

Die Entgeltsicherung für Ältere: ein Auslaufmodell?

Martin Dietz/Susanne Koch
Gerhard Krug/Gesine Stephan

Eine Reihe arbeitsmarktpolitischer Instrumente soll die Eingliederungschancen älterer Arbeitsloser verbessern. Die Entgeltsicherung für Arbeitslose über 50 Jahre zielt auf Personen, die vermittelbar wären, deren Anspruchslohn aber über dem erzielbaren Marktlohn liegt. Das Kombilohn-Instrument deckt einen Teil der Lohnlücke im Vergleich zur früheren Tätigkeit ab. Die Bundesregierung hat für 2011 angekündigt, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu überprüfen. Dies gilt insbesondere für die Entgeltsicherung, deren Einsatz bis Ende des Jahres befristet ist. Wie ordnet sich die Entgeltsicherung in den Kanon der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ein, und warum wird sie vergleichsweise selten genutzt? Sollte man an ihr festhalten und sie weiterentwickeln?¹

1

Arbeitsmarktsituation und Wiedereingliederungsprobleme Älterer

Zwar lagen die Beschäftigungsquoten Älterer in den letzten beiden Jahrzehnten durchgehend unterhalb der Beschäftigungsquoten jüngerer Personengruppen – aber sie steigen stetig, sodass sich die Unterschiede tendenziell verringern. Eine ähnliche Angleichung vollzieht sich auch bei altersspezifischen Arbeitslosenrelationen. Lediglich bei Personen über 60 Jahren sind die Unterschiede zu jüngeren Altersgruppen noch sehr ausgeprägt (Arlt et al. 2009). Diese positive Entwicklung ist nicht nur konjunkturell bedingt, sondern stellt einen längerfristigen Trend dar, für den institutionelle Reformen mit verantwortlich zeichnen. So wurden in Deutschland in den letzten Jahren einige Weichen für eine stärkere und längere Erwerbsbeteiligung Älterer gestellt. Dies betrifft einerseits rentenpolitische Regelungen wie die Angleichung des Renteneintrittsalters von Frauen und Männern sowie perspektivisch die Entscheidung für die Rente mit 67. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik wurden frühzeitige Übergänge aus dem Erwerbsleben durch das Auslaufen der geförderten Altersteilzeit sowie die Abschaffung der sogenannten 58er-Regelung (§ 428 Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III) bzw. § 65 Abs. 4 SGB II) erschwert. Durch die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II und die Verkürzung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I fallen die finanziellen Leistungen bei Arbeitslosigkeit insbeson-

dere für ältere Arbeitslose weniger „großzügig“ aus. Alles in allem erhöht sich somit der Druck, eine neue Beschäftigung aufzunehmen. Die positiven Effekte solcher Reformen auf die Erwerbstätigkeit Älterer werden auch durch international vergleichende Studien bestätigt (Bassanini/Duval 2006).

Doch trotz dieser Reformen und der tendenziellen Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Menschen bestehen noch immer erhebliche Probleme bei deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich vor allem an den geringeren Abgängen aus Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt und am hohen Anteil langzeitarbeitsloser Älterer.

Die Eingliederungshemmnisse bei Älteren können sowohl auf der Nachfrage- als auch der Angebotsseite liegen. Auf der Nachfrageseite gilt, dass Unternehmen Ältere bei gleichen Löhnen immer noch zögerlich einstellen. Dabei findet die wissenschaftliche Literatur keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität (Boeri/vanOurs 2008, Kapitel 6.3.2). Untersuchungen des IAB-Betriebspansels zeigen, dass Unternehmen Eigenschaften von Älteren durchaus zu schätzen wissen (Bellmann et al. 2006), aber dennoch häufig Produktivitätsvorbehalte gegenüber dieser Personengruppe haben („Altersdiskriminierung“). Heywood et al. (2010) gehen auf Basis der Überlegungen von Hutchens (1986) der Frage nach, warum Betriebe durchaus Ältere beschäftigen, sie aber nur zögerlich einstellen. Sie zeigen, dass ein erwerbsverlaufsbezogenes Muster der „verzögerten“ (Senioritäts-)Entlohnung dazu führen kann, dass Ältere seltener eingestellt werden. Die mit der Zeit ansteigenden Lohn-

profile werden durch das Ansammeln von betriebsspezifischem Humankapital (z.B. durch Weiterbildung im Betrieb) oder durch den Wunsch der langjährigen Mitarbeiterbindung und -motivation bei unvollständigen Arbeitsverträgen (Lazar 1979) erklärt. Beide Argumente greifen für ältere Mitarbeiter, die schon länger im Betrieb sind, nicht jedoch für Personen, die neu in Beschäftigung eintreten. Da ältere Bewerber potenziell über einen kürzeren Verbleibshorizont im Betrieb verfügen als jüngere, stehen ihre Chancen bei der Stellenbesetzung schlechter.

¹ Die Autoren danken zwei anonymen Gutachtern der WSI-Mitteilungen für wertvolle Hinweise.

Martin Dietz, Dr., wiss. Mitarbeiter im Forschungsbereich Prognosen und Strukturanalysen am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktforschung, Arbeitsmarktpolitik. e-mail: martin.dietz@iab.de

Susanne Koch, Dr., leitet die Forschungskoordination am IAB. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Evaluationsforschung. e-mail: susanne.koch@iab.de

Gerhard Krug, Dr., wiss. Mitarbeiter im Forschungsbereich Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit am IAB. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktforschung, Evaluationsforschung. e-mail: gerhard.krug@iab.de

Gesine Stephan, Prof. Dr., leitet den Forschungsbereich Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit am IAB. Arbeitsschwerpunkte: Mikroökonomische Arbeitsmarktforschung, Evaluationsforschung. e-mail: gesine.stephan@iab.de

