatzbetriebe bemüht, querliegend zu den beiden genannten Nutzungsformen 'kerngeschäftsnaher Nutzung der geförderten Arbeitskraft' und 'Mittel-erwirtschaftung durch Maßnahmenpauschalen', erprobte und fähige Ein-Euro-Kräfte im Betrieb zu halten, soweit sie sich bewährt haben und ein Bedarf für ihre Qualifikation besteht, so etwa im Hausmeisterbereich oder im Wachdienst. Generell bieten geförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zwei Vorteile gegenüber den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung: Erstens eröffnen sie einen längeren Planungshorizont als die in der Regel zunächst auf sechs Monate begrenzten Arbeitsgelegenheiten. Zweitens fallen unter spezifischen

Umständen Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Personen weg. In diesen Fällen streben Einsatzbetriebe dahin, die altbekannte Praxis einer 'Förderkette' unter neuen Umständen fortzusetzen oder wiederzubeleben. Die Arbeitsgelegenheit in der Mehraufwandsvariante wird, so der jeweilige Träger zustimmt, in eine sozialversicherungspflichtige Entgeltvariante umgewandelt. Insbesondere in Kleinstbetrieben des Vereinswesens, aber auch im Kultur- und Kommunalbereich konnten Präferenzen für die Entgeltvariante festgestellt werden.

Die qualitativen Befunde lassen sich mit Blick auf direkte innerbetriebliche Übergänge in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu drei durch qualitative Evidenz fundierte Hypothesen verdichten, die diejenigen Einsatzkontexte von Arbeitsgelegenheiten beschreiben, die einen Klebeeffekt fördern:

Kerngeschäftsnaher Einsatz in Wachstumsbetrieben und Betrieben mit hoher Personalfluktuation (These 1): Auch der Sektor der Sozialwirtschaft ist durch den Auf- und Abbau von Stellen gekennzeichnet. In Betrieben und Einrichtungen, die Beschäftigung aufbauen und eine positive Entwicklung ihres Geschäftsvolumens aufweisen, eröffnen sich – allerdings nur vereinzelt – Übernahmemöglichkeiten in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Diese These deckt sich mit den Beispielen aus dem Feld der Betreuungstätigkeiten insbesondere im Gesundheitsbereich (vor allem Pflegeeinrichtungen) und müsste sich entsprechend in erster Linie anhand der Übergänge aus Arbeitsgelegenheiten in Tätigkeiten in diesem Bereich bestätigen oder widerlegen lassen.

Maßnahmepauschalen werden als Geschäftsfeld genutzt (These 2): In größerem Umfang entstehen Übergänge im Umfeld der Bewirtschaftung der Maßnahme. Aktive Arbeitsmarktpolitik selbst ist ein 'Wirtschaftszweig', auf dem Einrichtungen und Betriebe tätig sind und Arbeitsplätze entstehen – und dies nicht zusätzlich, sondern als Kerngeschäft: Maßnahmen werden konzipiert, akquiriert und verwaltet. Für das Umfeld der Maßnahmen werden Sozialpädagogen, Anleiter, Lehrkräfte und Verwaltungskräfte benötigt. Teilnehmende an Arbeitsgelegenheiten können auf eine solche Stelle als Anleiter in Beschäftigungsgesellschaften und Förderwerkstätten hoffen, wenn dafür - über die Regiekosten bzw. Maßnahmenkostenpauschale oder andere Fördermittel - Gelder zur Verfügung stehen. Die Beschäftigungsverhältnisse sind damit an die Fortführung der Maßnahme bzw. an den kontinuierlichen Strom an Fördermitteln und Arbeitslosen gebunden, die es anzuleiten, zu betreuen und zu qualifizieren gilt. Maßnahmen werden dabei häufig in Form von Projekten konzipiert, die - in der Denktradition des BSHG - vor allem auf kommunaler Ebene auch Erlöse erwirtschaften (etwa bei Entrümpelungen, Aufbereitung von antiquarischen Möbeln, Herstellung von Spielplatzgeräten, Grünanlagenpflege für die öffentliche Hand, Gastronomie etc.). Nicht immer, aber häufig handelt es sich hierbei um Weiterbildungseinrichtungen, die arbeitsmarktnahe Qualifikationen 'on-the-job' vermitteln. Die Erlöserwirtschaftung ist auch in diesen Fällen an die Bewirtschaftung von Arbeitsgelegenheiten geknüpft. Diese Erlöse können in einen höheren Personaletat des Trägers führen und somit zu einem Personalaufbau.

Förderketten als Mittel zur Kompensation von Budgetrestriktionen (These 3): Stehen Fördermittel in Form von Verlängerungsmöglichkeiten der Maßnahme selbst, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante oder anderen Maßnahmen zur Verfügung, die eine Weiterbeschäftigung eines Ein-Euro-Jobbers ermöglichen, werden die Einrichtungen - angesichts ihrer Budgetrestriktion - diesen Weg wählen. Im Falle direkt geförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung muss zwar in der Regel auf Regiekosten verzichtet werden, die Zusatzkräfte können in der Regel jedoch flexibler im Wertschöpfungsprozess der Einrichtung eingesetzt werden (die einschränkenden Kriterien Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse gelten v. a. für die Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante).

4 Quantitative Analyse

Im Folgenden wird untersucht, in welchen Betrieben direkte Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stattfinden und ob die drei beschriebenen Einsatzkontexte tatsächlich und statistisch nachvollziehbar die Wahrscheinlichkeit innerbetrieblicher Übergänge erhöhen.

