

Uhl, Maria; Rebien, Martina; Abraham, Martin

Working Paper

Welche Ein-Euro-Jobber werden qualifiziert?
Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung für Arbeitslosengeld II Empfänger

IAB-Discussion Paper, No. 33/2016

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Uhl, Maria; Rebien, Martina; Abraham, Martin (2016) : Welche Ein-Euro-Jobber werden qualifiziert? Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung für Arbeitslosengeld II Empfänger, IAB-Discussion Paper, No. 33/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/148851>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

33/2016

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

Welche Ein-Euro-Jobber werden qualifiziert?

Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Arbeitsgele-
genheiten mit Mehraufwandsentschädigung für Arbeits-
losengeld II Empfänger

Maria Uhl
Martina Rebien
Martin Abraham

ISSN 2195-2663

Welche Ein-Euro-Jobber werden qualifiziert?

Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von
Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
für Arbeitslosengeld II Empfänger

Maria Uhl (Grundig Akademie)

Martina Rebien (IAB)

Martin Abraham (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg)

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 Die Qualifizierung von Personen im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung.....	5
3 Theoretischer Hintergrund.....	8
4 Daten und Operationalisierungen.....	12
4.1 Vorstellung des Datensatzes.....	12
4.2 Daten und Operationalisierung.....	13
5 Empirische Ergebnisse	15
6 Fazit und Diskussion.....	20
Literaturverzeichnis	21
Anhang	25

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht Qualifizierungsmaßnahmen, welche im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, sogenannten Ein-Euro-Jobs, von Betriebs- und Verwaltungsstätten durchgeführt werden können. Da von einem positiven Einfluss von Bildungsmaßnahmen auf die Beschäftigungschancen von nicht erwerbstätigen Personen ausgegangen werden kann, sind die Einflussgrößen auf die Möglichkeit der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme von besonderem Interesse. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, vor allem von der Anzahl der potentiellen Teilnehmer, aber auch von der auszuführenden Tätigkeit getrieben wird. Zudem werden jüngere Maßnahmeteilnehmer wahrscheinlicher weiterqualifiziert als ältere.

Abstract

This paper examines training measures in workfare positions with additional expenses compensation, the so-called One-Euro-Jobs, which can be implemented by companies. In general one can say that there is a positive influence of training measures on employment opportunities. In consequence, the variables that influence the possibility of participating in a qualification measure are of peculiar interest. This paper explores which of the One-Euro-Jobbers obtain funding. It shows that the probability of participating in a training measure is higher when a large number of participants are employed in a firm and it depends on the field of activity the participants are engaged in. Furthermore, there is a positive correlation between the lower age of a participant and the probability of funding.

JEL Klassifikation: I 23, J 68.

Keywords: Arbeitsgelegenheiten, Qualifizierung

1 Einleitung

Die Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (AGH) ist die quantitativ bedeutendste Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Hohmeyer/Wolff 2010). Bei dem sogenannten Ein-Euro-Job handelt es sich um eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung, die im öffentlichen Interesse liegt und wettbewerbsneutral sein muss. Das vorrangige Ziel öffentlich geförderter Beschäftigung ist es, erwerbsfähige Leistungsberechtigte an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen. Durch Förderung der sozialen Integration soll die Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten oder wiederhergestellt werden, um die Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Ein-Euro-Jobs sind inhaltlich so zu gestalten, dass neben der Bereitstellung der Arbeitskraft auch die persönliche und berufliche Entwicklung gefördert wird. Dies kann durch geeignete Qualifizierungselemente wie Bewerbungstraining, Erlangen eines Schulabschlusses, Förderung sozialer Kompetenzen wie auch berufliche Qualifikation erfolgen (Bundesagentur für Arbeit 2009).

Es existieren bereits Studien über die Effektivität und Wirkung der Ein-Euro-Jobs, wobei festgestellt wurde, dass sich die Beschäftigungschancen der Teilnehmer im Durchschnitt mittelfristig erhöhen (Hohmeyer/Wolff 2010). Zudem wurden anhand der IAB-Stellenerhebung, welche auch in dieser Arbeit die Datengrundlage darstellt, bereits Aspekte wie Arbeitsmotivation und -verhalten, die Eignung der Arbeitenden für die ausgeübte Tätigkeit oder auch der Nutzen für die Teilnehmer aus Sicht der Betriebe, analysiert (Bela et al. 2010). Ein bisher noch nicht behandelter Aspekt ist die Qualifizierung der Maßnahmenteilnehmer, welche während der Arbeitsgelegenheit von den Betrieben durchgeführt werden können.

Wie die Forschung zeigt, besitzen Qualifizierungen generell für die Arbeitnehmer große Bedeutung. Daher ist es das Ziel dieser Arbeit anhand von Daten der IAB-Stellenerhebung der Jahre 2010 bis 2012 herauszufinden in welchen Betrieben und Tätigkeitsbereichen der Ein-Euro-Jobber Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, und welche soziodemografischen Merkmale der Personen Einfluss auf die Teilnahme an einer Maßnahme haben.

Hierfür sollen zuerst die Ziele und Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit Schwerpunkt auf die Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante vorgestellt werden. Daraufhin werden anhand arbeitsmarktsoziologischer Theorien Hypothesen zu den Qualifizierungsmaßnahmen aufgestellt, welche im Anschluss anhand von deskriptiven und multivariaten empirischen Analysen überprüft werden.

2 Die Qualifizierung von Personen im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung

Das zweite Sozialgesetzbuch (SGB II) trat mit Einführung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Kraft. Es beinhaltet Regelungen für den Anspruch auf Leistungen für die Grundversorgung von Arbeitssuchenden, welche im Jahr 2005 aus der ehemaligen Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe zusam-

mengefasst wurden. Die Basis der Grundsicherung für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stellt das Prinzip des „Förderns und Forderns“ dar. Hierbei ist mit Fördern der Aktivierungsprozess gemeint, welcher die Überwindung der Hilfebedürftigkeit bezweckt (Boockmann et al. 2011). Calmfors (1994) unterteilte die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels in Qualifizierungsmaßnahmen (labour market training), wozu beispielsweise Trainingsmaßnahmen und Aus- und Weiterbildung gezählt werden, und Beschäftigung schaffende Maßnahmen (direct job creation), wie Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Zu den letzteren gehört insbesondere die 2005 eingeführte, öffentlich finanzierte und zeitlich befristete Beschäftigungsform der Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (AGH), die sogenannten Ein-Euro-Jobs. Seit Einführung hat sich diese zunächst zur quantitativ bedeutendsten Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik im zweiten Sozialgesetzbuch entwickelt (Hohmeyer/Wolff 2010). Seit der Instrumentenreform im Jahr 2012, rangiert sie deutlich nach den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung an zweiter Stelle. Die Bundesagentur für Arbeit gab im Jahr 2010 für die Förderung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern mehr als fünf Milliarden Euro aus, wovon mit 20 Prozent der größte Anteil für Ein-Euro-Jobber entfiel. In den Jahren 2005 bis 2010 arbeiteten jährlich zwischen 600.000 und 800.000 Personen in der Arbeitsgelegenheit (Wolff/Hohmeyer 2011). Seit dem Jahr 2012 geht diese Zahl stetig zurück und lag im Jahr 2015 bei einem durchschnittlichen Bestand von etwa 90.000 Teilnehmern (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik).

Die Tätigkeit als Ein-Euro-Jobber begründet kein Arbeitsverhältnis und das Arbeitslosengeld II wird zuzüglich einer Entschädigung für den Mehraufwand von etwa einem Euro pro Stunde gezahlt. Zur Zielgruppe der Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung gehören erwerbsfähige Leistungsberechtigte, welche besonders schlechte Eingliederungschancen haben. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf Jugendliche unter 25 Jahren, Ältere ab 58 Jahren (bis zur Instrumentenreform 2012), langzeitarbeitslose ältere Menschen, Personen mit Migrationshintergrund, sowie auf Hilfebedürftige mit besonderen Vermittlungshemmnissen und Alleinerziehende gelegt (Bundesagentur für Arbeit 2009).

Mit dem Instrument der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung werden verschiedene Zielsetzungen verfolgt. Zum einen sollen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wieder an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden. Zum anderen sollen Erkenntnisse über Eignungs- und Interessenschwerpunkte der Teilnehmer erlangt werden. Hierzu gehören auch Informationen zur Qualifikation, Motivation und Arbeitsbereitschaft (Bundesagentur für Arbeit 2009). Gerade die berufliche Einsetzbarkeit von Personen mit geringer Bildung – wie die ALG II beziehenden Ein-Euro-Jobber – kann abseits von der schulischen und beruflichen Bildung oftmals genauer mit Hilfe von Qualifikationsmaßnahmen analysiert werden.

