

EVALUATION / MONITORING DES
KOMBILOHN-IMPULSPROGRAMMES
FÜR REGIONALE INITIATIVEN
(KOLIPRI)

Endbericht (Hauptband)



EUROPÄISCHE UNION



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Endbericht (Hauptband)
Evaluation / Monitoring des Kombilohn-Impulsprogrammes für regionale Initiativen
(KOLIPRI)

Datum:

Juni 2008

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit und Soziales

Referat 41

Schellingstraße 15

70029 Stuttgart

Telefon:

0049-(0)711-123-0

E-Mail:

poststelle@sm.bwl.de

Ansprechpartner:

Gerhard Grundler

Telefon:

0049-(0)711-123-3617

E-Mail:

Gerhard.Grundler@sm.bwl.de

Endbericht: KOLIPRI

Verzeichnisse

Inhaltsverzeichnis		Seite
1	Management Summary	5
1.1	Rahmenbedingungen	5
1.2	Ergebnisse / Bewertung	5
1.3	Empfehlungen / „Good Practices“	10
2	Möglichkeit und Grenzen von Kombilohnmodellen	14
3	Das Kombilohnmodell in Baden-Württemberg (KOLIPRI)	15
3.1	Zielsetzung	15
3.2	Inhaltlicher Programmrahmen	15
4	Evaluationsdesign	16
4.1	Wissenschaftlicher Ansatz	16
4.2	Evaluationsinstrumente	20
5	Ergebnisse der begleitenden Evaluation	23
5.1	Strukturmerkmale von KOLIPRI	23
5.2	Finanzierung	25
5.3	Teilnehmerzuweisung / Profiling	27
5.4	Vorschaltphase	32
5.5	Übergang in die Kombilohnphase	38
5.6	Kombilohn-Beschäftigungsverhältnisse	40
5.7	Klebeffekt auf dem 1. Arbeitsmarkt	52
5.8	Abbruchquote	54
6	Bewertung von KOLIPRI	56
6.1	Bewertung der Programmabwicklung	56
6.2	Bewertung der Vorschaltphase	61
6.3	Bewertung der Kombilohnphase	63
6.4	Bewertung der Arbeitsmarktintegration	68
7	Empfehlungen / „Best practices“	72
7.1	Empfehlungen zur Projektabwicklung	72
7.2	Empfehlungen zur Vorschaltphase	75
7.3	Empfehlungen zur Kombilohnbeschäftigung	77
7.4	Gesamtfazit	79

Endbericht: KOLIPRI

Verzeichnisse

Quellenverzeichnis	81
Anlage 1: Kombilohn-/Niedriglohn: Diskussion und Erfahrungen	83
Anlage 2: Projektstatistik „Verlauf, Verbleib“	100
Anlage 3: Projektstatistik „Kosten, Ergebnisse, Wirkungen“	103

1 Management Summary

1.1 Rahmenbedingungen

Rund 4.200 Teilnehmer/innen in 63 regionalen Projekten haben an dem Kombilohn-Impulsprogramm für regionale Initiativen (KOLIPRI) in Baden-Württemberg teilgenommen. Damit ist dieses Kombilohn-Programm – neben dem Hamburger Modell – das bisher zweitgrößte Kombilohn-Projekt in Deutschland. Die Zielgruppe waren ALG-II-Empfänger/innen.

KOLIPRI begann am 01.02.2006 mit der Konzeptions- und Antragsphase. Erste Projekte starteten am 01.07.2006. Die Durchführungsphase endet am 31.12.2007 bzw. 31.03.2008 (Verlängerungsoption). KOLIPRI war in zwei Phasen aufgeteilt, die Vorschaltphase und die Kombilohnphase.

Eine Besonderheit von KOLIPRI bestand darin, dass im Rahmen einer sog. **Vorschaltphase**, die in der Regel 3 Monate dauerte, Arbeitslose (ALG-II-Empfänger) durch unterschiedliche Maßnahmen auf die (Kombilohn)-Beschäftigung bei einem Betrieb vorbereitet wurden.

In der **Kombilohnphase** sollten möglichst zusätzliche, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bei einem Betrieb für mindestens sechs Monate geschaffen werden. Betriebe aus allen Wirtschaftszweigen waren grundsätzlich für eine Kombilohnbeschäftigung zugelassen. Das Bruttoarbeitsentgelt sollte mehr als 400 € und höchstens 1.600 € (unterste tarifliche Lohngruppe) bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden betragen. Die Kombilohnbeschäftigung basierte nicht auf einer vorgegebenen Struktur, z.B. in Form von definierten Arbeitgeber-/Arbeitnehmerzuschüssen, sondern konnte unter Verwendung bestehender SGB-Instrumente frei gestaltet werden. Zum Einsatz kamen hierbei insbesondere Eingliederungszuschüsse, eine Aufstockung durch das ALG-II sowie andere Eingliederungsmittel (Arbeitsgelegenheiten (AGH's), sonstige weitere Leistungen). Die Kombilohnphase fand in der Regel in Betrieben des 1. Arbeitsmarktes statt (inkl. Zeitarbeit), z.T. erfolgt auch eine Beschäftigung im trügereigenen Betrieb.

Eine weitere Besonderheit bestand in einer Finanzierung über den Europäischen Sozialfonds (45%), die eine Kofinanzierung mit anderen Finanzmitteln (55%) erforderte.

1.2 Ergebnisse / Bewertung

KOLIPRI wurde durch eine begleitende Evaluation von Steria Mummert Consulting bewertet. Das **Kombilohnmodell** wurde im Rahmen der **bestehenden Systemstrukturen und Instrumente des SGB** durchgeführt. Der **Schwerpunkt** der Evaluation lag deshalb auf der **Aus - und Bewertung der empirischen Erfahrungen**, mikroökonomische Betrachtungen (z.B. Nettoeffektanalysen im Rahmen von Vergleichgruppenansätzen) waren nicht Bestandteil des Auftrages. Die Evaluation fokussierte sich dabei insbesondere auf die Analyse und Bewertung der **Implementationsstrukturen**. KOLIPRI hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

Strukturmerkmale

Die ESF-Projektträger haben insgesamt **4210 Teilnehmer/innen** in Projekte aufgenommen. Es wurden **63 Projekte** in 38 von 41 ESF-Arbeitskreisen (Landkreisen) durchgeführt. Die Ergebnisse sind somit für landesweite Schlussfolgerungen von hoher Aussagekraft, da KOLIPRI flächendeckend in unterschiedlichsten Arbeitsmarktregionen erprobt wurde.

Die **Altersstruktur der Teilnehmer/innen** entsprach in etwa dem Anteil der Arbeitslosen. Während mehr als jede/r fünfte Teilnehmer/in bis einschließlich 25 Jahre alt ist, sind fast 60% im Alter zwischen 26 und 49 Jahre. 18,8% der Teilnehmer/innen sind ältere Arbeitslose ab 50 Jahren.

Nach den bisher vorliegenden Angaben der Projektträger wurden **Mittel in Höhe von 16.571.180 €** eingesetzt, die sich wie folgt verteilen:¹

- Mittel des ESF: 5.978.680 €
- Mittel der BA / Optionskommune: 8.308.807 €
- Private Mittel: 2.276.825 €
- sonstige Öffentliche Mittel: 6.869 €

Die Träger finanzierten sich im Durchschnitt zu ca. 50% aus Mitteln des Bundes. Mit ca. 36% blieb die ESF-Förderung unter der Kofinanzierungsvorgabe von maximal 45%. Die private Finanzierung (z.B. Arbeitgeberanteile) war mit ca. 14% weniger stark vertreten.

Programmabwicklung

Die Projektentwicklungs- und Antragsphase wurde von den Trägern weitgehend als problemlos bewertet. Finanzfragen haben den Trägern allerdings Probleme bereitet.

Dabei hat sich gezeigt, dass die **Zuweisungspraxis von Eingliederungsmitteln** durch die Träger der Grundsicherung sehr unterschiedlich war. Die Mehrheit der Träger bewertete die Zuweisungspraxis positiv. Allerdings hatten einige Projektträger kaum eigenständige Handlungsmöglichkeiten und wurden z.T. durch die örtlichen Rahmenbedingungen in der Umsetzung von KOLIPRI behindert.

Die **fehlende Eigenständigkeit** bei der **Verausgabung der Eingliederungsmittel** sowie die spezifische Projektfinanzierung haben zu Problemen und Ausweichlösungen geführt. In einigen Fällen wurde die Finanzstruktur ohne Eingliederungsmittel - insbesondere EGZ - aufgebaut, da der EGZ vom Träger der Grundsicherung gegenüber den Betrieben eigenständig verhandelt wurde. In diesen Fällen war somit kein offensives Angebot von Kombilohnmodellen durch Projektträger an die Betriebe möglich. Außerdem wurde das ALG-II (Ko-Finanzierung) von den Projektträgern als „sicherer Finanzierungsanker“ genutzt. Dies hat in der Konsequenz z.T. dazu geführt, dass mehr Teilnehmer/innen in die Vorschaltphase aufgenommen wurden, als real in den Arbeitsmarkt vermittelbar waren.

¹ Endgültige Abrechnungsergebnisse lagen zum Zeitpunkt der Erstellung des Endberichts noch nicht vor.

Die Zusammenarbeit mit den Trägern der Grundsicherung (TdG) war überwiegend positiv, aber von großen Unterschieden geprägt.

Aus Sicht der befragten Teilnehmer/innen wurde KOLIPRI zurückhaltend positiv bewertet.

Die einzelnen Bestandteile der Maßnahme wurden als sehr nützlich betrachtet, die eigenen Erwartungen konnten jedoch nur bedingt erfüllt werden. Die Mehrheit der Teilnehmer/innen war jedoch mit der Maßnahme insgesamt zufrieden.

Vorschaltphase

Eine gesonderte **Bedarfsermittlung von Niedriglohnarbeitsplätzen** war im Rahmen der Vorschaltphase vorgesehen. Die Bedarfe im Niedriglohnbereich wurden i.d.R. nicht gesondert analysiert, sondern überwiegend aus den „Alltagserfahrungen“ abgeleitet. Hier wurden möglicherweise weitere lokale Beschäftigungspotenziale nicht erkannt (siehe auch niedrige Übergangsquote in Kombilohn).

Das **Profiling** der Teilnehmer/innen, das in Abstimmung zwischen dem Träger der Grundsicherung und dem Projektträger erfolgte, ist essentiell für eine teilnehmerspezifische, passgenaue Maßnahmengestaltung. 49% der Träger waren (teilweise) der Meinung, dass die Anforderungen an die Teilnehmer/innen vielleicht nicht ausreichend deutlich kommuniziert wurden. Hier lag eine mögliche Ursache darin, dass Teilnehmer/innen z.T. nicht maßnahmegerecht zugewiesen wurden. Mit 57% gab die Mehrheit der Projektträger an, dass die Anforderungen an die Teilnehmer/innen klar vereinbart wurden, aber von den Trägern der Grundsicherung trotzdem (teilweise) nicht umgesetzt wurden. Mit fast 70% der Träger erhielt die Mehrheit der Projektträger nur eine Grobauswahl an Teilnehmer/innen und ermittelten die Detailanforderungen über ein eigenes Profiling. Insgesamt gab es vielen Projekten noch Verbesserungsmöglichkeiten für das Profiling und die Teilnehmerzuweisung.

Dies hatte zur Folge, dass die **Zielgruppenausrichtung** nicht immer ausreichend fokussiert war. Daraus ergaben sich Einschränkungen in der Maßnahmewirksamkeit. Die Projektträger schätzten dabei die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmer/innen nach den zu Beginn des Projektes gültigen SGB-III-Betreuungsstufen der BA wie folgt ein:²

- 1. Segment (arbeitsmarktnah / „Marktkunden“): 12% der Teilnehmer/innen.
- 2. Segment (relativ arbeitsnah / „Beratungskunden – Aktivieren“): 19% der Teilnehmer/innen
- 3. Segment (bedingt arbeitsmarktnah / „Beratungskunden – Fördern“): 31% der Teilnehmer/innen
- 4. Segment (arbeitsmarktfern / „Betreuungskunden“): 38% der Teilnehmer/innen

Das 3. Segment ist für KOLIPRI das Zielsegment der Teilnehmer/innen. Auch das obere Drittel des 4. Segments erscheint für KOLIPRI-Projekte ein erprobenswertes Zielsegment. Teilnehmer/innen aus dem 1. und 2. Segment kommen in der Regel auch ohne eine subventionierte Beschäftigung in Arbeit. Hier ist die Gefahr von Mitnahmeeffekten groß. Insbesondere der hohe Anteil von 38 Prozent der Teil-

² Die Träger gehen mittlerweile von folgenden Betreuungsstufen (Kundensegmentierung) aus: Integrationsfern: Betreuungs- und Hilfebedarf (IF) / Stabilisierungsbedarf (IG) / Förderbedarf (IK) / Integrationsnah (IN) / Integriert, aber weiterhin hilfebedürftig.

nehmer/innen im 4. Segment erschwerte eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt, da hier z.T. multiple Vermittlungshemmnisse vorliegen.

Insgesamt ist es zu begrüßen, dass die Träger die Vorschaltphase intensiv nutzten, um die Teilnehmer/innen mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen **Instrumenten auf eine Beschäftigung vorzubereiten**. Das am häufigsten eingesetzte Instrument war mit 89% die Stellenakquisition durch den Träger. Ein Profiling (Ø Dauer: 3,6 Tage), sonstige individuelle Betreuung (Ø Dauer: 5,2 Tage) sowie Praktika / Arbeitserprobungen (Ø Dauer: 19,1) durchliefen die Teilnehmer/innen bei 87% der Träger. Ein Bewerbungstraining (Ø Dauer: 5 Tage) fand bei 85% und die Qualifizierungen (Ø Dauer: 22,3Tage) bei 77% der Träger statt. Sonstige Instrumente wurden bei 13% der Träger eingesetzt.

Kombilohnphase

Nach der Vorschaltphase folgte in KOLIPRI bei den meisten Projektträgern die Kombilohnphase. Bei einigen Projektträgern sind die Teilnehmer/innen direkt in die Kombilohnphase eingetreten.

Der Anteil der Teilnehmer/innen, die **von der Vorschaltphase** (Eintritte: 3.845) **in die Kombilohnphase übergetreten** sind, betrug **18,7%**. Dafür gibt es unterschiedliche Begründungen, insbesondere wurden **viele Teilnehmer/innen schon frühzeitig in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt**. Ca. drei Viertel aller Projekte (76%) bestätigte, zumindest teilweise Probleme bei der Vermittlung der Teilnehmer/innen in die Kombilohnphase gehabt zu haben. Nach den Gründen für die geringe Übergangsquote gefragt, gaben die Träger an, dass

- ihnen zu viele nicht bzw. kaum vermittelbare Teilnehmer/innen durch die Träger der Grundversicherung zugewiesen wurden (61%),
- Betriebe sofort einstellen ohne Kombilohn (positiver Austritt durch Direktvermittlung / 61%),
- Betriebe keinen Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen haben (39%),
- Betriebe einen einfachen EGZ bevorzugen (13%).

Die wesentlichen Begründungen der Träger ergaben sich somit aus den Vermittlungshemmnissen der Teilnehmer/innen und dem Arbeitsmarkt-/Wirtschaftsaufschwung in Baden-Württemberg. Aus Sicht der externen Evaluation spielte sicherlich auch eine Rolle, dass einige Träger noch nicht über ausreichende qualitative und quantitative Ressourcen für eine gezielte Unternehmensansprache verfügten.

Die **Akquisition von zusätzlichen Arbeitsplätzen bei Betrieben** war nicht durchgängig ausreichend professionell und erfolgte in vielen Fällen relativ spät. Die Träger verfolgten dabei unterschiedliche Strategien, um zusätzliche Kombilohn-Arbeitsverhältnisse bei Betrieben zu akquirieren. Die Nutzung guter Kontakte zu einer großen Anzahl von Betrieben (59%), eine umfangreiche Betriebsdatenbank (53%), ein intensiver Kontakt mit den Betrieben bereits am Anfang des Projektes (41%) sowie „Kaltakquise“ waren die wichtigsten Nennungen.

Aus Sicht der **Betriebe** waren die **Gründe für die Beteiligung** an KOLIPRI insbesondere eine positive Ansprache / intensive Überzeugungsarbeit durch den Träger (63%), die Möglichkeit den Arbeitslosen durch ein Praktika auszuprobieren (48%), eine unbürokratische Abwicklung (41%), flexible Vertragsgestaltung und lukrative finanzielle Förderung (33%). Für knapp ein Drittel der Betriebe waren die

Qualifizierung der Arbeitslosen im Vorfeld (30%) und eine anforderungsgerechte Auswahl der Arbeitslosen (24%) maßgeblich.

Die **Kombilohnbeschäftigung** fand in drei **Beschäftigungsformen** statt. Die Mehrheit der Teilnehmer/innen - 51% - war in „klassischen“ Betrieben des ersten Arbeitsmarktes (ohne Zeitarbeit) beschäftigt. 15% der Teilnehmer/innen war über Zeitarbeit / Arbeitnehmerüberlassung angestellt, insbesondere um die Zugänge der Zeitarbeitsfirmen zu den Betrieben zu nutzen. Bei ca. 34% der Teilnehmer/innen erfolgte eine trügereigene Beschäftigung, mit einer starken „Brückenfunktion“ zum ersten Arbeitsmarkt.

Die „Kombilöhner“ waren in einem **breiten Branchenspektrum** tätig:

27% = produzierendes / verarbeitendes Gewerbe,

13% = Verkehr, Transport, Logistik

9% = jeweils Handwerk und Hotel, Gastgewerbe, Touristik

4-7% = jeweils persönliche - haushaltsnahe Dienstleistungen, Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Gesundheit, Soziales, Reinigungsdienste.

Der **Verdienst der Kombilöhner** – ermittelt anhand einer Teilnehmerbefragung und einer Kombilohn-Dokumentation bei 23 Projekten – bewegte sich in folgenden Größenordnungen:

wöchentliche Arbeitszeit: 35 h (Mittelwert)

monatlicher Netto-Lohn des Arbeitnehmers: 728 - 848 € (Mittelwert)

Stundenlohn netto: 5,21 € - 6,04 €

Es wird deutlich, dass die Kombilöhner eindeutig im Niedriglohnsegment angesiedelt sind. Im Durchschnitt erhielten 31% der Kombilöhner aufstockendes ALG-II.

Aufgrund fehlender wissenschaftlicher Verfahren und einer geringen Rücklaufquote der Betriebsbefragung können keine abschließenden Aussagen zu **Mitnahmeeffekten** getroffen werden. Die Befragung von Trägern und Betrieben kommt zu ambivalenten Ergebnissen. Aus der Trägerbefragung lassen sich kaum Indizien für einen Mitnahmeeffekt ableiten, während die Betriebsbefragung diese Tendenz deutlicher vermuten lässt³, allerdings auf Basis einer geringen und wenig repräsentativen Stichprobe.

Die zu KOLIPRI befragten **Betriebe** gaben insgesamt eine **positive Bewertung** ab.

Die Leistungen der Teilnehmer/innen waren anforderungsgerecht. Der Einarbeitungsaufwand der KOLIPRI-Teilnehmer/innen gegenüber anderen Neubesetzungen wurde mehrheitlich als gleich hoch eingeschätzt. Die Betriebe waren mit der Zusammenarbeit mit dem Projektträger zufrieden.

Beschäftigungseffekte / Arbeitsmarktintegrationen

KOLIPRI hat – gemessen an der Zielgruppe - **positive Effekte** auf den Arbeitsmarkt gezeigt:

Mit KOLIPRI konnten **1336 Teilnehmer/innen in Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt** werden. Die **Integrationsquote** betrug **32 %**

³ Betriebsbefragung (N=42): 37% der Betriebe gab an, dass der Arbeitsplatz sowieso besetzt worden wäre. 45% der Betriebe gab an, den Arbeitsplatz auch ohne Kombilohn-Zuschuss besetzt zu haben.

Der Verbleib der Teilnehmer/innen stellt sich in einer Gesamtbilanz wie folgt dar:

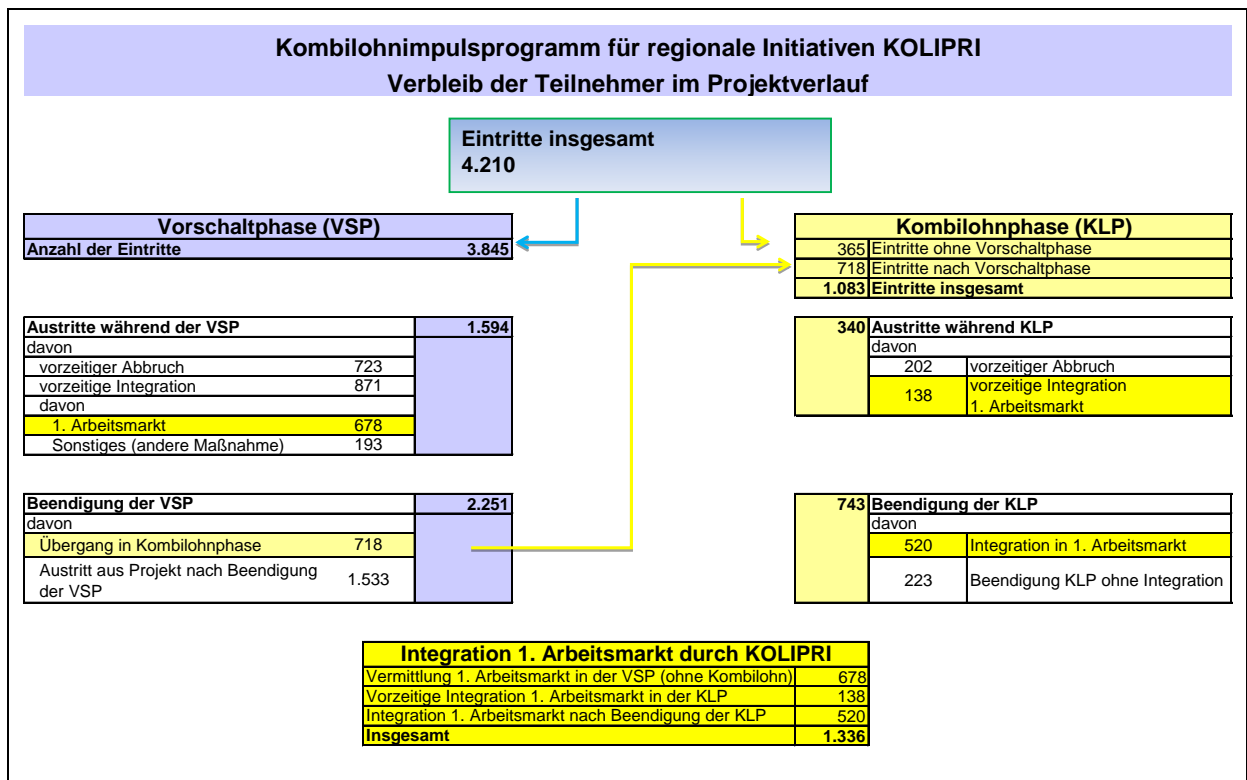


Abbildung 1: Gesamtbilanz: Verbleib der Teilnehmer/innen

Die **Nachfolgebeschäftigung** führt tendenziell zu **etwas besseren Anstellungskonditionen** (Gehalt, Arbeitszeit) als die Kombilohnbeschäftigung. Die Befragungsergebnisse – auf Basis einer geringen Grundgesamtheit - bei Betrieben und Teilnehmer/innen variieren hier jedoch.

KOLIPRI hat nach Selbsteinschätzung der Teilnehmer/innen auch **zur sozialen Stabilisierung beigetragen**.

1.3 Empfehlungen / „Good Practices“

Programmabwicklung

Die **Projektabwicklung im ESF** sollte – soweit möglich – **erleichtert werden**. Es ist zu prüfen, wie Erstantragssteller - stärker als bisher - eine strukturierte Einweisung und Betreuung erhalten könnten (Anrechnung von Kosten, Nachweispflichten, Kofinanzierung, Beleghaltung etc.). Außerdem sollte das elektronische Stamblattverfahren (iFH) der L-Bank hinsichtlich Performance, Benutzerführung und 1st-Level-Support wesentlich verbessert werden. Schließlich sind verfügbare Informationen zur ESF-Förderung strukturiert aufzuarbeiten und den Projektträgern laufend aktualisiert zugänglich zu machen. Hier leistet das Projekt „ESF-EPM“ (ESF-Projekte managen), das vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg seit 2007 durchgeführt wird, bereits einen wertvollen Beitrag.

Bei der **Finanzierung** müssen **verlässliche Rahmenbedingungen** geschaffen und stärker **integrationswirksame Anreize** gesetzt werden. Durch ein eigenes Budget für die Eingliederungsmittel auf Basis von kategorisierten Vermittlungshemmnissen der Teilnehmer/innen kann der Projektträger gegenüber den Arbeitgebern den Kombilohn direkt vereinbaren („alles aus einer Hand“). Der Regiekostenanteil sollte so bemessen sein, dass der Projektträger die Teilnehmer/innen vor, während und nach der Kombilohnphase (z.B. bis zu 6 Monaten) betreuen kann. Dies trägt zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse bei. Schließlich sollten falsche Anreize, die sich aus der ESF-Kofinanzierung ergeben, reduziert werden. Festzustellen war, dass Projektträger ein großes finanzielles Interesse hatten, die Teilnehmer/innen möglichst lange bei sich zu behalten (Schulung, Betreuung etc.), weil in dieser Zeit die Teilnehmer/innen weiterhin ALG-II bekommen und der Projektträger damit meist eine ausreichende Kofinanzierung hat. Ziel muss es jedoch sein, die Menschen nach einer soliden Vorbereitung möglichst schnell in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Um dies auch finanziell zu unterstützen, wird eine Vermittlungsprämie empfohlen (Vorschlag: 500-1000 € direkt nach Vermittlung / 500-1000 € nach 6 Monate Verbleib).

Kombilohnmodelle sind in eine **regionale Arbeitsmarktstrategie** einzubinden, um eine Maßnahmekonkurrenz und Doppelgleisigkeiten zu vermeiden. Dazu sind die bestehenden ESF-Strukturen in Baden-Württemberg (ESF-Arbeitskreise) zu nutzen. In der regionalen Arbeitsmarktstrategie sollten regionale Bedarfe analysiert, arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder und Prioritäten festgelegt und Verantwortlichkeiten (Akteure) definiert werden. Dadurch wird transparent, wo der ESF regionale Förderlücken füllen und durch innovative Projekte neue Maßnahmen erproben kann. Die regionale Arbeitsmarktstrategie ist regelmäßig zu aktualisieren.

Die Zusammenarbeit mit den Trägern der Grundsicherung kann weiter verbessert werden. Ausgangspunkt sollte eine verbindliche Arbeitsvereinbarung / Arbeitsgrundlage zwischen dem Träger der Grundsicherung und dem Projektträger sein, die die wesentlichen Eckpunkte der Zusammenarbeit regelt (Finanzen, Teilnehmer, Abstimmungsverfahren). Die fehlende Mobilität der Teilnehmer/innen hat weitere Arbeitsmarktintegrationen spürbar verhindert, insbesondere in ländlichen Regionen und in „3-Schicht-Betrieben“. Auch eine fehlende Kinderbetreuung bei Alleinerziehenden hat in Einzelfällen eine Arbeitsaufnahme verhindert. Des Weiteren sollten die Teilnehmer/innen zu Projektbeginn ihre Einwilligung zur Datenweiterreichung geben, damit die Projektträger ohne weitere Umstände Zugriff auf die Teilnehmerinformationen und insbesondere den ALG-II-Bescheid bekommen (Finanzierung). Schließlich sollte die statistische Erfassung von ESF-Maßnahmen bei den Agenturen für Arbeit geändert werden, damit die Teilnehmer/innen während der Maßnahme – wie in der BA auch – als „arbeits-suchend“ geführt werden. Ansonsten sind die Anreize der Agenturen für Arbeit, ESF-geförderte Projekte zu unterstützen, reduziert.

Vorschaltphase

Die **Vorschaltphase** war der **Erfolgsgarant** des Projektes. Sie sollte allerdings **bei Bedarf verlängert werden** können. Es hat sich gezeigt, dass die Beschränkung der Vorschaltphase auf 3 Monate – insbesondere für Arbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen – nicht ausreicht. Eine einzelfallorientierte Verlängerung der Vorschaltphase – mit Begründung – sollte deshalb möglich sein, ohne dabei den Bezug zum 1. Arbeitsmarkt zu verlieren. Als Richtschnur könnte gelten, die maximale Dauer der Vorschaltphase auf bis zu 6 Monate zu erhöhen und den Anteil der Personen mit längerer Vorschaltphase auf maximal 30% aller Teilnehmer/innen zu beschränken.

Die **Teilnehmerauswahl** sollte **professionalisiert** werden. Die **Teilnehmerzuweisung** ist **stringenter zu steuern**. Auch wenn die Projektträger in ihrer Funktion als sozialer Beschäftigungsträger oftmals einen sozialpolitischen Auftrag haben, wurde ersichtlich, dass die Teilnehmerzuweisung durch die Träger der Grundsicherung nicht ausreichend stringent erfolgte. In Zusammenarbeit mit den TdG ist deshalb eine gezieltere und verbindlichere Auswahl und Zuweisung der Teilnehmer/innen sinnvoll. Für die schwervermittelbaren arbeitsmarktfernen Arbeitslosen sind andere Maßnahmen zur Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit anzubieten (2. Arbeitsmarkt). Voraussetzung für eine bedarfsgerechte Teilnehmerzuweisung ist ein professionelles und intensives Profiling. Die Auswahl von Teilnehmern aus Arbeitsgelegenheiten hat sich positiv bewährt.

Jugendliche sind als Zielgruppe für Kombilohnbeschäftigungen nur **eingeschränkt sinnvoll**. Wenn Jugendliche über Kombilöhne beschäftigt werden sollen, müssen **besondere Rahmenbedingungen** beachtet werden, denn KOLIPRI-Projekte speziell mit Jugendlichen haben zu ambivalenten Ergebnissen geführt: Die Abbruchquoten waren hoch, 6 Monate Arbeitserprobung / Qualifizierung ist für niedrigqualifizierte Jugendliche meist zu kurz, da die Integration von Jugendlichen eine längere Begleitung (z.B. Nachholen Schul-/Berufsabschluss, integrierte Praxiserprobung) erfordert. Auf dem Arbeitsmarkt werden bei Jugendlichen eher Fachkräfte oder Auszubildende gesucht, weniger Hilfsarbeiter im Niedriglohn. Es gibt meist eine hohe Maßnahmedichte für Jugendliche, die Gefahr einer Maßnahmenkonkurrenz ist hoch. Ziel muss es deshalb sein, Jugendliche über die bestehenden Maßnahmen, die insbesondere darauf abzielen, den Schul- und Berufsabschluss nachzuholen bzw. darauf vorzubereiten, zu versorgen. KOLIPRI-Projekte können genutzt werden,

- um ausbildungs-/schulmüde Jugendliche über praxisorientiertes Arbeiten an den Arbeits-/Ausbildungsmarkt heranzuführen,
- für Eignungstests / Arbeitserprobung, um dann später eine Lehrstelle zu bekommen,
- um Jugendliche längerfristig als Coach zu begleiten (z.B. während integrierte Ausbildungs- und Praxisphasen).

Kombilohnphase /-beschäftigung

Die Kombilohnbeschäftigung erfordert eine **professionelle Arbeitsplatzakquise** sowie **begleitende Betreuungsstrukturen**. Die Akquise von zusätzlichen Arbeitsplätzen ist ein „hartes, einzelfallorientiertes Geschäft“, ausgerichtet an regionalen betrieblichen Bedarfen. Dazu sind Netzwerke und breite Kontaktflächen erforderlich. Um die bestehenden Arbeitsverhältnisse zu sichern, wird eine intensive Betreuung der Betriebe (Mediator) und Teilnehmer (Motivator) empfohlen. Die Nachbetreuung in der Kombilohnphase ist dabei ein wichtiges Instrument für die Nachhaltigkeit der Vermittlung. Die Einzelfallbetreuung aktiviert und verhindert Rückfälle, ist allerdings aufwendig. Hier wurden von Seiten der Projektträger erfolgreiche Ansätze praktiziert.

Die Zusammenarbeit mit **Zeitarbeitsfirmen** und die **Arbeitnehmerüberlassung** hat im Laufe des Projektes immer mehr an Bedeutung gewonnen. Eine Arbeitnehmerüberlassung durch die Projektträger hat sich als erfolgreich herausgestellt. Insgesamt hat sich gezeigt, dass eine Qualifizierung und gleichzeitige sozialversicherungspflichtige Anstellung beim Träger (Arbeitsvertrag) verknüpft mit einer anschließenden Arbeitnehmerüberlassung bei einem guten Teilnehmermanagement erfolgreich sein kann. Die verleihfreien Zeiten können gezielt für die Fortbildung der Teilnehmer/innen genutzt werden.

Der **Kombilohnzuschuss** ist nicht generell, aber in bestimmten Situationen der „Türöffner“ für ein Beschäftigungsverhältnis. Er ist gezielt, bedarfsorientiert und unternehmensfreundlich einzusetzen. Die Bedeutung des Kombilohnzuschusses wurde von den Projektträgern sehr unterschiedlich eingeschätzt. Viele Projektträger erachteten den Kombilohnzuschuss als essentiell für die Einstellung der Arbeitslosen. Andere Projektträger wiederum vertraten die Meinung, dass vielmehr die Qualifikation der Personen, nicht die Höhe des Zuschusses entscheidend ist. Auch die Befragung der Betriebe zeigte ein ambivalentes Bild. Insgesamt wird empfohlen, den Einsatz und die Höhe des Kombilohnzuschuss sehr individuell und bedarfsorientiert von den handelnden Personen vor Ort einzusetzen. Generelle Vorgaben dazu erscheinen wenig zielführend.

Gesamtfazit

KOLIPRI kann insgesamt eine **positive Kosten-Nutzen-Relation** bescheinigt werden. Die KOLIPRI-Projekte hatten insgesamt durchschnittliche Förderfallkosten⁴ in Höhe von ca. 2.125 €, allerdings mit sehr hohen Schwankungsbreiten. Diese Förderfallkosten bewegten sich in einem angemessenen Rahmen, da die Vorbereitung und Heranführung der Langzeitarbeitslosen an den ersten Arbeitsmarkt z.T. umfangreiche Aktivitäten erforderte. Werden die Förderfallkosten von 2.125 € mit der erzielten Integrationsquote von 32 % und den Zielgruppenanforderungen (Langzeitarbeitslose mit überwiegend multiplen Vermittlungshemmnissen) kontrastiert, so fällt die Kosten-Nutzen-Betrachtung insgesamt positiv aus.

Kombilohnmodelle können – bei **bestimmten arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen** - ein **wertvolles Arbeitsmarktinstrument** sein. KOLIPRI hat gezeigt, dass Kombilohnmodelle entscheidend von der richtigen Ausgestaltung und dem Einsatz in einem adäquaten Arbeitsmarktumfeld abhängen. In regionalen Arbeitsmärkten mit hohem Beschäftigungsgrad (<4% Arbeitslosigkeit) sind Kombilohnmodelle vergleichsweise wenig aussichtsreich. Dies betrifft in Baden-Württemberg (Stand April 2008) 11 von 24 Arbeitsmarktbezirken. Hier sind eher Probleme des Fachkräftemangels vorherrschend. Es sollte angestrebt werden, eine Verstetigung der Kombilohnmodelle sicherzustellen, um aufgebaute Netzwerke und Strukturen in Baden-Württemberg zu erhalten. KOLIPRI hat als Impulsgeber gezeigt, dass die bestehenden Instrumenten im SGB II / SGB III grundsätzlich ausreichen, um bedarfsgerechte und erfolgreiche Kombilohnmodelle durchführen zu können. Die Erkenntnisse von KOLIPRI sollten nun im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Zuständigkeit der SGB-II-Träger Berücksichtigung finden.

Professionelle Umsetzungsstrukturen sind für den **Erfolg von Kombilohnmodellen entscheidend**. Die unterschiedlichen KOLIPRI-Ergebnisse sind maßgeblich auf die lokalen Umsetzungs-/ Implementationsstrukturen („Governance“) zurückzuführen. Als wesentliche Erfolgsfaktoren sind zu nennen:

- enge Abstimmung mit dem Träger der Grundsicherung (TdG),
- zielgenaue Teilnehmerauswahl-/zuweisung durch den TdG,
- intensives Profiling / Assessment,

⁴ Förderfallkosten = Einsatz öffentlicher Mittel (ESF-Mittel, Eingliederungsmittel, Landes-/kommunal-/kirchliche Mittel) pro gefördertem Teilnehmer. Nicht einbezogen wurden die Kofinanzierung aus ALG-II und die private Refinanzierung.

- professionelle Akquise von Betrieben / Arbeitsplätzen (Kapazitäten, Qualitäten),
- intensive Betreuung der Teilnehmer/innen und Betriebe,
- eigenes Finanzbudget (Eingliederungsmittel) für unbürokratisches Handeln.

Viele Projektträger haben einige dieser Erfolgsfaktoren umgesetzt und damit gute Gesamtergebnisse erzielt. Bei einer weiterhin stabilen konjunkturellen Entwicklung und einer Fokussierung auf Arbeitsmarktregionen mit mehr als 4% Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Berücksichtigung der o.g. Erfolgsfaktoren, ist nach Ansicht des Evaluators eine Arbeitsmarktintegration von > 50% möglich.

2 Möglichkeit und Grenzen von Kombilohnmodellen

Die in **Anlage 1** dargestellten Kombilohnmodelle verfolgen unterschiedliche Ansätze. Es wird deutlich, dass ein optimales Modell derzeit nicht in Sicht ist. Die Darstellung der **theoretischen Ansätze** verdeutlicht, dass hier neue Modelle vorgeschlagen werden, die die bestehenden Systemstrukturen verändern würden. Insbesondere werden überwiegend **neue Ansätze im Steuer-Transfer-System** unterbreitet, die Fehlanreize beseitigen und die Beschäftigung im Niedriglohnbereich erhöhen sollen.

Die bisherigen Modellprojekte zeigen insgesamt eine sehr hohe Abbruchquote. So lag die Abbruchquote für das Mainzer Modell bei 40%, für das Hamburger Modell bei 50%. Die Erfahrungen aus dem Mainzer Modell zeigen, dass ein „Profiling“ eine bedarfsgerechte Vermittlung unterstützen könnte. Eine **intensive Begleitung** könnte die Abbruchquote reduzieren und damit die Chance auf eine Anschlussbeschäftigung erhöhen. Alle Modelle zeigen, dass die Integrationschancen mit einer längeren Dauer des Arbeitsverhältnisses steigen. Der Erfolg von Kombilohnmodellen hängt somit maßgeblich von der passgenauen Vermittlung und der Begleitung der Geförderten – z.B. durch einen Integrationsmanager – ab.

Kombilohnprojekte können beide Marktseiten fördern. Der Kombilohn als **Arbeitgeber-Zuschuss** legt den Fokus auf die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge, um einen Anreiz zu geben, fehlende Stellen zu schaffen bzw. offene Stellen zu besetzen. Hierbei ist es von hoher Wichtigkeit, keine zusätzlichen Bürokratiekosten entstehen zu lassen und eventuelle Mitnahme- und „Drehtür“effekte möglichst gering zu halten.

Der Kombilohn als **Arbeitnehmerzuschuss** soll einen Anreiz zur Beschäftigungsaufnahme bieten. Allerdings stellen sich hier der häufig geringe Lohnabstand und eine hohe Transferentzugsrate als Hemmnis dar. Ebenso kann es zu Substitutionseffekten kommen.

Die **Verknüpfung des Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Zuschusses** stellt eine Gestaltungsmöglichkeit dar, die es ermöglicht, beidseitige Anreize auf der Anbieter und Nachfragerseite zu schaffen. Die Herausforderung dieser kombinierten Modelle besteht darin, einen einfachen und unbürokratischen Ansatz zu finden. Insbesondere die unbürokratischen Modelle wie z.B. das Hamburger Modell zeigen insgesamt gute Erfolge und eine hohe Unternehmensaktivierung. Ein „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt scheint am Besten durch eine beidseitige Förderung beseitigt werden zu können, die Anreize einerseits für die Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeitsplätzen (Arbeitsnachfrage) und andererseits für die Arbeitslosen zur Arbeitsaufnahme (Arbeitsangebot) bieten.

Endbericht: KOLIPRI

Das Kombilohnmodell in Baden-Württemberg (KOLIPRI)

Die Ermöglichung von **Qualifizierungen** ist in der Regel als sinnvoll zu erachten, da selbst bei Niedriglohnarbeiten ein Grundniveau an Qualifikationen erforderlich ist (z.B. fachliche Basiskompetenzen, Sozialkompetenz) und darüber hinaus generell eine „Aufwärtsmobilität“ ermöglicht werden sollte. Die bisher praktizierten Kombilohnmodelle haben diesem Aspekt wenig Achtung geschenkt.

Um Mitnahme- und „Drehtüreffekte“ zu vermeiden, wird von vielen Stellen ein **enger Zielgruppenbezug** und eine **zeitliche Begrenzung** bei Kombilohnmodellen gefordert. Das Ifo-Institut ist jedoch der Auffassung, dass die Begrenzung der Zielgruppen „Drehtüreffekte“ fördert und die zeitliche Begrenzung das Beschäftigungsproblem nicht dauerhaft löst (Problem der Anschlusslösung). Andere Institute vertreten die Meinung, dass ein enger Zielgruppenbezug (z.B. Konzentration auf ALG II-Empfänger) unüberschaubare Mitnahmeeffekte und Kosten verhindert. Für Regionen mit Facharbeitermangel sind eventuelle „Drehtüreffekte“ (Ersatz höherwertiger Arbeitsplätze durch Niedriglohnarbeitsplätze) nur begrenzt zu erwarten. Darüber hinaus verhindert eine zeitliche Begrenzung (9 – 24 Monate) das Entstehen einer Dauersubvention. Hinsichtlich notwendiger Anschlusslösungen zeigt das Hamburger Modell einen beispielhaften Ansatz der „Belohnung“ einer Anschlussbeschäftigung.