Die Datenbasis der quantitativen Analyse ist die Sondererhebung im Rahmen des IAB-Betriebspanels¹² 2006 und 2007. In der Erhebung wurden zusätzlich zur Haupterhebung weitere Einrichtungen und Betriebe befragt, die Arbeitsgelegenheiten in der Variante der Mehraufwandsentschädigung einsetzen. Die Grundgesamtheit der Befragung beschränkt sich auf ausgewählte Branchen, in denen sich die Arbeitsgelegenheiten aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen konzentrieren. Im Einzelnen sind das die Branchen 'Erziehung und Unterricht', 'Gesundheit und Sozialwesen', 'Organisationen ohne Erwerbszweck', 'Öffentliche Verwaltung' sowie 'Sonstige Dienstleistungen' (Entsorgung, Abfallbeseitigung, Kultur, Sport). Innerhalb dieser Branchen umfasst die Grundgesamtheit alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2005¹³. Im Jahr 2006 entstammen nach Angaben des IAB-Betriebspanels 84 Prozent der Einsatzbetriebe

¹² Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative, persönlich-mündliche Befragung von mittlerweile etwa 16.000 Betrieben, Dienststellen und Organisationen, die mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Die Befragung wird seit 1993 jährlich in West- und seit 1996 in Gesamtdeutschland durchgeführt.

¹³ Es existierte keine Datenquelle, die die Ziehung einer repräsentativen Stichprobe für Betriebe mit Ein-Euro-Kräften in diesen Branchen ermöglichte. Zur Identifikation der Betriebe wurde vor die eigentliche Erhebung ein telefonisches Screening geschaltet. Für die Ziehung der Bruttostichprobe für das telefonische Screening wurde die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Sie beruht auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung und umfasst folglich alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag. Die Stichprobe wurde für Ost- und Westdeutschland nach den fünf Branchen und nach drei Betriebsgrößenklassen geschichtet (1 bis 19, 20 bis 199 und 200 Beschäftigte und mehr). Bei der Festlegung der Bruttostichprobe für das telefonische Screening wurde mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels 2005 für jede Zelle die Wahrscheinlichkeit ermittelt, mit der Ein-Euro-Betriebe zu finden sind. Die Auswahl der Betriebe in der Sondererhebung erfolgte disjunkt zur Stichprobe der Haupterhebung des IAB-Betriebspanels.

diesen Branchen, im Jahr 2007 waren es 86 Prozent. Insofern bleibt nur ein kleiner Teil der Einsatzbetriebe unberücksichtigt. Insgesamt konnten im Jahr 2006 1.316 Interviews (Nettostichprobe) realisiert werden.¹⁴ Die Betriebe, die sich an der Befragung 2006 beteiligt hatten, wurden 2007 erneut befragt. Dabei wurden insgesamt 1.072 auswertbare Interviews geführt. Die Personalverantwortlichen oder Geschäftsführer wurden u. a. befragt zu Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Maßnahme, zur Art der ausgeübten Tätigkeiten oder zur Alters- und Geschlechtsstruktur der Teilnehmenden¹⁵. Darüber hinaus wurde erhoben, ob und wie viele Arbeitsgelegenheiten vorzeitig abgebrochen oder verlängert wurden und wie viele Teilnehmer in anderen Vertragsformen¹⁶ weiterbeschäftigt worden sind.

Das empirische Modell untersucht auf Basis der Daten für 2006 und 2007 die Bestimmungsfaktoren der Realisierung von innerbetrieblichen Übergängen von mindestens einer Ein-Euro-Kraft in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Logit-Modell¹⁷. Im Modell wird die regionale Arbeitslosenquote auf Kreisebene als Regressor berücksichtigt, da davon auszugehen ist, dass die regionale Arbeitsmarktsituation einen Einfluss auf die Übernahmekancen der Teilnehmer haben kann¹⁸. Da – neben der Betriebsebene die Regionalebene in den Modellen berücksichtigt wird, werden in einem Zwei-Ebenen-Random-Effects Logit-Modell zufällige Effekte für die Betriebs- und Regionalebene eingeführt (Rabe-Hesketh/Skrondal 2008)¹⁹.

Folgende weitere exogene Variablen gehen in das Modell ein: These 1 (kerngeschäftsnaher Nutzung der geförderten Arbeitskraft) wird untersucht mit Variablen, die die wirtschaftliche Entwicklung der Einrichtung repräsentieren: Neben der regionalen Arbeitslosenquote wird die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens berücksichtigt. Die Beschäftigungsentwicklung wird mit der 'Job Creation' sowie der

¹⁴ Die Interviews wurden durch den Interviewerstab von TNS Infratest Sozialforschung persönlich-mündlich mit standardisierten Fragebögen durchgeführt.

¹⁵ Der Fragebogen enthält einerseits allgemeine Fragen zur Art der Einrichtung (Gemeinnützigkeit, Beschäftigungsgesellschaft, Träger von Arbeitsgelegenheiten etc.), zur Beschäftigtenentwicklung und -struktur der Einrichtungen, der Geschäftsentwicklung oder der Existenz einer Mitarbeitervertretung, andererseits Fragen zu den Arbeitsgelegenheiten.

¹⁶ In ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, in Minijobs, in ABM oder in eine Arbeitsgelegenheit in der Entgeltvariante.

¹⁷ Dazu wird ein Dummy gebildet, der den Wert Eins annimmt, wenn der Betrieb angibt, Ein-Euro-Kräfte übernommen zu haben, und den Wert Null, wenn dies nicht der Fall ist.

¹⁸ Einerseits ist denkbar, dass in Regionen mit hoher (struktureller) Arbeitslosigkeit der Anteil 'beschäftigungsfähiger' Teilnehmer höher ist, andererseits spricht eine hohe regionale Arbeitslosigkeit für eine eher schlechte Aufnahmefähigkeit der Betriebe.

¹⁹ Das Random-Effects Logit-Modell mit zwei Ebenen wird in STATA 10 mit xtmelogit berechnet. Zur Bestimmung der Schätzergebnisse wird ein adaptives Gauss-Quadratur-Verfahren verwendet. Alternativ wird ein Logit-Modell mit geclusterten Standardfehlern auf der Regionalebene berechnet (siehe Anhang).

