

Ruppe, Kathi

**Working Paper**

## Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland

IAB-Discussion Paper, No. 6/2009

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Ruppe, Kathi (2009) : Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland, IAB-Discussion Paper, No. 6/2009, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/32704>

**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

6/2009

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

## Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland

Kathi Ruppe

# Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland

Kathi Ruppe (IAB)

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

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

# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract.....	4
Einführung.....	5
1 Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeit .....	6
1.1 Eingliederungszuschüsse.....	6
1.2 Determinanten der Betriebszugehörigkeitsdauer .....	8
1.3 Hypothesen .....	11
2 Daten und Methodik.....	12
2.1 Daten und Variablen.....	12
2.2 Methodik.....	13
3 Empirische Ergebnisse .....	15
3.1 Deskription .....	15
3.2 Kaplan-Meier-Schätzungen.....	18
3.3 Schätzergebnisse: Modell proportionaler Risiken nach Cox.....	21
4 Fazit.....	25
Literatur .....	26

## Zusammenfassung

Eingliederungszuschüsse sind ein zentrales Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Diese Studie untersucht für Westdeutschland, ob sich die Betriebszugehörigkeitsdauer von Personen, die im 2. Quartal 2003 aus Arbeitslosigkeit heraus eine mit Eingliederungszuschüssen geförderte Beschäftigung fanden, von der ungeförderter Personen unterscheidet. Die Untersuchung basiert auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Cox-Schätzungen zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen einer Förderung und der Betriebszugehörigkeitsdauer. Das Risiko, ein Beschäftigungsverhältnis zu beenden, fällt insbesondere während der Förderung als auch während der gesetzlich geregelten Nachbeschäftigungsfrist geringer aus. Unterschiede zwischen Frauen und Männern konnten dabei nicht nachgewiesen werden.

## Abstract

Wage subsidies are a major instrument of active labor market policies in Germany. This paper analyses for West Germany, if tenure differs across individuals taking up a subsidized or unsubsidized job, respectively, during the second quarter of 2003. The study is based on process generated data of the German Federal Employment Agency. Cox estimations indicate a significant positive relationship between subsidy receipt and tenure, the risk of ending an employment relationship is in particular lower during the time of subsidization and the subsequent statutorily regulated period of employment. However, no significant differences between men and women could be established.

**JEL Klassifikation:** J68, J64, J63

**Keywords:** Eingliederungszuschuss, Betriebszugehörigkeit, Beschäftigungsstabilität, aktive Arbeitsmarktpolitik

Ich bedanke mich bei den Mitarbeitern des TrEffeR-Projektes, insbesondere bei Michael Irskens und Torben Schewe, für ihre hilfreiche Unterstützung sowie bei Gesine Stephan, Gerhard Krug, Lutz Bellmann, Hermann Gartner und Karin Friedrich für ihre nützlichen Anmerkungen. Weiterhin vielen Dank an ITM für die zuverlässige Datenlieferung und die Hilfe bei diesbezüglichen Fragen. Abschließend möchte ich mich bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für die finanzielle Förderung des Projektes „Beschäftigung zwischen Mobilität und Stabilität“ bedanken.

## Einführung

Die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Programme steht in den letzten Jahren und aktuell verstärkt auf dem Prüfstand. Ziel der Maßnahmen ist es, arbeitslose Personen zurück in Beschäftigung zu bringen, möglichst in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Sowohl die Anzahl arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen als auch deren Wirkung führen immer wieder zu Diskussionen, zuletzt im Zuge der Neuausrichtung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu Beginn des Jahres 2009. Für politische Entscheidungsträger ist es wichtig, wissenschaftlich tragfähige Informationen zur Wirkung der einzelnen Programme zu erhalten. Der vorliegende Beitrag stellt neue Erkenntnisse zu den Wirkungen von Eingliederungszuschüssen - die zu den wichtigsten Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland zählen - bereit.

Die meisten Studien über Lohnkostenzuschüsse prüfen, ob die Arbeitsmarktchancen geförderter Arbeitsloser in den Folgejahren besser waren als die vergleichbarer, aber nicht geförderter Arbeitsloser. In diesem Beitrag wird hingegen gefragt, ob geförderte Beschäftigungsverhältnisse stabiler sind als solche, die ohne entsprechende Förderung zustande kamen. Dabei konzentriert sich die Analyse auf die erste Beschäftigung (in einem Betrieb) nach der Arbeitslosigkeit. Untersucht wird, ob sich die Betriebszugehörigkeitsdauern von Geförderten und von vergleichbaren Personen unterscheiden, die ohne Förderung mittels Eingliederungszuschuss in Beschäftigung übergangen.

Besondere Aufmerksamkeit ist den Zeiten der Förderung sowie der Nachbeschäftigungsfrist zu widmen: Erstens könnte ein Ende direkt nach Ablauf dieser Fristen darauf hinweisen, dass die Förderung vorwiegend in Anspruch genommen wurde, um ein temporäres und durch die Bezuschussung kostengünstiges Beschäftigungsverhältnis zu schaffen. Zweitens wäre zu erwarten, dass die Stabilität geförderter Beschäftigung während des Förderzeitraums und der Nachbeschäftigungsfrist höher ist als die Stabilität ungeförderter Beschäftigung.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut. Das 2. Kapitel gibt einen Überblick zu den Eingliederungszuschüssen. Zudem werden Einflussgrößen der Betriebszugehörigkeitsdauer beschrieben und theoretisch begründet. Diese Diskussion führt zur Entwicklung und Darstellung der Forschungsfragen und abgeleiteten Hypothesen. In Kapitel 3 folgen Beschreibungen der Daten und der Variablen sowie der Methode der Verweildaueranalyse. Die Ergebnisse sind im 4. Kapitel dargestellt. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und in Schlussfolgerungen konkretisiert.

# 1 Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeit

## 1.1 Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse gehören in Deutschland zu den wichtigsten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie sind zeitlich befristete Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, die an den Arbeitgeber ausgezahlt werden. Eingliederungszuschüsse sollen Minderleistungen der Geförderten ausgleichen. Ihr Ziel ist es, Betrieben einen Anreiz zur Einstellung von Personen mit Vermittlungshemmnissen zu geben. Im Idealfall ermöglicht die geförderte Beschäftigung den Eintritt in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis im Förderbetrieb. Durch die Tätigkeit im Förderbetrieb und die somit geminderten oder beseitigten Produktivitätsnachteile sollten sich zumindest die Arbeitsmarktchancen der geförderten Personen verbessern und somit die Chancen auf eine anhaltende Beschäftigung in einem anderen Betrieb.

Dieser Beitrag untersucht Förderzugänge aus dem Jahr 2003. Bis Ende 2003 gab es drei Varianten des Eingliederungszuschusses: bei Einarbeitung, bei erschwelter Vermittlung und für ältere Arbeitnehmer. Der Eingliederungszuschuss bei Einarbeitung ermöglichte eine Förderung in Höhe von maximal 30 Prozent des Arbeitsentgeltes für höchstens 6 Monate. Im Falle erschwelter Vermittlung konnte dem Arbeitgeber eine Förderhöhe von 50 Prozent zum Arbeitsentgelt für höchstens 12 Monate gewährt werden. Es galt jeweils eine Nachbeschäftigungszeit äquivalent zur Förderdauer, maximal jedoch 12 Monate. Für ältere Personen ab 50 Jahren galten Sonderregelungen, die maximale Regelförderdauer betrug 24 Monate. Der Eingliederungszuschuss wurde zu Beginn des Jahres 2004 durch das dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt reformiert. Eingliederungszuschüsse bei Einarbeitung, erschwelter Vermittlung und für ältere Arbeitnehmer wurden zu einer Leistung zusammengefasst. Der Förderumfang wurde auf 50 Prozent des Arbeitsentgelts und auf 12 Monate begrenzt. Ausnahme gab es beim Eingliederungszuschuss für Personen ab 50 Jahren und für schwerbehinderte und sonstige behinderte Menschen.

Unter den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik weist der Eingliederungszuschuss mit etwas über 180.000 Zugängen im Jahr 2003 nach den kurzen Trainingsmaßnahmen und der Förderung beruflicher Weiterbildung den größten Förderumfang auf. Im Verlauf der Jahre 2000 bis 2004 sind für den Eingliederungszuschuss beträchtliche Schwankungen im Förderumfang zu beobachten. Der Eingliederungszuschuss ist ein Instrument, das seit 2005 in beiden Rechtskreisen nahezu in gleichem Umfang eingesetzt wird (Tabelle 1).

**Tabelle 1****Zugänge in ausgewählte Maßnahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik der Jahre 2000 bis 2006 (in 1000)**

Maßnahmeneintritte	2000	2001	2002	2003	2004	2005*		2006*	
						II/III	III	II/III	III
Eingliederungszuschüsse	152	127	188	183	157	134	83	217	120
Förderung beruflicher Weiterbildung	523	442	455	255	185	132	66	247	144
Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen	318	246	215	179	161	80	18	80	18
Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs)	-	-	-	-	-	630	-	742	-
Trainingsmaßnahmen	485	551	865	1064	1188	894	484	978	534
Überbrückungsgeld	93	96	125	159	183	157	157	108	108
Existenzgründungszuschuss	-	-	-	95	168	91	91	43	43
Gründungszuschuss	-	-	-	-	-	-	-	34	34
Beauftragung Dritter**	-	-	-	-	635	426	153	301	153
Personal-Service-Agenturen	-	-	-	45	56	27	24	16	11

\*) II/III= Programme im Rahmen des SGB II (ohne "optierende Kommunen") und des SGB III;  
III = Programme nur im Rahmen des SGB III.

\*\*\*) Daten verfügbar seit 2004

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Data-Warehouse).

Die Zugänge nach Förderdauern zeigen, dass die kurzen Förderungen nach 2003 deutlich zunahmten. Die noch verbleibenden Zugänge in lange Maßnahmen sind auf Sonderregelungen für Ältere zurückzuführen, die weiterhin längere Förderungen erhalten können (Tabelle 2).

**Tabelle 2****Zugänge Eingliederungszuschuss nach Förderdauern 2003 bis 2007**

	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Insgesamt (Anzahl)</b>	<b>183 000</b>	<b>150 000</b>	<b>134000</b>	<b>217000</b>	<b>249000</b>
<b>Anteile nach Förderdauer</b>					
unter 3 Monate	7.8	13.5	16.4	14.6	15.8
3 bis unter 6 Monate	28.7	45.7	50.0	46.1	38.1
6 bis unter 12 Monate	31.8	31.4	26.8	31.4	29.2
12 bis unter 24 Monate	23.2	8.0	5.9	7.2	15.4
24 Monate und länger	8.4	1.5	0.8	0.7	1.6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Eine Meta-Studie von Kluge (2006) kommt zu dem Schluss, dass Lohnkostenzuschüsse länderübergreifend zu den wenigen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gehören, die sich in dieser Hinsicht positiv ausgewirkt haben. Für Deutschland zeigen die Untersuchungen von Jaenichen (2005, 2002), Bernhard et al. (2006), Stephan et al. (2006) sowie Jaenichen und Stephan (2007) unter Nutzung statistischer Matching-Verfahren, dass Geförderte in den ersten Jahren nach dem Förderbeginn signifikant seltener arbeitslos gemeldet und häufiger regulär beschäftigt waren als vergleichbare ungeförderte Personen. Obwohl die konkrete Ausgestaltung und die Förderkonditionen zwischen Ländern und Zeiträumen differieren, kommen auch Dorsett (2006) für England sowie Sianesi (2002), Carling und Richardson (2004), Frederiksson und Johansson (2004) und Forslund et al. (2004) für Schwe-



den zu ähnlichen Ergebnissen: Mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen zeigen die Autoren, dass die untersuchten Lohnkostenzuschüsse die Beschäftigungschancen der geförderten Arbeitslosen verbessern konnten und auch im Vergleich zu anderen Förderprogrammen besser abschnitten.