3 Das Kombilohnmodell in Baden-Württemberg (KOLIPRI)

3.1 Zielsetzung

Aufgrund der vergleichsweise guten wirtschaftlichen Ausgangssituation lag die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahresdurchschnitt 2006 bei 6,3 Prozent, 2007 bei 4,9 % und im April 2008 sogar nur noch bei 4,2 Prozent. Dabei lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen im April 2008 bei 30,7 Prozent. Im Zuge der Globalisierung und der Steigerung des Komplexitätsgrades der Arbeitswelt wird der Anteil der Arbeitsplätze, die potenziell für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose zur Verfügung stehen, weiter sinken.

Um die Schwelle zur Beschäftigungsfähigkeit zu verringern und die Integrationschancen für Personen mit geringerer Qualifizierung zu verbessern, hat das Land Baden-Württemberg das Programm KOLIPRI – **Kombilohnimpulsprogramm** für regionale Initiativen – ins Leben gerufen. Durch KOLIPRI sollen bereits bestehende Instrumente zur Arbeitsförderung kombiniert werden und durch die Bündelung der Maßnahmen eine größere Hebelwirkung erzeugen. Die regionale Ausrichtung der Programm-entwicklung, -bewertung und -umsetzung ermöglicht eine enge Kopplung der Initiativen an die regionalen Bedarfe.

3.2 Inhaltlicher Programmrahmen

KOLIPRI teilt sich in zwei Phasen. In der sog. **Vorschaltphase** durchlaufen die Teilnehmer/innen beim Bildungsträger für maximal drei Monate unterschiedliche theoretische und praktische Qualifizierungsmodule.

In der **Kombilohnphase** sind die Teilnehmer/innen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bei einem Betrieb für mindestens sechs Monate beschäftigt. Betriebe aus allen Wirtschaftszweigen sind grundsätzlich für eine Kombilohnbeschäftigung zugelassen. Angestrebt ist die Schaffung

von zusätzlichen Arbeitsplätzen in der untersten tariflichen oder ortsüblichen Lohn- bzw. Entgeltstufe. Das Bruttoarbeitsentgelt sollte mehr als 400 Euro und höchstens 1.600 Euro bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden betragen. Ziel von KOLIPRI ist eine dauerhafte Integration der Beschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt durch die Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Qualifikation der Teilnehmer/innen.

Die Kombilohnbeschäftigung basierte nicht auf einer vorgegebenen Struktur, z.B. in Form von definierten Arbeitgeber-/Arbeitnehmerzuschüssen, sondern konnte unter Verwendung bestehender SGB-Instrumente frei gestaltet werden. Zum Einsatz kamen hierbei insbesondere Eingliederungszuschüsse, eine Aufstockung durch das ALG-II sowie andere Eingliederungsmittel (AGH's, sonstige weitere Leistungen). Die Kombilohnphase fand in der Regel in Betrieben des 1. Arbeitsmarktes statt (inkl. Zeitarbeit), z.T. erfolgt auch eine Beschäftigung im trügereigenen Betrieb.

KOLIPRI-Teilnehmer/innen sind Empfänger/innen von Arbeitslosengeld II und ältere Arbeitslose, die die Fördervoraussetzungen für die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer/innen nach § 421j SGB III erfüllen.

Die Finanzierung der KOLIPRI-Projekte erfolgt über private Mittel und öffentliche Mittel - insbesondere Mittel des Bundes (an Optionskommunen), Landesmittel, kommunale Mittel - kirchliche und sonstige Mittel (z.B. Stiftungen) sowie Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF).

KOLIPRI begann am 01.02.2006 mit der Konzeptions- und Antragsphase. Erste Projekte starteten am 01.07.2006. Die Durchführungsphase endet am 31.12.2007. Eine Verlängerung der Durchführungsphase bis zum 31.03.2008 war unter Beibehaltung des Finanzrahmens nach Genehmigung der L-Bank möglich.

4 Evaluationsdesign

KOLIPRI wurde durch eine begleitende Evaluation von Steria Mummert Consulting bewertet. Das **Kombilohnmodell** wurde im Rahmen der **bestehenden Systemgrenzen und Instrumente des SGB** durchgeführt. Ziel war die Exploration der fördernden und hemmenden Faktoren auf (über)regionaler Ebene. Durch einen multidimensionalen Evaluationsansatz sollten die unterschiedlichen Projektansätze bewertet und die Erfahrungen der Teilnehmer/innen, Träger, Betriebe und regionalen Arbeitskreise mit einbezogen werden. Das Evaluationsdesign beruht auf folgendem wissenschaftlichen Ansatz.

4.1 Wissenschaftlicher Ansatz

Grundlage der Evaluation der KOLIPRI-Projekte war folgendes Modell, das Steria Mummert Consulting bereits in mehreren Projekten erfolgreich angewandt hat:

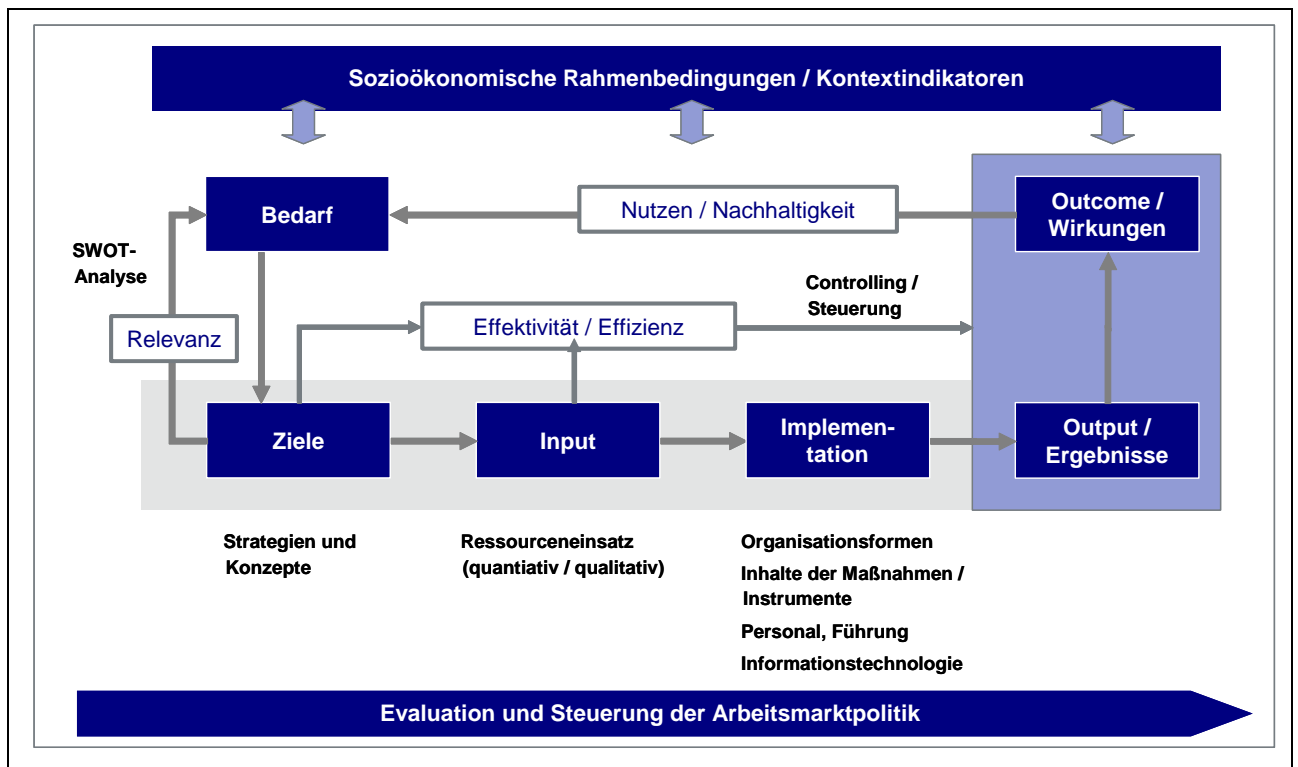


Abbildung 2: Evaluationsmodell von Steria Mummert Consulting

Der **Schwerpunkt** der Evaluation lag auf der **Aus - und Bewertung der empirischen Erfahrungen**, mikroökonomische Betrachtungen (z.B. Nettoeffektanalysen im Rahmen von Vergleichgruppenansätzen) waren nicht Bestandteil des Auftrages. Die Evaluation fokussierte sich dabei insbesondere auf die Analyse und Bewertung der **Implementationsstrukturen**. Daraus wurden „Best-/Good-Practices“ und Empfehlungen abgeleitet.

Aus dem Evaluationsmodell wurden die für KOLIPRI relevanten Evaluationsbausteine abgeleitet. Dies betraf insbesondere folgende Aspekte.

Bedarf

In KOLIPRI wurde gefordert nachzuweisen, in welcher Form eine Bedarfsermittlung vor Ort erfolgt ist. Die Qualität der Bedarfsanalyse hat u.a. Einfluss darauf wie passgenau die Projekte konzipiert sind und wie erfolgreich das „Matching“ zwischen Arbeitslosen und Betrieben ist. Die Bedarfsermittlung umfasst sowohl die Analyse der Beschäftigungschancen (Betriebe) als auch die Analyse der Anbieterseite (ALG-II-Empfänger).

Die Qualität der durchgeführten Bedarfsanalysen wurde über eine Trägerbefragung bzw. über Interviews vor Ort festgestellt.

Ziele

Die Ziele von KOLIPRI teilen sich in die Programmziele und die regionalen Projektziele auf. Die Programmziele leiten sich aus dem Programmrahmen des Ministeriums für Arbeit und Soziales ab. Die regionalen Projektziele hängen von der Zielgruppe, dem Projektansatz und der Nähe zum ersten Arbeitsmarkt ab. Es wurden folgende Ziele vom Projektträger definiert:

- Übergangsquote in % von der Vorschaltphase in die Kombilohnphase
- Vermittlung / „Klebeeffekt“ im 1. Arbeitsmarkt in %
 - direkter „Klebeeffekt“ beim Kombilohnbetrieb im 1. Arbeitsmarkt
 - Vermittlung in andere Betriebe des 1. Arbeitsmarktes
- Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt in %
- Sonstige Ziele

Die Ziele der Projektträger wurden zu Projektbeginn im Rahmen des Monitorings ermittelt.

Input

Als Input wurden die Finanzmittel erfasst. Es wurden folgende Inputindikatoren ermittelt:

- Höhe der eingesetzten Finanzmittel,
- Struktur der eingesetzten Finanzmittel (ESF, Eingliederungstitel nach Instrumenten / Leistungen, private Mittel, ALG II)

Die Inputindikatoren wurden über das begleitende Monitoring ermittelt.

Implementation

Der Erfolg von KOLIPRI hängt u.a davon ab, welche Implementationsbedingungen vor Ort existieren. Es wurden insbesondere folgende Aspekte betrachtet:

- Qualität der Zusammenarbeit der regionalen Akteure in der Phase der Projektentwicklung /-umsetzung,
- Finanzierung,
- Ausgestaltung der Vorschaltphase (Teilnehmerzuweisung, Profiling)
- Ausgestaltung der Kombilohnphase (Arbeitsplatzakquise, laufende Betreuung / Nachbetreuung)
- erfolgsfördernde und erfolgshemmende Bedingungen in der Projektumsetzung

Aussagen dazu wurden aus den schriftlichen Befragungen, den Interviews und der Fachkonferenz generiert.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen auf, inwieweit die beiden Projektphasen von den Teilnehmern erfolgreich abgeschlossen wurden (Durchführung der Vorschaltphase, Erreichung der Kombilohnphase, Abschluss der Kombilohnphase). Es wurden folgende Ergebnisindikatoren ermittelt:

- Anteil erfolgreiche Beendigung der Vorschaltphase in % der Teilnehmer/innen,
- Anteil der positiven und negativen Abbrecher in % der Teilnehmer/innen,
- Übergangsquote der Teilnehmer/innen in die Kombilohnphase

Die Ergebnisindikatoren wurden über das programmbegleitende Monitoring erhoben.

Wirkungen

Wirkungen beschreiben den Effekt, der mit einer bestimmten Maßnahme angestrebt werden soll. Hierzu gehört vor allem die Integration auf den 1. Arbeitsmarkt. Da der Nachweis einer unmittelbaren Kausalität zwischen Maßnahme und Effekt in der Praxis aufwendig ist („Nettoeffektberechnung“), beschränkt sich die Betrachtung der Wirkungen auf Bruttoeffekte. Hierzu wurde der „Klebeeffekt“ auf dem 1. Arbeitsmarkt nach Ende der Kombilohnförderung herangezogen. Wünschenswert wäre auch gewesen, den Verbleib der Teilnehmer/innen in Arbeit mindestens sechs Monate nach Ende der Maßnahme („Nachhaltigkeitseffekt“) zu bewerten. Dies war jedoch nicht Bestandteil der Evaluation.

Der Beitrag der Projekte zur sozialen Stabilisierung und der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/innen wurde über „Good Practices“ der Projektträger sowie eine Befragung der Teilnehmer/innen erhoben.

Die Wirkungen von KOLIPRI wurden über das begleitende Monitoring, die schriftlichen Befragungen sowie Interviews ermittelt.

Wirtschaftlichkeit

Aus den oben genannten Evaluationskategorien lässt sich die Wirtschaftlichkeit der KOLIPRI-Projekte ableiten. Die Wirtschaftlichkeit der Projekte wird daran gemessen, welche Input-/Outputrelationen vorliegen. Anders ausgedrückt: Stehen die eingesetzten Mittel in einem angemessenem Verhältnis zu den Erfolgen (Ergebnis/Wirkung) des Projektes. Die Basiskennzahl dafür sind die durchschnittlichen Förderfallkosten pro Teilnehmer.

4.2 Evaluationsinstrumente

Die Evaluation basierte auf einer breiten Methodenbasis, die die Vielfältigkeit der regionalen Modellprojekte abbildet. Es wurde ein **multivariates Untersuchungsdesign** eingesetzt, das sich aus folgenden qualitativen und quantitativen Evaluationsinstrumenten zusammensetzte:

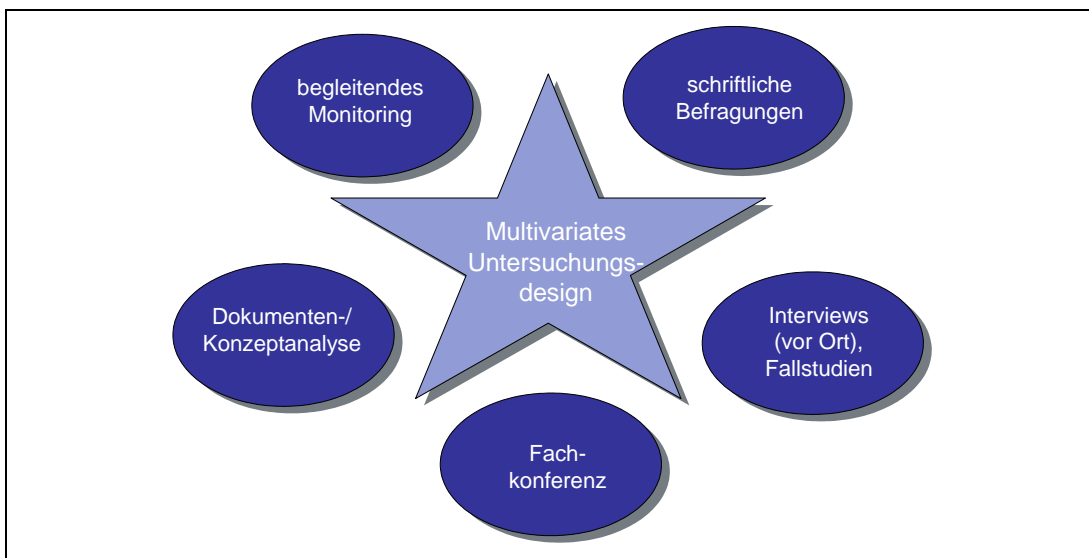


Abbildung 3: Evaluationsinstrumente

Dokumenten-/Konzeptanalyse

Im Rahmen der Qualitätssicherung der Anträge wurden die eingereichten Projektkonzepte analysiert und bewertet. Bei Bedarf wurden programmkonforme Änderungen initiiert. Darüber hinaus werden laufend Berichte und Informationsmaterialien der einzelnen Projekte analysiert.

Programmbegleitendes Monitoring

Im programmbegleitenden Monitoring wurden folgende Informationen erhoben:

- Zielsetzungen des Projektes
 - Integrationsquote / „Klebeeffekt“ auf dem 1. Arbeitsmarkt nach Ende der Förderung
 - Übergangsquote von der Vorschaltphase in die Kombilohnphase
- Finanzierung des Projektes nach unterschiedlichen Finanzierungsquellen
- Zusammensetzung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht und Alter
- Anzahl und Gründe für positive/negative Austritte während der Vorschalt- oder Kombilohnphase
- Kombilohnphase
- Anzahl Teilnehmer/innen pro Betrieb
- Branche

- Betriebsform
 - Fall 1: Vermittlung in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes
 - Fall 2: Vermittlung in trügereigene Betriebe
 - Fall 3: Vermittlung in Zeitarbeitsfirmen / Arbeitnehmerüberlassung

Fachkonferenz

Ende Januar 2007 wurde eine landesweite Fachkonferenz zu KOLIPRI durchgeführt. Neben der Darstellung des Status quo fand ein Erfahrungsaustausch zu den unterschiedlichen regionalen Projekten statt („Marktplatz“). Darüber hinaus hatten die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, in drei Workshops Themenschwerpunkte zu diskutieren und im Gespräch weiter zu entwickeln. Im Anschluss an die Fachkonferenz wurde ein Tagungsband mit sämtlichen Reden, Präsentationen sowie den Ergebnissen der Workshops erstellt und den Teilnehmer/innen zur Verfügung gestellt.

Befragung der Projektträger

Die Projektträger wurden im März 2007 per Fragebogen schriftlich nach ihren Erfahrungen mit KOLIPRI befragt. Von 63 angeschriebenen Trägern sendeten 49 ihre Antwort zurück. Das entspricht einem Rücklauf von 77 Prozent.

Folgendes Erkenntnisinteresse lag dem Fragebogen zugrunde:

- Projekttyp
- Eingruppierung der Teilnehmer/innen in 4 Betreuungsstufen
- Instrumente / Vorgehensweise
 - in der Vorschaltphase
 - für den Übergang Vorschalt- zu Kombilohnphase
 - für die Akquise der Kombilohnbetriebe
- Projektentwicklungs- und Antragsphase
- Finanzierungssituation
- Abstimmungspraxis mit den Trägern der Grundsicherung
- Einschätzung zu möglichen Mitnahmeeffekten bei Betrieben

Befragung der Teilnehmer/innen

Die KOLIPRI-Teilnehmer/innen wurden zu zwei Zeitpunkten schriftlich befragt:

- Befragung bei frühzeitigem positiven oder negativen Austritt aus der Maßnahme
- Befragung am Ende / vier Wochen nach Ende der Maßnahme

Die schriftlichen Fragebögen wurden den Teilnehmer/innen durch den Projektträger ausgeteilt und anonym per Post an die Auswertungsstelle gesendet.

Folgendes Erkenntnisinteresse lag den Befragungen zugrunde:

- Angaben zu Person
- Beschreibung der Situation vor Beginn der Maßnahme
- Gründe für einen frühzeitigen Austritt
- Zufriedenheit mit der Maßnahme
- Nützlichkeit der Maßnahme: Vorschaltphase / Kombilohnphase
- Qualität der Maßnahmenbetreuung
- Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit / sozialen Stabilisierung
- Situation zum Ende der Maßnahme
- Verbleib nach Ende der Maßnahme

Befragung der Betriebe

Ab Juli 2007 wurden die Betriebe über ihre Erfahrungen mit KOLIPRI befragt. Dafür sendeten die Projektträger an die jeweiligen Betriebe, in denen die Teilnehmer/innen tätig sind, vorgefertigte Fragebögen, die anonym an die auswertende Stelle weitergeleitet wurden. In der schriftlichen Befragung wurden folgende Themen behandelt:

- Strukturdaten des Betriebes
 - Branche
 - Anzahl sozialversicherungspflichtige Beschäftigte
- Kombilohnempfänger/innen
 - Anzahl
 - Einsatzbereich
 - Dauer der Beschäftigung
 - Zufriedenheit mit der Arbeit der Teilnehmer/innen
 - Einstellungsinteresse
- Generelle Bewertung von KOLIPRI

Experteninterviews (vor Ort), Fallstudien

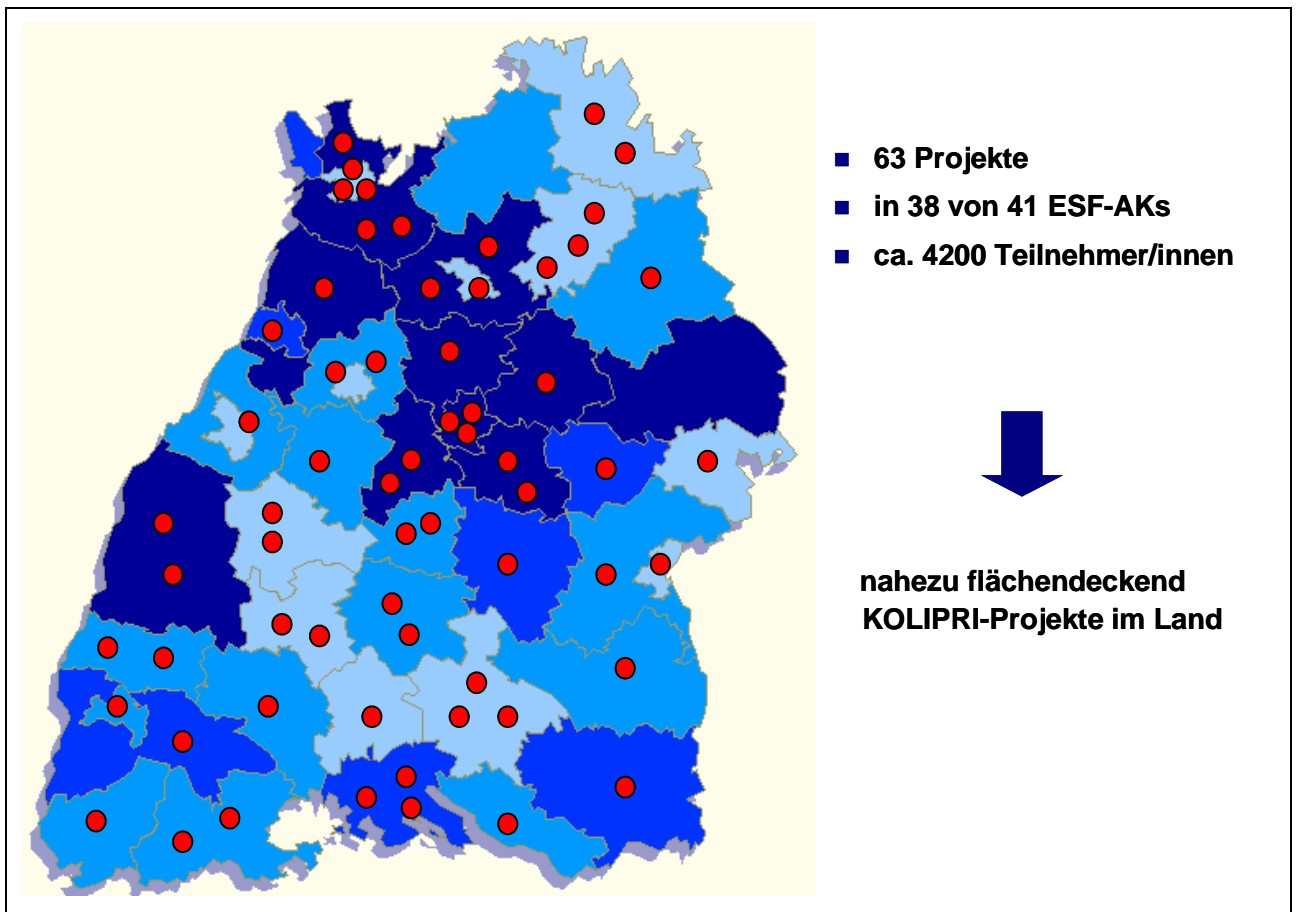
Über den ganzen Zeitraum des Programms werden telefonische Beratungen zu Besonderheiten und spezifischen Problemstellungen der Projekte durchgeführt (Prozessbegleitung). Anfang 2008 (Januar / Februar und April) wurden alle Projekte besucht, um in mehrstündigen Experteninterviews die spezifischen Herangehensweisen, Erfahrungen, Erfolge / Misserfolge der Projekte zu erörtern. Diese projektbezogenen Fallstudien sind im Band 2 (Trägerprofile) dargestellt und wurden zusammen mit den Ergebnissen der o.g. Evaluationsinstrumente zu landesübergreifenden Schlussfolgerungen verdichtet.

5 Ergebnisse der begleitenden Evaluation

5.1 Strukturmerkmale von KOLIPRI

Anzahl und Größe der Projekte / Anzahl Teilnehmer/innen

In Baden-Württemberg wurden fast flächendeckend KOLIPRI-Projekte durchgeführt. Nur in drei von 41 ESF-Arbeitskreisen (ESF-AKs) fand kein Kombilohn-Projekt statt.



dieAbbildung 4: Anzahl KOLIPRI-Projekte in Baden-Württemberg

Im Jahresdurchschnitt 2007 waren in Baden-Württemberg etwa ein Drittel der Arbeitslosen langzeitarbeitslos und fallen damit in die Zielgruppe von KOLIPRI. Die Programmkonzeption von KOLIPRI besitzt somit eine hohe arbeitsmarktpolitische Relevanz.

Die ESF-Träger haben insgesamt **4210 Teilnehmer/innen** in Projekte aufgenommen. Damit ist KOLIPRI in Baden-Württemberg – nach Hamburg – das bisher zweitgrößte Kombilohn-Projekt in Deutschland.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Größe der Projekte

Je nach Ausgestaltung und Projektziel hatten die Träger unterschiedliche Teilnehmerzahlen. Während fast jedes vierte Projekt weniger als 30 Teilnehmer/innen hatte (23,1%), arbeiten 44,2% der Projekte mit mehr als 60 Teilnehmer/innen.

Die durchschnittliche Teilnehmerzahl pro Projekt betrug ca. 65 Teilnehmer, die in der Regel in zwei Durchläufen am Projekt teilnahmen.

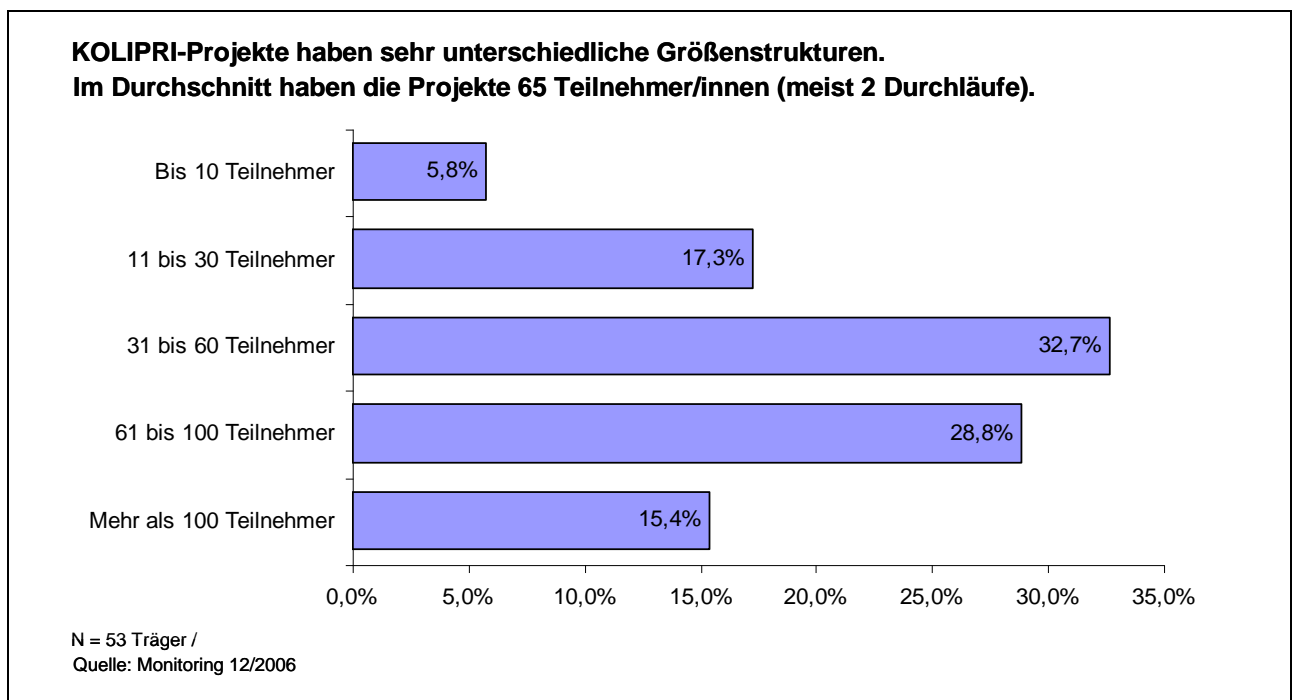


Abbildung 5: Anzahl Teilnehmer in % der Projekte

Die Teilnehmerstruktur

Die Altersstruktur der KOLIPRI-Projekte entspricht in etwa dem Anteil der Arbeitslosen. Während mehr als jede/r fünfte Teilnehmer/in bis einschließlich 25 Jahre alt ist, sind fast 60% im Alter zwischen 26 und 49 Jahre. 18,8% der Teilnehmer/innen sind ältere Arbeitslose ab 50 Jahren.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

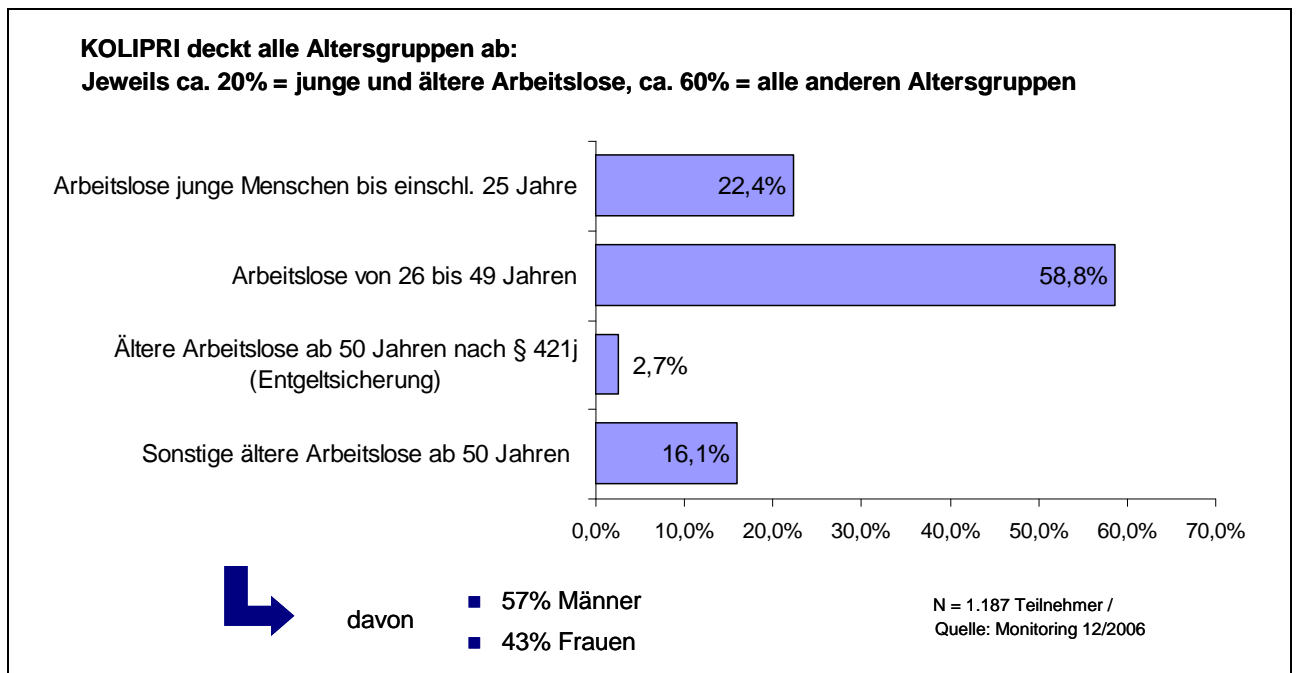


Abbildung 6: Die Teilnehmerstruktur in KOLIPRI (Quelle: Monitoring)

Der Zusammensetzung der Projekte nach Geschlecht wurde bei KOLIPRI nicht explizit vorgegeben. Umso positiver ist festzustellen, dass die Zusammensetzung fast ausgeglichen ist: 57 Prozent der Teilnehmer sind männlich, 43 Prozent weiblich.

5.2 Finanzierung

Für die Finanzierung der KOLIPRI-Projekte konnten unterschiedliche Quellen herangezogen werden.

- privaten Finanzierung
Eigenmittel, Erlöse / Einnahmen, sonstige private Mittel
- öffentliche Finanzierung
 - Mittel des ESF,
 - Mittel des Bundes bzw. Mittel des Bundes an Optionskommunen (EGZ §§ 217 ff SGB III, Einstiegsgehalt § 29 SGB II, Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer § 421j SGB III, Arbeitslosengeld II),
 - Landesmittel,
 - kommunale Mittel,
 - kirchliche Mittel, sonstige öffentliche Mittel

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Nach den vorliegenden Angaben der Projektträger⁵ wurden Mittel in Höhe **von 16.571.180€** eingesetzt, die sich wie folgt verteilen:

- Mittel des ESF: 5.978.680 €
- Mittel der BA / Optionskommune: 8.308.807 €
- Private Mittel: 2.276.825 €
- sonstige öffentliche Mittel: 6.869 €

Die Träger finanzierten sich im Durchschnitt zu ca. **50% aus Mitteln des Bundes**. Mit ca. **36%** blieb die **ESF-Förderung** unter der Kofinanzierungsvorgabe von maximal 45%. Die **private Finanzierung** (z.B. Arbeitgeberanteile) war mit ca. **14% weniger stark** vertreten.

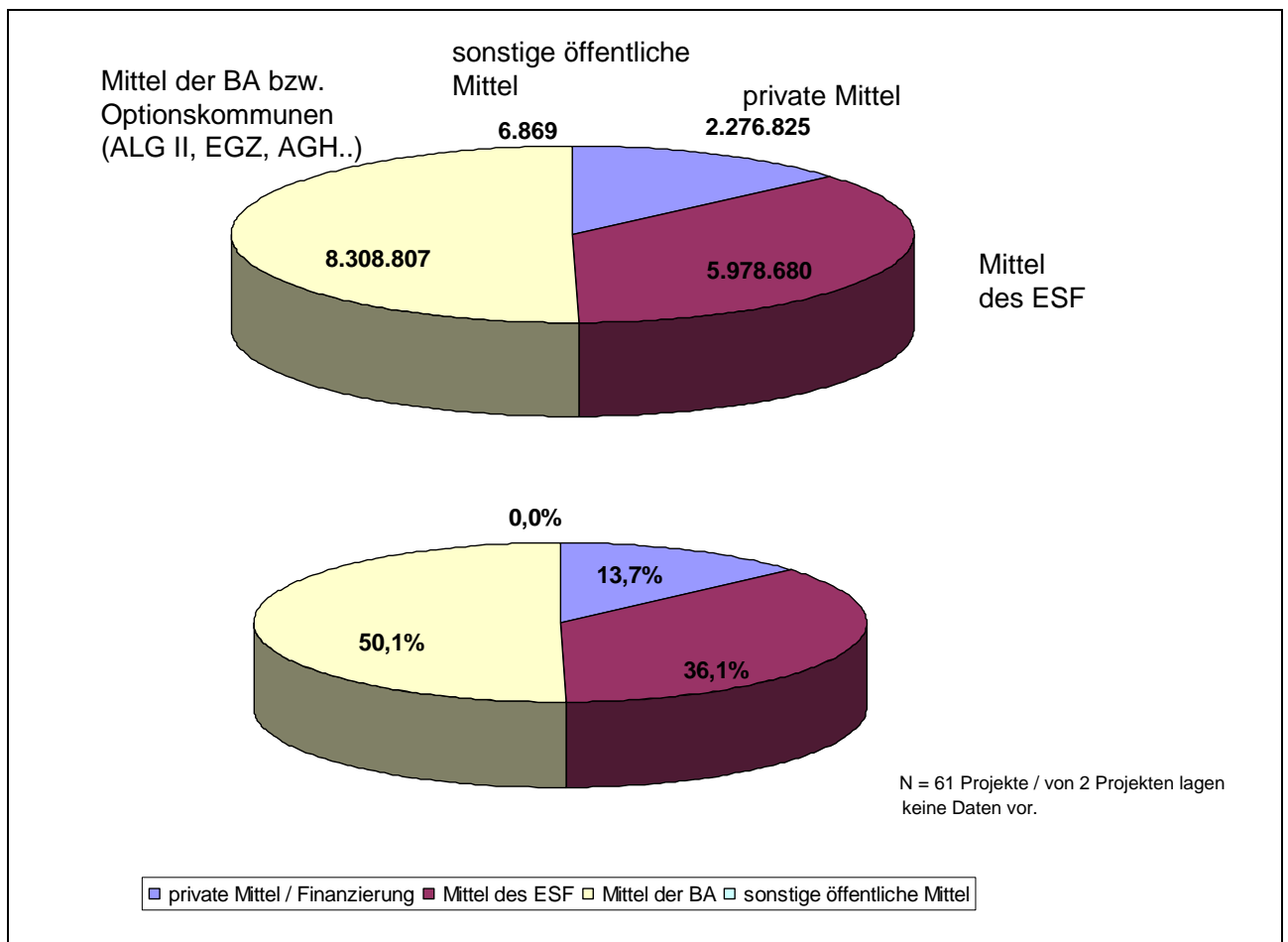


Abbildung 7: Finanzierung von KOLIPRI

⁵ Es lagen Angaben von 61 Projektträgern vor. Bei 2 Projekten lagen keine Daten vor. Diese Ergebnisse weichen von den Zahlen der L-Bank ab, da noch nicht alle Projekte zum Zeitpunkt der Datenerhebung endabgerechnet waren.

5.3 Teilnehmerzuweisung / Profiling

Profiling der Teilnehmer/innen

Das Profiling der Teilnehmer/innen ist ein wichtiger Ausgangspunkt für eine teilnehmerspezifische, passgenaue Maßnahmengestaltung. In KOLIPRI erfolgt das Profiling in Abstimmung zwischen dem Träger der Grundsicherung und dem Projektträger. Die Projektträger wurden gefragt, wie gut diese Schnittstelle funktioniert hat.

49 Prozent der Träger sind (teilweise) der Meinung, dass die **Anforderungen an die Teilnehmer/innen** vielleicht **nicht ausreichend deutlich kommuniziert** wurden. Hier liegt eine mögliche Ursache darin, dass Teilnehmer/innen nicht maßnahmegerecht zugewiesen wurden.

Mit **57 Prozent** gab die Mehrheit der Projektträger an, dass die **Anforderungen an die Teilnehmer/innen klar vereinbart** wurden, **aber** von den Trägern der Grundsicherung trotzdem (**teilweise**) **nicht umgesetzt** wurden.

Fast **70 Prozent** der Träger erhalten eine **Grobauswahl** an Teilnehmer/innen und ermitteln die Detailanforderungen über ein eigenes Profiling. Bei 10 Prozent der Träger ist dies lediglich teilweise der Fall. Etwa jeder sechste Träger gibt an, einer anderen Vorgehensweise in Bezug auf die Grob- und Detailauswahl zu folgen.

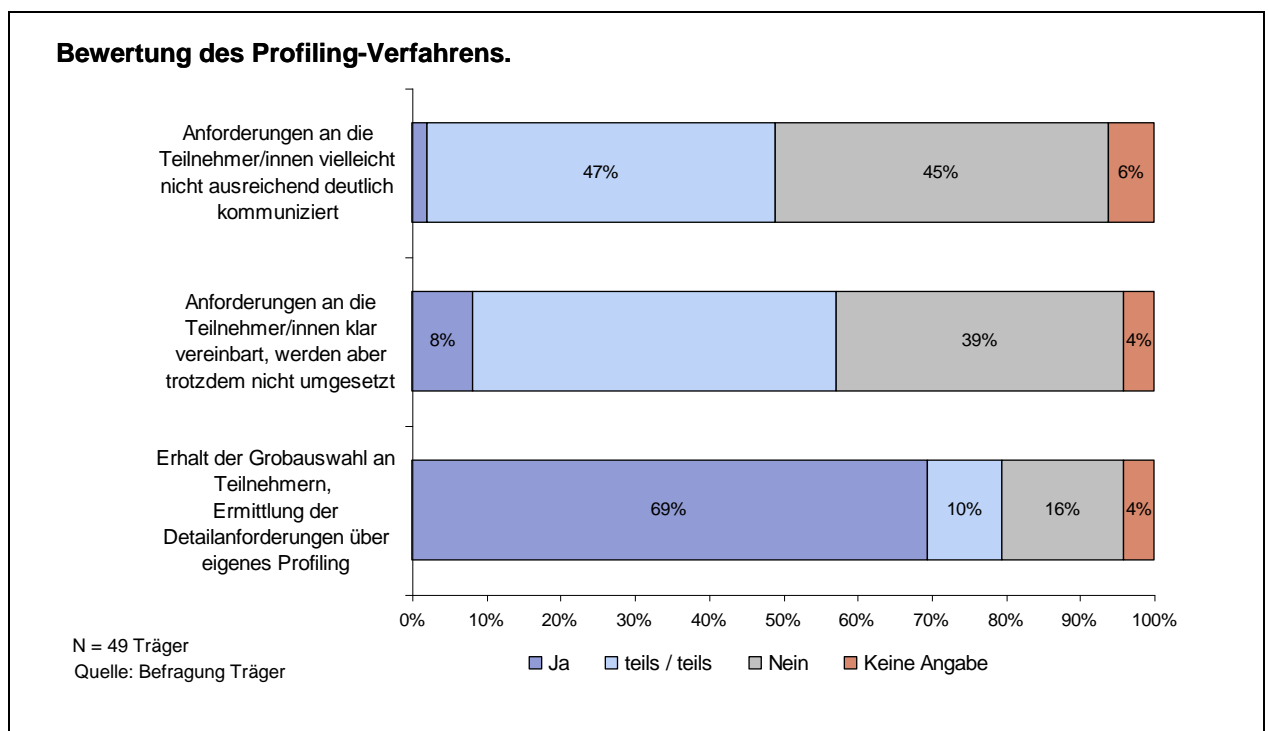


Abbildung 8: Bewertung des Profilings

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Die Projektträger erhalten von den Trägern der Grundsicherung verschiedenartige Informationen mit unterschiedlicher Aussagekraft. **Nur Grunddaten** - wie z.B. Name, Adresse und Alter - erhalten mit **63 Prozent** die Mehrheit der Träger. **Vermittlungsprofile** erhalten **37 Prozent** der Träger.