Betriebe können sich freiwillig dafür entscheiden, Ein-Euro-Jobber auch in ihrer persönlichen und beruflichen Ausbildung zu fördern. Dies kann durch geeignete Quali-

fizierungselemente wie Bewerbungstraining, Erlangen eines Schulabschlusses, Förderung sozialer Kompetenzen wie auch berufliche Qualifizierung erfolgen. Im Vordergrund der Zusatzjobs sollte immer die individuelle Förderung der Teilnehmer stehen und erst nachrangig das Ergebnis der erledigten Aufgaben (Bundesagentur für Arbeit 2009). Im Allgemeinen dienen geförderte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen also der Steigerung der Beschäftigungschancen der Hilfebedürftigen durch den Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten. Zudem sollen sie dem Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft entgegenkommen (Deeke et al. 2011). Die Mehraufwandsentschädigung für die Ein-Euro-Jobber wird auch während einer Qualifizierungsmaßnahme gezahlt (Bundesagentur für Arbeit 2009).

Betrachtet man den Stand der Forschung bezüglich der Ein-Euro-Jobs, so standen bisher der Erfolg der Maßnahme sowie die Eigenschaften der Personen in der Maßnahme im Mittelpunkt der Betrachtung (vgl. Hohmeyer/Wolff 2010, Hohendanner 2009, Baethge-Kinsky et al 2008). Im Hinblick auf die Qualifikation der Maßnahmeteilnehmer zeigt sich, dass die meisten Ein-Euro-Jobber für die Tätigkeit von den Betrieben in den Jahren 2006 bis 2008 als ausreichend qualifiziert eingestuft wurden. Mehr als die Hälfte der Zusatzjobber wäre sogar geeignet für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Bemängelt wurde allerdings von jeder fünften Einrichtung die Kommunikations- und Teamfähigkeit der Teilnehmer, weshalb insbesondere Förderung im Bereich der Soft Skills gefordert wurde (Bela et al. 2010, Müller/Rebien 2013). Im Hinblick auf den Maßnahmeerfolg muss jedoch festgestellt werden, dass die Zielsetzung der erfolgreichen Beseitigung der Hilfebedürftigkeit bei Ein-Euro-Jobs nicht nachgewiesen werden kann (Hohmeyer/Wolff 2010). Nur vier Prozent der Ein-Euro-Jobber wurden im Jahr 2006 in eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in derselben Einrichtung übernommen. Um dem entgegenzuwirken wird eine bessere Organisation, Verwaltung und auch Qualifikation der Teilnehmer gefordert (Hohendanner et al. 2011). Der begrenzte Nutzen der Zusatzjobs begründet sich in zu kurzen Förderzeiten, geringen Übergangsmöglichkeiten in ungeförderte Beschäftigung, wie auch in zu seltener sozialpädagogischer Betreuung und passgenauer Qualifizierung (Baethge-Kinsky et al. 2008). Dies zeigt die große Bedeutung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von AGHs.

Hinsichtlich geförderter Qualifizierungsmaßnahmen kommt die Mehrzahl der vorliegenden Studien zu dem Ergebnis, dass Weiterbildungen und Trainings die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer langfristig erhöhen (Deeke et al. 2011). So wurde beispielsweise festgestellt, dass die Wiedereingliederungschancen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen überwiegend steigen (Lechner et al. 2007). Positive Beschäftigungswirkungen von zwölf bis 21 Prozentpunkten wurden auch für Weiterbildungsmaßnahmen kurzer oder mittlerer Dauer nachgewiesen, sowie höhere Effekte für Frauen und Personen in Westdeutschland (Fitzenberger et al. 2010). Osikominu (2009) analysierte Eintritte in Arbeitslosigkeit in Westdeutschland zwischen Mitte 1999 und Ende 2001 und kam ebenfalls zu dem Ergebnis einer positiven Förderwirkung. Im Rahmen von Hartz-Evaluationen wurden positive Effekte von fünf bis zehn Prozentpunkten auf

die Beschäftigungschancen wie auch leicht positive Lohneffekte aller untersuchten Gruppen festgestellt (Rinne et al. 2011). Des Weiteren zeigt sich, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen schnell eine positive Eingliederungswirkung zeigen, wobei für schulische Trainings auch positive, aber geringere Wirkungen festgestellt werden konnten (Wolff/Jozwiak 2007; Jozwiak/Wolff 2007).

Zusammenfassend zeigt sich somit, dass viele Studien einen positiven Einfluss von Qualifizierungsmaßnahmen auf die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen haben. Zu den Qualifizierungsmaßnahmen bei Ein-Euro-Jobbern wurden bisher noch keine Untersuchungen durchgeführt, wobei auch hier von einer positiven Wirkung auf die Beschäftigungschancen ausgegangen werden kann.

3 Theoretischer Hintergrund

Generell besteht in der Literatur Einigkeit darin, dass berufliche Weiterbildung sich positiv auf die Nachfrage- wie auch auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes auswirkt (vgl. z.B. Becker/Hecken 2005; Bellmann/Düll 1999; Büchel/Pannenberg 2004). Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene lassen sich die Abwehr und der Abbau von Arbeitslosigkeit, die Anpassung an die veränderten Qualifikationsanforderungen eines sich wandelnden Arbeits- und Gütermarktes, sowie der Beitrag zur sozialen Verträglichkeit der Konsequenzen des gesellschaftlichen Umschwungs als positive Auswirkung der beruflichen Weiterbildung feststellen. Auf sozialpolitischer Ebene zeigt sich, dass berufliche Weiterbildung zu weniger Brüchen in beruflichen Lebensläufen führt. Weiterbildung hat also Einfluss auf die Beschäftigungschancen wie auch auf das Risiko langer Arbeitslosigkeit (Becker/Hecken 2005). Die stark gestiegene Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 1978 bis 2007 bestätigt zudem die wachsende Bedeutung des lebenslangen Lernens (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007). Offen ist allerdings die Frage, inwiefern Ein-Euro-Jobber, die nicht in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen, jedoch in die Betriebe integriert sind, in den Genuss von Weiterbildungsmaßnahmen kommen. Im Folgenden soll daher auf einige theoretische Erklärungsansätze für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sowie die betriebliche Durchführung von Maßnahmen eingegangen werden.

Die Humankapitaltheorie (Schultz 1961; Ben-Porath 1967; Mincer 1974; Becker 1975) beruht auf der Annahme, dass mit steigender Investition einer Person in ihre Bildung die zu erwartende Rendite steigt. Die Investitionen können dabei sowohl schulische und berufliche Qualifikation wie auch Weiterbildung umfassen. Es wird davon ausgegangen, dass Qualifizierung das Leistungsvermögen und damit auch die Produktivität von Individuen erhöht, was zu monetärem und nichtmonetärem Nutzen, wie beispielsweise höherer Zufriedenheit, die von der angestrebten Arbeit erhofft wird, führt (Robbers 1993).

Becker (1964) differenzierte das berufliche Humankapital einer Person in spezifische und unspezifische Qualifikationen. Die gesteigerte Produktivität durch allgemeines Wissen kann in vielen Unternehmen Verwendung finden, wobei spezifische

Kenntnisse nur in dem ausbildenden Betrieb von Nutzen sind. Aus dieser Annahme resultierte sein Argument, dass Unternehmen die Kosten für unspezifisches Humankapital nicht übernehmen, da allein das Individuum den Nutzen davon trägt (Becker 1964). Firmen sind eher bereit die Kosten für den Erwerb von betriebspezifischem Humankapital zu übernehmen, da mit der Spezifität des Wissens auch die Abhängigkeit der Arbeitnehmer an das Unternehmen steigt. Somit ist die Wahrscheinlichkeit der Abwanderung der Teilnehmer und damit auch der Verlust des Humankapitals für den Betrieb geringer als bei allgemeinen Weiterbildungen. Für Betriebe lohnen sich Investitionen nur, wenn sie den erwarteten Nutzen auch durch erhöhte Produktivität des Arbeitnehmers in ihren Betrieb einbringen können (Becker/Hecken 2005).

Betrachtet man aus diesem Blickwinkel Ein-Euro-Jobber, so können diese vorwiegend in den Bereichen der beruflichen und allgemeinen Qualifizierung, wie Kommunikation und soziale Kompetenzen, Bewerbungstraining und Erlangen eines Schulabschlusses weitergebildet werden. Es handelt sich also vorwiegend um allgemeines Humankapital. Das Argument des erhöhten Nutzens für den Betrieb, aufgrund der geringeren Gefahr der Abwanderung der Teilnehmer, greift in diesem Fall allerdings nicht, da AGHs generell nur auf eine bestimmte Zeit angelegt sind.