Deutlich weniger Studien vergleichen geförderte und ungeförderte Beschäftigungsverhältnisse. Für Deutschland untersuchen Jaenichen und Stephan (2007) den Verbleib geförderter und ähnlicher ungeförderter Personen; sie nutzen hierzu Matching-Verfahren. Die Unterschiede sind – je nach untersuchter Teilgruppe – drei Jahre nach Förderbeginn insignifikant bzw. weisen auf einen schwachen Vorteil der Geförderten hin. Jedoch werten die Autorinnen nur den Beschäftigungsstatus, nicht den Verbleib im selben Betrieb oder einen ununterbrochenen Verbleib in Beschäftigung aus. ZEW et al. (2006) (daraus: Auswertungen des IAB), prüfen mit Hilfe von Kaplan-Meier-Schätzern, inwieweit geförderte Beschäftigung auch nach Ablauf der Förderung bzw. der Nachbeschäftigungsfrist weiter besteht, führen allerdings keinen Vergleich mit ungeförderten Beschäftigungsverhältnissen durch. Im Ergebnis war für ein Viertel bis die Hälfte der untersuchten Personengruppen in den drei Jahren nach Förderbeginn ein durchgehender Verbleib in Beschäftigung zu beobachten – wobei aber nur der Beschäftigungsstatus, nicht ein Verbleib im selben Betrieb untersucht wurde.

Mögliche Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte wurden in den genannten Studien nicht berücksichtigt. Der Mitnahmeeffekt entspricht auf betrieblicher Ebene der Zahl der geförderten Einstellungen, die auch ohne Förderung zustande gekommen wären. Darüber hinaus kann die Förderung die Arbeitsmarktchancen anderer Personen indirekt beeinflussen (Calmfors 1994). Substitutions- bzw. Verdrängungseffekte treten auf, wenn Geförderte regulär beschäftigte Erwerbspersonen verdrängen, entweder in demselben Unternehmen oder aber durch Verlagerungen der Produktion in Unternehmen, die aufgrund der Beschäftigung subventionierter Arbeitskräfte günstiger produzieren können. Zu den aggregierten Wirkungen von Eingliederungszuschüssen liegen noch keine Studien vor, die abschließende Aussagen erlauben. Einige Studien prüfen jedoch Teilaspekte: Für Deutschland untersuchen Boockmann et al. (2001), welchen Effekt Änderungen der gesetzlichen Förderbedingungen für Ältere auf die Einstellungschancen anspruchsberechtigter älterer Arbeitsloser hatten. RWI und ISG (2006) schätzen, wie sich der regional unterschiedliche Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf Bewegungen am Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Großteil der auf individueller Ebene ermittelten Wirkungen auf der aggregierten Ebene nicht mehr nachweisbar ist.

## **1.2 Determinanten der Betriebszugehörigkeitsdauer**

Bisher wurden die Wirkungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, hier mit besonderem Augenmerk auf den Eingliederungszuschuss, auf die Betriebszugehörigkeitsdauer kaum untersucht. Dies ist jedoch eine wichtige Frage, da dies Hinweise auf die nachhaltige Wirkung der Förderung gibt.

Die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen wird in der Literatur kontrovers diskutiert. Einerseits sagt man dem deutschen Arbeitsmarkt nach, dass er von einem hohen Maß an Inflexibilität gekennzeichnet ist. Diese gilt als Ursache persistenter Arbeitslosigkeit. Eine stabile Beschäftigungssituation der „Insider“ verringert die Eintrittschancen für „Outsider“<sup>1</sup>. Deregulierungsmaßnahmen sollen einerseits die Rotation der Arbeitskräfte und andererseits die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen erhöhen. Das hätte sowohl ein Beschäftigungswachstum als auch größere Eintrittschancen für Arbeitslose zur Folge (Erlinghagen 2005). Allerdings kann diese Strategie zu einer Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen führen, bspw. zu mehr befristeten Arbeitsverträgen. Aus betrieblicher Sicht führen häufige Einstellungen und Entlassungen in der Regel zu höheren Suchkosten. Zum einen kommt so permanent neues Wissen ins Unternehmen. Allerdings verringern kurze Betriebszugehörigkeiten sowohl die Bereitschaft der Mitarbeiter als auch der Unternehmer, in Qualifizierung zu investieren. Zu lange Betriebszugehörigkeitsdauern behindern hingegen das Innovationsklima in den Unternehmen (Knuth et al. 2002).

Theoretische Analysen der Betriebszugehörigkeit basieren meist auf der Such- und Matching Theorie (Mortensen und Pissarides 1999) oder (Pissarides 2000). Die Stabilität von Beschäftigungen hängt unter anderem vom Matching-Prozess ab. Dabei spielen sowohl die individuellen Charakteristika des Arbeitnehmers als auch die Beschäftigungspolitik des Arbeitgebers eine Rolle (Jovanovic 1979). Nach dem „job shopping approach“ (Johnson 1978) oder (Viscusi 1980) sind Arbeitnehmer heterogen in ihren Präferenzen und Fähigkeiten, Arbeitsplätze sind heterogen bezüglich der erforderlichen Kenntnisse und finanziellen Leistungen. Beide Seiten treffen Entscheidungen aufgrund unvollständiger Informationen. Es gibt beiderseits Unsicherheit, ob der potenzielle Arbeitnehmer für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, erst recht, wenn er noch keinerlei Erfahrung in diesem Beruf hat. Darauf baut die Hypothese der „good matches“ auf (Datcher-Loury 2006). Denn je besser die gegenseitige Information, desto besser ist das Match und desto länger auch die Betriebszugehörigkeit.

Die Bestimmungsgrößen der Betriebszugehörigkeitsdauer auf individueller, betrieblicher und makroökonomischer Ebene sind zahlreich. Hinsichtlich der individuellen Charakteristika der Personen sind demografische Aspekte (Geschlecht, Alter, Familienstand, Herkunft), der Bildungshintergrund (Schule, Ausbildung) und die Historie der Person vor dem Eintritt in die Beschäftigung (Dauer der Arbeitslosigkeit) bedeutend. Erlinghagen (2005) findet für Westdeutschland eine geringere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Frauen mit vier bis sechs Jahren gegenüber Männern, die im Durchschnitt ihren Betrieb nach fünf bis acht Jahren verlassen. In den ersten Jahren nach Beschäftigungsbeginn sind die Arbeitsverhältnisse der Frauen noch etwas stabiler als die der Männer. In der langfristigen Perspektive bleibt die Beschäftigungsstabilität der Frauen jedoch hinter der der Männer zurück. Boock-

---

<sup>1</sup> Einen Überblick zur „Insider-Outsider Theory“ geben Lindbeck und Snower (2002).

mann und Steffes (2005) finden für Frauen längere Betriebszugehörigkeitsdauern als für Männer. Zudem weisen sie mit dem Alter steigende Betriebszugehörigkeitsdauern nach. Diese Alterseffekte sind für Frauen geringer, vor allem für ostdeutsche Frauen. Für ostdeutsche Männer finden sie keinen Alterseffekt. Weiterhin haben ein Universitätsabschluss sowie die Teilnahme an Weiterbildung eine senkende Wirkung auf das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Topel und Ward (1992) argumentieren, dass junge Menschen mobiler sind und somit ihren Arbeitsplatz zu Beginn ihrer Karriere öfter wechseln. Ist man durch die Familie an einen Standort gebunden, sinkt die individuelle Mobilität. Es kommen oft nur noch Arbeitsplätze für einen potentiellen Wechsel in Frage, die sich in der definierten Standortumgebung befinden und eine Verbesserung zum aktuellen Arbeitsplatz hinsichtlich Einkommen (Bergemann und Mertens 2004) oder Prestige (bspw. (Hillmert et al. 2004) darstellen. Mobilität ist somit nicht nur für Arbeitslose von Bedeutung, die einen Arbeitsplatz suchen, sondern auch für bereits beschäftigte Personen, die durch eingeschränkte Mobilität eventuelle Möglichkeiten außer Acht lassen. Geringe individuelle Mobilität kann also zu längeren Betriebszugehörigkeiten von Beschäftigten führen.

Betriebe passen ihre Prozesse und Abläufe ständig der Wettbewerbssituation an. Sie müssen intern zeitliche und qualifikatorische Anpassungen vornehmen. Wichtig für die Art der Anpassungen sind betriebliche Faktoren wie Betriebsgröße, ob ein Personal- oder Betriebsrat vorhanden ist, die Personalstruktur (Qualifikation, Alter) sowie die Anpassungsstrategie des Betriebes. Gleicht der Betrieb Personalschwankungen eher extern aus oder greift er auf interne Ressourcen zurück? Für Deutschland finden Bender et al. (2000) und Grotheer et al. (2004) signifikante Einflüsse von Betriebscharakteristika, beispielsweise Betriebsgröße und Weiterbildungsangebot, auf die Betriebszugehörigkeit. Boockmann und Steffes (2005) zeigen unter anderem den Einfluss der Rechtsform des Betriebes und der Präsenz eines Betriebsrates auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Zur betrieblichen Ebene kommen branchenstrukturelle und regionale Merkmale, bspw. die regionale Arbeitslosenquote hinzu.

Makroökonomisch spielen konjunkturelle Einflüsse eine Rolle (bspw. Bergemann und Schneider (1998). So dauern Betriebszugehörigkeiten in konjunkturellen Aufschwungphasen länger an. Zudem sind überbetriebliche Sicherungs-, Flexibilisierungs- und Anreizsysteme auf Arbeitsmärkten von Bedeutung (Grotheer et al. 2004). Gerlach und Stephan (2004) ermitteln beträchtliche Unterschiede in der Länge der Betriebszugehörigkeit zwischen drei untersuchten Tarifvertragsregimen. Demnach sind bei einer Zeitpunktbetrachtung Arbeitnehmer in Betrieben ohne Tarifvertrag durchschnittlich am kürzesten, in Betrieben mit Haustarifvertrag am längsten beschäftigt.

