

**Lars Czommer  
Claudia Weinkopf**

**Erfahrungen und Ergebnisse der Modellprojekte zur  
Förderung der Beschäftigung von  
gering Qualifizierten im Rahmen  
des Bündnis für Arbeit NRW  
– Zwischenbilanz –  
(Stichtag 15. November 2002)**

**Institut Arbeit und Technik**  
Gelsenkirchen, März 2003

# Inhaltsverzeichnis

<b>0</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Modellprojekte in Nordrhein-Westfalen .....</b>	<b>6</b>
1.1	Vorgeschichte und Ausgestaltung .....	7
1.2	Die wissenschaftliche Begleitung.....	9
<b>2</b>	<b>Konzeption und Stand der NRW-Modellprojekte .....</b>	<b>11</b>
2.1	Besetzung von unbesetzten Lohngruppen bzw. Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen in bestehenden Unternehmen .....	11
2.1.1	Bayer Restaurant & Service GmbH.....	11
2.1.2	KonneX GmbH .....	12
2.2	Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Gründung neuer (meist gemeinnütziger) Unternehmen durch Wohlfahrtsverbände und andere Träger .....	
2.2.1	AWO e.V. Rhein-Sieg.....	13
2.2.2	Kaiserswerther Diakonie.....	13
2.2.3	WABe e.V. ....	14
2.2.4	PariSozial gGmbH .....	15
2.2.5	ISA Consult GmbH/Gewerkstatt gGmbH .....	16
2.3	Vermittlung von gering qualifizierten Arbeitslosen an privat- wirtschaftliche Unternehmen bzw. an soziale Einrichtungen .....	17
2.3.1	Rhein-Sieg-Kreis .....	17
2.3.2	Stadt Köln .....	19
2.3.3	DRK gGmbH.....	20
2.3.4	IN VIA e.V. ....	21
2.3.5	Westdeutscher Handwerkskammertag.....	23

<b>3</b>	<b>Eintritte in Beschäftigung.....</b>	<b>24</b>
3.1	Verteilung der Zugänge nach Geschlecht und Alter .....	27
3.2	Nationalität.....	28
3.3	Familienstand .....	28
3.4	Schulabschluss .....	29
3.5	Berufliche Qualifikation .....	30
3.6	Bezug von Transferleistungen vor Arbeitsaufnahme .....	31
3.7	Verweildauer in Arbeitslosigkeit .....	32
3.8	Beendete Arbeitsverhältnisse .....	34
<b>4</b>	<b>Struktur der noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisse ....</b>	<b>37</b>
4.1	Struktur der Beschäftigten .....	37
4.2	Tätigkeitsbereiche.....	39
4.3	Arbeitszeit und Befristung.....	40
4.4	Entlohnung .....	40
4.5	Förderinstrumente .....	41
<b>5</b>	<b>Zwischenbilanz der NRW-Modellprojekte.....</b>	<b>41</b>
5.1	Beschäftigungswirkungen.....	42
5.2	Perspektiven .....	44
<b>6</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>46</b>
	<b>Literatur.....</b>	<b>49</b>

## **Verzeichnis der Schaubilder, Tabellen und Übersichten**

<b>Schaubild 1:</b> Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Alter .....	27
<b>Schaubild 2:</b> Nationalität der Beschäftigten .....	28
<b>Schaubild 3:</b> Berufliche Qualifikation .....	31
<b>Schaubild 4:</b> Verweildauer in Arbeitslosigkeit.....	34
<b>Schaubild 5:</b> Anzahl der bis zum 15. November 2002 erfolgten Auflösungen.....	35
<b>Schaubild 6:</b> Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten.....	39
<b>Schaubild 7:</b> Arbeitszeit der Beschäftigten .....	40
<b>Schaubild 8:</b> Durchschnittlicher Bruttoverdienst der Beschäftigten .....	41
<b>Tabelle 1:</b> Familienstand .....	29
<b>Tabelle 2:</b> Schulabschlüsse .....	30
<b>Tabelle 3:</b> Letzter Bezug von Transferleistungen vor Zugang in die Projekte.....	32
<b>Tabelle 4:</b> Strukturelle Merkmale der Zugänge und noch bestehende Beschäftigungsverhältnisse.....	38
<b>Übersicht 1:</b> Modellprojekte zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW .....	9
<b>Übersicht 2:</b> Entwicklung der Eintritte in Beschäftigung 2001/2002 .....	26
<b>Übersicht 3:</b> Stand der Beschäftigungsverhältnisse zum 15. November 2002.....	36

## 0 Einleitung

Ausgangspunkt der Initiierung von Modellprojekten zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten in Nordrhein-Westfalen war ebenso wie in anderen Bundesländern die seit einigen Jahren laufende Debatte, wie die Beschäftigung in Deutschland gesteigert werden kann. Zusätzliche Beschäftigungspotenziale werden hierbei häufig vor allem im Bereich niedrig entlohnter Beschäftigung gesehen. In diesem Kontext sind zahlreiche Vorschläge entwickelt worden, wie die Entstehung von Niedriglohnjobs in Deutschland gefördert und ihre soziale Flankierung ausgestaltet werden könnte. Dabei wird nicht nur auf die generelle Zielsetzung, mehr Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor zu schaffen, Bezug genommen, sondern gleichzeitig oftmals auch argumentiert, dass im Bereich einfacher Dienstleistungen vor allem zusätzliche Arbeitsplätze für gering Qualifizierte, die von Arbeitslosigkeit bekanntermaßen in besonderer Weise betroffen sind, entstehen könnten.

Zu den möglichen Effekten von Kombilöhnen und Arbeitgeberzuschüssen wurden Ende der neunziger Jahre einige Gutachten und Modellrechnungen erstellt, die überwiegend zu dem Ergebnis kamen, dass die Höhe der möglichen Beschäftigungseffekte eher begrenzt, die Kosten aber sehr hoch liegen würden (vgl. z.B. Buslei/Steiner 1999; Bender et al. 1999; Bender/Rudolph 1999; Wagner et al. 1999). Außerdem wurden zahlreiche grundsätzliche Bedenken von unterschiedlichen Seiten geäußert (vgl. z.B. Bäcker/Hanesch 1997; Bosch 1998a; Weinkopf 1999; Bosch/Weinkopf 2000).

Um in der Praxis zu erproben, ob und mit welchen Instrumenten die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich bzw. für gering Qualifizierte gefördert werden kann, in welchen Tätigkeitsbereichen dies möglich ist, welche Personen hiervon profitieren und unter welchen Rahmenbedingungen dies gelingen kann, wurden seit 1998/99 auf der Ebene der Bundesländer eine Reihe von Modellprojekten, Sonderprogrammen u.ä. gestartet- (vgl. im Überblick z.B. Kaltenborn 2001; Weinkopf 2002a und b).<sup>1</sup> im Wesentlichen werden bzw. wurden zwei unterschiedliche Ansätze erprobt – einerseits die Gewährung von Einkommensbeihilfen an Beschäftigte, um das erzielbare Nettoeinkommen aufzustocken und damit den Arbeitsanreiz von Arbeitslosen und Sozialhilfebeziehenden zu erhöhen, und andererseits die Zahlung von Zuschüssen an Unternehmen (i.d.R. gekoppelt an die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge), um die Arbeitskosten bei Niedriglohnjobs (Stundenlohn bis zu 18 DM bzw. 9,20 €) zu senken. Während die vorliegenden konzeptionellen Vorschlägen zur Förderung von Niedriglohnjobs (Gerster/Deubel 1999; Scharpf 1997; Schreiner 1998; Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998) eine *unbefristete* und *generelle* (weder auf neue oder zusätzliche Arbeitsplätze noch auf bestimmte Personengruppen begrenzte)

---

<sup>1</sup> In allen Fällen ist eine wissenschaftliche Begleitung der Modellprojekte vorgesehen, um diese Fragestellungen zu analysieren. Das Institut Arbeit und Technik ist sowohl mit der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte in Nordrhein-Westfalen beauftragt worden (Czommer/Weinkopf 2001) als auch an der Evaluierung der Erfahrungen in weiteren vier Bundesländern im Rahmen des Bundesprogramms CAST beteiligt (Kaltenborn/Brinkmann/Weinkopf 2000; Bittner/Vanse-low/Weinkopf 2001; Bittner/Holleder et al. 2001; Holleder/Rudolph 2001a und 2001b).

Förderung vorsehen, waren alle Einkommensbeihilfen bzw. Lohnkostenzuschüsse in den Modellversuchen zeitlich befristet und teilweise auch auf bestimmte Zielgruppen beschränkt.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) wurden von einer Arbeitsgruppe des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW“<sup>2</sup> insgesamt zwölf Modellprojekte entwickelt bzw. beschlossen. Die Zielsetzung bestand hier ausdrücklich darin zu erproben, wie zusätzliche Beschäftigung für gering Qualifizierte erschlossen werden kann. Im Rahmen einer beschränkten Ausschreibung im Herbst 1999 wurde das Institut Arbeit und Technik beauftragt, die Modellprojekte wissenschaftlich zu begleiten. Die Laufzeit der wissenschaftlichen Begleitung erstreckt sich von Dezember 1999 bis April 2004. Neben mehreren Zwischenberichten wird zum Abschluss der wissenschaftlichen Begleitung im Frühjahr 2004 ein ausführlicher Abschlussbericht erstellt.

In dieser Zwischenbilanz stehen bis bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse der NRW-Modellprojekte im Mittelpunkt. Die Darstellung stützt sich auf den zweiten und dritten Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung (vgl. Czommer/Weinkopf 2002a; Czommer/Weinkopf 2003). Stichtag aller Aussagen ist der 15. November 2002, sofern nicht ausdrücklich auf einen anderen Bezugspunkt hingewiesen wird.

Wir gehen in *Teil 1* zunächst kurz auf die Vorgeschichte der NRW-Modellprojekte ein und skizzieren die Fragestellungen und Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung. Im Mittelpunkt von *Teil 2* stehen die Zielsetzungen, die bisherigen Erfahrungen und der aktuellen Stand der zwölf Modellprojekte. In den *Teilen 3* und *4* werden die bisherigen Ergebnisse quantitativer Auswertungen dargestellt. Dies betrifft die Zahl der Einstellungen und bereits wieder beendeten Arbeitsverhältnisse sowie Auswertungen der strukturellen Merkmale der Beschäftigten und Arbeitsplätze, die im Rahmen der Modellprojekte besetzt werden konnten. In *Teil 5* ziehen wir eine Zwischenbilanz der bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen unter den Aspekten Beschäftigungswirkungen und weitere Perspektiven. Ein vorläufiges Fazit erfolgt in *Teil 6*.

## **1 Modellprojekte in Nordrhein-Westfalen**

Von den anderen Bundesländern, die jeweils nur einen Ansatz modellhaft umsetzen bzw. umgesetzt haben, unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen dadurch, dass mehrere, teilweise sehr unterschiedliche Ansätze erprobt werden. Außerdem steht die Fragestellung im Mittelpunkt, wodurch die Beschäftigung von gering Qualifizierten gefördert werden kann, während es bei anderen Modellprojekten auch oder vorrangig um die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich geht. Eine weitere Besonderheit der NRW-Modellprojekte besteht darin, dass nicht nur neue Instrumente erprobt werden, sondern in den meisten Fällen auch auf das be-

---

<sup>2</sup> Wir benutzen im Folgenden aus Vereinfachungsgründen den Begriff „Bündnis für Arbeit NRW“.

reits vorhandene Förderinstrumentarium der Arbeits- und Sozialämter zurückgegriffen wird. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass diese in die Gesamtfinanzierung eingebunden sind und die ihnen zur Verfügung stehenden Förderinstrumente nutzen. Außerdem überschneiden sich die Zielgruppe der gering Qualifizierten und die jeweiligen Zielgruppen der bestehenden Instrumente nach SGB III bzw. BSHG in starkem Maße.

Wir gehen im Folgenden in 1.1 zunächst auf die Vorgeschichte und Ausgestaltung der NRW-Modellprojekte und anschließend in 1.2 auf die Fragestellungen und Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung ein.

## 1.1 Vorgeschichte und Ausgestaltung

Der Umsetzung von Modellprojekten zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten in Nordrhein-Westfalen seit Ende 1999 ging ein intensiver Diskussionsprozess im Rahmen des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW“ voraus (vgl. Czommer/Weinkopf 2001; Czommer/Golding/Weinkopf 2001a).

Vor allem in der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsmöglichkeiten für besondere Personengruppen“<sup>3</sup> wurde in elf Sitzungen zwischen Februar 1999 und März 2000 sehr intensiv debattiert, welche Modellprojekte gefördert werden sollten. Die Arbeitsgruppe hatte sich zunächst auf folgende Kriterien geeinigt, die alle Modellprojekte erfüllen sollten (vgl. Matzdorf 2000):

- Zielsetzung: Einmündung und Verbleib der Zielgruppe im Beschäftigungssystem;
- Zielgruppe: Arbeitslose bzw. Sozialhilfebeziehende ohne abgeschlossene Berufsausbildung<sup>4</sup>, darunter mindestens 40% Langzeitarbeitslose;
- Beschäftigungsfelder vorrangig im Dienstleistungsbereich;
- Erschließung zusätzlicher Beschäftigungschancen vorrangig in marktfähigen Bereichen, aber auch im Non-Profit-Bereich;
- keine Verdrängung von bestehenden Arbeitsverhältnissen;

---

<sup>3</sup> Vertreterinnen folgender Institutionen waren in der Arbeitsgruppe vertreten: Westdeutscher Handwerkskammertag, Industrie- und Handelskammer Siegen, Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW, DGB-Landesbezirk NRW, HBV-Landesleitung NRW, IG BCE- Landesbezirk Westfalen, RMS Qualifizierungsgesellschaft, Landesarbeitsamt NRW, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen, Städte- tag NRW, Institut Arbeit und Technik, Staatskanzlei NRW, Ministerium für Bauen und Wohnen NRW, Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW, Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr NRW und dem Arbeitsministerium NRW.

<sup>4</sup> Die Definition der Zielgruppe wurde von Seiten des Arbeitsministeriums NRW im Februar 2001 ausgeweitet. Zielgruppe sind demnach Arbeitslose bzw. Sozialhilfebeziehende ohne abgeschlossene bzw. ohne verwertbare Berufsausbildung, darunter mindestens 40% Langzeitarbeitslose (vgl. MASQT 2001).

- tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung;
- befristete und i.d.R. degressive Bezuschussung an Arbeitgeber und/oder Beschäftigte;
- Rekrutierung, Vorauswahl und Heranführung der Beschäftigten durch Arbeits- und Sozialämter;
- ergänzende Qualifizierung (vorgeschaltet und beschäftigungsbegleitend);
- Finanzierung der Qualifizierung und Zuschüsse durch die Arbeits- bzw. Sozialverwaltung; Finanzierung notwendiger Sach- und Personalkosten sowie der wissenschaftlichen Begleitung durch das Arbeitsministerium NRW;
- wissenschaftliche Begleitung aller Modellprojekte.

Letztlich wurde die Umsetzung von zwölf Modellprojekten beschlossen, die zwischen Herbst 1999 und Sommer 2000 ihre Arbeit aufgenommen haben. Die Projekte sind teils bei Betrieben, teils bei Trägern und in zwei Fällen bei Kommunen angesiedelt und erproben unterschiedliche Förderinstrumente. Die Finanzierung erfolgt durch die jeweilige Arbeits- bzw. Sozialverwaltung (Lohnkostenzuschüsse bzw. Einkommensbeihilfen sowie Qualifizierungskosten) und über das Arbeitsministerium NRW (Overhead, Sachkosten sowie wissenschaftliche Begleitung). *Übersicht 1* gibt einen Überblick über Tätigkeitsfelder, die angestrebte Beschäftigtenzahl und die jeweils eingesetzten Förderinstrumente der Modellprojekte.

Im Wesentlichen lassen sich die NRW-Projekte konzeptionell drei Grundtypen zuordnen:

1. Besetzung von unbesetzten Lohngruppen bzw. Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätze in bestehenden Unternehmen: *Bayer Gastronomie & Service GmbH Leverkusen, KonneX GmbH Anröchte*;
2. Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Gründung neuer (meist gemeinnütziger) Unternehmen durch Wohlfahrtsverbände und andere Träger: *AWO e.V. Rhein-Sieg, Kaiserswerther Diakonie Düsseldorf, WABe e.V. Aachen, PariSozial gGmbH Bielefeld, ISA Consult GmbH/Gewerkstatt gGmbH Bochum*;
3. Vermittlung von gering qualifizierten Arbeitslosen an privatwirtschaftliche Unternehmen (*Rhein-Sieg-Kreis, Stadt Köln, DRK gGmbH Borken, WHKT Düsseldorf*) bzw. an soziale Einrichtungen (*IN VIA e.V. Paderborn*).