Die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Ein-Euro-Jobs werden vom Staat übernommen (Bundesagentur für Arbeit 2009). Somit müsste die Hürde für einen Betrieb, in eine Weiterbildungsmaßnahme zu investieren relativ gering sein, da er kaum ein Risiko eingeht. Auf der anderen Seite steht allerdings die Frage, welchen Gewinn die Betriebe von der Maßnahme hätten. Auch wenn sie selbst keine Kosten auf sich nehmen, so ist eine Förderung doch immer mit einem gewissen Aufwand verbunden, auf welchen sich ein Betrieb wohl nur einlässt, wenn er auch einen Nutzen für sich ausmachen kann. Nutzen für den Betrieb ist laut Humankapitaltheorie die erhöhte Produktivität des Arbeitnehmers. Allerdings dürfen Ein-Euro-Jobber an sich nicht „produktiv“, also in irgendeiner Weise gewinnbringend arbeiten, da die Zusätzlichkeit und das Verbot des Ersatzes von anderen Arbeitskräften als Fördervoraussetzung festgeschrieben sind (Bundesagentur für Arbeit 2009). Auch wenn hier also nicht direkt von erhöhter Produktivität ausgegangen werden kann, so muss es dem Betrieb doch einen Nutzen in Form von effektiverem Arbeiten oder dem Ausführen von Tätigkeiten, die erst erlernt werden müssen, bringen. Allgemein ist der Nutzen für Betriebe bei AGHs, aufgrund der begrenzten Dauer, wohl sehr gering, weshalb die Vermutung nahe liegt, dass sich wenige Unternehmen dafür entscheiden werden, in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren.

Geht man davon aus, dass die Möglichkeit besteht, einen Ein-Euro-Jobber auch nach der Tätigkeit in der AGH im Betrieb zu beschäftigen, kann eine weitere Annahme bezüglich der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Nutzen hinsichtlich des Alters gemacht werden. Die Übernahmekancen sind im Allgemeinen von Faktoren wie Qualifikation, Alter und Migrationshintergrund bestimmt (Hohmeyer/Wolff 2010). Es ist sowohl aus individueller wie auch aus betrieblicher Sicht davon auszu-

gehen, dass sich eher jüngere Personen in Weiterbildungsmaßnahmen befinden werden. Die verbleibende Zeit für die Amortisierung der entstandenen Kosten nimmt mit steigendem Alter ab. Auch aus Sicht des Betriebes sinkt der potenzielle Nutzen der Weiterbildung einer Person mit steigendem Alter, da die Dauer der möglichen Beschäftigung in dem Betrieb abnimmt. Hinzu kommen Empfehlungen der Bundesagentur für Arbeit, Jugendliche unter 25 Jahre besonders zu fördern. Es kann also die folgende Hypothese abgeleitet werden:

H1: Je älter eine Person in einem Ein-Euro-Job, desto geringer die Wahrscheinlichkeit an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.

Aus Sicht des Arbeitgebers besteht grundsätzlich das Problem, unter Unsicherheit über die Bildungsinvestition in einen Arbeitnehmer entscheiden zu müssen. Im Rahmen der Signaltheorie von Arrow (1973) oder der Filtertheorie von Spence (1973) wird daher angenommen, dass Weiterbildungen lediglich eine Signalwirkung an Arbeitgeber haben, um eine Selektion von Arbeitskräften für eine angemessene Zuordnung zu entsprechenden Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Die betriebliche Weiterbildung kann dann die Funktion erfüllen, Personen mit überdurchschnittlichem Produktivitätspotenzial aus den Mitarbeitern eines Betriebs herauszufiltern. Daraus kann gefolgert werden, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten weiterbilden, um einerseits ihre Produktivität zu erhöhen, aber andererseits gleichzeitig, um die aus ungenügenden Informationen entstandene eigene Unsicherheit über das Produktivitätspotenzial der Personen zu verringern. Schließlich resultiert hieraus die Hypothese, dass bereits gebildete Personen auch weiter gefördert werden, was zu einer Überrepräsentanz hoch gebildeter Beschäftigter führen müsste (Becker/Hecken 2011). Die Signal- und Filtertheorie folgt also dem Prinzip „Denn wer da hat, dem wird gegeben“, woraus sich ergibt, dass auch besser qualifizierte Ein-Euro-Jobber hinsichtlich Weiterbildungsmaßnahmen bevorzugt werden müssten. Daher kann, auf die Qualifizierungsmaßnahmen bezogen, folgende Hypothese aufgestellt werden:

H2: Ein-Euro-Jobber mit Berufsabschluss nehmen eher an Weiterbildungsmaßnahmen teil als solche ohne Berufsabschluss.

Eine weitere Überlegung betrifft nun die Frage, welche Betriebe sich leichter tun, Weiterbildungsmaßnahmen für Ein-Euro-Jobber anzubieten. Aussagen darüber können auf Basis der Transaktionskostentheorie getroffen werden (Williamson 1985). Eine Transaktion ist der Prozess der Vereinbarung und Klärung eines Leistungsaustausches, welcher dem eigentlichen physischen Gütertausch zeitlich vorausgeht. Beim Leistungsaustausch, sowie bei der Koordination von Leistungsbeziehungen entstehen Informationsprobleme, wie Unsicherheiten über die Verhaltensweisen der Vertragspartner oder den Wert der erwarteten Leistungen, welche möglichst gering gehalten werden sollten. Die zur Überwindung dieser Schwierigkeiten notwendigen Anstrengungen und Aufwendungen werden als Transaktionskosten bezeichnet (Picot 1982).

Die Kosten einer Transaktion sind von drei Faktoren bestimmt: das Ausmaß spezifischer Investition der Partner für die betreffende Transaktion, die mit der Transaktion verbundene Unsicherheit und die Häufigkeit des Leistungsaustausches (Williamson 1985). Für die Anwendung auf Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung wird angenommen, dass vor allem die Häufigkeit der Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme relevant ist. Mit steigender Mitarbeiterzahl, die die Möglichkeit zur Ausnutzung von Skalen-, Kostendegressions- und Synergieeffekten erhöht, steigt auch die Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Weiterbildung. Größere Betriebe können den Arbeitsausfall, welcher durch die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme entsteht, leichter kompensieren und die Kosten pro Mitarbeiter geringer halten. Zudem können in größeren Unternehmen mehr Mitarbeiter teilnehmen, was auch zu einer größeren Anzahl von Personen mit gesteigerter Produktivität führt, wodurch wiederum die Kosten der Weiterbildung schneller amortisiert werden können.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Ein-Euro-Jobs werden die Kosten von den Maßnahmeträgern übernommen, da die Schulungen während der Arbeitszeit stattfinden und die Vergütung eben nicht vom Betrieb gezahlt wird. Allerdings können auch hier die oben beschriebenen Kostenvorteile entstehen, wenn ein Ausbilder mehrere Teilnehmer weiterbilden kann, was aber nur möglich ist, wenn viele Ein-Euro-Jobber in dem Betrieb beschäftigt sind. Somit kann davon ausgegangen werden, dass sich die Anzahl der Ein-Euro-Jobber positiv auf die Weiterbildungschancen auswirkt:

H3: Je mehr Ein-Euro-Jobber in einer Betriebs- oder Verwaltungsstätte beschäftigt sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.

Ein viertes Argument für die Erklärung der Weiterbildungsteilnahme von Ein-Euro-Jobbern bezieht sich auf die Geschlechterzusammensetzung des Arbeitsmarktsegmentes, in dem die Personen beschäftigt sind. Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beschreibt die Tendenz, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufen arbeiten (Achatz 2005; Siltanen et al. 1995). Unterschieden werden kann die Geschlechtersegregation hinsichtlich einer horizontalen, also der Aufteilung nach Tätigkeiten und Berufen, und einer vertikalen Dimension, wobei Frauen sich häufiger in rangniedrigeren Positionen finden (Achatz 2005).

Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen bestätigten eine horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Im Bereich „Erbringung von sozialen Dienstleistungen“ und im „Gesundheits- und Sozialwesen“ sind im März 2011 ca. 86 bzw. 80 Prozent der Beschäftigten weiblich, wobei die Frauen nur 46 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten insgesamt ausmachen. Im Gegensatz dazu finden sich im Wirtschaftszweig „Verarbeitendes Gewerbe“ annähernd 90 Prozent Männer und bei den „Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ sind

87 Prozent der Beschäftigten Männer (siehe Anhang, Tabelle A1). Obwohl beide Geschlechter immer mehr in „Mischberufen“ arbeiten, also solchen Berufen, die ähnlich oft von Frauen und Männern ausgeübt werden, reichen diese positiven Veränderungen nicht aus, um von einer Trendwende sprechen zu können (Holst/Busch 2010).