Nur wenige Studien untersuchen bisher die Wirkung eines Eingliederungszuschusses auf den Zeitraum der Betriebszugehörigkeit. Einige internationale Studien, beispielsweise von van Ours (2004) für die Slowakei, Frederiksson und Johansson

(2004) und Forslund et al. (2004) für Schweden sowie Göbel (2008) für Belgien analysieren den Effekt von Lohnkostenzuschüssen auf verschiedene „duration outcomes“. Bereits Cockx et al. (1998) fanden für Belgien zwar stets positive, aber nicht signifikante Effekte von Lohnkostenzuschüssen auf die Beschäftigungsdauer. Göbel (2008) zeigt ebenfalls für Belgien, aber für einen späteren Zeitraum, dass eine Förderung mittels Lohnkostenzuschüssen für junge Arbeitslose in Belgien („Recruitment Plan“) den Zeitraum bis zu deren erster regulärer Beschäftigung signifikant verkürzt. Dieser positive Effekt trat bereits kurz nach dem Beginn der geförderten Beschäftigung ein und stieg im Zeitverlauf noch an. Zudem werden positive Effekte auf die Dauer der ersten Beschäftigungsperiode nachgewiesen, die Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode nach der Förderung wird von dieser jedoch nicht beeinflusst. Für Wisconsin erhält Hamersma (2005) – auf Basis von Matching-Verfahren – das Ergebnis, dass die Förderung keinen Effekt auf die Betriebszugehörigkeitsdauer der Geförderten hat. Sie identifiziert weiterhin während der Förderung, aber nicht danach, signifikant positive Effekte auf die Löhne der Geförderten. Dieses interpretiert sie dahingehend, dass Teile der Förderung – etwa 40 Prozent – in Form einer Lohnprämie an die Arbeitnehmer weitergegeben werden. Für Deutschland findet Stephan (2009) vorwiegend insignifikante Lohndifferenzen zwischen geförderten und ungeförderten Personen.

### 1.3 Hypothesen

Die Hypothesen sind erstens, dass geförderte Beschäftigungen länger andauern als solche ohne Förderung. Dabei sollte der finanzielle Anreiz eine Rolle spielen. Denn der Arbeitgeber bekommt für die Zeit der Förderung den Lohnkostenzuschuss für die eingestellte, vorher arbeitslose Person. Nach Ablauf der Förderung ist der Unternehmer verpflichtet, die Person für einen gleichen Zeitraum weiter zu beschäftigen. Erfüllt er diese Nachbeschäftigungspflicht nicht, muss die Fördersumme unter bestimmten Umständen zurück erstattet werden. Dies sollte zumindest zu einer Beschäftigung für den vereinbarten Zeitraum führen. Demnach wäre zu erwarten, dass geförderte Beschäftigung zu stabileren Arbeitsverhältnissen führt. Dennoch erwarten wir eine gewisse Anzahl an Beschäftigungsabbrüchen, sowohl während der Förderung als auch während der Nachbeschäftigung. Die Beendigung der Beschäftigung vor bzw. kurz nach Ablauf dieser Fristen würde darauf hindeuten, dass die Förderung vorwiegend in Anspruch genommen wurde, um ein temporäres und durch die Bezuschussung kostengünstiges Beschäftigungsverhältnis zu schaffen.

Zweitens erwarten wir sowohl von der Förderdauer als auch von der Nachbeschäftigungsfrist eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsdauer. In der Phase der Förderung lernen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber kennen, der Arbeitgeber stellt fest, ob die Person auf die zu besetzende Stelle passt und den Anforderungen genügt. In der Probezeit werden ungeförderte Beschäftigungen beispielsweise aufgrund von häufiger Krankheit beendet. Die Förderung sollte dazu führen, dass Personen mit Vermittlungshemmnissen, die zu potentiellen Produktivitätsnachteilen zu Beginn der Beschäftigung führen, nicht voreilig entlassen werden. Sind diese Nachteile nach der Einarbeitung während der Förderdauer beseitigt, besteht der Anreiz für den Arbeits-

geber, die nun eingearbeitete Person zumindest für die vereinbarte Nachbeschäftigungszeit auch weiter zu beschäftigen. Damit sollte die Regelung der Nachbeschäftigung ebenfalls einen merkbar positiven Einfluss auf die Dauer der Beschäftigung haben.

Drittens soll geprüft werden, ob es Unterschiede in der Wirkung der Eingliederungszuschüsse auf die Betriebszugehörigkeitsdauer zwischen Frauen und Männern gibt. Die Untersuchung der Problematik bezüglich des Genderaspektes ist von grundlegender Bedeutung. Eine schlüssige These hierzu lässt sich nicht ableiten. Bisherige Studien gelangen zu verschiedenen Ergebnissen hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit von Männern und Frauen. Wirkungsanalysen zum Eingliederungszuschuss belegen eine positive Förderwirkung des Instruments für beide Geschlechter.

## **2 Daten und Methodik**

### **2.1 Daten und Variablen**

Die empirischen Analysen basieren im Wesentlichen auf der TrEffeR-Datenbank (Stephan et al. 2006) der Bundesagentur für Arbeit, welche im Zuge des Projektes „Treatment Effects and Prediction“ entstand. Die Datenbank stellt einen Auszug aus Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit dar, die für Zwecke der Wirkungsanalyse strukturiert und aufbereitet wurden. Sie kombiniert Informationen aus den Fachverfahren der computerunterstützten Arbeitsvermittlung, Leistungsgewährung und Sachbearbeitung. Erfasst sind Personen, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsmeldung aufweisen. Die Datenbank enthält zu den Personen jeweils zum Episodenbeginn gemessene Informationen, wie demografische Merkmale (Alter, Geschlecht, Familienstand, Nationalität), Ausbildung und gesundheitliche Aspekte (Behinderungsgrad). Hinzu kommen Angaben zur Arbeitslosenhistorie der Person in Form einer 24-monatigen Erwerbsbiografie, beispielsweise zu Perioden der Arbeitslosigkeit und der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Zudem werden Variablen auf der Berufsebene bzw. auf regionaler Ebene hinzugespielt, beispielsweise die lokale Arbeitslosenquote (Arbeitsloser je sozialversicherungspflichtig Beschäftigtem in der Region) und die Zahl offener Stellen.<sup>2</sup>

Ergänzend wurden diesen Daten Angaben zu Beschäftigungszeiten und der Berufsgruppe aus der Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hinzugefügt. Zudem wurde der Datensatz um Angaben zu Wirtschaftszweig, Betriebsgröße und Qualifikationsstruktur des Beschäftigungsbetriebes aus der Betriebsdatei (BTR) ergänzt. Es sei darauf hingewiesen, dass ein bekanntes Problem der Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit ist, dass ein Wechsel der Betriebsnummer - beispielsweise infolge von Ausgründungen - nicht zwingend auf einen Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb hinweist

---

<sup>2</sup> Eine detaillierte Erläuterung sowohl des TrEffeR-Projektes als auch der entsprechenden Datenbank sind nachzulesen bei Stephan et al. (2006)

(Brixy und Fritsch 2002). Die Betriebszugehörigkeitsdauer kann somit unterschätzt und sollte als unterste, mögliche Grenze angesehen werden.

Es werden nur Personen in die Analyse einbezogen, die im 2. Quartal 2003 maximal ein Jahr arbeitslos gemeldet waren, in Westdeutschland lebten, vor der betrachteten Arbeitslosigkeitsperiode mindestens drei Monate nicht arbeitslos gewesen sind und zwischen 25 und 49 Jahre alt waren. Dies schließt Personen aus, die entweder zur Teilnahme an speziellen Programmen für Jugendliche (unter 25 Jahren) oder für Ältere berechtigt waren. Untersucht wird entsprechend nur der Eingliederungszuschuss bei Einarbeitung und bei erschwerter Vermittlung. Bekannt sind hierbei die tatsächlich in Anspruch genommenen Förderdauern.

Alle Personen der untersuchten Gruppe sind im 2. Quartal des Jahres 2003 aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung (außerhalb der Land- und Forstwirtschaft) übergegangen und werden 3,5 Jahre beobachtet. Da Lohnkostenzuschüsse untersucht werden und deren Förderdauern im Regelfall 12 Monate nicht übersteigen, ist dieser Beobachtungszeitraum ausreichend, um Aussagen über die stabilisierende Wirkung des Eingliederungszuschusses zu treffen. Die Personen durften im gleichen Zeitraum an keiner weiteren Maßnahme teilnehmen, zudem musste der Eingliederungszuschuss die erste arbeitsmarktpolitische Maßnahme sein, an der die Personen partizipierten. In unserem Analysedatensatz befinden sich nach Bereinigungen und beschriebener Auswahl 110.215 Personen.

Die untersuchte Erfolgsvariable ist die Betriebszugehörigkeitsdauer. Als durchgehende Beschäftigung im Förderbetrieb bzw. im ersten Beschäftigungsbetrieb nach Arbeitslosigkeit bei nichtgeförderten Personen wird gewertet, wenn die Beschäftigung nicht länger als sieben Tage (taggenaue Meldung der Beschäftigung) unterbrochen war.

## **2.2 Methodik**

In diesem Beitrag werden ereignisanalytische Verfahren angewendet. Sowohl die TrEffeR-Daten als auch die Daten aus der Beschäftigtenhistorik sind prozessproduzierte Daten der Bundesagentur für Arbeit. Sie sind als Episoden organisiert und enthalten taggenaue Informationen zu den Variablen, durchgehend vom Austrittsdatum aus Arbeitslosigkeit innerhalb des zweiten Quartals 2003 bis zum Ende des Jahres 2006. Da ein Tag die kleinste Einheit ist, in der diese Daten erhoben werden können und ein ausreichender Beobachtungszeitraum vorliegt, nehmen wir eine stetige Verteilung der Verweildauer in einem Zustand an. Von Interesse ist dabei nur die Verweildauer im ersten Betrieb. Ehemals arbeitslose Personen werden über einen längeren Zeitraum (Beschäftigung) bis zum Eintritt des Ereignisses (Ende der Beschäftigung) beobachtet.

Zur deskriptiven Darstellung werden Überlebens- und Hazardraten genutzt. Mit Überlebensraten lässt sich die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen berechnen Blossfeld und Rohwer (2002). Die Überlebensfunktion gibt die Wahrscheinlichkeit



an, dass ein Individuum bis zu einem gewissen Zeitpunkt  $t$  „überlebt“ hat. Das heißt, das entscheidende Ereignis ist bis dahin noch nicht eingetreten, das Individuum verbleibt in der Risikogruppe. Die Übergangsrate oder Hazardrate  $\lambda(t)$  ist definiert als die Wahrscheinlichkeit, während eines Zeitintervalls zum Zeitpunkt  $t$  den Betrieb zu verlassen, unter der Voraussetzung, in  $t$  noch beschäftigt zu sein.

