



Sachstand

Ausgestaltung eines sozialen Arbeitsmarktes

Maßnahmen in ausgewählten Staaten der Europäischen Union

Ausgestaltung eines sozialen Arbeitsmarktes

Maßnahmen in ausgewählten Staaten der Europäischen Union

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 032/18
Abschluss der Arbeit: 18. Mai 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	4
2.	Dänemark	4
3.	Frankreich	9
4.	Niederlande	11
5.	Österreich	14
6.	Schweden	20
7.	Schweiz	27

1. Einführung

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Vermittlung und Reintegration von vor allem schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt voranzutreiben. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt soll sowohl auf dem ersten Arbeitsmarkt als auch auf einem sogenannten sozialen Arbeitsmarkt z. B. durch Lohnkostenzuschüsse erfolgen. Bei den bezuschussten Arbeitsverhältnissen im sozialen Arbeitsmarkt handelt es sich um sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, die keine regulären Arbeitsplätze verdrängen sollen. Der Lohnkostenzuschuss soll sich am Mindestlohn orientieren. Der soziale Arbeitsmarkt soll Arbeitgeber der freien Wirtschaft, gemeinnützige Einrichtungen und Kommunen einschließen.

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, welche Maßnahmen hinsichtlich eines sozialen Arbeitsmarktes in Dänemark, Frankreich, den Niederlanden, Österreich, Schweden und der Schweiz ergriffen worden oder geplant sind. Insbesondere geht es um die Beantwortung der folgenden Fragen:¹

1. Welche Zielgruppe hat der soziale Arbeitsmarkt in Ihrem Land? Wie erfolgt die Zuweisung? Gibt es feste Kriterien, nach denen zugewiesen wird? Wer entscheidet über die Zuweisung?
2. Wie erfolgt die Finanzierung des sozialen Arbeitsmarktes in Ihrem Land?
3. Gibt es einen sogenannten Passiv-Aktiv-Transfer?²
4. In welchen Bereichen gibt es Arbeitsplätze des sozialen Arbeitsmarkts? Welche Tätigkeiten werden angeboten? Wer entscheidet, in welchen Bereichen Tätigkeiten angeboten werden? Wie werden diese gefördert? Wie lange wird gefördert?
5. Woran orientiert sich die individuelle Arbeitszeit der Teilnehmenden?
6. Gibt es eine begleitende Betreuung? Wie oft wird überprüft, ob eine Teilnahme auch weiterhin sinnvoll ist?
7. Wie hoch sind die Übergangsquoten in den ersten Arbeitsmarkt?
8. Welche Erfahrungen gibt es zu „Lock-In“- , Mitnahme- und Verdrängungseffekten?
9. Inwieweit werden Hinzuverdienste aus einer neben der Arbeitslosigkeit ausgeübten Erwerbstätigkeit auf die gezahlte Sozialleistung angerechnet?

2. Dänemark

Zu Frage 1:

Die Zielgruppe des sozialen Arbeitsmarktes in Dänemark besteht aus arbeitslosen Personen, die Arbeitslosenbezüge oder andere Sozialbeihilfen erhalten, sowie aus arbeitssuchenden Personen ohne Anspruch auf staatliche Unterstützung.

Für die Ermittlung und Feststellung der Eignung arbeitsloser Personen für Arbeitsmaßnahmen (soziale Jobs) ist das örtliche Arbeitsamt zuständig. Arbeitsämter sind die wichtigste Anlaufstelle

1 Die Auskünfte wurden auf Anfrage von den nationalen Parlamenten zur Verfügung gestellt.

2 Unter „Passiv-Aktiv-Transfer“ wird in Deutschland die Umwandlung („Transfer“) öffentlicher Mittel, die langzeitarbeitslosen Personen als Sozialleistungen gewährt werden, in einen Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber verstanden, die Langzeitarbeitslose in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernehmen.

für Arbeitsuchende, aber auch für öffentliche und private Unternehmen, die Arbeitslose einstellen oder ausbilden wollen.

Das Arbeitsamt erstellt auf Grundlage des Bildungsniveaus, der Berufserfahrung, des Gesundheitszustands, der Behinderung oder anderer relevanter Informationen individuelle Arbeitspläne und Kontaktdaten zusammen. Nach einer bestimmten Zeit der Arbeitslosigkeit hat der Betreffende das Recht und die Pflicht an Maßnahmen wie Berufsausbildung, Qualifizierung und Beratung teilzunehmen. Diese dienen der Arbeitsbeschaffung.

Soziale Jobs umfassen die Berufsausbildung, Lohnsubventionen, Flexi-Jobs und Senior-Jobs. Diese Arten der Arbeitsmaßnahmen werden bei der Beantwortung der Frage 4 beschrieben. Darüber hinaus ist zu beachten, dass für bestimmte Personengruppen spezifische Bedingungen hinsichtlich der Dauer der Ausbildung oder eines Lohnzuschusses sowie der Höhe der gewährten Zuschüsse gelten. Dazu gehören Personen, die aufgrund verringerter Arbeitsfähigkeit oder aufgrund von Behinderungen etc. zusätzliche Leistungen erhalten.

Zu Frage 2:

Die Finanzierung des sozialen Arbeitsmarktes erfolgt durch:

- Staatshaushalt (Steuereinnahmen),
- Kommunen (Steuereinnahmen),
- Öffentliche und private Finanzierung: öffentliche oder private Unternehmen zahlen einen Teil des Gehalts des subventionierten Beschäftigten.

Zu Frage 3:

Spezifische Bedingungen für Lohnsubventionsregeln werden in der Antwort zur Frage 4 thematisiert.

Zu Frage 4:

Eine Aktivierung von Arbeitsplätzen durch Beschäftigungsmaßnahmen kann sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor erfolgen. Grundsätzlich ist jede Art von Arbeit im Rahmen der verschiedenen Beschäftigungsmaßnahmen zulässig. Die Vereinbarung über die Arbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitslosem wird über das Jobcenter verwaltet. Sämtliche Regelungen sind in den nationalen Rechtsvorschriften geregelt, um beispielsweise Missbrauch zu verhindern.

Job-Training

Zweck des Job-Trainings ist es, das zukünftige Berufsfeld des Arbeitslosen zu klären und seine Fähigkeiten zu verbessern, um seine Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Eine Person kann nach einer kurz- oder langfristigen Arbeitslosigkeit mit dem Job-Training beginnen. Während des Praktikums gilt der Arbeitslose nicht als De-facto-Mitarbeiter im Unternehmen. Ein Lohnzuschuss findet daher nicht statt, da der Arbeitslose während des Praktikums die bereits bestehende Arbeitslosenunterstützung erhält.

Die Dauer eines solchen Programmes variiert je nach Status der betreffenden Person. Für Versicherte³ vier Wochen, für Akademiker acht Wochen und 13 Wochen für Personen, die Geldleistungen beziehen.

Lohnsubventionen

Beschäftigung mit Hilfe von Lohnsubventionen ist eine Möglichkeit für Arbeitsuchende, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einem potenziellen Arbeitgeber beweisen zu können. Bei dieser Art von Beschäftigung zahlt der Arbeitgeber den vollen Lohnbetrag aus und die Gemeinde erstattet zum Teil die Kosten.

Kriterium für die Bewilligung von Lohnzuschüssen im öffentlichen und privaten Sektor ist eine mindestens sechsmonatige Dauer der Arbeitslosigkeit. Die maximale Beschäftigungsdauer für Arbeitsplätze mit Lohnzuschüssen ist auf sechs Monate begrenzt. Diese Regelungen sollen Verdrängungseffekte vermeiden. Für eine subventionierte Beschäftigung im öffentlichen Sektor wird dieser Zeitraum auf maximal vier Monate festgelegt. Diese Frist verlängert sich auf sechs Monate für nicht versicherte Personen, die entweder Geld- oder Bildungsleistungen erhalten. Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen oder über 50 Jahre alt sind und keinen beruflichen Hintergrund haben, können jedoch sofort mit einem Lohnsubventionsprogramm beginnen.

Private und öffentliche Arbeitgeber werden mit 10,49 Euro⁴ bzw. 15,23 Euro pro Stunde und Person gefördert.

Flexi-Jobs

Das Flexi-Job-Programm wendet sich an Menschen, deren Fähigkeit in einem Beruf zu arbeiten, dauerhaft und deutlich eingeschränkt ist. Sie werden von der Gemeinde typischerweise im Zusammenhang mit den Anträgen auf Krankengeld oder andere Sozialleistungen identifiziert. Voraussetzung für die Teilnahme am Flexi-Job-Programm ist die Ausschöpfung der Praktikumsangebote ohne Erfolg durch Wiedereinstieg in den normalen Arbeitsmarkt.

Ein Rehabilitationsteam beurteilt, ob die Person Anspruch auf Teilnahme am entsprechenden Programm hat. Auf der Grundlage dieser Einschätzung des Rehabilitationsteams entscheidet die örtliche Gemeinde, ob ein Anspruch auf das Flexi-Job-Programm besteht.