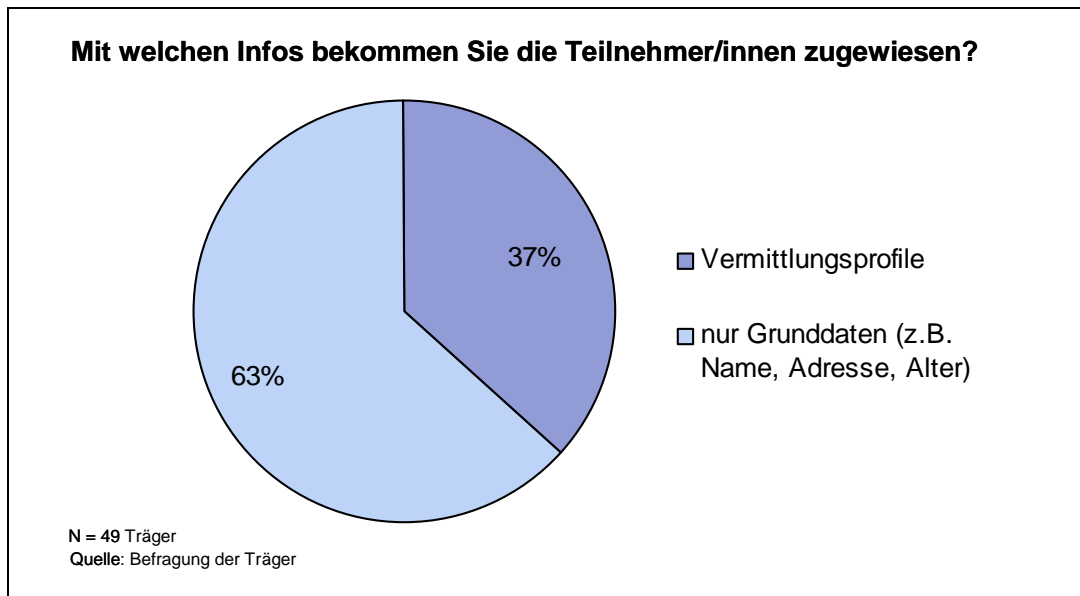


Abbildung 9: Informationen zu den Teilnehmern

Von den Projektträgern gibt mit **61 Prozent** die Mehrheit an, dass die **Vermittlungsprofile der Träger der Grundsicherung teilweise bis sehr hilfreich** sind. Vier von zehn Projektträgern (39 Prozent) empfinden die Qualität der Vermittlungsprofile als nicht bzw. weniger hilfreich. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass mit 37 Prozent nur eine Minderheit der Träger überhaupt Vermittlungsprofile erhält (siehe Abbildung 9).

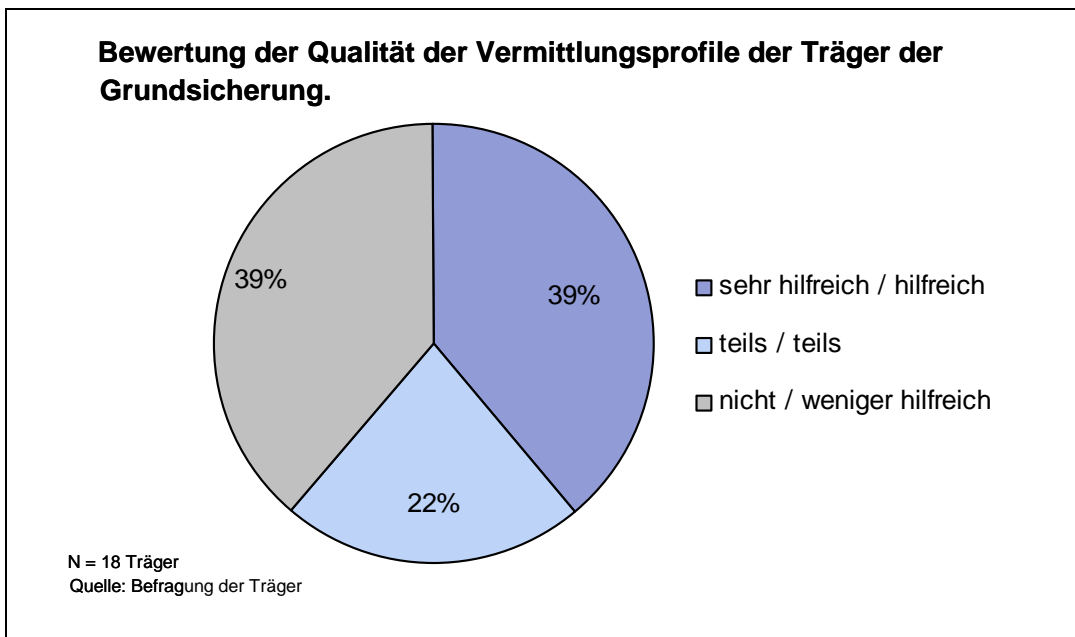


Abbildung 10: Bewertung der Qualität der Vermittlungsprofile der Träger der Grundsicherung

Zuweisungspraxis der Träger der Grundsicherung

Die **Zuweisungspraxis der Träger der Grundsicherung** wird von der Mehrheit der Projektträger **(63 Prozent) als gut bzw. sehr gut beurteilt**. Jeder dritte Projektträger hat mit der Zuweisungspraxis weniger gute Erfahrungen gemacht. Vier Prozent der Träger beurteilen die Zuweisungspraxis als sehr/schlecht.

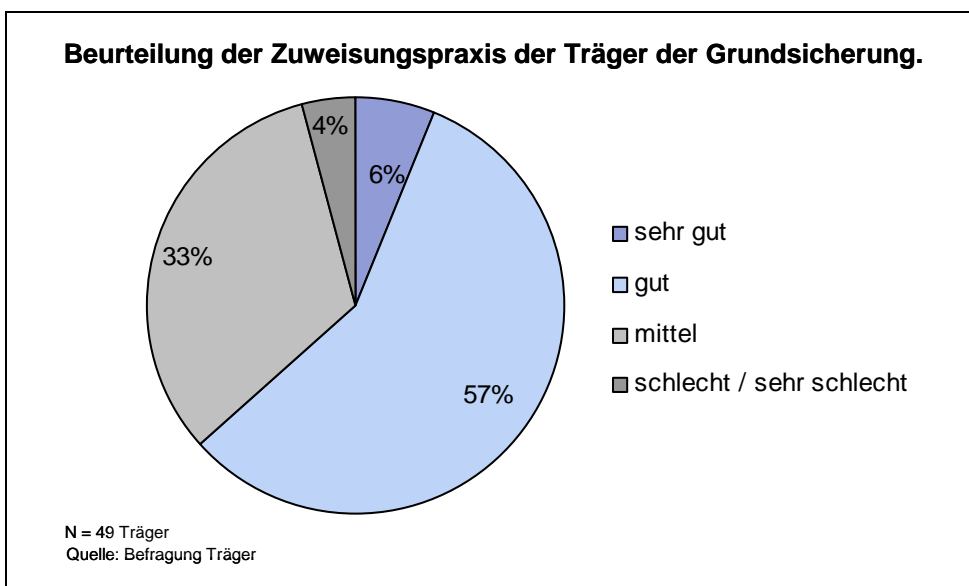


Abbildung 11: Beurteilung der Zuweisungspraxis der Träger der Grundsicherung

Kommunikation mit den Trägern der Grundsicherung

Ein Grund für eine nicht bedarfsgerechte Zuweisungspraxis könnte in Kommunikationsproblemen mit den Trägern der Grundsicherung liegen.

Fast **drei Viertel der Projektträger** beurteilen die **Kommunikation mit den Trägern der Grundsicherung als sehr gut bzw. gut**. Für 27 Prozent ist die Kommunikation mittelmäßig. Die Auswahl „keine bzw. schlechte Kommunikation“ zwischen den Projektträgern und den Trägern der Grundsicherung“ wurde in der Befragung nicht angegeben.

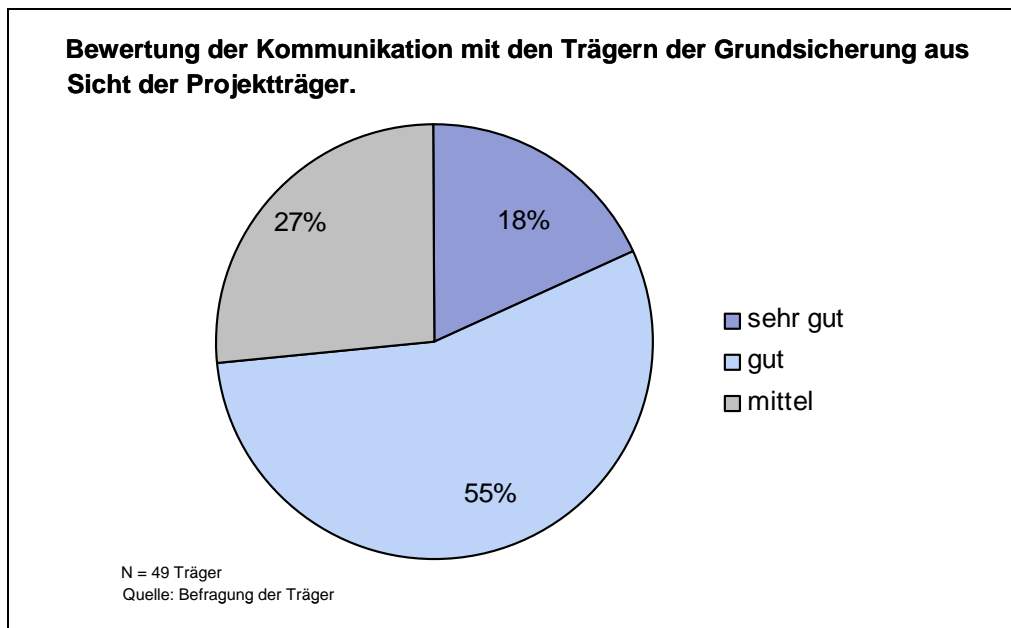


Abbildung 12: Bewertung der Kommunikation mit den Trägern der Grundsicherung

Einstufung der Teilnehmerstruktur

Die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmer/innen hat entscheidenden Einfluss auf die Möglichkeit einer Arbeitsmarktintegration. Die Projektträger wurden in der Befragung darum gebeten, ihre Teilnehmerstruktur nach den zu Beginn des Projektes gültigen SGB-III-Betreuungsstufen der BA einzuschätzen⁶. Dies hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

- 1. Segment (arbeitsmarktnah / „Marktkunden“): 12 Prozent der Teilnehmer/innen.
- 2. Segment (relativ arbeitsnah / „Beratungskunden – Aktivieren“): 19 Prozent der Teilnehmer/innen
- 3. Segment (bedingt arbeitsmarktnah / „Beratungskunden – Fördern“): 31 Prozent der Teilnehmer/innen

⁶ Diese Teilnehmersegmentierung ist mittlerweile durch eine eigene SGB-II-Struktur abgelöst worden.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

- 4. Segment (arbeitsmarktfrem / „Betreuungskunden“): 38 Prozent der Teilnehmer/innen

Das **3. Segment** ist für KOLIPRI das **Zielsegment** der Teilnehmer/innen. Auch das obere Drittel des 4. Segments erscheint für KOLIPRI-Projekte ein erprobenswertes Zielsegment. Teilnehmer/innen aus dem 1. und 2. Segment kommen in der Regel auch ohne eine subventionierte Beschäftigung in Arbeit. Hier ist die Gefahr von Mitnahmeeffekten groß.

Insgesamt erscheint also die Zielgruppenausrichtung zu wenig fokussiert. Insbesondere der hohe Anteil von 38 Prozent der Teilnehmer/innen im 4. Segment erschwert eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt, da hier z.T. multiple Vermittlungshemmnisse vorliegen.

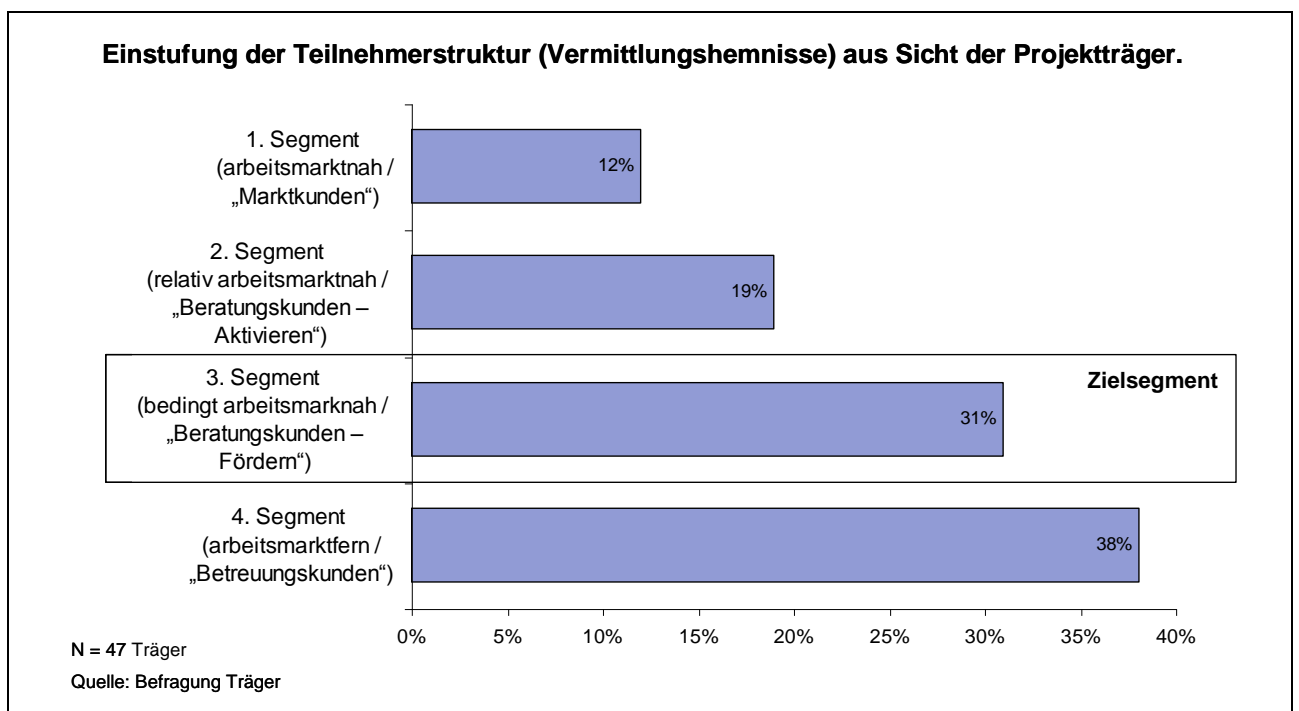


Abbildung 13: Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer/innen

Zurückverweisung an die Träger der Grundsicherung

Mit **60 Prozent** weist die Mehrheit der Projektträger **nur max. 10% der Teilnehmer/innen wieder** an den Träger der Grundsicherung **zurück**.

Allerdings **ein Viertel der Projektträger können mit der Teilnehmerzuweisung nicht zufrieden sein** und weisen zwischen 30 und 60 Prozent der Teilnehmer/innen an die Träger der Grundsicherung zurück.

Eine Zurückweisungsquote zwischen 10 und 30 Prozent haben 16 Prozent der Träger.

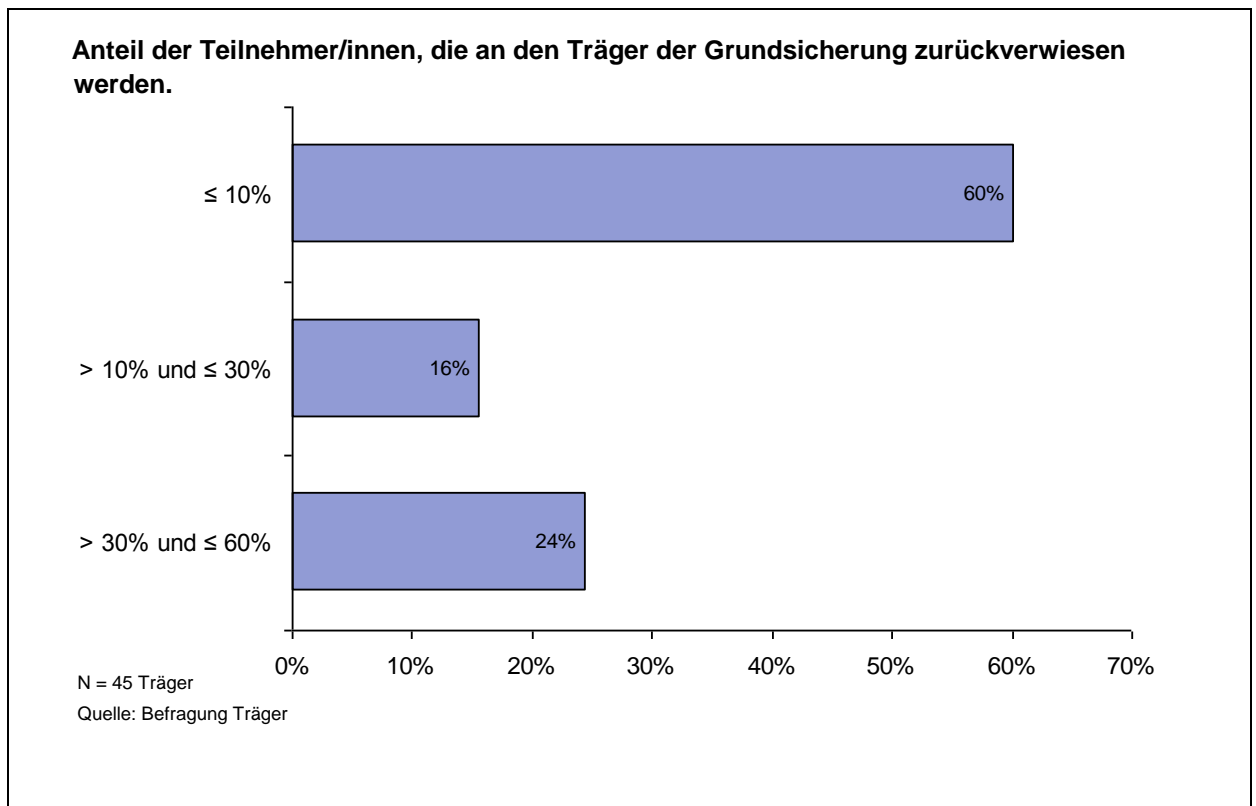


Abbildung 14: Rückverweisung der Teilnehmer/innen an die Träger der Grundsicherung

5.4 Vorschaltphase

Bedarfsermittlung von Niedriglohnarbeitsplätzen

Die Bedarfsermittlung wurde als eigener Leistungsbestandteil der Projektträger für die Vorschaltphase definiert. Die Bedarfsermittlung ist ein wichtiger Bestandteil für die Akquisition von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich.

Die Bedarfsermittlung der Arbeitsplätze für KOLIPRI erfolgte auf unterschiedliche Art und Weise (Mehrfachnennungen möglich): Mit **82 Prozent** greift die überwiegende Mehrheit der Träger auf **praktische, langjährige Erfahrungen zurück**. Zwei Drittel der Träger (67 Prozent) befragen bzw. kontaktieren Firmen direkt. Mehr als jeder dritte Träger steht in engem Austausch mit Projektträgern, Kammern und karitativen Institutionen. Jeder vierte Träger greift auf den Überblick der Träger der Grundsicherung zurück. Mit sechs Prozent führt nur eine Minderheit der Träger besondere, regionale Bedarfsanalysen durch.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

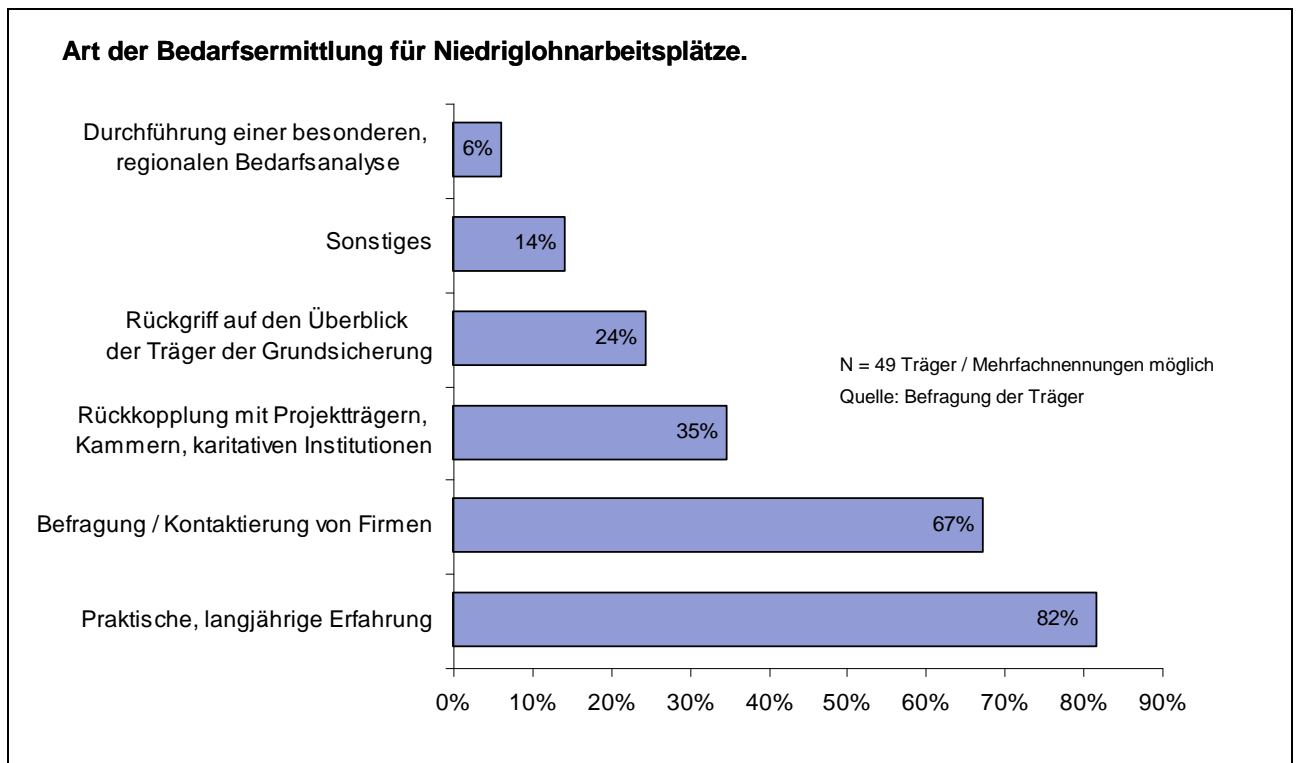


Abbildung 15: Art der Bedarfsermittlung für Niedriglohnarbeitsplätze

Eintritte in die Vorschaltphase / in KOLIPRI nach Altersgruppen

Die Eintritte in die Vorschaltphase entsprechen in etwa der realen Verteilung der Arbeitslosen.

Insgesamt ist festzustellen, dass **zwei Drittel der Teilnehmer/innen von KOLIPRI im Alter von 26 bis 49 Jahre** sind. **Jede/r fünfte Teilnehmer/in ist jünger als 26 Jahre**. **Rund 15 Prozent sind 50 Jahre und älter**.

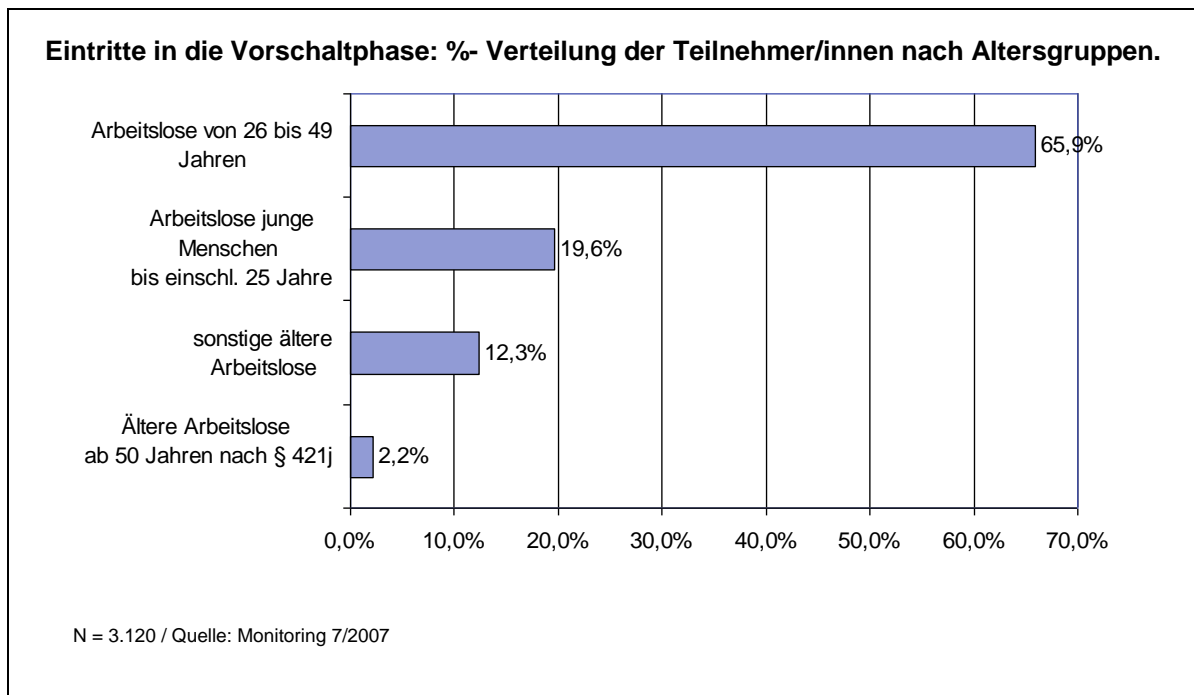


Abbildung 16: Eintritte in die Vorschaltphase nach Altersgruppen

Bei einigen wenigen Projekten treten die Teilnehmer/innen auch direkt in die Kombilohnphase ein. Die Altersstruktur ist hier gleich wie bei den Eintritten in die Vorschaltphase.

Gestaltungsinstrumente in der Vorschaltphase aus Sicht der Projektträger

In der Vorschaltphase von KOLIPRI können unterschiedliche Instrumente eingesetzt werden. Fast alle Träger kombinieren verschiedene Vorgehensweisen. Das am häufigsten eingesetzte Instrument ist mit **89 Prozent die Stellenakquisition durch den Träger**. Ein **Profiling, sonstige individuelle Betreuung sowie Praktika / Arbeitserprobungen** durchlaufen die Teilnehmer/innen bei **87 Prozent** der Träger. Ein **Bewerbungstraining** findet bei **85 Prozent** der Träger statt. Weitere **Qualifizierungen** bieten **77 Prozent** an. Sonstige Instrumente werden bei 13 Prozent der Träger eingesetzt.

Insgesamt zeigt sich, dass die Träger die Vorschaltphase intensiv nutzen, um die Teilnehmer/innen mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten auf eine Beschäftigung vorzubereiten.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

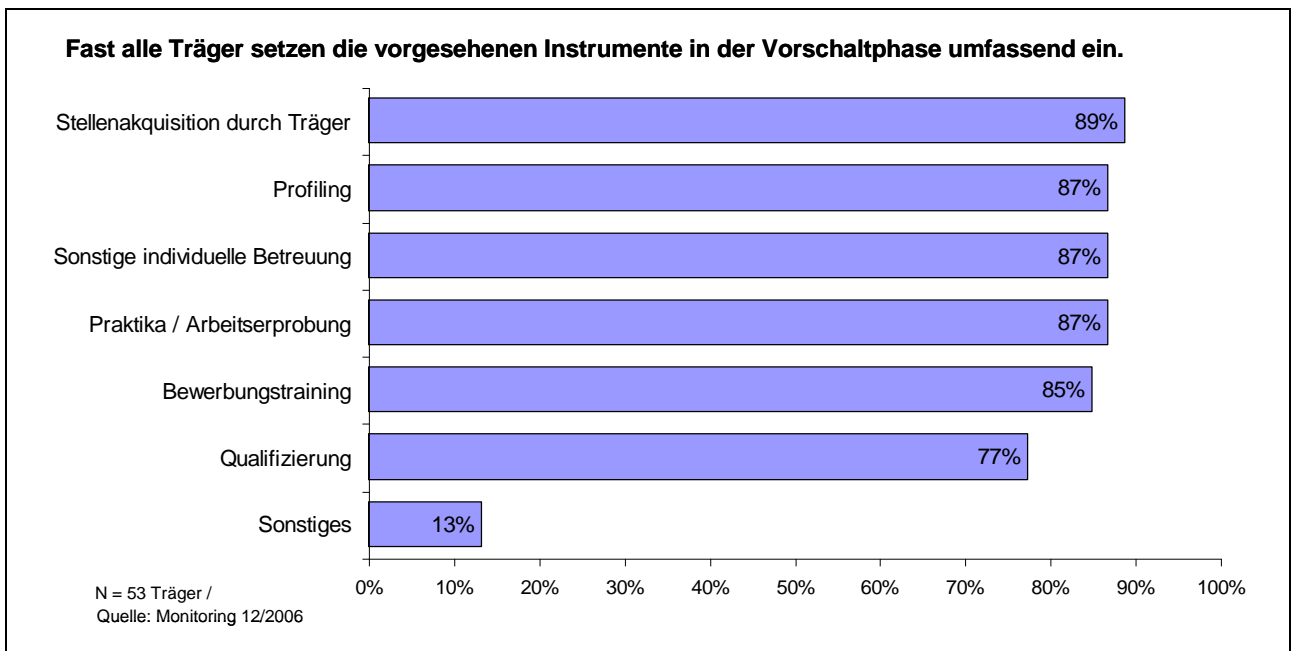


Abbildung 17: Art des Instrumenteneinsatzes in der Vorschaltphase

Gestaltungsinstrumente in der Vorschaltphase aus Sicht der Teilnehmer/innen

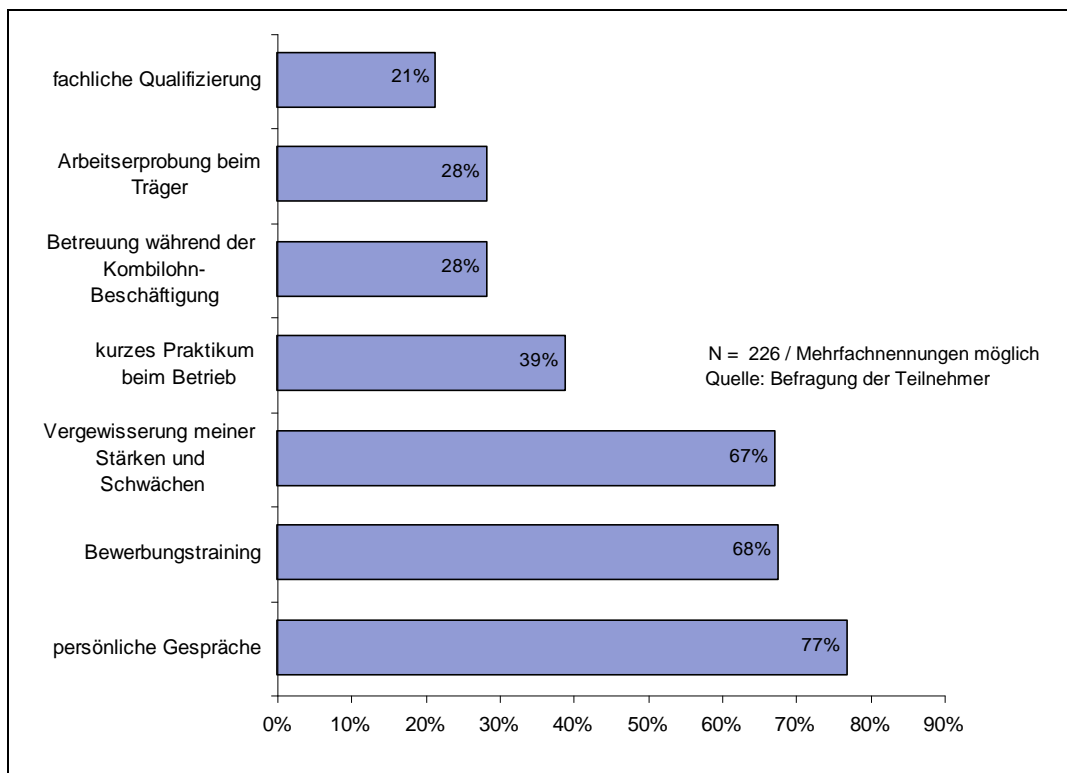


Abbildung 18: Bestandteile der Maßnahme aus Sicht der Teilnehmer/innen

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Auch die Antworten der Teilnehmer/innen zeigen, dass die KOLIPRI-Projekte auf einen breiten Instrumenteneinsatz beruhen. Mit 2/3 bis ¾ der Teilnehmer/innen wurden persönliche Gespräche, ein Bewerbungstraining und die Vergewisserung der eigenen Stärken und Schwächen (Profiling) durchgeführt. Bei ca. 1/3 der Teilnehmer/innen wurden Praktikas, Arbeitserprobungen beim Träger sowie eine fachliche Qualifizierung eingesetzt. Hier weichen die Angaben der Teilnehmer/innen – vermutlich aufgrund der geringen Stichprobe – von den Angaben der Träger ab.

Fragt man die Teilnehmer/innen danach, wie hilfreich die angebotenen Leistungen der Projektträger waren, so ergibt sich folgendes Bild:

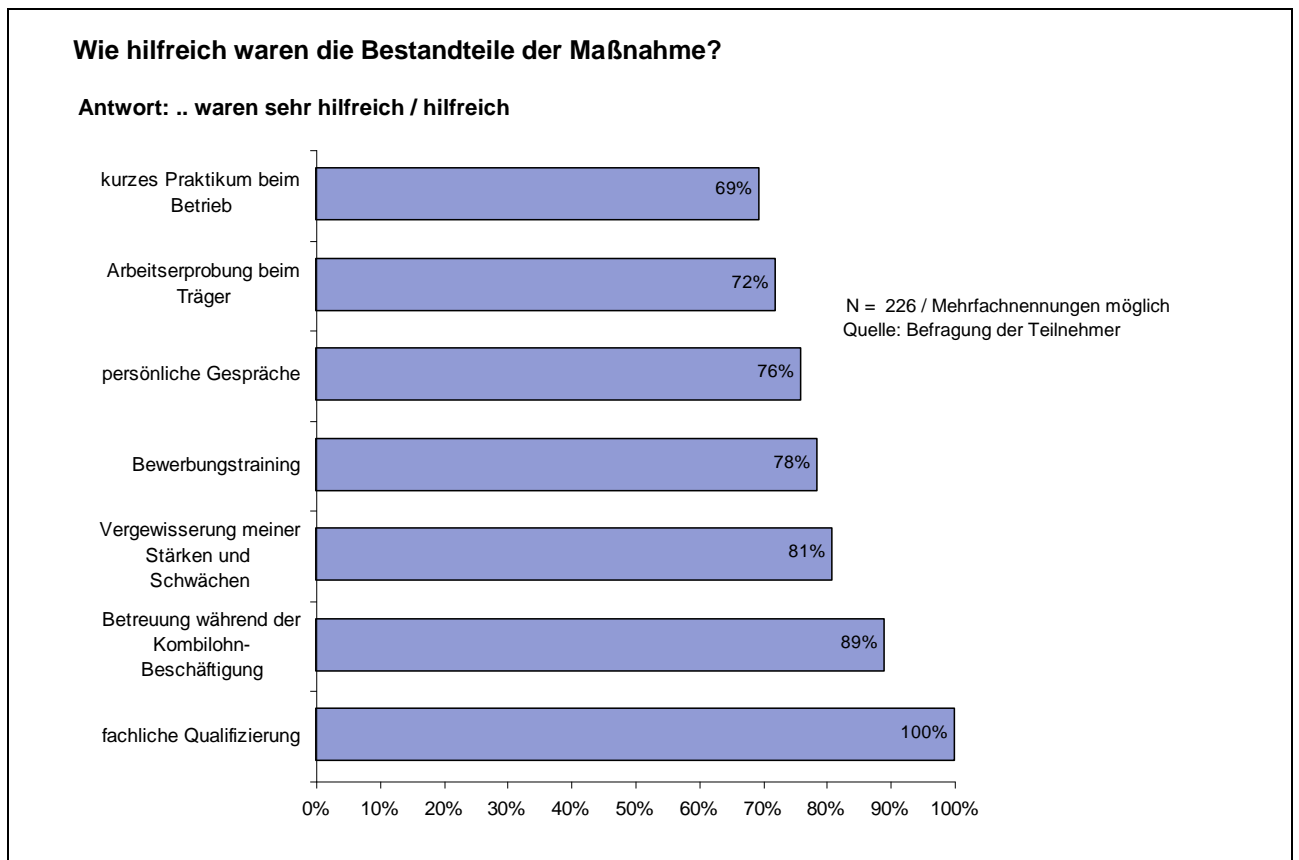


Abbildung 19: Frage: Wie hilfreich waren die Bestandteile der Maßnahme?

Insgesamt zeigt sich, dass die Teilnehmer/innen die angebotenen Leistungen der Projektträger als sehr / hilfreich bewerten. Die Zustimmung bewegt sich – je nach Bestandteil der Maßnahme - zwischen 69-100%.

Dauer der Instrumente in der Vorschaltphase

Die Träger wurden befragt, welchen zeitlichen Umfang die einzelnen Instrumente der Vorschaltphase aufweisen. Das Profiling ist mit durchschnittlich 3,6 Tagen das kürzeste Instrument. Ein Bewerbungstraining dauert mit rund 5 Tagen bereits deutlich länger. Die sonstige individuelle Betreuung / Beratung schlägt mit 5,2 Tagen zu Buche. Zwei Instrumente der Vorschaltphase stechen bezüglich der Dauer

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

deutlich hervor: Praktika / Arbeitserprobungen sowie die Qualifizierung dauern mit 19,1 bzw. 22,3 Tagen rund vier Wochen. Sie bilden den Schwerpunkt der Vorschaltphase.

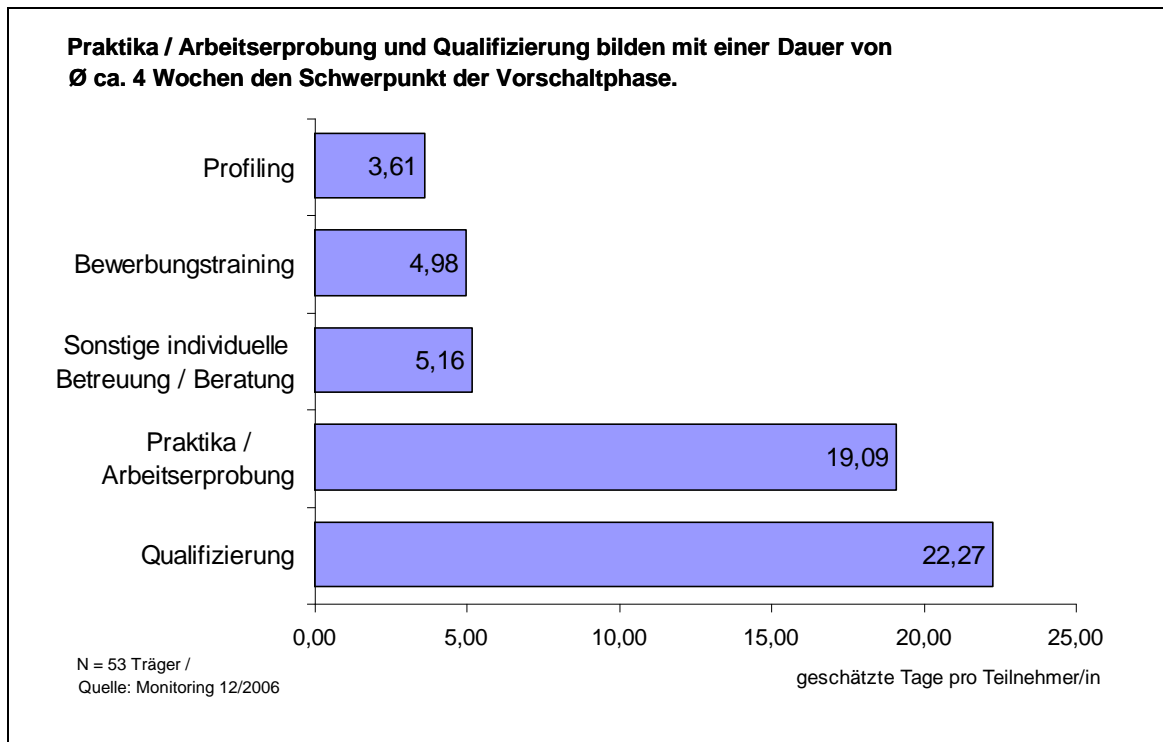


Abbildung 20: Dauer des Instrumenteneinsatzes in der Vorschaltphase

Frühzeitige Austritte aus der Vorschaltphase

Insgesamt sind von **3845 Eintritten** in die Vorschaltphase **1594 Teilnehmer/innen frühzeitig ausgetreten (41,5 Prozent)** und haben diese Phase nicht bis zum Übergang in die Kombilohnphase durchlaufen. Austritte können unterschiedliche Gründe haben. So genannte positive Austritte können die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt oder in andere Maßnahmen beinhalten. Bei negativen Austritten liegen Gründe wie z.B. Krankheit oder fehlende Motivation vor.