Eine Möglichkeit zur Schätzung der Überlebens- und Hazardrate ist der Produkt-Limit-Schätzer von Kaplan und Meier (1958). Er schätzt die Wahrscheinlichkeit, einen Ausgangszustand (Beschäftigung) in einem bestimmten Zeitintervall nach Eintritt in den Zustand nicht verlassen zu haben. Dabei werden die Grenzen der Intervalle von den Zeitpunkten des Eintretens des zu beobachtenden Ereignisses bestimmt. Die Dauern bis zum Eintritt des Ereignisses bei den Personen variieren, folglich umfassen die Intervalle verschiedene Zeiträume, können aber für mehrere Personen auch gleich sein. Die Kaplan-Meier-Überlebensfunktion fällt mit Eintritt eines Ereignisses ab, da mindestens eine Person aus der Gruppe der „Überlebenden“ ausfällt.

Die Unterschiede in der Deskription können auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Gruppen der geförderten und der nicht geförderten Personen zurückzuführen sein. Dafür wird in dem multivariaten Modell kontrolliert. Gütetests<sup>3</sup> führten zu dem Ergebnis, dass das Modell proportionaler Risiken von Cox (Cox 1972) hier am besten geeignet ist. Die geschätzte Hazardrate der Verweildauer in Beschäftigung ähnelt keiner der bekannten parametrischen Wahrscheinlichkeitsverteilungen (z. B. einer Exponential-, Weibull- oder log-logistischen Verteilung). Die Vorgabe einer Verteilung in der Schätzung würde die Hazardrate somit in den Verlauf der angenommenen Verteilung der Risikofunktion „hineinpressen“. Auch eine „Splittung“ in kleinere Zeitintervalle im Rahmen eines Piecewise Constant Exponentialmodells<sup>4</sup> führte zu schlechteren Schätzungen als beim Cox-Regressionsmodell. Das Modell proportionaler Risiken von Cox gilt als robuste und flexible Methode, um Verlaufsprozesse zu analysieren (Blossfeld und Rohwer 2002).

---

<sup>3</sup> Es wurden „Goodness of Fit“ Tests mittels Pseudoresiduen von Cox und Snell (1968) mit verschiedenen Modellvarianten, unter anderem unterschiedlichen Intervallen und Verteilungen im Piecewise Constant Exponentialmodell durchgeführt. Die im Cox-Regressionsmodell getroffene Annahme proportionaler Risiken wurde ebenfalls getestet. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die Variablen „Geschlecht“ und „Eingliederungszuschuss“ gelegt. Eine stratifizierte Schätzung war nicht erforderlich. Zudem wurde ein „Linktest“ durchgeführt, um die Güte der Kovariaten für die Schätzung festzustellen.

<sup>4</sup> Die Grundidee des Piecewise Constant Exponentialmodells ist es, die Zeitachse in Intervalle aufzusplitten und anzunehmen, dass die hier explizit geschätzten Übergangsraten innerhalb dieser Perioden konstant sind. Im Vergleich zum einfachen Exponentialmodell wird nicht mehr eine konstante Hazardrate über den gesamten Zeitraum angenommen, sondern nur noch für die festgelegten Intervalle, wobei das Niveau dieser konstanten Hazards zwischen den Intervallen unterschiedlich sein kann.

Proportionale Hazardmodelle haben einen zeitabhängigen und einen zeitunabhängigen Teil. Der zeitunabhängige Term  $\exp(\beta'X)$  ist eine personenspezifische, nicht negative Funktion der Kovariaten der Schätzung, wobei  $X$  die Matrix der Kovariaten über alle Individuen und  $\beta$  der zugehörige Parametervektor ist. Die sogenannte Baseline-Hazard-Rate  $\lambda_0(t)$  ist zeitabhängig und unspezifiziert. Eine absolute Differenz in den Charakteristika der Individuen führt zu einer zeitkonstanten proportionalen Differenz der Hazardraten der Individuen. Ist die Proportionalitätsannahme hinsichtlich einer wichtigen zu untersuchenden Kovariaten nicht erfüllt, so können schichtspezifische Hazards für diese Variable eingeführt werden. Das Cox-Modell erlaubt dabei eine flexible Modellierung der Hazards. Für die Baseline-Hazard müssen keine besonderen Annahmen außer der Nichtnegativitätsannahme  $\lambda_0(t) \geq 0$  getroffen werden.

### **3 Empirische Ergebnisse**

#### **3.1 Deskription**

Eine deskriptive Übersicht zu den Personenmerkmalen befindet sich in Tabelle 3. Der Anteil an Frauen in der Stichprobe beträgt fast ein Viertel. Eine Fünfjahresgruppierung in Alterskohorten zeigt nahezu gleiche Anteile in den Gruppen von 25 bis 44 Jahren. Nur die Gruppe der über 44-Jährigen ist etwas kleiner. Ungefähr 40 Prozent der Personen waren vor Beschäftigungsbeginn maximal drei Monate, weitere 41 Prozent maximal ein halbes Jahr arbeitslos. Nur ein geringer Anteil war zwischen 10 bis 12 Monaten arbeitslos gemeldet. Dabei unterscheiden sich die Arbeitslosigkeitsdauern von Männern und Frauen in den ersten drei Monaten: 45 Prozent der Frauen, aber nur 37 Prozent der Männer waren bis zu drei Monate ohne Arbeit. Hingegen waren 44 Prozent der Männer, aber nur 32 Prozent der Frauen zwischen vier und sechs Monaten arbeitslos. Mehr als 44 Prozent der geförderten Personen, jedoch nur knapp 20 Prozent der nicht geförderten Personen waren länger als sechs Monate arbeitslos. Das heißt, etwas mehr als 80 Prozent der ungeförderten, aber nur 56 Prozent der geförderten Personen konnten innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Arbeitslosigkeit einen Arbeitsplatz finden.



**Tabelle 3**  
**Deskription zur Person**

	Männer	Frauen	alle	ohne EGZ	mit EGZ
<b>Alter (Jahre)</b>					
25 bis 29	22.3	23.1	<b>22.5</b>	22.5	21.7
30 bis 34	23.1	20.8	<b>22.5</b>	22.5	22.1
35 bis 39	23.2	21.6	<b>22.8</b>	22.8	23.2
40 bis 44	18.5	19.9	<b>18.8</b>	18.8	18.7
45 bis 49	12.9	14.6	<b>13.3</b>	13.3	14.3
<b>Verheiratet</b>	50.7	41.4	<b>48.4</b>	48.5	45.6
<b>Ausländer</b>	13.7	9.9	<b>12.8</b>	12.8	12.6
<b>Schulbildung</b>					
Ohne Schulabschluss	10.8	6.7	<b>9.8</b>	9.7	10.5
Hauptschule	61.1	39.1	<b>55.7</b>	55.8	50.2
Realschule	16.9	31.9	<b>20.6</b>	20.5	24.2
Abitur	11.3	22.3	<b>14.0</b>	14.0	15.2
<b>Berufsausbildung</b>					
Ohne Berufsausbildung	28.2	25.9	27.6	27.6	30.3
Mit Berufsausbildung	66.5	64.7	66.1	66.2	63.9
Hochschule	5.3	9.3	6.3	6.3	5.8
<b>Dauer Arbeitslosigkeit (Quartale)</b>					
Bis 3 Monate	36.9	44.9	<b>38.9</b>	39.1	28.3
4 bis 6 Monate	43.9	32.3	<b>41.1</b>	41.4	27.5
7 bis 9 Monate	13.5	15.1	<b>13.9</b>	13.7	24.0
10 bis 12 Monate	5.6	7.7	<b>6.1</b>	5.8	20.3

N=110.215

Quelle: TrEffeR-Daten der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Der Anteil der Personen in Betrieben bis 49 Mitarbeiter beträgt nahezu zwei Drittel, wobei der Anteil der Frauen in diesen Betriebsgrößen geringer ist als der der Männer. Hingegen ist der Anteil der Frauen, die in größeren Betrieben arbeiten (50 und mehr Mitarbeiter) höher als der Anteil der Männer. Fast 44 Prozent der geförderten Personen waren in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern beschäftigt. Ein Drittel fand in Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitern eine geförderte Beschäftigung. In der untersuchten Personengruppe arbeiten Frauen eher in Handel, Gastgewerbe und Verkehr, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und den wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie den öffentlichen und privaten Dienstleistungen. Die geförderten Personen sind zu 30 Prozent in Handel, Gastgewerbe und Verkehr beschäftigt, hingegen nur knapp 10 Prozent in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Fast ein Fünftel der untersuchten Personen lebt in Agenturbezirken mit vorwiegend ländlichen Strukturen mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und geringer Dynamik. Ein größerer Anteil Frauen wohnt in Zentren mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik (fast 14 Prozent der Frauen gegenüber neun Prozent der Männer). Hingegen ist der Anteil der Männer, die in ländlichen Agenturbezirken mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonbedingter Dynamik leben, größer als der der Frauen. Mehr als ein Fünftel der Personen, die einen Eingliederungszuschuss erhielten, lebt in vorwiegend ländlichen Strukturen mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und geringer Dynamik.

**Tabelle 4**  
**Deskription zu Region und Betrieb**

	Männer	Frauen	alle	ohne EGZ	mit EGZ
<b>Betrieb</b>					
Betriebsgröße					
weniger als 10 Mitarbeiter	31,6	29,4	<b>31,1</b>	30,8	43,5
10 bis 49 Mitarbeiter	34,9	29,1	<b>33,5</b>	33,5	33,5
50 bis 249 Mitarbeiter	23,6	27,2	<b>24,5</b>	24,6	19,6
250 und mehr Mitarbeiter	9,8	14,4	<b>10,9</b>	11,1	3,4
Wirtschaftszweig					
Produzierendes Gewerbe	18,5	18,3	<b>18,5</b>	18,5	18,0
Baugewerbe	34,6	3,0	<b>26,9</b>	27,2	14,7
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	20,8	29,6	<b>23,0</b>	22,8	30,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe, wirtschaftliche DL	20,0	25,4	<b>21,3</b>	21,1	27,3
öffentliche und private DL	6,1	23,7	<b>10,4</b>	10,4	9,7
<b>Region</b>					
vorwiegend ländlich mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik					
	18,7	16,9	<b>18,2</b>	18,1	22,4
Großstädtisch geprägt mit hoher Arbeitslosigkeit					
	7,0	8,1	<b>7,3</b>	7,2	11,1
Vorwiegend großstädtisch geprägt mit mäßig hoher Arbeitslosigkeit					
	10,9	13,4	<b>11,5</b>	11,3	17,8
überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit, aber mäßige Dynamik					
	10,9	10,4	<b>10,8</b>	10,8	12,0
Ländlich mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit					
	9,3	7,9	<b>9,0</b>	8,9	10,0
Zentren mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik					
	9,4	13,6	<b>10,4</b>	10,5	7,5
Ländlich mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonbedingter Dynamik					
	11,2	6,0	<b>9,9</b>	10,0	4,5
Mittelstandsstrukturierte mit günstiger Arbeitsmarktlage					
	12,3	14,1	<b>12,7</b>	12,9	7,9
günstigste Arbeitsmarktlage und hohe Dynamik					
	10,3	9,7	<b>10,2</b>	10,3	6,7

N=110.215

Quelle: TrEffeR-Daten der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Eine Förderung mittels Eingliederungszuschuss erhalten 2.650 Personen, das sind nur etwas mehr als zwei Prozent der untersuchten Personen. Auch bei der Förderung beträgt der Frauenanteil fast ein Viertel. Somit ist der Anteil an Frauen an den geförderten Personen genauso hoch wie im gesamten Sample. Wir untersuchen die beiden Formen des Eingliederungszuschusses „bei Einarbeitung“ (43 Prozent) und „bei erschwerter Vermittlung“ (57 Prozent). Beide Arten der Förderungen kommen bei Frauen und Männern in geringfügig unterschiedlichem Verhältnis vor, wobei der Eingliederungszuschuss „bei erschwerter Vermittlung“ bei beiden häufiger vergeben wird. Für mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Personen wurden Lohnkostenzuschüsse für vier bis sechs Monate gezahlt, nur knapp vier Prozent bekamen den Zuschuss für 10 bis 12 Monate. Die zeitliche Verteilung der Förderung ist für Männer und Frauen gleich.