'Job Destruction' Rate im Vergleich zum Vorjahr abgebildet²⁰ – ohne Berücksichtigung der Übernahmen aus einem Ein-Euro-Job. Im Zusammenhang mit dem Aktivierungsgedanken der These 1 wird zudem berücksichtigt, ob Ein-Euro-Jobber an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, die über die normale Einarbeitung hinausgehen.

Die Übernahmewahrscheinlichkeit ist entsprechend der These 3 (Weiterbeschäftigung durch Förderkette) geringer, wenn für den Betrieb Anreize bestehen bzw. die Möglichkeit existiert, die Teilnehmenden in ihren Maßnahmen zu verlängern oder die Beschäftigung einer Person über alternative Fördermaßnahmen fortzuführen. Daher werden Quoten in das Modell aufgenommen, die den Anteil der Verlängerungen und den Anteil der Übergänge in alternative Fördermaßnahmen an allen Weiterbeschäftigungsformen abbilden.

Entsprechend der These 2 (Mittelerwirtschaftung durch Maßnahmepauschalen) werden Variablen für Beschäftigungsgesellschaften und Träger von Arbeitsgelegenheiten aufgenommen. Zusätzlich werden in alternativen Spezifikationen zwei Interaktionsterme einbezogen: der Träger- und Qualifizierungsdummy werden jeweils mit dem Anteil der Ein-Euro-Jobber an allen Beschäftigten der Einrichtung interagiert. Die Interaktionsterme messen den Einfluss des Beschäftigtenanteils der Ein-Euro-Jobber an allen Beschäftigten in Träger- und Qualifikationsbetrieben auf die Übernahmen: Ein positiver Zusammenhang zwischen den Interaktionstermen und der Übernahmechance spricht für eine über die Trägerpauschale (mit-)finanzierte Rekrutierung aus dem Kreis der Teilnehmenden für die Bewirtschaftung, Anleitung oder Qualifizierung der anderen Zusatzkräfte.

Da Mitarbeitervertretungen (MAV) einen Einfluss auf die Personalpolitik von Einrichtungen und Betrieben haben können, wird die Existenz eines Betriebs-, Personalrats oder einer MAV im Modell berücksichtigt. Zudem werden Betriebsgrößenklassen- und Branchendummies der Schichtungszellen aufgenommen, um mögliche Betriebsgrößen- und Brancheneffekte zu kontrollieren²¹. Ein Dummy für Ost- und Westdeutschland sowie ein Jahresdummy, der die generelle zeitliche Entwicklung zwischen 2006 und 2007 berücksichtigt, komplettieren das Modell.

²⁰ Die Job Creation Rate (JCR) und die Job Destruction Rate (JDR) berechnen sich folgendermaßen: $JCR = Ht/Nt$ und $JDR = St/Nt$, wobei H =Anzahl der Einstellungen, S =Anzahl der Abgänge, N =durchschnittliche Gesamtbeschäftigung, t =erstes Halbjahr des Beobachtungsjahres. Übernahmen von Ein-Euro-Kräften werden nicht als Einstellungen gezählt und gehen damit nicht in die JCR ein.

²¹ Darüber hinaus wurden in alternativen Modellspezifikationen eine Reihe weiterer Kontrollvariablen berücksichtigt, die keinen statistischen Einfluss zeigten und in der Endspezifikation nicht berücksichtigt wurden: Es wurde die Geschlechts-, Alters- und Qualifiziertenstruktur der Teilnehmer und die Art der Tätigkeiten aufgenommen. Darüber hinaus wurde berücksichtigt, ob der Betrieb eher positive Erfahrungen mit Ein-Euro-Jobs gemacht hat, ob er eher profitiert hat oder der Aufwand zu groß war, ob es Widerstand aus der Stammebelegschaft gab etc. Um zu testen, ob Übergänge häufiger in Betrieben der Privatwirtschaft stattfinden, wurde zudem ein Dummy eingefügt, der anzeigt, ob ein Betrieb zur Privatwirtschaft zählt.

5 Ergebnisse

5.1 Deskriptive Befunde

Insgesamt wurden im Jahr 2006 etwa elf Prozent der Teilnehmenden in einer anderen (geförderten oder nicht geförderten) Beschäftigungsform im selben Betrieb weiterbeschäftigt (Tabelle 1: Verschiedene Formen der Übergänge aus Ein-Euro-Jobs). Im Jahr 2007 waren es noch etwa sieben Prozent der Teilnehmenden. Nur ein Teil davon waren Übergänge in ungeförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die im engeren Sinne als Klebeeffekt zu verstehen sind. Und dieser Teil hat sich von 2006 auf 2007 stark verringert. Während im Jahr 2006 der Klebeeffekt noch bei vier Prozent lag, lag er im Jahr 2007 bei nur knapp über einem Prozent. Dieser Rückgang kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass dieselben Betriebe befragt worden sind. Hat ein Betrieb im Jahr 2006 bereits eine Person übernommen, ist eine Stelle besetzt und die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass im nächsten Jahr nochmals eine Übernahme realisiert werden kann. Besonders niedrig sind die Übergänge in Ostdeutschland: Hier liegen die gesamten Übergänge im Jahr 2006 bei etwa acht Prozent, im Jahr 2007 gerade bei zwei Prozent. Auch hinsichtlich der Verlängerungen von Arbeitsgelegenheiten unterscheiden sich Ost- und Westdeutschland deutlich. Während im Westen im Jahr 2006 etwa ein Viertel der Arbeitsgelegenheiten verlängert wurden, war es in Ostdeutschland lediglich ein Zehntel.

Tabelle 1
Verschiedene Formen der Übergänge aus Ein-Euro-Jobs
 1. Halbjahr 2006 und 2007 (in Prozent)

	Ungeförderte svB*		geringfügige Beschäftigung		andere Maßnahmen: ABM/AGH Entgelt etc.		Gesamte Übergänge		Verlängerungen von Ein-Euro-Jobs	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Ost	2	0	2	1	3	1	8	2	11	5
West	6	3	6	2	3	8	15	13	23	18
Gesamt	4	1	4	1	3	4	11	7	17	10

Anmerkungen: Werte unter 0,5 Prozent werden mit 0 angegeben. Die Übergänge beziehen sich auf die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsgelegenheiten im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres.