Auf der Angebotsseite sind vergleichsweise hohe Anspruchslöhne grundsätzlich eine wichtige Barriere beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. Dabei wird die Höhe des Reservationslohns stark vom letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit beeinflusst (Christensen 2005; Prasad 2003). Zwick (2008a) findet für Deutschland Hinweise für steigende Einkommensprofile. Orlowski/Riphahn (2008) ermitteln, dass die Betriebszugehörigkeit nur wenig Einfluss auf die Entlohnung männlicher Vollzeitbeschäftigter hat, finden allerdings für Westdeutschland, dass das Entgelt mit der allgemeinen Arbeitsmarkterfahrung zunimmt. Zudem orientiert sich die Höhe des Arbeitslosengeldes in der Arbeitslosenversicherung am letzten Nettoeinkommen. Die noch immer längere Bezugsdauer des Arbeitslosengelds bei Älteren trägt dazu bei, dass ihre Ansprüche langsamer abschmelzen als bei jüngeren Arbeitslosen.² Werden solche Mitarbeiter einmal arbeitslos, so haben sie es besonders schwer, einen ihren Erwartungen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Der im letzten Job erzielte relativ hohe (Senioritäts-)Lohn erklärt sich aus der intertemporalen Anreizlogik im ehemaligen Beschäftigungsverhältnis sowie aus dem jahrelangen Aufbau betriebsspezifischen Humankapitals. Beide Gründe entfallen bei Aufnahme eines neuen Jobs, sodass Lohnabschläge zur Voraussetzung einer Beschäftigungsaufnahme werden (Dietz et al. 2006a; Zwick 2008b).

Wenn Lohnabschläge auch bei anhaltender Arbeitslosigkeit nicht akzeptiert werden, wird es für ältere Arbeitslose zunehmend schwerer, eine neue Stelle zu finden. Denn Vorbehalte der betrieblichen Seite gegenüber Älteren verschärfen sich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, da durch die zeitliche Distanz zur vorhergehenden Beschäftigung eine Entwertung des Humankapitals einsetzt. Die Lohnangebote gehen zurück oder Jobangebote bleiben gänzlich aus.

Das arbeitsmarkpolitische Instrument der Entgeltsicherung adressiert die beschriebenen Probleme älterer Arbeitsuchender, steht jedoch – besonders aufgrund geringer Nutzung – in der Kritik. Im Folgenden beschreiben wir Funktionsweise und Nutzung des Instruments (Abschnitt 2), ähnlich gelagerte Kombilohnmodelle im Kontext der Arbeitsmarktpolitik (Abschnitt 3) und Möglichkeiten der Weiterentwicklung (Abschnitt 4). Im Fazit plädieren wir für den Erhalt der Entgeltsicherung (Abschnitt 5).

2 Die Entgeltsicherung

Die Entgeltsicherung setzt direkt am Reservationslohn und damit an den angebotsseitigen Eingliederungshemmnissen an. Die Förderung ist an die Aufnahme einer im Vergleich zum bisherigen Arbeitsentgelt niedriger entlohnten Tätigkeit geknüpft und gleicht bei älteren Arbeitslosen einen Teil des entstehenden Lohnverlustes aus. Das Instrument zielt damit auf ältere Arbeitslose, die prinzipiell vermittelbar wären, deren Anspruchslohn aufgrund eines relativ hohen Verdienstes in ihrer letzten Beschäftigung aber über den am Markt zu erzielenden Löhnen liegt.

Die Entgeltsicherung wurde 2003 zunächst befristet eingeführt (§ 421j SGB III); diese Befristung wurde zweimal verlängert und gilt nun bis Ende 2011. Im Detail ist das Instrument wie folgt ausgestaltet: Die Entgeltsicherung kann von zuvor arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern mit vollendetem 50. Lebensjahr, die noch einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld in Höhe von mindestens 120 Tagen haben, bei Neuaufnahme einer Beschäftigung in Anspruch genommen werden. Sie richtet sich also ausschließlich an Arbeitslose im Rechtskreis SGB III. Die Förderung erfolgt für zwei Jahre. Der Entgeltsicherungszuschuss wird im ersten Förderjahr in Höhe von 50 % und im zweiten Förderjahr in Höhe von 30 % der Nettoentgeldifferenz zum vorherigen Einkommen geleistet. Hat das neu aufgenommene Arbeitsverhältnis eine andere Arbeitszeit als das vorherige, so wird für die Berechnung der Differenz das hypothetische Tagesentgelt zugrunde gelegt, das der Arbeitnehmer im alten Job bei der neuen Arbeitszeit verdient hätte. Der Rentenversicherungsbeitrag wird auf 90 % des Beitrags aufgestockt, der bei dem Arbeitsentgelt (Berücksichtigung maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze) entrichtet würde, das der Berechnung des Arbeitslosengeldanspruchs zugrunde liegt. Das neue Beschäftigungsverhältnis muss sozialversicherungspflichtig sein und die Entlohnung muss mindestens dem Tariflohn oder dem ortsüblichen Lohn entsprechen, wenn der Betrieb keinem Tarifvertrag unterliegt. Die Entgeltsicherung wird nur bei einer Differenz von mindestens 50 € zwischen dem Arbeitsentgelt der neuen Tätigkeit

und dem der Berechnung des Arbeitslosengeldanspruchs zugrunde liegenden Arbeitsentgelt gewährt. Als Pflichtleistung steht sie prinzipiell jedem Älteren zur Verfügung. Die Arbeitsagenturen können damit nur durch ihr Informations- und Beratungsverhalten Einfluss auf die Inanspruchnahme nehmen, nicht aber durch ihre Förderkriterien.

Bislang waren die Zugangszahlen in die Entgeltsicherung auch im Vergleich zu anderen Maßnahmen gering; sie lagen bis 2009 durchgängig unter 12.000 Personen pro Jahr (Tabelle 1), sind allerdings im Jahr 2010 deutlich auf gut 18.000 Personen angestiegen. Die geringen Teilnehmerzahlen könnten ein Grund dafür sein, dass sich im Rahmen der Hartz-Evaluation statistisch kein Effekt der Entgeltsicherung auf das betriebliche Einstellungsverhalten nachweisen ließ (ZEW et al. 2006; Brussig et al. 2006). Die Studie schätzte dabei nicht den kausalen Effekt der Entgeltsicherung auf die tatsächlich Geförderten, sondern die Förderwirkung auf die Gesamtheit der Förderberechtigten.