Die öffentlichen Mittel im Rahmen des Flexi-Job-Programms werden an den Arbeitnehmer ausbezahlt. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn entsprechend der Anzahl der geleisteten Stunden an den Arbeitnehmer, der dazu eine Subvention erhält. Solange die genannten Bedingungen erfüllt werden kann diese Person im Flexi-Job-Programm bleiben. Die Dauer einer solchen Beschäftigung ist nicht festgelegt, jedoch muss alle fünf Jahre die Situation der jeweiligen Person neu bewertet werden.

3 In Dänemark ist die Arbeitslosenversicherung freiwillig.

4 Stand der Währungsumrechnung von DKK in Euro: 17. Mai 2018.

Senior-Job

Ältere arbeitslose Menschen, die maximal fünf Jahre vor dem vorgezogenen Ruhestand stehen, haben einen Anspruch auf einen Senior-Job in der Gemeinde in der sie leben, solange alle Ansprüche bezüglich des Erhalts von Arbeitslosengeld ausgeschöpft sind.

Der vorgezogene Ruhestand ermöglicht es, sich einige Jahre vor dem tatsächlichen Renteneintrittsalter schrittweise aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen. Um für einen Senior-Job förderfähig zu sein, muss die betreffende Person Mitglied einer Arbeitslosenversicherung sein und Prämien zahlen.

Sind alle Kriterien erfüllt, muss die zuständige Gemeinde dem Arbeitslosen einen Senior-Job anbieten. Dieser hat sich zuerst mit der Gemeinde in Verbindung zu setzen und die Teilnahme an einem solchen Senior-Job Programm zu beantragen. Der Arbeitsplatz ist dem Arbeitnehmer so lange sicher bis er das Alter für den vorgezogenen Ruhestand erreicht hat. Kann die Gemeinde der Person nicht spätestens zwei Monate nach Eingang des Antrags einen Senior-Job anbieten, muss diese eine Ausgleichszulage in Höhe des früheren Arbeitslosengeldes zahlen.

Für Senior-Jobs gelten normale Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Gemeinde erhält einen jährlichen Zuschuss von 19.318 Euro (Stand 2018) pro Arbeitsplatz. Senior-Jobs gelten als geförderte Beschäftigung und werden daher nicht auf neue Arbeitslosenleistungen angerechnet.

Zu Frage 5:

Vorschriften und Bestimmungen für Beschäftigungsmaßnahmen sind in den nationalen Rechtsnormen festgelegt. Diese wurden in der Antwort zu Frage 4 erläutert.

Zu Frage 6:

Während allen drei Beschäftigungsmaßnahmen kann das Arbeitsamt dem Arbeitslosen einen Mentor zuweisen. Die Anzahl der Stunden und auch die eigentliche Aufgabe bzw. Funktion des Mentors kann aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse des Einzelnen variieren. Derartige Unterstützung kann maximal bis zu sechs Monate gewährt werden.

Eine Überprüfung der weiteren Eignung für die jeweilige Beschäftigung erfolgt bei Flexi-Jobs alle zweieinhalb Jahre durch die Gemeinde. Für arbeitssuchende Personen, die dem Flexi-Job-Programm angehören, ist eine Eignungsprüfung durchzuführen, wenn die betreffende Person in den vergangenen 18 Monaten für 12 Monate Leistungen erhielt.

Zu Frage 7:

Im Jahr 2017 sind die Anteile der Personen, die ein bzw. drei Monate nach Abschluss einer der drei Beschäftigungsmaßnahmen in den regulären Arbeitsmarkt gewechselt sind, wie folgt (N = Gesamtzahl):

Berufsausbildung → 11 Prozent (N=15.000) und 17 Prozent (N=16.000)

Lohnsubventionen → 51 Prozent (N=8.800) und 51 Prozent (N=6.700)

Flexi-Jobs → 4 Prozent (N=300) und 2 Prozent (N=100)

Zu Frage 8:

In Dänemark sind Informationen zusammengestellt worden, wie man Arbeitslose und Kranke in Beschäftigung und/oder Ausbildung bringen kann. Eine systematische Analyse aller Studien zu „Lock-In“- , Mitnahme- und Verdrängungseffekten wurde bisher noch nicht durchgeführt.

In Bezug auf „Lock-in“- und Mitnahmeeffekte werden einige allgemeine Schlussfolgerungen gezogen. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen stellen generell ein Risiko für diese Effekte dar. Insbesondere in der frühen Phase der Arbeitslosigkeit. Diese Auswirkungen variieren erheblich in Bezug auf aktive arbeitspolitische Maßnahmen und ihren Zielgruppen. Aber auch die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt spielt hier durchaus eine Rolle. Beispielsweise nehmen Beratungsgespräche wenig Zeit in Anspruch und haben im Gegensatz zu Bildungsmaßnahmen, die meist den Arbeitsuchenden über einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen und somit die eigentliche Arbeitsuche reduzieren, nur sehr begrenzte negative Auswirkungen auf den „Lock-in“-Effekt. Es wird den sozialen Arbeitsplätzen durch die Forschung eine positive Wirkung auf normale Arbeitsplätze zugesprochen. Eine angemessene und zeitlich abgestimmte Verwendung verschiedener aktiver arbeitspolitischer Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen scheint daher für die Berücksichtigung solcher Effekte wichtig zu sein.

Es liegen einige Studien dazu vor, ob Verdrängungseffekte durch derartige Maßnahmen hervorgerufen werden. Die Aussagen der Studien sind heterogen und können nicht eindeutig Verdrängungseffekte in Dänemark belegen.

Zu Frage 9:

Der Umfang des zusätzlichen Einkommens bestimmt sich durch den Betrag der ausgezahlten Sozialleistungen, der wiederum von der spezifischen Beschäftigungsmaßnahme abhängt.

Lohnsubventionen

Bei Arbeitslosen, die einen lohnsubventionierten Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst angeboten bekommen, beträgt im Allgemeinen der feste Stundenlohn 16,96 Euro pro Stunde. Das bedeutet, dass das Monatsgehalt in etwa dem Arbeitslosengeld entspricht. Die Rentenbeiträge berechnen sich nach dem Lohn, den der Arbeitslose bei einer regulären Beschäftigung erhalten hätte.

Bei Arbeitslosen mit lohnsubventionierten Arbeitsplätzen im privaten Sektor entsprechen die Löhne, die Renten und die Wochenarbeitszeit den geltenden Tarifverträgen.

Flexi-Jobs

Personen, die nach dem 1. Januar 2013 in einem Flexi-Job beschäftigt sind, erhalten vom Arbeitgeber eine Vergütung für die von ihnen geleistete Arbeit und einen Zuschuss von der Gemeinde. Die Höhe der Subventionen wird dem Lohn angepasst und kann maximal 136 Euro (Stand 2018) pro Monat betragen.

Arbeitslose, die an dem Flexi-Job-Programm teilnehmen, erhalten von der Gemeinde einen Zuschuss von 2.226 Euro (Stand 2018) pro Monat. Eine spezielle Vorruhestandsregelung besteht auch für Personen im Rahmen des Flexi-Jobs.

3. Frankreich

Die Beschäftigungspolitik in Frankreich lässt sich in zwei Gruppen von Maßnahmen einteilen:

1. Allgemeine Maßnahmen, die allen Beschäftigten unabhängig von ihren individuellen Eigenschaften zugutekommen:
 - allgemeine Erleichterungen bei Sozialbeiträgen oder Steuern zugunsten von niedrigen Einkommen oder im Fall von Überstunden,
 - finanzielle Anreize zur Beschäftigung,
 - Befreiung von Sozialabgaben oder Steuern für bestimmte geografische Gebiete oder Wirtschaftszweige (Hotel- und Gastronomiegewerbe, haushaltsnahe Dienstleistungen, Landwirtschaft).

Diese Maßnahmen zielen auf eine Senkung der Arbeitskosten ab, um so Arbeitsplätze zu erhalten oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern. Sie dienen auch dazu, durch niedrigere Lohnkosten die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern oder die Wirtschaft in bestimmten geografischen Gebieten anzukurbeln, indem die Ansiedlung von Unternehmen in diesen Regionen erleichtert wird.

2. Gezielte Maßnahmen, die sich an bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern richten (siehe Antwort 1). Diese Maßnahmen, insbesondere die sog. „bezuschussten Arbeitsplätze“, sollen besondere Beschäftigungshindernisse ausgleichen (z.B. geringe oder fehlende Qualifikation, eine notwendige Umgestaltung des Arbeitsplatzes), um die Zielgruppe „beschäftigungsfähiger“ zu machen.

Zu Frage 1:

Das Arbeitsministerium verfügt über einen statistischen Dienst, die DARES (Direktion für den Forschungs-, Studien- und Statistikbereich). Diese hat mehrere Kategorien von Arbeitnehmern ausgemacht, die weniger beschäftigungsfähig sind und somit ein ungünstiges „Matching“ haben. Dieser Begriff bezeichnet das Verhältnis zwischen einem verfügbaren Arbeitsplatz und den Fähigkeiten eines Arbeitnehmers zu einem bestimmten Zeitpunkt: Ein „geringes Matching“ liegt vor, wenn der potenzielle Arbeitnehmer mehrere negative Charakteristika aufweist, die ihn für den verfügbaren Arbeitsplatz ungeeignet erscheinen lassen (z.B. geringe Ausbildung, mangelnde Mobilität, hohes Alter, lange Arbeitslosigkeit).