*svB: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Quelle: Sondererhebung des IAB-Betriebspanels 2006 und 2007

Bemerkenswert ist der Anstieg der Übergänge in andere Fördermaßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und ABM in Westdeutschland zwischen 2006 und 2007. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass den Einrichtungen verstärkt alternative (sozialversicherungspflichtige) Maßnahmen zur Verfügung standen, was wiederum darauf hinweist, dass sich die Förder- und Beschäftigungspraxis - allerdings nur in Westdeutschland - wieder in Richtung der Situation vor der Einführung des SGB II bewegen. Mit anderen Worten würde das bedeuten, dass die indirekte Förderung 'regulärer' Beschäftigung über Maßnahmekostenpauschalen durch die direkte Förderung etwa in Form der Entgeltvariante substituiert wird; da für

die über die Regiekosten finanzierte Arbeitskraft kein Geld mehr vorhanden ist, muss diese über die Entgeltvariante eingestellt werden. Diese Praxis konnte im Rahmen der qualitativen Studie mehrfach beobachtet werden.

Branchenspezifisch sind innerbetriebliche Übergänge tatsächlich häufig im Gesundheits- und Sozialwesen zu beobachten. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen der qualitativen Analyse. Insbesondere im Pflegesektor mit hoher Personalfluktuationsrate gelingen demnach am ehesten Übergänge.

5.2 Multivariate Befunde

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen (vgl. Tabelle 2 im Anhang: Determinanten innerbetrieblicher Übergänge aus Arbeitsgelegenheiten) bestätigen weitgehend die qualitativ generierte These 2 (Mittelerwirtschaftung durch Maßnahmepauschalen). Übergänge sind vor allem in Beschäftigungsgesellschaften und in Trägerbetrieben zu beobachten sowie in Betrieben mit einem hohen Anteil an Ein-Euro-Kräften. Die Korrelationen weisen darauf hin, dass innerbetriebliche Übergänge vor allem innerhalb des Feldes der organisierten Beschäftigungsförderung stattfinden (vgl. Bode 2005)²².

Übergänge finden in Betrieben statt, die ihre Zusatzkräfte flankierend qualifizieren. Dieser Zusammenhang kann zweierlei bedeuten: Einerseits entstehen in Verbindung mit Qualifizierungsmaßnahmen Stellen für Anleitende, die aus dem Kreis der Ein-Euro-Jobber rekrutiert werden. Ein Indiz hierfür wäre eine positive Korrelation zwischen dem Anteil der Ein-Euro-Kräfte in Qualifikationsbetrieben (abgebildet durch einen Interaktionsterm) und der Übernahmechance. Je höher dieser Anteil der Ein-Euro-Kräfte, umso eher werden Stellen für Anleitende notwendig. Für 'Skaleneffekte' spricht auch, dass Übernahmen generell in größeren Betrieben wahrscheinlicher sind. Da allerdings nur ein Zusammenhang zwischen der Tatsache, dass ein Betrieb eine Qualifizierung durchgeführt hat und der Übernahme besteht, nicht aber mit dem Interaktionsterm, lässt sich der Zusammenhang auch wohlwollend im Sinne

²² Bode (2005) skizziert in seiner Interpretation der Geschichte der organisierten Beschäftigungsförderung eine Abwendung von einer sozialpolitischen hin zu einer arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung der Beschäftigungsförderung. So standen in den 1980er Jahren die Schaffung 'alternativer' Berufs(wieder)eingliederungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem so genannten zweiten Arbeitsmarkt im Vordergrund mit dem Ziel, die als vorübergehend interpretierte Erwerbslosigkeit "sozial und infrastrukturpolitisch sinnvoll abzu-dämpfen" (Bode 2005). Im Verlauf der 1990er Jahre kam es vor dem Hintergrund der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und des wohlfahrtsstaatlichen Paradigmenwechsels hin zum New Public Management zum Vordringen marktrationaler Konzepte und staatlichen Managerialismus, der zu einer zunehmenden Durchdringung des Organisationsfeldes mit Marktlogiken führte. Viele Träger der Beschäftigungsförderung waren gezwungen, sich "als quasi-kommerzielle Dienstleister zu definieren oder wenigstens zu inszenieren" (Bode 2005). Statt alternativer Beschäftigung wurden Bode zufolge immer mehr konkrete "Maßnahmen" gefördert, die zunehmend auf ihren Integrationserfolg hin bewertet wurden: "Vor dem Hintergrund einer neuen arbeitsmarktpolitischen Interventionsphilosophie ging es zunehmend darum, alle Maßnahmen der Beschäftigungsförderung am Ziel der schnellst möglichen Vermittlung in Beschäftigung gleich welcher Art auszurichten" (Bode 2005).

der These 1 (kerngeschäftsnaher Einsatz der geförderten Arbeitskraft) interpretieren. Die realisierten Qualifizierungsmaßnahmen haben demnach die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer erhöht und eine Integration in den Betrieb ermöglicht. Gleichwohl ist dieser Zusammenhang eher spekulativ, weil keine personenspezifischen Aussagen in Betriebsbefragungen getroffen werden können. Konkrete Hinweise für These 1 finden sich in der positiven Korrelation zur Geschäftsentwicklung und zur Job Creation Rate. In wachsenden Betrieben ist die Übernahmechance höher. Die regionale Arbeitslosenquote hat indes keinen Einfluss auf die Übernahmechance.

