



Arbeitsmarktservice
Österreich

Kombilohnmodelle europäischer Länder

Vergleich und Adaption während der COVID-19 Pandemie

Projektleitung AMS:
René Sturm

Autorinnen WIFO:
Julia Bock-Schappelwein, Christine Mayrhuber
Autorinnen abif:
Andrea Egger-Subotitsch, Gabriele Schmied

Wissenschaftliche Begutachtung WIFO:
Helmut Mahringer

Wien, Oktober 2021

WIFO

 ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG



Kombilohnmodelle europäischer Länder

Vergleich und Adaption während der COVID-19-Pandemie

**Julia Bock-Schappelwein, Christine Mayrhofer (WIFO),
Andrea Egger-Subotitsch, Gabriele Schmied (abif)**

Oktober 2021

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich**

Begutachtung: Helmut Mahringer (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert (WIFO)

Kombilohnmodelle stellen neben Maßnahmen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche und zur Qualifizierung ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar, das darauf abzielt, mittels Lohnsubvention die Beschäftigungschancen von arbeitslosen Personen zu verbessern. Die Zielstellung in der Entwicklung und im Einsatz von Kombilohnmodellen sind durchaus vielfältig und reichen von der Anreizwirkung einer Beschäftigungsaufnahme im Niedriglohnsektor über eine Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen (mit Vermittlungsschwierigkeiten) bis hin zu Lohnsubventionierungen für Unternehmen. Vor diesem Hintergrund geht die folgende Studie der Frage nach, wie Kombilohnmodelle in anderen europäischen Ländern ausgestaltet sind, um hieraus Anhaltspunkte abzuleiten, die als Diskussionsgrundlage für eine etwaige Anpassung des österreichischen Kombilohnmodells dienlich sein können.

2021/1/S/WIFO-Projektnummer: 3120

© 2021 Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 40 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/69138>

Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Auswahlprozess	8
2.1	Ausgestaltungselemente von Lohnkostenzuschussmodellen	8
2.2	Datengrundlage	9
3.	Daten- und Literaturscreening	11
4.	Detailanalysen	14
4.1	Activa Start (Belgien)	14
4.1.1	Zielgruppe	14
4.1.2	Ausgestaltung	14
4.1.3	Erfahrung	15
4.1.4	Fazit	16
4.2	Wiedereingliederungszulage (Belgien)	16
4.2.1	Zielgruppe	17
4.2.2	Ausgestaltung	17
4.2.3	Erfahrung	18
4.2.4	Fazit	19
4.3	ATD (Frankreich)	19
4.3.1	Zielgruppe	19
4.3.2	Ausgestaltung	19
4.3.3	Erfahrung	21
4.3.4	Fazit	24
4.4	Aktivitätsbonus (Frankreich)	24
4.4.1	Zielgruppe	25
4.4.2	Ausgestaltung	25
4.4.3	Erfahrung	29
4.4.4	Fazit	29
4.5	Einstiegsgeld (Deutschland)	29
4.5.1	Zielgruppe	30
4.5.2	Ausgestaltung	30
4.5.3	Erfahrung	32
4.5.4	Fazit	32
4.6	Zwischenverdienst (Schweiz)	32
4.6.1	Zielgruppe	32
4.6.2	Ausgestaltung	33
4.6.3	Erfahrung	34
4.6.4	Fazit	35
4.7	Back to Work allowance (bis 2009) / Back to Work Enterprise Allowance (Irland)	36
4.7.1	Zielgruppe	36

4.7.2	Ausgestaltung	36
4.7.3	Erfahrung	38
4.7.4	Fazit	40
4.8	Part-time job incentive scheme (Irland)	40
4.8.1	Zielgruppe	41
4.8.2	Ausgestaltung	41
4.8.3	Erfahrung	42
4.8.4	Fazit	42
5.	Zusammenfassung und Ableitung von Handlungsempfehlungen	43
6.	Literatur	49
7.	Anhang	51

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Kombilohn in Österreich	6
Abbildung 2:	Ausgestaltungselemente von Lohnkostenzuschussmodellen	9
Abbildung 3:	Anzahl der Teilnehmenden und Ausgaben für die Activa Start	16
Abbildung 4:	Anzahl der Teilnehmenden und Ausgaben für die Wiedereingliederungszulage	18
Abbildung 5:	Beschäftigung nach 6 und 18 Monaten bei Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden	39

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Anzahl der gelisteten Maßnahmen (4.1, 4.1.1, 4.1.2) nach Adressatinnen und Adressaten, die als Cash-Benefits ausgestaltet sind	12
Übersicht 2:	Zahl der Unternehmen, mit unterzeichnetem ATD-Abkommen	21
Übersicht 3:	Personen, die ATD erhielten	22
Übersicht 4:	Merkmale der Personen, die ATD erhielten sowie der neu gefundenen Arbeitsstellen	23
Übersicht 5:	Aktivitätsbonusskala	28
Übersicht 6:	Durchschnittliche Wirkung des Zwischenverdiensts (ZV)	35
Übersicht 7:	Empfängerinnen und Empfänger der Back to Work Allowance und der Back to Work Enterprise Allowance 2010 bis 2019	39
Übersicht 8:	Ausgestaltungselemente der untersuchten Kombilohnmodelle	48
Übersicht Anhang 1:	Auflistung der gelisteten Maßnahmen (4.1, 4.1.1, 4.1.2), die als Cash-Benefits ausgestaltet sind und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer adressieren (n=60)	51

1. Einleitung

Kombilohnmodelle stellen neben Maßnahmen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche und zur Qualifizierung ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar, das darauf abzielt, mittels Lohnsubvention die Beschäftigungschancen von arbeitslosen Personen zu verbessern. Diese Unterstützungsleistungen können an Beschäftigte, Arbeitgeber oder zugleich an beide ausbezahlt werden. In Deutschland, wo bereits in den 1990er Jahren Modellprojekte zu Kombilohnkonzepten durchgeführt wurden (Jaehring und Weinkopf, 2006), startete 1996 ein bundesweiter Kombilohn und darüber hinaus wurden regional begrenzte, zeitlich befristete Kombilohnmodelle erprobt (Kaltenborn, 2001). Diese unterschieden sich allerdings in der Ausgestaltung. Das Mainzer Modell, das im Sommer 2000 umgesetzt wurde, sowie das Einstiegsgehalt in Baden-Württemberg, der Hessische Kombilohn oder PLUSLohn in Duisburg waren etwa als Einkommensbeihilfe, die ausschließlich auf die beschäftigte Person abzielen, konzipiert, wohingegen die Modelle in Sachsen, Schleswig-Holstein und im Saarland als Arbeitgeberförderung ausgestaltet waren. Das Hamburger-Modell, das 2002 startete, setzte dagegen auf eine Kombination von zeitlich befristeten Zuschüssen für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer (Dietz et al., 2006; Jaehring und Weinkopf, 2006; Jirjahn et al., 2006).

Abgesehen von den deutschen Initiativen wurden in den frühen 2000er Jahre zeitlich begrenzte Kombilohnmodelle beispielsweise in Kanada, Luxemburg, in den Niederlanden und in Belgien eingesetzt; in den USA, Frankreich, im Vereinigten Königreich und in Irland kamen unbefristete Kombilohnmodelle zum Einsatz (Kaltenborn und Pitz, 2002).

In dieser Zeitphase pilotierte auch das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) erstmals einen Kombilohn (Otti, 2006), der im Jahr 2006 startete. Damit sollte die Beschäftigungsaufnahme von Personen mit verminderten Eingliederungschancen unterstützt werden, die eine gering entlohnte Beschäftigung aufnehmen. Der Kombilohn dient damit zur Sicherung des Lebensunterhalts während der geringer entlohnten Beschäftigung¹⁾.

In diesem „ersten Modell“ waren sowohl Beihilfen für den Arbeitgeber als auch für die beschäftigte Person vorgesehen²⁾. Der Kombilohn ging zur Jahresmitte 2009, angelehnt an das Hamburger Modell³⁾, in die "Kombilohn-Beihilfe (KOMB)" über und beschränkte sich nunmehr auf die Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

¹⁾ Die Kombilohnbeihilfe gilt für die Sozialversicherung als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts; dadurch ist eine entsprechende Absicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gewährleistet (BGS/AMF/0702/9918/2021).

²⁾ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhielten für höchstens ein Jahr als Kombilohnbeihilfe 50% des zuletzt gebührenden Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezugs, höchstens jedoch die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttoentgelt und der Obergrenze von 1.000 €; der Kombilohn für Arbeitgeber orientierte sich an der Bemessungsgrundlage (Löffler und Schmid 2011, S. 9).

³⁾ <https://www.derstandard.at/story/2744159/neuaufgabe-des-kombilohnmodells> (abgerufen am 30.9.2021).

Zu Beginn dieser Phase wurden der beschäftigten Person zusätzlich zum Erwerbseinkommen ein Pauschalbetrag⁴⁾ in Abhängigkeit von der Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung ausbezahlt (Löffler und Schmid, 2011), ab dem Jahr 2015 orientierte sich die Höhe der Kombilohnbeihilfe am zuvor gewährten Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezug (30%); diese wurde im Jahr 2020 schließlich noch nach dem Arbeitszeitausmaß differenziert.

Das österreichische Modell: Kombilohnbeihilfe und Neustartbonus⁵⁾ (2021)

Zur Jahresmitte 2020 wurde die Zielgruppeneinschränkung der Kombilohnbeihilfe (Ältere, gesundheitlich Eingeschränkte, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger) aufgrund der COVID-19 Pandemie und den damit einhergehenden hohen Arbeitslosenzahlen mit dem sogenannten Neustartbonus⁶⁾ aufgehoben. Der Neustartbonus gilt seither für arbeitslose Personen, die ein niedrig entlohntes und vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Umfang von mindestens 20 Wochenstunden zwischen dem 15. Juni 2020 und dem 31. Dezember 2021⁷⁾ aufnehmen.

Höhe: Die Höhe der Förderung bemisst sich aus der Differenz zwischen dem zuletzt gebührenden monatlichen Arbeitslosengeld bzw. der Notstandshilfe zuzüglich eines Aufschlages von

- 45% für Dienstverhältnisse mit 20 bis unter 25 Wochenstunden (sowie in Ausnahmefällen für Dienstverhältnisse mit 10 Wochenstunden),
- 55% für Dienstverhältnisse mit 25 bis unter 30 Wochenstunden,
- 60% für Dienstverhältnisse mit 30 und mehr Wochenstunden,
- 30% für Bewilligungen ab dem 1. Jänner 2022

minus des Netto-Erwerbseinkommens inklusive Sonderzahlungen. Dieser Differenzbetrag ist mit netto 950 € gedeckelt.

Dauer: Der Neustartbonus wird für die Dauer des Dienstverhältnisses, jedoch maximal 28 Wochen, ausbezahlt. Die Kombilohnbeihilfe wird für die Dauer des Dienstverhältnisses, jedoch maximal 1 Jahr, ausbezahlt. Die Förderdauer bei der Kombilohnbeihilfe erhöht sich auf 3 Jahre für Personen, die älter als 59 Jahre sind und länger als 182 Tage arbeitslos waren bzw. eine berufliche Rehabilitation absolviert haben bzw. zuvor REHAB-Geld erhalten haben.

4) Für eine Vollzeitbeschäftigung (≥ 35 Wochenstunden) wurde bis zu einer Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung von höchstens 1.500 € eine monatliche Kombilohnbeihilfe in der Höhe von 300 € gewährt; darüber betrug die Kombilohnbeihilfe 150 €. Für eine Teilzeitbeschäftigung (<35 Stunden) gebührte eine monatliche Beihilfe von 150 € (BMASK, 2013).

5) Grundlage: BGS/AMF/0702/9918/2021.

6) <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kombilohn-beihilfe> (abgerufen am 30.09.2021).

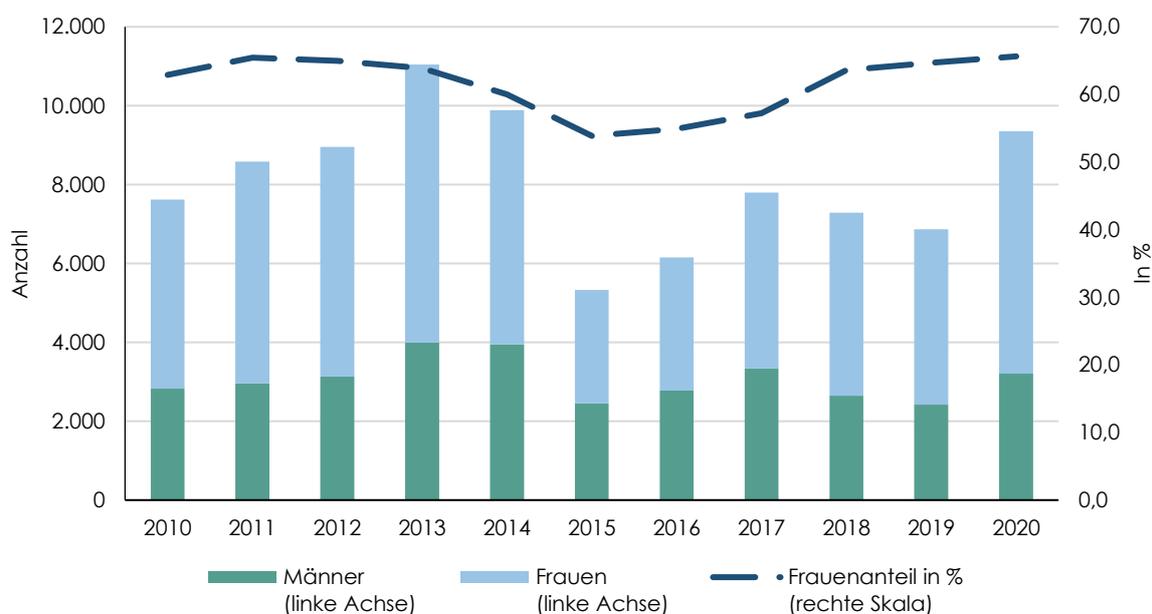
7) <https://www.bma.gv.at/Services/News/Verl%C3%A4ngerung-Neustartbonus.html> (abgerufen am 30.09.2021).

Beispiel: Eine Person erhält 1.000 € Arbeitslosengeld. Sie nimmt einen Job mit 25 Wochenstunden an, bei dem sie 800 € netto verdient. Durch die Kombilohnbeihilfe wird dieses Einkommen auf 1.550 € aufgestockt (1000 €* plus 55% Aufschlag); d. h. 800 € Nettolohn und 750 € Kombilohnbeihilfe.

Q: BMA (2021).

Mit Ausbruch der COVID-19-Pandemie vergrößerte sich der Adressatenkreis von arbeitslosen Personen mit verminderten Eingliederungschancen auf arbeitslose Personen, die krisenbedingt keine Vollzeitstelle finden oder in eine schlechter entlohnte Branche wechseln. Dennoch wird dieses Instrumentarium nur vergleichsweise selten eingesetzt. Laut BMA (2021) belief sich die Zahl der Personen, die im Jahr 2020 mindestens einen Tag mit Kombilohn gefördert wurden, auf 9.357, d. s. 0,22% der unselbständig Beschäftigten; die an Arbeitgeber ausbezahlte Eingliederungsbeihilfe wurde im selben Zeitraum dagegen fast viermal so vielen Personen gewährt. In den Jahren 2015 bis 2019, als sich der Aufschlag auf 30% des zuletzt gewährten Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezugs belief, fiel die Inanspruchnahme auf rund 7.000 Personen, in den Jahren davor, als ein Pauschalbetrag in Abhängigkeit von der Bemessungsgrundlage ausbezahlt wurde, wurden dagegen rund 10.000 Personen jährlich gefördert. Vergleichsweise häufig erhalten Frauen die Kombilohnbeihilfe. Der Frauenanteil lag durchwegs bei gut 60% und damit deutlich höher als unter der unselbständigen Beschäftigung (rund 45%). Die Kosten verdoppelten sich von 4,9 Mio. € im Jahr 2015 auf 12 Mio. € im Jahr 2019 und erreichten 2020 15,8 Mio. € (0,004% des BIP); gegenübergestellt mit der Zahl der Beihilfenbeziehenden erhöhten sich die Kosten pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer von 911 € im Jahr 2015 auf rund 1.700 € zuletzt in den Jahren 2019 und 2020.

Abbildung 1: **Kombilohn in Österreich**



Q: BMA (2021).

Vor diesem Hintergrund geht die folgende Studie der Frage nach, wie Kombilohnmodelle in anderen europäischen Staaten ausgestaltet sind (z. B. mit Blick auf Zugangsvoraussetzungen, Zielgruppen, Erfolgskriterien, Erfahrungen), um hieraus Anhaltspunkte abzuleiten, die als Diskussionsgrundlage für eine etwaige Anpassung des österreichischen Kombilohnmodells dienlich sein können. Dafür wird konkret nach Modellen gesucht, die wie das österreichische Modell eine Förderung ausschließlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nicht der Arbeitgeber bzw. beider Gruppen (Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) vorsehen. Methodisch wird die Fragestellung mittels Literaturanalyse und Desk Research beantwortet.

Der nachfolgende Abschnitt bietet einleitend einen Einblick in den Auswahlprozess internationaler Beispiele von Kombilohnmodellen, ausgehend von möglichen Ausgestaltungselementen von Lohnkostenzuschussinstrumentarien. Diese bilden die Grundlage für das in Kapitel 3 beschriebene Literaturscreening potenziell geeigneter Modelle in anderen europäischen Staaten. Kapitel 4 beinhaltet daraus abgeleitet Detailanalysen, ehe in Kapitel 5 aufbauend auf einer kurzen Zusammenfassung Handlungsempfehlungen für Österreich formuliert werden.