Tabelle 1 zeigt, dass etwa zwei Drittel der geförderten Personen Männer waren – hierin unterscheidet sich die Entgeltsicherung kaum von anderen beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen wie den Eingliederungszuschüssen. Eine Rolle dürfte auch spielen, dass die Einkünfte von Männern im Schnitt über denen von Frauen liegen (weil Letztere sowohl geringere Arbeitszeiten als auch geringere Stundenlöhne aufweisen), sie also eher zur eigentlichen Zielgruppe des Instruments zählen dürften.

Ebenfalls im Rahmen der Hartz-Evaluation befragte das Institut Arbeit und Technik (IAT) Vermittler und geförderte Personen zur Entgeltsicherung (ZEW et al. 2005). Eine typische Konstellation bestand darin, dass leitende Angestellte arbeitslos wurden. Sie konnten im neuen Betrieb, selbst wenn er zu derselben Branche zählte, keine adäquat dotierte Aufgabe übernehmen. Die Einkommensabstiege resultierten dabei nach Angaben der Geförderten nicht aus geringeren Tätigkeitsanforderungen, sondern aus Branchenwechseln oder aus der Tatsache, dass der Einstieg in kleine Betriebe gelang, die typischerweise

2 Die maximale Bezugsdauer beträgt derzeit bis zu einem Alter von 50 Jahren zwölf Monate, von 50 bis 54 Jahren 15 Monate, von 55 bis 57 Jahren 18 Monate und ab 58 Jahren 24 Monate.

Tabelle 1: Zugangszahlen in die Förderung mit ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten für Personen ab 50 Jahren, 2006–2010 – (in Tsd.) und Frauenanteil in % –

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
EGS Entgeltsicherung für Ältere							10,8	11,9	11,5	11,8	18,2
<i>Frauenanteil</i>							27,8	32,8	37,4	37,3	32,4
EGZ Eingliederungszuschüsse	40,0	39,5	56,9	52,4	36,9	27,9	49,1	67,3	71,1	64,0	64,2
<i>Frauenanteil</i>	38,5	39,5	37,3	34,9	33,6	8,7	29,5	34,2	37,4	39,5	34,9
davon: EGZ für ältere Arbeitnehmer	31,2	33,4	53,0	48,9	3,8	0,4	0,1				
<i>Frauenanteil</i>	40,1	40,1	37,2	34,8	36,8	50,0	–				
davon: EGZ für Arbeitnehmer ab 50 Jahre					3,5	15,2	28,9	46,7	59,6	52,9	51,6
<i>Frauenanteil</i>					37,1	30,9	29,8	35,1	37,9	39,7	35,3
EGG Eingliederungsgutschein									2,8	5,4	5,4
<i>Frauenanteil</i>									39,3	37,0	31,5
ESG Einstiegsgeld bei abhängiger Beschäftigung						0,3	1,6	2,5	3,1	2,7	4,1
<i>Frauenanteil</i>						33,3	37,5	40,0	41,9	51,9	41,5

*) 2010: vorläufige Werte.

Quelle: Datawarehouse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

schlechter bezahlen als größere Betriebe. Im Rahmen einer Telefonbefragung von 300 Geförderten zeigte sich, dass die Einkommensverluste beträchtlich waren: Je- weils ein Drittel der Geförderten erhielt einen Zuschuss zwischen 100 und 200 bzw. zwischen 200 und 400 €. Die Einkommensabstiege waren für die meisten dauerhaft. Eine große Mehrheit von etwa zwei Dritteln gab an, dass die Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme unterstützt habe, aber nicht ausschlaggebend gewesen sei. Bei der Hälfte der Teilnehmer führte erst der ausbleibende Erfolg bei der Arbeitssuche zu einer entsprechenden Konzessionsbereitschaft (Brussig et al. 2007).

Die geringe Inanspruchnahme des Instruments dürfte den Evaluationsergebnissen nach einerseits auf seinen geringen Bekanntheitsgrad zurückzuführen sein, da es durch Vermittler nicht offensiv angeboten wurde. Andererseits ließen sich auch Schwächen in der gesetzlichen Ausgestaltung der Förderung feststellen (ZEW et al. 2005, 2006; Brussig et al. 2006, 2007). Diesbezügliche Handlungsempfehlungen der Forscher wurden durch die 2007 eingeführten gesetzlichen Modifikationen teilweise umgesetzt: So wurde die erforderliche (Rest-)Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 auf mindestens 120 Tage herabgesetzt. Diese Änderung trägt dem Evaluationsergebnis Rechnung, wonach ein erheblicher Teil der Nutzer offenbar erst nach längerer erfolgloser Arbeitssuche zur Inkaufnahme eines geringeren Entgelts bereit war und anschließend in der Regel weitere Zeit verstrich, ehe ein konkretes Stellenangebot vorlag. In früheren Phasen der Arbeitslosigkeit ist zudem die Wahrscheinlichkeit höher, dass überhaupt Jobangebote

vorliegen, die für eine Förderung mit der Entgeltsicherung infrage kommen. Weiterhin wird die Entgeltsicherung seit der Gesetzesänderung generell für zwei Jahre gewährt, statt die Förderung wie zuvor an die deutlich kürzere Dauer des individuellen (Rest-)Anspruchs auf Arbeitslosengeld zu koppeln. Dies dürfte die finanzielle Attraktivität des Instruments für ältere Arbeitsuchende erhöht haben.

Das Instrument der Entgeltsicherung befindet sich noch immer in der „Probezeit“. Es ist derzeit bis Ende 2011 befristet und steht im Laufe des Jahres besonders im Fokus, wenn die Bundesregierung das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium insgesamt auf den Prüfstand stellen möchte. Auch wenn bislang keine Evaluationsergebnisse zur Wirkung der Entgeltsicherung auf die Wiedereingliederungschancen der tatsächlich Geförderten vorliegen, werfen die noch immer niedrigen Zugangszahlen Fragen nach dem grundsätzlichen Nutzen des Instruments oder zumindest nach seiner Weiterentwicklung auf. Im Folgenden schildern wir daher zunächst die Erfahrungen mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten mit Kombilohncharakter, die auf die Förderung Älterer zielen.

zuschuss für Ältere und dem Eingliederungsgutschein hat die Entgeltsicherung die Zielgruppe der Älteren gemeinsam, mit den anderen Kombilohninstrumenten verbindet sie, dass der Zuschuss (auch) an den Arbeitnehmer erfolgt.