Die negative Beziehung zwischen dem Anteil alternativer Fördermaßnahmen an allen Weiterbeschäftigungen im Betrieb und der Chance auf Übernahme beschreibt ein substitutives Verhältnis und stärkt die These 3 (Weiterbeschäftigung durch Förderkette): Wenn Einrichtungen ein Interesse an der Weiterbeschäftigung eines Maßnahmeteilnehmers oder einer Maßnahmeteilnehmerin haben, versuchen sie dies zunächst über alternative Fördermittel. Stehen diese jedoch nicht bereit und stehen zugleich Personalmittel zur Verfügung, kann es zu Klebeffekten kommen. Gerade dieser Zusammenhang verweist darauf, dass es sich 'real' in beiden Fällen um geförderte Beschäftigung handelt. Die deskriptiven Befunde ergeben jedoch, dass dies insgesamt sehr selten der Fall ist.

6 Fazit

In diesem Aufsatz wurde die Frage diskutiert, wie der Übergang vom Ein-Euro-Job zum 'regulären' Mitarbeiter als sog. 'Klebeffekt' - also im selben Einsatzbetrieb bzw. in derselben Einrichtung - erklärt werden kann. Die Rahmenbedingungen lassen die direkte Beschäftigungsintegration aus Arbeitsgelegenheiten in Mehraufwandsvariante heraus zunächst nicht erwarten: Arbeitsgelegenheiten dienen in erster Linie als ein Element der schrittweisen Integration in Beschäftigung. Ihre rechtliche Ausgestaltung als zusätzliche Tätigkeiten erschwert die innerbetriebliche Integration. Die Ein-Euro-Jobs konzentrieren sich im Feld der nur bedingt aufnahmefähigen Sozialwirtschaft, und sie sollen dort in erster Linie als 'Beschäftigungsersatz' eingesetzt werden. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen ist es nicht nur nicht überraschend, dass lediglich vier Prozent der Zusatzkräfte im Jahr 2006 in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in derselben Einrichtung übernommen wurden, sondern diese Übergänge sind erklärungsbedürftig. Aus der Mixed-Methods-Evaluation geht hervor, dass sie *erstens* dann zu beobachten sind, wenn ein kerngeschäftsnaher Einsatz in Organisationen mit positiven Geschäftserwartungen erfolgt, die generell Personal aufbauen²³. *Zweitens* werden Teilnehmer im Zusammenhang mit der Bewirtschaftung der Maßnahme in Beschäftigung übernommen, z. B. als Anleiter in Beschäftigungsgesellschaften und Förderwerkstätten.

²³ Dieser Sachverhalt weist deutliche Parallelen zur Übernahme von Leiharbeitskräften in die Stammbesellschaft von Industriebetrieben auf; die Grenzen zwischen Stamm- und Randbesellschaften werden unter bestimmten Voraussetzungen wie Personalsuche, Belegschaftsaufbau und guter Geschäftslage durchlässiger (vgl. Promberger 2011).

Wenn Gelder zur Verfügung stehen (Maßnahmenkostenpauschale oder andere Fördermittel), können im Umfeld der Maßnahmen Stellen entstehen, die mit Personen aus Arbeitsgelegenheiten besetzt werden. Die Arbeitsgelegenheiten sind ein 'Geschäftsfeld' der Träger, für das Personal benötigt wird. Die neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse sind jedoch an die Fortführung der Maßnahme bzw. an den kontinuierlichen Strom an Fördermitteln und Maßnahmeteilnehmer gebunden, die es anzuleiten, zu betreuen und zu qualifizieren gilt. *Drittens* nutzen die Einrichtungen - neben unmittelbaren Übernahmen - als Alternative die Möglichkeit der Verlängerung von Maßnahmen (2006 wurden 17 Prozent der Maßnahmen verlängert, vgl. Tabelle 1: Verschiedene Formen der Übergänge aus Ein-Euro-Jobs) oder sie greifen auf andere Fördermittel wie Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante zurück. Die Aufnahmefähigkeit in ungeforderte Beschäftigung bleibt angesichts begrenzter Personal- und Haushaltsmittel jedenfalls beschränkt.

Insgesamt fällt die Bilanz der bisherigen Bemühungen um eine Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in reguläre Beschäftigung ernüchternd aus (siehe auch: Baethge-Kinsky 2008; Bundesagentur für Arbeit 2008b). Wie gezeigt, kommt zu den begrenzten Wiedereingliederungseffekten hinzu, dass ein wesentlicher Teil der Arbeitsgelegenheiten nicht durch eine Verbesserung des Arbeitskräfteangebots 'wirkt', sondern vielmehr durch die Steigerung der Nachfragekapazitäten in der Sozialwirtschaft über den Zustrom an Fördermitteln und Teilnehmer. Die aktuell praktizierte 'aktivierende Arbeitsmarktpolitik' betreibt so mittelbar nicht nur die 'Verbesserung' des Arbeitskräfteangebots zur Unterstützung der 'freien Kräfte' des Arbeitsmarktes, sondern sie konstituiert, was den untersuchten Anteil an Übergängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betrifft, den 'regulären' Arbeitsmarkt auf der Nachfrageseite mit. Geförderte Beschäftigung muss organisiert und verwaltet werden, Arbeitslose müssen qualifiziert und Tätigkeitsfelder geschaffen werden. In diesem 'Wirtschaftszweig' entstehen so 'ungeforderte' Arbeitsplätze, auch für Teilnehmer an Arbeitsgelegenheiten.

Die gegenwärtige aktivierende Arbeitsmarktpolitik teilt somit das Schicksal ihrer Vorgänger: Sie finanziert sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, anstatt wie intendiert, 'nur' Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zu erleichtern. Dieser Befund spricht indes nicht gegen Beschäftigungsförderung als Ziel oder als nicht-intendierter Effekt aktiver oder aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Er spricht alleine gegen eine verkürzende Betrachtung der Funktionsweise von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten auf ihre intendierten Effekte, ohne jene 'intervenierenden' Faktoren zu beachten, die das betriebliche Beschäftigungsverhalten sektoral unterschiedlich beeinflussen – und arbeitsmarktpolitische Instrumente gehören zweifelsohne zu diesen Faktoren. Evaluationsforschung sieht sich vor die Aufgabe gestellt, stärker als bisher die Funktionsweisen unterschiedlicher Beschäftigungsfelder zu berücksichtigen, die insgesamt den sogenannten ersten Arbeitsmarkt konstituieren.