2. Auswahlprozess

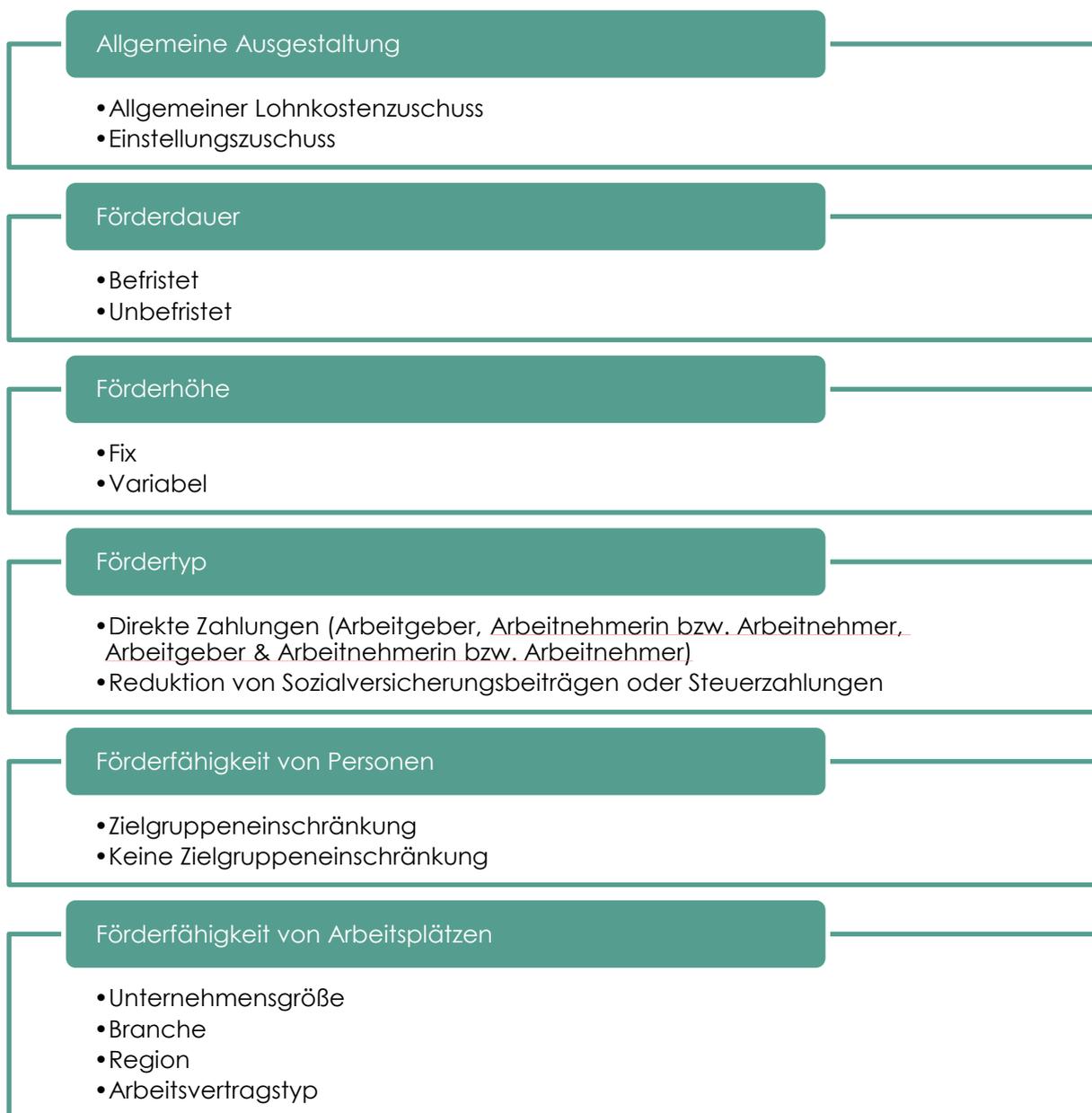
Die Analyse, welche Kombilohnmodelle, die in anderen europäischen Staaten eingesetzt werden, potenziell für Österreich von Interesse sein können, folgt einem stufenweisen Prozess, da es "keine allgemein anerkannte und einheitliche Definition für Kombilöhne gibt" (Jaehrling und Weinkopf, 2006, S. 11). Ausgangspunkt ist daher die Fülle an Ausgestaltungselementen von Lohnkostenzuschussmodellen, die in Abstimmung mit dem Auftraggeber auf jene Maßnahmen eingeschränkt werden, die, wie das österreichische Modell das spezifische Merkmal aufweisen, dass sie nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet sind. Die in Kapitel 4 durchgeführten Detailanalysen beziehen sich anschließend auf solche konkreten Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in anderen europäischen Staaten eingesetzt werden.

2.1 Ausgestaltungselemente von Lohnkostenzuschussmodellen

Der in Cronert (2019) dargelegte Überblick über Ausgestaltungselemente von Lohnkostenzuschussmodellen bildet die Ausgangslage für den Auswahlprozess geeigneter Kombilohnmodelle, die in der Detailanalyse untersucht werden. Solche Elemente beziehen sich auf die allgemeine Ausgestaltung, Dauer, Ausmaß, Art des Transfers, Kriterien für die Förderfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Kriterien für die Förderfähigkeit von Arbeitsplätzen:

- Allgemeine Ausgestaltung: Bei der allgemeinen Ausgestaltung wird zwischen einem Modell mit einem allgemeinen Lohnkostenzuschuss, der auf eine Zielgruppe (in einem Unternehmen) ausgerichtet ist, und einem Einstellungszuschuss, der sich an Neueinstellungen orientiert, unterschieden.
- Förderdauer: Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal ergibt sich aus der Laufzeit eines Modells, wobei zwischen zeitlich befristeten Interventionen und unbefristeten Interventionen unterschieden werden kann.
- Förderhöhe: Die im Modell verankerte Förderhöhe kann aus einem variablen Betrag bzw. einem Fixbetrag bzw. einer Kombination daraus bestehen.
- Fördertyp: Die Art der Förderung kann direkte Zahlungen (an Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer), reduzierte Sozialversicherungsbeiträge oder Steuerbegünstigungen umfassen. Bei den direkten Zahlungen kann zusätzlich danach unterschieden werden, ob diese an den Arbeitgeber fließen oder an die Arbeitskraft bzw. an beide.
- Förderfähigkeit von Personen: Hinsichtlich Adressatenkreis des Modells bzw. Zielgruppe kann zwischen einem universalen Ansatz (d. h. ohne Einschränkung) und einer zielgruppenspezifischen Förderung wie beispielsweise für junge Menschen, ältere Arbeitskräfte, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern oder langzeitbeschäftigungslosen Personen unterschieden werden.
- Förderfähigkeit von Arbeitsplätzen: Die Kriterien für die Förderfähigkeit von Arbeitsplätzen können sich beispielsweise auf Unternehmensgröße, Branche, Region oder Arbeitsvertragstyp beziehen (z. B. befristet, unbefristet).

Abbildung 2: **Ausgestaltungselemente von Lohnkostenzuschussmodellen**



Q: Cronert (2019).

2.2 Datengrundlage

Die LMP (Labour Market Policy) Datenbank der Europäischen Kommission⁸⁾ liefert Informationen über Arbeitsmarktinterventionen, die in anderen EU-Staaten zur Anwendung kommen.

⁸⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPagelId=3227&langId=en> (abgerufen am 30.09.2021).

Darin enthalten sind damit u. a. auch Informationen zu Lohnkostenzuschussmodellen. Die Beobachtungseinheit in der LMP-Datenbank ist die konkrete Maßnahme bzw. Intervention. Für diese werden Informationen zu Ausgaben und Teilnehmende bereitgestellt.

Die Datenbank sammelt auch umfangreiche qualitative Informationen zur konkreten Ausgestaltung einer konkreten Maßnahme (bzw. Intervention), wie sie funktioniert und welche Zielgruppen angesprochen werden sollen. Diese lassen sich in den Länderberichten (Qualitative Reports) nachlesen. Darin gliedert sich die Beschreibung einer Maßnahme in sieben Unterabschnitte: Ziel, begünstigte Personen bzw. Teilnehmende, konkrete Maßnahmen bzw. Instrumente, Finanzierung bzw. Unterstützung, Förderwürdigkeit, Rechtsgrundlage und jüngste Änderungen. Außerdem finden sich darin Informationen zur Aufschlüsselung der Ausgaben, zur Behandlung von Arbeitslosigkeitszeiten, zum Leistungsbezug und zur geplanten Dauer.

3. Daten- und Literaturscreening

Aufbauend auf den von Cronert (2019) identifizierten Ausgestaltungselementen von Lohnzuschussmodellen und den in der LMP-Datenbank gelisteten Maßnahmen werden die Länderberichte⁹⁾ konkret nach Informationen zu Kombilohnmodellen durchleuchtet, die für die Detailanalyse potenziell infrage kommen können. Konkret werden alle von Eurostat publizierten Länderberichte der EU-Staaten, dem Vereinigten Königreich und Norwegen aus den letzten 10 Jahren (Referenzjahren 2011 bis 2017) mittels PDF-Data-Scraping¹⁰⁾ untersucht.

In den Berichten wird in einem ersten Schritt nach solchen Lohnzuschussmodellen gesucht, die der Operationalisierung von Cronert (2019) folgend für Neueinstellungen gewährt werden. Daher werden nur solche Maßnahmen in Betracht gezogen, die in der LMP-Kategorie 4¹¹⁾ unter "Beschäftigungsanreize" konkret in der Unterkategorie 4.1 "Einstellungsanreize", 4.1.1 "dauerhafte Maßnahmen" oder 4.1.2 "befristete Maßnahmen" gelistet sind.

Maßnahmen, die als Einstellungsanreize (Kat. 4.1) gelistet werden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie Anreize für die Schaffung und Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse bieten oder die Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch den Erwerb von Berufserfahrung gewähren und nur für einen begrenzten Zeitraum geleistet werden. Maßnahmen unter der Kategorie "Dauerhafte Maßnahmen (Kat. 4.1.1)" zeichnen sich dadurch aus, dass sie Anreize in Zusammenhang mit Festanstellungen (unbefristete Verträge) bieten, befristete Maßnahmen (Kat. 4.1.2) beziehen sich auf eine befristete Anstellung (befristete Verträge) (Europäische Kommission, 2006).

In Abstimmung mit dem Auftraggeber wird in einem zweiten Schritt auf jene Interventionen eingeschränkt, die Einstellungsanreize für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellen (und nicht für Arbeitgeber ausgerichtet sind bzw. für beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer). In einem dritten Schritt wird weiter eingeschränkt auf jene Maßnahmen, die ausschließlich Einstellungsanreize für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellen und als Cash-Benefits zeitlich befristet ausbezahlt werden.

Daher werden, aufbauend auf den Beschreibungen der Maßnahmen, zusätzlich die Informationen zu den Adressatinnen und Adressaten der Intervention und zur Leistungsart berücksichtigt. Bei den Adressatinnen und Adressaten wird unterschieden zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer; aus der Leistungsart lässt sich ablesen, ob es sich um Cash- oder Non-Cash-Benefits handelt. Maßnahmen, die auf Arbeitgeber oder beide Gruppen (Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und

⁹⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPagelId=3227&langId=de>, (abgerufen am 30.09.2021); Diese enthalten eine Beschreibung aller in der LMP-Datenbank gelisteten Interventionen.

¹⁰⁾ Extrahieren von Daten und Informationen aus PDF-Dokumenten.

¹¹⁾ LMP-Interventionen werden in drei Haupttypen LMP-Dienste, LMP-Maßnahmen und LMP-Unterstützungen gruppiert und dann weiter in acht detaillierte Kategorien je nach Art der Maßnahme unterteilt: LMP-Dienste (Kat. 1 Arbeitsmarktdienstleistungen), LMP-Maßnahmen (Kat. 2 Aus- und Weiterbildung, Kat. 3 gestrichen (in Kat. 4 enthalten), Kat. 4. Beschäftigungsanreize, Kat. 5 Geförderte Beschäftigung und Rehabilitation, Kat. 6 Direkte Schaffung von Arbeitsplätzen, Kat. 7 Gründungsinitiativen), LMP-Unterstützungen (Kat. 8 Einkommensunterstützung für Arbeitslose, Kat. 9 Vorruhestand).

Arbeitnehmer) ausgerichtet sind und keine Cash-Benefits darstellen, werden folglich aus der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Übersicht 1: Anzahl der gelisteten Maßnahmen (4.1, 4.1.1, 4.1.2) nach Adressatinnen und Adressaten, die als Cash-Benefits ausgestaltet sind

	Arbeitgeber			Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer			Arbeitgeber & Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer		
	4.1	4.1.1	4.1.2	4.1	4.1.1	4.1.2	4.1	4.1.1	4.1.2
AT	1				2		1		
BE	7	3	3	1	1		2		
BG	13			3			2		
CY	3		5	1			1		
CZ	3					1			
DE	2	1	2			1			
DK		1	2			1			
EE	3	2		5					
EL			15			2			2
ES	1	2	3						
FI		1							
FR	2	2	3	1	1				
HR			16		1	2			
HU	3	1	1	1			1		
IE					2				
IT	7	11		1		2		1	
LT	3		2	1					
LU	3	1		1					
LV			3	1	1		1		
MT			3	1		5	1		
NL	1								
NO							3		1
PL	1	1	7			4			1
PT	2	6		1	2		2	7	
RO	5	1	2	3	2				
SE		5	6			5			
SI			10						1
SK		1	3	2		1			
UK				1			2		2
Summe	60	39	86	24	12	24	16	8	7

Q: Auswertungen LMP Qualitative Reports – Country Reports 2011-2017. – 4.1 "Einstellungsanreize", 4.1.1 "dauerhafte Maßnahmen", 4.1.2 "befristete Maßnahmen".

Insgesamt sind in den untersuchten Berichten der EU-Staaten, dem Vereinigten Königreich und Norwegen aus den Referenzjahren 2011 bis 2017 276 Maßnahmen in den Kategorien 4.1, 4.1.1

bzw. 4.1.2 gelistet, die als Cash-Benefits¹²⁾ ausgestaltet sind und Informationen zum Adressaten- bzw. Adressatinnenkreis beinhalten. Davon entfallen 100 Maßnahmen auf die Unterkategorie 4.1 "Einstellungsanreize", 59 auf "dauerhafte Maßnahmen" (4.1.1) sowie 117 auf "befristete Maßnahmen" (4.1.2). Differenziert nach Adressatinnen und Adressaten richten sich 185 Maßnahmen an Arbeitgeber, 60 an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die restlichen 31 Maßnahmen an beide (Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

Die 60 ausschließlich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichteten Lohnzuschussmodelle laut Beschreibung bilden damit die Grundlage für die weitere Detailanalyse¹³⁾; solche, die sich an Arbeitgeber richten bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gemeinsam adressieren, sind darin nicht enthalten. Diese 60 Lohnzuschussmodelle setzen sich zusammen aus 24 Interventionen, die unter Einstellungsanreize gelistet sind (4.1), weitere 24 Interventionen beziehen sich auf Interventionen mit befristeten Verträgen (4.1.2) sowie 12 auf Interventionen mit unbefristeten Verträgen (4.1.1). Aus dieser Grundgesamtheit wurden auf Grundlage der Beschreibung des Modells sieben Lohnkostenzuschussmodelle aus Belgien, Frankreich, Deutschland und Irland ausgewählt, die in weiterer Folge in der Detailanalyse behandelt werden:

- Belgien:
 - Activa Start (activation des allocations de chômage dans le cadre des premiers emplois)
 - Wiedereingliederungszulage (Complément de reprise du travail pour les plus de 50 ans)
- Frankreich:
 - ATD (Allocation temporaire dégressive)
 - Aktivitätsbonus (Prime d'activité)
- Deutschland:
 - Einstiegsgeld
- Irland:
 - Back to Work Allowance / Back to Work Enterprise Allowance
 - Part-time job incentive scheme

Zusätzlich zu den Maßnahmen, die aus den LMP-Qualitative Reports stammen und für die weitere Analyse ausgewählt wurden, ist auch der in der Schweiz zur Anwendung kommende Zwischenverdienst für die Detailanalyse vorgesehen.

¹²⁾ Fälle mit Non-Cash-Benefits wurden nicht berücksichtigt; ebenso blieben Maßnahmen, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer adressierten, gleichfalls unberücksichtigt.

¹³⁾ Die Bezeichnung der konkreten Maßnahmen befindet sich im Anhang.

4. Detailanalysen

Die für die Detailanalyse ausgewählten Maßnahmen in Belgien, Frankreich, Deutschland, Irland und in der Schweiz werden nachfolgend mit Blick auf Zielgruppe, Ausgestaltung und potenzielle Erfahrungen näher beleuchtet, um hieraus Anhaltspunkte für Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

4.1 Activa Start (Belgien)

Activa Start ("activation des allocations de chômage dans le cadre des premiers emplois") wurde am 1. April 2006 eingeführt und konnte bis 2017 bzw. 2019 (ONEM, 2020) in den meisten Regionen Belgiens gewährt werden (gegenwärtig nur noch in der deutschsprachigen Gemeinschaft aktiv). Diese Maßnahme richtete sich an gering qualifizierte junge Menschen, die nach Schulabschluss eine Beschäftigung aufnehmen wollten und noch keine ausreichend langen Zeiten als registrierte Arbeitslose aufzuweisen hatten. Sie erhielten während der Beschäftigung für ein halbes Jahr ein aktiviertes Arbeitslosengeld. Da der Arbeitgeber diesen Betrag vom Nettogehalt abrechnen konnte, bot es einen Anreiz, junge Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau ohne Arbeitsmarkterfahrung einzustellen.

4.1.1 Zielgruppe

Activa Start stand jungen arbeitslosen Personen mit geringer Qualifikation bis 25 Jahre offen, die nicht mehr der Schulpflicht unterlagen sowie jungen geringqualifizierten Personen mit Behinderung (bzw. mit Migrationshintergrund), die eine Beschäftigung aufnehmen wollten. Die Leistung war an keine Mindestdauer in Arbeitslosigkeit gebunden (Plasman et al., 2014).

4.1.2 Ausgestaltung

Die junge Arbeitskraft erhielt bei Beschäftigungsaufnahme ein aktiviertes Arbeitslosengeld, das sogenannte "Arbeitsförderungsgeld (working allowance)". Dieses belief sich auf 350 €/Monat. Der Arbeitgeber konnte diesen Betrag, der vom ONEM (Office national de l'emploi) finanziert wurde, vom Nettogehalt abziehen¹⁴).

Diese Maßnahme konnte höchstens 6 Monate lang in Anspruch genommen werden¹⁵).

¹⁴) <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/methodologie/statistiques-des-paiements-federal/variables/statuts> (abgerufen am 30.09.2021).

¹⁵) <https://www.onem.be/fr/jeune-et-la-recherche-dun-travail-decouvrez-les-mesures-qui-peuvent-vous-aider-trouver-un-emploi> (abgerufen am 30.09.2021).

Activa und Win-Win

Im Jahr 2002 wurde Activa eingeführt und im Jahr 2006 um Activa Start bzw. 2010 um den bis Ende 2011 laufenden Activa Win-Win Krisenplan ergänzt (Plasman et al., 2014). Der Staat gewährt durch die Programme ACTIVA und Win-Win Anreize für Arbeitgeber, junge Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau einzustellen. Das Ziel von ACTIVA liegt darin, die Kosten für die Einstellung junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 26 Jahren zu senken. Arbeitgeber, die eine Person unter 26 Jahren mit höchstens Sekundarausbildung einstellen, hatten im Rahmen des zwischen 2010 und 2011 bestehenden Rekrutierungsplans Win-Win Anspruch auf einen monatlichen Zuschuss zwischen 1.000 € und 1.100 € für einen Zeitraum von 12 Monaten. Arbeitssuchende, die einen Job fanden, behielten einen Teil ihres Arbeitslosengeldes, das der Arbeitgeber von ihrem Nettolohn abziehen konnte (Pudar et al., 2013).

Abgesehen von Activa gibt es seit 1997 PTP (Programme de transition professionnelle), seit 1999 SINE (Economie d'insertion sociale) sowie seit 2003 APS (Agents de prévention et de sécurité). Diese Maßnahmen sehen geringere Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber sowie eine "activation allowance" für die betroffenen Personen vor und werden teilweise zeitlich unbegrenzt eingesetzt¹⁶⁾ (Plasman et al., 2014).