723 Teilnehmer/innen waren in der Vorschaltphase **negative Abbrecher**. Dies sind **18,8 Prozent** aller Eintritte in der Vorschaltphase. Die Abbruchquote kann für die Zielgruppe von KOLIPRI als angemessen beurteilt werden. Bei den negativen Abbrechern gibt jeder fünfte Träger als Grund einen Krankheitsfall an. Sonstige Gründe liegen in etwa jedem dritten Fall vor. Die fehlende Motivation ist der häufigste Grund für den negativen Abbruch einer KOLIPRI-Maßnahme (ca. 50 Prozent).

Die **positiven Austritte** aus der Vorschaltphase (871) machten **mehr als 50 Prozent** aller vorzeitigen Austritte der Vorschaltphase aus. Die überwiegende Mehrheit der positiven Austritte erfolgte aufgrund des **Eintritts in den ersten Arbeitsmarkt** (77,8 Prozent).

5.5 Übergang in die Kombilohnphase

Übergang von der Vorschaltphase in die Kombilohnphase

Nach der Vorschaltphase folgte in KOLIPRI bei den meisten Projektträgern die Kombilohnphase. Bei einigen Projektträgern sind die Teilnehmer/innen direkt in die Kombilohnphase eingetreten.

Der Anteil der Teilnehmer/innen, die **von der Vorschaltphase (Eintritte: 3.845) in die Kombilohnphase übergetreten** sind, betrug **18,7%**. Es liegt nahe, dass ein halbes Jahr nach Start von KOLIPRI, **ca. drei Viertel aller Träger (76%)** angab, zumindest teilweise Probleme bei der Vermittlung der Teilnehmer/innen in die Kombilohnphase zu haben. Bei 23 Prozent der Träger lagen keine Schwierigkeiten vor.

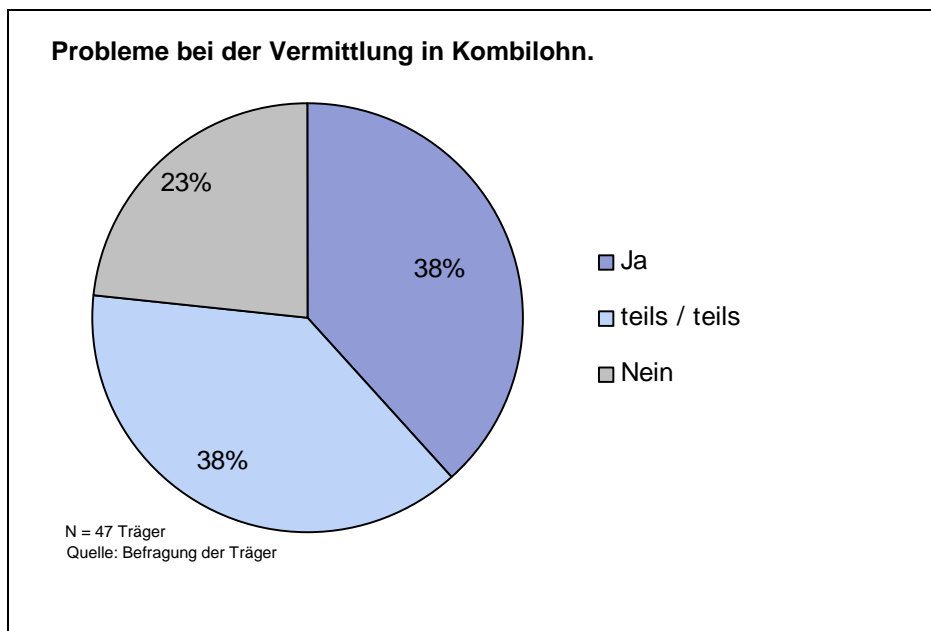


Abbildung 21: Probleme bei der Vermittlung in Kombilohn

Nach den Gründen für die Probleme gefragt, geben die Träger an, dass

- ihnen zu viele nicht bzw. kaum vermittelbare Teilnehmer/innen durch die Träger der Grundversicherung zugewiesen wurden (61%),
- Betriebe sofort einstellen ohne Kombilohn (positiver Abbruch durch Direktvermittlung / 61%),
- Betriebe keinen Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen haben (39%),
- Betriebe einen einfachen EGZ bevorzugen (13%).

Die wesentlichen Begründungen der Träger ergeben sich somit aus den Vermittlungshemmnissen der Teilnehmer/innen und dem aktuellen Arbeitsmarkt-/Wirtschaftsaufschwung in Baden-Württemberg. Aus Sicht der externen Evaluation spielt sicherlich auch eine Rolle, dass einige Träger noch nicht über ausreichende qualitative und quantitative Ressourcen für eine gezielte Unternehmensansprache verfügen.

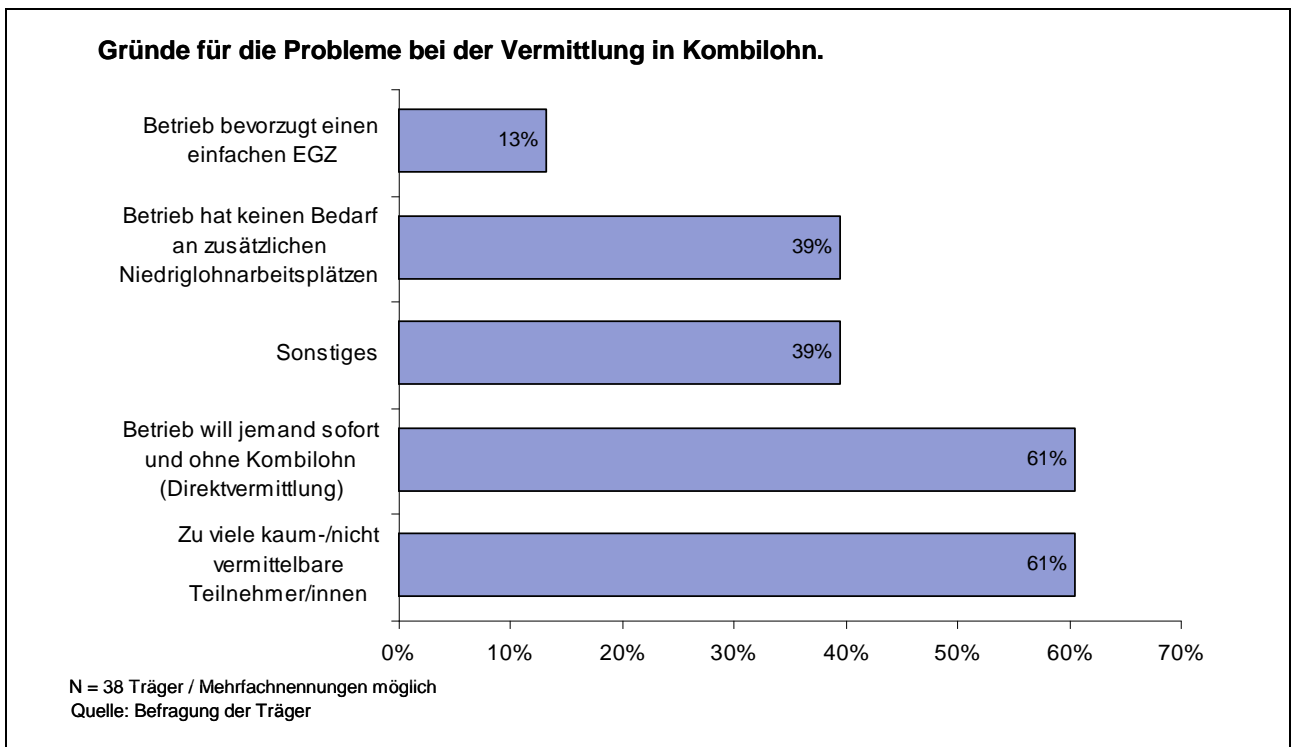


Abbildung 22: Gründe für die Probleme bei der Vermittlung in Kombilohn

Eintritte in die Kombilohnphase nach Alter

Die Eintritte in die Kombilohnphase nach Alter weisen grundsätzlich eine ähnliche Verteilung wie die Eintritte in die Vorschaltphase auf. Am stärksten vertreten sind die Arbeitslosen von 26 bis 49 Jahren (65 Prozent). Fast ein Viertel der Teilnehmer/innen sind junge Menschen bis einschließlich 25 Jahre. Sonstige Ältere Arbeitslose sind mit ca. 12 Prozent weniger stark vertreten. Der Anteil älterer Arbeitslose ab 50 Jahren nach § 421j SGB an den Eintritten in die Kombilohnphase liegt bei 0,5 Prozent. In der Vorschaltphase waren zwei Prozent der Teilnehmer/innen dieser Gruppe zuzuordnen.

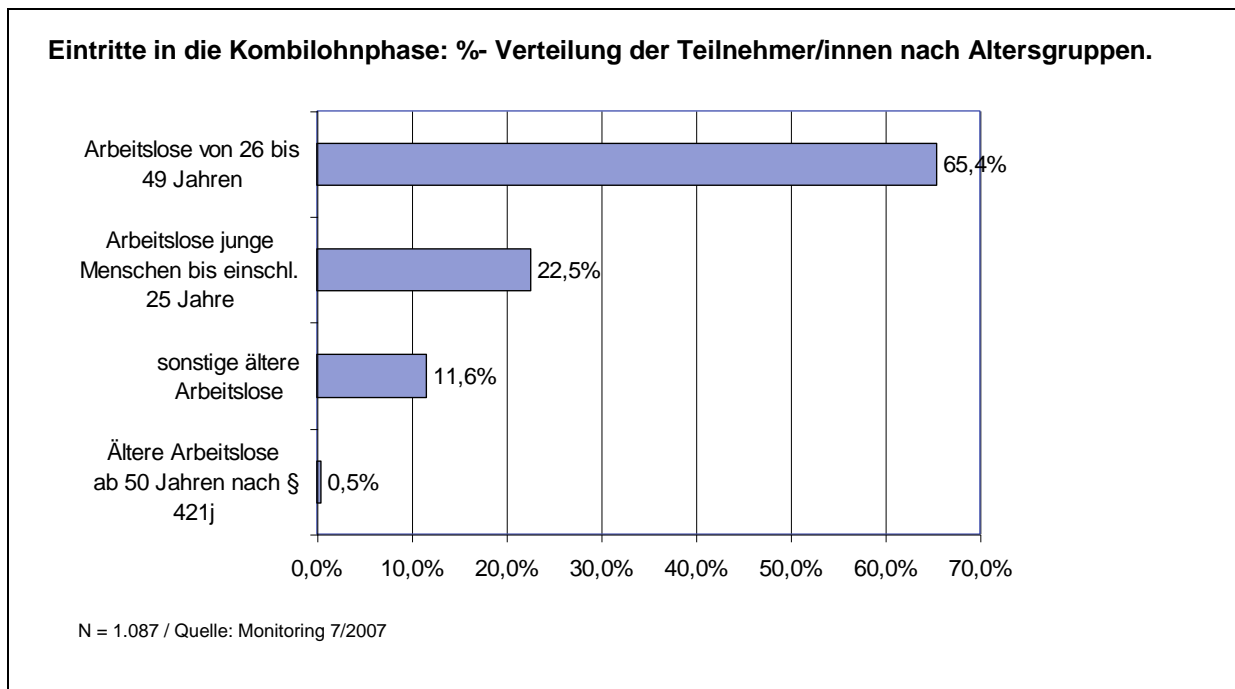


Abbildung 23: Eintritte in die Kombilohnphase nach Altersgruppen

5.6 Kombilohn-Beschäftigungsverhältnisse

Akquisition von zusätzlichen Arbeitsplätzen bei Betrieben durch die Projektträger

Die Träger verfolgen unterschiedliche Strategien, um zusätzliche Kombilohn-Arbeitsverhältnisse bei Betrieben zu akquirieren.

Mit 59 Prozent nutzt die Mehrzahl der Träger ihre guten Kontakte zu einer großen Anzahl zu Betrieben. Nochmals ein Drittel der Träger nutzt diese Kontakte zum Teil. 53 Prozent der Träger haben eine umfangreiche Betriebsdatenbank und akquirieren darüber Arbeitsplätze. 41 Prozent haben bereits am Anfang des KOLIPRI-Projektes intensiven Kontakt mit den Betrieben. Sonstige Möglichkeiten der Akquisition werden von 12 Prozent der Träger genutzt. Jeder zehnte Träger verlässt sich bei der Kontaktaufnahme mit Betrieben überwiegend auf „Kaltakquise“. Fast 57 Prozent der Träger verlassen sich zum Teil auf „Kaltakquise“. Bei 4 Prozent der Träger sind die Kombilohnarbeitsplätze überwiegend durch frühere Projekte mit den Betrieben entstanden. In zwei Prozent der Fälle wurden verbindliche Vereinbarungen mit den Betrieben bereits am Anfang des KOLIPRI-Projektes geschlossen. Dieser Vorgehensweise konnte mit 82 Prozent die Mehrheit der Träger nicht zustimmen.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

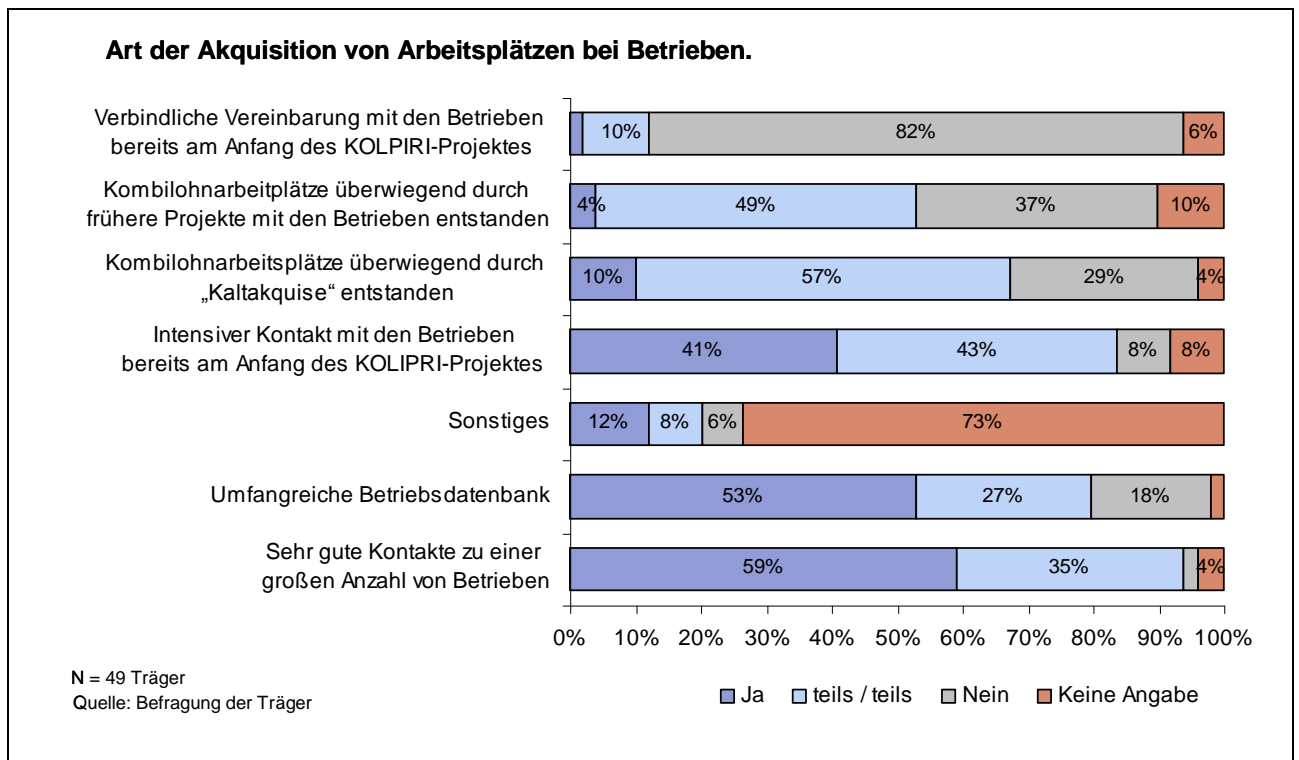


Abbildung 24: Art der Akquisition von Arbeitsplätzen bei Betrieben

Die Aufwände der Träger für die unterschiedlichen Formen der Stellenakquise verteilen sich im Wesentlichen auf folgende Blöcke:

- Aktivierung bestehender Kontakte: 28 Prozent.
- „Kaltakquise“: 24 Prozent
- Reaktion auf Stellenanzeigen und Recherche in Stellenbörsen im Internet: 17 Prozent
- Erstellen von Flyern sowie das Anschreiben von Firmen: 11 Prozent
- Ansprache von Promotoren / Kontaktvermittlern: 10 Prozent

Es zeigt sich, dass die Projektträger auf unterschiedliche Maßnahmen zu Akquisition von Arbeitsplätzen bei Betrieben setzen.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

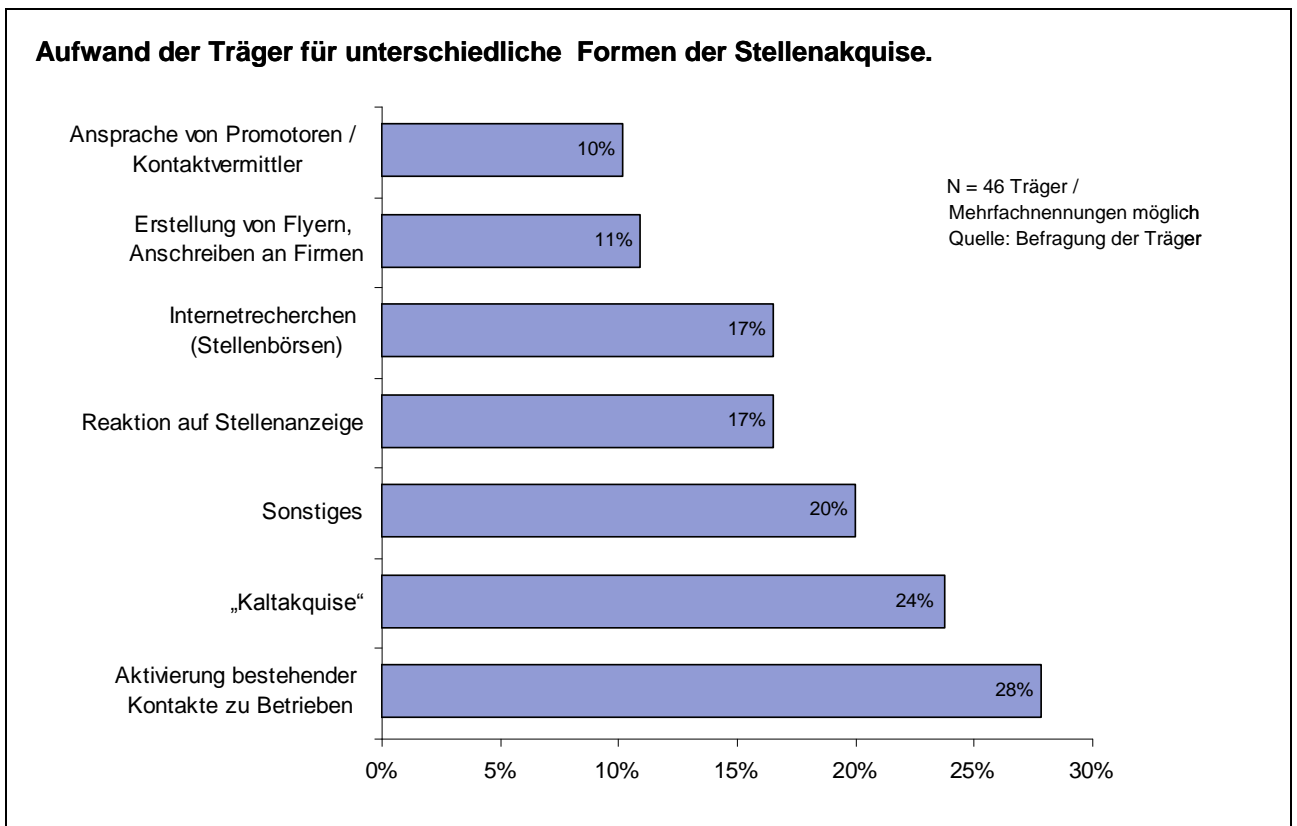


Abbildung 25: Aufwand für unterschiedliche Formen der Stellenakquise

Die dargestellten Akquisitionsmaßnahmen spiegeln sich in etwa auch den Antworten der Betriebe wider, die darstellen sollten, wie sie von KOLIPRI erfahren haben.

Etwa die Hälfte der Betriebe wurde direkt durch die Projektträger angesprochen. Etwas mehr als ein Drittel der Betriebe wurden durch die Träger der Grundsicherung auf KOLIPRI hingewiesen. Alle anderen Akteure (Kommunen, ESF-Arbeitskreise, IHKs) hatten eine eher geringe Bedeutung.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

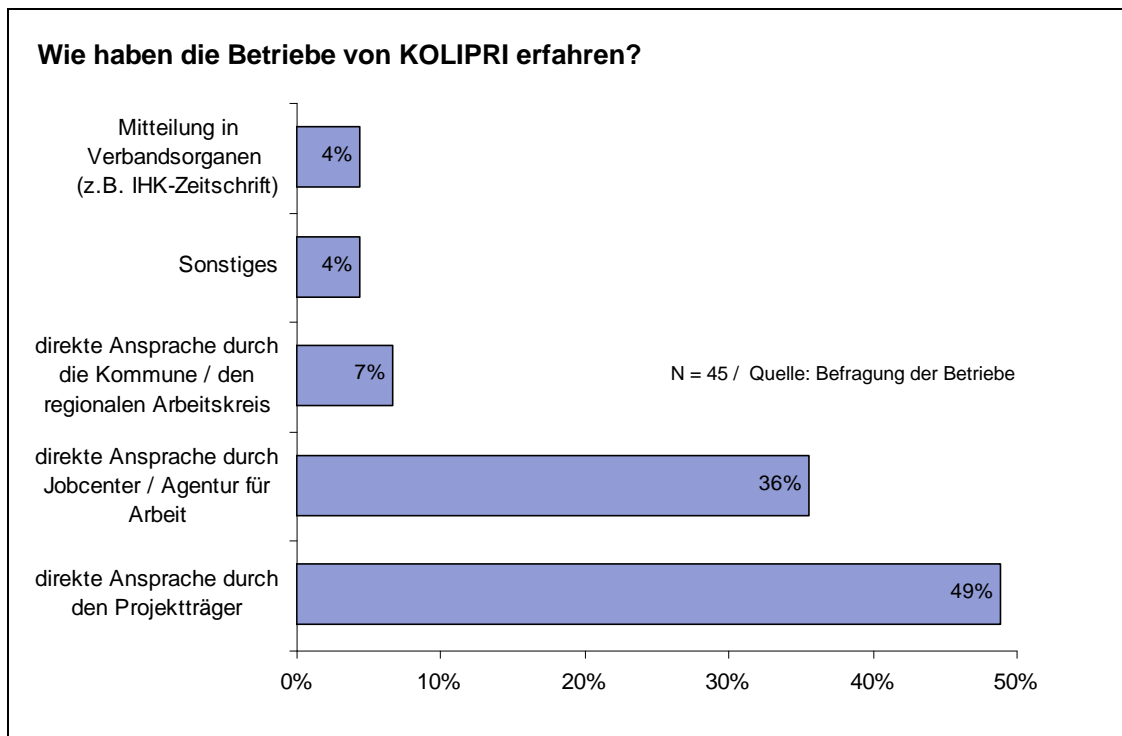


Abbildung 26: Frage: Wie haben die Betriebe von KOLIPRI erfahren?

Gründe für die Beteiligung an KOLIPRI aus Sicht der Betriebe

Die Betriebe wurden gebeten, aus ihrer Sicht die Gründe für die Beteiligung an KOLIPRI zu nennen. Die Antworten zeigen, dass hier vielschichtige Begründungen gegeben wurden.

Am wichtigsten war die positive Ansprache /intensive Überzeugungsarbeit durch den Träger (63%).

Ein nicht unwesentlicher Aspekt ist die Ausgestaltung der staatlichen Förderung in Form einer unbürokratischen Abwicklung (41%), flexiblen Vertragsgestaltung (35%) und lukrative finanziellen Förderung (33%). Die Tatsache, dass 37% der Betriebe angaben, dass der Arbeitsplatz sowieso besetzt worden wäre, zeigt die Schwierigkeit, Mitnahmeeffekte zu vermeiden. Hier ist allerdings zu beachten, dass eine Besetzung durch eine andere Person, die meist besser qualifiziert ist, erfolgt wäre. Um schwervermittelbare Langzeitarbeitslose in Arbeit zu bringen, erscheint es unumgänglich, ein gewisses Maß an Mitnahmeeffekten in Kauf zu nehmen.

Wichtig für die Betriebe war auch die Möglichkeit, die Arbeitslosen durch ein Praktika auszuprobieren (48%).

Die anforderungsgerechte Auswahl der Arbeitslosen (24%) und die Qualifizierung der Arbeitslosen im Vorfeld (30%) waren weitere Beweggründe für die Beteiligung an KOLIPRI.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

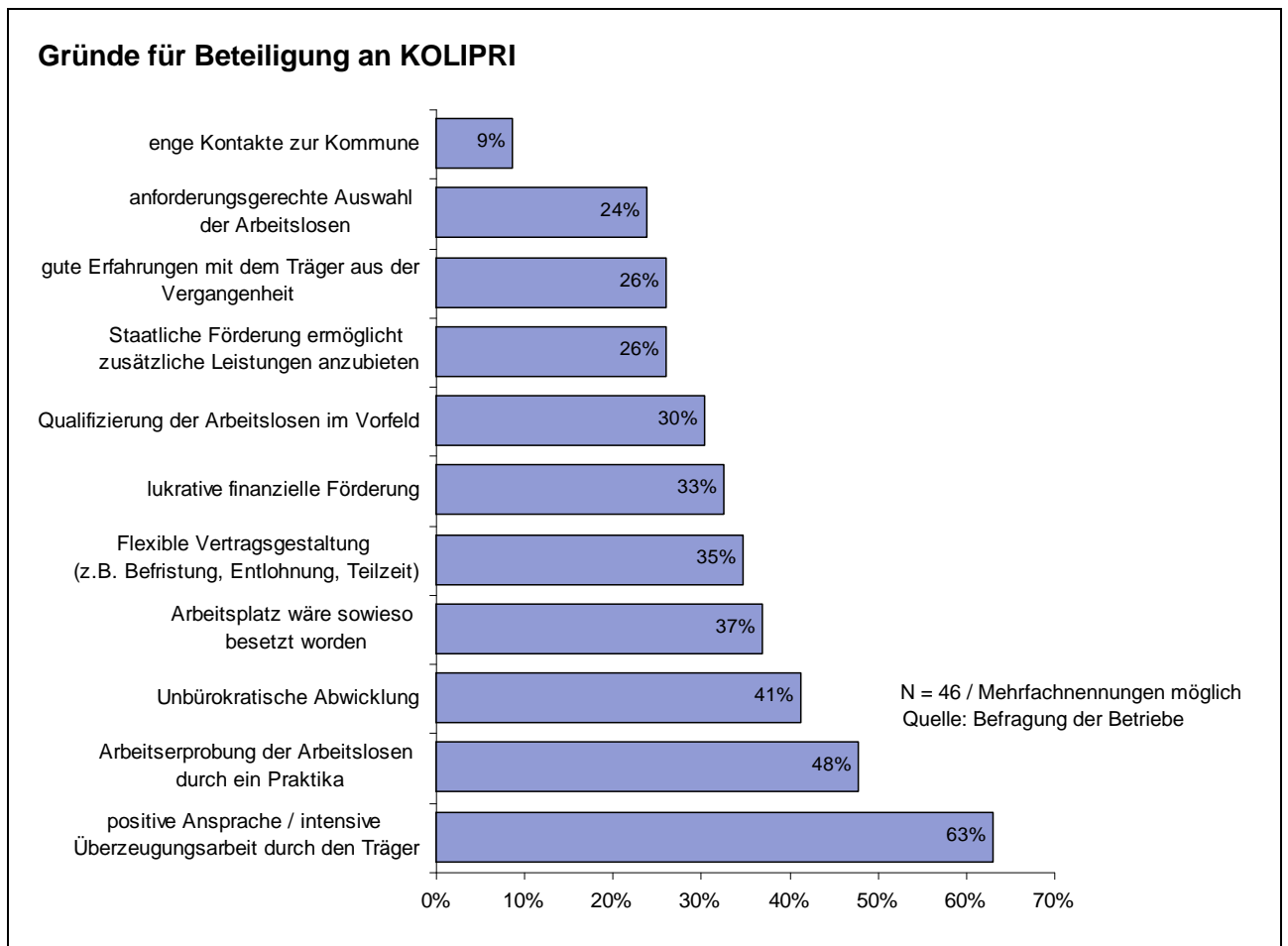


Abbildung 27: Gründe für die Beteiligung an KOLIPRI aus Sicht der Betriebe

(Indizien für) Mitnahmeeffekte bei Betrieben

Für die Evaluation von Mitnahmeeffekten bei Betrieben gibt es derzeit in der Wissenschaft kein ausreichend valides Verfahren. Es wurde im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung deshalb lediglich versucht, Indizien zu erarbeiten, die Aussagen über mögliche Mitnahmeeffekte ermöglichen. Dazu wurden die Projektträger und die Betriebe befragt.

Mit 60 Prozent geht die Mehrheit der Träger davon aus, dass keine Mitnahmeeffekte vorliegen. Darüber hinaus wurden die Träger gefragt, bei wie viel Betriebskontakten sie Mitnahmeeffekte vermuteten und deswegen keinen Kombilohn angeboten haben. Dies war bei **12 Prozent** und damit bei mehr als jedem zehnten Betrieb der Fall. Hier zeigt sich, dass die Projektträger ihrer Verantwortung nachkommen und bei vermuteten Mitnahmeeffekten keinen Kombilohn anbieten.

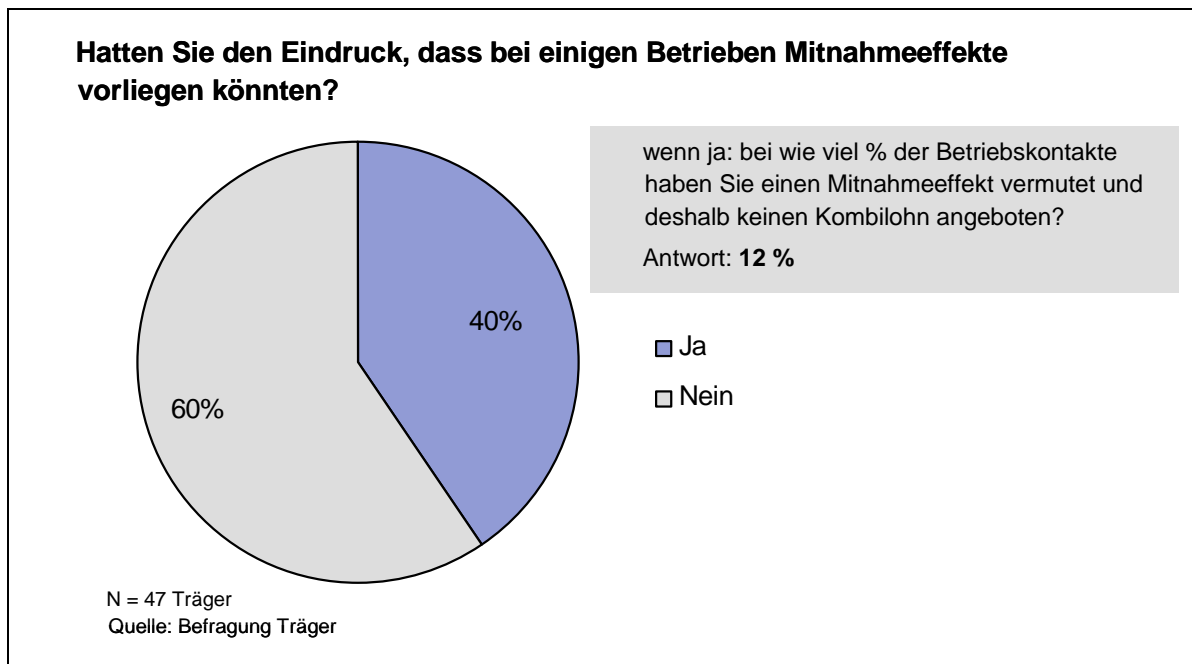


Abbildung 28: Vermutung von Mitnahmeeffekten bei Betrieben aus Sicht der Projektträger

Indizien für einen Mitnahmeeffekt fallen bei der Befragung der Betriebe - auf Basis einer allerdings sehr geringen und wenig repräsentativen Stichprobe (Antworten von 42 Betrieben) – stärker ins Gewicht. 45% der Betriebe gab an, den Arbeitsplatz auch ohne Kombilohn-Zuschuss besetzt zu haben.

Kombilohnbeschäftigung nach Beschäftigungsformen

Kombilohnarbeitsplätze können in unterschiedlichen Beschäftigungsformen geschaffen werden.

- Fall 1: Beschäftigung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes
- Fall 2: Beschäftigung im trägereigenen Betrieb
- Fall 3: Beschäftigung in Zeitarbeitsfirmen / Arbeitnehmerüberlassung

Es zeigt sich insgesamt, dass die Kombilohnbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Programmkonzeption eine stärkere Auffächerung erfahren hat.

Die Mehrheit der Teilnehmer/innen - 51% - sind in „klassischen“ Betrieben des ersten Arbeitsmarktes (ohne Zeitarbeit) beschäftigt. 15% der Teilnehmer/innen sind über Zeitarbeit beschäftigt, insbesondere um die Zugänge der Zeitarbeitsfirmen zu den Betrieben zu nutzen. Bei ca. 34% der Teilnehmer/innen erfolgt eine trägereigene Beschäftigung, die eine Brückenfunktion zum ersten Arbeitsmarkt herstellen soll.

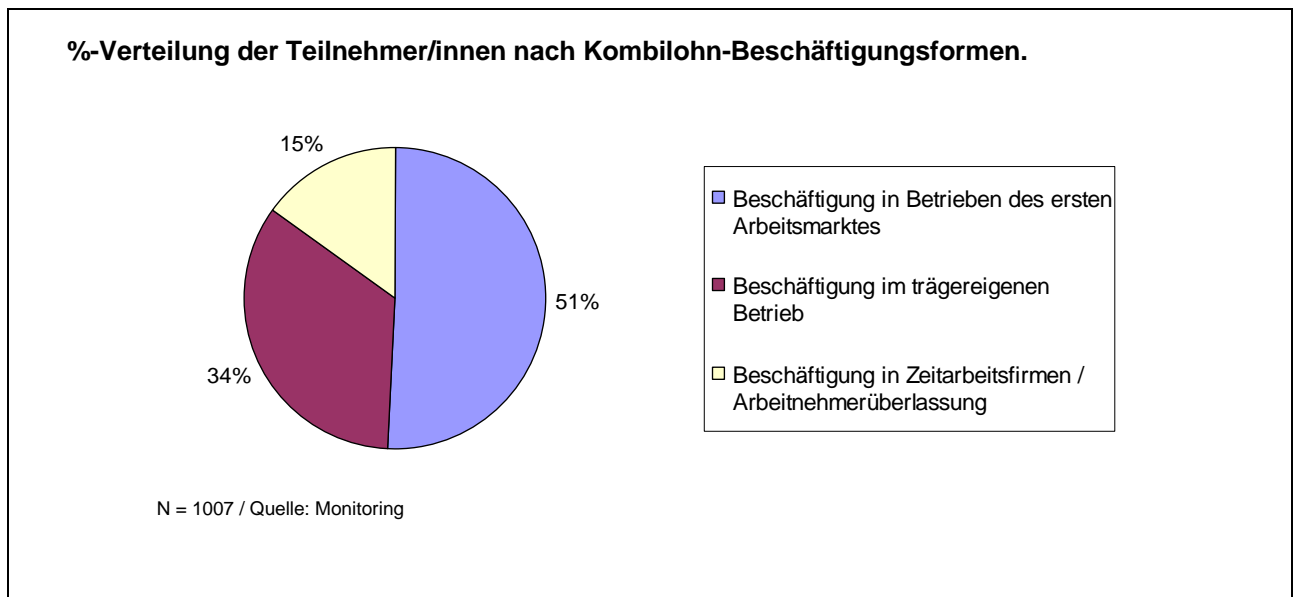


Abbildung 29: Kombilohnbeschäftigung nach Beschäftigungsformen

Fall 1: Beschäftigung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes – Verteilung nach Branchen

Die Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Branchen der Betriebe des ersten Arbeitsmarktes zeigt ein eindeutiges Bild. Mit **19 Prozent** sind die meisten Teilnehmer/innen im **verarbeitenden / produzierenden Gewerbe** beschäftigt. In den Branchen Hotel, Gastgewerbe und Touristik sind die Teilnehmer/innen mit 15 Prozent beschäftigt. Jeweils **zwölf Prozent** bzw. elf Prozent der Teilnehmer/innen sind in den Branchen **Gesundheit, Soziales und sonstige Branchen** tätig. Das **Handwerk** folgt mit **9 Prozent**. Jeweils **acht Prozent** sind im **Baugewerbe** oder in **der Verkehr, Transport und Logistik** beschäftigt. Jede/r zwanzigste Teilnehmer/in findet eine Kombilohnbeschäftigung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft, Landschaftspflege oder bei Reinigungsdiensten. In persönlichen / haushaltsnahen Dienstleistungen werden mit 4 Prozent eher weniger Teilnehmer/innen vermittelt. Sicherheitsdienste sind mit 1 Prozent der Teilnehmer/innen kaum vertreten.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

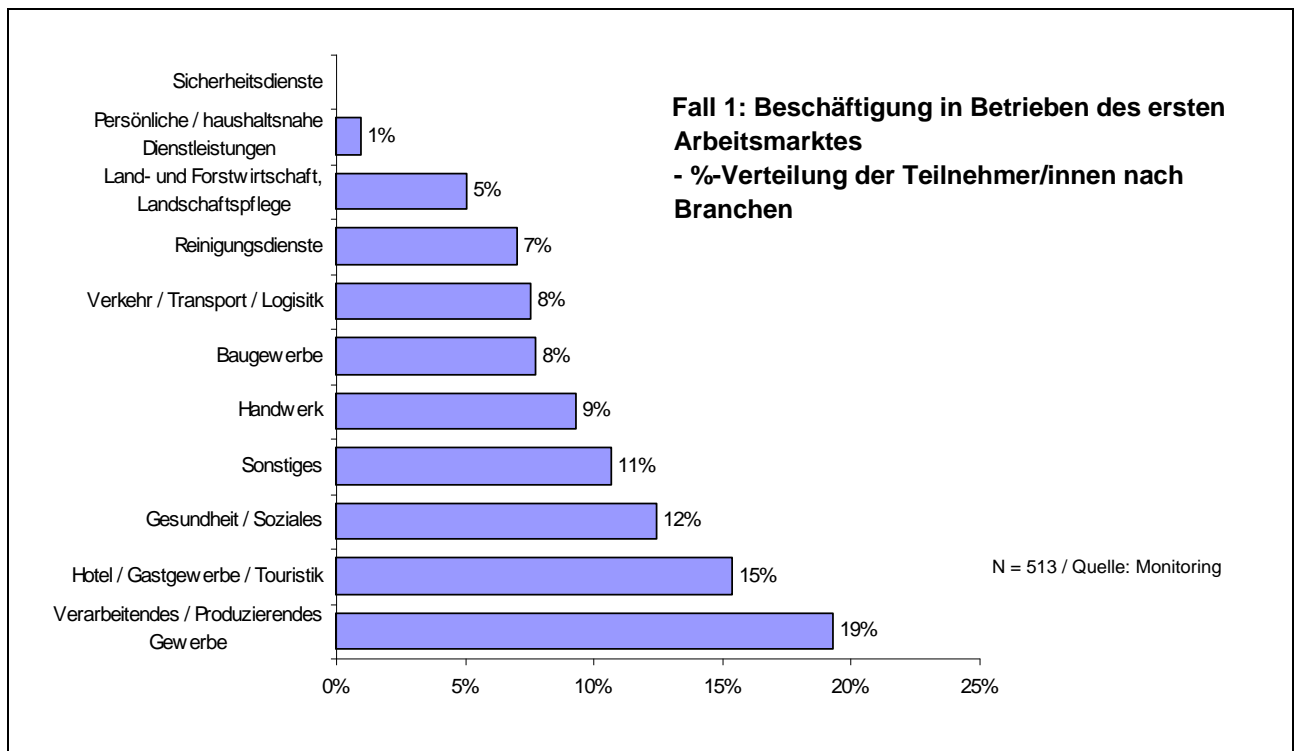


Abbildung 30: Fall 1: Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt - nach Branchen

Fall 2: Beschäftigung im trügereigenen Betrieb – Verteilung nach Branchen

Im Vergleich zu den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, hat die Verteilung der Teilnehmer/innen auf unterschiedliche Branchen bei trügereigenen Betrieben eine etwas ausgeprägtere Schwerpunktsetzung. Darüber hinaus ist die Verteilung anders gestaffelt. Zwar ist das **verarbeitende / produzierende Gewerbe** auch hier die teilnehmerstärkste Branche (**31 Prozent**), es folgen jedoch an zweiter Stelle mit **18 Prozent sonstige Branchen**. **Verkehr, Transport und Logistik sind mit 14 Prozent vertreten**. In den persönlichen/haushaltshahen Dienstleistungen sind bei den trügereigenen Betrieben **jede/r zehnte Teilnehmer/in** beschäftigt. Das **Handwerk bzw. Land- und Forstwirtschaft, Landschaftspflege** sind mit **9 Prozent** vertreten. 4 Prozent der Kombilöhner/innen sind im Baugewerbe tätig. Gesundheit/Soziales sowie die Reinigungsdienste nehmen jeweils 2 Prozent der Teilnehmer/innen auf. Mit 1 Prozent werden in Hotel, Gastgewerbe und Touristik die wenigsten Teilnehmer/innen über trügereigene Betriebe angestellt. Keine Teilnehmer/innen wurden über trügereigene Betriebe in Sicherheitsdienste vermittelt.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