Literatur

Ai, Chunrong; Norton, Edward C. (2003): Interaction Terms in Logit and Probit Models, in: *Economics Letters*, Jg. 80, Heft 1, S. 123–129.

Baethge-Kinsky, Volker (2008): Übergänge erwerbsfähiger Hilfebedürftiger bzw. Arbeitsloser aus dem SGB II in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung - eine Erfolgsstory von ARGE n und gAw? Kommentar zur BA-Studie "Übergänge aus Grundsicherung in Beschäftigung". *Monitor Arbeitsmarktpolitik*.

Bellmann, Lutz; Dathe, Dietmar; Kistler, Ernst. (2002): Der Dritte Sektor: Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat, in *IAB-Kurzbericht 18/2002*. Nürnberg.

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*, Jg. 55, Heft 8, S. 201–207.

Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. in: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich: *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*, Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 149–201.

BMWA (2005): *Hartz IV. Menschen in Arbeit bringen*. Berlin: BMWA.

Bode, Ingo (2005): *Die Dynamik organisierter Beschäftigungsförderung. Eine qualitative Evaluation*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bundesagentur für Arbeit (2007): *Sonderbericht Arbeitsgelegenheiten 2006*. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2008a): *Sonderbericht Arbeitsgelegenheiten 2007*. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2008b): *Übergänge aus der Grundsicherung in Beschäftigung. Grundsicherung in Deutschland*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Caliendo, Marco; Hujer, Reinhard; Thomsen, Stephan L. (2006): Sectoral Heterogeneity in the Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jg. 226, Heft 2, S. 139-179.

Dahme, Heinz-Jürgen; Trube, Achim; Wohlfahrt, Norbert (2007): *Arbeit in Sozialen Diensten: flexible und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor*, Hohengehren: Schneider.

Dathe, Dietmar; Hohendanner, Christian; Priller, Eckhard (2009): *Wenig Licht, viel Schatten - der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld*. in: *WZBrief Arbeit 03/2009*. Berlin.

Derlien, Hans-Ulrich (2008): *The German public service: Between tradition and transformation*. in: Derlien, Hans-Ulrich; Peters, B. Guy: *The State at Work: Public Sector Employment in Ten Western Countries*: Edward Elgar, S. 170–195.

Deutsche Bundesregierung (2005): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ina Lenke, Klaus Haupt, Daniel Bahr (Münster), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP - Drucksache 15/5384 - Zurückstellungspraxis bei zivildienstpflichtigen so genannten Ein-Euro-Jobbern*. in: *Drucksache 15/5440*. Berlin.

Glaser, Anselm; Strauss, Barney (1998): *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung*: Bern: Huber.

- Heinze, Rolf G. (2009): Rückkehr des Staates? Politische Handlungsmöglichkeiten in unsicheren Zeiten Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heyer, Gerd; Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2011): Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. in IAB-Discussion Paper 17/2011. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian (2011): Ein-Euro-Jobs und reguläre Beschäftigung. Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte auf Basis des IAB-Betriebspanels, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 231, Heft 2, S. 210–246.
- Hohendanner, Christian; Promberger, Markus; Bellmann, Lutz (2007): Ein-Euro-Jobs in deutschen Betrieben. Mehr als alter Wein in neuen Schläuchen?, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 56, Heft 12, S. 300–309.
- Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim (2011): A fistful of euros: is the German one-euro job workfare scheme effective for participants?, in: International Journal of Social Welfare, online first.
- Kanter, Rosabeth Moss (1994): Employability and Job Security in the 21st Century, in: The End of Unemployment, Demos Quarterly, Jg. 1994, Heft 2.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2009): Sozialpolitik und Sozialstaat: Soziologische Analysen. 3. erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelle, Udo; Erzberger, Christian (2000): Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz. in: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Iris: Qualitative Forschung. Ein Handbuch: Rowohlt, S. 299–309.
- Kettner, Anja; Rebien, Martina. (2007): Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive, in: IAB-Forschungsbericht 2/2007. Nürnberg.
- Klemm, Matthias; Sowa, Frank; Hohendanner, Christian; Promberger, Markus (2009): Hartz-IV-Reform: Arbeitsgelegenheiten im Netz der Akteure. Befunde aus der Praxis, in: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, Jg. 39, Heft 1, S. 67–76.
- Koch, Susanne; Spies, Christiane; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2011): Kurz vor der Reform: Arbeitsmarktinstrumente auf dem Prüfstand, in: IAB-Kurzbericht 11/2011. Nürnberg.
- Konle-Seidl, Regina (2008): Hilfreformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich, in: IAB-Forschungsbericht 7/2008. Nürnberg.
- Luhmann, Niklas (1973): Zweckbegriff und Systemrationalität, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lührs, Herrmann (2010): Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, Baden-Baden: Nomos.
- Priller, Eckhard; Zimmer, Annette (2006): Dritter Sektor: Arbeit als Engagement, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 12, S. 17–24.
- Promberger, Markus (2008): Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 40-41, S. 7–15.
- Promberger, Markus (2011): Leiharbeit im Betrieb: Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg: Habilitationsschrift.

Promberger, Markus; Wenzel, Ulrich; Pfeiffer, Sabine; Hacket, Anne; Hirsland, Andreas (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, Heft 2, S. 70–76.

Rabe-Hesketh, Sophia; Skrondal, Anders (2008): Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata: Stata Press.

Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Legitimationen der Sozialpolitik: Campus.

Seifert, Hartmut; Struck, Olaf (2009): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - Flexibilität benötigt Sicherheit. in: Seifert, Hartmut; Struck, Olaf: Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 53–76.

Steiner, Viktor; Hagen, Tobias (2002): Was kann die Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland aus der Evaluationsforschung in anderen europäischen Ländern lernen? in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Jg. 3, Heft 2, S. 189–206.