	Maßnahme			
	Activa Unter 25-Jährige	Activa Start Unter 26-Jährige	Win-Win Unter 26-Jährige (max. untere Sekundarbildung)	
Dauer, als arbeitsuchend registriert	1 Jahr	21 Monate nach Abschluss einer Vollzeitausbildung	3 Monate	6 Monate
Zuschuss in €	500	350	1.100	1.000
Max. Dauer der Inanspruchnahme	Beschäftigungsmonat + 15 Monate	Beschäftigungsmonat + 5 Monate	24 Monate (2010) 12 Monate (2011)	24 Monate (2010) 12 Monate (2011)

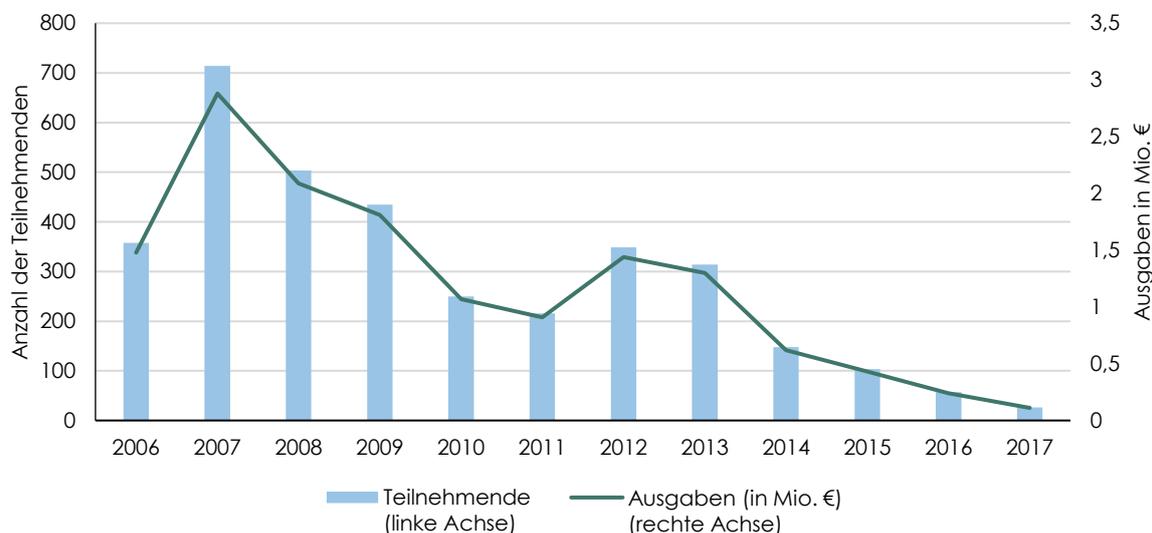
Q: EEO Review (2010) zitiert aus Plasman et al., 2014.

4.1.3 Erfahrung

Laut ONEM war die Inanspruchnahme im Jahr 2007 am höchsten, als durchschnittlich 704 Personen pro Monat Activa Start erhielten; die Kosten beliefen sich auf 2,88 Mio. €. Ab dem Jahr 2014 lagen die Kosten bei unter 1 Mio. €. Seit 2016 belief sich die Zahl der jungen Menschen, die Activa Start erhielten, auf weniger als 100.

¹⁶⁾ Plasman et al. (2014) bieten im Anhang einen Überblick über die konkrete Ausgestaltung der Activa-Maßnahmen (S. 11).

Abbildung 3: **Anzahl der Teilnehmenden und Ausgaben für Activa Start**
(2006-2017)



Q: ONEM. – Werte 2011 und 2012 entsprechen den im Jahr 2019 publizierten Werten.

4.1.4 Fazit

Activa Start stellte eine Maßnahme zur Förderung der Beschäftigungsaufnahme dar, die nur von sehr wenigen jungen Menschen genutzt wurde. Diese bot einerseits eine Kostenersparnis für Arbeitgeber, andererseits eine zusätzliche Leistung für betroffene junge Menschen. Im Vergleich zu den übrigen Activa-Maßnahmen zeichnet sich Activa Start dadurch aus, dass keine Mindestdauer an Arbeitslosigkeit für die Inanspruchnahme vorausgesetzt wurde (z. B. im Vergleich zu Activa insgesamt), allerdings die Dauer der Inanspruchnahme auch merklich niedriger ausfiel als bei anderen Activa Maßnahmen. Zudem ist anzumerken, dass diese Maßnahme zwar eine Leistung darstellte, die an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausbezahlt wurde, allerdings zugleich auch dem Arbeitgeber zugutekam und daher nur teilweise den Auswahlkriterien im Kapitel 3 entspricht.

4.2 Wiedereingliederungszulage (Belgien)

Die Wiedereingliederungszulage wurde am 1. Juli 2002 in Belgien eingeführt¹⁷⁾. Sie zielt darauf ab, arbeitslosen Personen ab 55 Jahre (vor dem 1. Februar 2013 Personen ab 50 Jahre), die eine unselbständige oder selbständige Beschäftigung aufnehmen, eine pauschalierte Zulage zu gewähren. Seit dem 1. Juli 2014 fällt die "Complément de reprise du travail pour les plus de 50 ans" (Back-to-work-bonus for people aged 50+) bzw. Wiedereingliederungszulage für Arbeitssuchende über 55 offiziell in den Zuständigkeitsbereich der regionalen Behörden (Wallonische Region, die Region Brüssel-Hauptstadt, die Flämische Region und die Deutschsprachige

¹⁷⁾ <https://pro.guidesocial.be/articles/actualites/reprise-du-travail-apres-50-ans> (abgerufen am 30.09.2021).

Gemeinschaft)¹⁸⁾. Im Jahr 2020 konnte die Wiedereingliederungszulage nur noch ausschließlich in der deutschsprachigen Gemeinschaft beantragt werden¹⁹⁾.

4.2.1 Zielgruppe

Die Wiedereingliederungszulage steht allen Personen offen, die Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben, mindestens 55 Jahre alt sind (und noch nicht das gesetzliche Pensionsalter erreicht haben), mindestens 20 Jahre Berufserfahrung²⁰⁾ als unselbständig Beschäftigter aufzuweisen haben, sich nicht in Frühpension befinden und den Hauptwohnsitz in Belgien haben.

4.2.2 Ausgestaltung

Die Wiedereingliederungszulage kann unbefristet oder zeitlich begrenzt ausbezahlt werden. Die befristete Variante wird dann ausbezahlt (sowohl im Falle einer unselbständigen als auch selbständigen Beschäftigung), wenn die Bedingung von 20 Jahren Berufserfahrung (in einer unselbständigen Beschäftigung) nicht erfüllt ist²¹⁾.

In der zeitlich unbefristeten Variante wird die Wiedereingliederungszulage für einen Zeitraum von 12 Monaten gewährt. Diese Frist kann jedes Mal um 12 Monate verlängert werden, solange die Beschäftigung andauert. Bei der befristeten Variante wird die Wiedereingliederungszulage für einen Zeitraum von 12 Monaten gewährt. Diese Frist kann um jeweils 12 Monate (Region Brüssel-Hauptstadt: ohne Vorgabe des Zeitraums) verlängert werden. Die Gesamtdauer von 36 Monaten kann nicht überschritten werden²²⁾.

Die Wiedereingliederungszulage stellt eine monetäre Leistung dar, die das ONEM (Office national de l'emploi) der Arbeitskraft bei der Beschäftigungsaufnahme zusätzlich zum Lohneinkommen (bzw. zum Selbständigeneinkommen) bezahlt. In der unbefristeten Variante beträgt die Wiedereingliederungszulage 214,23 € pro Monat (2020), bei der befristeten Variante wird die Wiedereingliederungszulage gestaffelt und auf höchstens 36 Monate beschränkt ausbezahlt: in den ersten 12 Monaten 214,23 € pro Monat; in den folgenden 12 Monaten 142,82 € pro Monat; in den folgenden 12 Monaten 71,41 € pro Monat²³⁾.

¹⁸⁾ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t92> (abgerufen am 30.09.2021).

¹⁹⁾ Die Wallonische Region schaffte die Wiedereingliederungszulage am 30. Juni 2017 ab, die Region Brüssel-Hauptstadt am 30. September 2017, die Flämische Region am 15. März 2018. https://www.fgtb.be/documents/20702/133433/T92_FR.pdf/bd77b206-509b-48bd-9d76-68ecb780ebc5, (abgerufen am 30.09.2021). Die Übergangsfristen für bereits gewährte Wiedereinstellungszulagen erstreckten sich bis zum Stichtag 30. Juni 2020 in der Wallonischen Region und 31. Dezember 2018 in der Region Brüssel-Hauptstadt (OECD, 2018).

²⁰⁾ Diese Bedingung muss nur bei einer unbefristeten Inanspruchnahme der Wiedereingliederungszulage gegeben sein.

²¹⁾ <https://www.wemmel.be/fr/product/361/complement-de-reprise-du-travail-pour-les-demandeurs-demploi-ges-de-55-ans-et-plus#:~:text=Si%20vous%20%C3%AAtes%20demandeur%20d.principal%20ne%20joue%20aucun%20r%C3%B4le> (abgerufen am 30.09.2021).

²²⁾ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t92> (abgerufen am 30.09.2021).

²³⁾ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t92> (abgerufen am 30.09.2021).

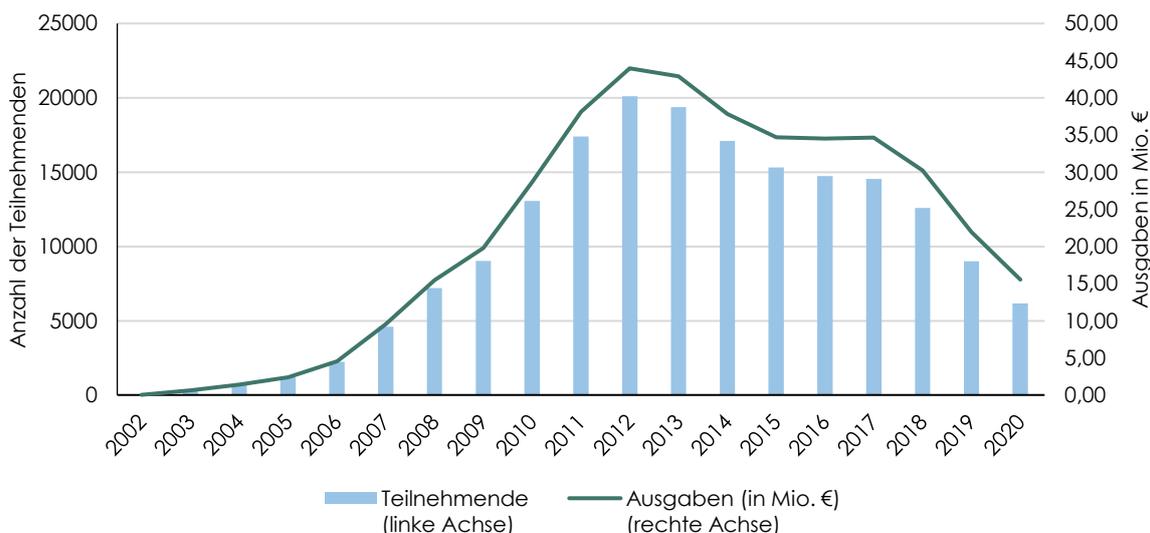
Im Falle einer unselbständigen Beschäftigung wird die Wiedereingliederungszulage unabhängig vom Arbeitszeitausmaß (Voll-, Teilzeit), Arbeitsvertragsart (befristet, unbefristet, etc.) und der Einkommenshöhe auf Antrag gewährt²⁴).

4.2.3 Erfahrung

Im Jahr 2020 bezogen durchschnittlich 6.179 Personen pro Monat eine Wiedereingliederungszulage (2019: 9.013; 2016: 14.744)²⁵), d. s. rund 0,13% der 4,7 Mio. Erwerbstätigen laut EUROSTAT. Im Jahr 2012, als auch Personen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren Wiedereingliederungszulage erhielten, waren dies 20.102, worunter fast die Hälfte Personen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren zuzurechnen war (9.385; ONEM, 2014, S. 179).

Laut ONEM beliefen sich im Jahr 2020 die Ausgaben für die Wiedereingliederungszulage auf 15,6 Mio. €, im Jahr 2019 auf 21,9 Mio. €; im Jahr 2016, als noch alle Regionen die Wiedereingliederungszulage gewährten, betrug die Kosten 34,5 Mio. €; im Jahr 2012, als auch Personen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren eine Wiedereingliederungszulage erhielten, auf 44 Mio. €.

Abbildung 4: **Anzahl der Teilnehmenden und Ausgaben für die Wiedereingliederungszulage (2002-2020)**



Q: ONEM. – Werte 2011 und 2012 entsprechen den im Jahr 2019 publizierten Werten.

²⁴) <https://www.wemmel.be/fr/product/361/complement-de-reprise-du-travail-pour-les-demandeurs-demploi-ges-de-55-ans-et-plus#:~:text=Si%20vous%20%C3%AAtes%20demandeur%20d,principal%20ne%20joue%20aucun%20r%C3%B4le> (abgerufen am 30.09.2021).

²⁵) <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/publications-statistiques/rapports-annuels/tableaux-dannexes/apercu-statistique-2020/i-les-beneficiaires-de-lonem> (abgerufen am 30.09.2021).

4.2.4 Fazit

Die Wiedereingliederungszulage zielt darauf ab, ältere Arbeitslose zur Aufnahme einer (unselbständigen oder selbständigen) Arbeit zu ermutigen, indem es finanziell attraktiver gemacht wird, zu arbeiten (selbst bei geringerem Gehalt als vor der Arbeitslosigkeit)²⁶⁾. Der Auszahlungsbetrag stellt eine Pauschalleistung unabhängig vom Arbeitszeitausmaß und den erzielten Einkommen dar und kann im Falle ausreichend langer Berufserfahrung zeitlich unbegrenzt gewährt werden.

4.3 ATD (Frankreich)

ATD ("Allocation temporaire dégressive") wurde 1989 in Frankreich eingeführt²⁷⁾ und stellt eine zeitlich begrenzte Unterstützungsleistung für entlassene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Umstrukturierungen dar. Sie ermöglicht die Zahlung einer Zulage an ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden und einen weniger gut bezahlten Job aufnehmen. Die Zulage soll diese Vergütungsdifferenz zeitlich begrenzt ausgleichen²⁸⁾.

4.3.1 Zielgruppe

ATD adressiert arbeitslose Personen, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden, weniger als ein Jahr arbeitslos sind und eine Beschäftigung in einem anderen Unternehmen mit einem niedrigeren Gehalt als am vorherigen Arbeitsplatz annehmen. Voraussetzung für die Gewährung von ATD ist, dass das betroffene Unternehmen mit dem Staat (über die FNE – Nationaler Beschäftigungsfonds, Fonds national de l'emploi) eine Zulagenvereinbarung abgeschlossen hat. Diese ist Teil des Beschäftigungsschutzplans, die von Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten auszuarbeiten ist, wenn die Zahl der Entlassungen mindestens 10 Beschäftigte betrifft²⁹⁾.

4.3.2 Ausgestaltung

Die neue Stelle muss einen unbefristeten (CDI) oder befristeten (CDD) Arbeitsvertrag von mindestens sechs Monaten oder eine Zeitarbeit von mindestens sechs Monaten aufweisen. Sofern die Beschäftigungsaufnahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Angabe der Laufzeit mündet, kann keine ATD gewährt werden³⁰⁾.

²⁶⁾ <http://www.inspires-research.eu/innovativesocialpolicy/317-Back-to-work-bonus-for-older-unemployed> (abgerufen am 30.09.2021).

²⁷⁾ https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/28022006/TRE_20060002_0110_0006.pdf (abgerufen am 30.09.2021).

²⁸⁾ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2808> (abgerufen am 30.09.2021).

²⁹⁾ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/l-allocation-temporaire-degressive> (abgerufen am 30.09.2021).

³⁰⁾ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/l-allocation-temporaire-degressive> (abgerufen am 30.09.2021).

Die Beschäftigungsaufnahme im Ausland ist zulässig, wenn der Wohnsitz weiterhin in Frankreich liegt und innerhalb eines Jahres eine unbefristete Beschäftigung oder eine befristete Beschäftigung oder eine Zeitarbeit von mindestens 6 Monaten aufgenommen wurde³¹⁾.

ATD bemisst sich aus der Differenz zwischen altem durchschnittlichem Nettogehalt, das in den letzten 12 Monaten erhalten wurde (ohne Entschädigung für Überstunden, Prämien und Sonderzulagen) und der Bezahlung im neuen Job. Wenn beispielsweise im neuen Job ein Nettolohn von 1.500 € bezahlt wird und im vorigen Job 2.000 €, dann beläuft sich die ATD auf 500 €. Die Dauer der ATD-Zahlung beträgt höchstens zwei Jahre³²⁾.

Die Auszahlung erfolgt in Abhängigkeit von der Dauer der Unterstützungsleistung in maximal drei Teilzahlungen. Sofern ATD für ein halbes Jahr gewährt wird, wird nur eine Zahlung geleistet. Bei einer Dauer zwischen mehr als einem halben Jahr und höchstens einem Jahr werden zwei Zahlungen geleistet, darüber hinaus drei Teilzahlungen. Die erste Zahlung erfolgt sechs Monate nach Beschäftigungsaufnahme auf Grundlage der ersten sechs Gehaltsabrechnungen, die zweite Zahlung nach 12 Monaten und die dritte Zahlung erfolgt nach 24 Monaten³³⁾.

Sofern die geleistete Arbeitszeit zwischen vorheriger Beschäftigung und neuer Beschäftigung abweicht, ist dies entsprechend anzupassen. Sofern die neue Stelle eine Teilzeitstelle ist und die vorherige eine Vollzeitstelle, dann ist das Referenzeinkommen aus der vorherigen Stelle entsprechend zu reduzieren (Beispiel: vorheriger Vollzeitjob: 1.500 €, neue Teilzeitstelle: 600 €; ATD errechnet sich aus arbeitszeitangepasster Differenz: 750 € - 600 € = 150 € pro Monat)³⁴⁾.

Die Finanzierung der ATD wird zwischen "altem" Unternehmen und dem Staat ausgehandelt. Die Beteiligung des Staates darf 75% des Differenzbetrags nicht überschreiten; der staatliche Beitrag ist auf 200 € pro Monat begrenzt. Im Falle von Unternehmen mit ernsthaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder Liquidation erhöht sich die Beteiligung des Staates auf 300 € pro Monat³⁵⁾. Der Arbeitgeberanteil ist von Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit (abgesehen von dem Sozialversicherungsbeitrag für Arbeitslosenversicherungsbeiträge)³⁶⁾.

Die rechtlichen Grundlagen werden im Artikel R 5123-9 bis R 5123-11 des Arbeitsgesetzbuchs, Verordnung vom 26.05.2004 über degressive befristete Zulagenvereinbarungen, Verordnung vom 19.09.2005 über degressive befristete Zulagenvereinbarungen, DGEFP-Rundschreiben

³¹⁾ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/l-allocation-temporaire-degressive> (abgerufen am 30.09.2021).

³²⁾ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2808> (abgerufen am 30.09.2021).

³³⁾ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/l-allocation-temporaire-degressive> (abgerufen am 30.09.2021).

³⁴⁾ https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/28022006/TRE_20060002_0110_0006.pdf (abgerufen am 30.09.2021).

³⁵⁾ <https://accesdroitsocial.fr/la-procedure-de-licenciement-economique/la-convention-dallocation-temporaire-degressive/> (abgerufen am 30.09.2021).

³⁶⁾ <https://les-aides.fr/aide/FPGSwMDA4g/directe/convention-fne-allocation-temporaire-degressive.html> (abgerufen am 30.09.2021).

2005/45 von 12/22/2005 in Bezug auf die vorübergehenden Degressionsvereinbarungen des Nationalen Beschäftigungsfonds abgebildet³⁷⁾).

4.3.3 Erfahrung

Laut LMP-Datenbank beliefen sich im Jahr 2017 die Ausgaben für ATD, die an die betroffenen Arbeitskräfte ausbezahlt wurden, auf 6,46 Mio. € und waren damit nur noch knapp halb so hoch wie zu Beginn der 2000er Jahr (2000:13,41 Mio. €).