*Übersicht 1:*

**Modellprojekte zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW**

Projekt	Tätigkeitsbereich	angestrebte Zahl von Arbeitsplätzen	Förderung an	
			Beschäftigte	Betriebe/Träger
<b>Bayer Restaurant &amp; Service GmbH</b>	Gastronomie, Hausmeister-tätigkeiten	20 bis 30	X	
<b>KonneX GmbH</b>	einfache Produktionstätigkeiten	10 bis 15, ausgeweitet auf 20 bis 25		X
<b>AWO e. V. Rhein Sieg</b>	Catering	11		X
<b>Kaiserswerther Diakonie</b>	Haushaltsdienste, Second Hand Shop	10		X
<b>WABe e.V. Aachen</b>	Catering	20 bis 25		X
<b>PariSozial gGmbH Bielefeld</b>	Servicedienste für soziale Einrichtungen	10		X
<b>Gewerkstatt gGmbH/ ISA Consult GmbH Bochum</b>	Servicedienste für Haushalte und soziale Einrichtungen	30		X
<b>Rhein-Sieg-Kreis</b>	Vermittlung in Betriebe	75	X	
<b>Stadt Köln</b>	Vermittlung in Betriebe	80 bis 120	X	
<b>DRK gGmbH Borken</b>	Vermittlung in Betriebe	10		X
<b>In VIA e.V. Paderborn</b>	Vermittlung in soziale Einrichtungen	10 bis 15, ausgeweitet auf 25 bis 27		X
<b>Westdeutscher Handwerkskammer-tag</b>	Vermittlung in Handwerksbetriebe	75	X	X
<b>SUMME</b>		<b>376 bis 442</b>	<b>4 Fälle</b>	<b>9 Fälle</b>

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Die Finanzierung erfolgt durch die jeweilige Arbeits- bzw. Sozialverwaltung (Lohnkostenzuschüsse bzw. Einkommensbeihilfen sowie Qualifizierungskosten) und über das Arbeitsministerium NRW (Overhead, Sachkosten sowie wissenschaftliche Begleitung) in Höhe von ca. 12.900.000 DM bzw. 6.595.665 €. <sup>5</sup>

## 1.2 Die wissenschaftliche Begleitung

In der Arbeitsgruppe „Besondere Personengruppen“ und vom Arbeitsministerium NRW wurde großer Wert darauf gelegt, dass die Modellprojekte wissenschaftlich be-

<sup>5</sup> Ausgenommen von einer Finanzierung des Overhead aus Landesmitteln ist das Projekt der Bayer Restaurant & Service GmbH.

gleitet werden. Im Herbst 1999 wurde daher eine beschränkte Ausschreibung hierfür durchgeführt, in deren Rahmen das Institut Arbeit und Technik den Zuschlag erhalten hat. Ende Dezember 1999 hat die wissenschaftliche Begleitung ihre Arbeit aufgenommen.

Die zentrale Zielsetzung der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW besteht darin, die Ergebnisse und Erfahrungen zu dokumentieren und für die weitere Gestaltung politischer Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten nutzbar zu machen. Dabei geht es darum, die wesentlichen strukturellen und personenbezogenen Faktoren zu identifizieren, die einer Ausweitung der Beschäftigung von gering Qualifizierten entgegenstehen und darauf aufbauend tragfähige Lösungsansätze in der Fläche bzw. in struktureller Hinsicht zu entwickeln. Zu den übergreifenden Fragestellungen zählen insbesondere folgende Aspekte:

- die Erfahrungen der Projekte bei der Rekrutierung von Teilnehmer/innen bzw. Beschäftigten und Ansätze bzw. Maßnahmen zur Verringerung von evtl. auftretenden Problemen bei der Rekrutierung;
- strukturelle Merkmale der Beschäftigten bzw. Teilnehmer/innen nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Arbeitslosigkeit etc.;<sup>6</sup>
- die Wirksamkeit flankierender Maßnahmen und Angebote zur Gewinnung und zur Stabilisierung von Beschäftigten bzw. Teilnehmenden;
- die Qualität der Arbeitsplätze, ihre Eignung für die anvisierte Zielgruppe sowie die weiteren Beschäftigungsperspektiven der Betroffenen;
- der finanzielle Aufwand pro Arbeitsplatz und die Entwicklung der Kostendeckungsgrade im Zeitablauf sowie die Stabilität der Arbeitsverhältnisse über die öffentliche Förderung hinaus;
- die Übertragbarkeit der Erfahrungen sowie Schlussfolgerungen für die Konzipierung künftiger Maßnahmen.

Zur Untersuchung der genannten Aspekte und Fragestellungen zu den Modellprojekten in NRW werden insbesondere folgende Instrumente eingesetzt:

- ein weitgehend standardisiertes Berichts- und Controlling-Instrumentarium;
- Literatur- und Dokumentenanalysen;
- regelmäßige Gespräche mit den Projektverantwortlichen und im Umfeld;
- schriftliche und mündliche Befragungen zu speziellen Fragestellungen;

---

<sup>6</sup> Die ursprüngliche Absicht, auch die Struktur der Personen, die in die Vorauswahl einbezogen waren, zu erheben und auszuwerten, konnte nicht umgesetzt werden, weil der Erfassungsaufwand für den Großteil der Träger bzw. für die jeweils beteiligten Arbeits- und Sozialverwaltungen zu groß wäre.

- Workshops mit den Projektverantwortlichen.

Weiterhin werden die Erfahrungen mit ähnlichen Modellprojekten und Initiativen in anderen Bundesländern in die Untersuchung einbezogen.

## **2 Konzeption und Stand der NRW-Modellprojekte**

Wir beschreiben im Folgenden die Zielsetzungen der NRW-Modellprojekte sowie ihren aktuellen Entwicklungsstand in der Reihenfolge der in 1.1 dargestellten Grundtypen.

### **2.1 Besetzung von unbesetzten Lohngruppen bzw. Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen in bestehenden Unternehmen**

Die beiden Projekte, die in diese Kategorie fallen, sind direkt bei privatwirtschaftlichen bestehenden Unternehmen angesiedelt. Während es in dem einen Fall um die Erprobung von Einkommensbeihilfen an die Beschäftigten geht, werden im anderen Fall Lohnkostenzuschüsse an den Arbeitgeber gewährt.

#### **2.1.1 Bayer Restaurant & Service GmbH**

Im Rahmen des Projektes der Bayer Restaurant & Service GmbH sollten 20 bis 30 vorhandene, aber aufgrund des niedrigen Lohnniveaus schwierig besetzbare Arbeitsplätze in den Bereichen Spülküche, Reinigung und Technischer Hilfsdienst mit gering qualifizierten Arbeitslosen bzw. Sozialhilfebeziehenden besetzt werden. Deren Anreiz zur Arbeitsaufnahme sollte durch zeitlich befristete Einkommensbeihilfen, die das erzielbare Einkommen auf das Niveau der zuvor bezogenen Transferleistungen zuzüglich 200 DM bzw. 102,25 € pro Monat anheben, gesteigert werden. Als Gegenleistung sollten die so geförderten Beschäftigten außerhalb der regulären Arbeitszeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wodurch u.a. Ungerechtigkeiten gegenüber den bereits Beschäftigten ausgeglichen werden sollten. Angestrebt war, dass die Beschäftigten nach Auslaufen der Einkommensbeihilfen ein Lohnniveau erreichen, aus dem sie ihren Lebensunterhalt eigenständig bestreiten können.

Bislang sind jedoch lediglich sieben Arbeitsplätze besetzt worden, und drei Beschäftigungsverhältnisse mussten bereits wieder aufgehoben werden. Die stockende Besetzung freier Stellen lässt sich neben der geringen Entlohnung u.a. darauf zurückführen, dass es sich bei den zu besetzenden Arbeitsplätzen überwiegend um Teilzeitarbeitsplätze bzw. Arbeitsplätze mit geteilten Schichten handelt. Bei den Teilzeitarbeitsplätzen stellt sich das Problem, dass eine Aufstockung des Lohns auf ein bedarfsgerechtes Niveau Zuschüsse in erheblicher Höhe erfordern würde, weswegen dies bislang nicht umgesetzt worden ist. Darüber hinaus sind Arbeitsplätze im Teildienst schwierig zu besetzen, da sie den Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität abverlangen. Alle bisher erfolgten Einkommensaufstockungen werden über den Job-

Service in Leverkusen finanziert. Die Arbeitsverwaltung hat sich demgegenüber aus dem Projekt zurückgezogen – u.a. mit der Begründung, dass die angestrebte beschäftigungsbegleitende Qualifizierung nicht umgesetzt wird.

### **2.1.2 KonneX GmbH**

Im Rahmen des Projektes der KonneX GmbH sollten innerhalb von vier Jahren ca. 15 zusätzliche Arbeitsplätze für gering Qualifizierte geschaffen werden, die sich nach Auslaufen der Förderung selbst tragen. Im Mittelpunkt steht die Erledigung von einfachen Fertigungsaufträgen für andere Unternehmen, die diese anderenfalls häufig (z.B. aufgrund hoher Löhne) ins Ausland (vor allem nach Osteuropa) verlagern würden. Das Konzept ist in enger Kooperation mit der Arbeitsverwaltung Soest und dem Unternehmensverband Westfalen entwickelt worden. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass (u.a. durch die Gewährleistung von Qualitätsstandards) Aufträge diesen Typs auch gegen osteuropäische Konkurrenz gehalten bzw. sogar zurückgeholt werden können.

Bislang konnten im Rahmen des Projektes für zwölf Personen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, wovon ein Beschäftigungsverhältnis noch während der Probezeit wieder aufgelöst wurde. Die Rekrutierung der Beschäftigten erfolgt in enger Kooperation mit der örtlichen Arbeitsverwaltung. Trotz guter Auftragslage befand sich die Firma KonneX im Herbst 2001 kurzzeitig in einer problematischen Situation, weil aufgrund von Lieferschwierigkeiten bei Zuliefererbetrieben die Produktion bei KonneX stockte. In Gesprächen mit den Auftraggebern konnte diese Situation aber mittlerweile wieder entschärft werden. Derzeit befindet sich die Projektleitung in Verhandlungen um Folgeaufträge mit mehreren Unternehmen, so dass bei Ausdehnung der Produktpalette kurzfristig fünf bis zehn zusätzliche Arbeitsplätze für die Zielgruppe eingerichtet werden könnten. Parallel hierzu ist es der Projektleitung gelungen, ein eigenes Produkt zu entwickeln (Maschinenüberwachungsanlage), dessen Marktchancen positiv bewertet werden. Auch hierdurch können ggf. weitere Arbeitsplätze geschaffen werden.

## **2.2 Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Gründung neuer (meist gemeinnütziger) Unternehmen durch Wohlfahrtsverbände und andere Träger**

In diesem Bereich geht es um die Ausweitung bestehender Dienstleistungsangebote für Betriebe und soziale Organisationen sowie um die Schaffung von zusätzlichen, (zunächst) subventionierten Beschäftigungsmöglichkeiten im Dienstleistungssektor für Kund/innen mit geringen Einkünften und als Alternative zur Nutzung von Schwarzarbeit.

### **2.2.1 AWO e.V. Rhein-Sieg**

Im Mittelpunkt des Projektes der AWO e.V. Rhein-Sieg stehen der Aufbau und Betrieb eines Bistros im Arbeitsamt Siegburg, die Errichtung eines Frühstücks- und Catering-Service, die Bewirtschaftung einer Gesamtschule, der Betrieb eines Kiosks sowie die Ausdehnung des bereits bestehenden Serviceunternehmens „Rollendes Bistro“. Gemäß der Zielsetzung sollten hier zunächst für elf gering qualifizierte Personen Dauerarbeitsplätze geschaffen werden.

Dieser angestrebte Personalstand konnte zwischenzeitlich erreicht werden, wenngleich die Rekrutierung der Beschäftigten sich relativ aufwendig gestaltet hat (u.a. wegen des geringen Niveaus der Tariflöhne im Bereich Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) und der Anforderung, dass ein Führerschein vorhanden sein muss). Zum Stichtag 15. November 2002 waren innerhalb des Projektes sieben Mitarbeiter/innen gemäß der Definition „gering qualifiziert“ beschäftigt. Darüber hinaus konnten drei ehemalige Mitarbeiter/innen der Gesamtschule Hennef übernommen werden, deren Arbeitsplätze frei finanziert sind.

Derzeit dienen die Küchen im Gebäude des Arbeitsamtes Siegburg und der Gesamtschule Hennef als Servicestationen für die daran angeschlossenen Servicebereiche. Die Auslastungsquote der Küche in Siegburg beträgt 30 bis 40%. Ob der Betriebszweig „Rollendes Bistro“ nach Auslaufen der öffentlichen Förderung zum 31. Dezember 2002 weiter fortbestehen kann, bleibt vorerst abzuwarten. Offen bleibt darüber hinaus, welche Tätigkeitsfelder des Betriebes über die dreijährige Laufzeit der öffentlichen Förderung hinaus ohne weitere Subventionen am Markt bestehen können. Die Projektleitung geht davon aus, dass durch die Akquisition neuer Aufträge gute Chancen bestehen, zumindest für den Großteil der Tätigkeitsbereiche die Marktfähigkeit zu erreichen.

### **2.2.2 Kaiserswerther Diakonie**

Im Rahmen des Projektes der Kaiserswerther Diakonie sollen eine Dienstleistungsgagentur im haushaltsnahen Bereich, ein Kinderbekleidungsladen sowie eine Suppenbar<sup>7</sup> eingerichtet werden, wodurch zunächst zehn zusätzliche Arbeitsplätze für gering qualifizierte Personen geschaffen werden sollten. Zur Umsetzung dieser Ziele wurde im Dezember 1999 die fairDienst gGmbH gegründet, die Anstellungsträgerin der Beschäftigten ist. Vorrangige Zielgruppe sind behinderte Menschen.

Derzeit werden neun Personen im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW innerhalb der fairDienst gGmbH beschäftigt. Zur Besetzung der Stellen mussten bislang über 100 Bewerbungsgespräche geführt und insgesamt 20 Arbeitsverträge geschlossen werden, von denen elf wieder aufgelöst worden sind. Von Seiten der Projektleitung

---

<sup>7</sup> Die Errichtung einer „Suppenbar“ war im ursprünglichen Konzept der fairDienst gGmbH Konzeption nicht vorgesehen (vgl. Schmitz 2000). Konzeptionierung und Umsetzung der Suppenbar erfolgte im Laufe des Jahres 2002.

wird die Rekrutierung als schleppend und „wenig passgenau“ bezeichnet. Erschwerend kommt hinzu, dass die Entlohnung (in Anlehnung an den NGG-Tarif) die bisherigen Leistungsansprüche der Bewerber/innen oft nicht wesentlich übersteigt. Sechs der Beschäftigten entsprechen den Kriterien für eine Förderung nach Behindertenhilfe bzw. Eingliederungszuschüssen (langzeitarbeitslos, mehrere vermittlungshemmende Merkmale etc.) und werden über Lohnkostenzuschüsse der örtlichen Arbeits- und Sozialverwaltung gefördert.

Für das Geschäftsjahr 2002 rechnet die Projektleitung der fairDienst gGmbH mit einem voraussichtlichen Gesamtvolumen von ca. 19.000 erbrachten Arbeitsstunden. Hiervon entfallen ca. 13.000 Arbeitsstunden auf die Tätigkeitsbereiche des Hauswirtschaftsdienstes „Putzmunter“. Pro Einsatzstunde sind 17,79 € bei Institutionen und 14,74 € bei Privatkunden an die fairDienst gGmbH zu entrichten. Zur Bewirtschaftung der Geschäftszweige der neu eingerichteten „Suppenbar“ und des Kinderbekleidungs Ladens „Hosenmatz“ entfallen weitere 6.000 Einsatzstunden.

Nach den bisherigen Erfahrungen ist es offenbar schwierig, die Zielsetzungen, vorrangig behinderte Personen einzustellen, und die angestrebte Marktfähigkeit zu vereinbaren. Die Fluktuation liegt bei fast 55%, und ein Teil der Beschäftigten ist nach Angaben der Projektleitung auch nach fast dreijähriger Laufzeit nur begrenzt in Privathaushalten einsetzbar. Aufgrund der vielversprechenden Auftragslage ist die Projektleitung dazu übergegangen, auch qualifiziertes Personal - frei finanziert - einzustellen. Derzeit werden neben den neun über das Bündnis für Arbeit NRW geförderten Mitarbeiter/innen drei Mitarbeiter/innen frei finanziert sowie sechs weitere Personen geringfügig beschäftigt.

Es wird derzeit geprüft, ob das Projekt nach Auslaufen der öffentlichen Förderung zum 31. Januar 2003 als Integrationsfirma anerkannt wird.

### **2.2.3 WABe e.V.**

Im Mittelpunkt des Projektes der WABe e.V. steht die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte im Bereich des Kantinen- und Catering-Service für Schulen und Betriebe. Derzeit werden durch das Projekt sieben Schulküchen mit Essen versorgt sowie vier Betriebskantinen und ein Party-Service betrieben. Weiterhin bietet die KOSTbar GmbH einen Buffetservice für Veranstaltungen aller Art an. Derzeit konzentrieren sich die Tätigkeitsfelder der Gesellschaft auf folgende Standorte: Kreisverwaltung Aachen, Straßenverkehrsamt Aachen, Maria-Montessori-Gesamtschule, Inda-Gymnasium Aachen, Käthe-Kollwitz-Schule Aachen, St. Leonhard Gymnasium Aachen, St. Ursula Gymnasium Aachen, Volkshochschule Aachen, Private weiterführende Schule Aachen, Buffet-Service in der Region Aachen. Produktionsstandort der Gesellschaft ist die Küche der Hauptschule der Maria-Montessori-Gesamtschule. Hier werden ab sechs Uhr morgens Pausenbrote und warme Mahlzeiten für die verschiedenen Schulen und Kantinen zubereitet.