3.1 EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS FÜR ÄLTERE UND EINGLIEDERUNGSGUTSCHEIN

Eingliederungszuschüsse sind im Gegensatz zur Entgeltsicherung Leistungen an den Arbeitgeber. Sie sollen über eine (temporäre) Senkung der Arbeitskosten Einfluss auf die Arbeitsnachfrage nehmen. Der Eingliederungsgutschein als besondere Variante ist eine Gutscheinlösung, die der Arbeitslose zu Selbstvermarktungszwecken bei der Arbeitssuche einsetzen kann.

Der Eingliederungszuschuss für die Förderung Älterer ab 50 Jahren (§ 421f SGB III) ergänzt seit 2007 und zurzeit befristet bis Ende 2011 die Regelungen zum Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen (§§ 217–221 SGB III). Er sieht einen Mindestfördersatz von 30 % und eine Mindestförderdauer von zwölf Monaten vor; im Gegenzug muss das Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet werden. Fördervoraussetzungen sind ein in der Person liegendes Vermittlungshemmnis (neben dem Alter) oder aber eine mindestens sechsmonatige Arbeitslosigkeit. Die maximalen Fördersätze und -dauern belaufen sich auf anfänglich 50 % für höchstens 36 Monate (wobei der Zuschuss jährlich sinkt). Die für den Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen gesetzlich vorgesehene Rückzahlungsverpflichtung bei einer vorzeitigen Entlassung vor Ende der Nach-

3 Alternativen im Instrumentenkasten?

Wir interpretieren den Begriff „Kombilohn“ weit und fassen darunter auch an den Arbeitgeber gezahlte Zuschüsse. Dabei betrachten wir bestehende Instrumente und ziehen Lehren aus zurückliegenden Modellversuchen. Mit dem Eingliederungs-

beschäftigungsfrist (deren Länge noch einmal dem Förderzeitraum entspricht) entfällt bei der geförderten Einstellung älterer Arbeitsloser.

Der Eingliederungsgutschein (§§ 223–224 SGB III) ist seit 2008 unbefristet in der Regelförderung verankert. Er richtet sich an Ältere ab 50 Jahren mit einem noch nicht realisierten Arbeitslosengeldanspruch von mehr als zwölf Monaten. Für Ältere, die seit mindestens zwölf Monaten beschäftigungslos sind, ist der Eingliederungsgutschein sogar eine Pflichtleistung. Die Förderdauer ist einheitlich auf zwölf Monate festgelegt. Mindestfördersatz, Höchstfördersatz und Mindestbeschäftigungsdauer entsprechen dem Eingliederungszuschuss für Ältere, Rückzahlungsverpflichtung und Nachbeschäftigungsfrist von Arbeitgebern entfallen auch hier.

Der Anteil älterer Personen ab 50 Jahren an den Personen, die insgesamt mit einem Eingliederungszuschuss gefördert wurden, bewegte sich in den Jahren 2000 bis 2009 zwischen 20 und 30 %. Im Jahr 2009 wurden gut 60.000 Zugänge älterer Personen in die Förderung mit Eingliederungszuschüssen verzeichnet, von denen gut 50.000 mit dem Eingliederungszuschuss für Ältere erfolgten (*Tabelle 1*). Eingliederungsgutscheine werden dagegen vergleichsweise selten eingesetzt: Im Jahr 2009 wurden knapp 5.500 Gutscheine eingelöst.

Die Wirksamkeit von Lohnkostenzuschüssen speziell für Ältere wurde im Rahmen der Hartz-Evaluation untersucht (ZEW et al. 2005; 2006). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) analysierte die Auswirkungen der Förderung auf den Verbleib geförderter Älterer. Im Ergebnis war der Zuschuss auf individueller Ebene in dem Sinne effektiv, dass die Geförderten häufiger in Beschäftigung bleiben als vergleichbare ungeförderte Arbeitnehmer. Der Effekt auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit war aber insbesondere in Westdeutschland deutlich geringer, da Älteren andere Rückzugsmöglichkeiten aus dem Arbeitsmarkt offen standen. Zudem führte die Möglichkeit der Gewährung von Eingliederungszuschüssen nicht zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser insgesamt, wie das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) feststellte.

Die Wirkungen von Eingliederungsgutscheinen werden in der Literatur kontrovers diskutiert. Sie können einerseits

die Selbstvermarktungschancen von Arbeitslosen verbessern und diese aktivieren und motivieren. Sie können allerdings auch Stigma-Effekte haben und damit für produktivere Personen unattraktiv sein, wie Feldexperimente aus Nordamerika vermuten lassen (Burtless 1985; Dubin/Rivers 1993; Brouillette/Lacroix 2008). Eine ökonometrische Wirkungsanalyse der Eingliederungsgutscheine liegt bisher – auch aufgrund der geringen Fallzahlen und des komplexen Selektionsprozesses in die Förderung – noch nicht vor.

3.2 EINSTIEGSGELD

Das Einstiegsgeld (§ 16b SGB II), das in ähnlicher Ausgestaltung bereits Bestandteil des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) war, kann bei erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung oder einer Selbstständigkeit durch einen zeitlich auf sechs bis 24 Monate befristeten Arbeitnehmerzuschuss fördern. Voraussetzung hierfür ist, dass die neue Tätigkeit geeignet ist, die Abhängigkeit von Transferleistungen auf Dauer zu verhindern. Die Höhe des Einstiegsgeldes wird vom persönlichen Ansprechpartner festgelegt und soll sich an der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie an der Größe der Bedarfsgemeinschaft orientieren. Allerdings sind die Zugangszahlen Älterer in die Variante bei Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung mit etwa 3.000 Förderfallen pro Jahr sehr gering (*Tabelle 1*).