Übersicht 2: **Zahl der Unternehmen, mit unterzeichnetem ATD-Abkommen**

	2009	2016	2017 ^(p)
Anzahl der unterzeichnenden Unternehmen	1.053	476	404
Merkmale der unterzeichnenden Unternehmen			
Anzahl der unterzeichnenden Unternehmen	177.904	173.854	82.751
Gesamtzahl der Entlassungen	46.608	19.016	14.024
Prozentsatz der Unternehmen, die ihre gesamte Belegschaft entlassen (in %)	41	49	52
Durchschnittliche Entlassungsquote (in %)	64	66	68
Wirtschaftszweig (in %)			
Landwirtschaft	0	1	1
Industrie	58	36	38
Bauwesen	10	20	16
Dienstleistungen	32	43	45
Anzahl der untersuchten Abkommen	1.093	491	414
Merkmale der Vereinbarungen			
Dauer			
Durchschnitt (in Monaten)	6,5	7,6	NA**
3 Monate	13	9	NA**
6 Monate	12	8	NA**
12 Monate	29	47	NA**
Durchschnittliche Anzahl der Mitgliedschaften	3,6	3,2	3,2
Mitgliedschaftsquote (in %)	7	9	9

* In früheren Veröffentlichungen wurde diese Zeile verwendet, um die Zahl der unterzeichneten Abkommen zu ermitteln. Seit der Veröffentlichung des Berichts 2015 spiegeln diese Zahlen die Anzahl der unterzeichnenden Unternehmen wider (ein Unternehmen kann mehrere Vereinbarungen unterzeichnen).

(p): vorläufig, Daten können bei der nächsten Veröffentlichung revidiert werden, da möglicherweise Informationen zu spät geliefert werden.

** NA: nicht verfügbar. Aufgrund der zeitlichen Verzögerung, die erforderlich ist, um konsolidierte Daten zu erhalten, sind die bei Vertragsende berechneten Laufzeitindikatoren für die im Jahr 2017 unterzeichneten Verträge noch nicht bekannt.

Geltungsbereich: Degressive Vereinbarungen über befristete Zulagen; Frankreich (ohne Mayotte).

Quelle: Direccte-UT, Aglae_ATD (Auszug Januar 2019); Dares Berechnungen.

Q: Dares (2019, S. 4).

³⁷⁾ <https://les-aides.fr/aide/FPGSwMDA4g/direccte/convention-fne-allocation-temporaire-degressive.html> (abgerufen am 30.09.2021).

Im Jahr 2017 lag laut Dares (2019) die Zahl der Unternehmen, die eine ATD-Vereinbarung unterzeichnet haben, bei 404 und war damit weniger als halb so hoch wie im Krisenjahr 2009 (1.053). Die Hälfte der betroffenen Unternehmen musste die gesamte Belegschaft entlassen (2009: 41%). Im Durchschnitt entließen die Betriebe 68% der Belegschaft (2009: 64%). 45% der betroffenen Betriebe waren dem Dienstleistungssektor zuzurechnen, weitere 38% der Industrie und 16% dem Bauwesen (sowie 1% Landwirtschaft). Im Vergleich zum Jahr 2009 vereinbarten im Jahr 2017 merklich mehr Dienstleistungsbetriebe und weniger Industriebetriebe ATD (Übersicht 2).

Übersicht 3: Personen, die ATD erhielten

Kumulierte Rohdaten über das jeweilige Jahr

	2009	2016	2017 ^(p)
Ehemaliges Nettogehalt			
Median (in Euro / Monat)	1.691	2.030	2.084
Durchschnittlicher Lohnverlust			
In € je Monat	465	578	595
Im Verhältnis zum früheren Gehalt (in %)	23	22	23
Verteilung			
Durchschnittlicher Betrag pro Monat und Begünstigtem (in €)	195	220	224
Anteil des durch die Leistung gedeckten Lohnausfalls (in %)	60	58	55
Anteil der vom Staat gezahlten Vergütung (in %)	78	67	78
Dauer der Zahlung der Entschädigung			
Durchschnitt (in Monaten)	17,6	16,4	10,8
6 Monate (in %)	20	19	35
12 Monate (in %)	23	35	57
24 Monate (in %)	56	46	8
Anzahl der Begünstigten	3.593	1.576	1.176

(p): vorläufig, Daten werden wahrscheinlich bei der nächsten Veröffentlichung revidiert, da es zu Verzögerungen bei der Berichterstattung kommen kann.

Anwendungsbereich: Empfänger der befristeten degressiven Zulage; Frankreich (ohne Mayotte).

Quelle: Direccte-UT, Aglae_ATD; Berechnungen von Dares.

Q: Dares (2019, S. 5).

Dares (2019) zufolge belief sich die Zahl der Personen, die ATD bezogen, im Jahr 2017 auf 1.176 und war damit weniger als halb so hoch wie noch 2009 (3.593) (Übersicht 3), d. s. 0,004% der 26,8 Mio. Erwerbstätigen laut EUROSTAT. Davon waren gut zwei Drittel Männer (68%), ein Drittel Frauen (32%) (2009: 71%, 29%). 38% der ATD-beziehenden Personen befanden sich im Haupterwerbsalter zwischen 40 und 49 Jahren, weitere 23% waren zwischen 50 und 54 Jahre alt, 13% mindestens 55 Jahre; weitere 24% waren zwischen 25 und 39 Jahre alt³⁸⁾. Im Vergleich zum Jahr 2009 bezogen weniger jüngere, dafür mehr ältere Personen ATD (2009: 25 bis 39 Jahre 35%, 55 Jahre und darüber 5%). Differenziert nach Qualifikationsniveau waren 2017 7% der ATD-

³⁸⁾ 1% der ATD-beziehenden Personen war jünger als 25 Jahre alt (2017 und 2009).

Beziehenden ungelernete Arbeiterinnen und Arbeiter, 28% qualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter, 21% Angestellte und 44% in leitenden Berufen tätig. Gegenüber 2009 gab es merkliche Zuwächse bei den leitenden Berufen (30%).

Übersicht 4: **Merkmale der Personen, die ATD erhielten sowie der neu gefundenen Arbeitsstellen**

In %, kumulierte Rohdaten über das jeweilige Jahr

	2009	2016	2017 ^(p)
Geschlecht			
Männer	71	65	68
Frauen	29	35	32
Alter			
Unter 25 Jahre	1	1	1
25 bis 39 Jahre	35	29	24
40 bis 49 Jahre	41	39	38
50 bis 54 Jahre	18	21	23
55 Jahre oder älter	5	10	13
Durchschnittliche Dauer der Rückkehr ins Erwerbsleben (in Monaten)*	5,6	4,3	4,1
Merkmale der gefundenen Arbeitsplätze			
Sektor der Tätigkeit			
Landwirtschaft	1	1	1
Industrie	30	32	34
Bauwesen	5	6	8
Dienstleistungen	64	62	58
Qualifizierung			
Ungelernter Arbeiter bzw. Arbeiterin	9	8	7
Facharbeiter bzw. Facharbeiterin	33	25	28
Angestellte bzw. Angestellter	28	26	21
Techniker, Betreuer	20	20	26
Führungskraft, Ingenieur	10	20	18
Art des Vertrags			
Unbefristet (CDI)	68	77	75
Befristeter Vertrag von 6 Monaten oder mehr (CDD bzw. CTT)	32	23	25
Arbeitsausmaß			
Vollzeit	91	96	97
Teilzeit	9	4	3
Anzahl der Begünstigten	3.593	1.576	1.176

* Datum der Rückkehr an den Arbeitsplatz im Verhältnis zum Datum der Entlassung, das vor dem Beginn der Vereinbarung liegen kann.

(p): vorläufig, Daten werden wahrscheinlich bei der nächsten Veröffentlichung revidiert, da es zu Verzögerungen bei der Berichterstattung kommen kann.

Anwendungsbereich: Empfänger der befristeten degressiven Zulage; Frankreich (ohne Mayotte).

Quelle: Direccte-UT, Aglae_ATD; Berechnungen von Dares.

Q: Dares (2019, S. 5).

Im Durchschnitt dauerte es 4,1 Monate, bis eine neue Stelle angenommen wurde; im Krisenjahr 2009 dauerte es mit 5,6 Monaten merklich länger.

75% der neuen Arbeitsplätze waren unbefristet; fast ausschließlich handelte es sich dabei um Vollzeitstellen (97%). Sektoral betrachtet wurde mehr als die Hälfte der neuen Stellen im Dienstleistungssektor angenommen (58%), 34% in der Industrie und 8% im Bauwesen (Übersicht 4).

Das ehemalige Median-Nettogehalt der ATD-Beziehenden lag 2017 Dares (2019) zufolge bei 2.084 € und war damit um 393 € höher als 2009 (1.691 €). Der durchschnittliche Lohnverlust betrug sowohl 2009 als auch 2017 fast ein Viertel des ehemaligen Nettogehalts (23%). Die ATD-Zulage belief sich auf 224 €, die damit 55% des Einkommensausfalls deckt. Die ATD-Zulage wurde größtenteils vom Staat finanziert, der Anteil belief sich auf 78%. ATD wurde durchschnittlich für 10,8 Monate ausbezahlt und dies war damit deutlich kürzer als noch 2009, als sie für durchschnittlich 17,6 Monate ausbezahlt wurde. Gut jede zweite ATD-Zulage wurde 2017 für 1 Jahr ausbezahlt (57%), weitere 35% für 6 Monate und 8% für 2 Jahre. Gegenüber 2009 reduzierte sich die Auszahlungszeit merklich, als noch gut jede zweite ATD-Zulage für die maximale Laufzeit von 2 Jahren ausbezahlt wurde (56%) (Übersicht 3).

4.3.4 Fazit

Aus den Budget- und Teilnehmendenzahlen lässt sich ableiten, dass dieses Lohnkostenzuschussmodell höchstens vereinzelt zur Anwendung kommt, da es sehr zielgruppen- bzw. anlassbezogen ausgestaltet ist. Außerdem ist aus der Altersstruktur zu folgern, dass insbesondere Personen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren bzw. Höherqualifizierte dieses Instrument in Anspruch nehmen. Die Beschäftigungsaufnahmen erfolgen überwiegend im Dienstleistungssektor. Mit der ATD-Zulage konnte rund die Hälfte des Einkommensausfalls, der durch die Aufnahme einer geringer entlohnten Stelle entstand, gedeckt werden. Die Kosten wurden größtenteils vom Staat getragen.

4.4 Aktivitätsbonus (Frankreich)

Am 1. Jänner 2016 wurde der "Prime d'activité" (Aktivitätsbonus) als nicht steuerpflichtige finanzielle Unterstützung in Frankreich eingeführt, um eine Beschäftigungsaufnahme auf einem niedrig entlohnten Arbeitsplatz zu fördern. Der Aktivitätsbonus ist eine finanzielle Unterstützung, die nach einer Bedürftigkeitsprüfung³⁹⁾ darauf abzielt, die Beschäftigungsaufnahme auch einer schlechter bezahlten Tätigkeit zu fördern, indem das Einkommen bis zu einer Obergrenze aufgestockt wird⁴⁰⁾. Dieser Aktivitätsbonus ersetzte die "RSA activité" ("Revenu de Solidarité Active"), die Grundsicherung für Aufstocker mit Leistungsbezug ("Allocation spécifique de solidarité") und den Beschäftigungsbonus ("Prime pour l'emploi")⁴¹⁾.

³⁹⁾ <https://www.previsima.fr/question-pratique/comment-demander-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁴⁰⁾ <https://www.previsima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁴¹⁾ <https://www.previsima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

RSA (Revenu de Solidarité Active) – Aktives Solidaritätseinkommen

RSA wurde im Jahr 2008 in Frankreich eingeführt und bis 2015 eingesetzt. Es stellte ein Mindesteinkommen dar und beinhaltete darüber hinaus Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Rückkehr in den Beruf für Personen ab 25 Jahren (bzw. unter 25 Jahre mit unterhaltspflichtigen Kindern oder bei Schwangerschaft), die kein ausreichendes Erwerbseinkommen erzielten. Es bestand aus zwei Elementen: die "Basic RSA" wurde von der lokalen Ebene finanziert (Départements) und garantierte (unter Berücksichtigung der Haushaltszusammensetzung) ein Mindesteinkommen (wenn kein Haushaltsmitglied erwerbstätig war), die "Activity RSA" wurden von der Zentralregierung finanziert und sollte Arbeitsanreize schaffen. Sobald eine Arbeitsaufnahme stattfand, verringerte sich die "Basic RSA" und dafür wurde die "Activity RSA" ausbezahlt, um sicherzustellen, dass die gesamten erzielten Einkünfte ("Basic RSA", "Activity RSA", Einkommen aus beruflicher Tätigkeit) gleich dem MIG ("Minimum Income Guarantee") blieben. Das MIG entsprach der Höhe des "Basic RSA" plus 62% des Verdienstes bis zu einem Schwellenwert, der ungefähr dem Mindestlohn für eine alleinstehende Person entsprach.

Allerdings verhinderte die spezifische Ausgestaltung eine stärkere Inanspruchnahme, weil die Anspruchsvoraussetzungen und die Berechnungsart oftmals als zu komplex erachtet wurden (im Juni 2015 bezogen 2,45 Mio. Haushalte RSA). Außerdem stand das RSA in Konkurrenz zum Prime pour l'emploi (PPE). PPE⁴²,) im Jahr 2000 eingeführt, war eine Steuergutschrift, die das gleiche Ziel wie das RSA für Erwerbstätige verfolgte und 6,3 Millionen Haushalte erreichte (ILO, 2015).



Q: ILO (2015, S. 2).

4.4.1 Zielgruppe

Anspruch auf den Aktivitätsbonus haben Personen, die volljährig sind (mindestens 18 Jahre alt) und Einkommen aus einer beruflichen Tätigkeit erhalten (unselbständig und selbständig Beschäftigte, Beamte)⁴³, das einen bestimmten Schwellenwert in Abhängigkeit von der Haushaltszusammensetzung nicht überschreitet. Studierende, Auszubildende oder Lehrlinge haben dann Anspruch auf diese Prämie, wenn sie mindestens 78% des Nettomindestlohns erhalten

⁴²) Detailinformationen zum PPE finden sich beispielsweise in Kaltenborn und Pilz (2002).

⁴³) Der Aktivitätsbonus sieht Sonderbestimmungen für Personen mit Behinderung vor. <https://www.previsima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

(2021: 952,74 €) oder wenn sie alleinerziehend sind⁴⁴); ebenso Personen in Elternurlaub (bzw. Sabbatical, unbezahlt, nach Verfügbarkeit usw.), die ein Arbeitseinkommen erhalten⁴⁵).

Der Wohnsitz muss in Frankreich liegen. Anspruchsberechtigt sind neben Personen mit französischer Staatsbürgerschaft auch EWR- und Schweizer Staatsangehörige sowie Drittstaatsangehörige, die seit mindestens 5 Jahren legal in Frankreich wohnhaft sind, sowie Flüchtlinge, subsidiär schutzberechtigte Personen und staatenlose Personen⁴⁶).

4.4.2 Ausgestaltung

Der Aktivitätsbonus wird an Personen ausgezahlt, deren Einkommen in Abhängigkeit von der Haushaltszusammensetzung folgende Grenzen (netto pro Monat) nicht überschreitet⁴⁷):

- 1,5-fache des Mindestlohns für eine alleinstehende Person (2019: 1.787 €, 2021: 1.846,5 €)⁴⁸),
- 2.050 € für eine alleinerziehende Person mit einem Kind,
- 1,9-fache des Mindestlohns für ein Paar ohne Kinder, in dem nur ein Familienmitglied arbeitet sowie für Alleinerziehende mit einem unterhaltsberechtigten Kind (2019: 2.794 €),
- 3.754 € für ein Paar mit zwei Kindern, wo beide einen Job haben,
- 3.342 € für ein Paar mit zwei Kindern mit einer erwerbstätigen Person.

Bei selbständig erwerbstätigen Personen darf das Nettoeinkommen (jährlich) nicht über 82.200 € für Händlerinnen und Händler, 32.900 € für liberale Berufe bzw. 32.900 € für Handwerkerinnen und Handwerker liegen. Bei Landwirtinnen und Landwirten darf der jährliche landwirtschaftliche Gewinn 16.439 € pro (im Haushalt lebender) Person nicht überschreiten⁴⁹).

Bei der Auszahlung des Aktivitätsbonus wird die Einkommenssituation im Haushaltskontext berücksichtigt, d. h. die Erwerbseinkommen anderer Haushaltsmitglieder, einige Sozialleistungen wie beispielsweise Arbeitslosengeld, Krankengeld, Altersrente, Unterhalts- und Ausgleichsleistungen, Wohnkostenzuschuss, Familienzuschlag, Familienbeihilfe oder Sozialhilfe sowie Einkünfte aus Kapital und Eigentum werden miteingerechnet⁵⁰).

⁴⁴) <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-d-activite-2021/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁴⁵) <https://www.previssima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁴⁶) <https://www.previssima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁴⁷) <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/plafond-prime-d-activite/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁴⁸) <https://www.previssima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁴⁹) <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-dactivite-plafonds-2021/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁵⁰) <https://www.previssima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

Die Höhe des Aktivitätsbonus wird unter Berücksichtigung von folgenden Komponenten berechnet⁵¹⁾:

- Monatlicher Pauschalbetrag, der sich nach der Zusammensetzung des Haushalts und der Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder richtet;
- 61% des erzielten beruflichen Einkommens;
- Bonus, als Zuschlag je nach Höhe des beruflichen Einkommens, wird ab einer Höhe von 59% des monatlichen Bruttomindestlohns (598,85 € pro Monat im Jahr 2020) gezahlt⁵²⁾;
- Erzieltes berufliches Einkommen und erhaltene Sozialleistungen im Haushalt (Arbeitslosengeld, Familienzulagen), Land- und Vermögenseinkommen, Immobilieneinkünfte, Zinsen, Dividenden, Kapitalgewinne usw.

Der monatliche Pauschalbetrag beträgt für eine alleinstehende Person ohne Kind 553,71 € (2021; 2020: 553,16 €). Dieser erhöht sich⁵³⁾ mit Blick auf die Haushaltszusammensetzung: Steigerungsrate von 50% für die zweite Person im Haushalt, 30% für die dritte und vierte Person und 40% ab der fünften Person (mit Ausnahme des Paares), d. h.:

- Alleinerziehende Personen⁵⁴⁾:
 - 553,71 € für eine einzelne Person ohne Kind (Wert 2021)
 - 830,57 € für eine einzelne Person mit einem Kind (Wert 2021)
 - 996,68 € für eine einzelne Person mit zwei Kindern (Wert 2021)
 - 221,26 € für jedes weitere Kind (Wert 2020)
- Paare (Werte 2020):
 - 829,74 € für ein Paar ohne Kind
 - 995,69 € für ein Paar mit einem Kind
 - 1.161,64 € für ein Paar mit zwei Kindern
 - 221,26 € für jedes weitere Kind
- Alleinerziehende Personen: Die erhöhte Pauschale beträgt 128,412% der Grundpauschale plus 42,804% der Grundpauschale für jedes Kind.

Die Formel zur Berechnung des Aktivitätsbonus lautet wie folgt⁵⁵⁾:

⁵¹⁾ <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-dactivite-plafonds-2021/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁵²⁾ <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/salaire-minimum-prime-dactivite/> (abgerufen am 30.09.2021); abhängig von der Höhe des beruflichen Einkommens kann auch ein individueller Bonus zum Aktivitätsbonus hinzugefügt werden. Dieser Bonus kann für jede erwerbstätige Person gewährt werden, die Mitglied des Haushalts ist, solange ihr Einkommen mindestens 50% des monatlichen Bruttomindestlohns beträgt.