In Bezug auf die Ein-Euro-Jobber stellt sich die Frage, ob die unterschiedliche Wahl von Berufen auch Auswirkungen auf die Chancen auf Weiterbildungsmöglichkeiten hat. Trotz der steigenden Bedeutung von Weiterbildung gibt es seit Jahrzehnten ungleiche Chancen auf die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund von schulischer und beruflicher Vorbildung, Berufsposition, Alter und Geschlecht. Dadurch verstärkt Weiterbildung die soziale Ungleichheit, anstatt dieser entgegenzuwirken (Bellmann/Leber 2005). Geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung lassen sich durch weitere Größen, wie Erwerbsstatus, berufliche Position und den familiären Lebenskontext erklären. Diese Beteiligungsdeterminanten entstehen aus den vorgelagerten geschlechtsspezifischen Präferenzen bei der Berufswahl und resultieren in einer unterschiedlichen Positionierung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und führen somit wiederum zu ungleichen Chancen auf die Teilnahme an Weiterbildungen (Nader 2007). Daraus lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

H4: In Tätigkeitsbereichen innerhalb von Ein-Euro-Jobs mit einer Überrepräsentanz von Frauen ist die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme geringer, als in Tätigkeitsfeldern mit einer Überrepräsentanz von Männern.

4 Daten und Operationalisierungen

In dieser Forschungsarbeit stellt die IAB-Stellenerhebung aus den vierten Quartalen 2010 bis 2012 die Datengrundlage dar. Im Folgenden wird nun der Datensatz vorgestellt und das Forschungsdesign erläutert.

4.1 Vorstellung des Datensatzes

Die IAB-Stellenerhebung liefert seit 1989 repräsentative Informationen zur Zahl und Struktur des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs und zu Stellenbesetzungsprozessen anhand eines Querschnitts von Betriebs- und Verwaltungsstätten in Ost- und Westdeutschland. Der Begriff Betrieb meint hierbei neben privatwirtschaftlich orientierten Betriebsstätten auch öffentliche und gemeinnützige Betriebe, Verwaltungen und Vereine, in welchen der überwiegende Teil der Arbeitsgelegenheiten angesiedelt ist. Ein Teil des Fragebogens behandelt aktuelle arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und betriebliche Einschätzungen hierzu (für weitere Informationen vgl. Kettner et al. 2011).

Seit 2005 wird im Rahmen der Erhebung eine Sonderbefragung zu den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung durchgeführt. An den Erhebungen der Jahre 2010 bis 2012 haben sich 2.166 Betriebe beteiligt, in denen Ein-Euro-Jobber tätig waren. Der Rücklauf wurde ständig auf seine Repräsentativität hin kontrolliert.

Um detaillierte Angaben über die Ein-Euro-Jobber zu erhalten, werden die untersuchten Betriebs- und Verwaltungsstätten zur Person, die zuletzt eine entsprechende Arbeitsgelegenheit begonnen hat, befragt. Diese Zufallsauswahl hat den Vorteil, dass so detaillierte Informationen über den Teilnehmer selbst, aber auch über sein Arbeitsumfeld gewonnen werden können. In diesem Rahmen wurden die Betriebe auch zu den Qualifizierungsmaßnahmen für die Teilnehmer befragt. Die Grundgesamtheit der Analyse bilden 1.810 Betriebe, welche Angaben zu Qualifizierungsmaßnahmen bei Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gegeben haben. Durch fehlende Informationen für die abhängige Variable reduzierte sich der Datensatz für die Analyse auf 1.366 Betriebs- und Verwaltungsstätten, von denen 411 bei ihren Ein-Euro-Jobbern Qualifizierungsmaßnahmen durchführten. Die Daten dieser Teilstichprobe weisen keine systematischen Verzerrungen gegenüber der Gesamtstichprobe der 2.166 Betriebe auf, die sich an der Befragung zu den Ein-Euro-Jobs beteiligt haben (siehe Anhang, Tabelle A2).

4.2 Daten und Operationalisierung

Die untersuchten Betriebe, welche Träger einer Maßnahme mit Mehraufwandsentschädigung sind, lassen sich danach unterscheiden, ob sie Qualifizierungsmaßnahmen für Ein-Euro-Jobber durchgeführt haben oder nicht. Die abhängige Variable „Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme“ nimmt den Wert 1 an, wenn der Ein-Euro-Jobber im Betrieb durch eine Qualifizierungsmaßnahme gefördert wird, 0 wenn der Ein-Euro-Jobber keine Qualifizierungsmaßnahme erhält.

Das Bildungsniveau der Teilnehmer wurde in den Kategorien „Ohne Berufsabschluss/ungelernt“, „gewerblicher, kaufmännischer oder sonstiger Ausbildungsabschluss“, „Fachschulabschluss“ und „Fachhochschul-/Hochschulabschluss“ abgefragt. Da die Fallzahlen für die höchsten beiden Abschlüsse sehr niedrig sind, werden diese beiden Kategorien mit dem „gewerblichem, kaufmännischen oder sonstigem Ausbildungsabschluss“ zusammengefasst und die Variable erhält die Ausprägungen ohne und mit Berufsschulabschluss.

Die Variablen Alter der Person und die Anzahl der AGHs im jeweiligen Betrieb liegen in metrischer Form vor. Zwei besondere Zielgruppen von Arbeitsgelegenheiten stellen die 25-jährigen und die Älteren dar. Um Aussagen über die verschiedenen Altersgruppen im Besonderen zu ermöglichen wurde für die Analyse das Alter in die Kategorien „bis 25 Jahre“, „26 bis 35 Jahre“, „36 bis 45 Jahre“ und „46 Jahre und älter“ zusammengefasst. Auch die Anzahl der Ein-Euro-Jobber im Betrieb wurde in Kategorien zusammengefasst: „1 bis 2 Ein-Euro-Jobber“, „3 bis 10 Ein-Euro-Jobber“, „11 bis 20 Ein-Euro-Jobber“ und „mehr als 20 Ein-Euro-Jobber“.

Aus den Variablen Geschlecht des Teilnehmers und Tätigkeit im Rahmen der AGHs soll die Variable Männer- und Frauenberufe, also Tätigkeitsbereiche innerhalb von Ein-Euro-Jobs mit einer Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern generiert werden (vgl. Tabelle 1). Die Geschlechtergebundenheit von Berufen kann mit Hilfe von Anteilswerten der Frauen bzw. Männer in einem Berufsfeld berechnet werden. Die-

se Anteile werden ins Verhältnis zum Gesamtanteil der Frauen bzw. Männer an allen Erwerbstätigen gesetzt (Achatz 2005). Die Berechnung soll auch bei den möglichen Tätigkeitsfeldern in Ein-Euro-Jobs durchgeführt werden und dadurch typische Frauenberufe identifizieren. Im Anschluss kann jeweils ein Index aus den Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern und solchen, die zumeist von Frauen durchgeführt werden, gebildet werden. Es soll überprüft werden, ob die typischen Frauenberufe mit einer schlechteren Chance auf eine Weiterbildungsmaßnahme einhergehen.

Tabelle 1
Berechnung der Repräsentanz von Frauen und Männern in den Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder in AGHs	Häufigkeiten			Anteile		Repräsentanz		Frauen-/Männerberuf
	w	m	Gesamt	w	m	w	m	
Betreuung von Kindern/ Jugendlichen	153	27	180	85%	15%	1,72	0,30	w
Betreuung und Pflege Erwachsener/ Älterer	127	38	165	77%	23%	1,56	0,46	w
Hausmeisterdienste/ handwerkliche Arbeiten	38	160	198	19%	81%	0,39	1,60	m
Garten- und Landschaftspflege	159	510	669	24%	76%	0,48	1,51	m
Verwaltungstätigkeiten	76	36	112	68%	32%	1,37	0,64	w
Hauswirtschaftliche Tätigkeiten / Küche	260	62	322	81%	19%	1,63	0,38	w
Gesamt	813	833	1646	49%	51%	1,00	1,00	

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010-2012 gepoolt, eigene Darstellung

Abgefragt wurden die Tätigkeitsfelder „Betreuung von Kindern/Jugendlichen“, „Betreuung und Pflege Erwachsener/Älterer“, „Hauswirtschaftliche Tätigkeiten/Küche“, „Verwaltungstätigkeiten“, „Hausmeisterdienste/handwerkliche Arbeiten“, „Garten- und Landschaftspflege“ sowie „Tierpflege“. Die Geschlechtergebundenheit der jeweiligen Tätigkeit wird mit Hilfe der Anteile eines Geschlechts in der Tätigkeit bezogen auf den Anteil dieses Geschlechts an allen Ein-Euro-Jobbern berechnet. Über diesen Weg erhält man Informationen zum Verhältnis der Geschlechter in den einzelnen Tätigkeitsfeldern. Ist das Ergebnis ein Wert größer eins, so kann von einer Überrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts in dem Tätigkeitsfeld gesprochen werden, liegt der Wert unter eins, so ist das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert (Achatz 2005).