Hinweise auf mögliche Beschäftigungswirkungen des Einstiegsgeldes zur Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung liefern regionale Modellversuche in Hessen und in verschiedenen Regionen Baden-Württembergs (Dann et al. 2002a, 2002b). In Baden-Württemberg durften Hilfeempfänger für einen Zeitraum von maximal 18 Monaten bis zu 50 % des zusätzlichen Erwerbseinkommens behalten. Ein Vergleich zwischen Programm- und Kontrollgruppen zeigt, dass positive Eingliederungseffekte im Sinne einer zusätzlichen Aufnahme von Beschäftigung seitens der Programmteilnehmer realisiert werden konnten. In Hessen ließen sich positive Beschäftigungseffekte nur in einem Landkreis nachweisen. Die Evaluatoren machten als Erfolgsfaktoren vor allem die Intensität des kommunalen Engagements, die Abgrenzung der Zielgruppe sowie die finanzielle Attraktivität der gewählten Einstiegsgeldvariante aus. Verallgemeinerungen mit dem Ziel einer

„optimalen Ausgestaltung“ von Kombilohn-Modellen sollten jedoch mit größter Sorgfalt erfolgen, da regionale Gegebenheiten eine entscheidende Rolle für den Erfolg der Modellversuche gespielt haben dürften.

3.3 DAS HAMBURGER MODELL DER BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

Das 2002 eingeführte Hamburger Modell der Beschäftigungsförderung ist der zahlenmäßig bedeutsamste und am längsten laufende regionale Kombilohn. Durch eine kombinierte Förderung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sollen Anreize für beide Gruppen gesetzt werden. Dazu werden gering entlohnte Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt (ohne Förderung) zwischen 401 und 1.700 € und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden gefördert. Gezahlt wird eine sozialversicherungs- und lohnsteuerfreie Pauschale von jeweils 250 € an Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei einer Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden reduziert sich der Betrag. Hinzu kommt die Möglichkeit der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen über Bildungsgutscheine in Höhe von bis zu 2.000 €. Die Förderung wird für längstens zehn Monate gewährt.

Seit Januar 2005 werden im Hamburger Modell ausschließlich Arbeitslose aus dem Rechtskreis des SGB II gefördert. Für den Rechtskreis SGB III gibt es den – in der Ausgestaltung ähnlichen – Hamburger Kombilohn. In den Jahren 2007 und 2008 wurden im Hamburger Modell kumuliert jährlich jeweils knapp 10.000 Personen gefördert, im Hamburger Kombilohn waren es mit knapp 1.500 und gut 2.600 deutlich weniger. Besonders stark sind unter den Teilnehmern Langzeitarbeitslose und Personen ohne Ausbildung vertreten. Dagegen waren Personen über 55 Jahre zumindest bis Ende 2008 gemessen an ihrem Anteil an allen Arbeitslosen deutlich unterrepräsentiert.

Jirahn et al. (2009) zeigen, dass die Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in ähnlicher Weise wie bei den Eingliederungszuschüssen gelang: Die Nettoeffekte auf den Verbleib in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung liegen auch 20 Monate nach Förderbeginn noch bei gut 26 Prozentpunkten. Positive Effekte lassen sich selbst dann nachweisen, wenn die Förderung vorzeitig abgebrochen wird – was 2008 bei 46 % der Teilnehmer der Fall war. Der Abbruchszeitpunkt liegt

häufig in den ersten drei Monaten und ist damit wohl vorwiegend auf die schwierige Zielgruppe und auf nicht zueinander passende Erwartungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zurückzuführen. Die Inanspruchnahme der Qualifizierungs-gutscheine war mit 8 % recht gering. Sie wirkte sich jedoch positiv auf die Beschäftigungschancen der Geförderten aus.

3.4 DAS MAINZER MODELL

Das Mainzer Modell entstand im Rahmen des Sonderprogramms „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“ (CAST). Mitte 2000 wurde das Mainzer Modell in jeweils zwei Arbeitsamtsbezirken der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Brandenburg erprobt und am 1. März 2002 auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt, jedoch bereits zum 1. April 2003 wieder eingestellt.

Die Förderung nach dem Mainzer Modell war an die Aufnahme einer Beschäftigung im Niedriglohnbereich bei gleichzeitiger Bedürftigkeit gekoppelt. Diese setzte am Haushaltseinkommen an. Gefördert wurden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die tariflich bzw. ortsüblich vergütet wurden, wobei ein Monatsentgelt von 325 € und eine wöchentliche Arbeitszeit von 15 Stunden nicht unterschritten werden durften. Alleinstehende ohne Kinder erhielten einen degressiven Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen (bis zu 67 €), der bis zu einem Monatseinkommen von maximal 810 € gezahlt wurde. Für Alleinerziehende und Paare lagen Förderhöchstbetrag und Einkommensgrenze doppelt so hoch. Bis zu einem Monatseinkommen von 1.740 € wurde ein Kindergeldzuschlag von höchstens 75 € monatlich je minderjährigem Kind gezahlt, zuzüglich 205 € jeweils für das zweite bis fünfte Kind.

Die Inanspruchnahme der Förderung nach dem Mainzer Modell war sowohl während der regional begrenzten Erprobung als auch in der anschließenden Phase der bundesweiten Umsetzung mit ca. 1.200 bzw. 15.000 Förderfällen (Eichhorst et al. 2005, S. 130) eher gering. Genannt wurde etwa der hohe administrative Aufwand. Die Feststellung der Förderberechtigung erforderte einen hohen Rechenaufwand, sodass die Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit (BA) nur sehr eingeschränkt von dem Instrument Gebrauch machten. Hinzu kamen mit dem Mainzer Modell kon-

kurrierende Förderinstrumente sowie die geringe Neigung der Betriebe, förderfähige Stellen anzubieten. Die Erwartung, dass der Kombilohn zu einer Ausweitung von Stellen im Niedriglohnsektor führen sollte, erfüllte sich nicht (Hollederer/Rudolph 2001, 2002). Dies hing wohl auch damit zusammen, dass der Bekanntheitsgrad der Förderung unter den Betrieben eher gering war (Kaltenborn et al. 2005).

Einstellungshürde sind. Vielmehr ist zu erwarten, dass Vermittlungsprobleme aus Vorbehalten der Arbeitgeber resultieren. Solche Produktivitätsvorbehalte können aber temporär durch Lohnkostenzuschüsse aufgefangen werden – mit den Eingliederungszuschüssen existiert ein durchaus häufig genutztes Instrument. Für den Fall von Qualifikationsdefiziten stehen ebenfalls Instrumente zur Verfügung, die die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, um die Voraussetzungen für eine spätere Arbeitsmarktintegration zu schaffen.