⁵³⁾ <https://www.previsima.fr/question-pratique/comment-demander-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁵⁴⁾ <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-d-activite-plafond-revenus/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁵⁵⁾ <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-dactivite-plafonds-2021/> (abgerufen am 30.09.2021).

Höhe des Aktivitätsbonus

= Pauschalbetrag (in Abhängigkeit von der Haushaltszusammensetzung)

+ 61% des beruflichen Einkommens

+ Bonus

– Haushaltseinkommen (inkl. Sozialleistungen, sonstige Erträge und Einkommen)

Wohngeld, Sachleistungen (z. B. freies Wohnen) oder Wohnungseigentum werden für die Berechnung berücksichtigt und jeden Monat anhand der Haushaltszusammensetzung bewertet⁵⁶).

Die Höhe des monatlich ausbezahlten Aktivitätsbonus variiert (in Abhängigkeit von der Haushaltszusammensetzung) zwischen 15 €, sofern das berufliche Einkommen um das 1,3-fache über dem Mindestlohn liegt und 246 €, sofern das erzielte Einkommen das 0,5-fache des Mindestlohns ausmacht (darunter sinkt der Aktivitätsbonus auf 185 € pro Monat bei einem Einkommen im Ausmaß von 25% des Mindestlohns).

Übersicht 5: Aktivitätsbonusskala

Einkommenshöhe in Relation zum Mindestlohn	Höhe des Aktivitätsbonus/Monat
0,25-fach	185 €
0,5-fach	246 €
0,7-fach	199 €
0,8-fach	176 €
0,9-fach	136 €
1,0-fach	132 €
1,1-fach	105 €
1,2-fach	60 €
1,3-fach	15 €

Q: <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/quels-sont-les-baremes-pour-la-prime-d-activite/>

Die Prämienhöhe wird für drei Monate berechnet und monatlich ausgezahlt⁵⁷). Der Aktivitätsbonus kann so lange gewährt werden wie die Voraussetzungen erfüllt werden. Diese werden vierteljährlich überprüft⁵⁸).

Die Finanzierung erfolgt über die Caisse d'Allocations Familiales (CAF) bzw. im Falle von Landwirtinnen und Landwirten bzw. Arbeitskräften in der Landwirtschaft von der Mutualité Sociale Agricole (MSA)⁵⁹).

⁵⁶) <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-d-activite-plafonds-2021/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁵⁷) <https://www.previsissima.fr/question-pratique/est-ce-que-je-peux-avoir-droit-a-la-prime-d-activite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁵⁸) <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/plafond-prime-d-activite/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁵⁹) <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/prime-d-activite-2021/> (abgerufen am 30.09.2021).

Personen, die RSA (Aktives Solidaritätseinkommen) erhalten und beschäftigt sind, erhalten automatisch den Aktivitätsbonus⁶⁰).

4.4.3 Erfahrung

Im Jahr 2019 dürfte sich, Schätzungen zufolge, eine große Mehrheit der förderfähigen Begünstigten um den Aktivitätsbonus beworben haben. Dieser betrug monatlich durchschnittlich 185 € für CAF-Begünstigte (Caisse d'Allocations Familiales, unselbständig und selbständig erwerbstätige Personen) bzw. 195 € für Menschen, die dem landwirtschaftlichen Sozialversicherungssystem (MSA, Mutualité Sociale Agricole) unterliegen⁶¹). Damit dürfte die Nicht-Inanspruchnahme deutlich geringer ausgefallen sein als unter der Vorgänger-Maßnahme RSA. Wie von Chareyron, Gray und L'Horty (2018) dargelegt und auf Chareyron (2018) verweisend spielte die Nicht-Inanspruchnahme insbesondere bei der Aufstockung der Erwerbseinkommen eine Rolle. Die Rate der Nicht-Inanspruchnahme lag beim "Activity RSA" bei 68%, beim "Basic RSA" mit Werten zwischen 29% und 35% dagegen deutlich darunter.

4.4.4 Fazit

Obwohl die Ausgestaltung des Aktivitätsbonus in Grundzügen der bis 2015 eingesetzten RSA entspricht, die als ziemlich komplex in der Berechnung wahrgenommen wurde (ILO, 2015), dürfte die institutionelle Umgestaltung bzw. Harmonisierung zu einer Erhöhung der Inanspruchnahme beigetragen haben. In der ursprünglichen Ausgestaltung waren zwei Institutionen für die Auszahlung verantwortlich (Départements, Zentralregierung), in der aktuellen je eine für den Landwirtschafts- bzw. Nicht-Landwirtschaftsbereich. Laut ILO (2015) dürfte in der Vergangenheit die Effizienz der RSA durch Koordinationsschwierigkeiten zwischen den beteiligten Akteuren (Départements, Zentralregierung) beeinträchtigt worden sein. Hieraus folgt, dass die Komplexität des Instruments hinsichtlich Ausgestaltung und Berechnung die Höhe der Inanspruchnahme beeinflussen kann.

4.5 Einstiegsgeld (Deutschland)

Am 1. Jänner 2005 wurde mit der Einführung des Sozialgesetzbuches (SGB) II das Einstiegsgeld (§ 29 SGB II) in Deutschland geschaffen⁶²). Durch dieses Instrument können arbeitslose erwerbsfähige ALG-II-Beziehende bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ("Kombilohnvariante") oder einer selbständigen Tätigkeit ("Gründungsförderungsvariante") durch das Jobcenter finanziell unterstützt werden (Noll, Nivorozhkin und Wolff, 2006). Ziel ist, dass die berufliche Eingliederung durch Erhöhung der Motivation der arbeitslosen Personen mittels Gewährung eines finanziellen Anreizes unterstützt und stabilisiert wird (Jobcenter Magdeburg, 2020).

⁶⁰) <https://www.previsima.fr/question-pratique/comment-demander-la-prime-dactivite.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁶¹) <https://www.mes-allocs.fr/guides/prime-d-activite/plafond-prime-d-activite/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁶²) Davor Modellversuche in einigen Regionen Baden-Württembergs und Hessen (Dann et al., 2002A/B zitiert aus BMAS und IAB, 2011).

Auswertungen von Noll, Nivorozhkin und Wolff (2006) zufolge wurde dieses Instrumentarium zu Beginn vorrangig zur Gründungsförderung verwendet (85% der Eintritte im Jahr 2005), dagegen kaum zur Aufnahme einer unselbständigen Beschäftigung. 10 Jahre später, im Jahr 2016, zeigten die Befunde der Bundesagentur für Arbeit bereits, dass dieses Instrument nunmehr vorrangig (rund 90%) bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen unselbständigen Beschäftigung eingesetzt wurde (Bundesagentur für Arbeit, 2017). Rezent, im Juli 2021, wurden laut Bundesagentur für Arbeit (2021) 26.581 Personen durch ein Einstiegsgeld unterstützt, fast ausschließlich unselbständig Beschäftigte (25.596), d. s. 0,08% der 33,7 Mio. Beschäftigten (Mai 2021). Im Vergleich zum Juli 2020 erhöhte sich die Zahl der Geförderten um 8.000 (+43%)⁶³.

4.5.1 Zielgruppe

Das Einstiegsgeld steht allen ALG-II-Beziehenden im Alter zwischen 15 und 66 Jahren zur Verfügung, die eine sozialversicherungspflichtige unselbständige Beschäftigung im Ausmaß von mehr als 450 €⁶⁴) aufnehmen oder eine hauptberufliche Selbständigkeit planen. Die Beschäftigung muss hauptberuflich mit mindestens 15 Stunden wöchentlich ausgeübt werden⁶⁵). Die antragstellende Person muss hilfsbedürftig und erwerbslos, aber erwerbsfähig sein und den Lebensmittelpunkt in Deutschland haben⁶⁶).

4.5.2 Ausgestaltung

Das Einstiegsgeld wird als Zuschuss zusätzlich zur Regelleistung gewährt und damit nicht als Einkommen auf den Regelsatz angerechnet. Es besteht kein Rechtsanspruch auf diese Leistung, d. h. es handelt sich hierbei um eine Ermessensleistung.

Bei der Bestimmung der Höhe des Einstiegsgeldes handelt es sich um eine Ermessensentscheidung des/der zuständigen Sachbearbeiters/Sachbearbeiterin oder Fallmanager bzw. Fallmanagerin. Bei der Förderhöhe bzw. Förderpauschale sind Arbeitslosigkeitsdauer, Größe der Bedarfsgemeinschaft und der Bezug zum maßgebenden Regelbedarf⁶⁷) zu berücksichtigen (Jobcenter Magdeburg, 2020).

Die Bemessung des Einstiegsgelds kann einzelfallbezogen oder pauschal erfolgen. Die einzelfallbezogene Bemessung setzt sich zusammen aus einem monatlich zu bestimmenden Grundbetrag und gegebenenfalls einem Ergänzungsbetrag aufgrund vorheriger Arbeitslosigkeitsdauer bzw. einem Ergänzungsbetrag, der in Abhängigkeit von der Größe der Bedarfsgemeinschaft bestimmt wird (Jobcenter Magdeburg, 2020). Der Grundbetrag beläuft sich auf bis zu 50% des Regelsatzes (max. 223 € für eine alleinstehende Person); zusammen mit den

⁶³) https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202107/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202107-pdf.pdf;jsessionid=BC82F6352121488BAE81914F6029D53D?_blob=publicationFile&v=1b (abgerufen am 30.09.2021).

⁶⁴) <https://www.unternehmenswelt.de/einstiegsgeld.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁶⁵) <https://www.hartziv.org/einstiegsgeld.html#aufnahme-einer-sozialversicherungspflichtigen-besch%C3%A4ftigung>

⁶⁶) <https://www.unternehmenswelt.de/einstiegsgeld.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁶⁷) <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Arbeitslosengeld-II/Arbeitslosengeld-II/arbeitslosengeld-2.html> (abgerufen am 30.09.2021).

Ergänzungsbeiträgen darf der Höchstbetrag des Einstiegsgeldes den Regelhöchstsatz nicht überschreiten⁶⁸⁾.

Beispiel einzelfallbezogene Bemessung⁶⁹⁾

Eine leistungsbeziehende Person lebt seit drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft mit seiner Partnerin. Diese bezieht einen Regelsatz in Höhe von 401 €. Sie beginnt nun eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und erhält als Einstiegsgeld einen Grundbetrag von 200,50 € (50% des Regelsatzes) plus Ergänzungsbeiträge von 80,20 € (Ergänzungsbeitrag Arbeitslosigkeitsdauer +20% des Regelsatzes) und 40,10 € (Ergänzungsbeitrag Bedarfsgemeinschaft + 10% des Regelsatzes). Das Einstiegsgeld beläuft sich in Summe auf 320,80 €.

Der Höchstbetrag des Einstiegsgeldes (Grundbetrag + Ergänzungsbeiträge) darf bei der einzelfallbezogenen Bemessung nicht die monatliche Regelleistung überschreiten. Der Regelhöchstsatz liegt aktuell bei 446 €. Die maximale Förderung einer leistungsbeziehenden Person (Regelsatz + Einstiegsgeld) liegt damit monatlich bei 892 €. Das aus der Erwerbstätigkeit erzielte Einkommen wird (unter Berücksichtigung eines Freibetrags) abgezogen.

Der Pauschalbetrag kann nur dann gewährt werden, wenn die antragstellende Person unter eine der folgenden Personengruppen fällt: Langzeitarbeitslose, Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen, Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete, Ältere über 50 Jahre, Alleinerziehende, Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Kinder, Jugendliche unter 25 Jahre, Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss / Helferinnen bzw. Helfer sowie behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen. Der Pauschalbetrag kann gegebenenfalls um einen Ergänzungsbeitrag aufgrund vorheriger Arbeitslosigkeitsdauer bzw. um einen Ergänzungsbeitrag, der in Abhängigkeit von der Größe der Bedarfsgemeinschaft bestimmt wird, erhöht werden. Die Förderhöchstgrenze beträgt 75% des Regelbedarfs (Jobcenter Magdeburg, 2020), d. h. maximal 334,50 €⁷⁰⁾.

Beispiel pauschalierte Bemessung⁷¹⁾

Eine leistungsbeziehende Person mit gesundheitlichen Einschränkungen ist seit 5 Jahren im Hartz-IV-Bezug. Sie bezieht den Regelsatz in Höhe von 446 €. Diese nimmt eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf. Das Einstiegsgeld beläuft sich auf 75% des Regelsatzes, d.h. 334,50 €. In Summe erhält die Person 780,50 € (446+334,50). Das aus der Erwerbstätigkeit erzielte Einkommen wird (unter Berücksichtigung des Freibetrags) abgezogen.

⁶⁸⁾ <https://www.hartziv.org/einstiegsgeld.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁶⁹⁾ <https://www.hartziv.org/einstiegsgeld.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁷⁰⁾ <https://www.hartziv.org/einstiegsgeld.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁷¹⁾ <https://www.hartziv.org/einstiegsgeld.html> (abgerufen am 30.09.2021).

Das Einstiegsgeld kann bei kurzzeitig befristeten Arbeitsverhältnissen (z. B. nur vier Wochen befristet) nicht gewährt werden; bei länger befristeten Tätigkeiten oder Probearbeitsverhältnissen kann diese Förderung dagegen gestattet werden (Jobcenter Magdeburg, 2020).

Die Leistungen durch das Einstiegsgeld werden für maximal 24 Monate gewährt. Die Förderung wird anfangs meist für einen Zeitraum von sechs Monaten gewährt. Anschließend kann ein Antrag auf Verlängerung gestellt werden⁷²⁾. Für beide Bemessungsarten, einzelfallbezogen bzw. pauschal, ist ein degressiver Förderverlauf bei einer längeren Förderdauer (ab sechs Monate) festzulegen (Jobcenter Magdeburg, 2020).

Bei der Höhe der Entlohnung der ausgeübten Tätigkeit müssen die Vorgaben aus dem Mindestlohngesetz eingehalten werden (Jobcenter Magdeburg, 2020).

4.5.3 Erfahrung

Bereits erste Erfahrungen aus dem Jahr 2006 verwiesen darauf, dass die Voraussetzung der Beschäftigungsfähigkeit gegeben sein muss, bevor ein Übergang in Beschäftigung stattfinden kann (Noll, Nivorozhkin und Wolff, 2006). Die höhere Inanspruchnahme des Einstiegsgelds für die Aufnahme einer unselbständigen Beschäftigung lässt vermuten, dass diese Voraussetzung in den darauffolgenden Jahren stärker adressiert wurde. Allerdings wird diese Maßnahme im Vergleich zu anderen Instrumentarien nur vergleichsweise selten in Anspruch genommen. Mit dem Ermessensspielraum wird zudem ein höher administrativer Aufwand vermutet.

4.5.4 Fazit

Dieses Instrumentarium richtet sich an arbeitslose erwerbsfähige ALG-II-BezieherInnen, d. h. längerfristig arbeitslose Personen, die keine zeitlich befristete kurze Beschäftigung aufnehmen. Außerdem zeichnet sich dieses Lohnkostenzuschussmodell dadurch aus, dass mit zunehmender Beschäftigungsdauer die Förderhöhe abnimmt.

4.6 Zwischenverdienst (Schweiz)

Im Jahr 1990 wurde der "Zwischenverdienst" in der Schweiz eingeführt⁷³⁾. 1997 bewirkte die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes eine verstärkte Konzentration auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Aktivierung von arbeitslosen Personen (Lechner, Frölich und Steiger, 2004).

4.6.1 Zielgruppe

Arbeitslose Personen, die vorübergehend als "Zwischenverdienst" eine geringer entlohnte Beschäftigung aufnehmen als sie an ALE (Kompensationszahlung/Arbeitslosenentschädigung) erhalten, bekommen neben dem Einkommen aus dem Zwischenverdienst eine zusätzliche

⁷²⁾ <https://www.unternehmenswelt.de/einstiegsgeld.html#nav-leistungsdauer-und-verlaengerung-des-einstiegsgeld> (abgerufen am 30.09.2021).

⁷³⁾ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/II/II_00721/fnameorig_139601.html, (abgerufen am 30.09.2021).

Geldleistung, die sich am früheren Erwerbseinkommen orientiert, unabhängig davon, ob es sich hierbei um eine unselbständige oder selbständige Beschäftigung handelt.

4.6.2 Ausgestaltung

Der Zwischenverdienst stellt eine Tätigkeit dar, die eine arbeitslose Person aufnimmt, die geringer entlohnt ist als die ALE (Kompensationszahlung/Arbeitslosenentschädigung). Die Tätigkeit muss orts- und branchenüblich entschädigt werden und kann auch als Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden. Diese Beschäftigung kann vorübergehend (Aushilfe, befristetes Arbeitsverhältnis, Saisonbeschäftigung etc.) als auch dauerhaft gestaltet sein⁷⁴).

Ausgangspunkt ist die ALE (Arbeitslosenentschädigung), die die arbeitslose Person erhält. Sofern während des Bezugs der Arbeitslosenentschädigung eine geringer entlohnte Beschäftigung aufgenommen wird, gleicht die Arbeitslosenkasse 70% bis 80% des Differenzbetrags zwischen dem erzielten Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem früheren versicherten Verdienst aus (je nach persönlichen Verhältnissen), der als Grundlage für die Höhe der ALE (Arbeitslosenentschädigung) ausschlaggebend ist. Die Kompensationszahlung wird in der Höhe von 80% des versicherten Verdienstes ausbezahlt, wenn Unterhaltungspflichten gegenüber Kindern bestehen, der versicherter Verdienst 3.797 Franken nicht übersteigt oder die Person eine Invalidenrente bezieht, die einem Invaliditätsgrad von mindestens 40% entspricht⁷⁵).

Beispiel

Bei einem früheren versicherten Verdienst in Höhe von 4.000 Franken beträgt die Arbeitslosenentschädigung 3.200 Franken (80%). Sofern ein Zwischenverdienst aufgenommen wird, der mit 1.800 Franken entlohnt ist, erhält die arbeitslose Person 70% bzw. 80% des Differenzbetrags zum versicherten Verdienst zusätzlich zum Zwischenverdienst.

Der Differenzbetrag zwischen früherem Verdienst und Zwischenverdienst beträgt 2.200 Franken (4.000-1.800). Davon erhält die arbeitslose Person im Falle von 80% 1.760 Franken. Inklusive Zwischenverdienst ergibt sich daraus ein Einkommen in Höhe von 3.560 Franken (1.800+1.760); dies sind um 360 Franken mehr als ohne Zwischenverdienst.

Die Dauer der Maßnahme beträgt 12 Monate. Über 45-Jährige sowie Arbeitslose, die Kinder unter 25 Jahren unterstützen müssen, erhalten die Differenz zwischen Zwischenverdienst und früherem versichertem Verdienst während der gesamten Rahmenfrist von zwei Jahren⁷⁶). Danach werden nur noch Differenzzahlungen gewährt (Differenz zwischen Zwischenverdienst und Arbeitslosenentschädigung), woraus sich ergibt, dass sich die Aufnahme einer Tätigkeit nicht in

⁷⁴) <https://wira.was-luzern.ch/bereiche/arbeitslosenkasse/arbeitslosenentschaedigung/zwischenverdienst/> (abgerufen am 30.09.2021).

⁷⁵) <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/institutionen-medien/faq.html> (abgerufen am 30.09.2021).