Beispielsweise ergibt sich im Bereich „Betreuung von Kindern/Jugendlichen“ für den Anteil der Frauen (85%) im Verhältnis zum Gesamtanteil der Frauen in allen Tätigkeitsbereichen (49%) ein Wert von 1,72. Somit liegt in diesem Tätigkeitsbereich eine Überrepräsentanz von Frauen vor. Ebenso ergeben sich in den Tätigkeitsbereichen „Betreuung und Pflege Erwachsener/Älterer“, „Verwaltungstätigkeiten“ und „Hauswirtschaftliche Tätigkeiten/Küche“ jeweils für den Anteil der Frauen Werte größer eins, weshalb auch hier von einer Überrepräsentanz von Frauen gesprochen werden kann. In den Bereichen „Hausmeisterdienste/handwerkliche Arbeiten“ und „Garten- und Landschaftspflege“ ergeben sich für Männer in diesen Tätigkeitsbereichen

jeweils Werte größer eins, weshalb hier von einer Überrepräsentanz der Männer gesprochen werden kann (Tabelle 1).

Die jeweiligen Tätigkeitsfelder werden zu den Variablen Männer- und Frauenberufe zusammengefasst. Die „Tierpflege“ wird aufgrund nur insgesamt fünf Nennungen nicht in die Berechnung mit einbezogen werden.

5 Empirische Ergebnisse

Tabelle 2 gibt einen ersten Überblick über die Verteilung der Variablen. Es zeigt sich, dass etwa 23 Prozent der Ein-Euro-Jobber die zuletzt in einem Betrieb eingestellt wurden eine Qualifizierungsmaßnahme erhalten. Der Anteil der der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen lag im Jahr 2010 bei etwa 26 Prozent (Grunau 2012). Die Qualifizierung von Maßnahmeteilnehmern ist demnach ähnlich wahrscheinlich, wie die Qualifizierung regulär Beschäftigter.

Es muss hier jedoch zwischen den Inhalten und dem Anspruch der Qualifizierungen für Beschäftigte und denen für Maßnahmeteilnehmer unterschieden werden. Aufgrund von sicherlich sehr unterschiedlichen Voraussetzungen hinsichtlich Bildung, beruflichen Qualifikationen, Berufserfahrung und möglicherweise auch sozialen Kompetenzen kann davon ausgegangen werden, dass die Qualifizierung von Ein-Euro-Jobbern auf einem stark unterschiedlichen Niveau ansetzt, als dies bei Beschäftigten der Fall ist. Möglicherweise gelten hier also bereits Aspekte als Qualifizierung, die für die regulär Beschäftigten eines Betriebes zur Einarbeitung zählen. So zeigt sich, dass die häufigste Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2010 die Verbesserung der sozialen Kompetenz und der Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer zum Inhalt hat (Tabelle 3). Ähnlich häufig werden berufliche Qualifizierungen durchgeführt, was darauf hindeutet, dass Betriebe in die Einarbeitung der Teilnehmer investieren und somit ihre Kompetenzen in den geforderten Tätigkeiten stärken.

Tabelle 2
Häufigkeitsverteilung aller verwendeten Variablen

	N	Min	Max	MW
Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahme (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,23
Alter:	1366	16	64	44,81
bis 25 Jahre (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,07
26 bis 35 Jahre (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,16
36 bis 45 Jahre (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,22
46 Jahre und älter (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,55
Mit Bildungsabschluss (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,57
Geschlecht (0=männlich, 1=weiblich)	1.366	0	1	0,50
Anzahl sozialer Zusatzjobs im Betrieb:	1.366	1	1.222	27,69
1 bis 2 EEJ (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,39
3 bis 10 EEJ (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,31
11 bis 20 EEJ (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,09
mehr als 20EEJ (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,21
Vorwiegende Tätigkeit:				
Betreuung von Kindern/ Jugendlichen/Erwachsenen (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,32
Hausmeisterdienste/handwerkliche Arbeiten/Garten- und Landschaftspflege/hauswirtschaftliche Tätigkeiten (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,72
Verwaltungstätigkeiten (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,08
Männerberuf (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,52
Betriebsgröße:	1.366	1	4.765	115,63
1 bis 9 Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,13
10 bis 49 Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,43
50 bis 249 Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,34
250 und mehr Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,10
Wirtschaftsbereich:				
Öffentliche Verwaltung (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,34
Erziehung und Unterricht (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,23
Gesundheits- und Sozialwesen (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,23
Sonstige Dienstleistungen (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,23
Westdeutschland (0=nein, 1=ja)	1.366	0	1	0,39

Quelle: Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010 bis 2012 gepoolt. Hinweis: Bei den Antworten zu den vorwiegenden Tätigkeiten der Ein-Euro-Jobber sind Mehrfachnennungen möglich.

Etwa die Hälfte der Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten Bewerbungstrainings, welche darauf ausgelegt sind, die Beschäftigungschancen der Maßnahmeteilnehmer zu erhöhen. Ein Unterschied zwischen Personen mit und ohne Berufsabschluss zeigt sich jedoch lediglich im Hinblick auf die Teilnahme an Bewerbungstrainings. Deutlich mehr als die Hälfte der Qualifizierungsmaßnahmen, die mit Personen ohne Berufsabschluss durchgeführt werden, sind auf Bewerbungstrainings ausgerichtet.

Tabelle 3**Art der Qualifizierungsmaßnahme, Betrieben die Qualifizierungsmaßnahmen anbieten nach Berufsabschluss, Zahl der Qualifizierungsmaßnahmen in Absolutzahlen, Art der Qualifizierung in Prozent**

	ohne Berufsabschluss	mit Berufsabschluss	Gesamt
Qualifizierungsmaßnahme (absolut)	91	74	165
<i>darunter:</i>			
Berufliche Qualifizierung (%)	59	61	60
Kommunikation/soziale Kompetenz (%)	60	62	61
Bewerbungstrainings (%)	57	48	53

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010, Mehrfachnennungen möglich

Betrachtet man die soziodemographischen Merkmale der Zusatzjobber, so ist festzustellen, dass knapp die Hälfte von ihnen männlich ist (Tabelle 2). Im Mittel sind die Teilnehmer 45 Jahre alt. 57 Prozent der Personen können einen gewerblichen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsabschluss, einen Fachschulabschluss oder sogar einen (Fach-) Hochschulabschluss vorweisen. Das häufigste Tätigkeitsfeld in AGHs ist mit 41 Prozent die „Garten- und Landschaftspflege“. 19 Prozent arbeiten im Bereich „Hauswirtschaftliche Tätigkeiten/ Küche“ und 12 Prozent sind im Bereich „Hausmeisterdienste/ handwerkliche Tätigkeiten“ tätig. 48 Prozent der Ein-Euro-Jobber sind in Tätigkeiten mit einer Überrepräsentanz von Männern vertreten. Betrachtet man die Zahl der Ein-Euro-Jobber in einem Betrieb, so weist diese eine hohe Spannweite und Varianz auf und liegt im Mittel bei 28 Personen.

Im Folgenden soll anhand logistischer Regressionsmodelle geprüft werden wie groß die Wahrscheinlichkeit ist, dass Personen, die sich nach verschiedenen Merkmalen unterscheiden, in die Gruppe der Teilnehmer oder Nicht-Teilnehmer einer Qualifizierungsmaßnahme fallen (Tabelle 4).

Die unabhängigen Variablen, die hier einbezogen werden, sind das Alter, der Berufsabschluss, die Anzahl der Ein-Euro-Jobber im Betrieb und die Tätigkeit in einem Frauen- oder Männerberuf. Zudem werden auch das Geschlecht und die ausgeübte Tätigkeit als Kontrollvariablen mit einbezogen um den Effekt von Männer-, bzw. Frauenberufen zu identifizieren. Selbstverständlich besteht eine Korrelation zwischen diesen Variablen, es konnte dennoch kein Hinweis auf Multikollinearität gefunden werden. Als strukturelevante Kontrollvariablen gingen die Größe des Betriebes, der Wirtschaftsbereich in dem er tätig ist, die Region und das Erhebungsjahr in die Analyse ein um der Stichprobenstruktur der Daten Rechnung zu tragen.