Eine Ausweitung des Instruments auf den Rechtskreis des SGB II ist aus ähnlichen Gründen keine sinnvolle Alternative. Zudem existiert im SGB II mit dem Einstiegsgeld in der Kombilohnvariante bereits eine weitere Förderalternative, die auf der Angebotsseite ansetzt. Im Bereich der Niedriglohnbeschäftigung, um die es bei der Förderung im SGB II in erster Linie geht, handelt es sich jedoch um Anreizprobleme, die etwas anders gelagert sind als bei der Entgeltsicherung. Im SGB II stellt sich das Problem eines zu hohen Abstands zwischen dem Lohn in der vorigen Beschäftigung und dem Lohn in einem neuen Job kaum. Hier besteht das Anreizproblem vielmehr in einem zu geringen Abstand zwischen möglichem Arbeitseinkommen und Transfereinkommen.

Auch ein Verzicht auf die Altersbeschränkung bei der Entgeltsicherung (wie dies beim ähnlich ausgestalteten Schweizer Zwischenverdienst der Fall ist, s. auch Behncke et al. 2006), erscheint nicht zielführend. Zwar können auch bei jüngeren Arbeitslosen und Personen im mittleren Alter größere Diskrepanzen zwischen dem letzten Lohn und Lohnangeboten entstehen, aber auch hier würde eine Förderung eher bei einer relativ gut qualifizierten Personengruppe infrage kommen. Grundsätzlich ist es fraglich, ob bei arbeitsmarktnahen Personen in jüngeren Altersgruppen ein arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf besteht. In der Regel sollte die Jobsuche hier auch ohne Förderung erfolgreich sein. Dies gilt auch, weil jüngere Arbeitslose bei der Entscheidung über die Annahme eines Stellenangebots in höherem Maße spätere Verdienstmöglichkeiten mit in den Blick nehmen und auch deshalb eher bereit sein können, bei der EinstiegSENTLOHNUNG Zugeständnisse zu machen. Aus Sicht der Arbeitsvermittlung sind die Folgewirkungen einer länger dauernden Arbeitslosigkeit bei jüngeren Menschen zudem weniger stark,

4 Umgestaltungsoptionen bei der Entgeltsicherung

In Deutschland existieren neben generellen Kombilohninstrumenten also unterschiedliche Fördermaßnahmen, die speziell auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet sind. Dabei stellt die Entgeltsicherung eine Besonderheit dar, da sie an der Arbeitsangebotsseite ansetzt und über die Angleichung von Anspruchslohn und Marktlohn frühzeitige Übergänge aus der Erwerbslosigkeit ermöglichen will. Aufgrund ihrer Ausgestaltung wendet sie sich vor allem an ehemals relativ gut verdienende und eher gut ausgebildete Personen, bei denen das Problem nicht die zu geringe Qualifikation oder eine anders geartete Arbeitsmarktferne ist. Im Folgenden diskutieren wir unterschiedliche Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung der Entgeltsicherung, die unter anderem zu einer größeren Inanspruchnahme führen könnten. Höhere Zugangszahlen sind allerdings kein Selbstzweck, sondern nur dann wünschenswert, wenn das Instrument wirksam im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Geförderten ist.

4.1 AUSWEITUNG DER ZIELGRUPPE?

Eine Ausweitung der Zielgruppe kann über die Neugestaltung unterschiedlicher Förderkriterien erreicht werden. So wäre es möglich, das Instrument auch für diejenigen Älteren attraktiver zu gestalten, die während ihrer Beschäftigungszeiten wegen ihrer geringeren Qualifikation oder fehlender Führungserfahrung kein sonderlich hohes Einkommen erzielt hatten. Allerdings erscheint es fraglich, ob die Vermittlungshemmnisse auf der Angebotsseite, die von der Entgeltsicherung bedient werden, in diesen Fällen überhaupt die eigentliche

da hier zumindest die Vorbehalte der Arbeitgeber mit Blick auf eine altersbedingte Minderproduktivität entfallen.

Aus einer Genderperspektive ist kritisch zu hinterfragen, ob die derzeitige Handhabung von Teilzeitarbeit (die ja insbesondere durch Frauen erfolgt) verändert werden sollte: ZEW *et al.* (2006, S. 36) betonen, dass die Verdienstrückgänge bei Teilzeitarbeit anteilig stärker sein müssen, um Entgeltsicherung zu beanspruchen.

Insgesamt muss nach den Erfahrungen mit anderen Kombilohnmodellen ohnehin bezweifelt werden, ob sich durch eine Ausdehnung des berechtigten Personenkreises allein die Inanspruchnahme drastisch steigern ließe. Das zwischen Mitte 2000 und März 2003 erprobte Mainzer Modell stand beispielsweise grundsätzlich allen Personen offen. Dennoch war die Inanspruchnahme sowohl während der regional begrenzten Erprobung als auch in der anschließenden Phase der bundesweiten Umsetzung gering.

4.2 HÖHERE ATTRAKTIVITÄT DURCH LÄNGERE DAUER DER ZUSCHUSS-ZAHLUNG?

Bei einem befristeten Kombilohn sinkt nach dem Auslaufen des Zuschusses der Lohn, wenn der Wegfall der Förderung nicht durch eine Produktivitätssteigerung ausgeglichen wird, die höhere Löhne rechtfertigt (Dietz *et al.* 2006b). Die bereits erfolgte Ausdehnung der Anspruchsdauer der Entgeltsicherung auf 24 Monate erhöht die Attraktivität des Instruments und bietet Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen längeren Zeitraum, um ein gemeinsames Verständnis von einer angemessenen Leistung und Gegenleistung zu entwickeln. Daher erscheint es zumindest fraglich, ob eine weitere Ausdehnung der Anspruchsdauer die Inanspruchnahme der Entgeltsicherung und die Übergänge in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse erhöhen kann. Dies lehrt uns auch die Erfahrung aus dem Mainzer Modell. Hier erfolgte eine drastische Ausdehnung der maximalen Förderdauer von 18 auf 36 Monate, ohne dass dies zu der erhofften höheren Nutzung geführt hätte.