Unter diesen benachteiligten Gruppen unterscheidet die DARES insbesondere zwischen:

- jungen Menschen <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/mot/emploi-des-jeunes>
- älteren Menschen <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/mot/emploi-des-seniors>
- Menschen mit Behinderung <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/mot/emploi-des-personnes-handicapees>

Auch andere Gruppen sind in einigen Fällen weniger beschäftigungsfähig (Zuwanderer, Langzeitarbeitslose usw.)

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/article/acces-par-thematiques>

Zu Frage 2:

Hierzu liegen keine Angaben vor.

Zu Frage 3:

Neben den gezielten Maßnahmen (siehe Antwort 1) gibt es in Frankreich in der Arbeitsmarktpolitik:

- aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, die den Betroffenen Anreize sowohl zur Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit geben (z.B. die Beschäftigungsprämie oder die aktivierende Sozialhilfe, die 2016 durch die sog. „prime d’activité“ ersetzt wurde), als auch zur Weiterbildung, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser gerecht zu werden (Berufsbildungsmaßnahmen), und die schließlich die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern (Abgabenbefreiung für Niedriglohnempfänger);
- passive Arbeitsmarktmaßnahmen, die den Betroffenen helfen, die Phasen der Arbeitslosigkeit finanziell zu überbrücken (Arbeitslosenunterstützung), oder die den Rückzug aus der Erwerbstätigkeit erleichtern (Vorruhestandsregelungen).

Zu Frage 4:

In Frankreich ist die Beschäftigungspolitik nicht auf bestimmte Bereiche (Dienstleistungen, Industrie usw.) ausgerichtet, sondern auf drei Schwerpunkte:

- das Matching auf dem Arbeitsmarkt,
- die Löhne und Gehälter,
- die Arbeitslosenquote selbst.

Zu Frage 5:

Die Arbeitszeit liegt entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen normalerweise bei 35 Stunden pro Woche. Diese Regelung wird auf der Website der Regierung beschrieben:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

Zu Frage 6:

„Pôle emploi“ ist die für die Betreuung der Arbeitslosen zuständige Behörde (<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>). Sie hat den „Arbeitslosen-Betreuungsservice“ (PSDE) entwickelt, der eine

spezielle Begleitung der Arbeitssuchenden anbietet (<https://www.pole-emploi.fr/region/hauts-de-france/employeur/entreprises-un-plus-pour-recruter-de-nouveaux-talents-@/region/hauts-de-france/article.jspz?id=214824>).

Zu Frage 7:

Ende Dezember 2016 hatten laut DARES 497.000 Beschäftigte in Frankreich einen „bezuschussten Arbeitsvertrag“.

Die DARES definiert diesen in einer Mitteilung vom März 2017 folgendermaßen: „Ein bezuschusster Arbeitsvertrag ist ein vom allgemeinen Recht abweichender Vertrag, für den der Arbeitgeber Unterstützung in Form von Einstellungsbeihilfen, Ausbildungsbeihilfen oder Befreiungen von bestimmten Sozialversicherungsbeiträgen erhält; diese Verträge sind Personen vorbehalten, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt besondere Schwierigkeiten haben.“ (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-021v2.pdf>)

Zu Frage 8:

Die verschiedenen Auswirkungen (Verdrängungs-, Mitnahmeeffekte usw.) der Beschäftigungspolitik sind, wie alle staatlichen Maßnahmen, Gegenstand unterschiedlicher Auswertungen und Analysen. Ein Wirtschaftsinformationsdienst hat eine Zusammenfassung der Debatte über bezuschusste Arbeitsverträge veröffentlicht:

<https://www.alternatives-economiques.fr/mauvais-proces-aux-contrats-aides/00080033>

Zu Frage 9:

Der Zweck dieser Regelungen besteht darin, Betroffene aus der Arbeitslosigkeit herauszuholen, indem man ihnen mit der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit eine höhere Vergütung gewährt. Es wird jedoch häufig diskutiert, ob ein „armer Erwerbstätiger“ den Rückgriff auf Arbeitslosengeld - solange dies noch möglich ist - einer Erwerbstätigkeit vorziehen könnte. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1380802>)

4. Niederlande

In den Niederlanden trat am 1. Januar 2015 das Partizipationsgesetz (Participatiewet) in Kraft. Ein Jeder, der zur Arbeit in der Lage ist, jedoch nicht ohne Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen kann, fällt unter dieses Partizipationsgesetz. Ziel dieser gesetzlichen Regelung ist es, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen, und zwar auch Menschen, die nur eingeschränkt arbeitsfähig sind.

Für die Umsetzung dieser gesetzlichen Bestimmungen sind die Gemeinden zuständig. Sie begleiten die Betroffenen hin zur Beschäftigung und leisten – insofern notwendig – finanzielle Unterstützung.

Durch die Einführung des Partizipationsgesetzes in den Niederlanden haben die Gemeinden auch die Möglichkeit erhalten, das Instrument der Lohnkostensubventionierung strukturell für Menschen einzusetzen, die nicht aus eigener Kraft imstande sind, ein Einkommen in Höhe des

gesetzlichen Mindestlohnes zu erwirtschaften. Diese Regelung ist im Paragraphen 10d des niederländischen Partizipationsgesetzes verankert. Die Lohnkostensubventionierung stellt einen Ausgleich für den Arbeitgeber dar für den Fall, dass ein Arbeitnehmer lediglich eingeschränkt produktiv ist. Der Arbeitnehmer erhält den regelmäßigen gesetzlichen Mindest- oder Tariflohn vom Arbeitgeber und baut auf dieser Grundlage einen Rentenanspruch auf. Die Lohnkostensubventionierung, die der Arbeitgeber von der Gemeinde erhält, deckt die Differenz ab zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem tatsächlichen Lohnwert, und zusätzlich werden die Arbeitgeberlasten erstattet.

Zum heutigen Zeitpunkt wird Arbeitgebern in den Niederlanden vorübergehend Unterstützung gewährt; dies in der Form von zeitlich beschränkten Lohnkostensubventionen, sogenannten Probeplatzierungen, Subventionen für einen Jobcoach, über die sogenannte No-Risk-Versicherung („no-risk-premie“, wobei der Arbeitgeber im Krankheitsfall nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet wird, sondern der Staat einspringt) und eine Regelung zu Lohnkostenvorteilen („loonkostenvoordeel“, LKV, die jedem Arbeitgeber zusteht, der einen oder mehrere ältere Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmer mit eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit einstellt). Jede Form der Unterstützung ist auf eine andere Zielgruppe gerichtet und funktioniert im Einzelnen anders. Die Parallelen zwischen vorübergehenden Lohnkostensubventionen, Subventionen für einen Jobcoach, die No-Risk-Versicherung und den Beitragskürzungen zur Sozialversicherung für Arbeitgeber liegen darin, dass sie alle darauf abzielen, die Arbeitgeber für die zu erwartenden zusätzlichen (Lohn-) Kosten für die jeweilige Zielgruppe zu entschädigen.

Probeplatzierungen dagegen haben hauptsächlich zum Ziel, einem Arbeitgeber Einblick in und mehr Informationen über die Produktivität des Arbeitsuchenden zu gewähren.

Eine vorübergehende Lohnkostensubvention („loonkostensubsidie“, LKS) bietet einem Arbeitgeber einen Ausgleich für die zusätzlichen Kosten, die er bei Einstellung und Einarbeitung eines Arbeitnehmers erwartet.

Der Arbeitnehmer hat einen ordnungsgemäßen Arbeitsvertrag beim Arbeitgeber. Im März 2015 befanden sich 5.390 Arbeitnehmer mit vorübergehenden Lohnkostensubventionen in einem Beschäftigungsverhältnis.

Im Rahmen einer Probeplatzierung arbeitet der Leistungsempfänger, unter Beibehaltung seiner Sozialbezüge, für einen Zeitraum von zwei oder drei Monaten auf Probe bei einem Arbeitgeber. Dabei soll ermittelt werden, ob er für die jeweilige Stelle geeignet ist. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber sich dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit eine Arbeitsstelle für mindestens sechs Monate anzubieten, wenn der Betroffene seine Eignung für diese Stelle unter Beweis stellt. Durch die Probeplatzierung wird die Hemmschwelle für den Arbeitgeber gesenkt, einen Arbeitsuchenden einzustellen, dessen Produktivität er nur schlecht einschätzen kann. Dies kann der Fall sein, wenn es sich beim Arbeitsuchenden beispielsweise um einen Langzeitarbeitslosen handelt, der lange Zeit nicht mehr am Arbeitsprozess teilgenommen hat.

Das niederländische Durchführungsinstitut für die Arbeitnehmersversicherung UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) bietet Arbeitgebern, die einen (wegen langfristiger Erkrankung) Langzeitarbeitslosen oder einen Arbeitnehmer mit eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit (beispielsweise durch eine Behinderung) einstellen, auch die Möglichkeit, eine Subvention für die Einstellung eines Jobcoaches zu beantragen.