Hinsichtlich des Alters einer Person wurde die Hypothese aufgestellt, dass sich eher jüngere Personen in Weiterbildungsmaßnahmen befinden (Hypothese 1). Die Ergebnisse zeigen, dass ohne Berücksichtigung anderer Kontrollvariablen jüngere Personen eine höhere Chance auf die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme haben (Modell 1). Nimmt man Informationen zur Zahl der Ein-Euro-Jobber im Betrieb und den Tätigkeitsfeldern hinzu, so bleibt dieser Effekt bestehen, schwächt sich allerdings etwas ab (Modell 4). Somit kann die aufgestellte Hypothese bestätigt werden. Die Analyse gibt Hinweise darauf, dass zwischen dem Alter des Teilneh-

mers und der Wahrscheinlichkeit eine Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb zu erhalten ein Zusammenhang besteht. Etwas anders verhält es sich mit der Analyse des formalen Qualifikationsniveaus (Hypothese 2). Zeigt sich zunächst ein negativer Effekt eines vorhandenen Ausbildungsabschlusses auf die Teilnahme an einer Qualifizierung (Modell 1), so verschwindet dieser unter Hinzunahme der Kontrollvariablen (Modell 4). Somit muss die zweite Hypothese abgelehnt werden. Hinsichtlich der individuellen Merkmale zeigt sich, dass vor allem jüngere Personen qualifiziert werden, andere individuelle Faktoren, wie der Berufsabschluss und das Geschlecht eine geringe, bzw. keine Rolle spielen.

Betrachtet man die Ergebnisse für Hypothese 3 zum Zusammenhang zwischen der Anzahl der Ein-Euro-Jobber im Betrieb und der Wahrscheinlichkeit, dass eine Qualifizierungsmaßnahme erfolgt, so ist zu erkennen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildung für die Maßnahmeteilnehmer mit zunehmender Zahl der Ein-Euro-Jobber im Betrieb zunimmt. Die Hypothese „Je mehr Ein-Euro-Jobber in einer Betriebs- oder Verwaltungsstätte beschäftigt sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.“ kann demnach angenommen werden.

Im Hinblick auf die Analyse von Frauen- und Männerberufen (Hypothese 4) ergibt sich ein schwach negativer Zusammenhang, der jedoch ausschließlich dann signifikant wird, wenn gleichzeitig auf die Zahl der tätigen Ein-Euro-Jobber im Betrieb kontrolliert wird (Modell 3). Die aufgestellte Hypothese, dass in Frauenberufen weniger weitergebildet wird, kann demnach, wie es auch schon anhand der deskriptiven Ergebnisse angedeutet wurde, verworfen werden. Das legt die Annahme nahe, dass nicht das Geschlecht entscheidend für die Qualifizierung ist, sondern lediglich die ausgeübte Tätigkeit. Während im Bereich der Frauenberufe häufig Tätigkeiten ausgeübt werden, die sehr stark an die Betreuung und Pflege von Menschen gekoppelt sind, werden im Bereich der Männerberufe oft handwerkliche oder gärtnerische Tätigkeiten ausgeübt. Es wäre also denkbar, dass die Nähe zum Menschen und die möglicherweise anspruchsvolleren Tätigkeiten bei handwerklichen Tätigkeiten häufiger Qualifizierungen verlangen. Die Ergebnisse des Modells bestätigen diese Annahme sehr deutlich. Die Modelle zeigen, dass Tätigkeiten in beiden Bereichen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden. Bei Verwaltungsaufgaben ist dies nicht der Fall.

Tabelle 4
Wahrscheinlichkeit des Erhalts einer Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen von Ein-Euro-Jobs, logistische Regressionen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Erhalt einer Qualifizierungsmaßnahme (y=1)	Marginale Effekte (SE)	Marginale Effekte (SE)	Marginale Effekte (SE)	Marginale Effekte (SE)
<i>Referenz: 36 bis 45 Jahre</i>				
bis 25 Jahre	0,089 ** (0,043)			0,071 * (0,043)
26 bis 35 Jahre	-0,004 (0,036)			0,012 (0,035)
46 Jahre und älter	0,021 (0,028)			0,021 (0,028)
mit Berufsabschluss	-0,051 ** (0,023)			-0,033 (0,023)
Geschlecht männlich (Referenz: weiblich)	0,024 (0,023)			0,012 (0,026)
<i>Referenz: 1 bis 2 Ein-Euro-Jobber im Betrieb</i>				
3 bis 10 Ein-Euro-Jobber im Betrieb			0,075 *** (0,028)	0,074 *** (0,028)
11 bis 20 Ein-Euro-Jobber im Betrieb			0,156 *** (0,038)	0,155 *** (0,039)
mehr als 20 Ein-Euro-Jobber im Betrieb			0,236 *** (0,028)	0,227 *** (0,028)
Vorwiegende Tätigkeit: Betreuung		0,036 (0,034)	0,073 ** (0,033)	0,072 ** (0,034)
Vorwiegende Tätigkeit: Handwerk		0,080 ** (0,037)	0,092 *** (0,035)	0,086 ** (0,035)
Vorwiegende Tätigkeit: Verwaltung		0,025 (0,047)	0,042 (0,046)	0,056 (0,046)
Männerberuf (Referenz: Frauenberuf)		-0,036 (0,030)	-0,053 * (0,029)	-0,045 (0,032)
<i>Referenz: Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten</i>				
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	0,008 (0,039)	0,007 (0,039)	-0,023 (0,038)	-0,021 (0,038)
Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten	0,023 (0,040)	0,023 (0,040)	-0,034 (0,040)	-0,030 (0,040)
Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten	0,011 (0,050)	0,018 (0,050)	-0,077 (0,050)	-0,075 (0,050)
<i>Referenz: Sonstige Dienstleistungen</i>				
Öffentliche Verwaltung	-0,221 *** (0,035)	-0,214 *** (0,035)	-0,148 *** (0,035)	-0,150 *** (0,035)
Erziehung und Unterricht	0,037 (0,031)	0,033 (0,031)	0,052 * (0,030)	0,051 * (0,030)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,035 (0,032)	0,040 (0,033)	0,082 ** (0,032)	0,075 ** (0,032)
<i>Referenz: 2010</i>				
2011	0,010 (0,034)	0,018 (0,033)	0,027 (0,032)	0,021 (0,032)
2012	0,021 (0,032)	0,026 (0,032)	0,031 (0,032)	0,028 (0,031)
Westdeutschland	0,113 *** (0,023)	0,116 *** (0,024)	0,162 *** (0,024)	0,155 *** (0,025)
N	1366	1366	1366	1366
AIC	1366,9	1372,3	1311,1	1315,0
BIC	1445,2	1445,4	1399,8	1429,9
Area under ROC-Curve	0,711	0,706	0,745	0,747
Mc Fadden's Pseudo R ²	0,097	0,092	0,137	0,141

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010-2012 gepoolt, eigene Berechnungen.

Tatsächlich zeigt sich, dass vor allem die Zahl der Ein-Euro-Jobber, die aktuell im Betrieb beschäftigt sind, und die Art der ausgeübten Tätigkeit in der Maßnahme in

Zusammenhang mit der Bereitstellung von Qualifizierungsmaßnahmen stehen. Beide Variablengruppen erhöhen die Modellgüte deutlich und zeigen (höchst-) signifikante Effekte.

6 Fazit und Diskussion

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die aufgestellten Hypothesen nur zum Teil angenommen werden können. Hypothese 1, wonach jüngere Personen eine höhere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen haben als ältere konnte bestätigt werden. Hier schlagen sich die Empfehlungen der Bundesagentur für Arbeit nieder und es darf von einer höheren Amortisierung von Weiterbildungserträgen für diese Personen ausgegangen werden.