Zwei Drittel aller Beschäftigungen bestanden bis zu einem Jahr. Weniger als ein Fünftel der Beschäftigungen wurde im Zeitraum zwischen einem und drei Jahren beendet, circa ein Sechstel dauerte drei Jahre und länger an. Ein Vergleich der Be-

schäftigungsdauern von Männern und Frauen zeigt, dass Beschäftigungen von Männern eher im ersten Jahr beendet werden als die der Frauen. Vor allem bestehen bei Männern deutlich mehr Beschäftigungsverhältnisse für einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu einem Jahr. Dafür ist der Anteil der Beschäftigungen von Frauen, die mindestens drei Jahre anhalten, um vier Prozentpunkte höher als der der Männer.

**Tabelle 5**  
**Deskription zu Förderung und Beschäftigung**

	Männer	Frauen	alle	ohne EGZ	mit EGZ
<b>EGZ</b>	2.4	2.5	2.4		
... davon bei Einarbeitung	41.7	45.4	42.6		
... bei erschwerter Vermittlung	58.3	54.6	57.4		
<b>Dauer EGZ in Quartalen</b>					
bis 3 Monate	16.8	15.1	16.4		
4 bis 6 Monate	52.2	54.3	52.7		
7 bis 9 Monate	27.4	27.1	27.3		
10 bis 12 Monate	3.6	3.6	3.6		
<b>Dauer der Beschäftigungsverhältnisse</b>					
Bis 6 Monate	32.2	34.0	32.6	32.8	27.5
6 Monate bis 1 Jahr	34.6	24.9	32.2	32.5	22.0
1 bis 1,5 Jahre	5.9	8.1	6.4	6.3	10.9
1,5 bis 2 Jahre	6.5	6.4	6.4	6.4	8.0
2 bis 2,5 Jahre	2.6	3.8	2.9	2.8	4.3
2,5 bis 3 Jahre	2.8	3.3	2.9	2.9	3.9
3 bis 3,5 Jahre und länger	15.4	19.5	16.4	16.2	23.4

N=110.215

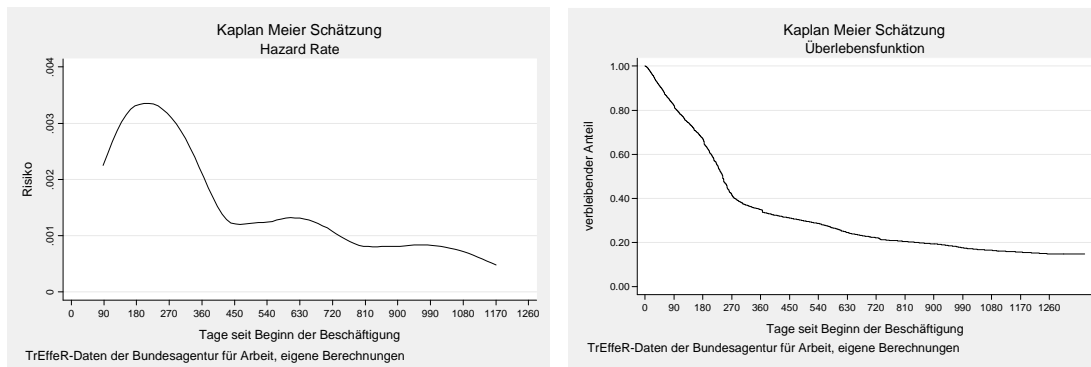
Quelle: TrEffeR-Daten der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Etwas mehr als die Hälfte der geförderten Beschäftigungen endete bereits während des ersten halben Jahres, hingegen galt dies für zwei Drittel der ungeförderten Arbeitsverhältnisse. Die geförderten Beschäftigungen scheinen stabiler zu sein, denn im Gegensatz zu 16 Prozent der ungeförderten bestehen 23 Prozent der geförderten Beschäftigungen drei Jahre und länger. Der Anteil länger andauernder Beschäftigungen von mehr als einem Jahr ist bei den geförderten Arbeitsverhältnissen stets höher als bei ungeförderten. Der Eingliederungszuschuss führt demnach über die Förderdauer hinaus zu längeren Betriebszugehörigkeiten im Förderbetrieb.

### 3.2 Kaplan-Meier-Schätzungen

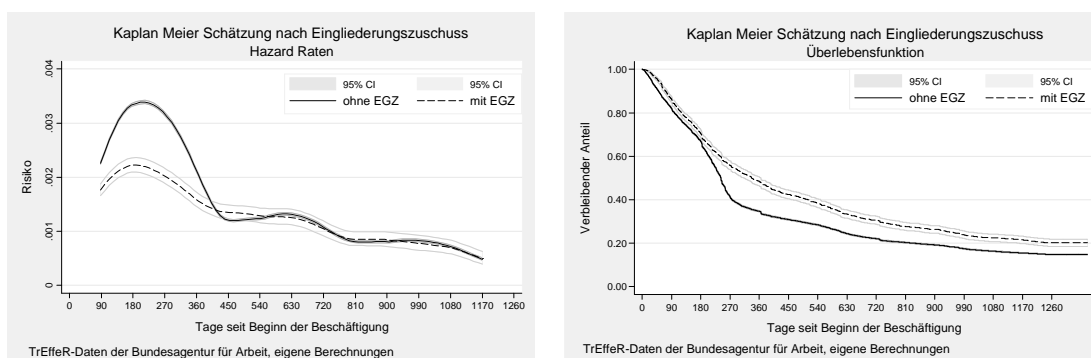
Im Folgenden werden die Ergebnisse der Kaplan-Meier-Schätzungen vorgestellt. Das Risiko, dass Beschäftigungsverhältnisse beendet werden, steigt allgemein in den ersten neun Monaten der Beschäftigung an. Bis dahin sind ca. 60 Prozent der Arbeitsverhältnisse bereits wieder beendet. In den darauf folgenden sechs Monaten sinkt dieses Risiko für die Personen, deren Arbeitsverhältnis bis zu dem Zeitpunkt nicht beendet wurde (Abbildung 1).

**Abbildung 1**  
**Hazardrate und Überlebensfunktion**



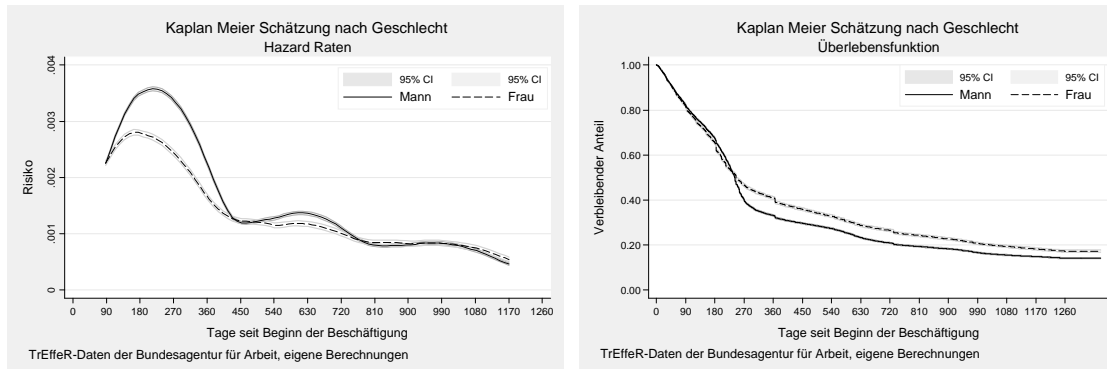
Geförderte Beschäftigungsverhältnisse sind dabei geringeren Risikoschwankungen ausgesetzt als Beschäftigungen, die ohne Förderung zustande kamen (Abbildung 2). Unterschiede aufgrund der Förderung treten vor allem zwischen dem 6. und 15. Monat in Beschäftigung auf. Dabei ist das Risiko des Endes einer geförderten Beschäftigung in dieser Zeit sichtbar geringer. Nach neun Monaten bestehen ca. 60 Prozent der geförderten Beschäftigungen noch, jedoch nur 40 Prozent der ungeforderten Arbeitsverhältnisse. Demzufolge entwickeln sich die Überlebensraten der Beschäftigungen im 3. Quartal nach Beschäftigungsbeginn auseinander. Mit Ende des 2. Quartals knickt die Überlebensfunktion der ungeforderten Beschäftigungen ab, sie sinkt deutlich schneller als die der geförderten Beschäftigungen. Grund hierfür könnte die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach der üblichen Probezeit von sechs Monaten in den Betrieben sein. Dieser Effekt könnte durch die Förderung gedämpft oder gar aufgehoben werden. Auch nach mehr als drei Jahren nach Beginn der Beschäftigung – also lange nach der Nachbeschäftigungsfrist – ist der Anteil der noch bestehenden geförderten Beschäftigungen höher als der der ungeforderten.

**Abbildung 2**  
**Hazardrate und Überlebensfunktion nach Eingliederungszuschuss**



Bis 15 Monate nach Beschäftigungsbeginn scheinen die Arbeitsverhältnisse von Frauen geringeren Risiken ausgesetzt zu sein, beendet zu werden. Im späteren Verlauf unterscheiden sich die Hazardraten von Frauen und Männern kaum (Abbildung 3).