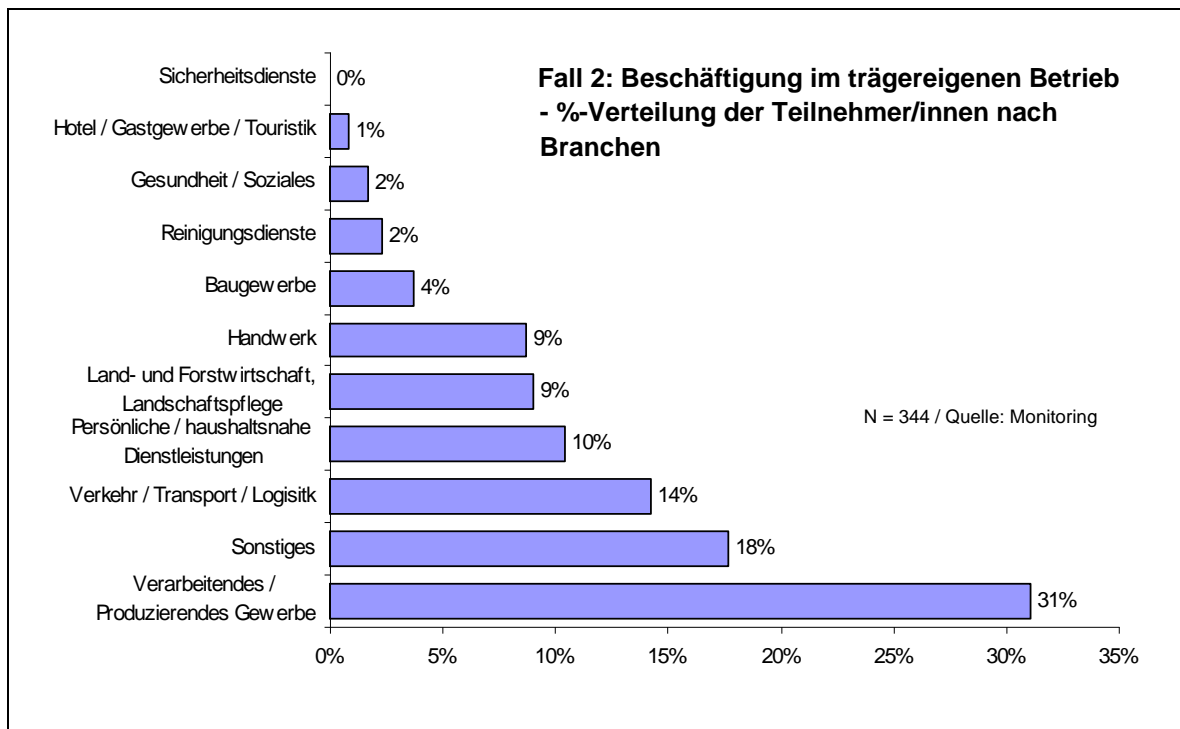


Abbildung 31: Fall 2: Beschäftigung beim trügereigenen Betrieb - nach Branchen

Fall 3: Beschäftigung in Zeitarbeitsfirmen / Arbeitnehmerüberlassung – Verteilung nach Branchen

Deutliche Branchenschwerpunkte können bei den Beschäftigungen in Zeitarbeitsfirmen / Arbeitnehmerüberlassungen festgestellt werden. Die Branchen **verarbeitendes / produzierendes Gewerbe (45 Prozent)**, **Verkehr, Transport, Logistik (31 Prozent)** sowie **Land- und Forstwirtschaft, Landschaftspflege (9 Prozent)** vereinigen auf sich 85 Prozent der Teilnehmer/innen. Im Handwerk ist jede/r zwanzigste Kombilöhner/in tätig. Das Baugewerbe, sonstige Branchen sowie Hotel, Gastgewerbe und Touristik folgen mit jeweils 3 Prozent. In der Branche der Reinigungsdienste ist 1 Prozent der Teilnehmer/innen beschäftigt. Die Zeitarbeitsfirmen / Arbeitnehmerüberlassungen beschäftigen keine KOLIPRI-Teilnehmer/innen bei Gesundheit/Soziales, Sicherheitsdienste und persönlichen / haushaltsnahen Dienstleistungen.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

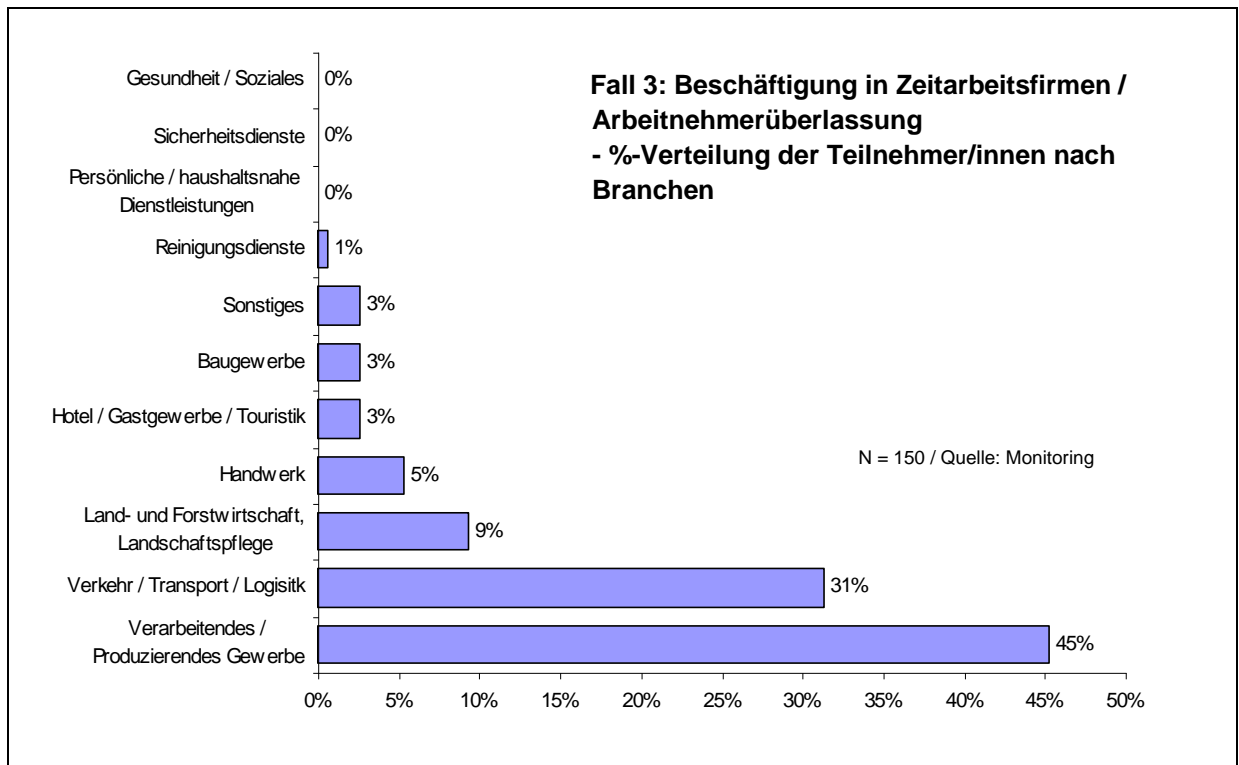


Abbildung 32: Fall 3: Beschäftigung bei Zeitarbeitsfirmen - nach Branchen

Während nur ca. 15% der Teilnehmer/innen in KOLIPRI bei Zeitarbeitsfirmen angestellt sind, geben fast zwei Drittel der Träger an, dass sie in Zeitarbeit / Arbeitnehmerüberlassung vermitteln. Das heißt, es werden nur vereinzelt Teilnehmer/innen an Zeitarbeitsfirmen vermittelt.

Alle Beschäftigungsformen Gesamt -Verteilung nach Branchen

Betrachtet man die Verteilung der Kombilohnbeschäftigten aller Arten nach Branchen, so wird die Dominanz **des verarbeitenden / produzierenden Gewerbes** deutlich. Hier sind mit **27 Prozent** die meisten Teilnehmer/innen von KOLIPRI beschäftigt. **13 Prozent** bzw. **12 Prozent** der Teilnehmer/innen sind in den Branchen **Verkehr, Transport, Logistik und sonstige Branchen** tätig. Das Handwerk sowie Hotel, Gastgewerbe und Touristik folgen mit jeweils 9 Prozent. Etwa 7 Prozent der Teilnehmer/innen sind in den Bereichen Gesundheit, Soziales sowie Land- und Forstwirtschaft, Landschaftspflege tätig. Die persönlichen/haushaltsnahen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe folgen mit jeweils 6 Prozent. Im Bereich der Reinigungsdienste sind 4 Prozent der Teilnehmer/innen beschäftigt.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

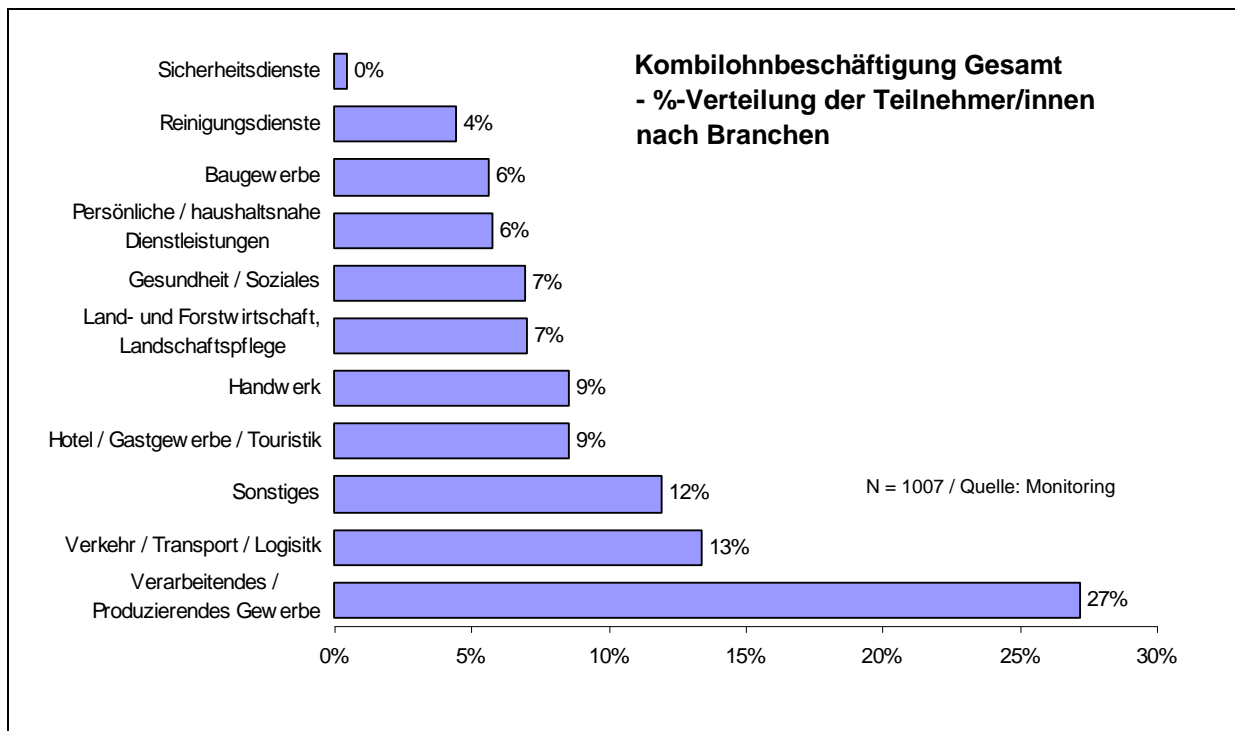


Abbildung 33: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Branchen

Durchschnittlich werden **pro Betrieb ca. 1,7 Personen beschäftigt**. Die Vermittlung in Kombilohnarbeitsverhältnisse ist somit ein sehr kleinteiliges Geschäft, das viel Zeit und gute Kontakte benötigt. Die Vermittlungserfolge von KOLIPRI zeigen aber, dass dieser einzel- und bedarfsorientierte Ansatz einen wertvollen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leistet.

Verdienst während der Kombilohnbeschäftigung

Im Rahmen der Evaluation standen leider keine Gesamtzahlen zum Verdienst der Kombilöhner zur Verfügung. Es konnte jedoch auf 2 Informationsquellen zurückgegriffen werden:

- Befragung von Teilnehmer/innen
- Dokumentation der Kombilöhne bei einer Stichprobe von 23 Projekten

Die Teilnehmer/innen haben ihr monatliches Nettogehalt für die Arbeit im Betrieb wie folgt angegeben.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

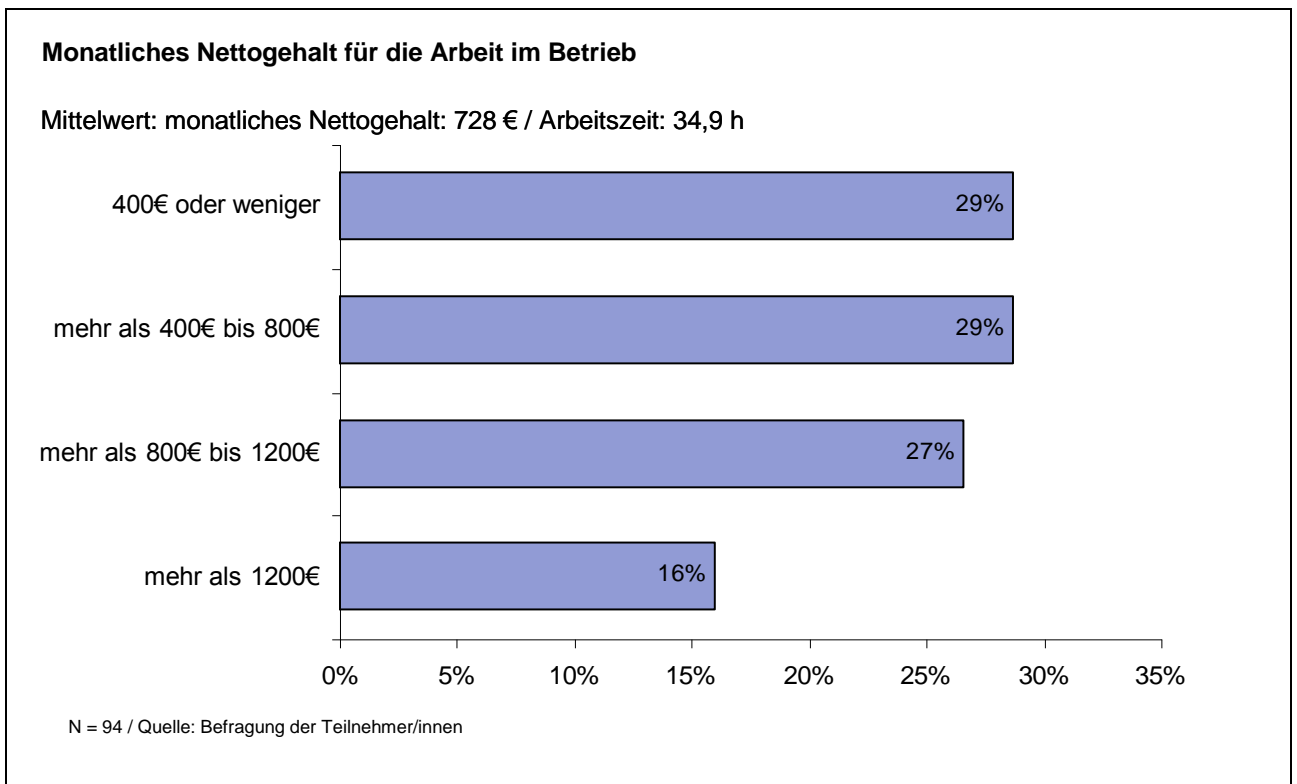


Abbildung 34: Monatliches Nettogehalt für die Arbeit im Betrieb (Teilnehmerbefragung)

Diese Angaben sind jedoch aufgrund der geringen Stichproben (94 Antworten) nicht repräsentativ.

Eine stichprobenartige Auswertung der Kombilöhne von 23 KOLIPRI-Projekten hat zu folgenden Ergebnissen geführt.

- wöchentliche Arbeitszeit: 35,06 h (Mittelwert)
- monatlicher Netto-Lohn des Arbeitnehmers: 848 € (Mittelwert)

Fasst man beide Erhebungsquellen zusammen, so ergibt sich folgendes Gesamtbild:

- wöchentliche Arbeitszeit: 35 h (Mittelwert)
- monatlicher Netto-Lohn des Arbeitnehmers: 728 - 848 € (Mittelwert)
- Stundenlohn netto: 5,21 € - 6,04 €

Hier zeigt sich, dass die Kombilöhner eindeutig im Niedriglohnsegment angesiedelt sind. Dies wird – auf Basis der Kombilohn-Auswertung von 23 Projekten - auch daran deutlich, dass im Durchschnitt 31% der Kombilöhner aufstockendes ALG-II erhalten haben.

5.7 Klebeffekt auf dem 1. Arbeitsmarkt

Zielsetzungen der Träger zur Arbeitsmarktintegration

Die Träger haben zu Beginn des Projektes ihre arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen angegeben. Die Träger setzten sich zum Ziel, dass **58,5 Prozent der Teilnehmer/innen eine Folgebeschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt** erhalten.

Im Kombilohn-Betrieb sahen die Träger 37,4 Prozent der Teilnehmer/innen, in anderen Betrieben 21,1 Prozent. Dabei sahen die Träger vor, dass in den Kombilohn-Betrieben zwei Drittel der Arbeitsplätze auf Vollzeitbasis geschaffen werden. Ein Viertel der Träger plant eine Weiterbeschäftigung der Teilnehmer/innen auf dem zweiten Arbeitsmarkt.

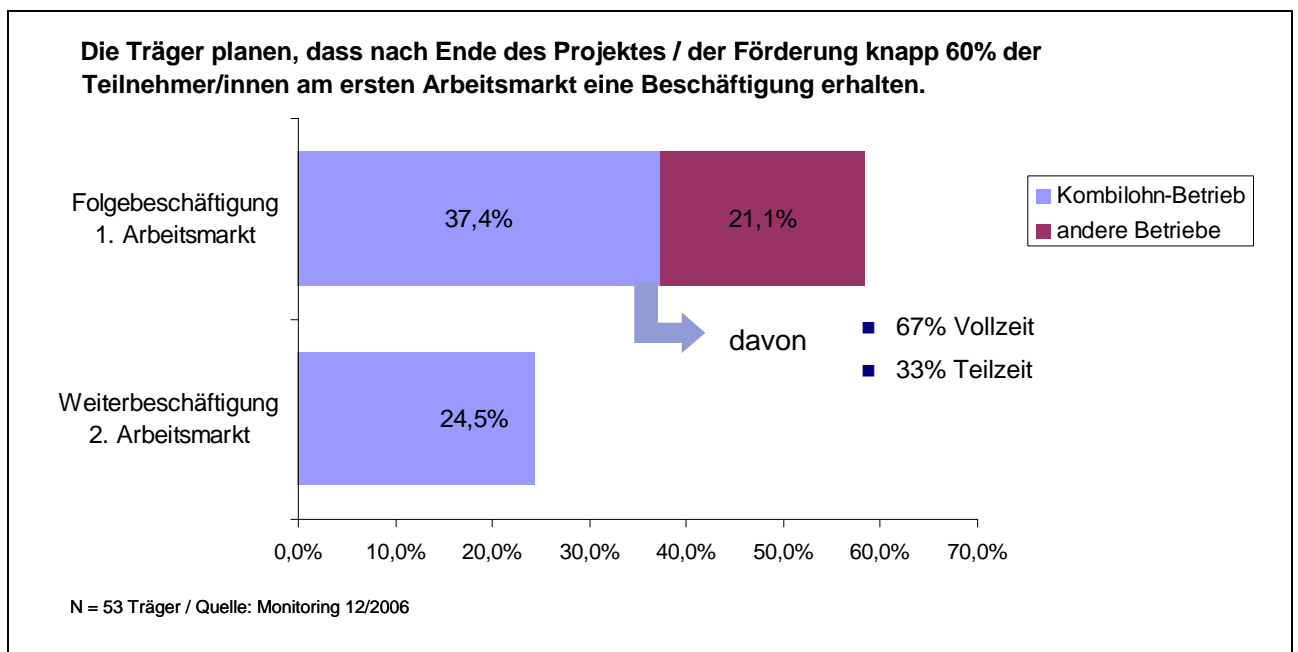


Abbildung 35: Zielsetzung der Träger zur Arbeitsmarktintegration

Erzielte Arbeitsmarktintegrationen

Mit KOLIPRI konnten **1336 Arbeitsmarktintegrationen** erzielt werden. Dies entspricht einer **Integrationsquote von 32%**.

Die Arbeitsmarktintegrationen teilen sich wie folgt auf:

- Vorschaltphase: frühzeitige Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt = **678**
- Kombilohnphase: Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt / Übernahme in Kombilohnbetrieb = **138**
- nach Kombilohnbeschäftigung: Anstellung bei einem Betrieb = **520**

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Es konnten insgesamt **520 Arbeitsmarktintegrationen der Kombilöhner** („Klebeeffekt“) erzielt werden (Verbleib nach regulärer Beendigung der Kombilohnbeschäftigung). Dies entspricht einer **Integrationsquote** der Kombilöhner in den 1. Arbeitsmarkt von **61%**. Diese Arbeitsmarktintegrationen teilen sich wie folgt auf:

- Anstellung im gleichen Betrieb (Kombilohn-Betrieb): **413** (79,4% der Integrationen)
- Anstellung bei einem anderen Betrieb: **107** (20,6% der Integrationen)

Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere viele Teilnehmer/innen schon während der Vorschaltphase in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Die Aktivierung der Projektträger scheint hier relativ schnell zu Vermittlungen zu führen.

Die Arbeitsmarktintegrationen lassen sich in der Gesamtschau wie folgt zusammenfassen:

		Wert
Vorschaltphase	frühzeitige Vermittlung 1. AM ohne Kombilohn	678
Kombilohnphase	Vermittlung 1. AM ohne Kombilohn / Übernahme in Kombilohnbetrieb)	138
Verbleib nach regulärer Beendigung der Kombilohnbeschäftigung	Anstellung im gleichen Betrieb (Kombilohn-Betrieb)	413
	Anstellung bei einem anderen Betrieb	107
Arbeitsmarktintegration	Anzahl Erfolgsfälle 1. Arbeitsmarkt: Gesamt	1336
	Beschäftigungseffekt 1. Arbeitsmarkt: Gesamt	32%
	Beschäftigungseffekt 1. Arbeitsmarkt: beim Träger in Kombilohn *	43%
	"Klebeeffekt" 1. Arbeitsmarkt der Kombilöhner **	61%

* = erzielte Arbeitsmarktintegrationen (156) / Anzahl TN ohne Vorschaltphase, die direkt beim Träger in Kombilohn waren (365) /

** = erzielte Arbeitsmarktintegrationen (658) / Anzahl der Kombilöhner (1083)

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Gesamtbilanz: Verbleib der Teilnehmer/innen

Veranschaulicht man den Verbleib der Teilnehmer/innen in einer Gesamtbilanz, so ergibt sich folgendes Bild:

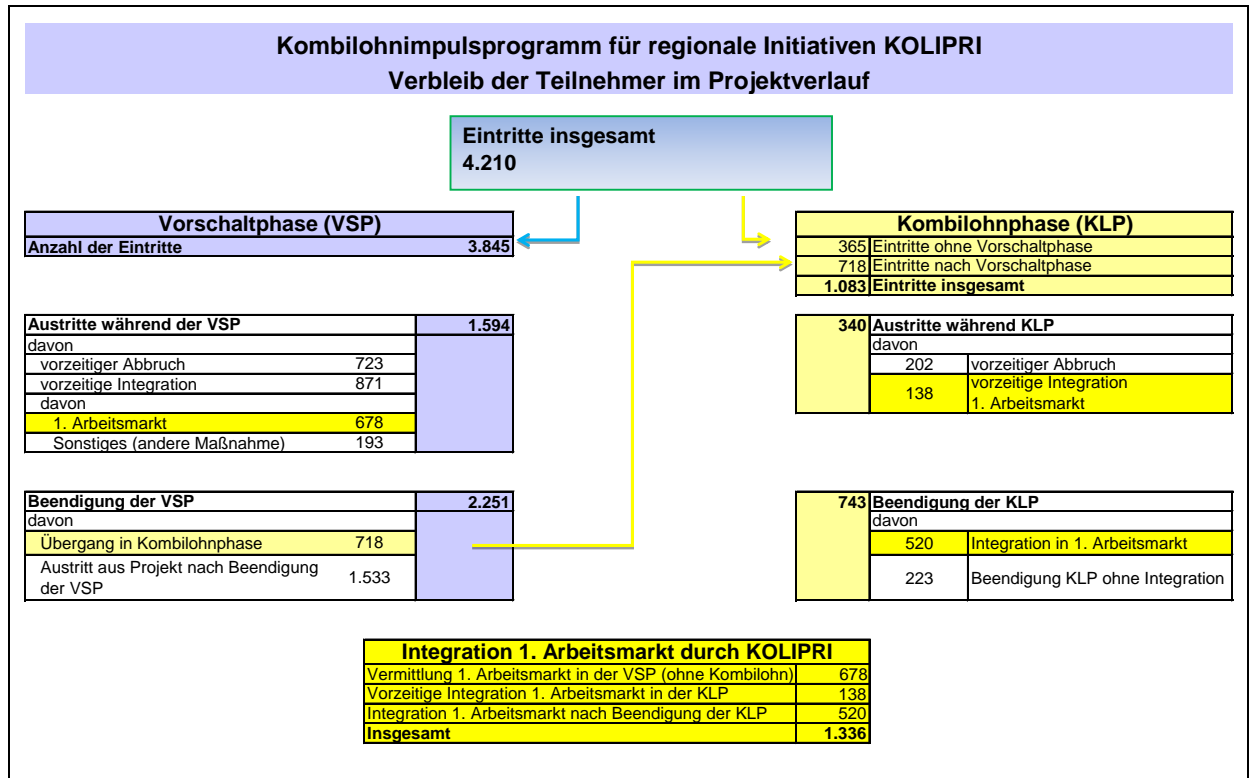


Abbildung 36: Gesamtbilanz: Verbleib der Teilnehmer/innen

5.8 Abbruchquote

Die Abbruchquote beschreibt die frühzeitigen, negativen Austritte während der Vorschalt- und der Kombilohnphase. Insgesamt lagen bei **925 Teilnehmer/innen** von KOLIPRI **negative Abbrüche** vor. Dies entspricht **22,0%** aller Eintritte. Diese Abbruchquote ist – gemessen an der Zielgruppe (Langzeit-arbeitslose) – vertretbar. Die negativen Abbrüche verteilen sich mit

- 723 Teilnehmern auf die Vorschaltphase und
- 202 Teilnehmern auf die Kombilohnphase.

Bei den negativen Austritten war mit 54 bis 58 Prozent die Motivation der ausschlaggebende Grund für den Abbruch der Maßnahme. Jede/r fünfte negative Austritt hatte gesundheitliche Gründe. Sonstige Angaben wurden in rund 25 Prozent der Fälle gemacht.

Auch die Teilnehmerbefragung bestätigt die oben dargestellten Ausführungen zum frühzeitigen Abbruch der Maßnahme. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer/innen trat dabei frühzeitig aus KOLIPRI aus, weil sie eine Arbeit gefunden haben.

Endbericht: KOLIPRI

Ergebnisse der begleitenden Evaluation

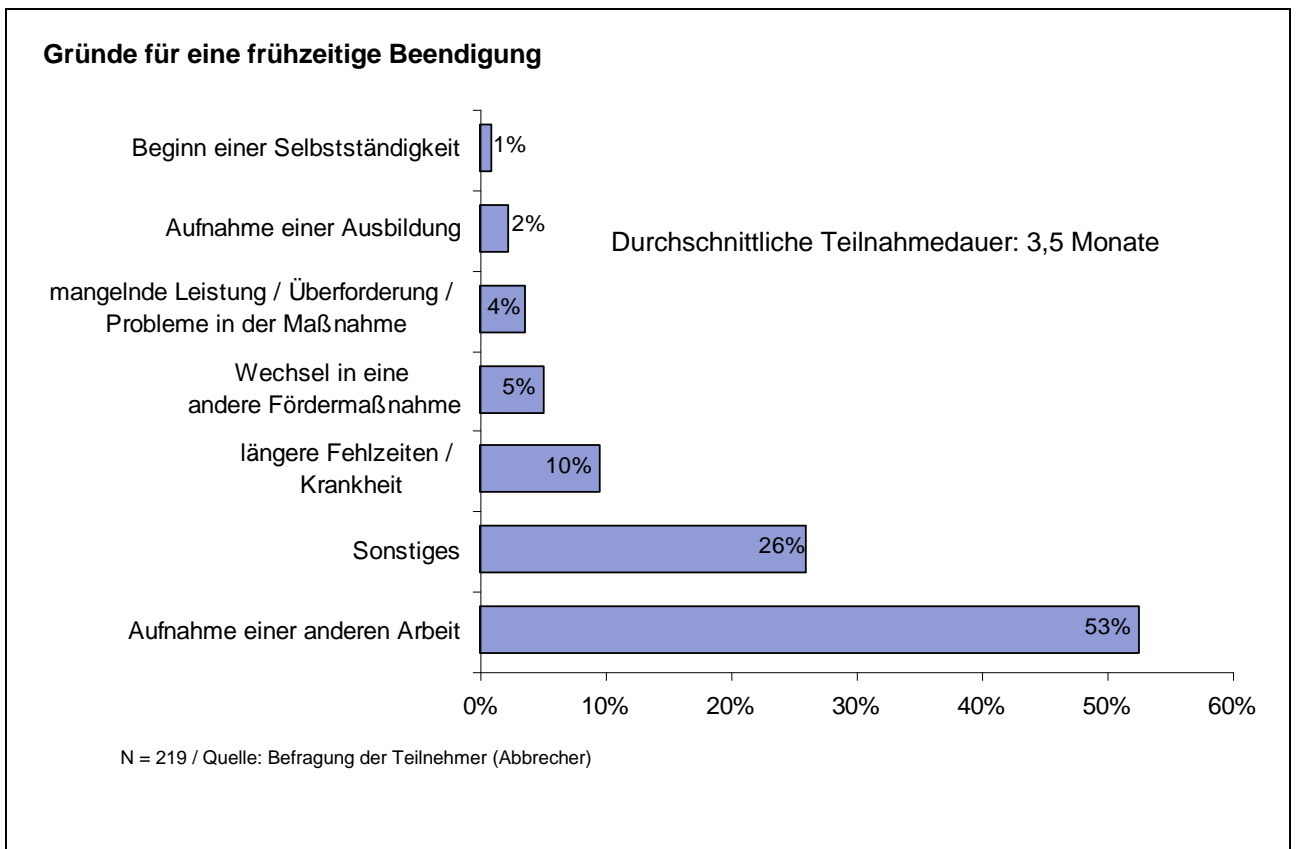


Abbildung 37: Gründe für eine frühzeitige Beendigung (Teilnehmerbefragung)

Nach Beendigung der Vorschaltphase konnten insgesamt 1.533 Teilnehmer/innen nicht vermittelt werden.

Nach Beendigung der Kombilohnphase konnten insgesamt 223 Teilnehmer/innen nicht vermittelt werden.

6 Bewertung von KOLIPRI

6.1 Bewertung der Programmabwicklung

Antrags- und Projektentwicklungsphase

Die Projektentwicklungs- und Antragsphase wurde von den Trägern weitgehend als problemlos bewertet. Finanzfragen haben den Trägern allerdings Probleme bereitet.

Die Träger haben die Antrags- und Projektentwicklungsphase wie folgt bewertet:

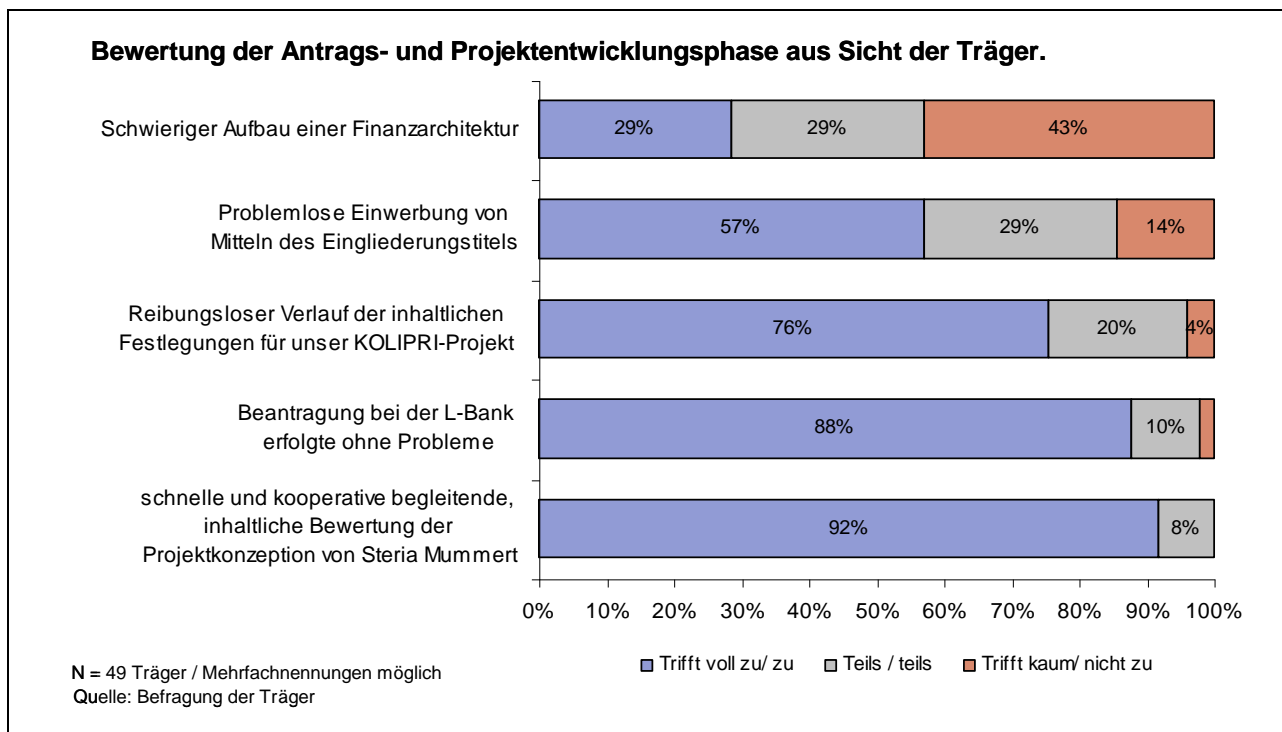


Abbildung 38: Bewertung der Antrags- und Projektbewilligungsphase

Der Aussage, dass der Aufbau der **Finanzarchitektur schwierig** war, stimmten fast 30 Prozent der Träger zu. Die Mehrzahl (43 Prozent) fand diesen Punkt unzutreffend. In der Umsetzung haben sich Finanzprobleme dann ergeben, wenn der geplante Übergang von der Vorschaltphase in die Kombilohnphase nicht im geplanten Maße stattgefunden hat (Wegfall der Kofinanzierung). Aus Sicht der Evaluation fällt außerdem auf, dass die Finanzierung über private Mittel, insbesondere die AG-Anteile an den Kombilöhnen, mit 16% relativ gering ist.

57 Prozent der Träger waren der Meinung, dass die **Einwerbung von Mitteln des Eingliederungstitels** problemlos verlief. Dieser Ansicht nicht zustimmen konnten 14 Prozent.

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

Dass die **inhaltlichen Festlegungen** für das eigene KOLIPRI-Projekt reibungslos verliefen, finden drei Viertel der Träger. Hier vertreten vier Prozent der Träger eine gegenteilige Meinung.

88 Prozent stimmen der Aussage zu, dass die **Beantragung bei der L-Bank** ohne Probleme erfolgte. Jeder zehnte Träger kann dem nur teilweise zustimmen. Dass die begleitende **inhaltliche Bewertung der Projektkonzeption durch Steria Mummert Consulting** schnell und kooperativ verlief, empfanden 92 Prozent der Träger als zutreffend.

Zuweisung von Finanzmittel

Die Zuweisungspraxis von Eingliederungsmitteln durch den Träger der Grundsicherung ist sehr unterschiedlich. Die Mehrheit der Träger bewertet die Zuweisungspraxis positiv. Allerdings haben einige Projektträger kaum eigenständige Handlungsmöglichkeiten und werden z.T. durch die örtlichen Rahmenbedingungen in der Umsetzung von KOLIPRI behindert.

Von den Trägern geben mit 57 Prozent mehr als die Hälfte an, dass die **Zuweisungspraxis** der Eingliederungsmittel gut bis sehr gut verläuft. Jeder dritte Projektträger bewertet die Zuweisungspraxis, die bei den einzelnen Trägern der Grundsicherung variiert, als mittelmäßig. Fast jeder zehnte Träger findet die Zuweisungspraxis der Eingliederungsmittel schlecht.

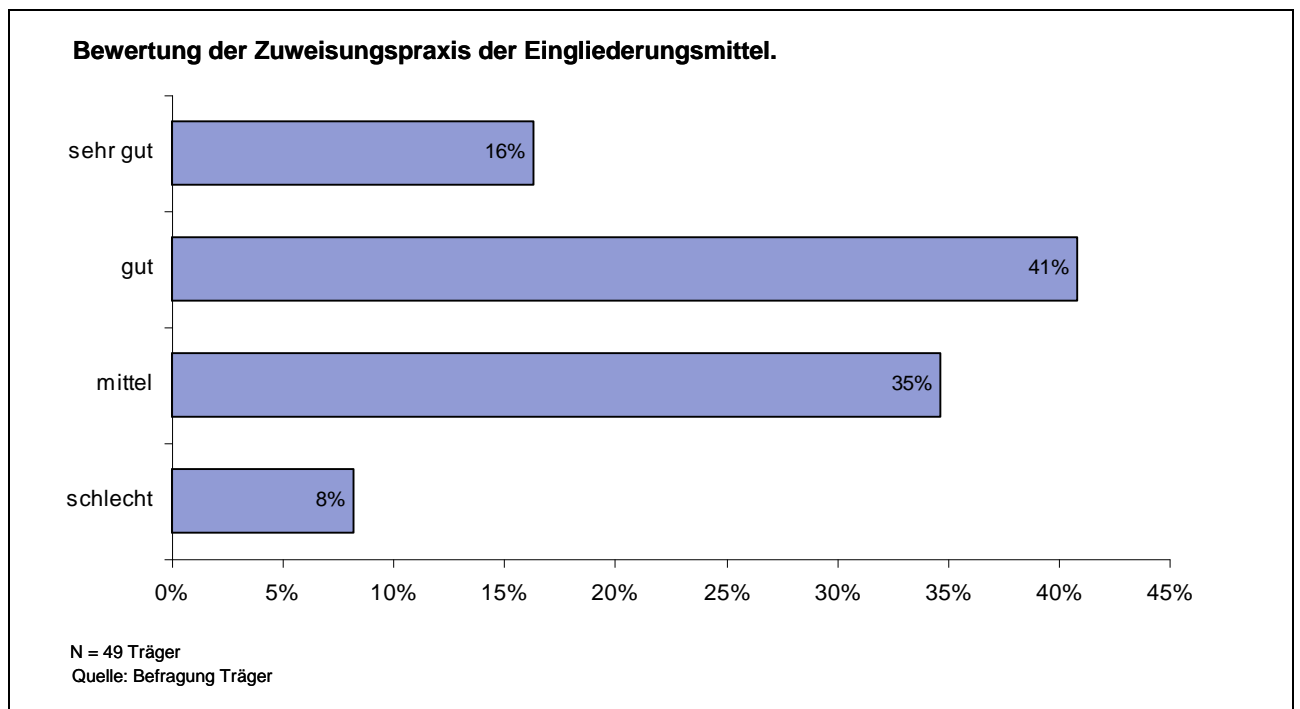


Abbildung 39: Bewertung der Zuweisungspraxis der Eingliederungsmittel

Die **Zuweisung von Finanzmitteln** erfolgt bei den einzelnen Trägern auf unterschiedliche Art und Weise.