Zur Umsetzung des Projektes ist die Kostbar GmbH als gewerbliche Gesellschaft gegründet worden. Angestrebt war zunächst die Schaffung von bis zu 15 sozialversicherungspflichtigen Dauerarbeitsplätzen. Aufgrund der guten Nachfragesituation, die im Wesentlichen auf die erfolgreiche Akquisition durch die Projektleitung zurück zu führen ist, ist diese Zahl im August 2000 auf 20 bis max. 25 Arbeitsplätze erweitert worden.

Bisher kam es zum Abschluss von insgesamt 40 Arbeitsverträgen. Da in 21 Fällen Kündigungen erfolgten bzw. Beschäftigungsverhältnisse zwischenzeitlich aufgehoben wurden, bestanden zum Stichtag 19 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. Hinzu kommen sechs frei finanzierte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die ebenfalls aus den Zielgruppen besetzt worden sind. Die Arbeitsabläufe der Beschäftigten sind flexibel gestaltet und konzentrieren sich auf die Tätigkeitsfelder:

- Zubereitung von Mahlzeiten;
- Auslieferung von Mahlzeiten;
- Essenausgabe;
- Verkauf;
- Spülküche.

Zukünftige Schwerpunkte konzentrieren sich auf die personelle und finanzielle Konsolidierung des Projektes als auch auf die Ausdehnung der Tätigkeitsbereiche Schulen und Party-Service. Derzeit scheinen die Chancen gut, dass die KOSTbar GmbH durch die Gewinnung weiterer Aufträge nach Ablauf der Förderung aus eigener Kraft am Markt weiter bestehen kann. Darüber hinaus verfolgt die Projektleitung das Ziel, Aus- und Umschulungsplätze für die Zielgruppe zu etablieren. Auf Grundlage des „neuen“ Betriebsverfassungsgesetzes wurde durch die Mitarbeiter/innen der Firma KOSTbar GmbH im September 2001 ein Betriebsrat gewählt.

#### **2.2.4 PariSozial gGmbH**

Die ursprüngliche Konzeption der DPWV Sozial gGmbH Bielefeld ging von der Annahme aus, dass bei sozialen Einrichtungen u.a. durch den Wegfall von Zivildienststellen ein Bedarf an Hilfstätigkeiten im hauswirtschaftsnahen Bereich besteht. Aufgrund dessen sollte im Rahmen des Projekts „Dienstleistungsangebote für soziale Einrichtungen“ (DiAS) eine Dienstleistungsagentur eingerichtet werden, die für soziale Einrichtungen hauswirtschaftliche und handwerkliche Dienstleistungen erbringt. In dieser Agentur sollten zunächst für zehn gering qualifizierte langzeitarbeitslose Frauen dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Ursprünglich waren vom Träger eine sechsmonatige (Vor-) Qualifizierung und eine anschließende geförderte Beschäftigungsphase von dreieinhalb Jahren vorgesehen mit der Zielsetzung, anschließend kostendeckend arbeiten zu können.

Bisher wurden zwölf Arbeitsverträge abgeschlossen, von denen zum Stichtag noch zehn fortbestanden. Die Qualifizierungsphase lief in der Zeit vom 1. August 2000 bis zum 2. Februar 2001. Nach Beendigung der Vorlaufqualifizierung wurden die Teilnehmerinnen in der Dienstleistungsagentur mit einem Umfang von 30 Wochenstunden beschäftigt. Darüber hinaus wurde ein zusätzlicher Tag pro Woche für weitere Qualifizierung genutzt, so dass die Gesamtmaßnahme einer Vollzeitbeschäftigung entspricht (vgl. DiAS gGmbH 2001).

Parallel zur Qualifizierung ist mit der Gewinnung von Kund/innen für die angebotenen Dienstleistungen begonnen worden. Hierzu wurden Tageseinrichtungen für Kinder, Altenheime und andere soziale Einrichtungen angesprochen. Bislang werden bei verschiedenen Bielefelder Einrichtungen stundenweise Dienstleistungen im Bereich Reinigung, Küchenhilfe und Wäscherei mit einem voraussichtlichen Gesamtvolumen bis Ende 2002 von über 8000 Arbeitsstunden erbracht.

Auch wenn die ursprüngliche Zielsetzung des Modellprojektes, im Wesentlichen Dienstleistungen für Kindertagesstätten anzubieten, nicht in dem erhofften Maße realisiert werden konnte, ist es der Projektleitung weitgehend gelungen, Aufträge zu akquirieren sowie durch die vorgeschaltete Qualifizierung eine Stabilisierung der Mitarbeiterinnen herbeizuführen. Offen ist, ob sich die geplanten Preiserhöhungen zukünftig realisieren lassen. Zwar konnten die durchschnittlichen Bruttoeinnahmen je Einsatzstunde auf ca. 13,85 € gesteigert werden, liegen damit aber noch weit entfernt von Preisen in Höhe von 20 €, die für eine kostendeckende Arbeitsweise nach Auslaufen der öffentlichen Förderung erforderlich wären.

Da aufgrund von Urlaub, Krankmeldungen etc. oftmals Engpässe hinsichtlich der Abwicklung bestehender Aufträge entstehen, ist die Projektleitung gefordert, teilweise selber mit „einzuspringen“. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist geplant, zukünftig Spitzen über frei finanzierte geringfügig Beschäftigte abzufangen.

### **2.2.5 ISA Consult GmbH/Gewerkstatt gGmbH**

Im Rahmen des Verbundprojektes, das von der ISA Consult GmbH (Projektträger) sowie der Gewerkstatt gGmbH (Maßnahmeträger) im Arbeitsamtsbezirk Bochum (Städte Bochum und Herne) umgesetzt wird, sollten durch die Entwicklung neuer Dienstleistungsangebote und durch Erschließung neuer Kundenpotenziale innerhalb von vier Jahren etwa 30 zusätzliche Arbeitsplätze für gering qualifizierte ältere Arbeitslose geschaffen werden. Zu diesem Zweck ist eine Dienstleistungsstelle (prompt gGmbH) gegründet worden, die sich vor allem an einkommensschwache Bevölkerungsgruppen sowie soziale und karitative Einrichtungen, deren Nachfrage an bestimmten Dienstleistungsangeboten derzeit nicht über den Markt abgedeckt werden kann, richtet. Zum Stichtag 15. November 2002 wurden insgesamt 52 Arbeitsverträge geschlossen, von denen noch 34 fortbestehen.

Derzeit werden überwiegend Haushaltsdienstleistungen bei einkommensschwachen Klientel und Trägern der Wohlfahrtsverbände erbracht. Für rein hauswirtschaftliche Tätigkeiten wird bei öffentlichen Institutionen pro Stunde 12 € und für sozial bedürftige Haushalte pro Stunde 9,50 € berechnet. Bei kaufkraftstarkem Klientel beläuft sich der Preis auf 14,50 € pro Stunde. Für handwerkliche Tätigkeiten werden gestaffelt nach Umfang und Grad der körperlichen Belastung (z.B. Entrümpelung) Preise von bis zu ca. 20 € erhoben (vgl. ISA Consult 2002).<sup>8</sup>

Die Rekrutierung von Beschäftigten gestaltet sich bislang schwierig. Da keine ausreichende Zahl von geeigneten Personen die ursprünglichen Kriterien (über 50 Jahre alt, langzeitarbeitslos und gering qualifiziert) erfüllte, wurde nach Rücksprache mit dem Ministerium sowie der Arbeits- und Sozialverwaltung die Beschränkung auf über 50-Jährige zunächst aufgehoben. Für Personen, die zuvor Sozialhilfe bezogen haben gewährt die Sozialverwaltung zunächst auf ein Jahr begrenzt Fördermittel nach Arbeit statt Sozialhilfe (AsS). Zuvor Arbeitslose werden von der Arbeitsverwaltung als Beschäftigte innerhalb einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) für ebenfalls ein Jahr gefördert.

Nach Auslaufen der jeweiligen ABM-Förderung wurde von Seiten der örtlichen Arbeitsverwaltung eine weitere degressive Förderung über weitere ABM bzw. Mittel zur Strukturanpassung (SAM) in Aussicht gestellt. Die Spitzenfinanzierung des Projektes soll über Einnahmen des Trägers gewährleistet werden.

Der Anteil vorbereitender und berufsbegleitender Qualifizierungsmodule soll 20% der Arbeitszeit betragen. Um die Beschäftigten gezielt auf ihre zukünftigen Tätigkeitsbereiche vorzubereiten, werden zu festen Zeiten Qualifizierungsblöcke durchgeführt. Durch die Absolvierung verschiedener Praktika (Altenheime, Speditionen etc.) wird darüber hinaus berufsbegleitend qualifiziert.

### **2.3 Vermittlung von gering qualifizierten Arbeitslosen an privatwirtschaftliche Unternehmen bzw. an soziale Einrichtungen**

Unter den Modellprojekten, in deren Mittelpunkt die Vermittlung von gering Qualifizierten in Beschäftigung in anderen Unternehmen steht, werden zwei von Sozialverwaltungen, eins vom Westdeutschen Handwerkskammertag und zwei von sozialen Trägern umgesetzt. Die dabei eingesetzten Förderinstrumente sind unterschiedlich ausgestaltet.

#### **2.3.1 Rhein-Sieg-Kreis**

Im Rahmen des Modellprojektes des Rhein-Sieg-Kreises soll – anknüpfend an Erfahrungen aus einem kreisweiten Vermittlungsprojekt „MAATWERK“ – die Anwendung

---

<sup>8</sup> In den Preisen sind nicht die jeweiligen Fahrkostenpauschalen pro Einsatzstunde enthalten.

des § 18 Absatz 5 BSHG erprobt werden. Innerhalb der dreijährigen Projektlaufzeit sollen in drei Modulen insgesamt 75 Personen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Zielgruppe sind Sozialhilfebeziehende, die nicht über eine abgeschlossene bzw. verwertbare Berufsausbildung verfügen (darunter mindestens 50% Frauen) und grundsätzlich bereit sind, eine Tätigkeit im Niedriglohnbereich aufzunehmen (monatlicher Verdienst zwischen 1800 und 2700 DM bzw. 920 und 1380 € bei Vollzeitarbeit). Die Gewinnung potenzieller Arbeitgeber konzentriert sich im Wesentlichen auf kleine und mittlere Betriebe. Die Entlohnung der Beschäftigten soll nach den geltenden Tarifvereinbarungen erfolgen. Die Einkommensaufstockungen nach § 18 Abs. 5 BSHG liegen bei 200 bis 400 DM bzw. 105 bis 205 € im Monat und werden grundsätzlich für ein Jahr gewährt. In Ausnahmefällen können sie jedoch auch über einen längeren Zeitraum bewilligt werden. Mit der Umsetzung des Projektes ist die ARGOS mbH beauftragt.<sup>9</sup>

Die Umsetzung erwies sich bislang jedoch als nicht unkompliziert. Im 1. Modul sollte durch geschultes Fachpersonal im Rahmen von zweiwöchigen Feststellungsmaßnahmen eine Potenzialanalyse der Teilnehmer/innen erstellt werden, um eine passgenaue Vermittlung in Betriebe durchführen zu können. Da bis Anfang des Jahres 2001 jedoch lediglich fünf Sozialhilfebeziehende in Beschäftigung vermittelt werden konnten, wurde das Konzept des Rhein-Sieg-Kreises im Frühjahr 2001 modifiziert.

Nicht verändert wurde die angestrebte Anzahl der in Arbeit zu vermittelnden Personen. Um schnellere Vermittlungserfolge erreichen zu können, erfolgt seitdem eine intensivere Zusammenarbeit mit den zuständigen 19 örtlichen Sozialämtern: Kooperative Sozialämter laden weiterhin – für das Projekt geeignete – Sozialhilfebeziehende zu Informationsveranstaltungen ein. Für interessierte Personen sind zweitägige Testverfahren vorgesehen, in deren Rahmen die Potenziale und die Motivation der Betroffenen überprüft werden. In Einzelgesprächen wird daraufhin festgelegt, ob die einzelnen Personen in den Vermittlungspool eingehen. Neben der Gewinnung potenzieller Beschäftigter über den Pool erfolgt zusätzlich eine direkte Ansprache der Sozialämter zwecks Besetzung von akquirierten Arbeitsplätzen, die derzeit nicht über die im Pool befindlichen Personen besetzt werden können.

Bis zum Stichtag konnten mittels einer Förderung nach § 18 Abs. 5 BSHG 72 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden. Von diesem Personenkreis befanden sich zum Stichtag noch 47 Personen in Beschäftigung. Insgesamt wurden 34 Personen vor Einstellungsbeginn in ein mehrtägiges bzw. mehrwöchiges betriebliches Praktikum vermittelt. In drei Fällen erhielten die Beschäftigten eine arbeitsplatzbezogene Qualifizierung (EDV). In zwei Fällen wurden von Seiten der zuständigen Sozialverwaltungen Mobilitätszuschüsse sowie in zwei weiteren Fällen die Finanzierung eines Gabelstaplerführerscheins gewährt. Darüber

---

<sup>9</sup> Gesellschafter der ARGOS mbH sind der Rhein-Sieg-Kreis, die Gemeinden Eitorf und Windeck, die IG Metall Bonn/Rhein-Sieg und der Betriebsrat der Mannesmann-Sachs AG, Werk Eitorf.

hinaus ist die Projektleitung bemüht, Hilfestellungen bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung zu geben sowie Beschäftigte und Betriebe zu beraten.

Erschwert wird die erfolgreiche Stellenbesetzung offenbar durch die ländlichen Strukturen des Rhein-Sieg-Kreises, die schlechte Anbindung mit ÖPNV und unzureichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Hinzu kommt das derzeit aufgrund der konjunkturellen Situation geringe Interesse von Unternehmen, zusätzliche Helferstellen einzurichten.

### **2.3.2 Stadt Köln**

Auch das Erprobungsvorhaben der Stadt Köln verfolgt das Ziel, unter Einsatz der Möglichkeiten des § 18 Abs. 5 BSHG (zeitlich befristete Einkommensaufstockungen an Beschäftigte) die Vermittlung und Begleitung von arbeitslosen Sozialhilfeempfänger/innen in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Einschaltung von Fallmanager/innen und Vermittler/innen herbeizuführen. Mithilfe der Einkommensbeihilfen sollen im Zeitraum von Mai 2000 bis April 2003 80 bis 120 gering qualifizierte Sozialhilfebeziehende auf Arbeitsplätze in Unternehmen vermittelt werden.

Die Einkommensbeihilfen sollen grundsätzlich auf maximal ein Jahr befristet gewährt werden. Anschließend sollen die Beschäftigten durch Einarbeitung, Stundenaufstockung, Höhergruppierung etc. ein bedarfsdeckendes Einkommen ohne Zuschüsse erreichen oder ihre Lebenssituation so verändert haben, dass das erzielbare Einkommen existenzsichernd ist – z.B. durch den Umzug in eine Wohnung mit geringerer Miete oder eine kostengünstigere Möglichkeit der Kinderbetreuung.

Eingebunden ist das Erprobungsvorhaben zu § 18 Abs. 5 BSHG in den jährlich zwischen der Arbeits- und der Sozialverwaltung der Stadt Köln abgeschlossenen Kooperationsvertrag.

Das Projekt nimmt derzeit einen äußerst positiven Verlauf. Bis zum Stichtag konnten insgesamt 271 Personen, die die Kriterien des Bündnis für Arbeit erfüllen, in Beschäftigung gebracht werden. 219 Beschäftigungsverhältnisse bestehen derzeit fort.

Dem Projekt ist es relativ rasch gelungen, Sozialhilfebeziehenden mittels des § 18 Abs. 5 BSHG in Beschäftigung zu bringen. Die Zahl der Abbrüche liegt mit 52 Fällen vergleichsweise niedrig, wobei allerdings zu beachten ist, dass der größte Anteil der Vermittlungen seit Anfang 2001 erfolgt ist, sich also viele Personen zum Stichtag noch in der Probezeit bzw. noch innerhalb der Förderung befanden.

Zur Akquisition freier Stellen setzen die Mitarbeiter/innen der Jobbörsen auf ein breites Spektrum von Maßnahmen: direkte Ansprache von Unternehmen, Auswertung von Stellenanzeigen in der lokalen Presse, Durchsicht des Stelleninformationssystems (SIS) der Bundesanstalt für Arbeit etc.. Bei der Stellenbesetzung erhalten die Arbeitgeber von Seiten der Jobbörse i.d.R. keine Information darüber, dass das Arbeitsentgelt der Beschäftigten nach § 18 Abs. 5 BSHG aufgestockt wird. Alle Beschäfti-

gungsverhältnisse werden für maximal ein Jahr durch Einkommensbeihilfen nach § 18 Abs. 5 BSHG gefördert.

Nach Angaben der Projektleitung werden die Einkommensbeihilfen vor allem zur Förderung der Arbeitsaufnahme von Sozialhilfebeziehenden eingesetzt, bei denen die Höhe des voraussichtlich erzielbaren Arbeitsentgeltes das Niveau der zuvor erhaltenen Transferleistungen kaum bzw. gar nicht überschreitet.<sup>10</sup> Die bislang geringe Zahl von Abbrüchen deutet auf eine hohe Motivation bei den Beschäftigten hin, aus eigenem Antrieb den Sozialhilfebezug verlassen zu wollen. Den Projektverantwortlichen scheint es zudem gelungen zu sein, die Beschäftigten mit einem vergleichsweise geringem Aufwand zu unterstützen und somit zu stabilisieren – z.B. durch das Angebot beschäftigungsbegleitender Sprachkurse, um vorhandene Sprachdefizite abzubauen. Darüber hinaus werden in Einzelfällen ergänzende finanzielle Hilfen gewährt – z.B. durch die (ggf. anteilige) Finanzierung des Führerscheins.