Entgegen der Vermutung zeigen sich leichte Hinweise darauf, dass die Wahrscheinlichkeit der Personen ohne Berufsabschluss an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, etwas erhöht ist gegenüber Ein-Euro-Jobbern mit Berufsabschluss. Dieses Ergebnis hält jedoch nur, wenn ausschließlich die persönlichen Merkmale der Teilnehmer kontrolliert werden. Nimmt man hingegen Informationen über die Zahl der Ein-Euro-Jobber und die Tätigkeitszuordnung mit in die Analyse auf, verschwindet dieser Effekt und es zeigt sich kein Unterschied im Hinblick auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit zwischen Maßnahmeteilnehmern mit und ohne Berufsabschluss. Hypothese 2 muss deshalb abgelehnt werden. Es ist jedoch denkbar, dass die Qualifizierung von Personen die keinen Ausbildungsabschluss vorzuweisen haben für die Betriebe einfacher und kostengünstiger umzusetzen ist, als bei Personen, die bereits über Vorwissen verfügen. Die Qualifizierung müsste hier auf einem höheren Niveau ansetzen und würde deshalb höhere Kosten in der Vorbereitung und der Durchführung erfordern. Zudem ist neben dem Berufsabschluss auch die Arbeitslosigkeit an sich ein Signal an den Arbeitgeber, was möglicherweise größere Bedeutung hat als der Bildungsabschluss. Anhaltende Arbeitslosigkeit wird von den Arbeitgebern möglicherweise mit mangelndem Leistungsvermögen, fehlender Motivation und Unproduktivität verbunden, was zu einer Stigmatisierung von Arbeitslosen beiträgt (Oberholzer-Gee 2006). Das Ergebnis, dass es hinsichtlich der Bildung keine Präferenzen der Arbeitgeber gibt, besser Qualifizierte zu fördern, deutet darauf hin, dass bezüglich der Teilnahmechancen an Weiterbildungsmaßnahmen für Ein-Euro-Jobber keine Diskriminierung vorzufinden ist. Vielmehr könnten die leichten Tendenzen, Ein-Euro-Jobber ohne Berufsabschluss häufiger weiterzubilden, aus arbeitsmarktpolitischer Sicht als positiv angesehen werden. Insbesondere die Bildung hat einen großen Einfluss auf das Risiko der Arbeitslosigkeit, weshalb eben genau die Personen mit geringer Bildung weiter gefördert werden sollten, um diesem Risiko entgegenzuwirken.

Des Weiteren steigt die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme mit Anzahl der Ein-Euro-Jobber im Betrieb kontinuierlich an wie angenommen. Hypothese 3 wird somit bestätigt. Fördermaßnahmen werden demnach wahrscheinlicher angeboten, wenn sehr viele Ein-Euro-Jobber im Betrieb tätig sind, wobei die Qualifizierungen aufgrund der Zahl der Teilnehmer sicherlich formalisiert

erfolgen. Hier lassen sich Hinweise identifizieren, dass die Transaktionskosten für die Betriebs- und Verwaltungsstätten mit der Häufigkeit der Durchführung einer Maßnahme sinken. Auch wenn die Maßnahme zu 100 Prozent von öffentlicher Seite übernommen wird, entstehen dem Betrieb Kosten aus der Weiterbildung, die nur dann in Kauf genommen werden, wenn die Wahrscheinlichkeit einer Amortisierung dieser Kosten gegeben ist. Dies ist bei einer Vielzahl von Teilnehmern höher als bei der Weiterbildung weniger.

Die Hypothese, dass in Tätigkeiten mit einer Überrepräsentanz von Frauen weniger weitergebildet wird, als in Tätigkeiten mit einer Überrepräsentanz von Männern, muss ebenfalls verworfen werden. Dies widerspricht Untersuchungen am ersten Arbeitsmarkt, wonach sich Frauen etwas weniger an beruflicher Weiterbildung beteiligen als Männer (Nuissl/Heyl 2010). Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass nicht das Geschlecht entscheidend ist für die Qualifizierungswahrscheinlichkeit, vielmehr sind die Tätigkeiten die ausgeführt werden sollen relevant. Vor allem in betreuungsintensiven und handwerklichen Tätigkeiten werden Qualifizierungen zusammen mit den Maßnahmen angeboten. Es ist anzunehmen, dass es sich hierbei vor allem um berufsfachliche Weiterbildungen handelt, die in den jeweiligen Tätigkeiten unerlässlich sind. Es liegt im Rahmen der Maßnahme demnach keine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen vor, die Inhalte entscheiden über das Angebot von Qualifizierungen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse also, dass die betriebliche Entscheidung eine Qualifizierungsmaßnahme anzubieten kaum von den persönlichen Eigenschaften der Teilnehmer getrieben wird. Vielmehr ist die Zahl der tätigen Ein-Euro-Jobber im Betrieb und das Tätigkeitsfeld in dem der Betrieb arbeitet entscheidend. Der Effekt des Alters des Maßnahmeteilnehmers zeigt zudem an, dass die zielgruppenspezifische Vergabe von Qualifizierungen berücksichtigt wird.

Literaturverzeichnis

Achatz, Juliane (2005): „Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt“, in: Martin Abraham; Thomas Hinz (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263-301.

Arrow, Kenneth J. (1973): „Higher education as a filter“, In: Journal of Public Economics 2: 193-216.

Baethge-Kinsky, Volker; Bartelheimer, Peter; Wagner, Alexander; Aust, Judith; Müller-Schoell, Till (2008): Arbeitsmarktpolitik: Nachsteuern oder neu orientieren? Anstöße zu einer überfälligen Debatte. Otto Brenner Stiftung, OBS-Arbeitsheft 55, Juni 2008.

Becker, Gary S. (1975): Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York, London: Columbia University Press.

Becker, Gary S. (1964): Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. London: The University of Chicago Press.

Becker, Rolf; Hecken, Anna E. (2011): „Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde“, in: Rolf Becker (Hg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 367-410.

Becker, Rolf; Hecken Anna E. (2005): Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In: Martin Abraham; Thomas Hinz (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 133-168.

Bela, Daniel; Kettner, Anja; Rebien, Martina (2010): Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe: Viele sind fit für den Arbeitsmarkt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, I-AB-Kurzbericht 5, März 2010.

Bellmann, Lutz; Düll, Herbert (1999): „Die Bedeutung des beruflichen Bildungsabschlusses in der betrieblichen Weiterbildung - eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland“, in: Lutz Bellmann; Viktor Steiner (Hg.) Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 229, S. 317-352.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2005): „Berufliche Weiterbildungsforschung. Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse“, Report. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 28 (2): 29-40.

Ben-Porath, Yoram (1967): “The production of human capital and the life cycle of earnings”, In: Journal of Political Economy 75: 352-365.

Boockmann, Bernhard; Thomsen, Stephan L.; Walter, Thomas (2011): „Aktivierung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – Wer wird ge-fördert? Empirische Ergebnisse auf Grundlage eines neuen Surveydatensatzes“, In: AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 4 (4): 269-292.

Büchel, Felix; Pannenberg, Markus (2004): „Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag“, In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2), 73-126.

Bundesagentur für Arbeit (2009): SGB II-Arbeitshilfe Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II, Juli 2009.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Weiterbildungsbeteiligung nach Schulbildung und beruflicher Qualifikation (Teilnahmequoten). Download unter: www.datenportal.bmbf.de/portal/K27.gus?rid=T2.7.12#T2.7.12 (22.11.2011)

Calmfors, Lars (1994): Active labour market policy and unemployment—a framework for the analysis of crucial design features. OECD Economics Studies 22, Frühjahr 1994.

Deeke, Axel; Dietrich, Hans; Kruppe, Thomas; Lott, Magrit; Rauch, Angela; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2011): „Geförderte Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland: Aktuelle Evaluationsergebnisse im Überblick“, In: Sozialer Fortschritt 60 (9), 196-203.

Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Paul, Marie (2010): The heterogeneous effects of training incidence and duration on labor market transitions. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA Discussion Paper 5269, Oktober 2010.

Grunau, Philipp (2012): „Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. In: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 294-295.

Hohendanner, Christian (2009): Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper 24, Dezember 2009.

Hohendanner, Christian; Klemm, Matthias; Promberger, Markus; Sowa Frank (2011): Vom Ein-Euro-Jobber zum 'regulären' Mitarbeiter? Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper 22, November 2011.

Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim (2010): Wirkungen von Ein-Euro-Jobs für ALG-II-Bezieher: Macht die Dosierung einen Unterschied? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 4, März 2010.

Holst, Elke; Busch, Anne (2010): Führungskräfte – Monitor 2010. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Politikberatung kompakt 56.

Jozwiak, Eva; Wolff, Joachim (2007): Wirkungsanalyse: Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 24, Dezember 2007.

Kettner, Anja; Heckmann, Markus; Rebien, Martina; Pausch, Stephanie; Szameitat, Jörg (2011): „Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Inhalte, Daten und Methoden“, In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44 (3): 245-60.

Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Wunsch, Conny (2007): "The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification", In: German Economic Review 8, 468-509.

Mincer, Jacob, A. (1974): Schooling, experience, and earnings. New York, London: Columbia University Press.

Müller, A.; Rebien, M. (2013): Zuverlässig, flexibel, motiviert? Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe, In: Zeitschrift für Sozialreform 59 (4), 477-492.