Trube, Achim; Weiß, Carsten (2007): Zur Arbeitsmarkt- und Sozialintegration von Langzeitarbeitslosen in der ökologischen Landwirtschaft – Zielevaluation und Qualitätsmonitoring des Modellprojekts "AGRIGENT", Münster: LIT.

Vobruba, Georg (2009): Effizienz durch Sicherheit. Soziale Rahmenbedingungen moderner kapitalistischer Ökonomien, in: Seifert, Hartmut; Struck, Olaf: Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17–28.

Wendt, Wolf Rainer (2002): Sozialwirtschaft - eine Systematik, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2008): Für ein paar Euro mehr. Wirkungen von Ein-Euro-Jobs, in IAB-Kurzbericht 2/2008. Nürnberg.

Zimmer, Annette; Priller, Eckhard (2004): The Third Sector and Labour Market Policy in Germany, in: Zimmer, Annette; Stecker, Christina: Strategy Mix for Nonprofit Organisations. Vehicles for Social and Labour Market Integrations, New York: Kluwer Academics/Plenum Publishers, S. 181–202.

Tabellenanhang

Tabelle 2

Determinanten innerbetrieblicher Übergänge aus Arbeitsgelegenheiten in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Mehrebenen-Logit-Modelle der Jahre 2006 und 2007

	ohne Interaktionsterme		mit Interaktionstermen	
	Koeffizienten	Z-Werte	Koeffizienten	Z-Werte
Arbeitslosenquote (auf Kreisebene)	3,49	1,24	3,819	1,35
Beschäftigtenanteil Ein-Euro-Jobs	2,751***	5,66	1,197	1,24
Anteil alternativer Fördermaßnahmen an allen Weiterbeschäftigten	-1,032**	-2,48	-1,030**	-2,46
Anteil Verlängerungen an allen Weiterbeschäftigten	-0,304	-1,50	-0,291	-1,42
Arbeitsplatzabbau: Job Destruction Rate	-0,89	-1,22	-0,924	-1,25
Arbeitsplatzaufbau: Job Creation Rate	1,053**	2,19	1,043**	2,14
Erwartete Geschäftsentwicklung (-1: sinkend, 0: konstant/unsicher, 1: steigend)	0,336**	2,05	0,346**	2,09
Träger von Arbeitsgelegenheiten	0,477**	2,48	0,235	1,02
Beschäftigtenanteil der Ein-Euro-Kräfte in Trägerbetrieben (Interaktionsterm)			1,714*	1,83
Beschäftigungsgesellschaft	0,931***	3,03	0,861***	2,78
Betrieb bietet Qualifizierung für Teilnehmer an	0,549***	2,95	0,517**	2,19
Beschäftigtenanteil der Ein-Euro-Kräfte in Betrieben mit Qualifizierung (Interaktionsterm)			0,210	0,32
Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung	0,441*	1,90	0,440*	1,88
Branchen (Referenz: Öffentliche Verwaltung):				
Erziehung und Unterricht	0,482*	1,74	0,404	1,44
Gesundheits- und Sozialwesen	0,867***	3,38	0,808***	3,13
Sonstige Dienstleistungen	0,753**	2,45	0,764**	2,46
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,499*	1,74	0,481*	1,67
Betriebsgröße (Referenz: 200 und mehr Beschäftigte)				
1 bis 19 Beschäftigte	-2,479***	-7,34	-2,386***	-7,05
20 bis 199 Beschäftigte	-1,191***	-5,49	-1,191***	-5,46
Westdeutschland	0,895***	2,95	0,910***	2,98
Jahresdummy (2006=0, 2007=1)	-0,274	-1,49	-0,273	-1,47
Konstante	-3,521***	-5,33	-3,388***	-5,12
Anzahl der Beobachtungen			1779	
Anzahl der Betriebe			1211	
Anzahl der Regionen			363	
LR Test: multilevel vs. logistic regression		chi2(2) = 7,33 Prob>chi2 = 0,0256		chi2(2) = 7,05 Prob>chi2 = 0,0294

Beobachtungen pro Betrieb: Minimum: 1, Durchschnitt: 1.5, Maximum: 2

Beobachtungen pro Region: Minimum: 1, Durchschnitt: 4,9, Maximum: 39

Da Interaktionsterme im Logit-Modell nicht wie im OLS-Modell direkt interpretierbar sind (Ai/Norton 2003), wird alternativ ein lineares Wahrscheinlichkeitsmodell (siehe Tabelle 3) berechnet, um zu überprüfen, ob die Interaktionsterme im logistischen Mehrebenenmodell mit den Koeffizienten im linearen Wahrscheinlichkeitsmodell vergleichbar sind. Dies ist hier der Fall.

*** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau

Quelle: Sondererhebung 'Erfahrungen mit Ein-Euro-Jobs' 2006/2007

Tabelle 3**Determinanten innerbetrieblicher Übergänge aus Arbeitsgelegenheiten in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
Alternative Spezifikationen mit Interaktionstermen**