Nach unserer Einschätzung lassen sich auf der Basis der bisherigen Erfahrungen mit der Erprobung des § 18 Abs. 5 BSHG im Wesentlichen zwei Faktoren identifizieren, die es der Stadt Köln ermöglicht haben, vergleichsweise hohe Fallzahlen zu realisieren (vgl. ausführlicher auch Czommer/Weinkopf 2002): Hierbei handelt es sich zum einen um die seit Jahren bestehenden Strukturen zur Beschäftigungsförderung für Sozialhilfebeziehende und die enge Kooperation zwischen Arbeits- und Sozialverwaltung. Mit den Jobbörsen kann in Köln bei der Umsetzung des § 18 Abs. 5 BSHG auf eine funktionierende Infrastruktur zurückgegriffen werden. Außerdem verfügt die Stadt Köln über Personal, das bereits umfangreiche Erfahrungen mit der Akquisition von Arbeitsstellen und deren Besetzung aufweist. Weiterhin wird in der Stadt Köln seit einigen Jahren das Prinzip der so genannten „integrierten Hilfeplanung“ umgesetzt, in dessen Rahmen gemeinsam mit den Sozialhilfebeziehenden Ausstiegsperspektiven entwickelt und die hierfür erforderlichen Schritte und Maßnahmen für beide Seiten verbindlich festgelegt werden (vgl. Schwendy/Genz 1999).

### **2.3.3 DRK gGmbH**

Im Mittelpunkt des Projektes „Kooperationszentrum“ des DRK gGmbH in Borken steht die Vermittlung von langzeitarbeitslosen Personen ohne Berufsabschluss in privatwirtschaftliche Betriebe. Durch die Bereitstellung von Lohnkostenzuschüssen sollten finanzielle Anreize für Unternehmen geschaffen werden, gering qualifizierte Arbeitslose einzustellen und langfristig zu beschäftigen. In der ursprünglichen Konzeption war vorgesehen, die tatsächliche Höhe der Zuschüsse individuell nach der Leistungsfähigkeit der zu vermittelnden Arbeitskräfte und der finanziellen Situation der Betriebe zu bemessen. Die Zuschüsse der Arbeits- und Sozialverwaltung sollten hierfür in einem „Lohnkostenbudget“ zusammengeführt werden, aus dem je nach

---

<sup>10</sup> Eine weitere Zielgruppe sind Personen mit hohen Schulden, die ohne die Einkommensbeihilfen kaum einen Anreiz zur Arbeitsaufnahme haben.

Höhe der benötigten Zuschüsse ggf. auch mehr Arbeitsverhältnisse subventioniert werden könnten. Von dieser ursprünglichen Konzeption musste jedoch Abstand genommen werden, weil sich die Arbeits- und Sozialverwaltung mit diesem Verfahren nicht einverstanden erklärten. Vielmehr sollte das bestehende Instrumentarium von Lohnkostenzuschüssen genutzt werden.

Dies ist bislang allerdings nur in einigen Fällen erfolgt. Von den insgesamt 47 zum Stichtag erfolgten Vermittlungen wurden bisher 14 über Fördermittel der örtlichen Arbeits- bzw. Sozialverwaltung bezuschusst. Zudem wurden insgesamt 28 Beschäftigungsverhältnisse zwischenzeitlich wieder aufgelöst. Somit befanden sich im November 2002 insgesamt 19 Personen in Beschäftigung, von denen fünf Personen bereits ihr zweites oder sogar ihr drittes Beschäftigungsverhältnis innerhalb des Projektes begonnen haben.

Um Abbrüche und Kündigungen zu vermeiden, bestehen die Aufgaben des DRK Borken neben der Rekrutierung von Bewerber/innen und der Akquisition von Betrieben darin, die Beschäftigten sozialpädagogisch zu betreuen, die Betriebe zu beraten und zu unterstützen sowie notwendige Qualifizierungsangebote bereit zu stellen.

Mit der Zielsetzung, die Gruppe der gering Qualifizierten passgenau in regional ansässige Betriebe vermitteln zu können, ging die Projektleitung bereits während der Implementationsphase dazu über, im Vorfeld Trainingsmaßnahmen durchzuführen.

Die Qualifizierung der im Rahmen des Projektes in Beschäftigung vermittelten Personen soll entsprechend den betrieblichen Anforderungen entweder betriebsnah oder ausgelagert erfolgen. In diesem Kontext soll noch vor der Vermittlung ein individueller Entwicklungsplan erstellt werden. Bislang konzentrieren sich die Qualifizierungsmodule neben Maßnahmen zur handwerklichen und sozialen Stabilisierung im Wesentlichen auf die Beseitigung von Sprachdefiziten insbesondere bei Migrantinnen. Hierbei werden im Unterschied zu herkömmlichen Sprachkursen eine individuelle Ausgestaltung und ein enger Bezug auf den jeweiligen Arbeitsbereich erprobt. Die zuständigen Lehrkräfte legen die Inhalte des Sprachkurses nach Besichtigung des Betriebes und des konkreten Arbeitsplatzes individuell fest.

Darüber hinaus ist die Projektleitung seit Sommer 2001 dazu übergegangen, für einige Bewerber/innen Assessment-Verfahren durchzuführen, um die Eignung und Zuverlässigkeit besser einschätzen zu können.

#### **2.3.4 IN VIA e.V.**

Im Rahmen des Projektes der IN VIA e.V. in Paderborn sollten durch die „Re-Organisation von Dienstleistungen in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen ambulanter und sozialpflegerischer Einrichtungen“ für zunächst 10 bis 15 gering qualifizierte Frauen im Alter von 25 bis 57 Jahren zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Dabei sollten ehemals vorhandene Helfer/innen-Stellen reaktiviert und ein weiteres Outsourcing von Dienstleistungen innerhalb sozialpflegerischer Einrichtun-

gen vermieden sowie für Patient/innen und Bewohner/innen sozialer Einrichtungen ergänzende personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen angeboten werden. IN VIA e.V. fungiert nicht selbst als Anstellungsträger, sondern konzentriert sich auf die Auswahl, Vermittlung, Qualifizierung und Betreuung der Beschäftigten.

Der angestrebte Personalstand konnte bereits zum Sommer 2001 übererfüllt werden. Bis Ende August 2001 waren insgesamt 16 Frauen bei verschiedenen Einrichtungen und Trägern tätig. Die Rekrutierung erfolgte in enger Kooperation mit der Arbeitsverwaltung. Bisher kam es nur zu zwei regulären Kündigungen. Dem Projekt scheint es gelungen, die Beschäftigten sowohl bedarfsgerecht zu qualifizieren als auch zu stabilisieren.

Die Qualifizierung der Teilnehmerinnen, die von IN VIA e.V. organisiert und durchgeführt wird, erfolgt arbeitsbegleitend und orientiert sich am jeweiligen Bedarf der Arbeitgeber/innen. Gleichzeitig zielt sie darauf ab, die Chancen der Frauen auf eine langfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die fachtheoretische und fachpraktische Qualifizierung wird unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitsfelder individuell ausgerichtet. Schwerpunkte der Qualifizierung sind (vgl. IN VIA 2000):

- Vermittlung von arbeitsrechtlichen Grundlagen;
- sprachliche Qualifizierung;
- allgemeinbildende Qualifizierung;
- Vermittlung von Grundkenntnissen im Bereich EDV;
- Vermittlung von Grundlagen für die Erfüllung der Anforderungen an eine kundenorientierte Dienstleistung;
- Erwerb von Schlüsselqualifikationen;
- fachtheoretische und fachpraktische Qualifizierung;
- Qualifizierung am Arbeitsplatz.

Aufgrund des positiven Projektverlaufs ist in Abstimmung mit dem Arbeitsministerium beschlossen worden, das Projekt um zwölf weitere Stellen auszudehnen. Der Projektleitung ist es gelungen, in der Zeit von September bis November 2001 diese zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse bei sozialpflegerischen Einrichtungen zu akquirieren. Die Beschäftigungsdauer dieser zusätzlich akquirierten Arbeitsplätze ist zunächst auf zwei Jahre befristet. Zum Stichtag 15. November 2002 befanden sich demnach bei 16 Arbeitgebern 32 Frauen in Beschäftigung.<sup>11</sup> Die Gewinnung der Be-

---

<sup>11</sup> Von diesem Personenkreis befindet sich eine Teilnehmerin im Erziehungsurlaub, eine weitere Teilnehmerin ist aufgrund eines Rückenleidens vorerst arbeitsunfähig. Beide Beschäftigungsverhältnisse konnten problemlos durch Teilnehmer/innen des Projektes vertreten werden. Bis zur endgültigen Klärung der weiteren Beschäftigungsoptionen zum Ende der Projektlaufzeit (2003) werden beide Beschäftigten im Datenbestand weiterhin erfaßt.

schäftigten erfolgte in enger Abstimmung mit der zuständigen Arbeitsverwaltung, die auch die Lohnkostenzuschüsse finanziert.<sup>12</sup>

### **2.3.5 Westdeutscher Handwerkskammertag**

Im Rahmen des Projektes des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT) sollten gemäß der ursprünglichen Konzeption Stellen im unteren Tarifbereich bei Handwerksbetrieben mithilfe einer Subventionierung der Sozialversicherungsbeiträge mit gering Qualifizierten besetzt werden. Hierbei wurde unterstellt, dass insbesondere bei klein- und mittleren Handwerksbetrieben eine erhebliche Nachfrage nach Hilfstätigkeiten besteht, diese jedoch oftmals aufgrund der unattraktiven Lohnstruktur nicht besetzt werden bzw. die Unternehmen sich scheuen, die Stellen den örtlichen Arbeitsverwaltungen zu melden. Innerhalb der auf vier Jahre angelegten Projektlaufzeit sollten in fünf Arbeitsamtsbezirken (Düsseldorf, Krefeld/Viersen, Solingen/Remscheid, Mönchengladbach, Wesel) zunächst 75 solcher Arbeitsplätze besetzt werden. Mit der Akquisition von Handwerksbetrieben wurde die Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk (GQH) beauftragt.

Zur Akquisition von Stellen hat der WHKT im September 2000 eine Befragung von Handwerksbetrieben durchgeführt. Von diesen bekundeten rund 100 (meist kleinere) Handwerksbetriebe grundsätzlich Interesse, Stellen im Niedriglohnbereich (Einstiegsstarif des Handwerks) zu besetzen. Bis zum Stichtag Februar 2001 konnten jedoch lediglich 18 Personen in Beschäftigung gebracht werden. Hierbei dürfte neben den teilweise erheblichen vermittlungshemmenden Merkmalen der potenziellen Arbeitskräfte u.a. eine Rolle gespielt haben, dass mit der Akquisition von Stellen unmittelbar nach Projektstart begonnen wurde, geeignete Bewerber/innen aber aufgrund der teils langwierigen Abstimmungen mit den Arbeitsämtern erst deutlich später zur Verfügung standen.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass die angebotenen Zuschüsse im Vergleich zu anderen von der Arbeitsverwaltung für die Einstellung von vergleichbaren Arbeitslosen gewährten Lohnkostenzuschüssen aufgrund ihrer geringen Höhe eher unattraktiv sind. Während die Subvention der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge nur gut 20% der Lohnkosten ausmacht, werden bei den regulären SGB III-Instrumenten teilweise bis zu 70% der Lohnkosten subventioniert.

Aufgrund der nur geringen Vermittlungserfolge wurde der WHKT-Ansatz unter Beteiligung des Arbeitsministeriums, des Landesarbeitsamts NRW, der G.I.B. und des IAT modifiziert. Die neue Konzeption sah vor, dass örtliche Handwerksorganisationen zusätzliche Helfer/innen-Stellen akquirieren, Stellenprofile erstellen und diese an kooperationsbereite Arbeitsämter weiterleiten. Nach Absprache zwischen den beteiligten Organisationen des Handwerks und den zuständigen

---

<sup>12</sup> Alle Beschäftigten haben zuvor an Trainingsmaßnahmen bzw. an Probearbeiten teilgenommen.

Arbeitsämtern sollten durch örtliche Weiterbildungsträger bspw. mittels Durchführung von Assessment-Verfahren geeignete Personen ausgewählt und individuelle Entwicklungspläne erstellt und mit der zuständigen Arbeitsverwaltung abgestimmt werden. Je nach Bedarf sollten beschäftigungshemmende Blockaden beseitigt werden. In Arbeitsamtsbezirken, in denen kein Träger an der Umsetzung der Konzeption beteiligt werden konnte, war vorgesehen, dass die direkte Vermittlung geeigneter Bewerber/innen durch die zuständigen Arbeitsverwaltungen erfolgt. Im Einzelfall bestand für Arbeitgeber die Möglichkeit, für Einstellungen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel einen Lohnkostenzuschuss nach dem SGB III zu erhalten. Sollte der im Projekt gezahlte Nettolohn unterhalb der zuletzt gezahlten Transferleistungen der Arbeitsverwaltung liegen, bestand für die betroffenen Arbeitnehmer/innen zudem die Möglichkeit, eine Einkommensaufstockung in Höhe der Differenz zwischen neuem Nettolohn und vorherigem Transferbezug zu erhalten. Die erweiterte Konzeption sah vor, dass dieser Zuschuss aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen finanziert und im jeweiligen Einzelfall über den WHKT beantragt sowie ausgezahlt würde.

Bereits im Vorfeld hat der WHKT Kontakt zu örtlichen Arbeitsverwaltungen und Handwerksorganisationen hergestellt. Konkret an der Umsetzung des erweiterten Modellansatzes waren sechs Arbeitsverwaltungen (Hamm, Iserlohn, Dortmund, Detmold, Köln und Siegen) beteiligt. Zum Stichtag konnten mittels der erweiterten Konzeption insgesamt sieben Personen in Beschäftigung gebracht werden. Wird dieser Personenkreis zu den verbleibenden 14 Beschäftigungsverhältnisse der ersten Projektphase hinzugerechnet, so befanden sich zum Stichtag insgesamt 32 Personen in Beschäftigung.

Bedingt durch erneute zeitliche Verzögerungen bei der Implementation der konzeptionellen Änderungen konnten offene Stellen im Handwerk nicht zeitgerecht besetzt bzw. aus unterschiedlichen Gründen keine geeigneten Beschäftigten rekrutiert werden. Aufgrund der ausbleibenden Vermittlungserfolge wurde Mitte 2002 beschlossen, das Modellprojekt zum 31. Juli 2002 auslaufen zu lassen.

### **3 Eintritte in Beschäftigung**

Bis zum Stichtag 15. November 2002 sind von den Modellprojekten insgesamt 621 Eintritte in Beschäftigung gemeldet worden. Unter der Kategorie Eintritte in Beschäftigung wird die Summe aller bis zum Stichtag erfolgten Einstellungen zusammengefasst. Die Anzahl erfolgter Eintritte ist hierbei nicht identisch mit der Anzahl an Personen, die eine Beschäftigung innerhalb der Projekte aufgenommen haben, weil einige Personen bereits ihr zweites oder drittes Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Projekte begonnen haben. Die 621 erfolgten Eintritte entfallen auf 594 Personen, die im Folgenden als „Zugänge“ bezeichnet werden.

*Übersicht 2* gibt in diesem Zusammenhang Auskunft darüber, wie sich die Einstellungen (Eintritte) auf die einzelnen Modellprojekte verteilen. Daran anknüpfend beschreiben wir die sozialstrukturellen Merkmale der bis zum Stichtag gemeldeten Zugänge – z.B. nach Geschlecht und Familienstand. Weiterhin gehen wir auf das schulische sowie berufliche Bildungsniveau und auf die Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit der Zugänge ein. In Teil 4 gehen wir demgegenüber auf Strukturen und Merkmale der besetzten Arbeitsplätze ein.