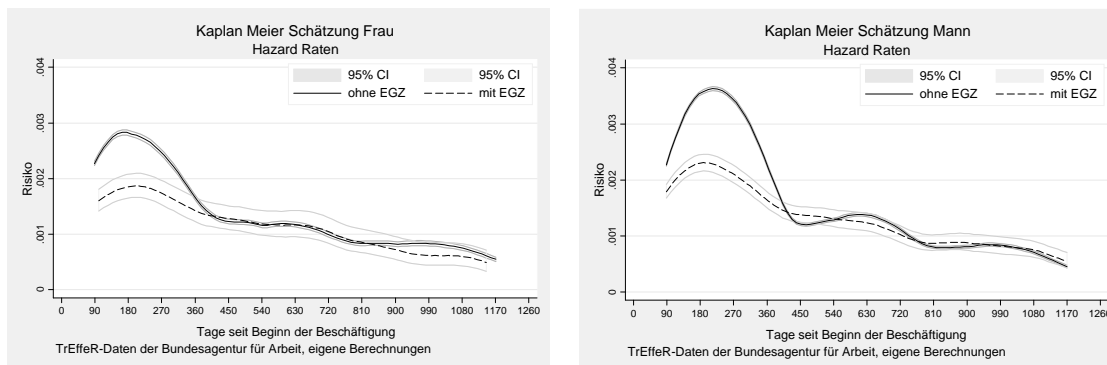
**Abbildung 3**  
**Hazardrate und Überlebensfunktion nach Geschlecht**



Mit Ablauf des ersten Halbjahres der Beschäftigung sinkt die Überlebensrate der Männer schneller als die der Frauen, d. h. es werden mehr Beschäftigungen beendet. Mit Ablauf des 3. Quartals nach Beschäftigungsbeginn bestehen noch rund 40 Prozent der Beschäftigten der Männer und 44 Prozent der Frauen.

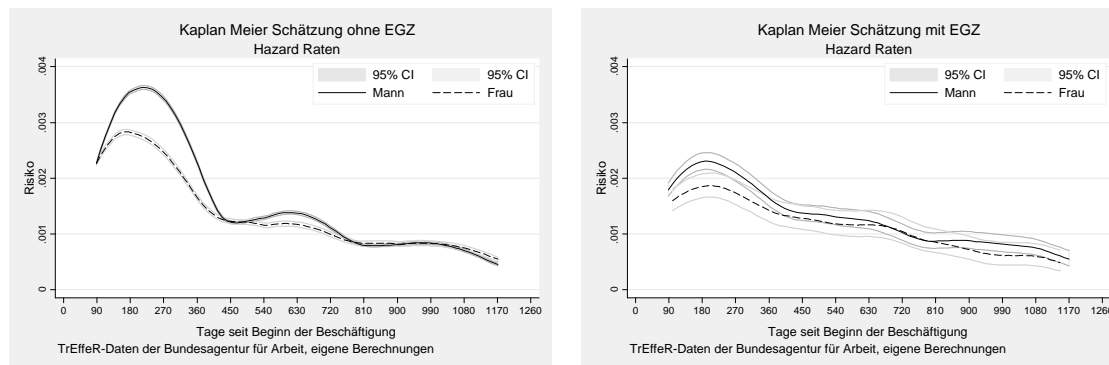
Sowohl für Männer als auch für Frauen senken Lohnkostenzuschüsse das Risiko, den Arbeitsplatz in den ersten 15 Monaten nach Beschäftigungsbeginn zu verlieren (Abbildung 4). In diesem Zeitraum ist das Risiko des Beschäftigungsverlustes für Männer, die keine Förderung erhalten, höher als das der Frauen mit ungeforderten Beschäftigungen.

**Abbildung 4**  
**Hazardraten für Frauen und Männer**



Betrachtet man die Betriebszugehörigkeitsdauer ohne Förderung, dann ist das Risiko, in den ersten 15 Monaten nach Beschäftigungsbeginn den Arbeitsplatz zu verlieren, für Frauen etwas geringer als für Männer (Abbildung 5). Nach 15 Monaten in Beschäftigung gleichen sich die Risiken an.

**Abbildung 5**  
**Hazardraten mit und ohne Förderung**



Vergleicht man geförderte Beschäftigungen, ist kein signifikanter Unterschied der Hazardraten zu erkennen. Die Hazardrate der Frauen liegt zwar fast stetig unter der der Männer, jedoch überschneiden sich deren Konfidenzbänder.

### 3.3 Schätzergebnisse: Modell proportionaler Risiken nach Cox

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Schätzungen des Proportionalen Cox-Regressionsmodells dargestellt. Im Grundmodell sind wesentliche individuelle, betriebliche und regionale Kontrollvariablen und für den Eingliederungszuschuss eine Dummy-Variable aufgenommen (Schätzung Modell 1). Die Ergebnisse für die Kontrollvariablen finden sich in Tabelle 6 und sollen zunächst erläutert werden.

Im Vergleich zur jüngsten Gruppe - der 25- bis 29-Jährigen - ist das Risiko der Personen ab 35 Jahren signifikant geringer, ihren Arbeitsplatz im ersten Betrieb nach ihrer Arbeitslosigkeit zu verlieren. Dieser Alterseffekt entfällt für geförderte Personen. Somit hat das Alter grundsätzlich eine stabilisierende Wirkung auf die Betriebszugehörigkeit, jedoch nicht im Zusammenhang mit einem Eingliederungszuschuss. Während das Geschlecht keinen Einfluss auf die Dauer der Beschäftigung zeigt, sind die Beschäftigungsverhältnisse von verheirateten Personen in geringerem Maße Risiken einer schnellen Beendigung ausgesetzt als die von unverheirateten Personen. Das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes nach Arbeitslosigkeit ist für ausländische Personen höher als für deutsche Arbeitnehmer. Ebenso spielt die Qualifikation eine Rolle. Sowohl ein Realschulabschluss wie auch das Abitur haben einen positiven Einfluss auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, bei geförderten Personen sind diese Effekte nicht signifikant. Eine Ausbildung allgemein wie auch ein Abschluss an einer Hochschule haben unabhängig von einer Förderung einen signifikant positiven Einfluss auf die Betriebszugehörigkeit. Je höher die Qualifikation, desto positiver ist der Effekt.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Beschäftigung wirkt sich negativ auf die Betriebszugehörigkeitsdauer aus. Personen, die nur bis zu einem Quartal arbeitslos waren, haben bessere Chancen auf einen anhaltenden Verbleib im Betrieb als jene Personen, die bis zu einem Jahr arbeitslos waren vor Beschäftigungsbeginn. Bei

geförderten Personen spielt die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beschäftigungsbeginn keine signifikante Rolle für den Zeitraum, den sie im Förderbetrieb beschäftigt bleiben.

Die untersuchten betrieblichen Merkmale haben ebenfalls Einfluss auf die Dauer, für die Personen im Betrieb beschäftigt sind. Im Vergleich zu Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern hat eine steigende Zahl an Beschäftigten positive Effekte auf die Betriebszugehörigkeit, wobei die positiven Effekte mit steigender Anzahl der Mitarbeiter zunehmen. Bei geförderten Beschäftigungen hat die Betriebsgröße erst ab 50 Mitarbeitern einen positiven Einfluss. Der Anteil der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss im Betrieb hat hingegen weder einen positiven, noch einen negativen Effekt auf die Dauer der Beschäftigungen im Betrieb. Im Wirtschaftszweig des produzierenden Gewerbes sind ehemals arbeitslose Personen am längsten in ihrem Betrieb beschäftigt. Im Vergleich zum produzierenden Gewerbe sind die Betriebszugehörigkeiten im Kredit- und Versicherungsgewerbe und den wirtschaftlichen Dienstleistungen am kürzesten.<sup>5</sup> Ein Grund hierfür könnte im hohen Anteil der Leiharbeit liegen, denn 58 Prozent der Beschäftigungen in dieser Branche sind im Bereich der Leiharbeit angesiedelt. Besonders negativ ist dieser Effekt bei geförderten Beschäftigungen.

Die regionale Arbeitsmarktlage wird unter anderem über die regionale Arbeitslosenquote berücksichtigt. Je höher diese ist, desto größer sind die Risiken der gerade eingestellten Personen, ihren Arbeitsplatz zügig wieder zu verlieren. Dieser negative Effekt tritt bei den geförderten Personen nicht auf. Die Förderung scheint den negativen Einfluss der regionalen Arbeitslosenquote aufzufangen. Weiterhin wird die Zugehörigkeit der jeweiligen Arbeitsagenturen zu verschiedenen Agenturbezirken betrachtet (Blien und Hirschauer 2005). Im Vergleich zum Referenzcluster der vorwiegend ländlich geprägten Agenturbezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik wirken sich die Strukturen von großstädtisch geprägten Agenturbezirken positiv auf die Betriebszugehörigkeitsdauer aus. Vor allem die Bedingungen in ländlichen Gebieten zwar mit günstiger Arbeitsmarktlage aber einer hohen saisonbedingten Dynamik gehen mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit einher. Die Bedingungen in mittelstandsstrukturierten Regionen mit günstiger Arbeitsmarktlage wirken begünstigend für geförderte Beschäftigungen.

---

<sup>5</sup> Beschäftigungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sind nicht in die Analyse einbezogen.



**Tabelle 6**  
**Cox-Modell proportionaler Risiken für die Kontrollvariablen (Modell 1)**

	1. alle		1a. mit EGZ		1b. ohne EGZ	
	Hazard-Ratio	p-Wert	Hazard-Ratio	p-Wert	Hazard-Ratio	p-Wert
<b>Demografie</b>						
Alter						
30 bis 34	<b>0.985</b>	0.197	<b>1.045</b>	0.581	<b>0.984</b>	0.187
35 bis 39	<b>0.956</b>	0.000	<b>0.963</b>	0.629	<b>0.956</b>	0.000
40 bis 44	<b>0.956</b>	0.000	<b>0.919</b>	0.271	<b>0.958</b>	0.000
45 bis 49	<b>0.969</b>	0.008	<b>0.995</b>	0.945	<b>0.969</b>	0.008
Frau	<b>0.996</b>	0.668	<b>0.930</b>	0.199	<b>0.997</b>	0.760
verheiratet	<b>0.871</b>	0.000	<b>0.862</b>	0.002	<b>0.871</b>	0.000
Ausländer	<b>1.137</b>	0.000	<b>1.241</b>	0.003	<b>1.134</b>	0.000
<b>Qualifikation</b>						
Schulbildung						
Hauptschule	<b>0.979</b>	0.081	<b>1.166</b>	0.061	<b>0.975</b>	0.042
Realschule	<b>0.833</b>	0.000	<b>0.993</b>	0.944	<b>0.830</b>	0.000
Abitur	<b>0.761</b>	0.000	<b>0.987</b>	0.905	<b>0.757</b>	0.000
Berufsausbildung						
mit Berufsausbildung	<b>0.848</b>	0.000	<b>0.833</b>	0.001	<b>0.848</b>	0.000
Hochschule	<b>0.686</b>	0.000	<b>0.628</b>	0.000	<b>0.688</b>	0.000
<b>Arbeitslosigkeitsdauer in Quartalen</b>						
2 Quartale	<b>1.138</b>	0.000	<b>0.957</b>	0.472	<b>1.140</b>	0.000
3 Quartale	<b>1.223</b>	0.000	<b>1.059</b>	0.353	<b>1.227</b>	0.000
4 Quartale	<b>1.119</b>	0.000	<b>1.068</b>	0.306	<b>1.116</b>	0.000
<b>Betriebsdaten</b>						
Betriebsgröße						
10 bis 49 Mitarbeiter	<b>0.930</b>	0.000	<b>0.906</b>	0.055	<b>0.931</b>	0.000
50 bis 249 Mitarbeiter	<b>0.839</b>	0.000	<b>0.824</b>	0.003	<b>0.840</b>	0.000
250 und mehr Mitarbeiter	<b>0.688</b>	0.000	<b>0.550</b>	0.000	<b>0.689</b>	0.000
Anteil Mitarbeiter mit Hochschulabschluss	<b>1.000</b>	0.000	<b>0.994</b>	0.321	<b>1.000</b>	0.000
Wirtschaftszweig						
Baugewerbe	<b>1.259</b>	0.000	<b>1.709</b>	0.000	<b>1.251</b>	0.000
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	<b>1.148</b>	0.000	<b>1.274</b>	0.001	<b>1.146</b>	0.000
Kredit- und Versicherungsgewerbe, wirtschaftliche Dienstleistungen	<b>1.582</b>	0.000	<b>1.803</b>	0.000	<b>1.578</b>	0.000
Öffentliche und private Dienstleistungen	<b>1.207</b>	0.000	<b>1.184</b>	0.085	<b>1.208</b>	0.000
<b>regionale Variablen</b>						
regionale Arbeitslosenquote	<b>1.741</b>	0.000	<b>0.990</b>	0.955	<b>1.768</b>	0.000
Region						
Großstädtisch geprägt mit hoher Arbeitslosigkeit	<b>0.942</b>	0.000	<b>0.875</b>	0.115	<b>0.942</b>	0.000
Vorwiegend großstädtisch geprägt mit mäßig hoher Arbeitslosigkeit	<b>0.969</b>	0.014	<b>1.005</b>	0.943	<b>0.967</b>	0.009
Überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit, aber mäßige Dynamik	<b>1.148</b>	0.000	<b>0.895</b>	0.170	<b>1.154</b>	0.000
Ländlich mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit	<b>1.051</b>	0.000	<b>0.916</b>	0.302	<b>1.054</b>	0.000
Zentren mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik	<b>0.978</b>	0.097	<b>0.807</b>	0.025	<b>0.983</b>	0.189
Ländlich mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonbedingter Dynamik	<b>1.181</b>	0.000	<b>0.888</b>	0.321	<b>1.185</b>	0.000
Mittelstandsstrukturiert mit günstiger Arbeitsmarktlage	<b>0.976</b>	0.052	<b>0.769</b>	0.007	<b>0.981</b>	0.127
Günstigste Arbeitsmarktlage und hohe Dynamik	<b>1.058</b>	0.000	<b>1.003</b>	0.977	<b>1.061</b>	0.000