⁷⁶) Rahmenfrist: Die Taggelder werden innerhalb einer zweijährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug ausbezahlt, bis diese aufgebraucht sind. Eine Verlängerung ist unter bestimmten Bedingungen möglich. Nach Ablauf bleibt nur noch Sozialhilfe (Sozialhilfestellen der Gemeinden) (Swissinfo.ch, 2020).

einem höheren Einkommen (als ohnehin durch Arbeitslosenentschädigung abgedeckt) niederschlägt.

Der Zwischenverdienst verlängert die Taggeldbezugsdauer innerhalb der Rahmenfrist, weil die Arbeitslosenkasse pro Monat weniger Taggeld auszahlt, und der maximale Anspruch dadurch weniger schnell aufgebraucht wird.

Arbeitslose Personen sind verpflichtet, Zwischenverdienstmöglichkeiten zu suchen und anzunehmen. Begründet ist dies in der "Schadenminderungspflicht": Versicherte müssen alles unternehmen, damit die Arbeitslosenkasse möglichst wenig Taggeld bezahlen muss. Jobs, die jemandem angeboten werden, müssen daher grundsätzlich angenommen werden, auch bei geringer Bezahlung. Ablehnen ist nur möglich, wenn die Entschädigung für die entsprechende Tätigkeit nicht angemessen ist. Damit soll Dumpinglöhnen entgegengewirkt werden. Auch eine selbständige Tätigkeit ist als Zwischenverdienst möglich⁷⁷⁾ (Wunsch, 2021).

4.6.3 Erfahrung

Im Mai 2021 erhielten 53.461 Personen einen Zwischenverdienst (Mai 2019: 36.958) (SECO, 2019, 2021), d. s. rund 1% der 5 Mio. Beschäftigten; Frauen sind nur leicht unterrepräsentiert (Wunsch, 2021).

Bereits im Jahr 2002 konnte eine Studie von Gerfin und Lechner (2002) zeigen, dass Zwischenverdienste weitaus bessere Effekte als Programme zur vorübergehenden Beschäftigung zeigten (Lechner, Frölich und Steiger, 2004). Böheim und Schober (2010) ziehen aus ihrem Vergleich von Instrumenten der Arbeitsmarktförderung den Schluss, dass der Zwischenverdienst in der Schweiz einen positiven Effekt auf die Chancen einer regulären Beschäftigung hat, während eine geringfügige Beschäftigung während der Arbeitslosigkeit die Arbeitsmarktchancen eher verschlechtert.

In einer aktuellen Studie der Universität Basel wurde die Inanspruchnahme des Zwischenverdienstes und die Wirkungen auf die Erwerbsverläufe ihrer Nutzenden für den Zeitraum Jänner 2002 bis Dezember 2016 untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass den Zwischenverdienst mehr als ein Drittel der arbeitslosen Personen im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit nutzten, allerdings zumeist nur kurz und vor allem am Beginn der Arbeitslosigkeit. Besonders häufig kommt der Zwischenverdienst in der Personalvermittlung und der Arbeitnehmerüberlassung zur Anwendung, aber auch in der Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie (Wunsch, 2021).

Die Nutzerinnen und Nutzer sind im Durchschnitt eher jünger und verfügen über eine weniger gute Ausbildung, haben häufiger Migrationshintergrund und waren häufiger früher schon arbeitslos als arbeitslose Personen, die den Zwischenverdienst nicht nutzen. Dennoch "weisen sie in den Monaten vor der aktuellen Arbeitslosigkeit bessere Erwerbsbiografien auf als Nichtnutzer" (Wunsch, 2021). In dieser Studie wird angenommen, dass arbeitslose Personen mit eher

⁷⁷⁾ <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/finanzielles.html>,
<https://www.beobachter.ch/arbeit/arbeitslosigkeit/zwischenverdienst-arbeitslos-und-doch-arbeiten>,
<https://www.gulp.ch/knowledge-base/arbeit/warum-ein-zwischenverdienst-sich-in-jedem-fall-lohnt.html>,
<https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/sozialversicherung/die-arbeitslosigkeit-in-der-schweiz> (abgerufen am 30.09.2021).

schlechten Aussichten auf eine Anstellung sowie junge Personen (unter 25 Jahren) besonders vom Zwischenverdienst profitieren, da Arbeitgeber den Zwischenverdienst dazu nutzen, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Arbeitslose Personen ab 55 Jahren, insbesondere solche mit weiteren einschränkenden Faktoren, profitieren insofern nur wenig vom Zwischenverdienst, als die Dauer der Arbeitslosigkeit kaum verkürzt wird. Über 60-Jährige verursachen sogar höhere Kosten bei der ALV. Für diese Personengruppen ist zwar das Risiko einer Arbeitslosigkeit geringer, jedoch haben sie, wenn sie arbeitslos werden, schlechte Chancen auf eine neue Anstellung (Wunsch, 2021).

Die Auswirkungen des Zwischenverdienstes werden in dieser Studie positiv bewertet. Für die Personen, die sie in Anspruch nehmen, verkürzt sich die Arbeitslosigkeit und es verbessern sich die Chancen auf eine Beschäftigung und die Einkommenssituation. Die Ausgaben der Arbeitslosenversicherung für die Taggelder werden gleichzeitig reduziert.

Übersicht 6: **Durchschnittliche Wirkung des Zwischenverdienstes (ZV)**

Wirkungsindikator	Effekt	Dimension
Differenz im Anteil, der sich in eine Stelle abmeldet	8,12	Beschäftigungswirkung in Prozentpunkten
Zusätzliche Monate beschäftigt ohne ZV	1,39	Beschäftigungswirkung netto
Zusätzliche Monate beschäftigt mit ZV	1,92	Beschäftigungswirkung brutto
Monate weniger arbeitslos	-1,26	Wirkung auf die Arbeitslosigkeitsdauer
Zusätzliche Monate mit Verdienst \geq vers. Verdienst	0,73	Qualität der Beschäftigung
Zusätzliches Einkommen	12.709	Nettobilanz hinsichtlich Einkommen in CHF
Anzahl eingesparter Taggelder	-35,3	Nettobilanz für die Anzahl Taggelder
Gesamthaft eingesparte Taggeldzahlungen in CHF	-5.462	Nettobilanz für die ALV in CHF

Q: Wunsch (2021, S. 6).

Da der Zwischenverdienst in manchen Branchen bzw. bei bestimmten Arbeitgebern häufig angewendet wird, stellt sich die Frage, ob diese Maßnahme als ein Mittel benutzt wird, um die Lohnkosten zu senken. Die Daten der Basler Studie weisen aber darauf hin, dass eine häufige Nutzung den Zwischenverdienst sogar wirksamer macht: "Je häufiger ein Arbeitgeber ZV nutzt, desto wirksamer sind die ZV, insbesondere hinsichtlich Anzahl eingesparter Taggelder, kumulierte Beschäftigungsmonate und erzielte Einkommen" (Wunsch, 2021, S. 56). Mitnahmeeffekte werden aber bei mehrmaligen Zwischenverdiensten der gleichen Person und/oder dem gleichen Arbeitgeber vermutet (Wunsch, 2021).

Da sich der Zwischenverdienst in der Finanzkrise bewährt hat (gemessen an Indikatoren wie z.B. zusätzliches Einkommen und Anzahl eingesparter Taggelder), zieht die Autorin den Schluss, dass er auch positive Auswirkungen in der Corona-Krise haben wird. Bei einer unsicheren wirtschaftlichen Lage bevorzugen Unternehmen überdies möglichst flexible Beschäftigungsmodelle, und für Betroffene kann der Zwischenverdienst eine Überbrückung darstellen (Wunsch, 2021).

4.6.4 Fazit

Der Zwischenverdienst zeichnet sich dadurch aus, dass für arbeitslose Personen ein Anreiz entsteht, zumindest für eine gewisse Zeit eine geringer entlohnte Beschäftigung aufzunehmen (Wunsch, 2021). Die Chancen für arbeitslose Personen auf eine reguläre Beschäftigung

erhöhen sich mit der zeitweisen Beschäftigung, abgesehen von bestimmten Gruppen wie ältere oder beeinträchtigte arbeitslose Personen. Die Anzahl an ausgezahlten Taggeldern sinkt im Durchschnitt um 35,3 Taggelder, wodurch sich die Ausgaben für die auszahlende Stelle entsprechend reduzieren.

Für die hohe Take-Up-Rate des Zwischenverdienstes ist sicherlich bedeutsam, dass arbeitslose Personen verpflichtet sind, sich um Zwischenverdienstmöglichkeiten zu bemühen und diese anzunehmen. Aber auch der monetäre Aspekt (Erhöhung des verfügbaren Einkommens) und eventuelle Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz bei dem Unternehmen, bei dem der Zwischenverdienst erwirtschaftet wird, könnten darauf einwirken. Lechner, Frölich und Steiger (2004) zufolge signalisiert der Zwischenverdienst mitunter auch eine hohe Motivation, da mit der Arbeitsaufnahme auch Suchkosten verbunden sind. Außerdem wird der Übergang in eine selbständige Tätigkeit erleichtert, da es möglich ist, diese wegen des Fehlens fixer Zuverdienstgrenzen schrittweise aufzubauen.

4.7 Back to Work allowance (bis 2009) / Back to Work Enterprise Allowance (Irland)

Im Jahr 1992 wurde die "Back to Work Enterprise Allowance" eingeführt. Diese Maßnahme richtet sich an arbeitslose Personen, die eine selbständige Beschäftigung aufnehmen wollen und soll einen Anreiz bieten, ein Unternehmen zu gründen (Eurostat, 2019). Ein Jahr später, 1993, wurde die "Back to Work Allowance" implementiert, die auch die Aufnahme einer unselbständigen Beschäftigung förderte. Die "Back to Work Allowance" wurde 2009 in die "Back to Work and Enterprise Allowance" überführt (McGuinness, 2015).

4.7.1 Zielgruppe

"Back to Work Enterprise Allowance" erhalten Personen, die seit mindestens 9 Monaten ohne Unterbrechung Jobseeker's Benefit (JB), Jobseeker's Allowance (JA)⁷⁸⁾ oder andere Leistungen⁷⁹⁾ wie beispielsweise Beihilfe für Alleinerziehende beziehen. Personen im Alter bis zu 66 Jahren können einen Antrag stellen.

4.7.2 Ausgestaltung

Voraussetzungen für die "Back to Work Enterprise Allowance" ist die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, die von der/dem Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter im DSP (Department of Social Protection) und einer "Local Development Company"⁸⁰⁾ genehmigt werden muss. Antragstellende müssen einen Business Plan vorlegen. Zusätzlich ist es möglich, Unterstützung bei

⁷⁸⁾ Voraussetzungen: Arbeitslos an mindestens 4 von 7 aufeinanderfolgenden Tagen, für eine Arbeit zur Verfügung stehen und diese aktiv suchen. Das Arbeitslosengeld (Jobseeker's Benefit) basiert auf dem PRSI-Beitragsnachweis einer Person. Die Jobseeker's Allowance (JA) bietet Einkommensunterstützung für Personen, die arbeitslos werden und für eine Arbeit zur Verfügung stehen und diese auch wirklich suchen. Die Jobseeker's Allowance ist eine bedarfsgeprüfte Zahlung (vgl. <https://gov.ie> (abgerufen am 30.09.2021)).

⁷⁹⁾ Jobseeker's Transitional payment (JST), One-Parent Family Payment (OFP), Blind Pension, Disability Allowance, Carer's Allowance (full rate) - having stopped caring duties, Deserted Wife's Benefit/Allowance, Farm Assist - the new business cannot be in relation to the farm holding or the continuation of an existing business, Invalidity Pension, Incapacity Supplement, Widow's/Widower's or Surviving Civil Partner's (Non-Contributory) Pension.

⁸⁰⁾ <https://ildn.ie/> (abgerufen am 30.09.2021).

der Unternehmensgründung in einem separaten Programm (Enterprise Support Grant, ESG) zu beantragen⁸¹⁾.

"Back to Work Allowance" (BTWA)

Zielgruppen der "Back to Work Allowance" waren langzeitarbeitslose Personen, Menschen mit Behinderung und Alleinerziehende.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der "Back to Work Allowance" waren ein Lebensalter von mindestens 23 Jahren und der Bezug von Arbeitslosenunterstützung seit zwei Jahren oder der Bezug verschiedener Unterstützungen für 15 Monate wie beispielsweise Familienbeihilfe für Alleinerziehende, Behindertenbeihilfe, Blindenrente, Pflegegeld bzw. 12 Monate für Personen im Alter ab 50 Jahren und darüber⁸²⁾ oder der Bezug von mindestens drei Jahren Krankengeld⁸³⁾.

Bei Arbeitsaufnahme konnte ein Teil der Arbeitslosenunterstützung (social welfare payment) für einen Zeitraum von bis zu drei bzw. vier Jahren weiter bezogen werden. Im ersten Jahr erhielten die Anspruchsberechtigten bei einer unselbständigen Beschäftigung 75% der wöchentlichen Sozialhilfe, im zweiten Jahr 50% und im dritten Jahr 25%. Andere Transferleistungen wurden weiter ausbezahlt. Bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit erhielten Anspruchsberechtigte eine Zulage in Höhe von 100% für das erste Jahr, 75% für das zweite Jahr, 50% für das dritte Jahr und 25% für das vierte Jahr⁸⁴⁾.

Die aufgenommene Arbeit musste eine neue oder zusätzliche Beschäftigung darstellen und sich zu einem dauerhaften (d. h. nicht befristeten) Arbeitsplatz entwickeln können. Sie durfte keine bestehende Beschäftigung verdrängen und mindestens 20 Wochenstunden umfassen (Eurostat, 2019). Kurzfristige, saisonale oder Auftrags- bzw. Vertragsarbeit war nicht zulässig. Der als Back to Work Allowance ausgezahlte Betrag war nicht steuer- oder sozialversicherungspflichtig⁸⁵⁾.

Die "Back to Work Enterprise Allowance" (BTWEA) ist auf zwei Jahre befristet und ermöglicht es, bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit im ersten Jahr 100% und im zweiten Jahr 75% der

⁸¹⁾ https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/back_to_work_enterprise_allowance.html (abgerufen am 30.09.2021).

⁸²⁾ Farm Assist, Pre-Retirement Allowance, One-Parent Family Payment, Blind Pension, Disability Allowance, Carer's Allowance (wenn keine Pflegeperson mehr), Invaliditätspension, Deserted Wife's Benefit or Allowance, Prisoner's Wife's Allowance, Incapacity Supplement, Widow's, Widower's or Surviving Civil Partner's (Non-Contributory) Pension oder Prisoner's Wife's Allowance.

⁸³⁾ https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/back_to_work_allow.html (abgerufen am 30.09.2021).

⁸⁴⁾ <http://www.irishhealth.com/article.html?con=141> (abgerufen am 30.09.2021).

⁸⁵⁾ https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/part_time_job_incentive_scheme.html (abgerufen am 30.09.2021).

Leistungen weiter zu erhalten⁸⁶). Die Auszahlung erfolgt wöchentlich durch das Department of Social Protection (DSP)⁸⁷).

Abgesehen von der "Back to Work Enterprise Allowance" unterstützt das Programm "Short-Term Enterprise Allowance" (STEA, Kurzzeitunternehmensbeihilfe) arbeitslose Personen, ihr eigenes Unternehmen zu gründen. Voraussetzung ist der Anspruch auf oder der Bezug von "Jobseeker's Benefit" oder "Jobseeker's Benefit Self-Employed"⁸⁸). Vorab muss ein Businessplan vorgelegt werden. Die "Short-Term Enterprise Allowance" wird für maximal neun Monate gewährt und in der Höhe des bisherigen Bezugs von Arbeitslosengeld ausbezahlt. Im Gegensatz zur "Back to Work Enterprise Allowance" besteht eine Einkommensteuerpflicht⁸⁹).

Der "Enterprise Support Grant" kommt nur Personen zugute, die für die "Back to Work Enterprise Allowance" zugelassen wurden. Der "Enterprise Support Grant" kann insgesamt 2.500 € in einem Zeitraum von 24 Monaten auszahlen. Beziehende müssen mindestens 10% der Kosten selbst finanzieren und Belege vorlegen. Gefördert werden unter anderem Ausgaben für Werbung und Betriebsausstattung⁹⁰).

4.7.3 Erfahrung

Durch die Back to Work Allowance gelang eine gewisse Armutsreduktion in Irland (Gradus und Julsing, 2003). Nach der Finanzkrise konzentrierte sich die Regierung in den Jahren 2009 und 2010 hauptsächlich auf Maßnahmen zur Reduzierung des Haushaltsdefizits, wobei einige bestehende Programme als Reaktion auf den enormen Anstieg der Arbeitslosigkeit umstrukturiert wurden (McGuinness, 2015).

Im Jahr 2019 nahmen laut Department of Employment Affairs and Social Protection (2020) 4.115 Personen die Back to Work Enterprise Allowance in Anspruch (plus 4.726 qualifizierte Erwachsene und Kinder) (d. s. 0,19% der 2,2 Mio. Erwerbstätigen laut EUROSTAT). Im Vergleich zu anderen Interventionen wie der "Jobseeker's Allowance" (138.867 Beziehende) und "Jobseeker's Benefit" (34.807 Beziehende) zeichnet sich dieses Lohnzuschussmodell durch eine vergleichsweise geringe Inanspruchnahme aus (Department of Employment Affairs and Social Protection, 2020).

⁸⁶) https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/back_to_work_enterprise_allowance.html (abgerufen am 30.09.2021).

⁸⁷) https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/part_time_job_incentive_scheme.htm (abgerufen am 30.09.2021).

⁸⁸) Jobseeker's Benefit (Self-Employed) (JBSE) ist eine wöchentliche Zahlung des Department of Social Protection (DSP) an Personen, die ihre Selbstständigkeit verlieren.

⁸⁹) https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_payments/social_welfare_payments_and_work/short_term_enterprise_allowance.html#11f4da (abgerufen am 30.09.2021).

⁹⁰) https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/back_to_work_enterprise_allowance.html (abgerufen am 30.09.2021).