4.3 ARBEITNEHMER- ODER ARBEIT- GEBERZUSCHUSS ODER BEIDES?

Wird der Kombilohn ebenfalls oder ausschließlich an den Arbeitgeber gezahlt,

geht dies typischerweise mit höheren Zugangszahlen einher (vgl. die Ausführungen zum Eingliederungszuschuss in Abschnitt 3.1 oder zum Hamburger Modell in Abschnitt 3.3). Dabei unterscheidet sich die Zielsetzung dieser Kombilöhne zum Teil von solchen, bei denen der Zuschuss nur an den Arbeitnehmer geht.

Allgemein haben Arbeitgebersubventionen den Vorteil, dass sie unmittelbar die Lohnkosten der Betriebe senken und damit die Einstellungsentscheidung zugunsten der geförderten Person direkt beeinflussen können. Arbeitnehmersubventionen senken hingegen die Anspruchslöhne der geförderten Personen und erhöhen damit deren Bereitschaft, auch niedriger entlohnnte Stellen anzunehmen. Voraussetzung ist allerdings, dass diese niedrig entlohnnten Stellen auch zur Verfügung stehen und dass die geförderte Person vom Arbeitgeber überhaupt in Betracht gezogen wird. Die Lohnkosten können nur indirekt beeinflusst werden und zwar dann, wenn die geförderte Person einen Teil ihrer Förderung mittels Lohnverzichts an den Arbeitgeber weitergibt. Wohl auch wegen dieser nur indirekten Wirkung auf die Einstellungsentscheidung der Betriebe werden Lohnsubventionen an Arbeitnehmer in der Regel seltener in Anspruch genommen. Dies gilt durchgängig für die oben genannten deutschen Lohnsubventionsvarianten. Hohe Inanspruchnahmen verzeichnen dagegen solche Varianten, die mit einem Arbeitgeberzuschuss kombiniert werden, wie das Hamburger Modell.

Jedoch erscheint gerade mit Blick auf die Förderung älterer Arbeitsuchender eine klare Trennung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberzuschüssen sinnvoll. Die Zielgruppe der Entgeltsicherung weist durch ihre Struktur in der Regel eben keine Merkmale für eine Minderleistung auf, sodass ein zusätzlich gewährter Lohnkostenzuschuss – eine Kombination mit einem Eingliederungszuschuss ist derzeit grundsätzlich sogar möglich – ein hohes Risiko von Mitnahmeeffekten birgt. Vielmehr soll durch das Kombilohnelement der Entgeltsicherung gerade verhindert werden, dass eine Humankapitalentwertung eintritt, die im Zusammenspiel mit dem Alter der Betroffenen zu Langzeitarbeitslosigkeit und dem arbeitsmarktpolitischen Einsatz von Eingliederungszuschüssen führen könnte. Letztere würden sich dann aber vermutlich wieder auf Tätigkeiten mit einem geringeren Qualifikationsprofil beziehen. Ein er-

gänzend angebotener Lohnkostenzuschuss könnte die geförderten Personen zudem stigmatisieren und die Einstellung möglicherweise sogar erschweren.

5 Fazit

Die Entgeltsicherung ist derzeit befristet in den Kanon der arbeitsmarktpolitischen Instrumente aufgenommen. Mit Blick auf die relativ geringe Inanspruchnahme gilt die Entgeltsicherung als Streichkandidat, obwohl sie an einem arbeitsmarktpolitisch relevanten Problem älterer Arbeitsloser ansetzt, das zudem nicht in ähnlicher Weise von anderen Instrumenten adressiert wird. Da die Anspruchslöhne bei Älteren häufig relativ hoch sind und Langzeitarbeitslosigkeit gleichfalls ein Problem ist, spricht vieles dafür, ältere Arbeitslose weiterhin unter Einsatz der Entgeltsicherung dabei zu unterstützen, frühzeitige Übergänge in adäquate Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren.

In den kommenden Jahren könnte sich die Nachfrage nach dem Instrument in der bestehenden Zielgruppe durch die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und die schrittweise Einführung der Rente mit 67 erhöhen. Mit Blick auf eine längere Lebensarbeitszeit sind Instrumente wichtig, die die Älteren dabei unterstützen, das Renteneintrittsalter aus einer Erwerbstätigkeit heraus zu erreichen. Auch der Wegfall des befristeten Zuschlags beim Übergang vom statusorientierten Arbeitslosengeld I zum Arbeitslosengeld II könnte zu einer erhöhten Nutzung des Instruments beitragen. Denn durch diese Regeländerung sollten sich die erwarteten Einkommensverluste insbesondere für vormals gut verdienende (ältere) Arbeitslose erhöhen. Wenn die Anspruchslöhne in der Folge sinken, könnte die Entgeltsicherung für mehr Personen interessant werden.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die relativ geringe Nutzung eines Instrumentes bereits für seine Abschaffung spricht. Zwar bringt die „Vorhaltung“ für die Arbeitsagenturen in jedem Fall gewisse Fixkosten mit sich, z.B. da Vermittler entsprechend geschult sein müssen. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist jedoch nicht die reine Inanspruchnahme eines Instruments entscheidend, sondern es sind seine Wirkung sowie seine fiska-

lische Effizienz. Über die letztgenannten Kriterien lassen sich bislang jedoch keine gesicherten Aussagen treffen. Daher kann die enge Zielgruppenorientierung der Entgeltsicherung sogar als Pluspunkt gewertet werden. So spricht die Gefahr der Zunahme von Mitnahmeeffekten gegen eine (unsystematische) Ausweitung des Kreises der Förderberechtigten. Immerhin gaben schon im Rahmen der Hartz-Evaluation in einer Umfrage zwei Drittel der Befragten an, dass die Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme unterstützt hätte, aber nicht ausschlaggebend gewesen sei (Brussig et al. 2006). Auch dieser Beitrag zeigt, dass die

Optionen zur Vergrößerung der Zielgruppe durch den Wegfall der Altersbeschränkung oder die Ausweitung auf Personen im SGB II ebenso zu verwerfen sind wie die Ausdehnung der Förderdauer oder die generelle Flankierung der Entgeltsicherung durch Lohnkostenzuschüsse.