Ein solcher Jobcoach begleitet den Arbeitnehmer an seinem neuen Arbeitsplatz und ist im Prinzip für maximal drei Jahre einsetzbar. Die Intensität der Begleitung im Einzelfall hängt immer von der persönlichen Situation ab.

Auch die No-Risk-Versicherung richtet sich vor allem an Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit Behinderung oder Arbeitnehmer, die eingeschränkt beschäftigungsfähig oder erwerbsunfähig sind (oder in der Vergangenheit waren), einstellen. Damit soll verhindert werden, dass Arbeitgeber davor zurückschrecken, die betroffenen Personen einzustellen, weil zu befürchten ist, dass diese Arbeitssuchenden ein höheres Risiko mit sich bringen, langfristig zu erkranken. Arbeitgeber sind in den Niederlanden schließlich verpflichtet, im Krankheitsfall zwei Jahre lang Lohnfortzahlungen an den erkrankten Mitarbeiter zu leisten. Die No-Risk-Versicherung schützt Arbeitgeber also (vorübergehend) vor dieser Gefahr. Die No-Risk-Versicherung wird als zeitlich begrenzte Unterstützung des Arbeitgebers über fünf Jahre für Arbeitnehmer gewährt, die unter die gesetzlichen Bestimmungen der folgenden drei Regelwerke fallen: zum einen das niederländische Gesetz über Arbeit und Einkommen entsprechend der Arbeitsfähigkeit, (WIA, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), dann das niederländische Gesetz über die allgemeine Erwerbsunfähigkeit (WAO, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering) und schließlich das Gesetz über die Erwerbsunfähigkeit bei Selbständigen (WAZ, Wet arbeidsongeschiktheid zelfstandigen). Bis 2021 ist die einheitliche No-Risk-Versicherung des UWV auch für Arbeitgeber erhältlich, die Arbeitnehmer einstellen, die nicht zur speziell ausgewiesenen Zielgruppe „Banenafpraak“ (Beschäftigungsvereinbarung, für Menschen mit Behinderung) oder zur Zielgruppe „Beschut werk“ (geschützte Arbeit, Werkstatt für behinderte Menschen) gehören.

Der im Gesetz über Zuschüsse im Lohnsektor (WtL, Wet tegemoetkomingen loondomein) vorgeschlagene Lohnkostenvorteil (LKV) soll an die Stelle einer Kürzung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung treten.

Diese Veränderung wirkt sich vor allem für kleinere Arbeitgeber günstig aus. Einen Lohnkostenvorteil darf der Arbeitgeber vom gesamten Steuerbetrag absetzen, während ein verminderter Beitrag zur Sozialversicherung nur auf die Beitragszahlungen angerechnet werden kann. Für kleine Arbeitgeber bringen die ermäßigten Beiträge also einen höheren Geldwert mit sich. Der Lohnkostenvorteil beträgt aber höchstens 6.000 Euro.

Das Gesetz über Zuschüsse im Lohnsektor (WtL) umfasst drei Regelungen für Arbeitgeber:

- den Vorteil, geringes Einkommen (lage-inkomensvoordeel, LIV, was so viel bedeutet wie einen Lohnkostenvorteil für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit einem relativ niedrigen Lohn einstellen);
- den Zuschuss zur Erhöhung des Mindestlohnes für Jugendliche (tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon) und Vorteil geringes Einkommen für jugendliche Arbeitnehmer (jeugd-LIV);
- den Lohnkostenvorteil (loonkostenvoordeel, LKV, der für Arbeitgeber gewährt wird, die ältere Leistungsempfänger und Menschen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit eingestellt haben).

Das Gesetz zielt darauf ab, schwächere Arbeitnehmer mit einer schwierigen Position auf dem Arbeitsmarkt auf einen Arbeitsplatz zu vermitteln oder dort zu halten.

5. Österreich

Einleitung

Zur Unterstützung der (Wieder-)Eingliederung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen gewährt der österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) zeitlich befristete Förderungen von Beschäftigungsverhältnissen, wobei zwischen der auf Einzelarbeitsplätze bezogenen Eingliederungsbeihilfe und projektorientierten Beschäftigungsmaßnahmen zu unterscheiden ist.

Bei der Eingliederungsbeihilfe handelt es sich um einen zeitlich befristeten Zuschuss zu den Lohn- und Lohnnebenkosten für die Einstellung einer Zielgruppenperson. Dabei sind grundsätzlich alle Arbeitgeber (mit Ausnahme des Bundes, des AMS, radikaler Vereine und politischer Parteien) förderbar.

Im Rahmen von projektorientierten Beschäftigungsmaßnahmen (dies sind Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte – GBP - und Sozialökonomische Betriebe - SÖB) werden für nicht direkt in den Arbeitsmarkt vermittelbare Personen so genannte „Transitarbeitsplätze“ eingerichtet. Entsprechend der oft komplexen Problematik der Zielgruppenpersonen werden in diesen Projekten oft unterschiedlichste Integrationsleistungen (Beschäftigung, Qualifizierung, sozialpädagogische Betreuung etc.) angeboten. Eine spezielle Form eines Sozialökonomischen Betriebs ist die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, wobei arbeitslose Personen bei gemeinnützigen Trägerorganisationen ein Arbeitsverhältnis antreten und Betrieben überlassen werden, woraus ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis entstehen kann.

Zu Frage 1:

Förderbare Zielgruppen bei der Eingliederungsbeihilfe sind Langzeitarbeitslose, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen (z.B. WiedereinsteigerInnen oder Arbeitslose mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen) sowie ältere Arbeitslose.

Zielgruppe projektorientierter Beschäftigungsförderung sind Personen mit eingeschränkter Produktivität, zu denen neben Langzeitbeschäftigungslosen, gesundheitlich Eingeschränkten und älteren Personen auch stark arbeitsmarktferne Personen mit oft multiplen Vermittlungseinschränkungen gehören.

Der Zugang in die beschriebenen arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen erfolgt ausschließlich über den Arbeitsmarktservice. Jedem geförderten Dienstverhältnis geht in der Regel eine entsprechender Beratungs- und Betreuungsprozess in Bezug auf die zu beschäftigende Person voran, im Zuge dessen eine Beihilfengewährung im Vorhinein vereinbart wird. Die Förderentscheidung ist gemäß Gesetzesvorgaben ausschließlich nach arbeitsmarktpolitischen Kriterien (relevante Erhöhung der Vermittlungs- und Beschäftigungschancen, die ohne Förderung nicht zu erwarten wäre) zu treffen.

Zu Frage 2:

Ein wesentlicher Finanzierungsbeitrag wird aus dem aus Beiträgen der Versichertengemeinschaft gespeisten Arbeitslosenversicherungsfonds geleistet. Die Eingliederungsbeihilfen können nach den allgemeinen bundesweiten AMS-Rahmenrichtlinien bis zu zwei Drittel der Lohn- und Lohnnebenkosten für eine Dauer von bis zu drei Jahren gewährt werden. Nachdem diese Förderung vorwiegend im Profit-Sektor eingesetzt wird, liegen die tatsächlichen Fördersätze jedoch in der Regel weit unter dieser maximalen Obergrenze und ist auch die durchschnittliche Beihilfendauer mit durchschnittlich drei Monaten sehr eingegrenzt. Die Rest- und Anschlussfinanzierung der mit der Eingliederungsbeihilfe unterstützten Arbeitsverhältnisse erfolgt im Regelfall durch Eigenwirtschaftung oder Drittmittel.

Im Projektbereich gibt es mehr oder weniger zwei unterschiedliche Fördermodelle: Beim zumindest vom Konzept her marktnäheren Projekttyp der SÖB wird eine Projektförderung gewährt, wobei als wirtschaftliche Mindestanforderung gilt, dass zumindest 20 Prozent des Gesamtaufwandes aus den Erträgen der eigenen wirtschaftlichen Tätigkeit abzudecken ist. Im Fall der GBP können bis zu zwei Drittel der Personalkosten für die sogenannten „Transitarbeitskräfte“ sowie 100 Prozent der Lohn- und Lohnnebenkosten von so genannten „Schlüsselkräften“ (Projektleitung, fachliche Anleitung, sozialpädagogische Betreuung) über das AMS finanziert werden. Darüber hinaus erfolgt bei GBP, die Produkte herstellen und Dienstleistungen bieten, die im öffentlichen oder gemeinnützigen Interesse liegen sollten, im Regelfall auch eine Beteiligung anderer Stellen. Bei den Fördervereinbarungen den AMS mit Beschäftigungsprojekten (SÖB und GBP) handelt es sich in der Regel um Jahresverträge, wobei sich in diesem Bereich oft schon seit Jahrzehnten bestehende Kooperationsformen herausgebildet haben.