Nader, Laima (2007): „Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit“, In: Report - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 3 (30), 29- 38.

Nuissl, Ekkehard; Heyl, Katrin (2010): Probleme der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung. Personengruppen und ihr Weiterbildungsverhalten. Hans Böckler Stiftung. Arbeitspaper 195, August 2010.

- Oberholzer-Gee, Felix (2006): "Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment", In: *Journal of Economic Behavior/Organization* 65, 30–40.
- Osikominu, Aderonke (2009): Quick Job Entry or Long-Term Human Capital Development? The Dynamic Effects of Alternative Training Schemes. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA Discussion Paper 4638, Dezember 2009.
- Picot, Arnold (1982): Transaktionskostenansatz in der Organisationstheorie: Stand der Diskussion und Aussagewert. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, In: *DIW Betriebs-wirtschaft* 42, 267-284.
- Rinne, Ulf; Schneider, Marc; Uhlendorff, Arne (2011): "Do the skilled and prime-aged unemployed benefit more from training? Effect heterogeneity of public training programmes in Germany", In: *Applied Economics* 43 (25), 3465-3494.
- Robbers, Thomas (1993): Investitionen in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge. Köln: Verlag Josef Eul.
- Schultz, Theodore W. (1961): "Investment in human capital", In: *American Economic Review* 51, 1-17.
- Siltanen, Janet; Jarman, Jennifer; Blackburn, Robert M. (1995): Gender inequality in the labour market. Occupational concentration and segregation: A Manual on Methodology. Genf: International Labour Organization.
- Spence, Michael (1973): "Job market signaling", In: *Quarterly Journal of Economics* 87, 355-374.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011): Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb). Verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280774/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/Grundsicherung-Glossar/Erwerbsfaehige-Leistungsberechtigte-eLb-Begiff-verwendet-ab-01-04-2011.html (07.02.2012)
- Williamson, Oliver E. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
- Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2011): „Ein-Euro-Jobs: Eine Bilanz nach sieben Jahren“, In: *Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik* 130, 37-42.
- Wolff, Joachim; Jozwiak, Eva (2007): Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper 29, November 2007.

Anhang

Tabelle A1

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht zum Stichtag 31.01. 2016 in Prozent

WZ08	Männlich	Weiblich
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	68,06	31,94
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	88,22	11,78
Verarbeitendes Gewerbe	74,55	25,45
Energieversorgung	74,08	25,92
WassVers,Abwasser/Abfall,Umweltverschm.	81,06	18,94
Baugewerbe	86,93	13,07
Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	47,81	52,19
Verkehr und Lagerei	75,15	24,85
Gastgewerbe	44,23	55,77
Information und Kommunikation	65,71	34,29
Finanz- u. Versicherungs-DL	43,96	56,04
Grundstücks- und Wohnungswesen	48,62	51,38
Freiberufl., wissensch. u. techn. DL	47,98	52,02
Sonstige wirtschaftliche DL	58,96	41,04
Öffentl.Verwalt.,Verteidigung;Soz.vers.	36,30	63,70
Erziehung und Unterricht	28,67	71,33
Gesundheits- und Sozialwesen	22,77	77,23
Kunst, Unterhaltung und Erholung	47,80	52,20
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	31,40	68,60
Private Haushalte	13,87	86,13
Exterritoriale Organisat. u. Körpersch.	61,25	38,75
Gesamt	53,69	46,31

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik 2016

Tabelle A2**Vergleich Strukturmerkmale volles Sample und Analysesample**

	Volles Sample		Analysesample	
	N	MW	N	MW
Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahme (0=nein, 1=ja)	1.810	0,23	1.366	0,23
Alter:				
bis 25 Jahre (0=nein, 1=ja)	1.734	0,07	1.366	0,07
26 bis 35 Jahre (0=nein, 1=ja)	1.734	0,17	1.366	0,16
36 bis 45 Jahre (0=nein, 1=ja)	1.734	0,22	1.366	0,22
46 Jahre und älter (0=nein, 1=ja)	1.734	0,54	1.366	0,55
Mit Bildungsabschluss (0=nein, 1=ja)	1.688	0,58	1.366	0,57
Geschlecht (0=männlich, 1=weiblich)	1.813	0,50	1.366	0,50
Anzahl sozialer Zusatzjobs im Betrieb:				
1 bis 2 EEJ (0=nein, 1=ja)	1.985	0,40	1.366	0,39
3 bis 10 EEJ (0=nein, 1=ja)	1.985	0,32	1.366	0,31
11 bis 20 EEJ (0=nein, 1=ja)	1.985	0,09	1.366	0,09
mehr als 20EEJ (0=nein, 1=ja)	1.985	0,19	1.366	0,21
Vorwiegende Tätigkeit:				
Betreuung von Kindern/ Jugendlichen/Erwachsenen (0=nein, 1=ja)	2.166	0,26	1.366	0,32
Hausmeisterdienste/handwerkliche Arbeiten/Garten- und Landschaftspflege/hauswirtschaftliche Tätigkeiten (0=nein, 1=ja)	2.166	0,57	1.366	0,72
Verwaltungstätigkeiten (0=nein, 1=ja)	2.166	0,06	1.366	0,08
Männerberuf (0=nein, 1=ja)	1.725	0,53	1.366	0,52
Betriebsgröße:				
1 bis 9 Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	2.166	0,13	1.366	0,13
10 bis 49 Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	2.166	0,40	1.366	0,43
50 bis 249 Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	2.166	0,36	1.366	0,34
250 und mehr Beschäftigte (0=nein, 1=ja)	2.166	0,11	1.366	0,10
Wirtschaftsbereich:				
Öffentliche Verwaltung (0=nein, 1=ja)	2.166	0,35	1.366	0,34
Erziehung und Unterricht (0=nein, 1=ja)	2.166	0,23	1.366	0,23
Gesundheits- und Sozialwesen (0=nein, 1=ja)	2.166	0,23	1.366	0,23
Sonstige Dienstleistungen (0=nein, 1=ja)	2.166	0,23	1.366	0,23
Westdeutschland (0=nein, 1=ja)	2.166	0,42	1.366	0,39

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010 bis 2012 gepoolt. Hinweis: Bei den Antworten zu den vorwiegenden Tätigkeiten der Ein-Euro-Jobber sind Mehrfachnennungen möglich.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
18/2016	Lietzmann, T. Schmelzer, P. Wiemers, J.	Does marginal employment promote regular employment for unemployed welfare benefit recipients in Germany?	6/16
19/2016	Card, D. Cardoso, A. Heining, J. Kline, P.	Firms and labor market inequality	6/16
20/2016	Weber, E. Weigand, R.	Identifying macroeconomic effects of refugee migration to Germany	6/16
21/2016	Neffke, F. Otto, A. Weyh, A.	Inter-industry labor flows	6/16
22/2016	Blien, U. Ludewig, O.	Technological progress and (un)employment development	7/16
23/2016	Stepanok, I.	A North-South Model of Trade with Search Unemployment	7/16
24/2016	Dengler, K.	Effectiveness of Sequences of Classroom Training for Welfare Recipients	8/16
25/2016	Hecht, V. Moritz, M. Noska, P. Schäffler, J.	Types of FDI and determinants of affiliate size: the classification makes the difference	8/16
26/2016	Brenzel, H. Laible, M.	Does Personality Matter? The Impact of the Big Five on the Migrant and Gender Wage Gaps	8/16
27/2016	Dauth, Ch.	Gender gaps of the unemployed - What drives diverging labor market outcomes?	9/16
28/2016	Forlani, E. Lodigiani, E. Mendolicchio, C.	Natives and Migrants in Home Production: The Case of Germany	10/16
29/2016	Bauer, A. Lochner, B.	History Dependence in Wages and Cyclical Selection: Evidence from Germany	10/16
30/2016	Anger, S. Schnitzli, D.	Cognitive Skills, Non-Cognitive Skills, and Family Background: Evidence from Sibling Correlations	10/16
31/2016	Garloff, A.	Side effects of the new German minimum wage on (un-)employment: First evidence from regional data	10/16
32/2016	Broszeit, S. Fritsch, U. Görg, H. Laible, M.	Management Practices and Productivity in Germany	10/16

Stand: 17.10.2016

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

Impressum

IAB-Discussion Paper 33/2016
19. Oktober 2016

Herausgeber

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

Redaktion

Ricardo Martinez Moya, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Renate Martin

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp3316.pdf>

ISSN 2195-2663

Rückfragen zum Inhalt an:

Martina Rebien
Telefon 0911.179 3154
E-Mail martina.rebien@iab.de