Referenz: 25 bis 29 Jahre, ohne Schulabschluss, ohne Ausbildung, ein Quartal arbeitslos, Betrieb mit <10 Mitarbeitern, produzierendes Gewerbe, vorwiegend ländlich mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik

N=110.215

Quelle: TrEffeR-Daten der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Information der Förderung wurde in drei Varianten in die Schätzung einbezogen (Tabelle 7). Im Modell 1 wird der Einfluss des Eingliederungszuschusses durch eine Dummyvariable aufgefangen. Im Ergebnis zeigt dieser einen deutlich positiven Einfluss auf die Betriebszugehörigkeitsdauer. Demnach ist das Risiko für geförderte



Personen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, um circa 30 Prozent geringer als für solche, die ohne Förderung eine Beschäftigung fanden.

**Tabelle 7**  
**Cox-Modell proportionaler Risiken für den Eingliederungszuschuss**

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	Hazard-Ratio	p-Wert	Hazard-Ratio	p-Wert	Hazard-Ratio	p-Wert
Eingliederungszuschuss (Dummy)	<b>0,696</b>	<i>0,000</i>	<b>0,755</b>	<i>0,000</i>		
Förderdauer			<b>0,880</b>	<i>0,017</i>		
Nachbeschäftigungszeit			<b>0,835</b>	<i>0,001</i>		
Frau mit Eingliederungszuschuss					<b>0,665</b>	<i>0,000</i>
Mann mit Eingliederungszuschuss					<b>0,708</b>	<i>0,000</i>
Mann ohne Eingliederungszuschuss (Referenz: Frau ohne Eingliederungszuschuss)					<b>1,002</b>	<i>0,797</i>

Anmerkung: Kontrolle für die in Tabelle 6 genannten Variablen

N=110.215

Quelle: TrEffeR-Daten der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Ergebnisse der Schätzungen des Modells 2 verdeutlichen, welche Phase der Förderung des Eingliederungszuschusses in welcher Weise auf die Dauer der Beschäftigung im Förderbetrieb wirkt. Der Eingliederungszuschuss an sich hat durchgängig einen positiven Effekt auf die Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Förderdauer hat einen zusätzlichen Einfluss auf die Beständigkeit der Beschäftigungen im Betrieb. In der Stichprobe hatten fast 70 Prozent der Eingliederungszuschüsse eine Förderdauer bis zu sechs Monaten. Den gleichen Zeitraum umfasst in den meisten Betrieben die Probezeit für Beschäftigte. Beide Phasen haben eine ähnliche Funktion, die des gegenseitigen Kennenlernens und der Einarbeitung der neu eingestellten, ehemals arbeitslosen Person. Weitere potentielle Produktivitätsnachteile der geförderten Personen soll der Eingliederungszuschuss ausgleichen. Zudem könnte die Förderung dazu führen, dass häufig kranke Personen nicht voreilig entlassen werden. Der zusätzliche Effekt der Nachbeschäftigungszeit ist ebenfalls signifikant positiv. Der Zeitraum der Nachbeschäftigung geht meist über die Zeit der Probezeit in ungeförderten Beschäftigungen hinaus; somit entsteht ein zusätzlich positiver Effekt gegenüber ungeförderten Beschäftigungen.

Modell 3 verdeutlicht die Wirkung des Eingliederungszuschusses differenziert nach Männern und Frauen. Die Referenzgruppe sind Frauen, die ohne Eingliederungszuschuss eingestellt wurden. Der Vergleich von Frauen und Männern, die ohne Förderung einen Arbeitsplatz fanden, zeigt keinen signifikanten Effekt. Somit hat das Geschlecht keinen Einfluss auf die Dauer ungeförderter Beschäftigung. Deutlich zu erkennen ist die positive Wirkung des Eingliederungszuschusses auf die Betriebszugehörigkeit im Förderbetrieb für Frauen. Das Risiko, dass geförderte Arbeitsverhältnisse von Frauen beendet werden, ist ungefähr 33 Prozent geringer als das ungeförderter Arbeitsverhältnisse von Frauen. Etwas geringer fällt der positive Einfluss

der Förderung bei Männern aus. Im Vergleich zu ungeforderten Beschäftigungsverhältnissen von Frauen senkt der Eingliederungszuschuss das Risiko der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Förderbetrieb von Männern um nahezu 29 Prozent. Der Umfang der positiven Effekte bei Frauen und Männern unterscheidet sich jedoch nicht signifikant voneinander.

## 4 Fazit

Im vorliegenden Beitrag wurde der Zusammenhang von der Förderung mittels Eingliederungszuschuss und der Betriebszugehörigkeitsdauer untersucht und mit ungeforderten Beschäftigungsverhältnissen verglichen. Dazu wurden Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit genutzt. Grundlage war die TrEffeR-Datenbank, welcher Informationen zur Person aus der Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie zum Beschäftigungsbetrieb aus der Betriebsdatei (BTR) zugespielt wurden. Dabei ist zu beachten, dass durch bekannte, jedoch noch nicht beseitigte Probleme mit Wechseln der Betriebsnummer die Betriebszugehörigkeitsdauer unterschätzt werden kann. Sie wird als unterste, mögliche Grenze betrachtet.

Analysiert wurden Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die in Westdeutschland lebten und im 2. Quartal 2003 aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung übergingen. Dabei durften diese Personen nicht länger als ein Jahr arbeitslos gewesen sein und in dieser Zeit an keiner anderen Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilgenommen haben. Zudem wurden nur Vollzeitbeschäftigungen außerhalb der Land- und Forstwirtschaft verglichen.

Nicht alle Faktoren, die generell Einfluss auf die Betriebszugehörigkeitsdauer haben, weisen auch signifikante Zusammenhänge mit geförderten Beschäftigungen auf. Positive Alters- und Schulbildungseffekte konnten für geförderte Beschäftigungsverhältnisse nicht nachgewiesen werden. Allerdings wurde auch kein negativer Zusammenhang der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beschäftigungsbeginn im Förderbetrieb gefunden. Das bedeutet, dass die Arbeitslosigkeitsdauer bis zu einem Jahr vor der Förderung keinen Einfluss auf die Länge der Beschäftigung im Förderbetrieb hat.

Grundsätzlich wurde ein positiver Zusammenhang zwischen einer Förderung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit ermittelt. Geförderte Beschäftigungsverhältnisse sind geringeren Risiken ausgesetzt als Beschäftigungen, die ohne Förderung zustande kamen. Das Risiko für geförderte Personen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, ist um circa 30 Prozent geringer als für solche, die ohne Förderung eine Beschäftigung fanden. Vor allem in den ersten 15 Monaten der Beschäftigung ist das Risiko des Endes einer geförderten Beschäftigung deutlich geringer. Nach neun Monaten bestehen circa 60 Prozent der geförderten Beschäftigungen noch, aber nur 40 Prozent der ungeforderten Beschäftigungen. Sowohl für die Zeit der Förderung als auch für die Nachbeschäftigungsfrist wurde ein zusätzlicher, signifikant positiver Einfluss auf die Beständigkeit der Beschäftigungen im Betrieb gefunden.

Bis 15 Monate nach Beschäftigungsbeginn scheinen die Arbeitsverhältnisse von Frauen geringeren Risiken ausgesetzt zu sein, beendet zu werden. Im späteren Verlauf unterscheiden sich die Hazardraten von Frauen und Männern kaum. Sowohl für Männer als auch für Frauen senken Lohnkostenzuschüsse das Risiko, den Arbeitsplatz in den ersten 15 Monaten nach Beschäftigungsbeginn zu verlieren. Es konnte jedoch kein signifikanter Unterschied der Wirkung von Lohnkostenzuschüssen auf die Betriebszugehörigkeit von Frauen und Männern identifiziert werden, da die zwar größeren Effekte für Frauen nicht signifikant von denen der Männer zu unterscheiden sind.

Die Studie bestätigt, dass geförderte Personen nicht nur später häufiger in Beschäftigung sind, sondern auch länger im einstellenden Betrieb verbleiben. Eingliederungszuschüsse können nicht nur die Chance auf Aufnahme einer Beschäftigung erhöhen, sondern stabilisieren diese Arbeitsverhältnisse zusätzlich. Sie können somit als sinnvolles Instrument betrachtet werden, welches Personen mit Vermittlungshemmnissen auch nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren kann.