Zu Frage 3:

Seit 2014 wurden in Österreich aus dem für Leistungen zur „passiven“ Existenzsicherung gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz zur Verfügung stehenden Mitteln insbesondere für die dargestellten beschäftigungsfördernde Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen verstärkt „aktiviert“. Dies ist im § 13 Abs. 2 Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz wie folgt geregelt:

„Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 180 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, aus dem für Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2014 100 Mio. €, im Jahr 2015 120 Mio. €, im Jahr 2016 150 Mio. € und ab dem Jahr 2017 175 Mio. €. Dies gilt jeweils auch für Personen, die zwar kürzer als 180 Tage vorgemerkt sind, aber deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktfremde Personen) erschwert sind. Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind und deren Arbeitslosigkeit im Geschäftsfall 365 Tage überschreitet, aus dem für Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2016 bis zu 100 Mio. € und ab dem Jahr 2017 jeweils bis zu 120 Mio. €. Von den Mitteln für die in den ersten drei Sätzen genannten Personengruppen sind im Bundesdurchschnitt jeweils bis zu 60 vH für Eingliederungsbeihilfen und Kombilohn sowie bis zu 40 vH für Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte zu verwenden. Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte aus dem für

Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2016 bis zu 70 Mio. € und ab dem Jahr 2017 jeweils bis zu 80 Mio. €. Die gemeinsame Höchstgrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind und deren Arbeitslosigkeit im Geschäftsfall 365 Tage überschreitet, und für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte aus dem für Leistungen nach dem ALVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2016 150 Mio. € und ab dem Jahr 2017 175 Mio. €.“

Diese weitgehende Praxis einer relativ starken gesetzlichen Zweckbindung von Mitteln hat allerdings dazu geführt, dass der Anteil der frei verfügbaren Budgetmittel am AMS-Gesamtbudget gesunken ist. Die aktuelle Bundesregierung befürwortet wieder eine stärkere Flexibilisierung des Mitteleinsatzes an und strebt daher gemäß Regierungsprogramm 2017-2022 eine Rückführung aktivierter „passiver“ Mittel ins aktive Förderbudget an.

Zu Frage 4:

Die Eingliederungsbeihilfe wird vorwiegend in unterschiedlichsten Bereich der Privatwirtschaft eingesetzt. Die Tätigkeitsfelder der projektorientierten sozialen Unternehmen sind breit gestreut. Wichtige Geschäftsbereiche sind: Verkauf, Reparatur, Recycling, Bau- und Gebäudereinigung, Hausbesorger und Reinigungsdienste, Grünraumpflege, Wäscheservice und Schneiderei, Transport und Übersiedlung, Holz- und Metallverarbeitung, Bürodienstleistungen und Druck, Gastronomie, Fahrradreparatur- und -verleih (siehe: <http://arbeitplus.at/datenbank/>).

Die letztendliche Förderentscheidung im Hinblick auf konkrete Förderanträge trifft der AMS. Bei dieser Entscheidung steht die Kompatibilität mit den stark an arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen orientierten Fördervoraussetzungen im Vordergrund. Der jeweilige Tätigkeitsbereich spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Grundsätzlich ist bei der Förderentscheidung aber jedenfalls auf EU-weit definierte wettbewerbsrechtlichen Auflagen Rücksicht zu nehmen. Die unterschiedlichen Fördermodelle wurden bereits in der Antwort auf Frage 2 dargestellt.

Zu Frage 5:

Im Bereich der Eingliederungsbeihilfe können im Regelfall Beschäftigungsverhältnisse für förderbare Zielgruppenpersonen gefördert werden, die mindestens 50 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfassen.

Im Rahmen von sozialen Unternehmen (SÖB, GBP) orientiert sich das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit jedenfalls an den jeweiligen Leistungsvermögen der oft auch gesundheitlich eingeschränkten Zielgruppenperson. Im Fall stärkerer Einschränkungen besteht dabei die Möglichkeit mit einem von der Zeitintensität und auch dem Anforderungsniveau niederschweligen Arbeitstraining einzusteigen. Die Begründung eines Dienstverhältnisses erfolgt in der Regel auf Basis einer Wochenstundenzahl, die auch ein entsprechend existenzsicherndes Einkommen gewährleistet. Im Rahmen von Beschäftigungsprojekten besteht auch die Möglichkeit eines stufenweisen Ausbaus der wöchentlichen Arbeitszeit.

Zu Frage 6:

Im Rahmen der Eingliederungsbeihilfen wird die Lohnkostenförderung nur bei gesundheitlich eingeschränkten Personen in begründeten Einzelfällen mit individuell abgestimmten Assistenzleistungen kombiniert. Im Rahmen von sozialen Unternehmen ist das Angebot einer begleitenden sozialpädagogischen Betreuung integrierter Bestandteil eines förderbaren Maßnahmenkonzepts. In den AMS-Förderrichtlinien, die die Qualitätsstandards dieser Maßnahmen festlegen, sind folgende Inhalte dieser begleitenden Unterstützung vorgegeben: Allgemeine Lebensberatung, Berufsorientierung, Kompetenzenfeststellung, Maßnahmen zum Abbau von Vermittlungshemmnissen, Reflexion von Arbeitserfahrungen und Arbeitshaltungen, Lernen lernen, Gesundheits- und Ernährungsberatung, gesundheitsfördernde Maßnahmen, Case Management/Information über externe Beratungsangebote, Bewerbungstraining und Outplacementberatung. Die Projekte sind dazu verpflichtet, diese Betreuungsleistungen in einer Intensität von mind. zwölf Stunden pro Monat und Transitarbeitskraft im Durchschnitt über die Beschäftigungsdauer zur Verfügung zu stellen, wobei im Bedarfsfall auch eine einvernehmliche Festlegung auf ein geringeres Stundenausmaß erfolgen kann. Je nach individuellem Bedarf ist die sozialpädagogische Betreuung in „klassische“ Sozialpädagogik und Outplacementberatung / Bewerbungstraining aufzuteilen sowie als Einzel- oder Gruppenbetreuung/Gruppenberatung anzubieten. Eine bundesweite Regelung im Hinblick auf eine standardisierte Überprüfung der Sinnhaftigkeit der Teilnahme existiert nicht.

Zu Frage 7:

Eine aktuelle Auswertung des AMS-Verbleibsmonitorings weist folgende Ergebnisse auf:

Von dem im Jahr 2017 im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe beendeten Förderfällen wiesen drei Monate nach dem individuellen Beihilfenende rund 60 Prozent ein ungeförderndes Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt auf. Dazu kommen rund 5 Prozent, die sich wieder entweder in einer arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahme oder in einem geförderten Beschäftigungsverhältnis befinden.

Von den im Jahr 2017 aus sozialen Unternehmen erfolgten Abgängen waren drei Monate nach dem individuellen Beihilfenende 23 Prozent in einem ungefördernden Beschäftigungsverhältnis, rund sechs Prozent in einer geförderten Beschäftigung (auf dem ersten Arbeitsmarkt) und rund fünf Prozent absolvierten eine AMS-Qualifizierungsmaßnahme. Damit konnte bei rund einem Drittel der MaßnahmenteilnehmerInnen ein zumindest tendenziell positives Arbeitsergebnis erreicht werden.

Zu Frage 8:

Im Rahmen einer vom Sozialministerium beauftragten und auf einen mikroökonomischen Ansatz beruhenden Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe (EB) des Wirtschaftsforschungsinstituts aus dem Jahr 2011⁵ wurde ein durchschnittlicher Mitnahmeeffekt von 52 Prozent geschätzt, der

5 https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/4/6/CH3434/CMS1459843718607/14_eingliederungsbeihilfe_endbericht_mai2011.pdf.

z.B. in der Altersgruppe der 44-55-Jährigen mit 44 Prozent unter- und in der Altersgruppe der 15-24-Jährigen mit 60 Prozent überdurchschnittlich ist.

Die um Mitnahme bereinigte Einschätzung des Gesamteffekts der EB bringt folgendes Ergebnis:

Alle Personen zwischen 15 bis 54 Jahren weisen nach einem Nachbeobachtungszeitraum von vier Jahren eine Steigerung der ungeforderten unselbständigen Beschäftigung um 102 Tage (+14 Prozent), eine Reduktion der in Arbeitslosigkeit verbrachten Zeit um 58 Tage (-14 Prozent) sowie eine Erhöhung des über vier Jahre kumulierten Jahreseinkommens um 4.500 Euro (+11 Prozent) auf.

Die positiven Beschäftigungseffekte fallen bei Frauen (+150 Tage; 21 Prozent) stärker aus als bei Männern (+62 Tage; 8 Prozent). Gleiches gilt für die Reduktion der Dauer in Arbeitslosigkeit (77 Tage; 19 Prozent vs. 32 Tage; 7 Prozent).

Um den Mitnahmeeffekt bereinigter Fördereffekt (in Tagen) nach vier Jahren, Ø 2003 – 2006

	Ungeforderte unselbständige Beschäftigung		Arbeitslosigkeit	
Gesamt	102	13,9%	-58	-13,8%
Frauen	150	20,7%	-77	-19,3%
Männer	62	8,2%	-32	-7,4%

Q.: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Die Fördereffekte für Geförderte mit längerer Vormerkdauer in Arbeitslosigkeit (mehr als 90 Tage) sind sowohl absolut als auch relativ gesehen höher als für die Gesamtheit der geförderten Arbeitslosen (Anstieg der in ungeforderten Beschäftigung verbrachten Zeit über 4 Jahre um 18 Prozent vs. 14 Prozent)! Trotz ähnlicher Mitnahmeeffekte zeigen sich auch in dieser Personengruppe bei Frauen günstigere Wirkungen der EB auf die weitere Beschäftigung als bei Männern.