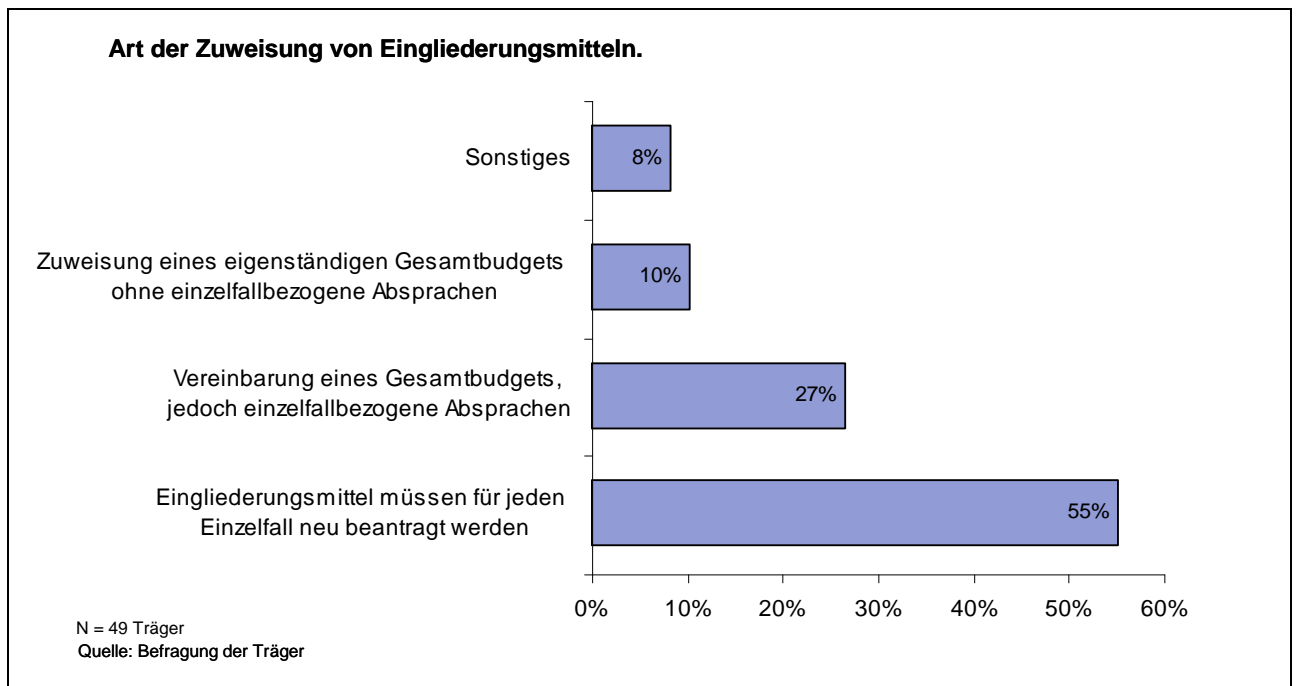


Abbildung 40: Art der Zuweisung der Eingliederungsmittel

Jeder zehnte Träger gibt an, dass er ein eigenständiges Gesamtbudget ohne einzelfallbezogene Absprachen zugewiesen bekommt. Fast 30 Prozent schließen Vereinbarungen über ein Gesamtbudget mit einzelfallbezogenen Absprachen. Die **Mehrheit der Träger (55 Prozent)** muss für **jeden Einzelfall Eingliederungstitel neu beantragen**.

Durch diese Zuweisungspraxis sind vielen Trägern „die Hände gebunden“, da sie z.T. jeden Einzelfall mit dem Träger der Grundsicherung abstimmen müssen. Die Zusage des Trägers der Grundsicherung zu Eingliederungsmitteln verläuft in Baden-Württemberg nach völlig unterschiedlichen Mustern und ist stark von den lokalen Besonderheiten abhängig. Insgesamt behinderte dies die Umsetzung von KOLIPRI.

Finanzierung

Die fehlende Eigenständigkeit bei der Verausgabung der Eingliederungsmittel sowie die spezifische Projektfinanzierung haben zu Problemen und Ausweichlösungen geführt.

Die spezifischen ESF-Anforderungen von KOLIPRI haben zu besonderen Konstellationen in der Finanzierung geführt:

Die Finanzstruktur erfolgte in einigen Fällen ohne Eingliederungsmittel (EGZ). Der EGZ wurde vom Träger der Grundsicherung gegenüber den Betrieben eigenständig verhandelt. In diesen Fällen war somit kein offensives Angebot von Kombilohnmodellen durch Projektträger an die Betriebe möglich.

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

Das ALG-II (Ko-Finanzierung) wurde von den Projektträgern als „sicherer Finanzierungsanker“ genutzt. Dies hat in der Konsequenz z.T. dazu geführt, dass mehr Teilnehmer/innen in die Vorschaltphase aufgenommen wurden, als real in den Arbeitsmarkt vermittelbar waren.

Mehrheitlich hat die fehlende Eigenständigkeit bei der Verausgabung von Eingliederungsmittel durch die Projektträger dazu geführt, dass durch die einzelfallbezogenen Verhandlungen mit dem Träger der Grundsicherung (insb. ARGEN) die Umsetzung erschwerte, Übergabeschnittstellen zu Betrieben entstanden sind und von Seiten der Projektträger wenig Planungssicherheit vorhanden war.

Zusammenarbeit mit dem Träger der Grundsicherung (TdG)

Die Zusammenarbeit mit den Trägern der Grundsicherung (TdG) war überwiegend positiv.

Im Rahmen von KOLIPRI sollten zwei Akteursysteme (ESF und Bundesagentur für Arbeit), die bisher meist getrennt sind, auf lokaler Ebene zusammengeführt werden.

Einige ARGEn standen KOLIPRI (anfangs) sehr skeptisch gegenüber („Konkurrenz“ zur eigenen Arbeit). Dies manifestierte sich insbesondere in einer fehlenden bzw. schleppenden Zuweisung von Eingliederungsmitteln und Teilnehmern. Andererseits gab es jedoch bei vielen Projekten vor Ort keinerlei Probleme. Es zeigte sich, dass gute Kooperationsstrukturen maßgeblich von der Historie einer guten Zusammenarbeit und den handelnden Personen abhängig waren.

Im Laufe des Projektes hat sich gezeigt, dass der Erfolg von vielen KOLIPRI-Projekten „Blockaden gelöst“ hat. Es sind neue Kooperationsstrukturen und Bekanntschaften aufgebaut worden, die eine gute Grundlage für zukünftige Projekte darstellen.

Bewertung aus Sicht der Teilnehmer/innen

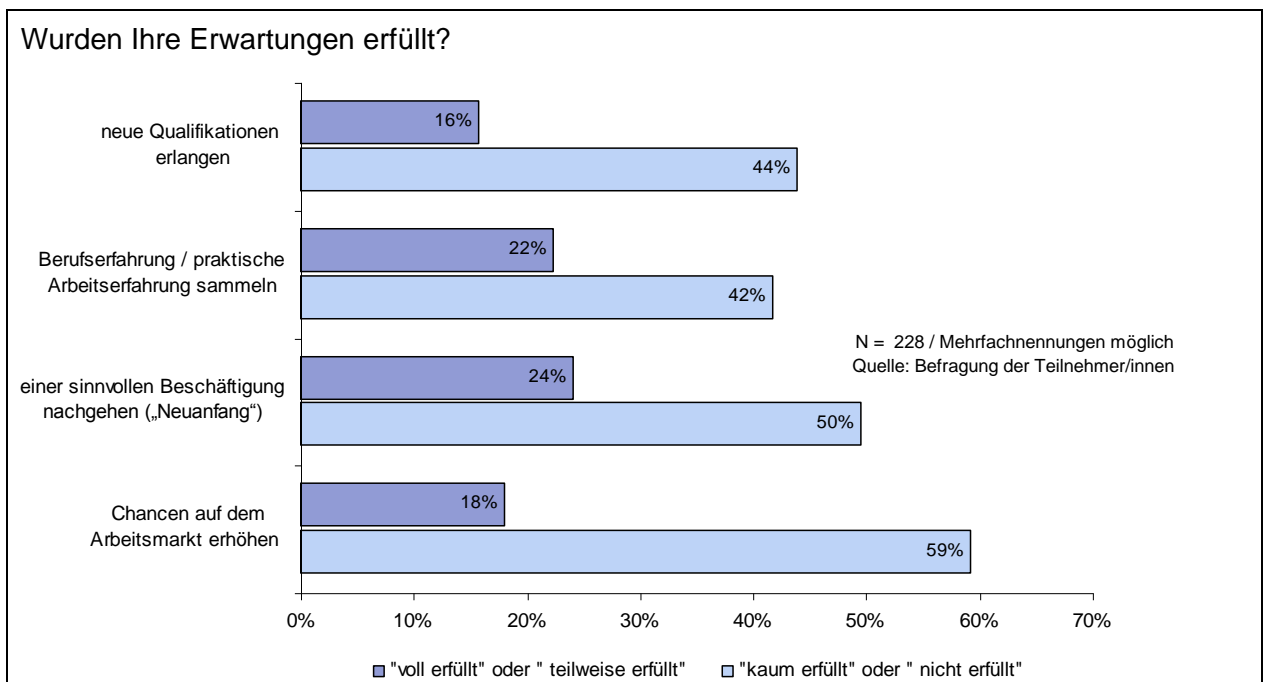
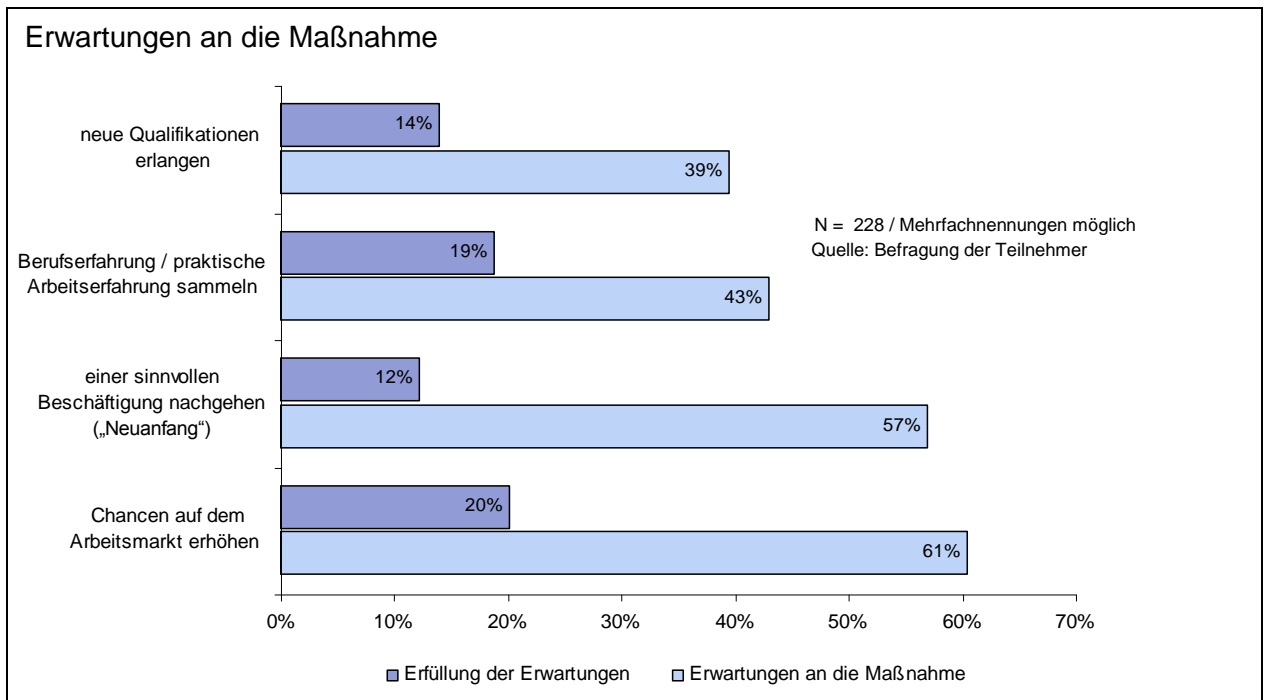
Aus Sicht der **befragten Teilnehmer/innen** wurde KOLIPRI **zurückhaltend positiv** bewertet. Die einzelnen Bestandteile der Maßnahme wurden als sehr nützlich betrachtet, die eigenen Erwartungen konnten jedoch nur bedingt erfüllt werden. Die Mehrheit der Teilnehmer/innen war jedoch mit der Maßnahme insgesamt zufrieden.

Zwischen 70-100% der befragten Teilnehmer/innen haben die unterschiedlichen Bestandteil der Maßnahme (Praktikum beim Betrieb, Arbeitserprobung beim Träger, persönliche Gespräche, Bewerbungstraining, Vergewisserung der eigenen Stärken und Schwächen, Betreuung während der Kombilohn-Beschäftigung, fachliche Qualifizierung) als „sehr hilfreich bzw. hilfreich“ bewertet.

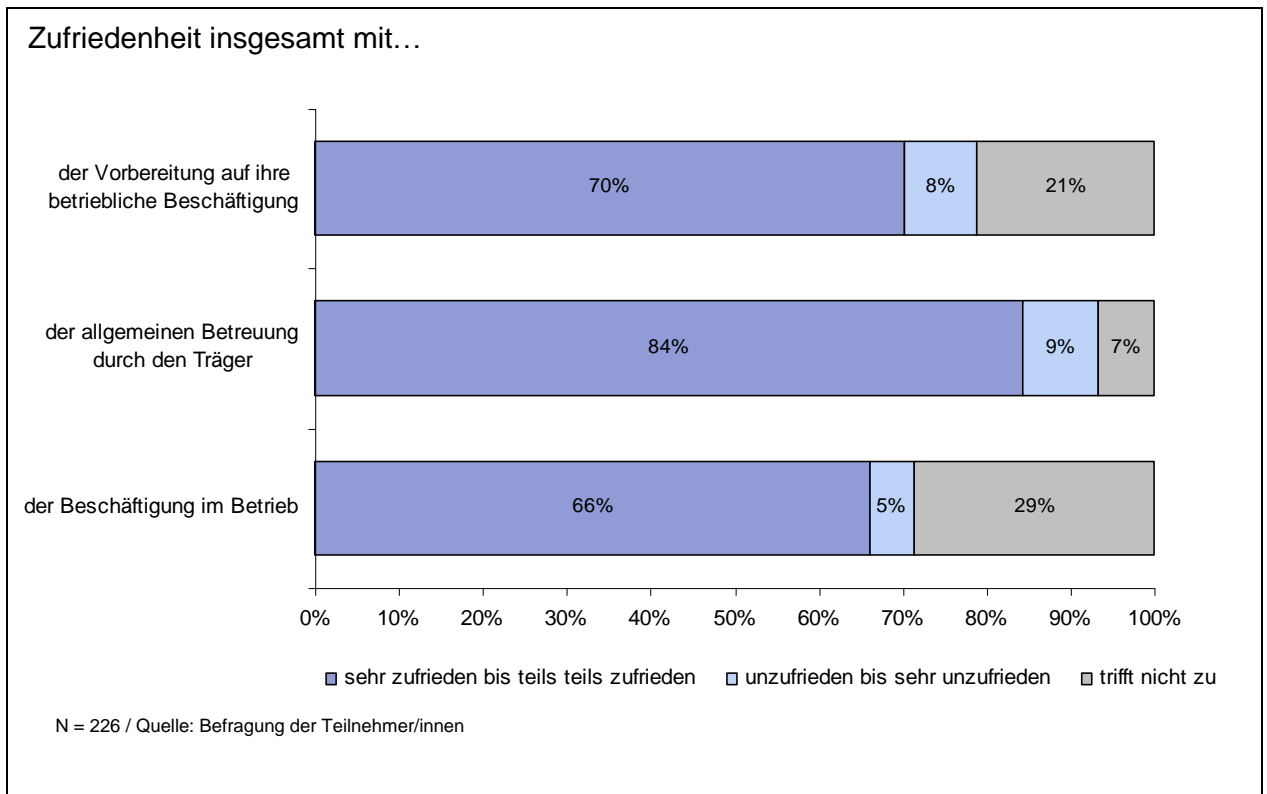
Die Teilnehmer haben in hohem Maße erwartet, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen (61%), einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen (57%), Berufs-/Arbeitserfahrungen zu sammeln (43%) und neue Qualifikationen zu erlangen (39%). Diese (hohen) subjektiven Erwartungen sahen die Teilnehmer/innen kaum erfüllt.

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI



Die große Mehrheit der Teilnehmer/innen war jedoch mit der Maßnahme insgesamt zufrieden.



6.2 Bewertung der Vorschaltphase

Bedarfsermittlung

Die Bedarfe im Niedriglohnbereich wurden i.d.R. nicht gesondert analysiert, sondern aus den „Alltags-erfahrungen“ abgeleitet. Hier wurden möglicherweise weitere lokale Beschäftigungspotenziale nicht erkannt (siehe auch niedrige Übergangsquote in Kombilohn).

Für die Bedarfsermittlung wurden nahezu keine regionalspezifischen, gesonderten Analysen durchgeführt (nur 6 Prozent der Träger). Es wurden überwiegend aus langjährigen arbeitsmarktpolitische Erfahrungen und Kontakten zu Arbeitsmarktakteuren in der Region die Bedarfe abgeleitet.

Gleichzeitig sind die Übergangsquoten in den Kombilohn viel niedriger als geplant, bei einigen Projekten sind gar keine Kombilohnbeschäftigungen zustande gekommen. Auch wenn hierfür z.T. plausible Begründungen vorlagen, scheinen die zusätzlichen lokalen Beschäftigungspotenziale noch nicht ausgeschöpft. Eine intensivere Bedarfsanalyse und Arbeitsplatzakquise hätte dies befördern können.

Profiling / Zielgruppenausrichtung

Für das Profiling und die Teilnehmerzuweisung gibt es bei vielen Projekten noch Verbesserungsmöglichkeiten.

Das Profiling und die anschließende Teilnehmerzuweisung legen die Grundlage für eine bedarfsgerechte Maßnahmedurchführung. In beiden Bereichen sind noch Verbesserungen möglich.

Die Anforderungen an die Teilnehmer wurden durch ca. die Hälfte der Projektträger - nach eigener Einschätzung - nicht klar kommuniziert. Auch bei klar kommunizierten Anforderungen haben die Träger der Grundsicherung nicht immer anforderungsgerechte Teilnehmer/innen zugewiesen. Dies schlägt sich – neben anderen Gründen – auch in einem niedrigen Anteil an Kombilohnbeschäftigungsverhältnissen nieder.

Das Profiling der Träger der Grundsicherung ist in vielen Fällen nicht aussagekräftig genug. Es wurde z.T. bemängelt, dass die Träger der Grundsicherung „ihre Kunden nicht kennen“. Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass die TdG meist nur ein Grobprofiling durchführen und die Projektträger häufig mit dem Assessment beauftragen.

Auch die Rückverweisungsquoten erscheinen zunächst hoch. Ein Viertel der Projektträger haben Rückverweisungsquoten an die Träger der Grundsicherung von 30-60% der Teilnehmer/innen. Aus Sicht der meisten Projektträger ist dies jedoch „Alltagsgeschäft“ und nicht wirklich ein Problem. Hier spielt insbesondere auch der „soziale Auftrag“ der Projektträger eine Rolle, der u.a. darin besteht „jeden Fall anzuschauen“ bzw. „jedem eine Chance zu geben“.

Die Zielgruppenausrichtung war nicht immer ausreichend fokussiert. Daraus ergaben sich Einschränkungen in der Maßnahmewirksamkeit.

Differenziert man die Teilnehmer/innen von KOLIPRI grob in die vier Betreuungsstufen der Bundesagentur für Arbeit, so lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

Das **3. Segment** ist für KOLIPRI das **Zielsegment** der Teilnehmer/innen. Auch das obere Drittel des 4. Segments erscheint für KOLIPRI-Projekte ein erprobenswertes Zielsegment. Teilnehmer/innen aus dem 1. und 2. Segment kommen in der Regel auch ohne eine subventionierte Beschäftigung in Arbeit. Hier ist die Gefahr von Mitnahmeeffekten groß.

Insgesamt sind – nach eigener Einschätzung der Projektträger – lediglich 31 Prozent der Teilnehmer/innen im Zielsegment 3. Insbesondere der hohe Anteil von 38 Prozent der Teilnehmer/innen im 4. Segment erschwert eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt, da hier z.T. multiple Vermittlungshemmnisse vorliegen. Auch wenn diese Einschätzungen leichten Abweichungen unterliegen können, zeigt sich insgesamt, dass die Zielgruppenausrichtung für KOLIPRI zu wenig fokussiert war.

Wenn schwer vermittelbare Teilnehmer/innen im Rahmen der Vorschaltphase nicht ausreichend für den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden können, sind Maßnahmeabbrüche und Enttäuschung die logische Folge.

Gestaltungsinstrumente in der Vorschaltphase

Insgesamt ist es zu begrüßen, dass die Träger die Vorschaltphase intensiv nutzen, um die Teilnehmer/innen mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten auf eine Beschäftigung vorzubereiten.

Die Vorschaltphase – eine Besonderheit von KOLIPRI in Baden-Württemberg – wurde von fast allen Trägern intensiv genutzt:

- 89 Prozent der Träger: Stellenakquisition durch Träger.
- 87 Prozent der Träger: Profiling, sonstige individuelle Betreuung, Praktika / Arbeitserprobungen
- 85 Prozent der Träger: Bewerbungstraining
- 77 Prozent der Träger: Qualifizierungen
- 13 Prozent der Träger: Sonstige Instrumente

Diese z.T. umfangreiche Vorbereitung der Arbeitslosen hat sich auch in einer angemessenen Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt von 30% niedergeschlagen.

Da bei vielen Arbeitslosen multiple Vermittlungshemmnisse vorlagen, war die 3-monatige Vorbereitungsphase für die (Wieder)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit z.T. jedoch nicht ausreichend.

6.3 Bewertung der Kombilohnphase

Akquisition von Arbeitsplätzen bei Betrieben

Die Akquisition von zusätzlichen Arbeitsplätzen bei Betrieben war nicht durchgängig ausreichend professionell und erfolgte in vielen Fällen relativ spät.

Die Akquisition von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich ist – wie die Analysen gezeigt haben – ein sehr kleinteiliges und aufwändiges Geschäft. Hier bedarf es von Seiten der Projektträger professioneller Strukturen und Netzwerke. Dies war nicht durchgängig der Fall. Es wurde von Seiten der Projektträger oft selbstkritisch anerkannt, dass eine weitere Verstärkung und Professionalisierung der Arbeitsplatzakquise erforderlich sei.

Desweiteren wurde von der Programmbegleitung empfohlen, möglichst am Anfang des Projektes eine Vereinbarung mit Betrieben abzuschließen. Nur in 2 Prozent der Fälle wurden verbindliche Vereinbarungen mit den Betrieben bereits am Anfang des KOLIPRI-Projektes geschlossen. Mit 82 Prozent hat die Mehrheit der Träger dies nicht gemacht. Dies hatte zur Folge, dass die Finanzarchitektur (insbesondere die Kofinanzierung) auf zum Teil wenig verlässlichen Annahmen beruhte und in der Umsetzung bei einigen Trägern Schwierigkeiten bereitete. Es wurden z.T. Übergangsquoten in Kombilohn (inkl. Kofinanzierung) geplant, die sich dann in der Umsetzung als wenig realistisch herausstellten.

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

Andererseits wird anerkannt, dass auch der Ansatz „von der Person zum Betrieb“ Vorteile hat. Dem Betrieb kann ein „vorbereiteter“ Arbeitsloser vorgestellt werden, ggf. ist eine sofortige Einstellung möglich. Dies ist insofern vorteilhaft, da Betriebe meist „jemand sofort wollen“.

(Indizien für) Mitnahmeeffekte bei Betrieben

Aufgrund fehlender wissenschaftlicher Verfahren können keine abschließenden Aussagen zu Mitnahmeeffekten getroffen werden. Die Befragung von Trägern und Betrieben kommt zu ambivalenten Ergebnissen. Aus der Trägerbefragung lassen sich kaum Indizien für einen Mitnahmeeffekt ableiten, während die Betriebsbefragung diese Tendenz deutlicher vermuten lässt.

Mitnahmeeffekt bei Betrieben können - aufgrund fehlender wissenschaftlichen Verfahren – nur grob abgeschätzt werden. Dazu wurden die Projektträger und die Betriebe befragt.

Mit 60 Prozent geht die Mehrheit der Träger davon aus, dass keine Mitnahmeeffekte vorliegen. Darüber hinaus wurden die Träger gefragt, bei wie viel Betriebskontakten sie Mitnahmeeffekte vermuteten und deswegen keinen Kombilohn angeboten haben. Dies war bei **12 Prozent** und damit bei mehr als jedem zehnten Betrieb der Fall. Hier zeigt sich, dass die Projektträger ihrer Verantwortung nachkommen und bei vermuteten Mitnahmeeffekten keinen Kombilohn anbieten.

Indizien für einen Mitnahmeeffekt fallen bei der Befragung der Betriebe - auf Basis einer allerdings sehr geringen und wenig repräsentativen Stichprobe (Antworten von 42 Betrieben) – stärker ins Gewicht. 45% der Betriebe gab an, den Arbeitsplatz auch ohne Kombilohn-Zuschuss besetzt zu haben.

Übergangsquote in die Kombilohnphase

Die **Übergangsquote** von der Vorschaltphase in die Kombilohnphase betrug **18,7%**. Dafür gibt es unterschiedliche Begründungen, insbesondere wurden viele Teilnehmer/innen schon frühzeitig in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt.

Ca. drei Viertel aller Träger gaben an, zumindest teilweise Probleme bei der Vermittlung der Teilnehmer/innen in die Kombilohnphase zu haben. Bei 23 Prozent der Träger liegen keine Schwierigkeiten vor.

Nach den Gründen für die Probleme gefragt, gaben die Träger an, dass

- ihnen zu viele nicht bzw. kaum vermittelbare Teilnehmer/innen durch die Träger der Grundversicherung zugewiesen wurden (61%)
- Betriebe sofort einstellen ohne Kombilohn (positiver Abbruch durch Direktvermittlung / 61%)
- Betriebe keinen Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen haben (39%)
- Betriebe eine einfachen EGZ bevorzugen (13%)

Die wesentlichen Begründungen der Träger ergeben sich somit aus den Vermittlungshemmnissen der Teilnehmer/innen und dem aktuellen Arbeitsmarkt-/Wirtschaftsaufschwung in Baden-Württemberg. Aus Sicht der externen Evaluation spielt sicherlich auch eine Rolle, dass einige Träger noch nicht über

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

ausreichende qualitative und quantitative Ressourcen für eine gezielte Unternehmensansprache verfügten. Es wurden z.T. „klassische ESF-Projekte“ durchgeführt.

Beschäftigungsformen im Kombilohn

Es zeigt sich, dass die Kombilohnbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Programmkonzeption eine stärkere Auffächerung erfahren hat (51% in „klassischen“ Betrieben des 1. Arbeitsmarktes / 15% in Zeitarbeit / 34% in trägereigenen Betrieben /)

Es wurde ursprünglich geplant, dass die Kombilohnbeschäftigungen in der Regel in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes stattfinden und nur ausnahmsweise in anderen Beschäftigungsformen. Diese Planungen wurden modifiziert.

Es waren

- ca. 51% der Teilnehmer/innen bei Betrieben im ersten Arbeitsmarkt,
- ca. 15% der Teilnehmer/innen über Zeitarbeit,
- ca. 34% der Teilnehmer/innen in einem trägereigenen Betrieb

beschäftigt.

Die Beschäftigung beim trägereigenen Betrieb – mit Aufträgen aus dem 1. Arbeitsmarkt – hat sich bei der Mehrheit der Projektträger als „Brückenfunktion“ in den ersten Arbeitsmarkt bewährt (Integrationsquote: 41%). Bei einigen Trägern entstand jedoch der Eindruck, dass die trägereigene Beschäftigung ein „Ausweg“ für ein nicht ausreichendes Akquisitionsvermögen von Betrieben aus dem ersten Arbeitsmarkt war.

Der vermehrte Einsatz von Zeitarbeit im Rahmen von KOLIPRI erfolgt insbesondere um die Zugänge der Zeitarbeitsfirmen zu den Betrieben zu nutzen. Auch diese Beschäftigungsform hat sich insgesamt als nützlich erwiesen (siehe Ausführungen im Kap. „Empfehlungen zur Kombilohnphase“)

Verteilung der Beschäftigten nach Branchen

Die „Kombilöhner“ finden in einem breiten Branchenspektrum Beschäftigung. (27% = produzierendes / verarbeitendes Gewerbe / 13% = Verkehr, Transport, Logistik / 9% = jeweils Handwerk und Hotel, Gastgewerbe, Touristik / 4-7% = jeweils persönliche - haushaltsnahe Dienstleistungen, Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Gesundheit, Soziales, Reinigungsdienste).

Für die Kombilohnbeschäftigung gibt es keine „Königsbranche“. Vielmehr verteilen sich die möglichen Kombilohnbeschäftigungen auf einen breiten Branchenmix. Die Kombilöhner waren beschäftigt zu

- 27%: produzierendes / verarbeitendes Gewerbe
- 13%: Verkehr, Transport, Verkehr Logistik
- 12%: sonstige Branchen
- 9%: Handwerk und Hotel / Gastgewerbe / Touristik

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

- 7%: Land- und Forstwirtschaft sowie Gesundheit, Soziales,
- 6% persönliche - haushaltsnahe Dienstleistungen sowie Baugewerbe,
- 4%: Reinigungsdienste

Durchschnittlich waren **pro Betrieb ca. 1,7 Personen beschäftigt**. Die Vermittlung in Kombilohnarbeitsverhältnisse ist somit ein sehr kleinteiliges Geschäft, das viel Zeit und gute Kontakte benötigt. Die Vermittlungserfolge von KOLIPRI zeigen aber, dass dieser einzel- und bedarfsorientierte Ansatz nachhaltige Lösungen verspricht.

Bewertung der Betriebe (Einarbeitung, Leistung der Teilnehmer/innen, Zusammenarbeit mit den Projektträgern)

Die zu KOLIPRI befragten Betriebe gaben insgesamt eine positive Bewertung ab. Die Leistungen der Teilnehmer/innen waren anforderungsgerecht. Der Einarbeitungsaufwand der KOLIPRI-Teilnehmer/innen gegenüber anderen Neubesetzungen wurde mehrheitlich als gleich hoch eingeschätzt. Die Betriebe waren mit der Zusammenarbeit mit dem Projektträger zufrieden.

Insgesamt waren mehr als 2/3 der Betriebe sehr/zufrieden mit den Projektträgern hinsichtlich

- der Auswahl, Vorbereitung / Qualifizierung und begleitende Betreuung der Arbeitslosen sowie
- der Kommunikation mit dem Träger und der Abwicklung der Förderung.

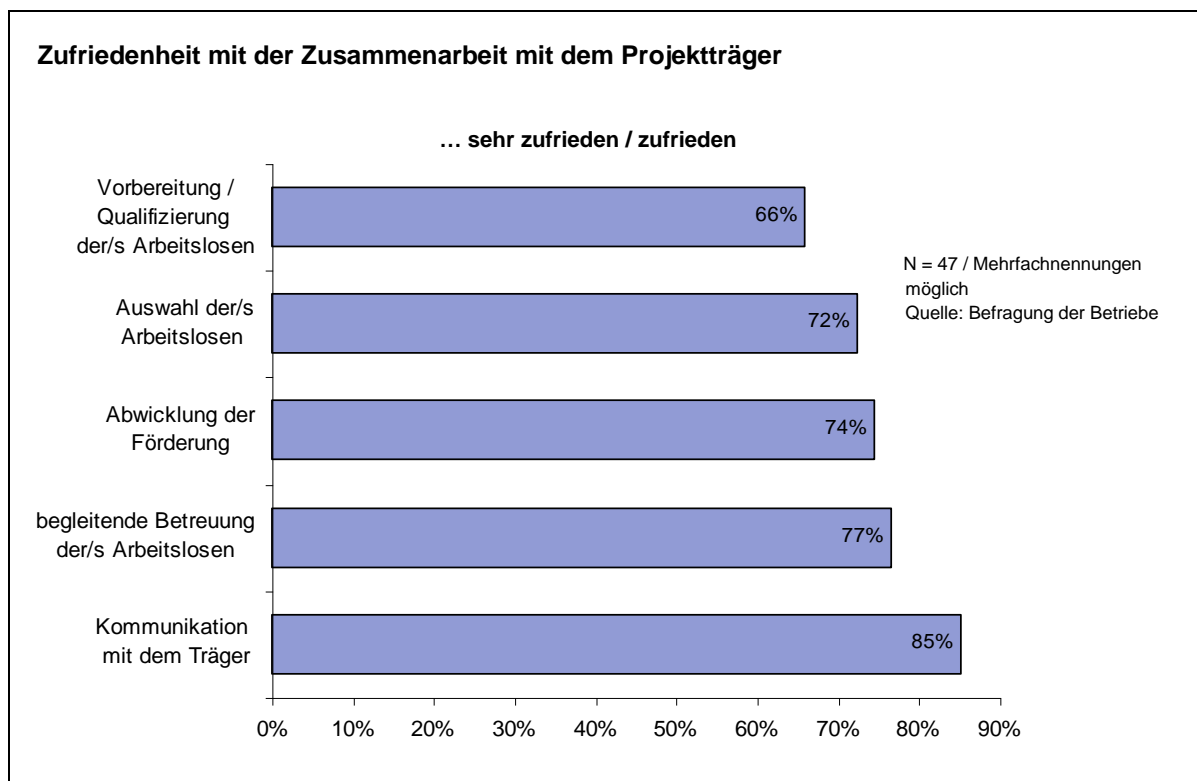


Abbildung 41: Bewertung der Betriebe zur Zusammenarbeit mit den Projektträgern

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

Die Betriebe bewerteten den Einarbeitungsaufwand der KOLIPRI-Teilnehmer/innen gegenüber anderen Neubesetzungen zu

- 4% als niedriger
- 71% als gleich hoch
- 24% als höher

Dies ist nicht überraschend, da oft schwermittelbare Langzeitarbeitslose an Betriebe vermittelt wurden.

Erfreulich ist, dass die Leistungen der KOLIPRI-Teilnehmer/innen von der Mehrheit der Betriebe als anforderungsgerecht bewertet wurden.

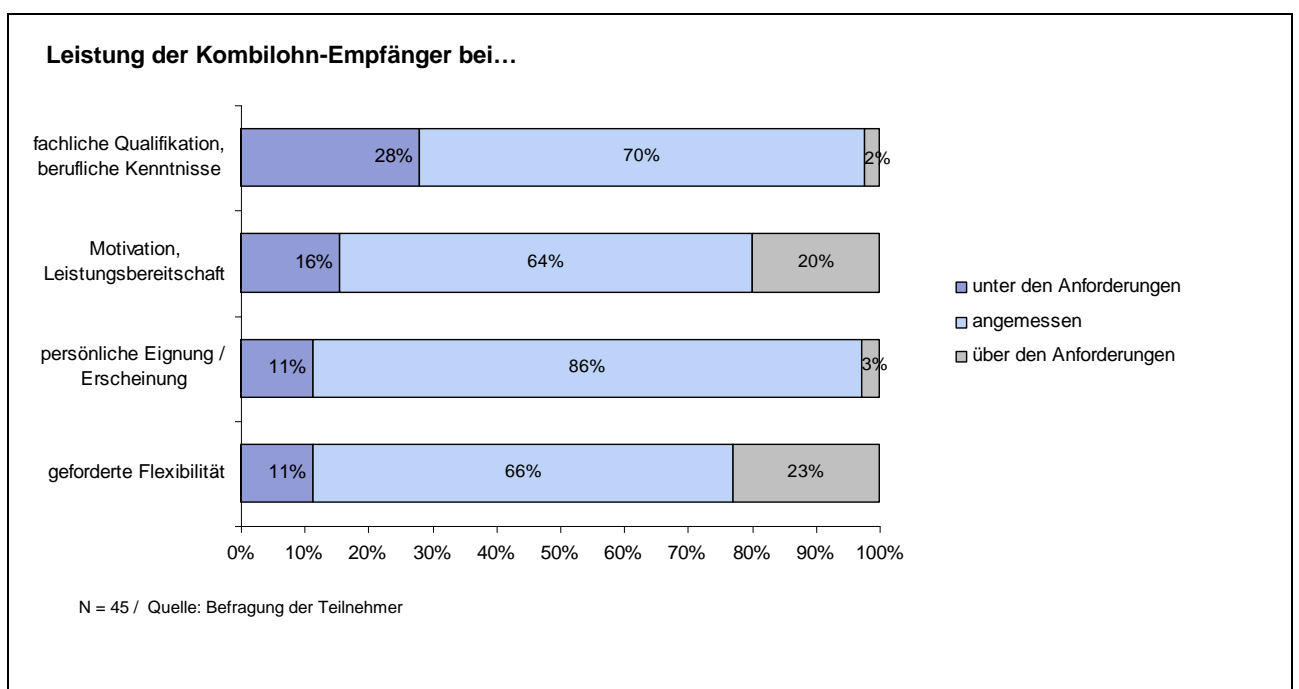


Abbildung 42: Bewertung der Betriebe: Leistungen der KOLIPRI-Teilnehmer/innen

6.4 Bewertung der Arbeitsmarktintegration

KOLIPRI hat – gemessen an der Zielgruppe - positive Effekte auf den Arbeitsmarkt gezeigt: Mit KOLIPRI konnten **1336 Teilnehmer/innen in Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Integrationsquote betrug 32 %**

Die durch KOLIPRI erzielten Arbeitsmarktintegrationen setzen sich wie folgt zusammen:

		Wert	in %	
Eintritte	Anzahl Eintritte	4.210		
	davon direkt in die Vorschaltphase	3845		
	davon direkt in die Kombilohnphase	365		
negative Abbrüche	Anzahl negative Abbrecher	925	22,0%	an Eintritten Gesamt
	davon in der Vorschaltphase	723		
	davon in der Kombilohnphase	202		
Arbeitsmarktintegration - absolute Zahlen	Anzahl Erfolgsfälle 1. Arbeitsmarkt: Gesamt	1336	31,7%	an allen Eintritten
	frühzeitige Vermittlung in der Vorschaltphase	678	50,7%	Anteil an
	frühzeitige Vermittlung in der Kombilohnphase	138	10,3%	allen Arbeitsmarktintegrationen
	Klebeffekt nach Beendigung der Kombilohnphase	520	38,9%	
Arbeitsmarktintegration - Quoten	Beschäftigungseffekt 1. Arbeitsmarkt: Gesamt	32%		
	Beschäftigungseffekt 1. Arbeitsmarkt: beim Träger in Kombilohn *	43%		
	"Klebeffekt" 1. Arbeitsmarkt der Kombilöhner **	61%		

* = erzielte Arbeitsmarktintegrationen (156) / Anzahl TN ohne Vorschaltphase, die direkt beim Träger in Kombilohn waren (365)

** = erzielte Arbeitsmarktintegrationen (658) / Anzahl der Kombilöhner (1083)

Diese Vermittlungserfolge waren sicherlich durch eine gute Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage im Zeitraum 2007-2008 begünstigt. Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass gerade aufgrund der guten Arbeitsmarktentwicklung in Baden-Württemberg jetzt nur noch Menschen arbeitslos sind, die überwiegend multiple Vermittlungshemmnisse haben. Gemessen an dieser Zielgruppe ist die Integrationsquote von 32% ermutigend.

Interessanterweise hat die Kombilohnbeschäftigung beim Projektträger („Brückenfunktion“) mit 43% insgesamt zu höheren Arbeitsmarktintegrationen geführt als die Kombilohnbeschäftigung bei Betrieben im 1. Arbeitsmarkt (32%)

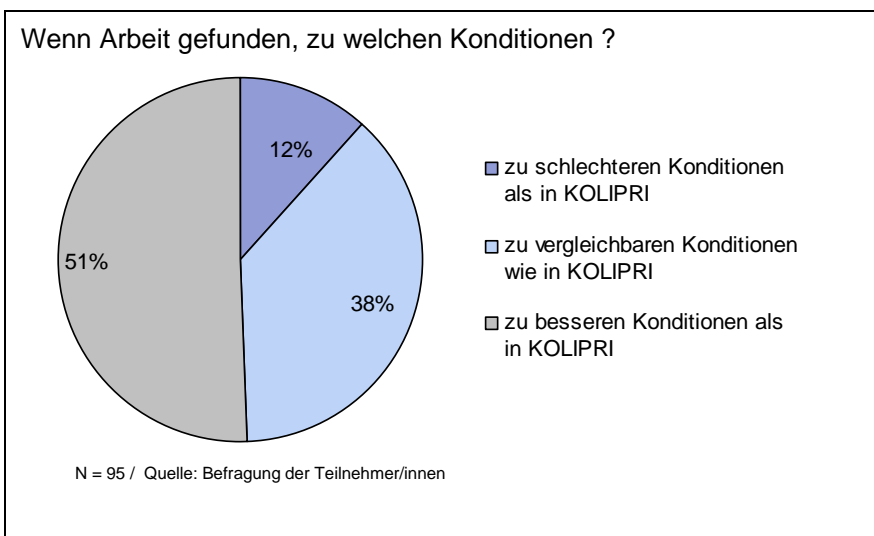
Es zeigt sich auch, dass die mit einem Kombilohn bezuschusste Beschäftigung mehrheitlich zu einer ungeforderten Nachfolgebeschäftigung führt. Der erzielte „Klebeffekt“ von 61% liegt etwa im Rahmen der bisher bekannten Ergebnisse zu Maßnahmen im Bereich „LKZ / EGZ“.

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

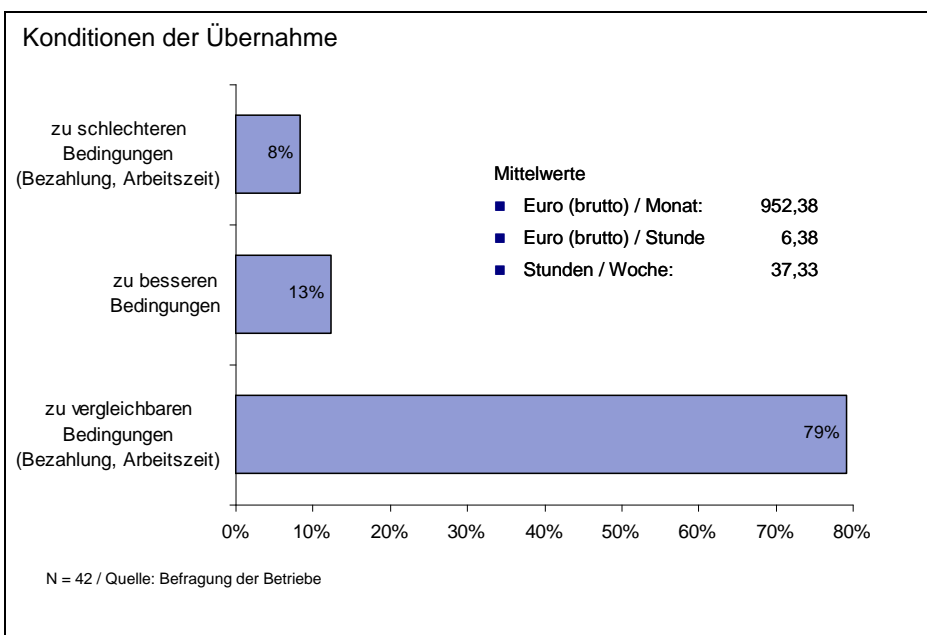
Die **Nachfolgebeschäftigung** führt tendenziell **zu etwas besseren Anstellungskonditionen** (Gehalt, Arbeitszeit) als die Kombilohnbeschäftigung. Die Befragungsergebnisse – auf Basis einer geringen Grundgesamtheit - bei Betrieben und Teilnehmer/innen variieren hier jedoch.