Die vorgelegten Ergebnisse gelten für Zugänge vor der Reform des Instruments. Ähnliche Untersuchungen für die Folgejahre nach der Reform können Aufschluss darüber geben, ob der Neuzuschnitt des Eingliederungszuschusses 2004 zu noch stabileren geförderten Beschäftigungen führen konnte. Interessant wäre weiterhin, ob die Förderung auch über einen längeren Beobachtungszeitraum einen positiven Einfluss auf die Betriebszugehörigkeit hat. Zudem könnten Analysen über die Betriebszugehörigkeit hinaus - indem nicht nur der Förderbetrieb betrachtet wird, sondern Betriebswechsel in die Betrachtung einbezogen werden - Erkenntnisse zur beschäftigungsstabilisierenden Bedeutung von Eingliederungszuschüssen liefern.

Trotz aller positiver Zusammenhänge ist der Eingliederungszuschuss kein „Allheilmittel“ für die dauerhafte Eingliederung von Personen mit Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt. Eingeschränkt wird die Förderzahl alleine durch das begrenzte Vorhandensein geeigneter Arbeitsplätze. Zudem wären bei einer Kosten-Nutzen-Analyse auch die direkten Kosten für den Eingliederungszuschuss wie auch indirekte Kosten über Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte zu berücksichtigen. Auch bedeutet die Förderung und vielleicht nur temporäre Integration der geförderten Personen noch keine Senkung der Arbeitslosigkeit insgesamt.

## Literatur

Bender, Stefan; Konietzka, Dirk; Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 52, H. 3, S. 475-99.

Bergemann, Annette; Mertens, Antje (2004): Job Stability Trends, Layoffs and Transitions to Unemployment: An Empirical Analysis for West Germany. IZA Discussion Paper 1368, Bonn.

Bergemann, Annette; Schneider, Hilmar (1998): Ist der deutsche Arbeitsmarkt beweglicher geworden? - Eine Analyse anhand der Unternehmenszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland. In: Wirtschaft im Wandel, 11. S. 15-21.

Bernhard, Sarah; Jaenichen, Ursula; Stephan, Gesine (2006): Eingliederungszuschüsse bei Einarbeitung und erschwelter Vermittlung: Matching-Analysen auf der Basis von Prozessdaten. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 75(3). S. 67-84.

Blien, Uwe; Hirschauer, Franziska (2005): Vergleichstypen 2005: Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirken. IAB-Forschungsbericht 24/2005, Nürnberg.

Blossfeld, Hans-Peter; Rohwer, Götz (2002): Techniques of Event History Modeling. New approaches to Causal Analysis. Mahwah.

Boockmann, Bernhard; Steffes, Susanne (2005): Individual and Plant-level Determinants of Job Durations in Germany. ZEW Discussion Paper 05-89, Mannheim.

Boockmann, Bernhard; Zwick, Thomas; Ammermüller, Andreas; Maier, Michael (2001): Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence from Two Natural Experiments. ZEW Discussion Paper 07-001, Mannheim.

Brixy, Udo; Fritsch, Michael (2002): Die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. In: Fritsch, Michael; Grotz, Reinhold (Hrsg.): Das Gründungsgeschehen in Deutschland. Darstellung und Vergleich der Datenquellen. Heidelberg, Physica-Verlag; S. 55-78.

Calmfors, Lars (1994): Active Labour Market Policy and Unemployment - A Framework for the Analysis of Crucial Design Features. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Paper 15, Paris.

Carling, Kenneth; Richardson, Katarina (2004): The Relative Efficiency of Labour Market Programs: Swedish Experience from the 1990s. In: Labour Economics, Vol. 11(3). S. 335-354.

Cockx, Bart; Linden, Bruno Van der; Karaa, Adel (1998): Active Labour Market Policies and Job Tenure. In: Oxford Economic Papers 50. S. 685-708.

Cox, David R. (1972): Regression models and life-tables (with discussion). In: Journal of the Royal Statistical Society B, 34. S. 187-220.

Datcher-Loury, Linda (2006): Some Contacts are more equal than others: Informal Networks, Job Tenure and Wages. In: Journal of Labor Economics, Vol. 24. No. 2, S. 299-318.

Dorsett, Richard (2006): The New Deal for Young People: Effect on the Labour Market Status of Young Men. In: Labour Economics, 13(3). S. 405-422.

Erlinghagen, Marcel (2005): Wie lange dauert es, bis Beschäftigte ihren Betrieb verlassen? Neue Ergebnisse zur Beschäftigungsstabilität in West- und Ostdeutschland. In: Technik, Institut für Arbeit und (Hrsg.): IAT-Report. Gelsenkirchen.

Forslund, Anders; Johansson, Per; Lindquist, Linus (2004): Employment Subsidies - A Fast Lane From Unemployment to Work? IFAU Working Paper 2004/18.

Frederiksson, Peter; Johansson, Per (2004): Dynamic Treatment Assignment - The Consequences for Evaluations Using Observational Data. IZA Discussion Paper 1062, Bonn.

Gerlach, Knut; Stephan, Gesine (2004): Betriebszugehörigkeitsdauer, Betriebseffekte und industrielle Beziehungen. In: Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München, Mering, S. 157-180.

- Göbel, Christian (2008): The effect of participation in subsidised employment on labour market transitions. IZA Seminar, Preliminary Version Januar 2008.
- Grotheer, Michael; Struck, Olaf; Bellmann, Lutz; Gewiese, Tilo (2004): Determinanten von Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von "Entrants" im ost-west-deutschen Vergleich. In: Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München, Mering, S. 125-156.
- Hamersma, Sarah (2005): The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes. A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-work Tax Credits. Institute for Research on Poverty - Discussion Paper 1303-05.
- Hillmert, Steffen; Kurz, Karin; Grunow, Daniela (2004): Beschäftigungsmobilität in der ersten Hälfte des Erwerbslebens - ein Kohortenvergleich. In: Struck Olaf; Köhler Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München, Mering, S. 63-86.
- Jaenichen, Ursula (2005): Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen. In: Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf; Meyer, Wolfgang; Stephan, Gesine (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung Nürnberg, S. 137-156.
- Jaenichen, Ursula (2002): Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, S. 327-351.
- Jaenichen, Ursula; Stephan, Gesine (2007): The Effectiveness of Targeted Wage Subsidies for Hard-to-place-Workers. IAB-Discussion Paper 16/2007, Nürnberg.
- Johnson, William (1978): A theory of job shopping. In: Quarterly Journal of Economics, Vol. 92(2). S. 261-278.
- Jovanovic, Boyan (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. In: Journal of Political Economy, Vol. 87. No. 5, S. 972-990.
- Kaplan, Edward L.; Meier, Paul (1958): Nonparametric estimation from incomplete observations. In: Journal of the American Statistical Association, 53. S. 457-481.
- Kluge, Jochen (2006): The Effectiveness of European Active Labour Market Policy. IZA-Discussion Paper 2018, Bonn.
- Knuth, Matthias; Erlinghagen, Marcel; Kalina, Thorsten; Mühge, Gernot (2002): Nachhaltige Arbeitsgestaltung zwischen Praktikabilität und Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse. In: Bröder Peter; Knuth Matthias (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung - trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen München, Mering, S. 303-377.
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J. (2002): The Insider-Outsider Theory: A Survey. IZA Discussion Paper No. 534, Bonn.
- Mortensen, Dale T.; Pissarides, Christopher A. (1999): New Developments in Models of Search in the Labor Market. In: Ashenfelter, Orley C.; Card, David (Hrsg.): Handbook of Labor Economics. Amsterdam, S. 2567-2627.
- Ours, Jan C. van (2004): The locking-in effect of subsidized jobs. In: Journal of Comparative Economics, 32. S. 37-55.
- Pissarides, Christopher A. (2000): Equilibrium unemployment theory. Cambridge.

RWI und ISG (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1f: Verbesserungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Endbericht 2006 durch den Forschungsverbund.

Sianesi, Barbara (2002): Essays in the Evaluation of Social Programmes and Educational Qualifications. IFAU Dissertation Series.

Stephan, Gesine (2009): A Note on Wage Subsidies and Wages in Germany. Preliminary Version, Nuremberg.

Stephan, Gesine; Rässler, Susanne; Schewe, Torben (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF), 3/4. S. 447-465.

Topel, Robert; Ward, Michael (1992): Job mobility and the careers of young men. In: Quarterly Journal of Economics, 107. S. 439-479.

Viscusi, W. Kip (1980): A theory of job shopping: A Bayesian perspective. In: A Quarterly Journal of Economics 94, No. 3. S. 609-614.

ZEW; IAB und IAT (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung. Endbericht 2006.



## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
<a href="#">37/2008</a>	Kirchner, St. Oppen, M. Bellmann, L.	Zur gesellschaftlichen Einbettung von Organisationswandel: Einführungsdynamik dezentraler Organisationsstrukturen	9/08
<a href="#">38/2008</a>	Kruppe, Th. Rudloff, K.	Wirksamkeit beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen: Eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm in der Zeit von 2000 bis 2002 auf Basis von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit	9/08
<a href="#">39/2008</a>	Brixy, U.	Welche Betriebe werden verlagert: Beweggründe und Bedeutung von Betriebsverlagerungen	10/08
<a href="#">40/2008</a>	Oberschachtsiek, D.	Founders' Experience and Self-Employment Duration : The Importance of Being a 'Jack-of-all-Trades'. An Analysis Based on Competing Risks	10/08
<a href="#">41/2008</a>	Kropp, P. Schwengler, B.	Abgrenzung von Wirtschaftsräumen auf der Grundlage von Pendlerverflechtungen : Ein Methodenvergleich	10/08
<a href="#">42/2008</a>	Krug, G. Popp, S.	Soziale Herkunft und Bildungsziele von Jugendlichen im Armutsbereich	12/08
<a href="#">43/2008</a>	Hofmann, B.	Work Incentives? Ex-Post Effects of Unemployment Insurance Sanctions : Evidence from West Germany	12/08
<a href="#">44/2008</a>	Büttner, Th. Rässler, S.	Multiple Imputation of Right-Censored Wages in the German IAB Employment Sample Considering Heteroscedasticity	12/08
<a href="#">1/2009</a>	Bruckmeier, K. Schwengler, B.	The Impact of federal social policies on spatial income inequalities in Germany : Empirical evidence from social security data	1/09
<a href="#">2/2009</a>	Büttner, Th. Jacobebbinghaus, P. Ludsteck, J.	Occupational Upgrading and the Business Cycle in West Germany	2/09
<a href="#">3/2009</a>	Donado, A. Wälde, K.	Trade Unions Go Global!	1/09
<a href="#">4/2009</a>	Schanne, N. Weyh, A.	What makes start-ups out of unemployment different?	1/09
<a href="#">5/2009</a>	Trappmann, M. Christoph, B. Achatz, J. Wenzig, C. Müller, G. Gebhardt, D.	Design and stratification of PASS : A New Panel Study for Research on Long Term Unemployment	3/09

Stand: 08.04.2009

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

## Impressum

IAB-Discussion Paper 6/2009

### Herausgeber

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

### Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

### Technische Herstellung

Jutta Sebold

### Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2009/dp0609.pdf>

### Rückfragen zum Inhalt an:

Kathi Ruppe  
Telefon 0911.179 3288  
E-mail [kathi.ruppe@iab.de](mailto:kathi.ruppe@iab.de)