Die Fördereffekte der EB sind für die Gruppe der älteren Personen mit klarer Deutlichkeit am Stärksten:

Um den Mitnahmeeffekt bereinigter Fördereffekt (in Tagen) nach fünf Jahren, Ø 2003 – 2006

	Ungeforderte unselbst. Beschäftigung		Arbeitslosigkeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15 bis 24 Jahre	38 (4,0%)	40 (4,1%)	-62 (-35,6%)	-49 (-29,3%)
25 bis 44 Jahre	120 (16,0%)	76 (11,0%)	-98 (-16,4%)	-75 (-10,6%)
45 bis 54 Jahre	241 (39,5%)	170 (30,5%)	-176 (-25,8%)	-147 (-18,7%)

Q.: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

In der Gesamtbetrachtung lässt sich der eindeutige Schluss ziehen, dass Förderung durch eine Eingliederungsbeihilfe trotz erheblicher Mitnahmeeffekte eine signifikant positive Auswirkung auf die Beschäftigungsintegration der Geförderten zeigt. Für die Zielgruppen verbessern sich sowohl die kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten wie auch die längerfristige Erwerbsintegration. Die positive Wirkung der EB ist bei älteren Personen mit Abstand am stärksten,

bei Frauen wirken sich die positiven Effekte einer Förderung zudem stärker aus als bei Männern. Da die fiskalischen Effekte zudem für die über 45-Jährigen am günstigsten sind, erscheint die Eingliederungsbeihilfe besonders gut geeignet, um die Zielgruppe der älteren arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Generell verbessert sich die Wirksamkeit des Instruments mit der Fokussierung auf besondere Zielgruppen mit Vermittlungshindernissen.

Eine auf einem mikroökonomischen Schätzverfahren basierende Wirkungsanalyse von SÖB und GBP durch das Wirtschaftsforschungsinstitut im Auftrag des Sozialministeriums aus dem Jahr 2014⁶ zeigt mittel- bis langfristig eine signifikante positive Integrationswirkung, Das heißt konkret, dass ein/e Teilnehmer/in eines SÖB/GBP ist im 2.- 5. Jahr nach der Förderung durchschnittlich

- 46 Tage oder 10,9 Prozent länger in ungeförderter unselbständiger Beschäftigung,
- 54 Tage oder 30,5 Prozent weniger in einer ungesicherten erwerbsfernen Position,
- 31 Tage oder 17,4 Prozent weniger in einer gesicherten erwerbsfernen Position und
- 50 Tage oder 8,5 Prozent mehr in Arbeitslosigkeit (inkl. Schulungen und Krankengeld) und hat in diesem Zeitraum ein um insgesamt 3.045 Euro erhöhtes Erwerbseinkommen als eine ungeförderter Vergleichsperson, die ähnliche vermittlungsrelevante Merkmale aufweist.

Mit der Förderung in SÖB/GBP kommt es also einerseits zu einer stärkeren Integration in den ersten Arbeitsmarkt und andererseits erfolgt auch eine stärkere Arbeitsmarktanbindung (Reduktion von Zeiten in erwerbsfernen Arbeitsmarktpositionen bei gleichzeitiger Erhöhung von Arbeitslosigkeitszeiten), die für die erwerbsfernen Zielgruppenpersonen ein Teilstück eines mehrstufigen Integrationspfads bedeuten kann und jedenfalls auch mit einer erhöhten sozialen Absicherung verbunden ist. Die Integrationseffekte eines Beschäftigungsprojekts steigen mit dem Alter und stark erwerbsferne Personen profitieren mehr von der Förderung als Personen mit einem geringeren Schweregrad der Ausgrenzung.

Zu Frage 9:

Neben dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe (Leistungen gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz) ist ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis möglich. Für das Jahr 2018 heißt das, dass das daraus gebührende Entgelt 438,05 Euro nicht übersteigen darf. Im Fall des Bezugs von Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung werden eigene Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit grundsätzlich angerechnet, wobei auf Länderebene die Möglichkeit besteht diesbezüglich auch geringfügige Freigrenzen zu definieren, wodurch es im Sozialhilfebereich regional unterschiedliche Regelungen gibt.

6 https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/8/9/CH3434/CMS1459843781420/15_endbericht_hauptteil_so_b_gbp_april_2014.pdf

6. Schweden

Zu den Fragen 1 bis 6:

Die staatliche Arbeitsmarktpolitik wird hauptsächlich über die schwedische Arbeitsagentur (Arbetsförmedlingen - AF) abgewickelt, die im Auftrag des schwedischen Parlaments und der schwedischen Regierung arbeitet. Parallel zu den Maßnahmen der Arbeitsagentur steigt die Zahl kommunaler Reformen, da die Abhängigkeit arbeitsloser Menschen von Fürsorgeleistungen, für die die Kommunen verantwortlich sind, zunimmt. Die kommunalen Reformen sind in den 290 Gemeinden unterschiedlich ausgestaltet und werden in den folgenden Ausführungen nicht berücksichtigt.

Auf nationaler Ebene bietet Schweden eine Reihe von Arbeitsförderungsmaßnahmen, hauptsächlich in Form von subventionierter Beschäftigung. Die Hauptzielgruppen sind Langzeitarbeitslose, Zuwanderer und Arbeitslose mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit. In der Regel liegt die Entscheidung über eine Förderung bei der Arbeitsagentur. In den meisten Fällen erhalten die anspruchsberechtigten Personen den jeweiligen Tariflohn. Dieser wird in der Regel vom Arbeitgeber gezahlt, der Lohnkostenzuschuss wird jedoch vom Staat finanziert. Die subventionierte Beschäftigung ist nicht auf einen Sektor beschränkt. Sie erfolgt in den meisten Fällen im privaten Sektor. Die Dauer der Subvention ist abhängig von der Art der Förderung und den individuellen Umständen des Antragstellers.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Personen, die sich in den verschiedenen Lohnsubventions-Maßnahmen befinden sowie die Gesamtzahl an Arbeitslosen. Personen in subventionierten Beschäftigungsverhältnissen werden als Beschäftigte erfasst.

Lohnzuschüsse	72.900
New Start Job	33.900
Special employment	14.200
Special recruitment incentive	8.300
Arbeiten für Samhall (s.u.)	18.592
Gesamtzahl der Arbeitslosen	354.900

Maßnahmen für Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit aufgrund einer funktionellen Beeinträchtigung

Lohnzuschüsse

Bei der Einstellung einer Person mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit aufgrund einer funktionellen Beeinträchtigung kann ein Arbeitgeber einen Lohnzuschuss erhalten. Durch den Zuschuss soll die Möglichkeit verbessert werden, eine Beschäftigung zu finden, die den Kompetenzen und Fähigkeiten der Person entspricht. Es gibt zwei verschiedene Formen von Lohnsubventionen: Lohnsubventionierte Beschäftigung (Lönebidrag) und Geschützte Beschäftigung bei einem öffentlichen Arbeitgeber (OSA).

Der Arbeitgeber beantragt die Lohnsubvention bei der Arbeitsagentur, die die Eignung der Arbeit und des Arbeitsplatzes überprüft. Die Arbeitsagentur trifft dann eine Entscheidung hinsichtlich der Höhe und Dauer der Zahlung. Es wird anschließend eine Vereinbarung zusammen mit der betroffenen Person, dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften getroffen, in der festgelegt wird, wie die Arbeitsfähigkeit erhöht werden kann, sodass der Arbeitgeber letztendlich keine Lohnsubventionen mehr benötigt. Die Arbeitsagentur begleitet das Arbeitsverhältnis und unterstützt sowohl den Mitarbeiter als auch den Arbeitgeber.

Teilnahmeberechtigung

Bei einigen Formen der Lohnsubventionierten Beschäftigung kann der Arbeitgeber Zahlungen erhalten, wenn die Person aufgrund einer Funktionsbeeinträchtigung eine verminderte Arbeitsfähigkeit aufweist und

- einen neuen Job beginnt,
- nach einem (vorübergehenden) Vollzeit-Krankengeld zu einem Arbeitsplatz zurückkehrt,
- zuvor eine Lohnsubvention erhalten hat und innerhalb von drei Jahren eine Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit festgestellt wurde,
- den Arbeitgeber wechselt (In einem solchen Fall kann der neue Arbeitgeber die Zahlung für die verbleibende Zeit des früher genehmigten Zahlungszeitraums erhalten.),
- nach einer langen Erkrankung eine neue Arbeit aufnehmen möchte, nachdem aufgrund einer funktionellen Beeinträchtigung eine Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz nicht möglich war.

Mit OSA kann ein Arbeitgeber eine Zahlung erhalten, wenn die Person arbeitsuchend ist und eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- eine sozialmedizinische Funktionsbeeinträchtigung hat, oder
- zuvor keinen Kontakt mit dem Arbeitsleben hatte oder längere Zeit wegen einer längeren und schweren psychischen Erkrankung arbeitslos war.

Gehalt, Subvention und Laufzeit

Der Beschäftigte hat Anspruch auf ein Gehalt und andere Leistungen in Übereinstimmung mit dem Branchentarifvertrag. Wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, soll der Beschäftigte dennoch ein Gehalt und Leistungen erhalten, die denen des Tarifvertrags im Wesentlichen Umfang entsprechen.