Die Befragung der Teilnehmer/innen, die eine Arbeit gefunden haben, zeigt, dass etwa die Hälfte der ehemaligen Kombilöhner nun bessere Anstellungskonditionen erhält. Ca. 1/3 arbeitet zu vergleichbaren Konditionen wie in KOLIPRI, nur 12% arbeitet zu schlechteren Konditionen als bei KOLIPRI.



Die Befragung der Betriebe relativiert dieses Bild. Mehr als drei Viertel der ehemaligen Kombilöhner erhalten nach Aussage der Betriebe nun vergleichbare Konditionen wie vorher. 13% der Teilnehmer/innen erhalten bessere Konditionen und 8% schlechtere Konditionen als vorher.

Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt lt. Betriebsbefragung 6,38 € bei 37,3 Stunden pro Woche.



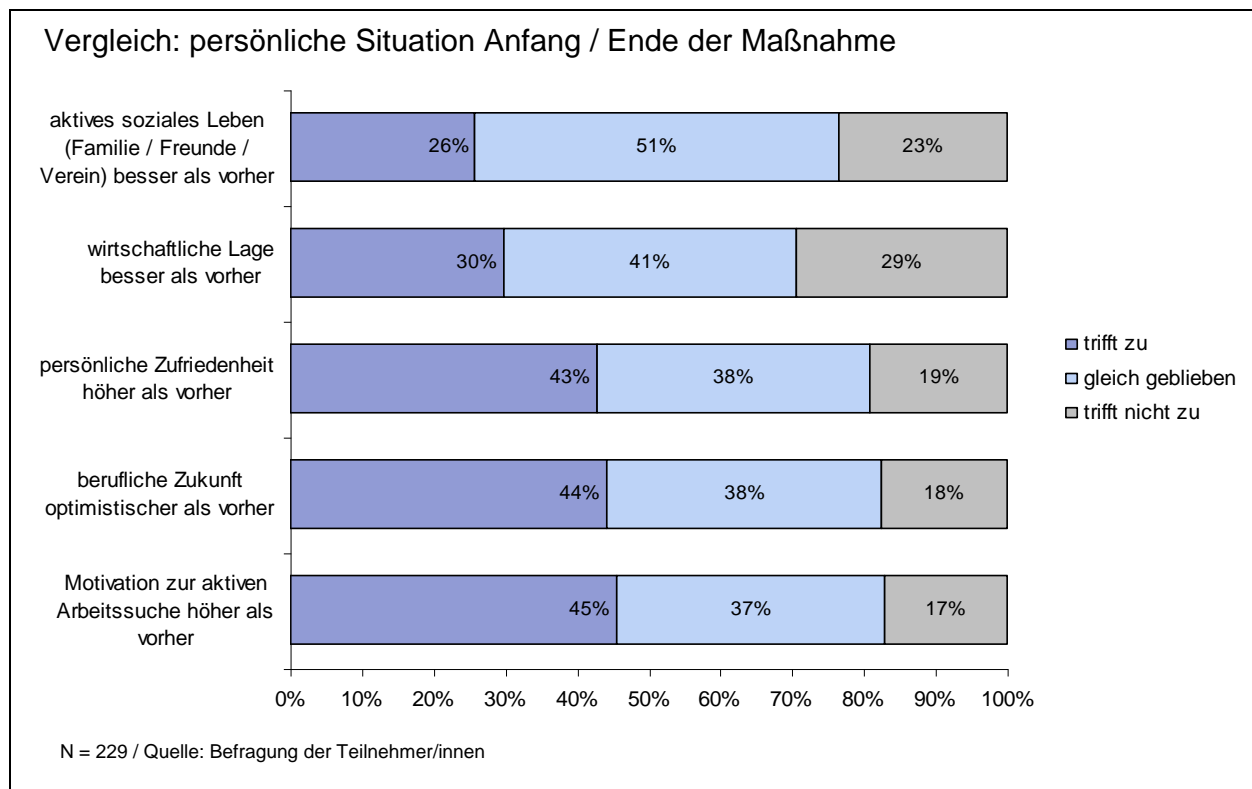
Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

KOLIPRI hat nach Selbsteinschätzung der Teilnehmer/innen auch **zur sozialen Stabilisierung beigetragen**.

Die Teilnehmer/innen von KOLIPRI wurden am Ende (4 Wochen nach Ende) des Projektes gefragt, wie sie ihre persönliche Situation am Anfang des Projektes mit der Situation am Ende des Projektes vergleichen. Dabei wurden verschiedene Aspekte der sozialen Stabilisierung thematisiert.

Es zeigt sich, dass in allen Lebensbereichen die jetzige Situation besser bewertet wurde als die Situation am Anfang des Projektes. Dies deutet auf eine leichte soziale Stabilisierung der Teilnehmer/innen hin. Während die persönlichen Lebensumstände (soziales Leben, wirtschaftliche Lage) eher als stagnierend empfunden werden, wird die persönliche Motivation, Zufriedenheit und Berufsperspektive optimistischer eingeschätzt.



Aus Sicht der Betriebe sind die Gründe für eine **(Nicht)Übernahme** wenig überraschend: Sie liegen **maßgeblich in der Person des Teilnehmers** begründet.

Die Übernahme eines Teilnehmers wird jeweils zu ca. ¼ von einer besseren Geschäftsentwicklung und der Tatsache begründet, dass sich der neue Kombilohn-Arbeitsplatz im Alltag bewährt hat.

Für die Nicht-Übernahme eines Teilnehmers wird – neben personenbedingten Gründen –

- zu 27% eine fehlende weitere finanzielle Förderung,

Endbericht: KOLIPRI

Bewertung von KOLIPRI

- zu 18% eine Übernahme durch eine besser qualifizierte Person und
- zu 9% eine generelle Personalkonsolidierung im Betrieb

verantwortlich gemacht.

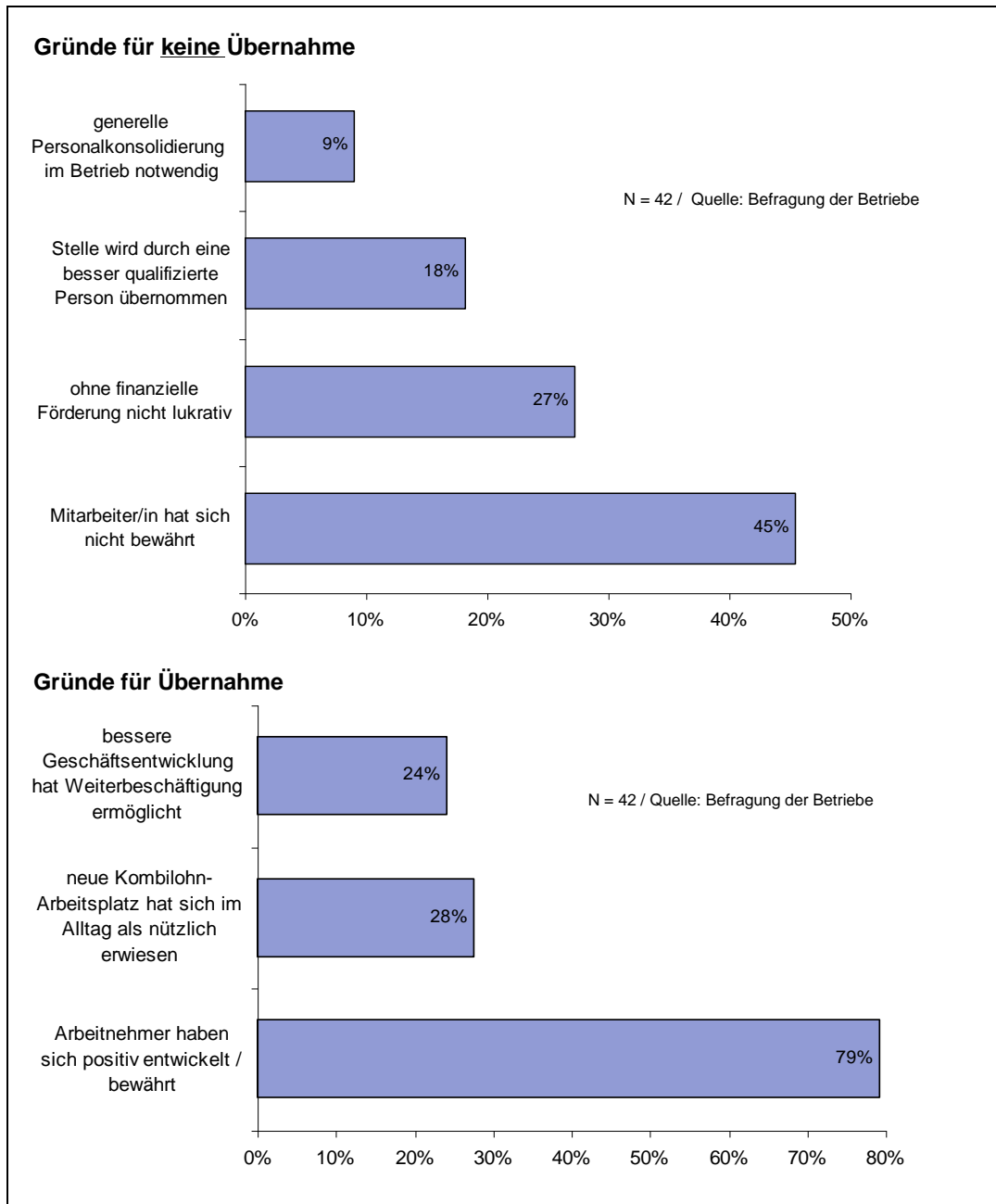


Abbildung 43: Bewertung der Betriebe: Gründe für keine Übernahme und eine Übernahme

7 Empfehlungen / „Best practices“

7.1 Empfehlungen zur Projektabwicklung

Projektabwicklung im ESF

Die Projektabwicklung im ESF sollte – soweit möglich – erleichtert werden.

ESF-Projekte werden maßgeblich durch Verordnungen und Anforderungen von der EU-Kommission geprägt. Diese grundlegenden Anforderungen und die damit verbunden bürokratischen Aufwände sind durch das Land Baden-Württemberg kaum veränderbar.

Es sollten jedoch folgende Maßnahmen geprüft werden:

- ESF-Erstantragsteller sollten eine strukturierte Einweisung und Betreuung erhalten (Anrechnung von Kosten, Nachweispflichten, Kofinanzierung, Beleghaltung etc.)
- Das elektronische Stammbblattverfahrens (iFH) der L-Bank sollte hinsichtlich Performance, Benutzerführung und 1st-Level-Support verbessert werden.
- Verfügbare Informationen zur ESF-Förderung sollten strukturiert aufgearbeitet, laufend aktualisiert und den Projektträgern zugänglich gemacht werden.

Das laufende Projekt „ESF-EPM“ (ESF-Projekte managen), das vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg seit 2007 durchgeführt wird, kommt diesen Empfehlungen sehr nahe.

Finanzierung / Zuweisung von Eingliederungsmitteln

Bei der Finanzierung müssen verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen und stärker integrationswirksame Anreize gesetzt werden.

Es hat sich gezeigt, dass die Modalitäten zur Finanzierung für viele Projektträger ein wesentlicher Hemmschuh in der Umsetzung von KOLIPRI war. Wir empfehlen die Vereinbarung von verlässlichen Rahmenbedingungen zwischen den Trägern der Grundsicherung und den Projektträgern, die sich wie folgt darstellen:

- Zuweisung eines eigenen Budgets für die Eingliederungsmittel auf der Basis von kategorisierten Vermittlungshemmnissen der Teilnehmer/innen.
- Bereitstellung eines angemessener Regiekostenanteil für
 - Bewerbungstraining-/coaching
 - Qualifizierung der Teilnehmer
 - Praktika / Arbeitserprobungen
 - Laufende Betreuung vor und während der Kombilohnphase (inkl. Nachbetreuung)

Endbericht: KOLIPRI

Empfehlungen / „Best practices“

- Vereinbarung einer Vermittlungsprämie (Vorschlag: 500-1000 € direkt nach Vermittlung / 500-1000 € nach 6 Monate Verbleib) als Anreiz für die Projektträger.

Durch die Vereinbarung eines Gesamtbudgets mit dem TdG kann der Projektträger gegenüber den Arbeitgebern den Kombilohn direkt vereinbaren, ohne nochmals mit dem TdG Rücksprache zu halten. Eine offensive und unbürokratische Unternehmensansprache („alles aus einer Hand“) ist dadurch sichergestellt.

Der Regiekostenanteil sollte so bemessen sein, dass der Projektträger die Teilnehmer/innen vor, während und nach der Kombilohnphase (z.B. bis zu 6 Monaten) betreuen kann. Dies trägt zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse bei.

Schießlich sollten „Irrationalitäten“, die sich aus der ESF-Kofinanzierung ergeben, reduziert werden. Der Projektträger hatte in KOLIPRI ein großes finanzielles Interesse, die Teilnehmer/innen möglichst lange bei sich zu behalten (Schulung, Betreuung etc.), weil in dieser Zeit die Teilnehmer/innen weiterhin ALG-II bekommen und der Projektträger damit meist eine ausreichende Kofinanzierung hat. Ziel muss es jedoch sein, die Menschen nach einer soliden Vorbereitung möglichst schnell in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Um dies auch finanziell zu unterstützen, wird eine Vermittlungsprämie vorgeschlagen.

Regionale Arbeitsmarktstrategie

Kombilohnmodelle sind in eine regionale Arbeitsmarktstrategie einzubinden, um eine Maßnahmekonkurrenz zu vermeiden. Dazu sind die bestehenden ESF-Strukturen in Baden-Württemberg zu nutzen.

Es hat sich gezeigt, dass KOLIPRI-Projekte vor Ort zum Teil in Konkurrenz zu ähnlichen Maßnahmen standen. In einigen Regionen hat insbesondere die Systemkonkurrenz zu EGZ und Zeitarbeit eine weitere Ausdehnung der Kombilohnbeschäftigung verhindert.

Ziel muss es sein, eine Maßnahmekonkurrenz und Doppelgleisigkeiten zwischen dem ESF und der BA zu vermeiden. Es wird deshalb empfohlen, die regionale Maßnahmenstruktur zwischen Agentur für Arbeit, Kommune und dem ESF zu synchronisieren. Dies sollten im Rahmen einer regionalen Arbeitsmarktstrategie (ESF, SGB II, sonstige Akteure) erfolgen, in der

- regionale Bedarfe analysiert,
- arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder und Prioritäten festgelegt und
- Verantwortlichkeiten (Akteure) definiert werden.

Dadurch wird transparent, wo der ESF regionale Förderlücken füllen und durch innovative Projekte neue Maßnahmen erproben kann. Die regionale Arbeitsmarktstrategie ist regelmäßig zu aktualisieren.

Beseitigung von Umsetzungshemmnissen bei der Arbeitsmarktintegration

Aus der Zusammenarbeit mit dem Träger der Grundsicherung haben sich z.T. Umsetzungshemmnisse ergeben, die eine Arbeitsintegration erschweren. Diese Hemmnisse sollten beseitigt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen den Projektträgern und den Trägern der Grundsicherung (insbesondere ARGEN) hat nicht überall reibungslos funktioniert. Das Hauptproblem lag insbesondere darin, dass keine verbindliche Arbeitsgrundlage bestand. In Zukunft sollte die Zusammenarbeit deshalb auf Basis einer verbindlichen Arbeitsvereinbarung / Arbeitsgrundlage erfolgen, die die wesentlichen Eckpunkte der Zusammenarbeit regelt (Finanzen, Teilnehmer, Abstimmungsverfahren).

Derzeit wird von den meisten Trägern der Grundsicherung kein Führerschein finanziert. Die fehlende Mobilität der Teilnehmer/innen hat weitere Arbeitsmarktintegrationen spürbar verhindert. Insbesondere in ländlichen Regionen und in „3-Schicht-Betrieben“ hat sich dies besonders manifestiert. Auch eine fehlende Kinderbetreuung bei Alleinerziehenden hat in Einzelfällen eine Arbeitsaufnahme verhindert.

Träger haben außerdem Fallkonstellationen geschildert, in denen die Agentur keine Teilzeitbeschäftigung fördert. Durch die Abschaffung dieser Regelung könnte Teilzeit als „Sprungbrett“ in den ersten Arbeitsmarkt fungieren.

Als sehr hinderlich haben sich auch die fehlenden Teilnehmerinformationen – insbesondere ALG-II-Bescheide - herausgestellt, die von den Trägern der Grundsicherung aus Datenschutzgründen z.T. nicht zur Verfügung gestellt wurden. Die Teilnehmer/innen sollten deshalb zur Projektbeginn ihre Einwilligung zur Datenweiterreichung geben, damit die Projektträger ohne weitere Umstände Zugriff auf die Teilnehmerinformationen und insbesondere den ALG-II-Bescheid bekommen (Finanzierung).

Schließlich sollte die statistische Erfassung von ESF-Maßnahmen bei den Agenturen für Arbeit geändert werden. Teilnehmer/innen in ESF-Projekten wurden bei einigen Agenturen für Arbeit während der Projektteilnahme als „arbeitslos“ geführt und sind demnach nach wie vor in der Arbeitslosenstatistik enthalten. Teilnehmer/innen an Maßnahmen, die durch die Agenturen für Arbeit ausgeschrieben bzw. durchgeführt werden, galten hingegen als „arbeitsuchend“ und werden nicht in der Statistik geführt, auch wenn es sich nur um Kurzmaßnahmen handelt. Die Anreize der Agenturen für Arbeit, ESF-geförderte Projekte zu unterstützen, sind deshalb reduziert. Die Agenturen für Arbeit sollten zukünftig ESF-Maßnahmen gleich erfassen wie ihre eigenen Maßnahmen.

7.2 Empfehlungen zur Vorschaltphase

Flexibilisierung / Ausbau der Vorschaltphase

Die Vorschaltphase war ein Erfolgsgarant des Projektes. Sie sollte allerdings bei Bedarf verlängert werden können.

Die Vorschaltphase – eine Besonderheit von KOLIPRI in Baden-Württemberg – wurde von fast allen Trägern intensiv genutzt. Es wurde deutlich, dass Kombilöhne nicht von alleine funktionieren, sondern eine Vorbereitung der Arbeitslosen wichtig ist. In einer vergleichsweise guten Arbeitsmarktlage wie in Baden-Württemberg verbleiben zunehmend Schwervermittelbare, die intensiv vorbereitet werden müssen.

Es hat sich dabei gezeigt, dass die Beschränkung der Vorschaltphase auf 3 Monate - insbesondere für Arbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen – nicht ausreicht. Eine einzelfallorientierte Verlängerung der Vorschaltphase – mit Begründung – sollte deshalb möglich sein, ohne dabei den Bezug zum 1. Arbeitsmarkt zu verlieren. Als Richtschnur könnte gelten,

- die maximale Dauer der Vorschaltphase auf bis zu 6 Monate zu erhöhen und
- den Anteil der Personen mit längerer Vorschaltphase auf maximal 30% aller Teilnehmer/innen zu beschränken.

Je nach Vermittlungsstruktur der Teilnehmer/innen vor Ort kann davon abgewichen werden.

Teilnehmerauswahl /-zuweisung, Profiling

Die Teilnehmerauswahl sollte professionalisiert werden. Die Teilnehmerzuweisung ist stringenter zu steuern.

Auch wenn die Projektträger in ihrer Funktion als sozialer Beschäftigungsträger oftmals einen sozialpolitischen Auftrag haben, wurde ersichtlich, dass die Teilnehmerzuweisung durch die Träger der Grundsicherung nicht ausreichend stringent erfolgte. Viele Teilnehmer/innen waren „Betreuungskunden“, die im Rahmen von KOLIPRI nur schwer in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbar waren. In Zusammenarbeit mit den TdG ist deshalb eine gezieltere und verbindlichere Auswahl und Zuweisung der Teilnehmer/innen sinnvoll. Für die schwervermittelbaren Arbeitslosen sind andere Maßnahmen zur Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit anzubieten (2. Arbeitsmarkt).

Voraussetzung für eine bedarfsgerechte Teilnehmerzuweisung ist ein professionelles und intensives Profiling. Es hat sich gezeigt, dass das Profiling durch die Projektträger eine wichtige Rolle spielt, die die Träger der Grundsicherung bewusst oder unbewusst nicht explizit wahrnehmen. Oftmals kennen die Träger der Grundsicherung ihre Kunden nicht ausreichend genug, um sie gezielt und individualisiert in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Auswahl von Teilnehmern aus Arbeitsgelegenheiten hat sich positiv bewährt. Die Teilnehmer/innen waren bekannt und arbeitserprobt, außerdem wurde ihnen eine Anschlussperspektive geboten.

Zielgruppe: Jugendliche

Jugendliche sind als Zielgruppe für Kombilohnbeschäftigungen nur eingeschränkt sinnvoll. Wenn Jugendliche über Kombilöhne beschäftigt werden sollen, müssen besondere Rahmenbedingungen beachtet werden.

In einigen KOLIPRI-Projekten wurden speziell die Jugendlichen als Zielgruppe angesprochen. Diese Projekte haben zu ambivalenten Einschätzungen geführt:

- Qualifizierung und Integration von Jugendlichen war schwierig, es gab hohe Abbruchquoten.
- 6 Monate Arbeitserprobung / Qualifizierung ist für niedrigqualifizierte Jugendliche zu kurz.
- Die Integration von Jugendlichen erfordert eine längere Begleitung (z.B. Nachholen Schul-/Berufsabschluss, integrierte Praxiserprobung).
- Auf dem Arbeitsmarkt werden bei Jugendlichen eher Fachkräfte oder Auszubildende gesucht, weniger Hilfsarbeiter im Niedriglohn.
- Es gibt meist eine hohe Maßnahmedichte für Jugendliche, die Gefahr einer Maßnahmenkonkurrenz ist hoch.

Ziel muss es sein, Jugendliche über die bestehenden Maßnahmen, die insbesondere darauf abzielen, den Schul- und Berufsabschluss nachzuholen bzw. darauf vorzubereiten, zu versorgen. Diese Maßnahmen dauern in der Regel länger und sind an der „sprunghaften Motivationslage“ der Jugendlichen ausgerichtet.

KOLIPRI-Projekte können genutzt werden,

- um ausbildungs-/schulmüde Jugendliche über praxisorientiertes Arbeiten an den Arbeits-/Ausbildungsmarkt heranzuführen,
- für Eignungstest, Arbeitserprobung, um dann später eine Lehrstelle zu bekommen,
- um Jugendliche längerfristig als Coach zu begleiten (z.B. während integrierte Ausbildungs- und Praxisphasen).

7.3 Empfehlungen zur Kombilohnbeschäftigung

Arbeitsplatzakquise / Betreuungsstrukturen

Die Kombilohnbeschäftigung erfordert eine professionelle Arbeitsplatzakquise sowie begleitende Betreuungsstrukturen.

Die Übergangsquote in Kombilohnbeschäftigung war u.a. gering, weil Kombilöhne z.T. nicht nachgefragt wurden, viele Teilnehmer/innen schon in der Vorschaltphase frühzeitig in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt wurden, oder die Teilnehmer/innen schwer vermittelbar waren.

Ein weiterer Grund lag auch darin, dass einige Projektträger die hohen Anforderungen an eine professionelle Arbeitsplatzakquise nicht erfüllen konnten. An die Akquisition und nachhaltige Sicherung von Arbeitsplätzen wird folgendes Anforderungsprofil gestellt:

- Strategischer Ansatz: hartes, einzelfallorientiertes Geschäft ausgerichtet an regionalen betrieblichen Bedarfen (breites Branchenspektrum)
- Erfolgsvoraussetzung: Netzwerk, breite Kontaktflächen
- Intensive Betreuung der Betriebe (Mediator) und Teilnehmer (Motivator)
- Nachbetreuung in der Kombilohnphase als wichtiges Instrument für die Nachhaltigkeit der Vermittlung (inkl. Finanzierung)

Von besonderer Bedeutung sind intensive einzelfallorientierte Betreuungsstrukturen (Grundprinzip: „hart am Einzelfall drableiben“). Die Einzelfallbetreuung aktiviert und verhindert Rückfälle, ist allerdings aufwendig. Hier wurden von Seiten der Projektträger erfolgreiche Ansätze praktiziert:

- Anstellung eines profilierten, externen Vermittlungscoach (ehem. Bürgermeister), der die Betriebsakquise und Teilnehmerbetreuung „aus einer Hand“ durchführt,
- professionelle Fachakquisiteure, die aufgrund einer guten Vernetzung den lokalen Arbeitsmarkt kennen,
- Einbindung von ehrenamtlichen Jobpaten

Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen / Arbeitnehmerüberlassung

Die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen und die Arbeitnehmerüberlassung hat im Laufe des Projektes immer mehr an Bedeutung gewonnen. Eine Arbeitnehmerüberlassung durch die Projektträger hat sich als erfolgreich herausgestellt.

Im Rahmen von KOLIPRI wurde u.a. von einigen Projektträgern erprobt, inwieweit Integrationseffekte von Langzeitarbeitslosen über Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung erzielt werden können. Als hilfreich hat sich dabei die Arbeitnehmerüberlassung beim Projektträger erwiesen. Mehrere KOLIPRI-Projekte haben diesen Weg gewählt. Es wurden dabei folgende Erfahrungen gesammelt:

- Die Teilnehmerauswahl ist absolut erfolgskritisch, um eine erfolgreiche Arbeitnehmerüberlassung betreiben zu können (Best practice-Projekt: 56% Vermittlungserfolg).

Endbericht: KOLIPRI

Empfehlungen / „Best practices“

- Über eine Personal-Service-Agentur kann ein gleitender, betreuter Übergang in die Beschäftigung gewährleistet werden. Die PSA kann als „nächster Schritt“ nach der Arbeitsgelegenheit eine Zukunftsperspektive bieten.
- Insbesondere für jüngere Personen kann eine ungesicherte Entleihsituation, die nicht auf Dauer ausgelegt ist, eine Belastung sein.
- Die nicht-gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung ist im Gastronomiebereich aufgrund von vermuteten Mitnahmeeffekten (400 €-Jobs, Schwarzarbeit) fraglich.
- Für den Gastronomiebereich empfiehlt sich folgende Vorgehensweise: Passgenaue Teilnehmerauswahl, Grundqualifizierung, Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt über ein Praktika.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass eine Qualifizierung und gleichzeitige sozialversicherungspflichtige Anstellung beim Träger (Arbeitsvertrag) verknüpft mit einer anschließenden Arbeitnehmerüberlassung bei einem guten Teilnehmermanagement erfolgreich sein kann. Die verleihfreien Zeiten können gezielt für die Fortbildung der Teilnehmer/innen genutzt werden.

Kombilohnzuschuss

Der Kombilohnzuschuss ist nicht generell, aber in bestimmten Situationen der „Türöffner“ für ein Beschäftigungsverhältnis. Er ist gezielt, bedarfsorientiert und unternehmensfreundlich einzusetzen.
--

Die Bedeutung des Kombilohnzuschusses wurde von den Projektträgern sehr unterschiedlich eingeschätzt. Viele Projektträger erachteten den Kombilohnzuschuss als essentiell für die Einstellung der Arbeitslosen. Andere Projektträger wiederum vertraten die Meinung, dass vielmehr die Qualifikation der Personen, nicht die Höhe des Zuschusses entscheidend ist.

Auch die Befragung der Betriebe zeigt ein ambivalentes Bild. Einerseits wird bekundet, KOLIPRI-Teilnehmer/innen nicht übernommen zu haben, aufgrund einer fehlenden weiteren Finanzierung (27%). Andererseits äußern die Betriebe, dass die Stelle auch ohne Zuschuss besetzt worden wäre (37%).

Der Kombilohnzuschuss sollte nicht zu kurz bemessen sein (z.B. nur 3 Monate), die lineare Zahlung ist zu wenig individuell. Hier wäre eine längere Laufzeit und eine dafür eine degressive Staffelung z.B. 1. Monat 50 Prozent, ab 2. Monat 40 Prozent, ab 3. Monat 30 Prozent wünschenswert.

Ein Kombilohnzuschuss bietet sich insbesondere bei kleinen Betrieben an, die sich im Aufbau befinden. Hier spielt der Kombilohn zur finanziellen Absicherung eine große Rolle.

Insgesamt zeigt sich, dass der Einsatz und die Höhe des Kombilohnzuschuss sehr individuell und bedarfsorientiert von den handelnden Personen vor Ort eingesetzt werden muss. Generelle Vorgaben dazu erscheinen wenig zielführend. Der Kombilohnzuschuss kann ein „Türöffner“ für eine zusätzliche Beschäftigung eines Langzeitarbeitslosen sein.

7.4 Gesamtfazit

Eine positive Kosten-Nutzenbetrachtung

KOLIPRI kann insgesamt eine positive Kosten-Nutzen-Relation bescheinigt werden.

Die KOLIPRI-Projekte hatten insgesamt durchschnittliche Förderfallkosten⁷ in Höhe von 2.125 €, allerdings mit sehr hohen Schwankungsbreiten. Diese Förderfallkosten bewegten sich in einem angemessenen Rahmen, da die Vorbereitung und Heranführung der Langzeitarbeitslosen an den ersten Arbeitsmarkt z.T. umfangreiche Aktivitäten erforderte.

Werden die Förderfallkosten von 2.125 € mit der erzielten Integrationsquote von 32% und den Zielgruppenanforderungen (Langzeitarbeitslose mit überwiegend multiplen Vermittlungshemmnissen) kontrastiert, so fällt die Kosten-Nutzen-Betrachtung insgesamt positiv aus.

Kombilohnmodelle – das richtige arbeitsmarktpolitische Instrument?

Kombilohnmodelle können – bei bestimmten arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen - ein wertvolles Arbeitsmarktinstrument sein.

KOLIPRI hat gezeigt, dass Kombilohnmodelle entscheidend von der richtigen Ausgestaltung und dem Einsatz in einem adäquaten Arbeitsmarktumfeld abhängt.

In regionalen Arbeitsmärkten mit hohem Beschäftigungsgrad (<4% Arbeitslosigkeit) sind Kombilohnmodelle vergleichsweise wenig aussichtsreich. Dies betrifft in Baden-Württemberg zum Stand April 2008 11 von 24 Arbeitsmarktbezirken. Hier sind eher Probleme des Fachkräftemangels vorherrschend.

Insbesondere bei folgenden Rahmenbedingungen können Kombilöhne sinnvoll sein:

- Arbeitslosigkeit > 4%,
- abgestimmte regionale Maßnahmestrategie, die eine ausgeprägte Konkurrenzsituation mit anderen Maßnahmen verhindert,
- Einsatz bei KMU bzw. jungen Firmen, die sich im Aufbau befinden,
- Ausgleich von Minderleistungen bei Schwermittelbaren,
- ausreichende Möglichkeiten zur Vorbereitung, begleitende Betreuung und Nachbetreuung der Arbeitslosen.

Es sollte angestrebt werden, eine Verstetigung der Kombilohnmodelle sicherzustellen, um aufgebaute Netzwerke und Strukturen in Baden-Württemberg zu erhalten. KOLIPRI hat als Impulsgeber gezeigt, dass die bestehenden Instrumenten im SGB II / SGB III ausreichen, um bedarfsgerechte und erfolgreiche Kombilohnmodelle durchführen zu können. Es wurden „good practices“ beschrieben und Empfehlungen für eine erfolgreiche Umsetzung gegeben. Sie sollten nun im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Zuständigkeit der SGB-II-Träger umgesetzt werden.

⁷ Förderfallkosten = Einsatz öffentlicher Mittel (ESF-Mittel, Eingliederungsmittel, Landes-/kommunal-/kirchliche Mittel) pro gefördertem Teilnehmer. Nicht einbezogen wurden die Kofinanzierung aus ALG-II und die private Refinanzierung.

Erfolgsfaktoren für die Umsetzung von Kombilohnmodellen

Professionelle Umsetzungsstrukturen sind für den Erfolg von Kombilohnmodellen entscheidend.

Die Evaluation hat gezeigt, dass trotz relativ homogener Arbeitsmarktbedingungen und eines einheitlichen Programmrahmens in Baden-Württemberg sehr unterschiedliche Ergebnisse erzielt wurden. Dies ist maßgeblich auf die lokalen Umsetzungs-/Implementationsstrukturen („Governance“) zurückzuführen. Als wesentliche Erfolgsfaktoren für die Umsetzung sind zu nennen:

- enge Abstimmung mit dem Träger der Grundsicherung (TdG),
- zielgenaue Teilnehmerauswahl-/zuweisung durch den TdG,
- intensives Profiling / Assessment,
- professionelle Akquise von Betrieben / Arbeitsplätzen (Kapazitäten, Qualitäten),
- intensive Betreuung der Teilnehmer/innen und Betriebe,
- eigenes Finanzbudget (Eingliederungsmittel) für unbürokratisches Handeln.

Viele Projektträger haben einige dieser Erfolgsfaktoren umgesetzt und damit gute Gesamtergebnisse erzielt. Bei einer weiterhin stabilen konjunkturellen Entwicklung und einer Fokussierung auf Arbeitsmarktregionen mit mehr als 4% Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Berücksichtigung der o.g. Erfolgsfaktoren, ist nach Ansicht des Evaluators eine Arbeitsmarktintegration von > 50% möglich.

Quellenverzeichnis

- Bofinger, Peter / Walwei, Ulrich (2006): Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich, Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SWMA), August 2006.
- Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit (2005): Der Hamburger Kombilohn – Ein Förderinstrument der Agentur für Arbeit Hamburg, Hamburg, September 2005
- Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit (2005): Richtlinien zur Durchführung des Förderinstruments der Agentur für Arbeit „Hamburger Kombilohn“, Hamburg, September 2005
- Eekhoff, Johann / Roth, Steffen (im Auftrag der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V) (2006): Vorsicht vor Kombilöhnen – Eine vergleichende Analyse ausgewählter Maßnahmen und Konzepte subventionierender Arbeitsmarktpolitik, München, Januar 2006.
- Forschungsverbund IAB/IAT/Dr. Kaltenborn (2003): Drei Jahre Mainzer Modell – Eine Zwischenbilanz, 3. Zwischenbericht, Berlin, August 2003
- Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) / Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) (2007): „Untersuchung der beschäftigungs- und finanzpolitischen Auswirkungen des Konzepts von Prof. Dr. Bofinger und Dr. Walwei zur Neuordnung des Niedriglohnbereichs aus der Studie „Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich“, im Auftrag für das Bundesministerium für Finanzen, Februar 2007.
- Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit, (2006): Das Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung – Auswertungsbericht 2005/2006, Hamburg, November 2006
- Friedrich Ebert Stiftung (FES) (Hrsg.), (2006): Kombilöhne in Deutschland – neue Wege, alte Pfade, Irrweg?, Bonn, Oktober 2006
- Gerhardt, Michael / Wielage, Nina (2005): Ein mögliches Kombilohnmodell – Praktikable Konzepte statt politische Placebomaßnahmen, Hamburg, 2005
- Koch, Dr. Susanne / Sieglén, Georg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), (2006): Regionale Kombilohn-Modelle in Deutschland, Lauf, November 2006
- Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, (2006): Aktivierende Sozialhilfe 2006 – Das Kombilohn-Modell des ifo-Instituts, München, Januar 2006
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), (2006): Nicht jede Therapie schlägt an - Kombilöhne im internationalen Vergleich, in: IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 10, 08.06.2006
- Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Referat 13, bearbeitet von Bernd Nothnick, (2006): Niedersachsen-Kombi, Hannover, 22.03.2006
- Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Referat 13, (2006): Niedersachsen-Kombi – Eckpunkte und Empfehlungen zur Durchführung, Hannover, 08.02.2007
- Ronnig, Dr. Gerd, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), (2002): Modellversuch „Hessischer Kombilohn“ – Wissenschaftliche Begleitforschung des hessischen Modellversuchs, Tübingen, August 2002

Endbericht: KOLIPRI

Empfehlungen / „Best practices“

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006): Arbeitslosengeld II reformieren – Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell, Wiesbaden, August 2006

Schneider, Hilmar/ Bonin, Holger (2006): Workfare: Eine wirksame Alternative zum Kombilohn. IZA DP No. 2399

Schneider, Hilmar/ Bonin, Holger / Kempe, Wolfram (2003): Kombilohn oder Workfare? Zur Wirksamkeit zweier arbeitsmarktpolitischer Strategien. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 72, S. 51 – 67.

Schöb, Ronnie / Weimann, Joachim, (2003): Arbeit ist machbar: Die neue Beschäftigungsformel, Magdeburg, Verlag Stekovics, Dezember 2003

Walwei, Dr. Ulrich, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), (2006): Was leisten Kombilöhne? Chancen befristeter Modellansätze, Hannover, 13.06.2006

Anlage 1: Kombilohn-/Niedriglohn: Diskussion und Erfahrungen

1 Problemstellung

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist gekennzeichnet durch eine hohe Arbeitslosenquote unter den Geringqualifizierten sowie einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in den geringen Anreizen zur Arbeitsaufnahme für Arbeitslose mit geringen Verdienstaussichten, denn selbst bei einer Vollzeittätigkeit können sie kaum mehr verdienen, als sie an sozialer Unterstützung bekommen (fehlender Lohnabstand). Zum anderen fehlen für diejenigen, die selbst eine gering bezahlte Arbeit aufnehmen wollen, häufig Arbeitsplätze aufgrund der hohen Lohnnebenkosten.⁸ Immer wieder wird hieraus die Forderung nach dem Ausbau eines Niedriglohnssektors abgeleitet.

Niedriglohn – ein wachsender Sektor

In Deutschland gibt es bereits in einigen Bereichen de facto einen wachsenden Niedriglohnssektor, in dem jedoch mehrheitlich qualifizierte Arbeitnehmer arbeiten (vgl. nachstehende Tabelle).

Beispiele: Niedriglohn nach Tarif - unterste Tarifvergütung			
Berufsgruppe	Bundesland	Stundenlohn in € brutto	Gültigkeit
Hotel- und Gaststättengewerbe	Thüringen	5,6	seit 7/2007
Friseurhandwerk	Baden-Württemberg	7,74 - 8,01 *	seit 8/2007
Verkäuferin (o. Ausb.) Einzelhandel	Baden-Württemberg	8,28 *	seit 9/2006
Bewachungsgewerbe / Revierwachdienst	Mecklenburg-Vorpommern	4,85 *	seit 2002
Gebäudereinigerhandwerk	Sachsen	4,12	seit 5/2004
Verkäuferin Einzelhandel	Bremen	6,67	seit 10/2006
Floristik	Thüringen	4,54	seit 11/2004
Metallhandwerk	Sachsen-Anhalt	6,69	seit 2000
Textilindustrie	Ostdeutschland	7,48	seit 7/2008

Quelle: Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung, Mai 2008 / * Auszug Tarifregister Baden-Württemberg

Abbildung 44: Beispiele: Niedriglohn nach Tarif - unterste Tarifvergütung

⁸ Vgl. Schöb und Weimann: Arbeit ist machbar – Die neue Beschäftigungsformel, Stekovics Verlag, 2003

Studien zeigen, dass Niedriglohnarbeit vor allem im Dienstleistungssektor nicht zu unterschätzende Basisqualifikationen wie eine hohe zeitliche Flexibilität, Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit sowie Problemlösungskompetenz im direkten Kundenkontakt notwendig macht.

Der IAQ-Report 1/2008 weist einen Niedriglohnanteil für das Jahr 2006 von 22 Prozent aus, wobei die Niedriglohnschwelle in den alten Bundesländern bei 9,61 €, in den neuen Bundesländern bei 6,81 € liegt.

Gleichzeitig mit dem Entstehen eines Niedriglohnsektors werden klassische Vollzeit Arbeitsplätze immer stärker durch andere Beschäftigungsformen wie beispielsweise Ich-AGs, Mini- und Midi-Jobs, Leiharbeit sowie Ein-Euro-Jobs überlagert. Dies zeigt einerseits – wie auch die Zunahme der „Schwarzarbeit“ – einen Bedarf an Arbeitnehmern für Tätigkeiten im Niedriglohnsektor. Andererseits gibt es kritische Stimmen, die anführen, dass diese Beschäftigungsarten wenig geeignet sind, insbesondere Langzeitarbeitslose in Arbeit zu bringen und einen Beitrag zur Senkung der steigenden Transferzahlungen zu leisten.⁹

Kombilohnähnliche Instrumente

Kombilohnähnliche Instrumente sind bereits vorhanden und können Hinweise auf gewünschte wie unerwünschte Wirkzusammenhänge geben:

- **Mini- und Midi-Jobs** (400 – 800 €) verzeichneten in der jüngsten Vergangenheit eine starke Zunahme. Sie zeichnen sich durch das Fehlen der Sozialversicherungsbeiträge auf Arbeitnehmerseite und einen Pauschalbetrag von 25 Prozent auf Arbeitgeberseite bzw. eine „Gleitzone“ bei den Sozialversicherungsbeiträgen für Midi-Jobs aus.

Im Fokus stehen hierbei insbesondere Teilzeit- und Zweitjobs mit einem hohen Frauenanteil. Eine Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze ist zu vermuten.

- Die **Freibeträge für das ALG II** stellen nach einer Neuregelung 100 € des Bruttoentgelts anrechnungsfrei. Bis zu einem Bruttoentgelt von 800 € bleiben 20 Prozent, bis 1.200 bzw. 1.500 € bleiben 10 Prozent anrechnungsfrei.