	Logit-Modell mit geclusterten Standardfehlern auf der Regionalebene		Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell	
	Koeffizienten	Z-Werte	Koeffizienten	T-Werte
Arbeitslosenquote (auf Kreisebene)	3,657	1,52	0,39	1,60
Beschäftigtenanteil Ein-Euro-Jobs	1,126	1,29	0,101*	1,94
Anteil alternativer Fördermaßnahmen an allen Weiterbeschäftigungen	-1,001***	-3,05	-0,081***	-2,90
Anteil Verlängerungen an allen Weiterbeschäftigungen	-0,236	-1,59	-0,029**	-2,03
Arbeitsplatzabbau: Job Destruction Rate	-0,797	-1,46	-0,081	-1,02
Arbeitsplatzaufbau: Job Creation Rate	0,904**	2,47	0,116**	1,98
Erwartete Geschäftsentwicklung (-1: sinkend, 0: konstant/unsicher, 1: steigend)	0,348**	2,29	0,034**	2,17
Träger von Arbeitsgelegenheiten	0,177	0,82	0,012	0,54
Beschäftigtenanteil der Ein-Euro-Kräfte in Trägerbetrieben (Interaktionsterm)	1,690**	2,21	0,170***	2,64
Beschäftigungsgesellschaft	0,770***	2,80	0,160***	3,44
Betrieb bietet Qualifizierung für Teilnehmer an	0,540**	2,53	0,052**	1,98
Beschäftigtenanteil der Ein-Euro-Kräfte in Betrieben mit Qualifizierung (Interaktionsterm)	0,103	0,18	0,089	1,16
Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung	0,415*	1,78	0,039**	2,14
Branchen (Referenz: Öffentliche Verwaltung)				
Erziehung und Unterricht	0,341	1,35	0,036*	1,70
Gesundheits- und Sozialwesen	0,747***	3,17	0,073***	2,73
Sonstige Dienstleistungen	0,728**	2,44	0,066**	2,31
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,508*	1,90	0,038	1,58
Betriebsgröße (Referenz: 200 und mehr Beschäftigte)				
1 bis 19 Beschäftigte	-2,215***	-6,81	-0,216***	-6,84
20 bis 199 Beschäftigte	-1,100***	-5,48	-0,138***	-4,79
Westdeutschland	0,819***	3,22	0,086***	3,37
Jahresdummy (2006=0, 2007=1)	-0,235	-1,33	-0,019	-1,15
Konstante	-3,131***	-5,72	0,056	1,00

*** signifikant auf dem 1%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, * signifikant auf dem 10%-Niveau

Quelle: Sondererhebung 'Erfahrungen mit Ein-Euro-Jobs' 2006/2007

Tabelle 4
Deskriptive Statistiken der Modelle

Variable	Mittelwert	Standard- abweichung
Übernahme in 'ungeförderte' sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Betrieb	0,13	0,34
Arbeitslosenquote auf Kreisebene	0,14	0,05
Anteil der Teilnehmer an Ein-Euro-Jobs	0,20	0,24
Anteil alternativer Fördermaßnahmen an allen Weiterbeschäftigungen	0,07	0,22
Anteil Verlängerungen an allen Weiterbeschäftigungen	0,31	0,44
Arbeitsplatzabbau: Job Destruction Rate	0,03	0,12
Arbeitsplatzaufbau: Job Creation Rate	0,05	0,16
Erwartete Geschäftsentwicklung (-1: sinkend, 0: konstant/unsicher, 1: steigend)	0,02	0,49
Träger von Arbeitsgelegenheiten	0,48	0,50
Beschäftigtenanteil der Ein-Euro-Kräfte in Trägerbetrieben (Interaktionsterm)	0,13	0,23
Beschäftigungsgesellschaft	0,07	0,25
Qualifizierung	0,30	0,46
Beschäftigtenanteil der Ein-Euro-Kräfte in Betrieben mit Qualifizierung (Interaktionsterm*)	0,08	0,20
Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung	0,64	0,48
Erziehung und Unterricht	0,22	0,41
Gesundheits- und Sozialwesen	0,19	0,39
Sonstige Dienstleistungen	0,12	0,33
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,20	0,40
Öffentliche Verwaltung	0,26	0,44
1 bis 19 Beschäftigte	0,39	0,49
20 bis 199 Beschäftigte	0,43	0,50
200 und mehr Beschäftigte	0,18	0,38
Westdeutschland	0,50	0,50
Jahresdummy (2006=0, 2007=1)	0,36	0,48

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
7/2011	Mendolicchio, C. Paolini, D. Pietra, T.	Income taxes, subsidies to education, and investments in human capital	3/11
8/2011	Mendolicchio, C. Paolini, D. Pietra, T.	Investments in education and welfare in a two-sector, random matching economy	3/11
9/2011	Antoni, M.	Lifelong learning inequality? The relevance of family background for on-the-job training	3/11
10/2011	Bruckmeier, K. Wiemers, J.	A new targeting - A new take-up? Non-take-up of social assistance in Germany after social policy reforms	4/11
11/2011	Mosthaf, A.	Low-wage jobs – stepping stones or just bad signals?	5/11
12/2011	Promberger, M.	Typenbildung mit quantitative und qualitative Daten: Methodologische Überlegungen	5/11
13/2011	Drasch, K.	Do changing institutional settings matter? Educational attainment and family related employment interruptions in Germany	6/11
14/2011	Zabel, C.	Lone mothers' participation in labor market programs for means-tested benefit recipients in Germany	6/11
15/2011	Osiander, Ch. Steinke, J.	Street-level bureaucrats in der Arbeitsverwaltung: Dienstleistungsprozesse und reformierte Arbeitsvermittlung aus Sicht der Vermittler	7/11
16/2011	Oberschachtsiek, D. Scioch, P.	The outcome of coaching and training for self-employment	8/11
17/2011	Heyer, G. Koch, S. Stephan, G. Wolff, J.	Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011	9/11
18/2011	Garloff, A. Pohl, C. Schanne, N.	Do small labor market entry cohorts reduce unemployment?	9/11
19/2011	Engelmann, S.	Trade Liberalisation, technical change and skill specific unemployment	10/11
20/2011	Mendolicchio, C. Rhein, T.	The gender gap of returns on education across West European countries	10/11
21/2011	Zapfel, St. Promberger, M.	Gemeinschaft, Gesellschaft und soziale Sicherung: Überlegungen zu Genese und Wandel des modernen Wohlfahrtsstaats	10/11

Stand: 10.11.2011

Eine vollständige Liste aller erschienen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Impressum

IAB-Discussion Paper 22/2011

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp2211.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Christian Hohendanner
Telefon 0911.179 5941
E-Mail christian.hohendanner@iab.de

Frank Sowa
Telefon 0911.179 5941
E-Mail frank.sowa@iab.de