Die Arbeitsagentur entscheidet über die Höhe des Lohnzuschusses, den der Arbeitgeber erhalten kann. Sie wird von zwei Faktoren beeinflusst:

1. Gehalt: Der Arbeitgeber kann eine Vergütung von bis zu 1.623 Euro pro Monat erhalten, obwohl das Gehalt höher sein kann.

2. Arbeitsfähigkeit: Um zu ermitteln, wie stark sich ihre Funktionsbeeinträchtigung auf die Arbeitsfähigkeit der Personen auswirkt, führt die Arbeitsagentur gemeinsam mit der Person und dem Arbeitgeber eine Untersuchung durch.

Ein Arbeitgeber kann einen Lohnzuschuss bis zu einem Jahr erhalten.

Arbeiten für Samhall

Des Weiteren existiert die staatliche Firma „Samhall“, die Personen mit funktionellen Behinderungen beschäftigt. Eine Person kann Arbeit bei Samhall erhalten, wenn sie eine reduzierte Arbeitsfähigkeit hat und keine Arbeit durch andere Maßnahmen findet. Die Arbeit ist an die Fähigkeiten der Person angepasst, sodass sie in ihrem eigenen Tempo lernen und sich entwickeln kann. Langfristig soll die Arbeit zu einer Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt führen.

Die Arbeitsagentur beurteilt, ob eine Person berechtigt ist, Arbeit bei Samhall zu erhalten und eine Vereinbarung zwischen der Person, dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften zu treffen. Das Abkommen nennt die Ziele der Beschäftigung. Es muss auch die Arbeitsaufgaben enthalten, die durchgeführt werden müssen, wie sich die Person entwickeln kann und welche Unterstützung am Arbeitsplatz benötigt wird.

Die betroffene Person und der Personalchef von Samhall verfolgen den Einsatz regelmäßig und erstellen einen persönlichen Entwicklungsplan, dem regelmäßige Planungsgespräche folgen.

Teilnahmeberechtigung

Eine Person kann bei Samhall arbeiten, wenn sie aufgrund einer Funktionsbeeinträchtigung eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit hat und eine an ihre Fähigkeiten angepasste Arbeit benötigt. Er/sie muss auch als Arbeitssuchender bei der Arbeitsagentur registriert sein.

Gehalt, Subvention und Laufzeit

Die Beschäftigten haben das Recht auf einen Lohn und andere Leistungen gemäß dem Branchentarifvertrag.

Die Beschäftigten haben immer die Möglichkeit, auch zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln, während sie bei Samhall beschäftigt sind. In diesem Fall hat die Person das Recht, innerhalb eines Jahres zu Samhall zurückzukehren.

New Start Job (Nystartsjobb)

Bei der Einstellung eines bei der Arbeitsagentur registrierten Langzeitarbeitslosen oder einer Person, die kürzlich eine Aufenthaltserlaubnis als Flüchtling erhalten hat, kann der Arbeitgeber eine Entschädigung in Form einer Lohnsteuergutschrift erhalten. New Start Job unterscheidet sich von anderen Formen der Lohnsubventionen dadurch, dass keine Begutachtung durch die Arbeitsagentur erforderlich ist (Eignung der Arbeit und des Arbeitsplatzes), solange die betreffende Person die Anforderungen erfüllt.

Teilnahmeberechtigung

Damit der Arbeitgeber die Entschädigung erhält, muss die Person zwölf der letzten 15 Monate arbeitslos gewesen sein und

- bei der Arbeitsagentur als arbeitslos gemeldet sein,
- an einem Arbeitsmarktprogramm teilnehmen,
- Leistungen bei Krankheit, Rehabilitation, Krankengeld oder Arbeitslosengeld erhalten haben, oder
- Unterhaltsbeihilfe oder finanzielle Unterstützung erhalten haben und gleichzeitig bei Samhall beschäftigt sein.

Der Arbeitgeber kann auch eine Entschädigung erhalten, wenn die Person

- vor nicht mehr als drei Jahren nach Schweden gekommen ist und eine Aufenthaltserlaubnis als Flüchtling, als subsidiär Schutzbedürftiger oder in einigen Fällen aufgrund familiärer Bindungen erhalten hat,
- vor nicht mehr als drei Jahren nach Schweden gekommen ist und eine Aufenthaltskarte als Angehöriger eines EWR-Bürgers erhalten hat,
- sich am Niederlassungsprogramm (richtet sich an diejenigen, die kürzlich eine Aufenthaltserlaubnis als Flüchtling oder als Angehöriger erhalten haben) beteiligt, oder
- zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wurde und eine Arbeitsbewilligung außerhalb des Gefängnisses erhalten hat oder auf Bewährung ist, aber kein Jahr der Bewährungszeit absolviert hat.

Gehalt, Subvention und Laufzeit

Die Arbeitslosen haben Anspruch auf Löhne und andere Leistungen gemäß dem Branchentarifvertrag. Wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, müssen die Beschäftigten dennoch Lohn- und Arbeitsbezüge erhalten, die im Wesentlichen dem Tarifvertrag entsprechen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber auch eine Versicherung abschließen muss.

Der Arbeitgeber erhält einen Betrag in Höhe der Lohnsteuer (31,42 Prozent) bis hin zum 2,5-fachen der Lohnsteuer, abhängig von den persönlichen Umständen der eingestellten Person. Die Vergütung erfolgt für Löhne bis zu 1.944 Euro pro Monat bei Vollzeitbeschäftigung. Bei Teilzeit wird die Vergütung anteilig gekürzt. Abhängig von den persönlichen Umständen der eingestellten Person kann eine Entschädigung für maximal zwei Jahre gewährt werden.

Ein Bildungsprogramm für junge Menschen steht ebenfalls zur Verfügung. Es handelt sich um "Yrkesintroduktionsanställning" (Beruseinführungsbeschäftigung).

Special Employment (Extratjänst)

Wenn eine Person langfristig arbeitslos ist, normalerweise mehr als zwei Jahre, oder vor kurzem nach Schweden eingewandert ist, kann ein Arbeitgeber eine Lohnsubvention erhalten, die als „Special Employment“ bezeichnet wird. „Special Employment“ bedeutet, dass eine Person für einen Arbeitgeber im sozialen, öffentlichen, kulturellen oder gemeinnützigen Bereich als zusätzlicher Arbeitnehmer Aufgaben erfüllt, die normalerweise in dieser Form nicht erbracht werden.

Sondereinsätze sind in den folgenden Bereichen möglich:

- Gesundheitswesen, Schule, Kinderbetreuung, Altenpflege und Behindertenbetreuung, die öffentlich finanziert wird,
- Kommunal- und Regierungsbehörden, sofern es sich nicht um einen Betrieb handelt, der Waren und Dienstleistungen auf einem Markt anbietet,
- kulturelle Aktivitäten und Aktivitäten zur Erhaltung des kulturellen Erbes, gemeinnützige Sportvereine für Kinder und Jugendliche, eingetragene Religionsgemeinschaften und gemeinnützige Vereine, die die soziale Unterstützung oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen fördern.

Gemeinsam mit dem Arbeitslosen und dem Arbeitgeber beurteilt die Arbeitsagentur, ob der Arbeitsplatz und die Aufgaben geeignet sind. Es wird eine Vereinbarung getroffen, die festlegt, welche Aufgaben die Person erledigen soll und welche Unterstützung und Beratung sie benötigt.

Teilnahmeberechtigung

Eine Person kann ein „Special Employment“ erhalten, wenn sie bei der Arbeitsagentur registriert ist und eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- Sie nimmt seit 450 Tagen am Programm "Job and Development Guarantee" (Arbeitsmarktprogramm für Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind) teil,
- er/sie ist vor kurzem angekommen und ist über 20 Jahre alt und nimmt an einem Gründungsprogramm teil,
- er/sie hat in den letzten 36 Monaten eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltskarte als Familienmitglied eines EU/EWR-Bürgers erhalten.

Gehalt, Subvention und Laufzeit

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Löhne und Sozialleistungen, die im Tarifvertrag der Branche festgelegt sind. Der Arbeitgeber erhält 100 Prozent der Lohnkosten, maximal 118 Euro pro Arbeitstag, wenn der Arbeitnehmer Vollzeit arbeitet. Der Arbeitgeber erhält auch eine Vergütung für die Beratung, die die Beschäftigten am Arbeitsplatz erhalten.

Eine Person kann eine spezielle Beschäftigung für zwölf Monate erhalten. Die Arbeitsagentur kann diesen Zeitraum um weitere zwölf Monate verlängern, wenn dies für den Beschäftigten von Vorteil wäre.

Special Recruitment Incentive (Särskilt anställningsstöd)

Wenn eine Person langfristig arbeitslos ist, in der Regel länger als zwölf Monate, kann ein Arbeitgeber - öffentlich oder privat - eine finanzielle Entschädigung in Form eines besonderen Einstellungsanreizes erhalten. Das Ziel ist es, denjenigen zu helfen, die Schwierigkeiten haben, einen Job zu bekommen.