*Übersicht 2:*  
**Entwicklung der Eintritte in Beschäftigung 2001/2002**

<b>Projektträger/Betrieb</b>	<b>Projekt</b>	<b>bis 15. November 2001 gemeldete Eintritte</b>	<b>bis 15. November 2002 gemeldete Eintritte</b>	<b>Veränderungen zum Stand 15. November 2001</b>
Bayer Restaurant & Service GmbH	<i>Bayer Restaurant &amp; Service</i>	7	7	0
KonneX GmbH	<i>KonneX</i>	11	12	+ 1
AWO e.V. Rhein Sieg	<i>Robi</i>	17	18	+ 1
ISA Consult GmbH/Gewerkstatt gGmbH	<i>prompt</i>	24	52	+ 28
Kaiserswerther Diakonie	<i>fairDienst</i>	18	20	+ 2
PariSozial gGmbH	<i>DiAS</i>	11	12	+ 1
WABe e.V.	<i>KOSTbar</i>	33	40	+ 7
DRK gGmbH	<i>Kooperationszentrum</i>	33	47	+ 14
IN VIA e.V.	<i>Reorganisation sozialer Dienste</i>	31	34	+ 3
Rhein-Sieg-Kreis	<i>Erprobungsvorhaben § 18 Abs. 5 BSHG des Rhein-Sieg-Kreis</i>	33	72	+ 39
Stadt Köln	<i>Erprobungsvorhaben § 18 Abs. 5 BSHG der Stadt Köln</i>	123	271	+ 148
WHKT	<i>CHANCE</i>	25	36	+ 11
<b>Gesamt</b>		<b>366</b>	<b>621</b>	<b>+ 255</b>

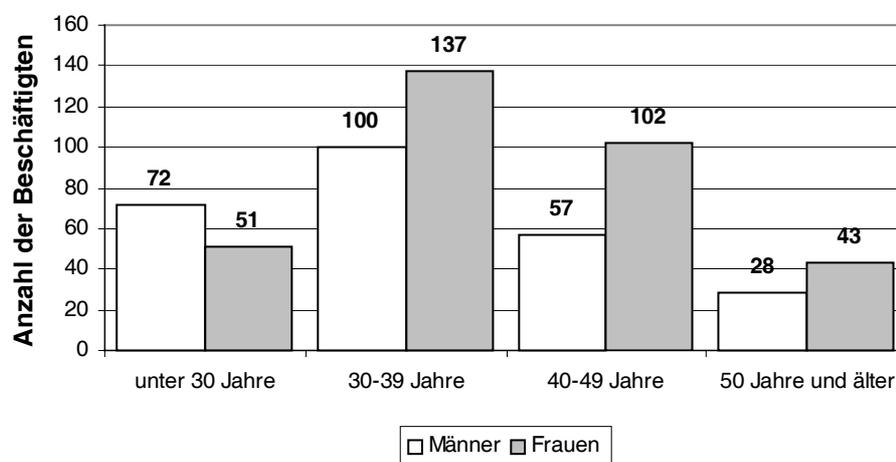
Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der Projekte

### 3.1 Verteilung der Zugänge nach Geschlecht und Alter

Bis zum Stichtag 15. November 2002 wurden von den NRW-Modellprojekten insgesamt 334 Frauen und 260 Männer als Zugänge gemeldet (594 Personen). Der Anteil der Frauen belief sich auf 56,2%, der Anteil der Männer auf 43,8%. Der etwas höhere Frauenanteil dürfte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass zwei der Modellprojekte (IN VIA e.V., PariSozial gGmbH) ausschließlich Frauen beschäftigen und mit Ausnahme der Projekte der Bayer Restaurant & Service GmbH, des DRK Borken und des WHKT in den übrigen Projekten mindestens 50% aller Zugänge Frauen waren.

Unter den gemeldeten Zugängen befanden sich Menschen aller Altersstufen. Die über 30-Jährigen stellten mit einem Anteil von 79,2% (467 Personen) die größte Gruppe. Demgegenüber waren nur 20,8% (123 Personen) der Beschäftigten jünger als 30 Jahre. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten insgesamt belief sich auf 37,7 Jahre, wobei das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten mit 35,9 Jahren etwas niedriger lag als das Durchschnittsalter der Frauen (38,8 Jahre).

*Schaubild 1:*  
**Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Alter**  
 (N = 590)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben der Projekte

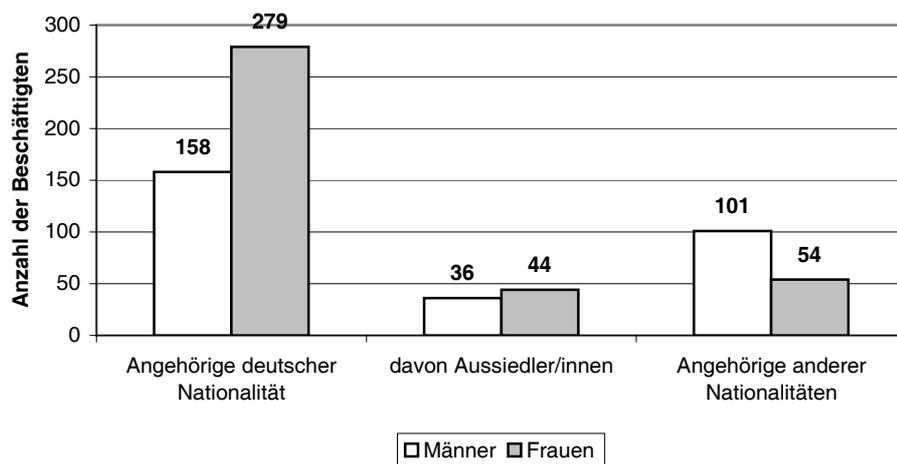
Dass 12% der Zugänge 50 Jahre und älter waren, dürfte u.a. auf die Struktur der von den Arbeitsämtern bewilligten Lohnkostenzuschüsse zurück zu führen sein. Denn einige Projekte erhielten ausschließlich oder zumindest teilweise Eingliederungszuschüsse für Ältere und mussten dies bei ihrer Personalrekrutierung berücksichtigen. Der relativ geringe Anteil junger Menschen resultiert u.a. daraus, dass einige Angehörige dieser Altersgruppe von den Projekten in Ausbildung bzw. in

andere spezielle Programme wie „Jugend in Arbeit“ vermittelt werden konnten, was aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive zu begrüßen ist.

### 3.2 Nationalität

73,8% der Zugänge (437 Personen) hatten die deutsche Staatsangehörigkeit, während 26,2% (155 Personen) Angehörige anderer Nationalitäten waren. Hierbei ist zu beachten, dass unter die Rubrik „Deutsche Staatsangehörige“ auch 80 Aussiedler/innen einbezogen wurden, d.h. deutschstämmige Bürger/innen aus den ehemaligen Gebieten der UdSSR und Polen.

*Schaubild 2:*  
**Nationalität der Beschäftigten**  
(N = 592)



Quelle: Angaben der Projekte

### 3.3 Familienstand

Die Zahl der Verheirateten unter den 590 Zugängen lag mit 33% (195 Personen) vergleichsweise niedrig. Demgegenüber gaben 202 Personen an, ledig bzw. allein lebend zu sein. Acht Personen waren verwitwet und 165 Personen geschieden bzw. lebten getrennt. 20 Personen gaben an, in eheähnlichen Gemeinschaften zu leben. 53,4% der weiblichen Beschäftigten (179 Personen) zählen zur Gruppe der allein Erziehenden.

*Tabelle 1:*  
**Familienstand**  
*(N = 590 )*

<b>Familienstand</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Verheiratet</b>	130	65	195
<b>Eheähnliche Lebensgemeinschaft</b>	11	9	20
<b>Ledig</b>	82	120	202
<b>Geschieden/getrennt lebend</b>	33	132	165
<b>Verwitwet</b>	2	6	8
<b>Gesamt</b>	258	332	590

Quelle: Angaben der Projekte

### **3.4 Schulabschluss**

Angaben zum Schulabschluss der Beschäftigten liegen in 577 Fällen vor. Insgesamt findet sich auch hier ein breites Spektrum. So hatten 54 der Beschäftigten die Schule ohne einen Abschluss verlassen. Acht Personen hatten einen Volksschulabschluss, 28 einen Sonderschulabschluss. In Besitz eines Hauptschulabschluss befanden sich 237 Personen. Davon hatten 113 Personen einen Abschluss 9. Klasse sowie 95 Personen einen Hauptschulabschluss der 10. Klasse Typ A. Über weiterführende Abschlüsse wie „Hauptschule Typ 10 B“ oder Fachoberschulreife verfügten 86 Personen. 55 Personen waren im Besitz der allgemeinen Fachhochschulreife bzw. der allgemeinen Hochschulreife. Hinzu kamen 138 Beschäftigte mit sonstigen z.B. im Ausland erworbenen Abschlüssen.

*Tabelle 2:*  
**Schulabschlüsse**  
(N = 577)

<b>Schulabschluss</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
<b>ohne Schulabschluss</b>	30	24	54
<b>Volksschulabschluss</b>	4	4	8
<b>Sonderschulabschluss</b>	17	11	28
<b>Hauptschulabschluss Klasse 9</b>	29	84	113
<b>Hauptschulabschluss Klasse 10 Typ A</b>	37	58	95
<b>Hauptschulabschluss Klasse 10 Typ B</b>	10	19	29
<b>Fachoberschulreife</b>	20	37	57
<b>Fachhochschulreife</b>	3	8	11
<b>Allgemeine Hochschulreife</b>	24	20	44
<b>Sonstige Schulabschlüsse</b>	74	64	138
<b>Gesamt</b>	248	329	577

Quelle: Angaben der Projekte

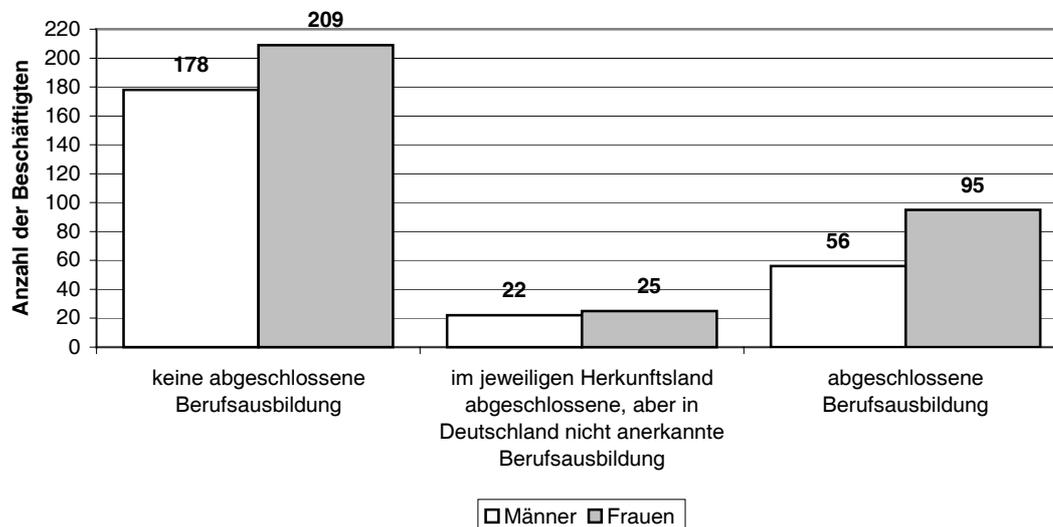
### 3.5 Berufliche Qualifikation

In 585 Fällen liegen Angaben zur beruflichen Qualifikation der Beschäftigten vor. 66,2% (387 Personen) der Beschäftigten verfügten nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Hiervon hatten 125 Personen eine Ausbildung begonnen, aber nicht erfolgreich zum Abschluss gebracht. Der geschlechtsspezifische Vergleich zeigt, dass 69,5% der Männer (178 Personen) sowie 63,5% der Frauen (209 Personen) keine abgeschlossene Berufsausbildung hatten.

Darüber hinaus verfügten 47 Beschäftigte, die aus dem Ausland stammten (davon 18 mit Aussiedlerstatus), über einen im jeweiligen Herkunftsland erworbenen, jedoch in Deutschland nicht anerkannten Abschluss. Wird dieser Personenkreis auch unter die Kategorie „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ gefasst, so erhöht sich der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf 74,2%, wobei dies auf 78,1% der Männer und 71,1% der Frauen zutrifft.

25,8% der Beschäftigten (151 Personen) verfügten demgegenüber über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dies betrifft 21,9% der Männer und 28,9% der Frauen.

**Schaubild 3:**  
**Berufliche Qualifikation**  
(N = 585)



Quelle: Angaben der Projekte

Darüber hinaus liegen uns in 571 Fällen Angaben hinsichtlich der vorherigen Berufserfahrungen vor. Demnach verfügten 88,6% der Zugänge (506 Personen) vor Eintreten der Arbeitslosigkeit bzw. der Hilfebedürftigkeit über Arbeitserfahrungen mit einer Dauer von einigen Monaten bis zu mehreren Jahren. 65 der registrierten Zugänge (11,4%) gaben demgegenüber an, bisher keiner Tätigkeit nachgegangen zu sein. Hierbei handelte es sich in 30 Fällen um Männer und in 35 Fällen um Frauen. In 23 Fällen lagen keine Angaben über in der Vergangenheit gewonnene Berufserfahrungen vor.

### 3.6 Bezug von Transferleistungen vor Arbeitsaufnahme

Die meisten Personen hatten vor Eintritt in Beschäftigung Transferleistungen von der Arbeits- und/oder Sozialverwaltung bezogen. Den größten Anteil stellten hierbei mit 336 Personen bzw. etwas mehr als der Hälfte aller Zugänge diejenigen, die zuvor ausschließlich Sozialhilfe bezogen hatten. 26,3% der Zugänge (154 Personen) bezogen ausschließlich Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe. Weitere 75 Personen waren zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes neben Transferleistungen der Arbeitsverwaltung zusätzlich auf ergänzende Transferzahlungen der Sozialhilfe angewiesen. Sonstige Leistungen wie Unterhaltsgeld, Entlohnung über Werkstatt für Behinderte (WfB) etc. bezogen drei Personen. Ohne vorherigen Leistungsbezug waren 18 Personen. In acht Fällen liegen uns keine Angaben vor. Der hohe Anteil an Sozialhilfebeziehenden bzw. Personen, die zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes auf ergänzende Leistungen der Sozialverwaltung angewiesen waren, lässt sich im We-

sentlichen darauf zurückführen, dass 55,5% der gemeldeten Zugänge durch die Projekte des Rhein-Sieg-Kreises (61 Personen) sowie der Stadt Köln (269 Personen) in Beschäftigung vermittelt wurden.

*Tabelle 3:*  
**Letzter Bezug von Transferleistungen vor Zugang in die Projekte**  
(N = 586)

<b>Letzter Bezug vor Arbeitsaufnahme</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Ausschließlich Arbeitslosengeld</b>	28	36	64
<b>Ausschließlich Arbeitslosenhilfe</b>	32	58	90
<b>Ausschließlich Sozialhilfe</b>	137	199	336
<b>Sowohl Arbeitslosenhilfe als auch ergänzende Sozialhilfe</b>	51	24	75
<b>ohne vorherige Leistungsbezüge</b>	6	12	18
<b>Sonstige Leistungen (Unterhaltsgeld, WfB etc.)</b>	2	1	3
<b>Gesamt</b>	<b>256</b>	<b>330</b>	<b>586</b>

Quelle: Angaben der Projekte

### 3.7 Verweildauer in Arbeitslosigkeit

Angaben zur vorherigen Dauer der Arbeitslosigkeit liegen uns für 514 der gemeldeten Zugänge vor, wobei in einigen Fällen unvollständige Angaben ergänzt werden mussten. Das gewählte methodische Vorgehen schließt aus, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit überschätzt wird. Vielmehr wird der „Mindestwert“ der Dauer der Arbeitslosigkeit ermittelt.<sup>13</sup>

Zielvorgabe aus dem Bündnis für Arbeit ist, dass ausschließlich Personen Eingang in die Projekte finden, die zuvor bei den örtlichen Arbeits- und Sozialverwaltungen als arbeitslos gemeldet waren, darunter mindestens 40% Langzeitarbeitslose. Offen blieb bei dieser Vorgabe, welche Definition von Langzeitarbeitslosigkeit zugrunde gelegt wird. Die fehlende Bestimmung des Begriffes erweist sich als problematisch, da auch

<sup>13</sup> Für die bis zum Stichtag 15. November 2002 erfassten 594 Personen-Zugänge liegen uns in 407 Fällen taggenaue Daten zum Zeitpunkt des Eintritts in Arbeitslosigkeit vor. In 65 Fällen konnten uns die Projektverantwortlichen zumindest den betreffenden Monat, in 42 Fällen nur das Jahr angeben, in dem die Arbeitslosigkeit eingetreten ist. Um dennoch Aussagen über die Verweildauer in Arbeitslosigkeit treffen zu können, haben wir in den 65 Fällen, in denen uns Angaben zum „Tag der Arbeitslosigkeit“ fehlen, als fiktives Datum den 15. Kalendertag des angegebenen Monats eingesetzt. In den 42 Fällen, in denen nur das Jahr angegeben worden ist, haben wir als fiktives Datum den 31. Dezember des angegebenen Jahres eingesetzt. In 80 Fällen standen uns keine Angaben zur Verfügung. Hierbei handelt es sich größtenteils um Sozialhilfebeziehende, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung nicht bei den örtlichen Arbeitsverwaltungen als arbeitslos gemeldet waren.

die Gesetzestexte des BSHG bzw. des SGB III keine einheitliche Definition beinhalten. Während das Phänomen der „Langzeitarbeitslosigkeit“ in den Richtlinien des BSHG weitgehend ausgeklammert bleibt, lassen sich nach dem SGB III zwei Definitionen von Langzeitarbeitslosigkeit unterscheiden. Hierbei handelt es sich zum einen um die klassische Definition nach § 18 Abs. 1 SGB III, wonach als langzeitarbeitslos gilt, wer über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr ununterbrochen als arbeitslos gemeldet ist. Um jedoch flexibel auf die Kumulation von Problemlagen reagieren zu können, die unweigerlich mit dem Einsetzen länger andauernder Arbeitslosigkeit einhergehen, wurde diese „starre“ Definition förderrechtlich erweitert. Nach § 18 Abs. 2 SGB III besteht für arbeitslos gemeldete Personen auch dann Anspruch auf Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (falls Langzeitarbeitslosigkeit die förderrechtliche Voraussetzung ist), wenn die Periode der Arbeitslosigkeit Unterbrechungen aufweist. Hierbei bleiben für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren förderrechtlich unberücksichtigt:

- Zeiten einer aktiven Arbeitsförderung,
- Zeiten einer Krankheit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
- Beschäftigung oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
- Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war,
- kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis (vgl. 18. Abs. 2 SGB III vom 23. März 2002).