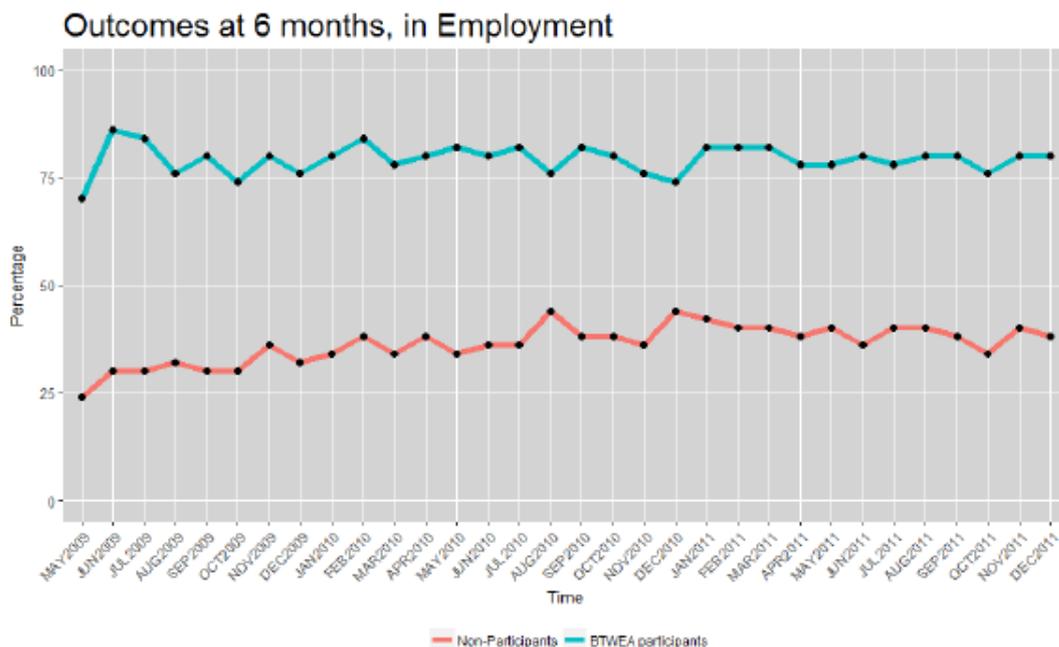
Übersicht 7: Empfängerinnen und Empfänger der Back to Work Allowance und der Back to Work Enterprise Allowance 2010 bis 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BTWA										
EmpfängerInnen	851	182	18	11	2	0	0	0	s/c	s/c
Erwachsene und Kinder	822	150	21	6	4	0	0	0	s/c	s/c
Insgesamt	1.673	332	39	17	6	0	0	0	s/c	s/c
BTWEA										
EmpfängerInnen	7.958	10.751	10.098	10.098	11.166	11.881	10.977	9.655	6.666	4.115
Erwachsene	2.581	4.101	3.642	3.445	3.723	3.907	3.562	3.089	2.084	1.279
Kinder (full rate)	5.591	7.282	7.408	6.953	7.618	8.474	7.623	6.489	4.291	2.709
Kinder (half rate)	1.748	2.177	2.153	2.003	2.347	2.326	2.050	1.921	1.433	738
Insgesamt	17.878	24.311	24.013	22.499	24.854	26.588	24.212	21.154	14.474	8.841

Q: Department of Employment Affairs and Social Protection (2020, S. 47).

Abbildung 5: **Beschäftigung nach 6 und 18 Monaten bei Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden**

GRAPH 1



GRAPH 2



Q: Department of Social Protection, 2017.

4.7.4 Fazit

Die "Back to Work Allowance" stellte einen Anreiz zur Aufnahme einer unselbständigen oder selbständigen Beschäftigung dar, wurde aber nur von relativ wenigen Personen in Anspruch genommen. Die "Back to Work Enterprise Allowance" schränkt die Förderung auf Personen ein, die sich im Rahmen der Vorgaben selbständig machen wollen bzw. können, und weist ebenfalls eine eher geringe Take-Up-Rate auf. Sie soll einen finanziellen Anreiz bzw. finanzielle Absicherung bieten, ein Unternehmen zu gründen, wobei Geldleistungen über einen Zeitraum von zwei Jahren gewährt werden. Die Maßnahme erhöht nachweislich die Chancen auf eine (selbständige oder unselbständige) Beschäftigung. Eine Evaluierung aus dem Jahr 2017 zeigt, dass etwa zwei Drittel der Personen, die die "Back to Work Enterprise Allowance" in Anspruch nahmen, im Untersuchungszeitraum (Mai 2009 bis Dezember 2011) sowohl nach sechs Monaten als auch nach 18 Monaten erwerbstätig waren und somit etwa doppelt so häufig als eine angepasste Vergleichsgruppe, die dieses Programm nicht nutzte (Department of Social Protection, 2017).

4.8 Part-time job incentive scheme (Irland)

Im Dezember 1986 wurde das "Part-Time Job Incentive Scheme" in Irland eingeführt. Diese Maßnahme wird von den lokalen Sozialhilfebüros des Ministeriums verwaltet (Eurostat, 2019).

4.8.1 Zielgruppe

"Part time job incentive scheme" adressiert arbeitslose Personen, Menschen mit Behinderung und Alleinerziehende, die eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Selbstständig erwerbstätige Personen können diese Maßnahme nicht in Anspruch nehmen.

4.8.2 Ausgestaltung

Antragstellerinnen und Antragsteller müssen mindestens 390 Tage (15 Monate) lang die "Jobseeker's Allowance" bezogen haben. Tage der Arbeitslosigkeit, in denen "Jobseeker's Benefit" bezogen wurde, werden auf die 390 Tage angerechnet, wenn "Jobseeker's Benefit" unmittelbar vor dem Bezug von Arbeitslosengeld bezogen wurde.

Das Ziel der "Part-Time Job Incentive Scheme" ist, Arbeitslose, die "Jobseeker's Allowance" (JA) erhalten, zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung zu ermutigen. Die Begünstigten erhalten eine wöchentliche Zahlung (Pauschalbetrag für Alleinstehende bzw. Paare) anstelle ihrer Arbeitslosenunterstützung. Es wird erwartet, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich weiterhin um eine Vollzeitbeschäftigung bemühen, und sie müssen für eine solche zur Verfügung stehen. Die Teilnahme an diesem Programm ist zunächst auf ein Jahr begrenzt, kann aber verlängert werden⁹¹⁾.

Die Anzahl der Arbeitsstunden muss bei unter 24 Stunden pro Woche liegen und die Beschäftigung muss versicherungspflichtig sein. Die wöchentliche Zahlung beträgt für Alleinstehende 128,60 € bzw. 209,70 € (2021) für Paare⁹²⁾. Zuzahlungen für Kinder sind nicht vorgesehen. Der Zuschuss wird unabhängig davon gezahlt, wie hoch das erzielte Einkommen ist (Eurostat, 2019).

Sowohl die antragstellende Person als auch ihr Arbeitgeber müssen am Ende eines jeden 4-Wochen-Zeitraums bestätigen, dass die Arbeitszeit unter 24 Stunden pro Woche liegt und die Beschäftigung versicherungspflichtig ist⁹³⁾.

Die Bezieherinnen und Bezieher müssen sich verpflichten, zumindest zwei Monate im Programm zu verbleiben. Es ist möglich, im Rahmen des Part-time job incentive scheme mehr als eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben (obschon die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Part-time job incentive scheme gegeben sein müssen); die Anzahl der Arbeitsstunden muss in Summe über alle Teilzeitbeschäftigungen bei unter 24 Stunden liegen. Die Teilzeitbeschäftigung muss voraussichtlich mindestens zwei Monate dauern. Nach dem Eintritt in eine Vollzeitbeschäftigung ist die Rückkehr in das Programm nicht mehr möglich, unabhängig wie lange diese gedauert hat. Selbstständig Erwerbstätige haben keinen Anspruch⁹⁴⁾.

⁹¹⁾ https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/part_time_job_incentive_scheme.html (abgerufen am 30.09.2021).

⁹²⁾ <https://www.gov.ie/en/service/04c59f-part-time-job-incentive-scheme/?referrer=https://www.welfare.ie/en/pdf/PTA1.pdf> (abgerufen am 30.09.2021).

⁹³⁾ <https://www.gov.ie/en/service/04c59f-part-time-job-incentive-scheme/?referrer=https://www.welfare.ie/en/pdf/PTA1.pdf> (abgerufen am 30.09.2021).

⁹⁴⁾ https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/part_time_job_incentive_scheme.html (abgerufen am 30.09.2021).

Für Selbständige wurde aufgrund der COVID-19 Pandemie das "Part-Time Job Incentive Scheme for the Self-Employed" (PTSE) geschaffen. Personen können darum ansuchen, wenn sie selbständig sind und das COVID-19 Pandemic Unemployment Payment (PUP) beziehen oder wenn sie in der Woche unmittelbar vor der Antragstellung ein Arbeitslosengeld erhalten. Es ist möglich, weniger als 24 Stunden pro Woche selbständig tätig zu sein, wobei es ebenfalls keine Obergrenze für den Verdienst gibt. Die Dauer ist auf die Dauer der Pandemie begrenzt. PTSE wird wöchentlich ausgezahlt. Die Sätze sind beim Bezug von PUP oder Arbeitslosengeld für eine alleinstehende Person 128,60 €, beim Bezug von Arbeitslosengeld mit Erhöhung für einen erwachsenen Unterhaltsberechtigten 209,70 €. Zulagen für ein unterhaltsberechtigtes Kind sind nicht vorgesehen⁹⁵).

4.8.3 Erfahrung

Im Jahr 2019 nahmen 181 Personen das Part-time-Job incentive scheme in Anspruch (bei 138.867 Beziehender "Jobseeker's Allowance" und 34.807 Beziehenden des "Jobseeker's Benefit") (Department of Employment Affairs and Social Protection, 2020).

4.8.4 Fazit

Diese Maßnahme zeichnet sich dadurch aus, dass sie als Pauschalleistung unabhängig von der Höhe des erzielten Einkommens ausbezahlt wird. Die Inanspruchnahme ist jedoch als sehr gering zu bezeichnen.

⁹⁵) https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_and_work/part_time_job_incentive_scheme_for_self_employed.html (abgerufen am 30.09.2021).

5. Zusammenfassung und Ableitung von Handlungsempfehlungen

Kombilohnmodelle stellen ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar, das darauf abzielt, mittels Lohnsubvention die Beschäftigungschancen von arbeitslosen Personen zu verbessern. Diese Unterstützungsleistungen können an Beschäftigte, Arbeitgeber oder gleichzeitig an beide Gruppen ausbezahlt werden. Sie wurden in den 2000er Jahren etwa in Ländern wie Kanada, Luxemburg, Niederlande, Belgien oder USA, Frankreich, Vereinigtes Königreich und Irland eingesetzt. In Deutschland gab es eine Reihe regionaler Ansätze, die sich durch Unterschiede in der Ausgestaltung auszeichneten. Neben Kombilohnmodellen, die die Förderung an Arbeitskräfte richteten (z. B. Mainzer Modell, Einstiegsgeld in Baden-Württemberg, Hessischer Kombilohn, PLUSLohn in Duisburg) oder solchen, die die Unternehmen unterstützten (Sachsen, Schleswig-Holstein und Saarland), setzte das Hamburger-Modell auf eine Kombination von zeitlich befristeten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerzuschüssen (Dietz et al., 2006; Jaehring und Weinkopf, 2006; Jirjahn et al., 2006). In Österreich startete im Jahr 2006 das erste Pilotprojekt, das sowohl einen Lohnzuschuss an den Arbeitgeber als auch an die Arbeitskraft vorsah, mit dem Ziel, einen Anreiz zu schaffen, auch eine geringer entlohnte Beschäftigung aufzunehmen, und zugleich auch die Beschäftigungschancen der Zielgruppe zu verbessern.

Die Zielstellungen in der Entwicklung und im Einsatz von Kombilohnmodellen sind durchaus vielfältig und reichen von der Anreizwirkung einer Beschäftigungsaufnahme im Niedriglohnssektor über eine Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen (mit Vermittlungsschwierigkeiten) bis hin zur Lohnsubventionierungen für Unternehmen. Diese facettenreiche Ausgestaltung bedeutet aber auch, dass es "...keine allgemein anerkannte und einheitliche Definition für Kombilöhne [gibt]" (Jaehring und Weinkopf, 2006, S. 11). Die Unterscheidungsmerkmale von Lohnkostenzuschussmodellen betreffen neben der allgemeinen Ausgestaltung (allgemeiner oder zielgruppenspezifischer Zuschuss etc.) auch die Dauer, das Ausmaß und die Art des Transfers sowie den Kriterien für die Förderfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie auch von Arbeitsplätzen (Cronert, 2019).

Eppel, Mahringer und Sauer (2017) verweisen allerdings darauf, dass jene Einstellungsbeihilfen deutliche positive Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit haben, die nicht bei der Arbeitskraft sondern beim Arbeitgeber ansetzen, eine Zielgruppeneinschränkung aufweisen und durch eine befristete Finanzierung von Teilen des Lohnes bzw. auch der Lohnnebenkosten die Einstellung von Arbeitskräften fördern. Dieses arbeitsmarktpolitische Instrument ist den Autorinnen und Autoren zufolge für ältere Arbeitsuchende, gesundheitlich eingeschränkte Personen und länger Arbeitslose besonders wirksam. Eppel, Horvath und Mahringer (2018) folgend sind zudem temporäre Lay-Offs zu verhindern, d. h. Wiedereinstellungen beim selben Arbeitgeber, die aus Auslastungsschwankungen resultieren und zur Folge haben, dass bei geringer Auslastung Beschäftigungsverhältnisse beendet werden und bei verbesserter Auftragslage dieselbe Arbeitskraft wieder eingestellt wird.

Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung von Kombilohnmodellen, die in anderen europäischen Ländern zum Einsatz kommen, bietet die LMP (Labour Market Policy) Datenbank der Europäischen Kommission einen umfassenden Überblick. Hierin werden 276 Lohnzuschussmodelle mit Einstellungsanreizen (die sich ausschließlich durch Cash-Benefits auszeichnen) gelistet

(Referenzjahre 2011 bis 2017). Aus diesem Pool wurden konkret Kombilohnmodelle aus Belgien, Frankreich, Deutschland und Irland für die vorliegende Analyse ausgewählt und um ein Kombilohnmodell in der Schweiz ergänzt, die sich dadurch auszeichnen, dass sie ausschließlich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausbezahlt werden. Die Zielstellung im Auswahlprozess lag darin, Kombilohnmodelle zu finden, die wie das österreichische Modell eine Förderung ausschließlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nicht der Arbeitgeber bzw. beider Gruppen (Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) vorsehen, um hieraus Anhaltspunkte abzuleiten, die als Diskussionsgrundlage für eine etwaige Anpassung des österreichischen Kombilohnmodells dienlich sein können. Die ausgewählten Modelle sind Activa Start (activation des allocations de chômage dans le cadre des premiers emplois) und die Wiedereingliederungszulage (Complément de reprise du travail pour les plus de 50 ans) in Belgien, ATD (Allocation temporaire dégressive) und der Aktivitätsbonus (Prime d'activité) in Frankreich, das Einstiegsgeld in Deutschland, Back to Work Enterprise Allowance und Part-time job incentive scheme in Irland sowie der Zwischenverdienst in der Schweiz.

Diesen Beispielen arbeitnehmer(innen)seitiger Kombilöhne ist gemeinsam, dass sie eine nur vergleichsweise geringe Rolle im arbeitsmarktpolitischen Spektrum einnehmen (Eichhorst und Schneider, 2007). Im Jahr 2020 erhielten beispielsweise in Österreich 9.357 Personen zumindest einen Tag eine Kombilohnbeihilfe, d. s. gerade einmal 0,22% aller unselbständig Beschäftigten in Österreich⁹⁶); die Eingliederungsbeihilfe, eine finanzielle Unterstützung, die ausschließlich an Unternehmen für die Einstellung von Arbeitslosen geleistet wird, wurde im selben Zeitraum fast viermal so vielen Personen gewährt (BMA, 2021). In Deutschland erhielten im Juli 2021 rund 27.000 Personen Einstiegsgeld, d. s. 0,08% der 33,7 Mio. Beschäftigten (Mai 2021). Activa Start wurde in den letzten Jahren weniger als 100 jungen Menschen gewährt, die Wiedereingliederungszulage erhielten 2020 6.179 Personen in Belgien, d. s. bei rund 4,7 Mio. Erwerbstätigen laut EUROSTAT rund 0,13%. ATD in Frankreich bezogen 1.176 Personen, d. s. 0,004% der 26,8 Mio. Erwerbstätigen laut EUROSTAT, wohingegen der Aktivitätsbonus von den förderfähigen Begünstigten durchwegs abgerufen wurde. Back to Work Enterprise Allowance in Irland erhielten im Jahr 2019 4.155 Personen, d. s. 0,19% der 2,2 Mio. Erwerbstätigen laut EUROSTAT; das Part-time job incentive scheme ging an nicht einmal 200 Personen (2019). Mit seiner vergleichsweise hohen Inanspruchnahme bildet der Schweizer Zwischenverdienst fast schon eine Ausnahme; zur Jahresmitte 2021 erhielten rund 1% der 5 Mio. Beschäftigten eine solche Förderung.

Die Teilnehmendenzahlen sind bei den arbeitnehmer(innen)seitigen Kombilöhnen zwar niedrig, obwohl teilweise die Maßnahmen unabhängig von der Arbeitszeit der aufgenommenen Beschäftigung (außer Part-time job incentive scheme in Irland), der Arbeitsvertragsart (befristet bzw. unbefristet; Wiedereingliederungszulage in Belgien, ATD in Frankreich) oder dem erzielten Einkommen gewährt werden (z. B. Wiedereingliederungszulage in Belgien) bzw. sich über einen längeren Zeithorizont erstrecken können (z. B. Wiedereingliederungszulage in Belgien). In Belgien und Irland (Part-time job incentive scheme) werden Pauschalbeträge ausbezahlt, in Frankreich (ATD) und beim Schweizer Zwischenverdienst richtet sich die Förderhöhe nach dem

⁹⁶) Im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 wurde dieses höchstens vereinzelt genutzte Instrumentarium etwas häufiger eingesetzt (6.865 Personen).

erzielten Einkommen. Außerdem beschränkt sich bei der Wiedereingliederungszulage in Belgien sowie beim Aktivitätsbonus in Frankreich, beim Einstiegsgehalt in Deutschland und beim Zwischenverdienst in der Schweiz die Beschäftigungsaufnahme nicht auf eine unselbständige Beschäftigung. Beim Zwischenverdienst gibt es zudem unter der Zielgruppe arbeitsloser Personen keine weiteren Einschränkungen (z. B. auf längerfristig arbeitslose Personen) (Details dazu finden sich in der Überblicksdarstellung in Übersicht 8).

Aus den vorliegenden Befunden der analysierten Modelle lassen sich folgende Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung von Kombilohnmodellen ableiten, die als Diskussionsgrundlage für eine etwaige Anpassung des österreichischen Kombilohns dienlich sein können:

Klare Zielformulierung des Instruments: Die dargestellten Modelle zeichnen sich durch ihre klare Zielformulierung aus. Adaptierungen können aus Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen, einer Erweiterung bzw. Einengung der Zielstellungen oder aus einer uneindeutigen Prioritätensetzung resultieren. Eine adäquate Einbettung in die Förderlandschaft erscheint damit unerlässlich.

Konkrete Informationen über die Kombilohn-Zielgruppe: In Österreich wird der Kombilohn vorwiegend von Frauen (BMA, 2021), ATD in Frankreich dagegen mehrheitlich von Männern (Dares, 2019) in Anspruch genommen und beim Zwischenverdienst zeigen sich dagegen kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in der Inanspruchnahme (Wunsch, 2021). Ob diese Unterschiede im Informationsgrad der potenziellen Zielgruppen oder an der Anreizwirkung des Instruments im Vergleich zu anderen Instrumenten (beispielsweise der Eingliederungsbeihilfe in Österreich) liegen, sollte jedenfalls in weiteren Analysen erforscht werden. Insgesamt kommt bei allen Kombilohnmodellen den Arbeitsmarktinstitutionen bei der Vermittlung eine entscheidende Rolle zu. Gerade vor dem Hintergrund von COVID-19 und der Aufhebung der Zielgruppen einschränkung bei der österreichischen Kombilohnbeihilfe stellt sich die Frage, wie sich diese Ausweitung auf die Inanspruchnahme ausgewirkt hat, weshalb eine zeitnahe Evaluierung angeregt werden sollte.