Der Arbeitgeber beantragt bei der Arbeitsagentur die Maßnahme. Die Arbeitsagentur prüft, ob der Arbeitsplatz und die Arbeit geeignet sind. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Beschäftigten zu Beginn der Beschäftigung eine Einführung in die neuen Aufgaben erhalten.

Teilnahmeberechtigung

In der Regel kann ein Arbeitgeber Subventionen erhalten, wenn der Antragsteller an

- dem Beschäftigungs- und Entwicklungsprogramm für insgesamt sechs Monate teilnimmt,
- dem Jugendarbeitsplatzprogramm (Arbeitsmarktprogramm für Jugendliche, die mindestens drei Monate arbeitslos sind) für 15 Monate zugeordnet ist.

Es ist auch möglich, dass Einwanderer, die die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, über eine Form des speziellen Rekrutierungsanreizes mit dem Namen „Entry Recruitment Incentive“ eingestellt werden. Es ist dem Arbeitgeber nicht möglich, die Vergütung für den speziellen Einstellungsanreiz mit einer anderen Vergütung für die gleiche Beschäftigung zu kombinieren.

Gehalt, Subvention und Laufzeit

Die Arbeitslosen haben Anspruch auf Löhne und andere Arbeitsleistungen gemäß dem Tarifvertrag der Branche. Wenn der Arbeitgeber keinem Tarifvertrag angehört, müssen die Beschäftigten dennoch Lohn- und Arbeitsbezüge erhalten, die im Wesentlichen dem Tarifvertrag entsprechen

Der Arbeitgeber erhält 85 Prozent der Lohnkosten, maximal 87 Euro pro Arbeitstag, für eine Vollzeitbeschäftigung. Der Arbeitgeber kann auch eine Vergütung für die Betreuung erhalten, die der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erhält.

Ein Arbeitgeber kann den „Special Recruitment Incentive“ für zwölf Monate erhalten, mit einer Verlängerungsoption. Eine Verlängerung um maximal zwölf Monate ist möglich, wenn der Arbeitnehmer einen längeren Zeitraum mit dem besonderen Einstellungsanreiz benötigt, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.

Die Arbeitsagentur entscheidet über die Höhe und die Zahlungsdauer. Die Vergütung kann sowohl bei unbefristeter als auch bei befristeter Beschäftigung erfolgen. Sie kann auch für eine Teilzeitbeschäftigung geleistet werden.

Im Mai 2018 wurde eine Reform des „Special Recruitment Incentive“ in Kraft gesetzt. Zu den wesentlichen Änderungen gehören die Abschaffung verschiedener Formen des besonderen Einstellungsanreizes und damit eine weniger detaillierte Regelung, eine größere Flexibilität bei der individuellen Gestaltung und eine höhere maximale Vergütung.

Zu den Fragen 7 bis 9:

Das Forschungsinstitut des schwedischen Ministeriums für Arbeit (Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, IFAU) hat die Aufgabe, wissenschaftliche Evaluationen zu fördern, zu unterstützen und durchzuführen.

Zu den Aufgaben des IFAU gehört die Untersuchung der Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik. Weitere Informationen und Beispiele bezüglich der Bewertung verschiedener, vorhergehend beschriebener Beschäftigungsbeihilfen, können den unten genannten Publikationen entnommen werden.

In der Vergangenheit wurden zwei große Übersichten über die Auswirkungen schwedischer Arbeitsmarktpolitik erstellt. Beide Studien kommen zu dem Schluss, dass Beschäftigungsbeihilfen zu den effektivsten Maßnahmen gehören, um Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen (Calmfors, Forslund and Hemström, 2004 and Forslund and Vikström, 2011). Eine abschließende Zusammenfassung der Untersuchungen zeigt, dass Lohnsubventionen eine effektive Maßnahme sind, um Randgruppen bei der Eingliederung in Arbeit zu unterstützen. Um die Verdrängung regulärer Beschäftigter auszuschließen, sollten die Zuschüsse gezielt gefährdete Gruppen betreffen. Subventionierte Beschäftigung hat wahrscheinlich Verdrängungseffekte. Solange die Subventionen zielgerichtet für arbeitsmarktferne Personen eingesetzt werden, sind diese nach wie vor eine Verbesserung. Subventionen, die gefährdeten Gruppen (Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung oder neu angekommene Einwanderer) den Zugang zur Beschäftigung erleichtern, erlauben den verbleibenden Arbeitslosen, besser um unbesetzte Stellen zu konkurrieren. So wird auch die Bildung fairer Löhne und eine Reduzierung der Arbeitslosenquote erreicht.

Publikationen⁷

Angelov, N., and M. Eliason (2014): The effects of targeted labour market programs for job seekers with occupational disabilities, IFAU Working Paper 2014:27
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-27-the-effects-of-targeted-labour-market-programs-for-job-seekers-with-occupational-disabilities.pdf>

Eriksson, S., L. Hensvik and O. Nordström Skans (2017): Policies for an Inclusive Swedish Labor Market, SNS Economic Policy Council Report 2017, abrufbar unter:
https://www.sns.se/wp-content/uploads/2017/01/summary-kr-2017_final.pdf

Eriksson, S., L. Hensvik and O. Nordström Skans (2017): Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar, IFAU Report 2017:5, abrufbar auf Schwedisch unter:

7 Alle Publikationen wurden zuletzt am 18. Mai 2018 abgerufen.

<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/r-2017-05-den-svenska-arbetsmarknaden-och-dess-utmaningar.pdf>

Liljeberg, L., A. Sjögren and J. Vikström (2012): Leder nystartsjobben till högre sysselsättning? IFAU rapport 2012: abrufbar auf Schwedisch unter

<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2012/r-12-06-Leder-nystartsjobben-till-hogre-sysselsattning.pdf>

Lombardi, S., Nordström Skans, O. and Vikström, J (2018): Wage subsidies, job-displacement and Swedish firms, IFAU Working Paper 2018: abrufbar unter:

<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2018/wp2018-06-wage-subsidies-job-displacement-and-swedish-firms-a-comparison-between-policy-systems.pdf>

Sjögren, A. and J. Vikström (2015), How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities. Labour Economics 34, 127-137.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537115000354>

Åslund, O., Forslund, A., Liljeberg, L. (2017): Labour market entry of non-labour migrants—Swedish evidence, IFAU Working Paper 2017:15

<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/wp2017-15-labour-market-entry-of-non-labour-migrants.pdf>

For more information please see IFAU: Link:

<https://www.ifau.se/en/Research/Publications>

Zu Frage 9:

Wenn ein Arbeitsloser an einem staatlich geförderten Programm teilnimmt, dann kann dieser verschiedene Formen von Leistungen wahrnehmen (abhängig von der Teilnahmeberechtigung).

Ist eine arbeitslose Person für eine einkommensbezogene Leistung berechtigt, kann nicht gleichzeitig gearbeitet und die Leistung bezogen werden. Der Arbeitslose muss seine Arbeitsstunden angeben und wird für diese Zeit keine Leistungen erhalten.

Ist eine arbeitslose Person nicht berechtigt eine der oben erwähnten Leistungen in Anspruch zu nehmen, kann sie soziale Unterstützung erhalten. Diese bemisst sich an den individuellen Bedürfnissen der jeweiligen Person. Sollte der Arbeitslose Lohn von der Arbeitsstelle, Elterngeld, Rehabilitationsgeld, Krankengeld, Aktivitätsentschädigung, Altersrente oder Betriebsrente erhalten, wird dieses Geld von dem Geld abgezogen, das er durch die Sozialhilfe erhält.

7. Schweiz

In der Schweiz werden unter dem Begriff „Sozialfirma“ verschiedene Unternehmensmodelle wie beispielsweise Stiftungen, Vereine oder Aktiengesellschaften zusammengefasst. Sozialfirmen sind Leistungserbringer von sozialen und beruflichen Wiedereingliederungsmaßnahmen und schaffen Integrationsangebote für Menschen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Die

schweizerische Sozialfirmen-Landschaft ist historisch gewachsen und sehr vielfältig. Dies zeigt auch der Forschungsbericht der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI). Es wurden rund 300 Unternehmen in der Schweiz untersucht, die als Sozialfirmen bezeichnet werden können. Sie beschäftigen rund 32.000 Menschen im Rahmen des Integrationsangebots sowie 7.700 reguläre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben den Beiträgen der öffentlichen Hand (Bund, Kantone und Gemeinden) stellen selbst erwirtschaftete Erlöse für den Großteil der Sozialfirmen eine wichtige Finanzierungsquelle dar.

Der als **Anlage** beigefügte Bericht des Bundesrates „Rolle der Sozialfirmen“ in Erfüllung des Postulats Carobbio Guscelli (13.3079) basiert auf den oben genannten Forschungsarbeiten. Der Bericht erläutert die Entwicklung und Ausprägung der Sozialfirmen in der Schweiz und stellt die relevanten rechtlichen Grundlagen sowie die verschiedenen Finanzierungsquellen dar. Der Schweizer Bundesrat kommt zu dem Schluss, dass Sozialfirmen wichtige Beiträge zur Reintegration von Personen ohne Beschäftigung leisten.

Anlage