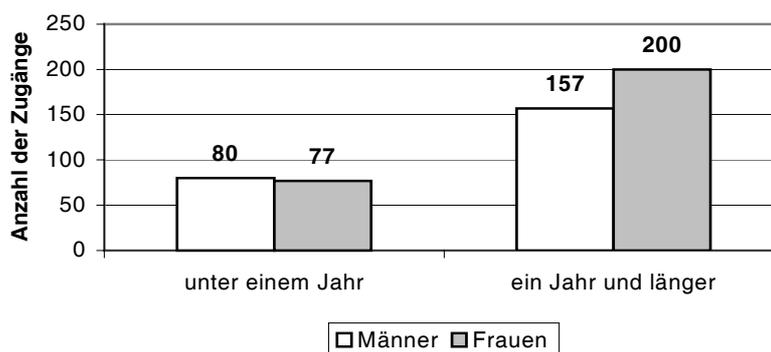
Anhand der uns vorliegenden individuellen Strukturdaten und der jeweiligen Bewilligungsbescheide wird deutlich, dass die zuständigen Arbeits- und Sozialverwaltungen in einigen Fällen „Langzeitarbeitslosigkeit“ gemäß der aufgeführten förderrechtlichen Bedingungen definiert haben. Grundlage unserer folgenden Auswertungen hinsichtlich der Bestimmung von Langzeitarbeitslosigkeit sind demnach die förderrechtlichen Regelungen nach § 18 Abs. 2 SGB III.

Nach diesen Kriterien entsprachen 69,5% aller Zugänge (357 von 514 Fällen), für die uns auswertbare Daten vorliegen, der förderrechtlichen Definition von Langzeitarbeitslosigkeit. Bei diesem Personenkreis handelt es sich in 91 Fällen um Personen, die zuvor ausschließlich Transferzahlungen der Arbeitsverwaltung bezogen. 56 Personen erhielten neben Arbeitslosenhilfe zusätzlich aufstockende Sozialhilfe. Ausschließlich auf Transferleistungen der Sozialhilfe angewiesen waren demgegenüber 205 Personen. Fünf Personen gaben an, zuvor keine Transferleistungen der Arbeits- und Sozialverwaltungen bezogen zu haben. Unsere Auswertungen zeigen, dass 85,9% der von den Projekten als langzeitarbeitslos ausgewiesenen Personen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung und während dieses Zeitraums ununterbrochen arbeitslos gemeldet waren. In 14% der Fälle gehen wir davon aus, dass die jeweilige Periode der Arbeitslosigkeit kurzzeitig unterbrochen wurde und die Bewilligung von Eingliederungs-

zuschüssen im Wesentlichen auf der Grundlage der Regelungen des § 18 Abs. 2 SGB III erfolgte.

Eine geschlechtsspezifische Differenzierung der Zugänge zeigt, dass der Anteil der zuvor Langzeitarbeitslosen bei den Frauen mit 72,2% etwas höher liegt als bei den Männern (66,2%).

**Schaubild 4:**  
**Verweildauer in Arbeitslosigkeit**  
(N = 514)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben der Projekte

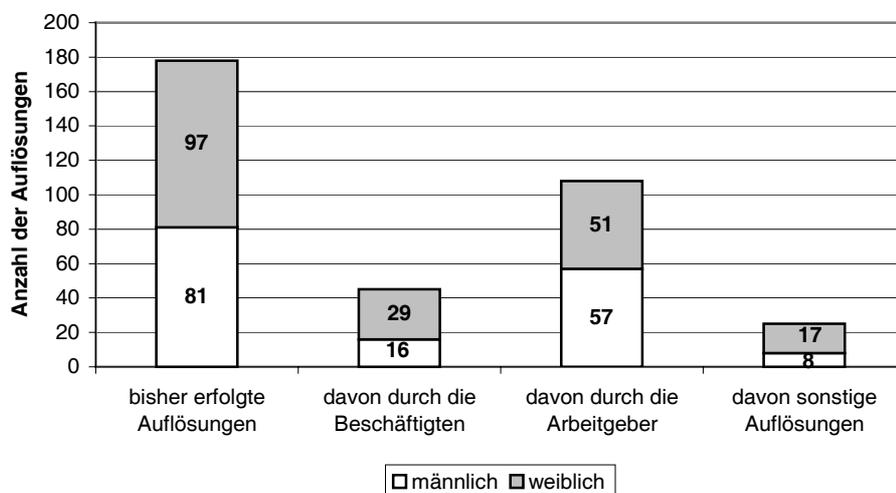
Anhand der Daten wird deutlich, dass die Zielvorgabe aus dem Bündnis für Arbeit NRW, mindestens 40% Langzeitarbeitslose in Beschäftigung zu bringen, auch dann eingehalten wird, wenn auch diejenigen Personen in die Berechnung mit eingehen, für die zum Stichtag keine Angaben vorlagen. Bei einer solchen Betrachtung beläuft sich der Anteil ehemals Langzeitarbeitsloser<sup>14</sup> an allen zum Stichtag 15. November 2002 gemeldeten 594 Zugängen auf über 50%.

### 3.8 Beendete Arbeitsverhältnisse

Zum Stichtag 15. November 2002 sind bei uns Daten zu insgesamt 178 beendeten Arbeitsverhältnissen eingegangen, was einer Personenzahl von 167 entspricht. Gerechnet auf die bis zum Stichtag erfolgten Einstellungen betrug die Fluktuation somit 28,7%. In 108 Fällen wurden Kündigungen von Seiten der Arbeitgeber ausgesprochen, in 45 Fällen wurden bestehende Arbeitsverhältnisse auf Wunsch der Beschäftigten bzw. in acht Fällen im gegenseitigen Einvernehmen beendet. In 14 Fällen handelte es sich um das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages. In drei Fällen liegen uns derzeit keine Gründe für die erfolgten Auflösungen vor.

<sup>14</sup> Diese Zahl wurde um 50 Personen, die eher unter die Kategorie „perforierte Langzeitarbeitslosigkeit“ fallen bereinigt.

*Schaubild 5:*  
**Anzahl der bis zum 15. November 2002 erfolgten Auflösungen**  
*(N = 178)*



Quelle: Angaben der Projekte

Aussagen hinsichtlich der jeweiligen Beschäftigungsdauer im Projekt können derzeit für 149 der beendeten Arbeitsverhältnisse getroffen werden. Danach erfolgten 79,9% der Auflösungen (119 Fälle) noch vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres. In 93 Fällen betrug die Beschäftigungsdauer weniger als sechs Monate. 72,3% der Auflösungen (86 Fälle) unter einem Jahr erfolgten auf Initiative der Arbeitgeber. Weitere 30 Beschäftigungsverhältnisse wurden nach mehr als 12 Monaten beendet. Hier erfolgten die Kündigungen in elf Fällen durch die Arbeitgeber, in neun Fällen durch die Beschäftigten. In neun weiteren Fällen wurden die befristeten Verträge nicht verlängert bzw. einvernehmlich aufgelöst. In einem Fall liegen uns keine Angaben vor.

Demnach bestanden zum Stichtag 15. November 2002 noch 443 Beschäftigungsverhältnisse fort. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Steigerung um 164 Beschäftigte. In 80,4% der Fälle (356 Personen) befinden sich die Beschäftigten bereits länger als ein Jahr in Beschäftigung. In vier Fällen ist die Beschäftigungsphase derzeit aufgrund von Erziehungsurlaub und längerer Krankmeldung unterbrochen. *Übersicht 3* gibt einen Überblick über die angestrebte Beschäftigtenzahl und den aktuellen Stand der Umsetzung zum Stichtag 15. November 2002.

*Übersicht 3:*  
**Stand der Beschäftigungsverhältnisse zum 15. November 2002**

Projektträger/Betrieb	Projekt	angestrebte Zahl der Beschäftigungsverhältnisse während der gesamten Projektlaufzeit	Bisher erfolgte Einstellungen	davon aufgelöst		aktueller Stand der Beschäftigungsverhältnisse*	Veränderung zum Stand 15. November 2001
				absolut	in %		
Bayer Restaurant & Service GmbH	<i>Bayer Restaurant &amp; Service</i>	20 – 30	7	3	42,9	4	0
KonneX GmbH	<i>KonneX</i>	10 – 15	12	1	8,3	11	+ 1
AWO e.V. Rhein Sieg	<i>Robi</i>	11 – 15	18	11	61,1	7	- 5
ISA Consult GmbH/Gewerkstatt gGmbH	<i>prompt</i>	30	52	18	34,6	34	+ 22
Kaiserswerther Diakonie	<i>fairDienst</i>	10	20	11	55,0	9	- 2
PariSozial gGmbH	<i>DiAS</i>	10	12	2	16,7	10	+ 1
WABe e.V.	<i>KOSTbar</i>	ursprünglich 15, ausgeweitet auf 20 – 25	40	21	52,5	19	- 4
DRK gGmbH	<i>Kooperationszentrum</i>	10	47	28	59,6	19	- 1
IN VIA e.V.	<i>Reorganisation sozialer Dienste</i>	Ursprünglich 10 – 15, ausgeweitet auf 25 – 27	34	2	5,9	32	+ 4
Rhein-Sieg-Kreis	<i>Erprobungsvorhaben § 18 Abs. 5 BSHG des Rhein-Sieg-Kreis</i>	75	72	25	34,7	47	+ 20
Stadt Köln	<i>Erprobungsvorhaben § 18 Abs. 5 BSHG der Stadt Köln</i>	80 – 120	271	52	19,2	219	+ 117
WHKT	<i>CHANCE</i>	75	36	4	11,1	32	+ 11
<b>Gesamt</b>		<b>376 – 442</b>	<b>621</b>	<b>178</b>	<b>28,7</b>	<b>443</b>	<b>+ 164</b>

\* Hierbei handelt es sich ausschließlich um Personen, die gemäß der Richtlinien als „gering qualifiziert“ einzustufen sind. Personen, die darüber hinaus nicht mit der Zielgruppe übereinstimmen und frei finanziert werden, finden hier keinen Eingang.

## **4 Struktur der noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisse**

Um im Folgenden Aussagen über die Struktur und Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse treffen zu können, die am Stichtag 15. November 2002 noch bestanden, vergleichen wir in 4.1 anhand von ausgewählten Merkmalen die Sozialstruktur der bis zum Stichtag 15. November 2002 eingestellten Personen mit den zu diesem Zeitpunkt noch Beschäftigten. In 4.2 stehen die Tätigkeitsbereiche der Arbeitsplätze im Mittelpunkt, während in 4.3 die Verteilung der Arbeitszeiten und in 4.4 die durchschnittlichen Bruttolöhne dargestellt werden. In 4.5 gehen wir auf die Struktur der Förderung durch die zuständigen Arbeits- und Sozialverwaltungen ein.

### **4.1 Struktur der Beschäftigten**

Anhand der in *Tabelle 4* aufgeführten Daten wird deutlich, dass innerhalb der NRW-Modellprojekte weit überwiegend Personen aus besonders benachteiligten Zielgruppen der Arbeitslosen und Sozialhilfebeziehenden in Beschäftigung gebracht wurden. Ein Vergleich der bislang erfolgten Zugänge mit den zum Stichtag bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zeigt, dass sich hinsichtlich der sozialstrukturellen Merkmale der Zielgruppe nahezu keine Abweichungen erkennen lassen. Dies deutet darauf hin, dass strukturelle Merkmale der Beschäftigten keinen erkennbaren Einfluss auf die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen haben.

Die Vorgaben aus dem Bündnis für Arbeit NRW, einen Mindestanteil zuvor Langzeitarbeitsloser unter den Beschäftigten von 40% zu realisieren, wurde über den gesamten Projektzeitraum eingehalten bzw. liegt mit knapp 70% deutlich über dieser Mindestvorgabe. Darüber hinaus verfügt ein Großteil der Beschäftigten nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. nur über eine vergleichsweise geringe Schulbildung. Knapp ein Drittel der Beschäftigten sind Ausländer/innen bzw. Aussiedler/innen, die – insbesondere bei mangelnden Deutschkenntnissen – auf dem Arbeitsmarkt eher geringe Chancen haben.

**Tabelle 4:**  
**Strukturelle Merkmale der Zugänge und noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisse**

Ausgewählte strukturelle Merkmale		bis zum Stichtag gemeldete Zugänge (absolut und in %)*		zum Stichtag noch bestehende Beschäftigungsverhältnisse (absolut und in %)*	
Geschlecht	Männer	260	43,8	195	44,0
	Frauen	334	56,2	248	56,0
Alter	unter 30 Jahre	123	20,8	90	20,5
	30 Jahre und älter	467	79,2	350	79,5
Nationalität	deutsch	437	73,8	323	73,0
	andere	155	26,2	119	27,0
Familienstatus	verheiratet	195	33,1	145	32,9
	allein Erziehend	179	30,3	150	34,0
Berufliche Qualifikation	ohne abgeschlossene Berufsausbildung	387	66,2	291	66,6
	Abschluss im jeweiligen Herkunftsland	47	8,0	35	8,0
	abgeschlossene Berufsausbildung	151	25,8	111	25,4
Dauer der Arbeitslosigkeit**	unter einem Jahr	157	30,5	111	28,7
	ein Jahr und länger	357	69,5	276	71,3
letzte Transferleistungen	ausschließlich Transferleistungen der Arbeitsverwaltung	154	26,3	112	25,7
	ausschließlich Transferleistungen der Sozialverwaltung	336	57,3	261	59,9
	aufstockende Transferleistungen	75	12,8	53	12,2

\* Definition "Angaben in %": gerechnet auf die Anzahl der Personen für die Angaben zur jeweiligen Merkmalsausprägung für den Untersuchungszeitraum vorliegen.

\*\* Nach § 18 Abs. 2 SGB III

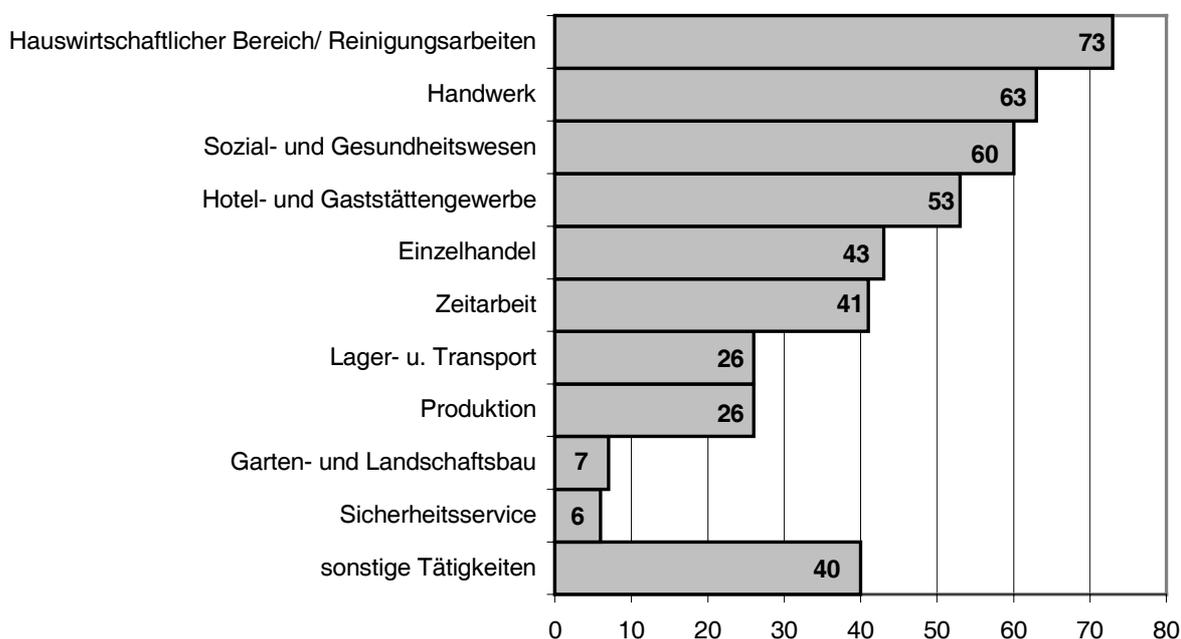
Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben der Projekte

Bezogen auf die qualitativen Zielsetzungen ist daher festzuhalten, dass die Modellprojekte weit überwiegend Personen aus den besonders benachteiligten Zielgruppen der Arbeitslosen und Sozialhilfebeziehenden wieder in Beschäftigung gebracht haben.

## 4.2 Tätigkeitsbereiche

Das Spektrum der Tätigkeitsbereiche, zu denen uns in 438 Fällen Angaben vorliegen, ist breit. Den größten Anteil stellen hierbei Arbeitsplätze im Bereich hauswirtschaftlicher Dienstleistungen (insbesondere Reinigungsarbeiten). Es folgen der handwerkliche Bereich, Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe. Überraschenderweise liegt die Zahl der Arbeitsverhältnisse sowohl im Handel als auch in der Zeitarbeit bislang eher niedrig. 40 Beschäftigungsverhältnisse sind der Kategorie „sonstige Tätigkeiten“ zuzuordnen. Hierbei handelt es sich überwiegend um Bürotätigkeiten sowie um Arbeitsplätze z.B. in der Landwirtschaft.