Daher spricht zurzeit einiges dafür, die Entgeltsicherung beizubehalten und in der eng gefassten Zielgruppe möglicherweise sogar offensiver als bislang einzusetzen. So haben ZEW *et al.* (2006) aufgezeigt, dass der Bekanntheitsgrad der Entgeltsicherung gering war. Die noch immer nicht sonderlich hohen Zugangszahlen in

die Förderung könnten auch auf ein weiter bestehendes Transparenzproblem zurückzuführen sein. Vor allem wäre jedoch in wissenschaftliche Studien zu investieren, um empirisch belastbare Informationen zu den Wiedereingliederungswirkungen der Entgeltsicherung auf die Geförderten zu erhalten. Erschwert wird eine solche Evaluation allerdings dadurch, dass Individualinformationen zur Inanspruchnahme der Entgeltsicherung in den prozessproduzierten Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit zurzeit nicht zur Verfügung stehen.

LITERATUR

- Arlt, A./Dietz, M./Walwei, U.** (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur, IAB-Kurzbericht (16), Nürnberg
- Bassanini, A./Duval, R.** (2006): Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions, OECD Economics Department Working Paper (486), Paris
- Behncke, S./Frölich, M./Lechner, M.** (2006): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und der Schweiz – eine Gegenüberstellung, Discussion Paper 13–2006, hrsg. von der University of St. Gallen, Department of Economics
- Bellmann, L./Dietz, M./Walwei, U.** (2006): Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Handlungsbedarf – Instrumente – Perspektiven, in: Prager, J.U./Schleiter, A. (Hrsg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaffender Beschäftigung bis ins Alter, Gütersloh, S. 69–84
- Boeri, T./van Ours, J.** (2008): Economics of Imperfect Labor Markets, Princeton/Oxford
- Brouillette, D./Lacroix, G.** (2008): Heterogeneous Treatment and Self-Selection in a Wage Subsidy Experiment, IZA Discussion Paper (3738), Bonn
- Brussig, M./Bernhard, S./Jaenichen, U./Zwick, T.** (2006): Zielstellung, Förderstrukturen und Effekte der „Entgeltsicherung“. Erfahrungen mit einem Kombilohn für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 39 (3/4), S. 491–504
- Brussig, M./Bernhard, S./Jaenichen, U./Zwick, T.** (2007): Entgeltsicherung – Ein Kombilohn für Ältere, in: IAB-Forum (1), S. 68–72
- Burtless, G.** (1985): Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment, in: Industrial and Labor Relations Review 39 (1), S. 105–114
- Christensen, B.** (2005): Die Lohnansprüche deutscher Arbeitsloser – Determinanten und Auswirkungen von Reservationslöhnen, Berlin
- Dann, S./Kirchmann, A./Spermann, A./Volkert, J.** (2002a): Einstiegsgeld in Baden-Württemberg, Schlussbericht, hrsg. vom Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart
- Dann, S./Kirchmann, A./Spermann, A./Volkert, J.** (2002b): Modellversuch „Hessischer Kombilohn“ – Wissenschaftliche Begleitforschung des hessischen Modellversuchs, Gutachten im Auftrag des hessischen Sozialministeriums, Tübingen
- Dietz, M./Gartner, H./Koch, S./Walwei, U.** (2006a): Kombilohn für ältere Arbeitslose: Maßgeschneidert ist besser als von der Stange, IAB-Kurzbericht (18), Nürnberg
- Dietz, M./Koch, S./Walwei, U.** (2006b): Kombilohn: Ein Ansatz mit Haken und Ösen, IAB-Kurzbericht (3), Nürnberg
- Dubin, J.A./Rivers, D.** (1993): Experimental Estimates of the Impact of Wage Subsidies, in: Journal of Econometrics 56 (1/2), S. 219–242
- Eichhorst, W./Gartner, H./Krug, G./Rhein, T./Wiedemann, E.** (2005): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich, in: Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U. (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt: Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt, M./New York, S. 107–142
- Heywood, J.S./Jirjahn, U./Tsertsvadze, G.** (2010): Hiring older workers and employing older workers: German Evidence, in: Journal of Population Economics 23 (2), S. 595–615
- Holleederer, A./Rudolph, H.** (2001): Bisher geringe Nachfrage im Niedriglohnsektor. Ein Jahr Erfahrungen mit dem Sonderprogramm CAST, in: IAB-Materialien (3), S. 14–15
- Holleederer, A., Rudolph, H.** (2002): Arbeitsanreize und Niedriglöhne: Konzeptionen und erste Erfahrungen des Mainzer Modells und des SGI-Modells, in: Dann, S./Kirchmann, A./Spermann, A./Volkert, J. (Hrsg.): Kombi-Einkommen – Ein Weg aus der Sozialhilfe? Baden-Baden, S. 53–66

Hutchens, R.M. (1986): Delayed payment contracts and a firm's propensity to hire older workers, in: *Journal of Labor Economics* 4 (4), S. 439–457

Jirahn, U./Pfeifer, C./Tserتسادзе, G. (2009): Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung – Evaluation eines Kombilohns, in: *Schmollers Jahrbuch* 129 (1), S. 37–82

Kaltenborn, B./Krug, G./Rudolph, H./Weinkopf, C./Wiedemann, E. (2005): Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramme CAST und Mainzer Modell, *Forschungsbericht (552)*, hrsg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin

Lazear, E. (1979): Why is there mandatory retirement?, in: *Journal of Political Economy* 87 (6), S. 1261–1284

Orlowski, R./Riphahn, R. (2008): Seniority in Germany: New Evidence on Returns to Tenure for Male Full-time Workers, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 41 (2/3), S. 139–155

Prasad, E. (2003): What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence from German Micro Data, *IZA Discussion Paper 694*, Bonn

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)/Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB)/Institut Arbeit und Technik (IAT) (Hrsg.) (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. *Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung*, Zwischenbericht

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)/Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB)/Institut Arbeit und Technik (IAT) (Hrsg.) (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. *Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung*, Endbericht

Zwick, T. (2008a): Employment Losses After Non-employment Increase With Age, *ZEW-Discussion Paper 08-041*, Mannheim

Zwick, T. (2008b): The Employment Consequences of Seniority Wages, *ZEW-Discussion Paper 08-039*, Mannheim