Verhältnismäßig einfache, transparente und konkrete Ausgestaltung auch der Höhe des Kombilohns, damit die Anreize für die Zielgruppe vorab nachvollziehbar sind. Im Vergleich zum Aktivitätsbonus in Frankreich mit seiner komplexen Berechnungsgrundlage und dem Einstiegsgehalt in Deutschland, das als Ermessungsleistung konzipiert ist, zeichnet sich der Zwischenverdienst in der Schweiz durch eine vergleichsweise leicht nachvollziehbare Berechnungsgrundlage aus, die sich aus der Höhe des früheren Verdienstes (als Berechnungsgrundlage für die Arbeitslosenleistung), der Höhe des Zwischenverdienstes und der Höhe des Kompensationsfaktor (Arbeitslosenleistung) zusammensetzt. In Belgien und Irland werden Pauschalbeträge ausbezahlt. Die Berechnung der Kombilohnbeihilfe bzw. des Neustartbonus in Österreich ist zwar gut nachvollziehbar, allerdings verhältnismäßig komplizierter als der Zwischenverdienst in der Schweiz. Daher wären Anpassungen in der Berechnungsart in Richtung Schweizer Zwischenverdienst anzuregen.

Deutlicher finanzieller Anreiz (Einkommenszuwachs) durch den Kombilohn: Der Zwischenverdienst in der Schweiz zeichnet sich durch einen merklichen Einkommenszuwachs im Vergleich zum Arbeitslosengeldbezug aus, der sich am zuletzt erhaltenen Erwerbseinkommen orientiert; bei der Wiedereingliederungszulage und Activa Start in Belgien sowie dem Part-time job

incentive scheme in Irland wird ein Pauschalbetrag bezahlt. Pauschalbeträge können u. U. bei geringen Erwerbseinkommen vor der Arbeitslosigkeit zu einer Besserstellung führen; hohe anteilige Beträge begünstigen dagegen eher höhere Erwerbseinkommen vor der Arbeitslosigkeit. In Österreich ist der finanzielle Anreiz der Kombilohnbeihilfe besonders dann unklar, wenn arbeitslose Personen den Arbeitslosengeld- und Notstandshilfebezug mit einer geringfügigen Beschäftigung aufstocken im Vergleich zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung, die durch die Kombilohnbeihilfe unterstützt wird⁹⁷⁾.

Kombilohn auch bei kurzzeitiger Beschäftigungsaufnahme: Der Zwischenverdienst in der Schweiz wird auch bei kurzzeitiger Beschäftigung gewährt und verlängert die Taggeldbezugsdauer innerhalb der Rahmenfrist, wohingegen das Einstiegsgeld in Deutschland bei einer sehr kurzen befristeten Beschäftigungsaufnahme nicht gewährt wird, bei längerfristig ausgerichteten Befristungen dagegen schon. In der Schweiz sind arbeitslose Personen dagegen sogar verpflichtet, Zwischenverdienstmöglichkeiten zu suchen und anzunehmen, auch bei geringer Bezahlung, obschon nicht angemessen entlohnte Tätigkeiten abzulehnen sind. Zugleich können Arbeitgeber den Zwischenverdienst dazu nutzen, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Die Wiedereingliederungszulage in Belgien und ATD in Frankreich werden für eine befristete Beschäftigung (im Falle von ATD von mindestens 6 Monaten) bewilligt. Eine Verlängerung der Arbeitslosengeldbezugszeit kann daher im Sinne einer stärkeren Beschäftigungswirkung als positiv eingeschätzt werden. Anzudenken wäre daher ein Kombilohnmodell, das wie der Zwischenverdienst auch sehr kurze, befristete Beschäftigungsphasen fördert und dafür die Rahmenfrist für den Arbeitslosengeldbezug um diese Zeitspanne verlängert.

Kombilohn auch bei Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung: Die analysierten Beispiele zu Kombilohnmodellen zeichnen sich überwiegend dadurch aus, dass die Förderung sowohl bei der Aufnahme einer unselbständigen als auch selbständigen Tätigkeit gewährt wird (Wiedereingliederungszulage in Belgien, Aktivitätsbonus in Frankreich, Einstiegsgeld in Deutschland, Zwischenverdienst in der Schweiz). Nur im Falle von Activa Start in Belgien, das gezielt auf junge Menschen abgestimmt ist, und ATD in Frankreich, das sich auf Personen bezieht, die aus wirtschaftlichen Gründen arbeitslos wurden, beschränkt sich die Zielgruppe des Kombilohns auf Personen, die eine unselbständige Beschäftigung aufnehmen. Die Back to Work Enterprise Allowance fördert ausschließlich die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit.

Zusätzliche Unterstützung für Betriebe bei arbeitnehmer(innen)seitigen Kombilöhnen: Der Zwischenverdienst in der Schweiz (und ebenso aktuell der Neustartbonus) beschränkt die Zielgruppe arbeitsloser Personen nicht. Im Falle einer Einschränkung der Kombilohn-Zielgruppe auf Personen mit verminderten Eingliederungschancen sind daher (bei Bedarf) zusätzliche Maßnahmen für Arbeitgeber anzudenken, die die potenziell geminderte Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe abfedern (z. B. Coaching).

⁹⁷⁾ Eine Person erhält beispielsweise 1.000 € Arbeitslosengeld. Sie nimmt einen Job mit 25 Wochenstunden an, bei dem sie 800 € netto verdient. Durch die Kombilohnbeihilfe wird dieses Einkommen auf 1.550 € aufgestockt (1000 €* plus 55% Aufschlag); d. h. 800 € Nettolohn und 750 € Kombilohnbeihilfe; die Kombination von Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezug mit einer geringfügigen Beschäftigung, würde ein Einkommen von 1.475,86 € (Geringfügigkeitstrenze liegt 2021 bei 475,86 €) bedeuten (Vergleich ohne Berücksichtigung/Miteinrechnung 13./14. Monatsgehalt).

Keine Verringerung der Bemessungsgrundlage für Leistungsbezug durch zeitlich befristeten

Kombilohn: Beim Zwischenverdienst in der Schweiz richtet sich der Arbeitslosengeldbezug nach dem zuletzt erzielten Einkommen und eine kurzzeitige befristete Aufnahme einer geringer entlohnten Beschäftigung verringert diesen nicht. In Österreich gibt es den Bemessungsgrundlagenschutz für Arbeitskräfte ab 45 Jahre. Anzudenken wäre in Anlehnung an den Schweizer Zwischenverdienst einen solchen Bemessungsgrundlagenschutz auf die Zeit während Kombilohnbezugs unabhängig vom Alter auszuweiten.

Die vorliegenden Beispiele illustrieren die bunte Landschaft an Kombilohnmodellen, denen oftmals nur eine untergeordnete Bedeutung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zukommt. Das österreichische Modell könnte noch eine stärkere Wirkung für die Reintegration von Arbeitslosen erzielen, sofern sich die konkrete Ausgestaltung von anderen Instrumenten merklich unterscheidet und teilweise Elemente aus Kombilohnmodellen anderer Länder integriert werden (z. B. einfache Berechnung wie beim Zwischenverdienst in der Schweiz).

Übersicht 8: **Ausgestaltungselemente der untersuchten Kombilohnmodelle**

Land	Maßnahme	Zielgruppen- einschränkung	Fixbetrag	Befristung	Ausmaß Inanspruchnahme	Beschäftigungs- form	Einkommens- höhe relevant
BE	Activa Start (activation des allocations de chômage dans le cadre des premiers emplois)	Ja	Ja	Ja	Gering (<100)	USB	Nein
BE	Wiedereingliederungszulage (Complément de reprise du travail pour les plus de 50 ans)	Ja	Ja	Ja/Nein	Gering (0,13%)	USB/SB	Nein
FR	ATD (Allocation temporaire dégressive)	Ja	Nein	Ja	Gering (0,004%)	USB	Ja
FR	Aktivitätsbonus (Prime d'activité)	Ja	Nein	Nein	Mehrheit der förderfähigen Personen	USB/SB	Ja
DE	Einstiegsgeld	Ja	Nein	Ja	Gering (0,08%)	USB/SB	Ja
CH	Zwischenverdienst	Nein	Nein	Ja	1% der Besch.	USB/SB	Ja
IE	Back to Work Allowance bzw. Back to Work Enterprise Allowance (BTWA/BTWEA)	Ja	Nein	Ja	Gering (0,19%)	SB	Nein
IE	Part-time job incentive scheme	Ja	Ja	Ja	Gering (<200)	USB	Nein

Q: WIFO-Darstellung.

6. Literatur

- BMA (Bundesministerium für Arbeit) (2021). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick, Berichtsjahr 2020, Wien.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) & IAB (2011). Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente, Berlin, Nürnberg. http://doku.iab.de/grauepap/2011/Sachstandsbericht_Evaluation_Arbeitsmarktinstrumente.pdf.
- BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2013). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013, Wien.
- Böheim, R. & Schober, T. (2010). Instrumente der Arbeitsmarktförderung: Übersicht der Maßnahmen, Beschreibung der Effekte. Amt der Salzburger Landesregierung, Landesamtsdirektion, Referat 0/03-Landesstatistischer Dienst.
- Bundesagentur für Arbeit (2017). Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht, Dezember und Jahr 2016, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201612-pdf.pdf?blob=publicationFile>.
- Bundesagentur für Arbeit (2021). Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht, Juli 2021, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202107/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202107-pdf.pdf?blob=publicationFile>.
- Chareyron, S. (2018). Pauvreté et non-recours aux dispositifs sociaux: l'étude duRSA "socle seul", *Économie & prévision*, 213, p. 41-59.
- Chareyron, S., Gray, D., & L'Horty, Y. (2018). Raising take-up of social assistance benefits through a simple mailing: evidence from a French field experiment, *Daloz, Revue d'économie politique* 2018/5 Vol. 128, p. 777-805.
- Cronert, A. (2019). Varieties of Employment Subsidy Design: Theory and Evidence from Across Europe, *Jnl Soc. Pol* 48, p.839-859.
- Dann, S., Kirchmann, A., Spermann, A. & Volkert, J. (2002A). Einstiegsgeld in Baden-Württemberg. Schlussbericht, Sozialministerium Baden-Württemberg (Hrsg.), Stuttgart.
- Dann, S., Kirchmann, A., Spermann, A. & Volkert, J. (2002B). Modellversuch "Hessischer Kombilohn" – Wissenschaftliche Begleitforschung des hessischen Modellversuchs, Gutachten im Auftrag des hessischen Sozialministeriums, Tübingen.
- Dares (2019). Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2017 La baisse du nombre de salariés concernés se poursuit, septembre 2019 N° 039.
- Department of Employment Affairs and Social Protection (2020). Statistical Information On Social Welfare Services. Annual Report 2019.
- Department of Social Protection (2017). A Review of the Back to Work Enterprise Allowance.
- Dietz, M., Koch, S. & Walwei U. (2006). Kombilohn. Ein Ansatz mit Haken und Ösen. IAB-Kurzbericht 3 / 1.3.2006. Nürnberg.
- EEO Review (2010). EEO Review: youth employment measures, European Employment Observatory, Brussels.
- Eichhorst, W. & Schneider, W. (2007). Handlungsbedarf in Deutschland. Empfehlungen für die Wirtschaftspolitik, In: Eichhorst, W. (Hrsg.), *Wachstumsaspekte der Arbeitsmarktpolitik – Von den Nachbarn lernen*, IZA Research Report No. 13, Bonn, S. 102-119.
- Eppel, R., Mahringer, H. & Sauer, P. (2017). Österreich 2025 – Arbeitslosigkeit und die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik, *WIFO-Monatsberichte* 90(6), S. 493-505.
- Eppel, R., Horvath, T. & Mahringer, H. (2018). Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs. Ein Update. *WIFO-Monatsberichte*, 2018, 91(11), S. 799-810.
- Europäische Kommission (2006). Datenbank zur Arbeitsmarktpolitik. Methodik, Überarbeitete Fassung vom Juni 2006, Luxemburg.
- European Commission (2020). Annual Review 2020 – Labour Market and Wage Developments in Europe, Luxembourg.
- Eurostat (2019). Qualitative report Ireland, 2017. Eurostat LMP database. Date of extraction: 18 June 2019.

- Gerfin, M. & Lechner, M. (2002). Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland. The Economic Journal 112, S. 854-893.
- Gradus, R.H.J.M. & Julsing, J.M. (2003). Comparing Different European Income Tax Policies Making Work Pay. Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/1765/823>.
- ILO (2015). RSA: Providing income security and supporting return to work. France, ILO Social Protection Department, Country Note Series, Geneva. <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53361>.
- Jaehring, K. & Weinkopf, C. (2006). Kombilöhne in Deutschland – neue Wege, alte Pfade, Irrweg?, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.
- Jirjahn, U., Pfeifer, C., Tsertsvadze, G. & Koch, S. (2006). Befristete Lohnsubventionen mit nachhaltigem Erfolg. Kombilohn in Hamburg, IAB-Kurzbericht Ausgabe Nr. 20 / 27.11.2006.
- Jobcenter Magdeburg (2020). Einstiegsgeld nach § 16b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit. Ermessenslenkende Weisungen zum Einstiegsgeld (eIW), 16.10.2020, Magdeburg. https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Magdeburg/SharedDocs/Downloads/DE/eIW/eIW-ESG.pdf?__blob=publicationFile&v=7.
- Kaltenborn, B. (2001). Kombilöhne in Deutschland. Eine systematische Übersicht. IAB-Werkstattbericht, Nr. 14 / 5.12.2001, Nürnberg.
- Kaltenborn, B. & Pilz, L. (2002). Kombilöhne im internationalen Vergleich * eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. IAB-Werkstattbericht Nr. 10/2002, Nürnberg.
- Lechner, M., Frölich, M. & Steiger, H. (2004). Mikroökonomische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik. Direction du programme PNR 43.
- Löffler, R. & Schmid, K. (2011). Kombilohn. Eine Evaluation, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- McGuinness, S. (2015). EEPO Review Spring 2015: Upskilling unemployed adults.
- Noll, S., Nivorozhkin, A. & Wolff, J. (2006). Förderung mit dem Einstiegsgeld nach § 29 SGB II Erste Befunde zur Implementation und Deskription, IAB-Forschungsbericht 23/2006, Nürnberg.
- OECD (2018). Belgium. Key policies to promote longer working lives. Country note 2007 to 2017, Paris. https://www.oecd.org/els/emp/Belgium_Key%20Policies_Final-EN.pdf.
- OECD (2019). LMP Interventions for the long term unemployed. In-depth evaluation, Paris.
- ONEM (2014). L'ONEM en 2014. Volume 2: indicateurs du marché du travail et évolution des allocations. https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2014/2Rapport_annuel_FR_Vol2.pdf.
- ONEM (2020). L'ONEM en 2020. Volume 2: indicateurs du marché du travail et évolution des allocations. https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2020/Rapport_annuel_FR_Vol2.pdf.
- Otti, R. (2006). Neue AMS-Förderung für Kombilöhne, In Steuerblatt 2/2006, S. 1.
- Plasman, R., Avanzo, S., Bouajaj, J., De Wind, L. & Flament, S. (2014). Stimulating Job Demand: The Design of Effective Hiring Subsidies in Europe, EEPO Review.
- Pudar, G., Suurpää, L., Williamson, H. & Zentner, M. (2013). Youth policy in Belgium. It's more complex than you think!, Council of Europe.
- SECO (2019). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt Mai 2019, Bern.
- SECO (2021). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt Mai 2021, Bern.
- Wunsch, C. (2021). Nutzung und Wirkungen von Zwischenverdiensten, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 61 (02.2021).

7. Anhang

Übersicht Anhang 1: Auflistung der gelisteten Maßnahmen (4.1, 4.1.1, 4.1.2), die als Cash-Benefits ausgestaltet sind und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer adressieren (n=60)

Land	Maßnahmentyp	Nr	Maßnahmentitel
BE	Type 4.1	88	Activa Start - activation of unemployment benefits for first jobs (FED)
BG	Type 4.1	48	Encouraging geographical mobility of the unemployed
BG	Type 4.1	50	Entrepreneurship promotion
BG	Type 4.1	55	Providing employment to unemployed persons who received monthly social benefits ("bonus")
CY	Type 4.1	12	Continued public assistance for recipients taking up employment
EE	Type 4.1	29	Care allowance
EE	Type 4.1	31	Work trial
EE	Type 4.1	40	Mobility benefits
EE	Type 4.1	42	Commuting benefits
EE	Type 4.1	43	Travel cost compensation for an accompanying person
FR	Type 4.1	98	Financial support and back-to-work grants
HU	Type 4.1	46	Housing support
IT	Type 4.1	139	ESF Co-financed actions 2007-2013 - mobility allowance
LT	Type 4.1	33	Support for self-employment
LU	Type 4.1	7	Mobility allowance
LV	Type 4.1	55	Regional mobility within measures
MT	Type 4.1	8	Bridging the Gap (BTG)
PT	Type 4.1	154	Incentive to accept job offers
RO	Type 4.1	12	Installation allowance
RO	Type 4.1	13	Relocation allowance
RO	Type 4.1	42	Installation allowance for graduates
SK	Type 4.1	20	Contribution for commuting to work
SK	Type 4.1	25	Relocation allowance when taking up a new job
UK	Type 4.1	29	Job Grant
AT	Type 4.1.1	5	Promotion of regional mobility and entry into employment - travel allowance
AT	Type 4.1.1	6	Promotion of regional mobility and entry into employment - childcare allowance
BE	Type 4.1.1	90	Back-to-work bonus for people aged 50+ (FED)
FR	Type 4.1.1	32	Degrressive temporary allowance
HR	Type 4.1.1	54	Relocation financial assistance
IE	Type 4.1.1	4	Back to work allowance
IE	Type 4.1.1	7	Part-time job incentive scheme
LV	Type 4.1.1	52	Promoting regional mobility of persons employed by commercial enterprises
PT	Type 4.1.1	24	Local employment initiatives - ILE
PT	Type 4.1.1	98	Placement programme (Azores) Income top-up for unemployed persons finding work before the expiry of the unemployment benefit period
RO	Type 4.1.1	11	
RO	Type 4.1.1	41	Income completion for graduates
CZ	Type 4.1.2	27	Commute to Work Benefits
DE	Type 4.1.2	74	Job finders grant
DK	Type 4.1.2	7	Practical work training in enterprises
EL	Type 4.1.2	186	Integrated action plan for the support of entrepreneurship
EL	Type 4.1.2	187	Comprehensive intervention to promote female employment through entrepreneurship
HR	Type 4.1.2	51	Travel expenses compensation
HR	Type 4.1.2	92	Assisting women who do not work full-time
IT	Type 4.1.2	140	ESF Co-financed actions 2007-2013 - Job grants
IT	Type 4.1.2	143	ESF Co-financed actions 2007-2013 - Other work experience
MT	Type 4.1.2	61	Greening the Economy
MT	Type 4.1.2	63	Work Trail Scheme for Youths
MT	Type 4.1.2	64	WTES for Gozitian Registering Clients
MT	Type 4.1.2	76	Work Exposure Scheme
Land	Maßnahmentyp	Nr	Maßnahmentitel
MT	Type 4.1.2	80	Work Placement Scheme

PL	Type 4.1.2	27	Activation allowances
PL	Type 4.1.2	33	Co-financing the costs of care for children or dependants
PL	Type 4.1.2	53	Work practice
PL	Type 4.1.2	60	Settlement voucher
SE	Type 4.1.2	35	Work Experience
SE	Type 4.1.2	65	Trial Opportunity
SE	Type 4.1.2	70	Job and Development Programme
SE	Type 4.1.2	74	Youth Job Programme
SE	Type 4.1.2	75	Skill development
SK	Type 4.1.2	7	Contribution for the graduate practice

Q: Auswertungen LMP Qualitative Reports – Country Reports 2011-2017. – 4.1 "Einstellungsanreize", 4.1.1 "dauerhafte Maßnahmen", 4.1.2 "befristete Maßnahmen".