*Schaubild 6:*  
**Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten**  
(N = 438)

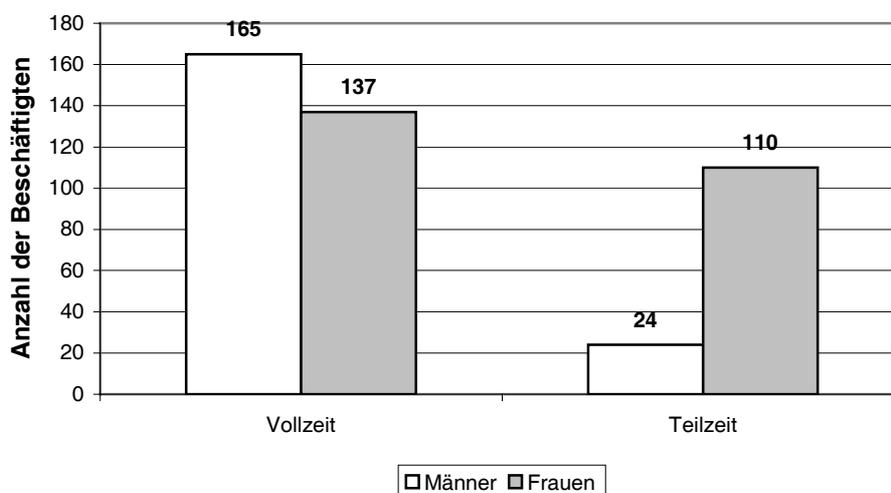


Quelle: Angaben der Projekte

### 4.3 Arbeitszeit und Befristung

Angaben zur Arbeitszeit der Beschäftigten liegen uns in 436 Fällen vor. Bislang konnten 302 Personen (69,3%) in Vollzeit vermittelt werden. Hierbei handelt es sich in 165 Fällen um Männer und in 137 Fällen um Frauen. Demgegenüber konnten für 24 Männer und 110 Frauen Teilzeitstellen akquiriert werden. 61,9% (83 Personen) der Teilzeitbeschäftigten sind allein erziehende Frauen.

*Schaubild 7:*  
**Arbeitszeit der Beschäftigten**  
(N = 436)



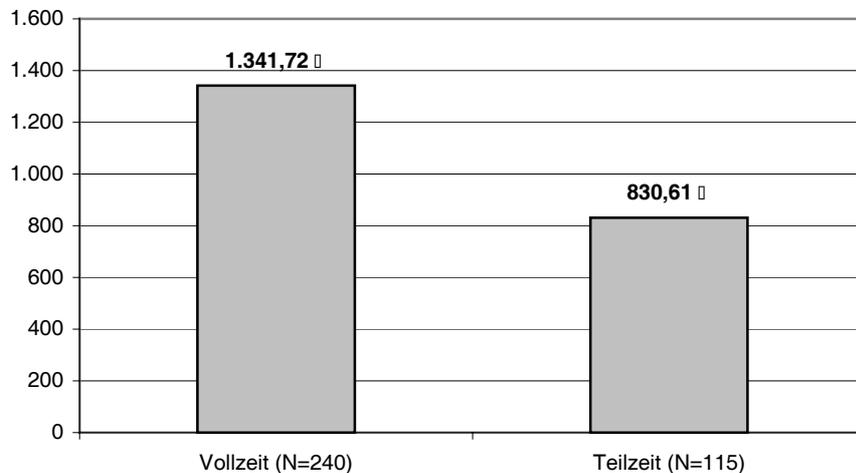
Quelle: Angaben der Projekte

Angaben zur Ausgestaltung der Arbeitsverträge liegen uns in 434 Fällen vor. Demnach wurden 40,8% der Beschäftigten (davon 130 Personen in Vollzeit und 47 in Teilzeit) zunächst befristet eingestellt. Demgegenüber erfolgten die Einstellungen in 257 Fällen (59,2%) unbefristet. Nach Angaben der Projektleitung handelt es sich bei den besetzten Stellen in 194 Fällen um zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze. 142 Arbeitsplätze waren bereits vorhanden und wurden lediglich durch die Zielgruppe der gering Qualifizierten neu besetzt. In 106 Fällen liegen uns hierzu keine Angaben vor.

### 4.4 Entlohnung

Für 355 Fälle (240 in Vollzeit, 115 in Teilzeit) liegen uns Angaben zu den erzielten Bruttoentgelten vor. Der durchschnittliche Monatsverdienst beträgt demnach 1.341,72 € bei den Vollzeitstellen sowie 830,61 € bei den Teilzeitstellen. Der vergleichsweise hohe durchschnittliche Monatsverdienst bei den Teilzeitstellen deutet darauf hin, dass es sich hierbei überwiegend um Arbeitsverhältnisse mit eher längerer Arbeitszeit deutlich über der Geringfügigkeitsgrenze handelt.

**Schaubild 8:**  
**Durchschnittlicher Bruttoverdienst der Beschäftigten in €**  
**(N = 355)**



Quelle: Angaben der Projekte

#### 4.5 Förderinstrumente

Anders als anfänglich angenommen konnten nur einige Projekte zur Umsetzung ihrer Konzeption flexible Fördermittel der Arbeitsverwaltung (§ 10 SGB III) nutzen. Der Großteil der Projekte war auf reguläre Fördermittel nach SGB III bzw. des BSHG angewiesen, sofern dies die jeweilige Haushaltslage der zuständigen Verwaltungen erlaubte. Bezogen auf die zum Stichtag bestehenden Beschäftigungsverhältnisse wurden 91,9% der Beschäftigten mit Lohnkostenzuschüssen der Arbeitsverwaltung (112 Fälle) bzw. der zuständigen Sozialverwaltungen (295 Fälle) für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren gefördert. In 36 Fällen erfolgte die Integration von Zielgruppenangehörigen ohne Subventionen der Arbeits- und Sozialverwaltungen bzw. es stand zum Stichtag noch nicht fest, ob Fördermittel bereit gestellt werden können. In 53 Fällen erfolgte eine Förderung nach § 10 SGB III. 60% der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse (266 Personen) wurden durch individuelle Einkommensaufstokungen nach § 18 Abs. 5 BSHG gefördert, wobei in 72 Fällen parallel eine Förderung an die jeweiligen Arbeitgeber nach § 18. Abs. 4 BSHG gewährt wurde. In einem Fall wurden Fördermittel nach dem „Mainzer Modell“ genutzt.

## 5 Zwischenbilanz der NRW-Modellprojekte

Wir gehen im Folgenden zunächst auf die Frage ein, inwieweit es den einzelnen Projekten gelungen ist, ihre selbst gesteckten Beschäftigungsziele zu erreichen und wodurch dies begünstigt oder erschwert worden ist. Da die ersten Modellprojekte in Kürze auslaufen, stellt sich weiterhin die Frage nach den künftigen Perspektiven.

## 5.1 Beschäftigungswirkungen

In den bisherigen Ausführungen ist deutlich geworden, dass es den Modellprojekten in NRW insgesamt gelungen ist, die ursprünglich anvisierte (und auch in den Bewilligungsbescheiden festgeschriebene) Zahl von Beschäftigungsverhältnissen zu realisieren. Ausschlaggebend hierfür ist, dass im Laufe des Jahres 2002 die Zahl der im Rahmen der Modellprojekte eingestellten Personen erheblich gesteigert werden konnte (um fast 60 %). Diese Steigerung verteilt sich jedoch nicht gleichmäßig auf alle geförderten Projekte, sondern konzentriert sich auf einige wenige, was im Folgenden genauer analysiert wird.

Die Unterschiede bei der Zahl der Neueinstellungen und aktuell Beschäftigten in den einzelnen Modellprojekten sind wenig überraschend, da die jeweils angestrebte Zahl der Beschäftigungsverhältnisse schon in den ursprünglichen Projektkonzeptionen sehr unterschiedlich war. Der aktuelle Stand der Beschäftigungsverhältnisse wird darüber hinaus auch durch die Dauer der individuellen Förderung und die Fluktuation innerhalb der Beschäftigten beeinflusst. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass die NRW-Projekte sehr unterschiedliche Ansätze verfolgen, die wir konzeptionell drei Grundtypen zugeordnet haben (vgl. hierzu ausführlich die Ausführungen unter 1.1):

1. Besetzung von unbesetzten Lohngruppen bzw. Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätze in bestehenden Unternehmen;
2. Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Gründung neuer (meist gemeinnütziger) Unternehmen durch Wohlfahrtsverbände und andere Träger;
3. Vermittlung von gering qualifizierten Arbeitslosen an privatwirtschaftliche Unternehmen.

Eine größere Zahl von Neueinstellungen erfolgte im Jahre 2002 nur in einigen der Projekte, die auf die Vermittlung von Arbeitskräften in Unternehmen setzen (Typ 3). Die größten Steigerungen entfielen hierbei auf die Stadt Köln (+ 148 Einstellungen) und den Rhein-Sieg-Kreis (+ 39 Einstellungen). In den Projekten der beiden anderen Typen 1 und 2 war – mit Ausnahme der prompt gGmbH (+ 28 Einstellung) – die Beschäftigung im Betrachtungszeitraum demgegenüber relativ stabil. Neueinstellungen wurden i.d.R. nur vorgenommen, wenn ausgeschiedene Beschäftigte ersetzt werden mussten.

Gemessen an den ursprünglich formulierten quantitativen Vorgaben, dass im Rahmen der zwölf Modellprojekte zwischen 376 und 442 Arbeitsplätze geschaffen werden sollten, haben die Projekte insgesamt ihre Zielsetzungen bereits erfüllt. Zum Stichtag 15. November 2002 bestanden 443 Beschäftigungsverhältnisse. Im Gesamtzeitraum wurden insgesamt 621 Einstellungen vorgenommen.

In der ersten Zeit der Umsetzung war es vor allem den Projekten des zweiten Typs, die auf eine Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im eigenen Arbeitsbereich (teilweise im Rahmen der Gründung neuer Unternehmen) setzen, gelungen, die angestrebten Beschäftigtenzahlen zu erreichen. Dies erklärt sich u.a. dadurch, dass die größte

Hürde in diesen Fällen i.d.R. die Bewilligung von Zuschüssen durch die Arbeits- und Sozialverwaltung war. Sobald hier entsprechende Absprachen getroffen worden waren, haben die meisten Projekte relativ rasch Beschäftigte einstellen und ihre Arbeit aufnehmen können.

Allerdings liegt die Zahl der aktuell noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisse inzwischen bei einigen dieser Projekte deutlich unter den anvisierten Zahlen. Dies betrifft in besonderer Weise das Projekt der AWO e.V. Rhein-Sieg, das zum Stichtag nur noch sieben Beschäftigte aus der Zielgruppe hatte statt der anvisierten Mindestanzahl von 11 Personen. Dies liegt vor allem an der Fluktuation der Beschäftigten, die mit 61,1% die höchste aller Projekte ist. Außerdem haben sich einige der vorgesehenen Projektbausteine nicht so realisieren lassen, wie dies ursprünglich geplant war. Dies gilt in ähnlicher Weise auch für das Projekt der Kaiserswerther Diakonie, das mit 55% ebenfalls eine besonders hohe Fluktuation aufweist. Von den anvisierten 10 Arbeitsplätzen für die Zielgruppe sind derzeit neun besetzt.

Der WABe e.V. in Aachen ist es demgegenüber – trotz einer ebenfalls sehr hohen Fluktuation der Beschäftigten (52,5%) – gelungen, mit 19 derzeit bestehenden Arbeitsplätzen ihre ursprüngliche Zielsetzung von 15 Arbeitsplätzen zu übertreffen. Allerdings war die Zielvorgabe nach der anfänglich sehr guten Entwicklung bereits im Sommer 2001 auf 20 bis 25 Arbeitsplätze erhöht worden, was sich dann aber doch als nicht realisierbar heraus gestellt hat. Diese Lücke kann aber bereits zum Jahresbeginn 2003 durch drei Neueinstellungen wieder geschlossen werden.

Das Projekt von ISA Consult GmbH und der Gewerkschaft gGmbH (prompt gGmbH) ist das einzige aller Projekte, das Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen schafft. Damit ist es in besonderer Weise von der Bewilligungspraxis der Arbeitsverwaltung abhängig. Im Vergleich zur ursprünglich anvisierten Zahl von 30 Arbeitsplätzen konnten bislang 52 Neueinstellungen vorgenommen werden, von denen zum Stichtag noch 34 fortbestanden. In vier Fällen wurde die Förderung durch die örtliche Arbeits- und Sozialverwaltung bereits eingestellt. In zwei weiteren Fällen erfolgt ein Finanzierungsmix (antellig freie Finanzierung durch den Träger und Lohnkostenzuschüsse).

Bei den beiden anderen konzeptionellen Grundtypen sind die Modellprojekte demgegenüber auf die Kooperation mit Unternehmen angewiesen bzw. sie sind direkt in Unternehmen angesiedelt.

Für die zwei direkt bei Unternehmen angesiedelten Modellprojekte lässt sich feststellen, dass die KonneX GmbH die angestrebte Zahl von 10 bis 15 Einstellungen realisiert hat und derzeit 11 Arbeitsplätze noch bestehen, während das Projekt bei der Bayer Restaurant & Service GmbH die Erwartungen in keiner Weise erfüllt hat. Statt der anvisierten 20 bis 30 Einstellungen wurden nur sieben vorgenommen, und zum Stichtag bestanden von diesen Beschäftigungsverhältnissen nur noch vier. Im vergangenen Jahr gab es weder zusätzliche Einstellungen noch Fluktuation.

Beim dritten Projekttyp steht die Akquisition von Arbeitsplätzen für gering qualifizierte bei anderen Arbeitgebern im Mittelpunkt. Innerhalb dieses Typs waren zu Beginn der Umsetzungsphase insgesamt fünf Modellprojekte angesiedelt, die auf die Vermittlung von gering qualifizierten Arbeitslosen in Unternehmen setzen.

Als wenig erfolgreich hat sich hier insbesondere der Ansatz des WHKT erwiesen. Aufgrund zeitlicher Verzögerungen bei der Implementation und konzeptioneller Änderungen konnten offene Stellen im Handwerk nicht zeitgerecht besetzt bzw. aus unterschiedlichen Gründen keine geeigneten Beschäftigten rekrutiert werden. Aufgrund der ausbleibenden Vermittlungserfolge wurde Mitte 2002 beschlossen, das Modellprojekt zum 31. Juli 2002 auslaufen zu lassen.

In zwei Modellprojekten wird die Umsetzung von Einkommensbeihilfen nach § 18 Absatz 5 BSHG erprobt (vgl. ausführlicher Czommer/Weinkopf 2002a). Während im Rhein-Sieg-Kreis die angestrebte Zahl von 75 Beschäftigungsverhältnissen mit bislang 72 Einstellungen und 47 zum Stichtag noch bestehenden Arbeitsverhältnissen bislang nicht erreicht werden konnte, war die Stadt Köln in der Umsetzung deutlich erfolgreicher. Die Zielsetzung von 80 bis 120 Beschäftigungsverhältnissen wurde inzwischen mit 271 Einstellungen und 219 noch bestehen Arbeitsverhältnissen weit übertroffen. Hierfür scheinen insbesondere die bereits seit Jahren bestehenden Strukturen verantwortlich zu sein, die auch für die Umsetzung des Modellprojektes genutzt werden konnten. Außerdem scheinen die Rahmenbedingungen in einer Großstadt günstiger zu sein als in einem großen Kreis mit zahlreichen, oft weit auseinander liegenden Sozialämtern.

Die bei den Wohlfahrtsverbänden angesiedelten Vermittlungs- und Qualifizierungsprojekte der IN VIA e.V. und des DRK Borken haben ebenfalls ihre Zielvorgaben hinsichtlich der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse erreicht bzw. sogar übererfüllt. Das Modellprojekt der IN VIA e.V. konnte bereits im Herbst 2001 ausgedehnt werden. Neben einer guten Kooperation mit der Arbeitsverwaltung bei der Rekrutierung von Beschäftigten dürfte hierbei eine Rolle gespielt haben, dass die Lohnkostenzuschüsse mit durchschnittlich über 40% der Bruttoarbeitskosten bei einer Laufzeit zwischen zwei und drei Jahren für die Arbeitgeber relativ attraktiv sind.

Auch das Modellprojekt des DRK in Borken hat mehr Personen in Beschäftigung vermittelt, als ursprünglich vereinbart worden war. Hierbei hat sich offenbar förderlich ausgewirkt, dass der Träger auf bestehende Kontakte zu Unternehmen zurückgreifen konnte und zudem auch über einen Pool von Bewerber/innen verfügt. Darüber hinaus kann das Projekt auf die Angebote des DRK-Kompetenzzentrums (Assessment-, Profilingmaßnahmen etc.) zurückgreifen.

## **5.2 Perspektiven**

Zweifellos lassen sich aus den bisherigen Ergebnissen und Erfahrungen keine abschließenden Aussagen über die künftige Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ab-

leiten. Allerdings erscheint eine weitere Steigerung wenig wahrscheinlich. Vielmehr ist für 2003 eher mit stagnierenden bzw. sogar rückläufigen Werten zu rechnen. Dies liegt vor allem daran, dass zum Jahresende 2002 und im Verlauf des Jahres 2003 die Förderung für insgesamt acht Modellprojekte ausläuft.

Wir gehen insofern davon aus, dass die künftigen Aktivitäten der Projekte im Wesentlichen auf die Stabilisierung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse gerichtet sein werden. Einen Schwerpunkt dürfte die Umgestaltung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse, die Aufstockung der Stundenzahlen sowie mögliche Höhergruppierungen nach erfolgter Einarbeitung bilden.

Insbesondere bei den Projekten des zweiten Typs wird in der nächsten Zeit im Mittelpunkt stehen, inwieweit es gelingen kann, die im Rahmen der Projektlaufzeit entwickelten Aktivitäten ohne öffentliche Förderung fortzuführen und inwieweit die Arbeitsverhältnisse der derzeit Beschäftigten bestehen bleiben können.

Bei den zum Jahresende 2002 bzw. Anfang 2003 auslaufenden Modellprojekten (AWO e.V., fairDienst gGmbH, KOSTbar GmbH) steht zu befürchten, dass mit Ausnahme der KOSTbar GmbH die anvisierte Zielsetzung der Projekte dieses Typs, nach Auslauf der öffentlichen Förderung unabhängig am Markt bestehen zu können, nicht ohne weiteres realisierbar sein wird. Die Gründe hierfür sind nicht allein darin zu suchen, dass eine erfolgreiche Umsetzung der Konzeptionen – insbesondere, wenn diese sich auf die Erbringung von konkurrenzfähigen Dienstleistungen erstreckt – nicht ohne weiteres mit der Zielgruppe der gering Qualifizierten gelingen kann. Auch ohne Vorgaben zur Struktur der Beschäftigten sind Existenzgründungen nicht immer erfolgreich. Um so schwieriger gestaltet sich die Realisierung der Marktfähigkeit, wenn – wie bei der fairDienst gGmbH der Kaiserswerther Diakonie – teilweise schwer behinderte Menschen beschäftigt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass sich einige der Projekte auf Beschäftigungsfelder konzentrieren, in denen die Marktfähigkeit des Angebotes generell fraglich ist. Dies betrifft insbesondere den Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen.

Nach Einschätzung der Projektverantwortlichen werden in den meisten Fällen voraussichtlich nur Teilbereiche der Modellprojekte nach Auslaufen der öffentlichen Förderung fortgeführt werden können. Dies betrifft z.B. beim Projekt der AWO e.V. Rhein-Sieg das Catering in Schulen und die Bewirtschaftung eines Kiosks. Bei der fairDienst gGmbH der Kaiserswerther Diakonie, die derzeit den Hauswirtschaftsdienst, einen Kinderbekleidungsladen und eine Suppenbar betreibt, ist noch offen, ob diese Aktivitäten ohne Förderung weiter geführt werden können und inwieweit dies mit den derzeitigen Beschäftigten gelingen kann. Der Träger ist derzeit um die Anerkennung der fairDienst gGmbH als Integrationsfirma bemüht, wodurch eine Weiterführung der bestehenden Geschäftsfelder vorerst erleichtert würde. Wie auch bei den Projekten in Bochum und Bielefeld wird es hinsichtlich des Geschäftszweiges der haushaltsbezogenen Dienstleistungen auch darauf ankommen, ob die im Hartz-

Konzept vorgesehene Förderung der Nachfrage in diesem Bereich durch steuerliche Vergünstigungen für die Kundinnen und Kunden greift.

## 6 Fazit

Anders als bei den meisten anderen Modellprojekten und -programmen, die in einzelnen Regionen oder – wie im Fall des Mainzer Modells – bundesweit umgesetzt werden, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte bzw. im Niedriglohnbereich zu erhöhen, werden in Nordrhein-Westfalen seit 1999 unterschiedliche Förderinstrumente und -konzeptionen umgesetzt. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass in den meisten Fällen nicht neue Instrumente modellhaft erprobt werden, sondern überwiegend das bereits vorhandene Instrumentarium der Arbeits- und Sozialverwaltung eingesetzt wird, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von gering Qualifizierten zu verbessern. Diese andere Akzentsetzung macht es einerseits sehr schwierig, Vergleiche mit anderen Ansätzen vorzunehmen, und begrenzt andererseits auch die Übertragbarkeit der Erfahrungen. Gleichwohl lassen sich einige wichtige Schlussfolgerungen ziehen.

Die erste Schlussfolgerung betrifft die Zielgruppenerreichung: In den NRW-Modellprojekten ist es offenbar besser gelungen als in anderen Projekten und Programmen, die Zielgruppe der gering Qualifizierten tatsächlich zu erreichen. Wird hingegen der Zugang zur Förderung allein an der Lohnhöhe oder der Höhe des Haushaltseinkommens festgemacht, profitieren nach den bisherigen Erfahrungen in stärkerem Maße auch formal Qualifizierte und insbesondere Kurzarbeitslose. So liegen z.B. beim Mainzer Modell die Anteile der zuvor Langzeitarbeitslosen und formal gering Qualifizierten erheblich niedriger als in den NRW-Modellprojekten. Insofern spricht aus unserer Sicht vieles dafür, dass besonders Benachteiligte eher erreicht werden, wenn es entsprechende Vorgaben zu den Zielgruppen gibt.

Allerdings scheint der Preis hierfür zu sein, dass die Förderung pro Arbeitsplatz bei einer Konzentration auf benachteiligte Gruppen deutlich höher bemessen sein muss als bei Maßnahmen, die sich eher an arbeitsmarktnähere Personen richten. Weiterhin wird in den meisten Fällen zusätzliches Anleitungspersonal benötigt, das weitere Kosten verursacht, und der Aufwand für flankierende Maßnahmen ist deutlich höher.

Eine Hoffnung bei der Bewilligung insbesondere derjenigen Projekte in NRW, die in ihrem eigenen Arbeitsbereich zusätzliche Arbeitsplätze für gering Qualifizierte geschaffen haben, bestand darin, dass sich die neuen Bereiche oder Gesellschaften nach einer Phase der öffentlichen Förderung soweit am Markt etablieren können, dass sie anschließend kostendeckend arbeiten können. Ob und inwieweit dies tatsächlich gelingen kann, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beantworten, aber es spricht vieles dafür, dass dies nur in einigen der Projekte und nur für einen Teil der geförderten Arbeitsplätze möglich sein wird. Die Marktfähigkeit wird dabei nicht allein durch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten beein-

flusst, sondern z.B. auch durch die Art der Produkte und Dienstleistungen, die Zahlungsbereitschaft der Kundinnen und Kunden, die Konkurrenz in dem jeweiligen Segment, weitere Rahmenbedingungen etc..

Dies lässt sich am Beispiel derjenigen Projekte, die haushaltsbezogene Dienstleistungen erbringen, besonders gut verdeutlichen: Zwar ist es diesen Projekten ganz offenbar gelungen, Kundinnen und Kunden für ein legales Angebot in diesem Bereich zu gewinnen, aber die Zahlungsbereitschaft ist i.d.R. trotzdem deutlich niedriger als der Preis, der für eine kostendeckende Arbeitsweise erforderlich wäre. Dies deckt sich mit den Erfahrungen der zahlreichen anderen Initiativen und Unternehmen, die in den vergangenen Jahren versucht haben, diesen Markt zu erschließen (vgl. ausführlich Bittner/Weinkopf 2002; Weinkopf 2002b). Vor diesem Hintergrund wird seit Jahren gefordert, in diesem Bereich durch eine steuerliche oder sonstige Förderung die Lücke zwischen Kosten und Zahlungsbereitschaft zu schließen. Mit den entsprechenden Vorschlägen der Hartz-Kommission (2002) steht nun ein Einstieg in eine solche Förderung unmittelbar bevor, aber es wird von der konkreten Ausgestaltung und der Höhe der Förderung abhängen, ob damit ein dauerhaftes Bestehen der entsprechenden Initiativen gesichert werden kann. Bisher ist für professionelle Angebote eine steuerliche Abzugsfähigkeit von 8% der Kosten vorgesehen, was die Preise solcher Dienstleistungen nur minimal senken würde und vor diesem Hintergrund keineswegs ausreichend erscheint, um hier einen neuen funktionierenden Markt zu entwickeln. Erschwerend kommt hinzu, dass so genannte Minijobs eingeführt werden, für die nur geringe Abgaben in Höhe von 10% abzuführen sind. Wenngleich die primäre Zielsetzung hierbei eine Reduzierung der Schwarzarbeit ist, besteht die Gefahr, dass sich hierdurch auch die Attraktivität sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen deutlich verringert. Da es schon heute keineswegs leicht ist, geeignete Beschäftigte für die Arbeit in Dienstleistungsagenturen zu gewinnen, könnten sich hierdurch die Chancen von professionellen Angeboten verschlechtern.

In anderen Feldern wie z.B. Catering oder Second-Hand-Shop ist die Konkurrenz sehr groß, und es hängt letztlich neben der Attraktivität der Angebote vor allem von den jeweiligen regionalen Bedingungen ab, ob es den Modellprojekten gelingen kann, dauerhaft am Markt zu bestehen. Ohne öffentliche Förderung ist eine Fortführung von Beschäftigungsverhältnissen mit Personen, die dauerhaft weniger leistungsfähig sind und/oder eine besonders intensive Anleitung benötigen, zweifellos sehr schwierig.

Einige Projekte haben darauf gesetzt, Marktnischen zu erschließen wie z.B. die Bewirtschaftung von Schulkantinen, die von der privatwirtschaftlichen Konkurrenz aufgegeben worden waren oder ihnen grundsätzlich nicht rentabel erscheint. Mit der vorgesehenen Ausweitung von Ganztagschulen eröffnen sich hier zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, von denen auch gering Qualifizierte profitieren könnten. Nach den bisherigen Erfahrungen wird dies in größerem Maße aber nur gelingen, wenn hierfür auch öffentliche Zuschüsse bereit gestellt werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass ein Königsweg zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten noch nicht gefunden ist und überdies mehr als fraglich erscheint, ob es einen solchen überhaupt geben kann (vgl. ausführlicher Weinkopf 2002b). Dies gilt insbesondere, so lange es nicht gelingt, die Beschäftigung in Deutschland insgesamt auszuweiten, und die Zahl der Arbeitslosen auf einem unverändert hohen Niveau verharrt. Jüngere, marktnähere Personen ohne weitere Vermittlungshemmnisse können noch am ehesten – ggf. mit Lohnkostenzuschüssen oder Einkommensbeihilfen – von den Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt profitieren und einen Wiedereinstieg in Beschäftigung finden. Die Chancen von Älteren und Personen mit sehr langer Arbeitslosigkeit sowie ggf. weiteren Problemen sind jedoch sehr gering und lassen sich offenbar auch mit den derzeit erprobten Förderinstrumenten kaum nachhaltig verbessern.

## Literatur

- Bäcker, G. / Hanesch, W.** (1997): Kombi-Lohn: Kein Schlüssel zum Abbau der Arbeitslosigkeit! In: WSI-Mitteilungen 10: 701-712.
- Bender, S. / Kaltenborn, B. / Rudolph, H. / Walwei, U.** (1999): Förderung eines Niedriglohnssektors. Die Diagnose stimmt, die Therapie noch nicht. IAB-Werkstattbericht Nr. 6 vom 14. Juni 1999. Nürnberg.
- Bender, S. / Rudolph, H.** (1999): Kosten eines gestaffelten Zuschusses zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Simulation des Zuschußbedarfs auf der Basis des Jahreszeitraummaterials der Beschäftigtenstatistik von 1997. IAB-Werkstattbericht Nr. 8 vom 11. Juni 1999. Nürnberg.
- Bittner, S. / Holleder, A. / Kaltenborn, B. / Rudolph, H. / Vanselow, A. / Weinkopf, C.** (2001): Ein Jahr Erfahrungen mit dem arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST. Forschungsverbund „Evaluierung CAST“. 1. Zwischenbericht von September 2001. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Forschungsbericht Nr. 290. Berlin.
- Bittner, S. / Vanselow, A. / Weinkopf, C.** (2001): Das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm CAST: Erste Umsetzungserfahrungen. Forschungsverbund „Evaluierung CAST“. Projektbrief Nr. 2 von April 2001. Gelsenkirchen.
- Bittner, Susanne / Weinkopf, Claudia** (2002): Dienstleistungspools NRW. Haushaltshilfe als professionelle Dienstleistung – Erfahrungen und Perspektiven. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung im Auftrag des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Bosch, G.** (1998a): Ist Vollbeschäftigung nur auf Kosten des sozialen Gleichgewichts möglich? Empirische Befunde zu einem wirtschaftsliberalen Mythos. In: Bosch (1998b): 217-245.
- Bosch, G. / Weinkopf, C.** (2000): Niedriglöhne oder Innovation - ein Beitrag zur aktuellen Debatte über die Zukunft der Erwerbsarbeit. Beitrag zur DIW-/MPI-Tagung „Geringere Löhne - mehr Beschäftigung“ am 11./12. Mai 2000 in Berlin. Vervielfältigtes Manuskript. Gelsenkirchen (veröffentlicht auf der Tagungs-CD).
- Buslei, H. / Steiner, V.** (1999): Beschäftigungseffekte von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich. Schriftenreihe des ZEW. Band 42. Baden-Baden: Nomos.
- Czommer, L. / Weinkopf, C.** (2001): Erster Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte zur Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW. Kurzfassung. Gelsenkirchen.
- Czommer, L. / Golding, R. / Weinkopf, C.** (2001a): Innovative Ansätze zur Integration gering qualifizierter Arbeitsloser. Modellprojekte im Rahmen des Bündnisses für Arbeit - Erste Zwischenbilanz. In: GIB-Info 2: 32-36.
- Czommer, L. / Weinkopf, C.** (2002): Modellprojekte zur Erprobung des § 18 Absatz 5 BSHG in Nordrhein-Westfalen. Vortrag auf der IAW-Tagung „Kombi-Einkommen – Ein Weg aus der Sozialhilfe“ am 20. und 21. September 2001 in Stuttgart. Gelsenkirchen (erscheint demnächst im Tagungsband).
- Czommer, L. / Weinkopf, C.** (2002a): Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW. Gelsenkirchen.
- Czommer, L. / Weinkopf, C.** (2003): Dritter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte zur Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW. Gelsenkirchen.
- DiAS gGmbH** (2001): Sachbericht. Zeitraum 01.02. - 31.07.2001. Vervielfältigtes Manuskript. Bielefeld.
- Gerster, F. / Deubel, I.** (1999): Arbeit muß sich lohnen! - Mainzer Modell für Beschäftigung und Familienförderung. In: Wirtschaftsdienst 1: 39-43.

- Hartz-Kommission** (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin.
- Hollederer, A. / Rudolph, H.** (2001a): Erste Ergebnisse zur Teilnehmerstruktur des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms CAST. Forschungsverbund „Evaluierung CAST“. Projektbrief Nr. 3 von August 2001. Nürnberg.
- Hollederer, A. / Rudolph, H.** (2001b): Das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm CAST vor und nach der Richtlinienänderung. Forschungsverbund „Evaluierung CAST“. Projektbrief Nr. 4 von Dezember 2001. Nürnberg.
- IN VIA e. V.** (2000): Qualifizierung im Rahmen des Modellprojektes. Vervielfältigtes Manuskript. Paderborn.
- ISA CONSULT GmbH** (2002): Dienstleistungsstelle Bochum ein Projekt im Rahmen des Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW. Vierter Zwischenbericht. Bochum.
- Kaltenborn, B. / Brinkmann, C. / Weinkopf, C.** (2000): Evaluierung des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms CAST im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Projektbrief Nr. 1 von November 2000. Bonn.
- Kaltenborn, Bruno** (2001): Kombilöhne in Deutschland – eine systematische Übersicht. IAB-Werkstattbericht Nr. 14 vom 5. Dezember 2001. Nürnberg.
- Matzdorf, R.** (2000): Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsmöglichkeiten für besondere Personengruppen“ innerhalb des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW. Interner Bericht des Arbeitsministeriums NRW. Düsseldorf.
- Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen** (2001): Modifizierung der Zielkriterien der im Rahmen des Bündnis für Arbeit NRW angelaufenen Modellprojekte zur "Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten". Vervielfältigtes Manuskript. Düsseldorf.
- Scharpf, F. W.** (1997): Wege zu mehr Beschäftigung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 4: 203-216.
- Schmitz, J. J.** (2000): Rahmenkonzeption fairDienst gGmbH der Kaiserswerther Diakonie. VI Entwurf vom 27.03.2000. Düsseldorf.
- Schreiner, O.** (1998): Gestaffelte Sozialabgaben - Ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument. Vervielfältigtes Manuskript. Bonn.
- Schwendy, A. / Genz, H.** (1999): Arbeitsamt und Sozialamt als Partner. Erfahrungen des Kölner Sozialamtes mit einem „Bündnis für Beschäftigung“. In: Stadt Köln (Hrsg.): Zukunft der Sozialhilfe. Gemeinsam für junge Arbeitslose. Konzepte, Materialien, Praxisberichte.
- Wagner, G. / Schupp, J. / Zwiener, R. / Scholz, J.** (1999): Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen im Niedriglohnbereich: Wenig zielgerichtet und teuer. In: DIW-Wochenbericht 27: 499-509.
- Weinkopf, C.** (1999): Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte. Überarbeitete und aktualisierte Fassung eines Gutachtens im Auftrag der Staatskanzlei Schleswig-Holstein. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999-06. Gelsenkirchen.
- Weinkopf, Claudia** (2002a): Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten. Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt? Gutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Weinkopf, Claudia** (2002b): Subventionierte Niedriglohnjobs – (k)ein Königsweg zu mehr Beschäftigung. In: Bosch, Gerhard / Hennicke, Peter / Hilbert, Josef / Kristof, Kora / Scherhorn, Gerhard (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität. Frankfurt/New York: Campus: 305-327.

**Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung** (1998): Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele - ein Weg. Bonn.