Diese Regelung stellt in der Praxis im Wesentlichen einen Anreiz zur Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung unter Fortsetzung des Transferbezugs dar.

- Das **Einstiegsgeld** fördert die Aufnahme einer selbständigen oder sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit durch ALG II-Empfänger. Es wird maximal 24 Monate in maximal der Höhe des ALG II-Anspruchs gewährt, wobei die Dauer nach Ermessen festgelegt wird und der Verlauf meist degressiv erfolgt.

Das Einstiegsgeld wird bisher wenig eingesetzt und die bisherigen Erfahrungen zeigen einen häufigen Rückfall in den Transferbezug.

⁹ Vgl. Gerhardt und Wielage, Ein mögliches Kombilohnmodell – Praktikable Konzepte statt politische Placebomaßnahmen

Niedrig-/Kombilohn in der politischen Diskussion

Die Diskussion über Kombi- und Niedriglohnmodelle erfolgt über die Forschungsinstitute, Verbände, Gewerkschaften und Parteien hinweg kontrovers:

So halten das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (**DIW**), das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (**ZEW**) sowie das Institut zur Zukunft der Arbeit (**IZA**) aufgrund hoher Kosten und zu befürchtender Mitnahmeeffekte bei gleichzeitig „bescheidenen“ Beschäftigungseffekten eine flächendeckende Einführung für zu riskant.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (**IAB**) hingegen vertritt die Ansicht, dass befristet gewährte Niedriglohnsubventionen einen signifikanten Beitrag zur Wiedereingliederung leisten können. Ebenso geht das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (**RWI**) von der Wirksamkeit direkter Lohnsubventionen aus.

Das Institut für Weltwirtschaftsforschung Kiel (**IfW**) verweist auf die Gefahr hin, dass eine Kombination aus ALG II, Zuverdienst und Freizeit für die Adressaten der Maßnahmen attraktiv sein könnte und rät deshalb zu einer Aufweichung der Tarifstrukturen anstelle von Lohnsubventionen.

Das Konzept der aktivierenden Sozialhilfe des **ifo-Instituts** München (s. Kap. 2.2.1.7) entwirft ein vollkommen neues Transfersystem.

Die **Arbeitgeberverbände** halten häufig die Kombilohn-Modelle für zu teuer und wirkungslos und schlagen alternativ die Etablierung eines funktionierenden Niedriglohnsektors mit entsprechender Lohnspreizung vor. Der Bundesverband der Deutschen Industrie (**BDI**) allerdings ist der Auffassung, dass ein Pilotprojekt – in kleinen, vorsichtigen Schritten – gestartet werden sollte.

Die **Gewerkschaften**, insbesondere **DGB** und **Verdi** sehen die Kombilohn-Modelle sehr kritisch. Die Lohntarife würden nach unten gesenkt und damit einem „Lohndumping“ Vorschub gewährt. Ebenso wird von den Gewerkschaften auf die Gefahr der „Drehtüreffekte“ (Ersetzung von Normalarbeitsverhältnissen durch Niedriglohnarbeit) hingewiesen. Die **IG Bergbau und Chemie** zeigt sich hingegen offen und hält ein Modell der Lohnsubvention (80% des Lohnes durch den Arbeitgeber, 20% durch den Staat) für umsetzbar.

Die Parteien nehmen bezüglich der Kombilohn-Modelle unterschiedliche Haltungen ein:

Die **Grünen** treten anstelle der Kombilöhne für eine Senkung der Lohnnebenkosten für Niedrigqualifizierte mit einem progressiven Anstieg von 801 € (25 %) bis 2000 € (42 %) ein.

Die **SPD** zeigt sich hinsichtlich möglicher Kombilohnmodelle sehr zurückhaltend, da sie einen „Rutsch“ des Tarifgefüges befürchtet. Sie präferiert insgesamt Mindestlöhne.

Die **CDU** ist die stärkste Befürworterin von Kombilohnmodellen. Die bisherigen Modellprojekte finden sich in CDU-regierten Bundesländern wie Hamburg, in Niedersachsen und jetzt in Baden-Württemberg.

2 Theoretische Ansätze / Konzepte

2.1 Die Magdeburger Alternative

Die Magdeburger Alternative von 2003 stellt ein Modell dar, das mit einem Vier-Punkte-Plan darauf abzielt, auf beiden Seiten des Arbeitsmarkts anzusetzen¹⁰. Der Vier-Punkte-Plan sieht vor:

- *Freistellung Geringqualifizierter von den Sozialversicherungsabgaben*

Arbeitgebern, die Empfängern von Transferleistungen entsprechend der tariflichen Regelungen für die unterste Lohngruppe neu einstellen, werden die gesamten bezahlten Sozialversicherungsbeiträge (d.h. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) erstattet. Dies bedeutet eine Senkung der Lohnkosten um 35 Prozent. Der Nettolohn des eingestellten Arbeitnehmers bleibt unberührt.

- *Zusätzliche Entlastung bei bestehenden Arbeitsverhältnissen*

Um zu verhindern, dass bestehende Arbeitsverhältnisse durch geförderte Arbeitsverhältnisse (z.B. durch Auslagerungen) ersetzt werden, müssen zwei Vorkehrungen getroffen werden. So wird die Freistellung für Neueinstellungen nur für die Anzahl an Beschäftigten in der untersten Lohngruppe gewährt, die über eine zu einem festgesetzten Stichtag vorhandene Anzahl von Beschäftigten dieser Lohngruppe hinausgeht. Darüber hinaus werden bestehenden Unternehmen die Sozialversicherungsbeiträge für einen bereits am Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer erstattet und werden damit doppelt so stark gefördert wie ein neu gegründetes Unternehmen wie beispielsweise eine Auslagerung.

- *Kürzung bei Nicht-Akzeptanz zumutbarer Arbeit*

Anspruch auf Hilfe sollen nur Arbeitslose haben, die tatsächlich keine Arbeit finden. Die Ablehnung zumutbarer Arbeit durch einen arbeitsfähigen Hilfeempfänger muss eine Leistungskürzung als Konsequenz haben.

- *Unbefristete Hilfe zur Arbeit*

Das Bild, dass die am wenigsten produktiven Arbeitskräfte in einer wachsenden Wirtschaft immer weiter hinter die produktiveren Arbeitskräfte zurückfallen, zeigt keinen vorübergehenden Effekt auf dem Arbeitsmarkt. Vielmehr zeigt es die Notwendigkeit einer fundamentalen und dauerhaften Umstellung des Systems der sozialen Grundsicherung.

Mögliche Schwächen der Magdeburger Alternative könnten zum einen in der Ungleichbehandlung bestehender und neu zu gründender Betriebe liegen. Ebenso würden alle Niedriglohnbezieher, d.h. auch Zusatz- und Zweitverdiener subventioniert. Außerdem werden die potenziellen Bürokratiekosten durch einen hohen Kontrollaufwand kritisiert¹¹. Insgesamt stellt die Magdeburger Alternative einen theoretischen Ansatz dar, für den jedoch keine empirische Überprüfung vorliegt.

¹⁰ Vgl. Schöb und Weimann: Arbeit ist machbar – Die neue Beschäftigungsformel, Stekovics Verlag, 2003

¹¹ Vgl. z.B. Sachverständigenrat (2006), S. 40

2.2 Das ifo-Modell der aktivierenden Sozialhilfe

In Deutschland gibt es eine Tradition der existenzsichernden Sozialleistungen, die aufgrund ihrer Ausgestaltung als Lohnersatz de facto einen Mindestlohn darstellen und damit die Arbeitslosigkeit am unteren Ende der Qualifikations- und Lohnskala manifestieren.¹² Hinzu kommt ein 80-90%-ige Anrechnung von zusätzlichem Einkommen auf Sozialleistungen, die Anreize zur Arbeitsaufnahme für Geringverdiener stark beschränken.

Das ifo-Institut hält die für Kombilohn-Modelle übliche Begrenzung der Zielgruppe auf zuvor Arbeitslose aufgrund der zu erwartenden „Drehtür“-Effekte für problematisch. Ebenso die zeitliche Befristung der Förderung, da dies nicht zur Schaffung stabiler Beschäftigungsverhältnisse beiträgt.

Deshalb sollte ein Kombilohnmodell laut ifo-Institut folgende Anforderungen erfüllen:

- Die Lohnzuschüsse müssen dauerhaft gewährt werden, weil auch die Änderung der Lohnstruktur und die erhöhte Beschäftigung nicht temporär eintreten sollen.
- Die Lohnzuschüsse müssen allen Bedürftigen gewährt werden, auch bereits beschäftigten gering Qualifizierten, deren Löhne wegen der zunehmenden Lohnspreizung ebenfalls unter Druck geraten.
- Um die fiskalischen Kosten zu begrenzen, müssen die Zuschüsse auf das untere Ende der Einkommensverteilung beschränkt bleiben.
- Herkömmliche Lohnersatzleistungen, insbesondere Leistungen an Personen, die erwerbsfähig sind, jedoch keine reguläre Arbeit aufnehmen wollen, müssen zurückgefahren werden.
- Die Lohnzuschüsse dürfen nicht mit gesetzlich geregelten Mindestlöhnen verbunden werden, da sie die für mehr Beschäftigung im Niedriglohnsektor notwendigen Lohnsenkungen von vornherein verhindern.

Der Entwurf des ifo-Instituts enthält deshalb drei Kernelemente:

- Zur Senkung der Lohnansprüche und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich soll eine deutliche Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei den Sozialleistungen sowie eine Bezuschussung des erarbeiteten Einkommens in einem Eingangsbereich eingeführt.
- Zur Vermeidung fiskalischer Mehrkosten soll eine Absenkung der Regelleistungen des bisherigen ALG II für Personen vorgenommen werden, die kein Einkommen aus einer regulären Beschäftigung beziehen und deren beitragsbezogenen Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung ausgelaufen sind.
- Zur Existenzsicherung der Personen, die keine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt finden, soll ein Beschäftigungsangebot in kommunaler Regie eingeführt werden, das ein Einkommen in Höhe des heutigen ALG II sichert.

Die aktivierende Sozialhilfe soll bewirken, dass die Effekte der bisherigen Transferentzugsraten verändert werden. Bisher müssen Geringverdiener oder Bezieher von Transferleistungen, die ein höheres

¹² Vgl. ifo-Institut: Aktivierende Sozialhilfe 2006 – Das Kombilohnmodell des ifo-Instituts, München, Januar 2006

Nettoeinkommen erzielen wollen, einen steilen Anstieg („Eiger Nordwand“) bewältigen, der erst bei Nettolöhnen oberhalb von 2.000 € abflacht.

Für Bruttolöhne bis 500 € monatlich bedeutet dies, dass die Sozialleistung unangetastet bleibt, bei Löhnen unter 200 € monatlich wird ein Lohnzuschuss von 20 Prozent gewährt und die Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge übernommen. Der Lohnzuschuss der ersten 200 € bleibt für Bruttolöhne über 500 € monatlich erhalten.

Für Bruttolöhne über 500 € monatlich entfällt der Lohnkostenzuschuss und Transferleistungen werden abgeschmolzen. Die kumulierte Grenzbelastung des Bruttolohnes bleibt dabei konstant und liegt bei etwa 70 Prozent¹³.

Die mangelnde Erfahrung in Deutschland mit ähnlichen Modellen erschwert die Abschätzung möglicher Effekte des ifo-Modells. Es stellt einen umfassenden und konsequenten Ansatz für eine Neustrukturierung der sozialen Sicherungssysteme dar, wobei eine Abkehr vom Existenzsicherungsprinzip verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet. Mögliche Schwächen des Modells liegen in der auf kommunaler Ebene liegenden Umsetzungslast. Ebenso spielt die Qualifizierung kaum eine Rolle.

2.3 Sachverständigenrat (2006) – Expertise „ALG II reformieren: Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell“

Der Sachverständigenrat (SVR) hat im Mai 2006 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie eine Expertise erstellt, die sich mit einer möglichen Ausgestaltung eines Kombilohnmodells auseinandersetzt. Das Gutachten führte eine Bestandsaufnahme der Niedriglohnbeschäftigung durch, berechnet die theoretischen Wirkungen auf der Angebots- und Nachfrageseite und bewertet die bisherigen internationalen und nationalen Erfahrungen. Der Sachverständigenrat zog dabei folgende Lehren aus der Bewertung der bisher erprobten Kombilohnmodelle bzw. Kombilohnelemente in Deutschland:

Zeitlich befristete Kombilöhne

- Von einem zeitlich befristeten Kombilohn, ob in Form von Zuschüssen an den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, gehen nahezu keine positiven Beschäftigungseffekte aus. Das Grundproblem bestand darin, dass sie alle als zusätzliche Maßnahmen zu einem bestehenden Unterstützungssystem geschaffen wurden.
- Die positiven Effekte – sofern überhaupt feststellbar – sind allenfalls kurzfristiger Natur sind, die Stabilität der geförderten Beschäftigungen ist nicht nachhaltig genug.
- Mit zeitlich befristeten Kombilöhnen ist eine beabsichtigte dauerhafte Reduktion des Anspruchslohns als Voraussetzung einer Absenkung des auf dem jeweiligen Arbeitsmarktsegment vorherrschenden Lohnniveaus nicht zu erreichen.

¹³ Die Grenzbelastung eines Durchschnittsverdieners in Deutschland beläuft sich auf ca. 50 Prozent des Bruttolohnes (vgl. Meister: Abgabenbelastung des Faktors Arbeit, ifo Schnelldienst 56(24), 2005)

Zeitlich unbefristete Kombilöhne (Hinzuverdienst / Aufstockung im ALG-II, Mini-/Midi-Jobs)

- Die Transferentzugsrate im ALG-II ist ab 100 € hoch (=80-90%) und setzt besonders starke Anreize zur Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung mit niedrigem Stundenvolumen.
- Die größten Arbeitsangebotseffekte bei Minijobs entstehen bei Personen, die entweder nur eine Nebentätigkeit suchen oder aber Ehepartner einer Person mit sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung sind. Die Anreize für die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung fallen nur gering aus.

Die Hauptschwierigkeit wird darin gesehen, dass bei dem etablierten Niveau an Unterstützungsleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit nur sehr schwer ausreichende Anreizstrukturen zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu generieren sind. Ein funktionsfähiger Kombilohn ist daher eng mit dem übrigen Steuer-Transfer-System zu verzahnen.

Auf Basis dieser Schlussfolgerungen empfiehlt das Gutachten drei Module für ein Kombilohnmodell:

- Modul 1: Vorrang für reguläre Arbeitsplätze – Geringfügigkeitsschwelle beim Arbeitslosengeld II einziehen
Bruttoerwerbseinkommen sollen bis einschließlich 200 € voll auf das auf Arbeitslosengeld II angerechnet werden (Transferentzug = 100%). Die durch die Vollarrechnung der ersten 200 € erzielten Einsparungen werden im Gegenzug dazu genutzt, die Transferentzugsrate für Erwerbseinkommensteile zwischen 200 € und 800 € zu senken und eine Pauschale i.H.v. monatlich 40 € zur Abdeckung etwaiger Werbungskosten zu schaffen.
- Modul 2: Arbeit attraktiver machen – Transferentzugsrate und Regelsatz senken
Absenkung des Regelsatzes für erwerbsfähige Angehörige einer Bedarfsgemeinschaft um 30% in Kombination mit einer spürbaren Absenkung der Transferentzugsrate (von 80% auf 50%). Die Absenkung erfordert einer Flankierung durch Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt (Arbeitsgelegenheiten).
- Modul 3: Abgabenbelastung gezielt reduzieren – Reform von Minijobs und Midijobs
Absenkung der Verdienstobergrenze für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von gegenwärtig 400 € auf 200 € und damit korrespondierend Ausdehnung der Gleitzone der voll steuerpflichtigen Midijobs auf den Bereich von Einkommen zwischen 200 € und 800 €.

Dieses Maßnahmenpaket wurde mit einem Mikrosimulationsmodell hinterlegt, das eine Zunahme der Beschäftigung von 350.000 Personen errechnete. Die Überlegungen des SVR wurden politisch nicht aufgegriffen.

2.4 Bofinger-/Walwei: Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

Bofinger / Walwei haben für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit im Jahre 2006 ein Gutachten erstellt mit dem Titel „Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenzsichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich“. Wesentlicher Ausgangspunkt des Gutachtens ist die Feststellung, dass es für den „harten Kern“ der Arbeitslosen (Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose)

Endbericht: KOLIPRI

Theoretische Ansätze / Konzepte

mit eher geringer Produktivität an adäquater Niedriglohnbeschäftigung fehlt. „Dies ist zum einen auf hohe Sozialabgaben zurückzuführen, die insbesondere Beschäftigung am unteren Ende der Lohnskala bremst und den ... Abstand zu den Transferleistungen verringern. Zum anderen sorgen spezifische Subventionen zu Gunsten geringfügiger Teilzeitbeschäftigung (insbesondere Mini-Jobs) dafür, dass einfache reguläre Arbeitsplätze nicht für den Personenkreis zugänglich sind, der darauf angewiesen ist.“¹⁴ Es müssen deshalb die Rahmenbedingungen am unteren Ende der Lohn- und Einkommensskala so ausgestaltet werden, dass möglichst viele Menschen einer Existenz sichernden Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt nachgehen können. Einzelne Instrumente reichen dazu nicht aus, es bedarf hierzu eines Maßnahmenbündels, da sich aus folgenden drei Kernelementen zusammensetzt:

- abgabenfreies Mindesteinkommen bei Vollzeitbeschäftigung i.H.v. 750 € für Singles und 1.300 € für Paare im Rahmen einer bedarfsorientierten Steuergutschrift,
- Abbau von Anreizen für atypische Erwerbsformen, insbesondere Mini-Jobs,
- Streichung des befristeten Zuschlags beim Übergang von ALG I in ALG II und Modifizierung der Hinzuverdienstmöglichkeiten

Diese Kernelemente werden durch folgende Maßnahmen ergänzt:

Kernelemente und komplementäre Maßnahmen
ALG II-Niveau weitgehend beibehalten und Hinzuverdienstmöglichkeiten modifizieren (Element 1)
Make regular work pay more“: Abgabensenkung im Niedriglohnbereich durch eine Einkommensteuergutschrift (Element 2)
Höhere Nachfrage nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch einen Verzicht auf Subventionen für atypische Beschäftigungsverhältnisse (Element 3)
Abgesenkte Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose (Element 4)
Befristete Lohnsubventionen flexibel und gezielt im Niedriglohnbereich einsetzen (Element 5)
Niedrigen Mindestlohn einführen (Element 6) (4,50 € je Stunde bei Beibehaltung des Regelsatzes für ALG II-Empfänger)
Neue Beschäftigungsfelder durch haushaltsnahe Dienstleistungsagenturen erschließen (Element 7)
Schnupperbeschäftigung“ ausweiten (Element 8)
Markttransparenz sicher stellen und Eigenverantwortung stärken (Element 9)
Voraussetzungen für wirksames Fordern schaffen (Element 10)
Nachschub in das SGB II-System verringern (Element 11)
Sozialpolitisch motivierte Beschäftigungsformen behutsam erproben (Element 12)

Tabelle 1: Integriertes Maßnahmenbündel von Bofinger / Walwei

Das Konzept wurde vom DIW und IZA hinsichtlich seiner finanziellen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen untersucht¹⁵. Darin wird gefolgert, dass im Vergleich mit anderen vorliegenden Konzept-

¹⁴ Vgl. Bofinger / Walwei (2006), S. 6

¹⁵ Vgl. IZA, DIW (2007)

ten zur Belebung des Arbeitsmarkts im Niedriglohnbereich – etwa dem vom Sachverständigenrat vorgeschlagenen Maßnahmenbündel, dem ifo-Modell oder dem Workfare-Konzept – die erwartete Belebung des Arbeitsangebots durch das Bofinger-Walwei-Modell klein ist. Das mikroökonomische Simulationsmodell errechnet einen möglichen Beschäftigungsgewinn in der Größenordnung von 130-150 Tsd. Vollzeitäquivalenten. Die Empfehlungen des Bofinger-Walwei-Gutachtens sind bisher politisch nicht aufgegriffen worden.

2.5 Das Workfare-Konzept¹⁶

Der Begriff Workfare entstand in Anlehnung an den englischen Begriff Welfare (engl. Wohlfahrt) und bezeichnet eine Sozialfürsorge, die mit der Pflicht zur Arbeit verbunden ist. Im Mittelpunkt des Workfare-Gedankens steht die konsequente Verknüpfung des Bezugs von Arbeitslosengeld II an eine Gegenleistung in Form von gemeinnütziger Arbeit.

Über Workfare soll auf der einen Seite die Arbeitsfähigkeit der Arbeitslosen erhalten und auf der anderen Seite ein Anreiz zur Aufnahme gering bezahlter Erwerbsarbeit geschaffen werden. Dahinter steckt der Gedanke, dass solange Sozialleistungen ohne Arbeit zu erhalten sind, die Motivation zur Arbeitsaufnahme mit eingeschränkten Verdienstmöglichkeiten auf einem niedrigen Niveau verharret. Der zusätzlich erworbene Lohn wird demnach niedriger gewertet als der durch die Arbeitsaufnahme resultierende Freizeitverlust. Ist auch der Erwerb einer Sozialleistung mit Arbeit verbunden, fällt dieser Faktor weg. Damit wird ein Anreiz zur Aufnahme auch von niedrig bezahlter Arbeit geschaffen.

Die derzeitige materielle Absicherung der Arbeitslosen bewirkt, dass es sich für Menschen, die nur einen geringen Marktlohn erzielen können, häufig nicht lohnt, einer regulären Beschäftigung nachzugehen. Liegt der Marktlohn nicht weit genug über dem staatlich garantierten Grundeinkommen (Arbeitslosengeld II) zuzüglich Wohnkostenzuschüssen und sonstigen Beihilfen, ist es ökonomisch rational, keine oder nur geringfügige Erwerbsarbeit aufzunehmen. Die Betroffenen stecken damit in der sogenannten „Sozialstaatsfalle“: Gegenwärtig ist bekannt, dass die aktuelle Hinzuverdienstregelung Hartz-IV-Bezieher einen Anreiz bietet, sich dauerhaft auf eine Kombination von Minijob und Arbeitslosengeld II einzurichten, anstatt eine reguläre Beschäftigung zu suchen.

Das in den USA erstmals eingeführte Prinzip des Workfare sorgt dafür, dass der Anreiz, gering bezahlte Arbeit anzunehmen, deutlich ansteigt. Wird die Bereitschaft zur Annahme von Stellenangeboten und zur Ausübung von Workfare-Jobs zur Bedingung für den Bezug von Arbeitslosengeld II, so werden einfach bezahlte Tätigkeiten im regulären Arbeitsmarkt auch ohne ergänzende Leistungen wieder attraktiv und die Belastung des sozialen Sicherungssystems geht deutlich zurück. Der große Vorteil von Workfare besteht laut Befürworter dieses Konzeptes gerade darin, dass es zu einer bedeutenden Verbesserung der Erwerbsanreize führt, selbst wenn das Niveau der Grundsicherung unangetastet bleibt.

Relevant für die Erwerbsentscheidung sind die verfügbaren Alternativen zum Workfare-Job. Wer gezwungen ist, das Grundsicherungseinkommen durch eine Gegenleistung in Form von Arbeitszeit zu

¹⁶ Vgl. Schneider / Bonin (2006)

erzielen, wird im Regelfall bereit sein, jede Tätigkeit im freien Markt anzunehmen, die bei gleichem Zeiteinsatz besser entlohnt ist als der Workfare-Job und im Gegensatz zu diesem auch Wiedereingliederungs- und Entwicklungsperspektiven bietet. Auf diese Weise führt Workfare zu einer deutlichen Absenkung des impliziten Mindestlohns. De facto sinkt er auf das Niveau der Grundsicherung, was einem Bruttostundenlohn von etwa fünf Euro für einen Alleinstehenden entspricht. Im Status quo liegt der implizite Mindestlohn dagegen etwa beim Zweieinhalbfachen. Das dazwischen liegende Spektrum wird durch Workfare erschlossen. In der Konsequenz gewinnen Arbeitsplätze an Attraktivität, die bislang angesichts des zu geringen Lohnabstands zum Transferanspruch aufgrund des individuellen Zeit-Nutzen-Kalküls gar nicht erst in Betracht gezogen worden sind.

Vergleicht man unterschiedliche Konzepte zur Integration von Langzeitarbeitslosen so lässt sich feststellen, dass sich die Förderung von Arbeitslosen durch Kombilöhne und das Workfare-Konzept schwer verbinden lassen. Leistung und Gegenleistung einerseits und der kombinierte Bezug von Arbeitslohn und öffentlichen Transfers andererseits sind laut Hilmar Schneider (IZA) nicht miteinander vereinbar: „Die Politik muss sich für einen der beiden Wege entscheiden“. Das IZA propagiert deswegen schon seit längerem das Workfare-Konzept, mit der sich die notwendige Steigerung der Anreize zur Aufnahme gering entlohnter Tätigkeiten erzielen lässt, ohne das heutige Niveau der Grundsicherung in Frage zu stellen. Simulationsrechnungen des IZA kommen zum Ergebnis, dass damit langfristig mehr als 800.000 zusätzliche Jobs geschaffen werden könnten. Etwa der gleiche Beschäftigungseffekt ließe sich zwar auch mit dem Kombilohnmodell des ifo- Instituts erzielen, doch nur um den Preis von starken materiellen Einschnitten für die Betroffenen.

Bedenken gegen das Workfare-Konzept gibt es in Deutschland aufgrund der Arbeitsdienste unter den Nationalsozialisten. Ein weiterer Kritikpunkt ist eine mögliche Verdrängung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen im Niedriglohnsektor. Die im Zuge der Hartz-Reform eingeführten Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs) enthalten im Kern bereits den Workfare-Gedanken. Sie haben in der Praxis bislang jedoch – aus unterschiedlichen Gründen - kaum Wirkung entfalten können.

3 Ausgewählte Modellprojekte der Bundesländer

3.1 Das Mainzer Modell

Das Mainzer Modell beinhaltet einen Zuschuss zum Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen und einen Zuschlag zum Kindergeld für Eltern minderjähriger Kinder¹⁷. Zielgruppe waren Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Das Mainzer Modell wurde zunächst regional begrenzt erprobt und später bundesweit eingeführt. Es sollte dazu beitragen, Geringqualifizierte in Arbeit zu bringen und die Einkommenschancen von Klein-Verdiener-Familien zu verbessern. Das Modell wurde im April 2003 vorzeitig eingestellt.

Der degressive Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen für kinderlose Alleinstehende konnte bis zu einem Einkommen von maximal 810 € gewährt werden und betrug höchstens 67 €. Für Allei-

¹⁷ Vgl. Forschungsverbund IAB/IAT/Dr. Kaltenbrunn: Drei Jahre Mainzer Modell – Eine Zwischenbilanz, August 2003

nerziehende und Paare mit Kindern verdoppelten sich der Förderhöchstbetrag sowie die Einkommensgrenze. Der ebenfalls degressive Kindergeldzuschlag von maximal 75 € monatlich pro minderjährigem Kind bzw. maximal 205 € für das zweite bis fünfte Kind wurde bis zu einem Einkommen von 1.740 € gezahlt und stellte aufgrund seiner Höhe den insgesamt bedeutenderen Zuschuss dar. Es erfolgte eine individuelle Bedürftigkeitsprüfung.

Die Förderung setzte die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen, tariflich oder ortsüblich vergüteten Beschäftigung mit einem Entgelt von mehr als 325 € und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden voraus. Studierende und Auszubildende erhielten keine Förderung.

Die Förderhöchstdauer wurde nach einer anfänglich zögerlichen Inanspruchnahme von 18 auf 36 Monate angehoben. Allerdings wurde die maximale Förderdauer von einem Großteil der Geförderten nicht ausgeschöpft, da die Beschäftigungsverhältnisse häufig befristet waren oder vorzeitig durch Kündigung beendet wurden. Insgesamt waren die geförderten Beschäftigungsverhältnisse nur von geringer Stabilität. Die vorzeitigen Beendigungen waren in der Mehrzahl der Fälle auf eine Kündigung des Arbeitgebers zurück zu führen.

Die Förderung nach dem Mainzer Modell begünstigte die Teilzeitarbeit. Dies zeigte sich auch an dem mit 72 Prozent sehr hohen Anteil der geförderten Teilzeitbeschäftigungen und ging mit einem hohen Anteil an geförderten Frauen, insbesondere alleinerziehender Frauen, einher.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen und/oder Geringqualifizierten an den Geförderten lag lediglich bei 53 Prozent. Der Dienstleistungsbereich bildete den Schwerpunkt der Förderung.

Die Inanspruchnahme blieb sowohl während der regional begrenzten Erprobung und auch während der bundesweiten Umsetzung weit hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück. Die Förderdichte war regional sehr heterogen und zeigte kein eindeutiges Muster. Als wesentliches Hemmnis für eine höhere Inanspruchnahme kann gesehen werden, dass es nicht ausreichend offene gering bezahlte Stellen gab und dieser Umstand durch das Konzept nicht berücksichtigt wurde. Ebenso weist das Verfahren der Bedürftigkeitsprüfung auf einen nicht unerheblichen bürokratischen Aufwand hin.

3.2 Das Hamburger Modell (ab 2002 / ab 2006)

Das Hamburger Modell ab 2002

Im März 2002 hat Hamburg ein Kombilohn-Modell gestartet, das sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerseite berücksichtigt. Es soll durch einen gezielten Lohnkostenzuschuss sowie die Unterstützung individueller Qualifizierungsmaßnahmen sowohl Anreize zur Schaffung und Besetzung von Arbeitsplätzen als auch zur Aufnahme einer Beschäftigung und der nachhaltigen Verbesserung der beruflichen Qualifizierung schaffen.

Das Kombilohn-Modell wendet sich an Arbeitslose ohne formalen Berufsabschluss, die ausschließlich einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach SGB II (ALG II) haben. Um einen Förderanspruch zu erwerben, muss die Feststellung getroffen werden, dass durch vorrangige Förderinstrumente ein Integrationserfolg nicht realisierbar ist. Die förderungsfähigen Personen werden von der Agentur für Arbeit Hamburg ausgewählt.

Endbericht: KOLIPRI

Ausgewählte Modellprojekte der Bundesländer

Vorraussetzungen für eine Förderungsfähigkeit des Arbeitsverhältnisses sind:

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die den tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entspricht
- Ein vereinbartes sozialversicherungspflichtiges monatliches Bruttoarbeitsentgelt (ohne Zuschuss) von mindestens 400 € und maximal 1.700 €
- Keine primäre Ausbildung (insbesondere Ausbildungsverhältnisse, Volontariate, Trainee-Programme)
- Mindestdauer für befristete Arbeitsverhältnisse 3 Monate

Zusätzlich muss der Arbeitgeber schriftlich erklären, dass er den Arbeitnehmer zusätzlich einstellt und aufgrund der beantragten Förderung in seinem Betrieb keine Entlassungen an anderer Stelle vornehmen wird oder vorgenommen hat. Nicht förderungsfähig sind Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten sowie Arbeitsverhältnisse mit Unternehmen, an denen der Arbeitnehmer Eigentumsanteile hält oder in denen er in den letzten sechs Monaten beschäftigt war.

Die Höhe der Förderung liegt für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei maximal 10 Monaten bei unbefristeten bzw. sechs Monate bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei jeweils 250 € (125 € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 35 Stunden). Zusätzlich kann ein Qualifizierungszuschuss von einmalig 2.000 € in Anspruch genommen werden.

Das Hamburger Modell wurde mit wachsender Erfahrung stetig weiterentwickelt. So wurde beispielsweise die maximale Höhe des förderfähigen Entgelts erhöht, die Förderung von Zeitarbeitsfirmen eingeschränkt und begleitende Integrationsmanager eingeführt.

Für das Hamburger Modell wurden bisher vier Eingliederungsbilanzen vorgelegt. Zudem wurden die Nettobeschäftigungseffekte ermittelt und eine anonyme Befragung der geförderten Betriebe mit einer Rücklaufquote von 44 Prozent durchgeführt. Somit liegt für dieses Modell auf einer breiten Datenbasis bereits eine sehr umfassende Evaluation vor.

Das Hamburger Modell weist mit mehr als 12.000 Förderfällen im Vergleich mit anderen regional umgesetzten Modellen mit Abstand die höchsten Fallzahlen auf.¹⁸ Allerdings haben während der gesamten Laufzeit über 50 Prozent der Teilnehmer die Förderung – und damit auch den Job – abgebrochen. Eine vergleichbare Abbruchquote weisen allerdings auch andere Kombilohn-Modelle und auch der ungeforderte Niedriglohnsektor auf.

Hinsichtlich der Zielgruppenorientierung zeigte sich, dass fast die Hälfte der Teilnehmer vor Beginn der Förderung langzeitarbeitslos war. Ebenso hatte fast die Hälfte der Geförderten keine abgeschlossene Berufsausbildung. Es wurden folglich insbesondere Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose erreicht.

¹⁸ Vgl. Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Wirtschaft und Arbeit: Das Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung – Auswertungsbericht 2005/2006, November 2006

Endbericht: KOLIPRI

Ausgewählte Modellprojekte der Bundesländer

Während der gesamten Laufzeit wurden zu 60 Prozent unbefristete und zu 75 Prozent Vollzeitstellen gefördert. Qualifizierungsmaßnahmen wurden bislang mit nur von wenigen Geförderten genutzt (ca. 8 Prozent vor der Einführung des SGB II, ca. 12 Prozent danach).

Zur Nachhaltigkeit des Maßnahmeerfolgs konnten in ganz Deutschland aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums und/oder regionaler Besonderheiten noch keine eindeutigen Erkenntnisse gewonnen werden. Das Hamburger Modell weist dagegen eine relativ lange Laufzeit, hohe Förderzahlen und eine Vielzahl vorliegender Daten auf und kann somit durchaus als belastbares Referenzprojekt für laufende und geplante Kombilohn-Modelle dienen.

Eine IAB-Untersuchung¹⁹ des Hamburger Modells kommt zu dem Schluss, dass über den gesamten Beobachtungszeitraum von 20 Monaten hinweg der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Gruppe der Geförderten deutlich höher als in der Kontrollgruppe lag. Der Nettobeschäftigungseffekt fällt damit für den Beobachtungszeitraum eindeutig positiv aus.

Neben dem positiven Gesamteffekt zeigt die Untersuchung, dass Teilnehmer, die an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, einen besseren Beschäftigungseffekt erzielt haben. Die Beschäftigungseffekte für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind positiver als für die ebenfalls deutlich positiven Effekte für Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse.

Das Hamburger Modell: neu ab 2006

Das im April 2006 gestartete neue Kombilohn-Modell soll – in Ergänzung zum bestehenden Modell - vor allem Ein-Euro-Jobbern eine Anschlussperspektive bieten.²⁰ Die Initiative basiert auf der Erkenntnis, dass die Integration von Ein-Euro-Jobbern bisher nicht die Erwartungen erfüllen kann. Ziel der neuen Initiative ist eine Aktivierungsquote von mindestens 35 Prozent.

Es handelt sich hierbei um einen Arbeitgeberzuschuss, der in Form eines Lohnzuschusses von drei Euro pro Stunde erfolgt. Anspruch auf Förderung haben Betriebe unter 500 Beschäftigten, die einen Langzeitarbeitslosen einstellen und Tariflöhne bezahlen. Die Förderzeit liegt zwischen drei Monaten und zwei Jahren und endet vorzeitig, falls das geförderte Unternehmen Personal abbaut. Ebenso darf auf fünf regulär Beschäftigte nur ein Kombilohn-Beschäftigter kommen. Gefördert werden können insgesamt bis zu 1.000 Arbeitsplätze. Für den Arbeitnehmer werden die erzielten Einkünfte voll mit dem Arbeitslosengeld II und den Unterkunftskosten verrechnet.

¹⁹ Vgl. Jirjahn, Pfeifer, Tsertsvadze: Kombilohn in Hamburg – Befristete Lohnsubventionen mit nachhaltigem Erfolg, IAB-Kurzbericht Nr. 20, 27.11.2006

²⁰ Vgl. epd sozial, Nr. 8, 24.02.2006

3.3 Niedersachsen-Kombi

Der Niedersachsen-Kombi ist ein Kombilohn der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerzuschuss verbindet.²¹ Zielgruppe sind langzeitarbeitslose ALG II-Empfänger, Vorrang haben Jugendliche und Ältere. Ziel ist es, die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit geringen Stundenlöhnen im ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, die den Hilfeempfänger möglichst dauerhaft aus der Hilfebedürftigkeit herausführt. Es sollen durch das Modell zusätzliche Arbeitsplätze im Niedriglohnsegment geschaffen bzw. besetzt werden.

Die Bestandteile des Kombi-Lohns in Niedersachsen sind:

- Arbeitnehmerzuschuss bis zu 200 € pro Monat sowie 40 € pro zusätzlichem Familienmitglied
- Arbeitgeberzuschuss bis zu 400 € monatlich
- Qualifizierungszuschuss bis zu einmalig 2.000 €

Voraussetzungen für eine Förderung sind:

- Langzeitarbeitslosigkeit 12 Monate und länger (Jugendliche 6 Monate) und ALG II-Bezug
- Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Vollzeit mindestens 35 Wochenstunden, Teilzeit mindestens 15 Wochenstunden)
- Einkommen über 400 €, max. 1.500 € (Arbeitnehmer-Brutto ohne Zuschuss)
- Mindestdauer für befristete Arbeitsverhältnisse 3 Monate

Weitere Bedingungen sind die Zusätzlichkeit (schriftliche Erklärung des Arbeitgebers, dass er den Arbeitnehmer zusätzlich einstellt und aufgrund der beantragten Förderung keine Entlassungen an anderer Stelle vornimmt oder in den letzten 6 Monaten vorgenommen hat) und eine ortsübliche Bezahlung. Darüber hinaus werden keine Ausbildungsverhältnisse sowie keine Wiedereinstellungen beim gleichen Arbeitgeber innerhalb von 12 Monaten gefördert. Ebenso sind Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten nicht förderfähig.

Das Förderergebnis der ersten 6 Monate nach Einführung (7/2006 – 1/2007) lag bei 1.208 bewilligten Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Zuschüssen sowie 54 bewilligten Qualifizierungszuschüssen. Dies entspricht einem Anteil von 4,5 Prozent. Insgesamt waren die Förderergebnisse regional sehr unterschiedlich.

Der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse lag bei 75 Prozent, der Anteil der Vollzeitbeschäftigungen bei 79 Prozent. Der Anteil der geförderten Beschäftigungsverhältnisse in Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung erreichte 22 Prozent. Der Anteil der Männer an der Gesamtheit der geförderten Personen erreichte 69 Prozent, während der Anteil der Frauen 31 Prozent betrug.

Die Altersverteilung der geförderten Personen zeigte folgendes Bild: 25 Prozent unter 25 Jahre, 70,1 Prozent 25-49 Jahre, 9,0 Prozent über 50 Jahre. Die Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit lag für

²¹ Quelle Niedersachsen-Kombi: Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Referat 13, Bernd Nothnick, Präsentation anlässlich der BAG-Beratung

75 Prozent der geförderten Personen unter 24 Monaten. Etwas über die Hälfte (52 %) der geförderten Personen konnte einen Berufsabschluss nachweisen.

Die Branchenschwerpunkte lagen in den Bereichen Unternehmensdienstleistungen Grundstücks-/Wohnungswesen (20,7 %), öffentliche und persönliche Dienstleistungen (19,8 %) und verarbeitendes Gewerbe (16,5 %).

Konkrete Arbeitsmarkteffekte sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes (Ende Mai 2008) noch nicht bekannt.

4 Internationale Erfahrungen

4.1 Einkommenssubvention in den USA

In den angelsächsischen Ländern, insbesondere den USA und Großbritannien erhalten Geringverdiener Einkommenssubventionen in Form von Steuerrückerstattungen.²² Ziel der angelsächsischen Kombilohnmodelle ist neben der Erwerbsbeteiligung auch die Verringerung der Armut, insbesondere der Familien mit Kindern. Einkommenssubventionen setzen deshalb am Haushaltseinkommen an.

In den USA wurde das System der Steuerrückerstattung EITC (Earned Income Tax Credit) 1975 eingeführt und seither schrittweise ausgedehnt. Der maximale Förderbetrag liegt heute bei ca. 4.400 US\$ und wird durch einen Zuschlag für Kinderbetreuung von maximal 1.000 US\$ und eine medizinische Grundversorgung ergänzt.

Anspruch haben hilfsbedürftige erwerbstätige Steuerzahler. Ca. 75 Prozent der Geförderten sind Alleinerziehende, die gleichzeitig den Großteil der Sozialhilfebezieher stellen.

Mit der Ausweitung der EITC ging Mitte der neunziger Jahre eine große Sozialreform einher, in deren Zusammenhang die Transferleistungen für Nichterwerbstätige zeitlich auf fünf Jahre befristet und stärker an Auflagen gekoppelt wurden. Nach wie vor gibt es zahlreiche Transfers für Nichterwerbstätige, die jedoch nicht das Niveau der in vielen europäischen Sozialstaaten geleisteten bedarfsdeckenden Mindestsicherung erreichen. Das Niveau des Mindestlohns wurde auf 45 Prozent des Medianeinkommens angehoben.

Empirische Untersuchungen belegen, dass der Ausbau der Einkommenssubventionen für Geringverdiener in Kombination mit der Reduzierung und Befristung der Transferleistungen für Nichterwerbstätige sowie der allgemeinen Arbeitspflicht, der medizinischen Grundversorgung und dem Ausbau der Kinderbetreuung zu einem deutlichen Arbeitsmarkteffekt geführt hat. Die Zahl der Sozialhilfebezieher sank zwischen 1994 und 2002 von fünf auf zwei Millionen. Die Erwerbstätigkeitsquote von Alleinerziehenden stieg von 1994-1999 um 10 Prozent.

²² Vgl. IAB Kurzbericht: Nicht jede Therapie schlägt gleich an – Kombilöhne im internationalen Vergleich, Ausgabe Nr. 10, 8.6.2006

Bereinigt um die Effekte der positiven wirtschaftlichen Entwicklung der neunziger Jahre kann die in diesem Zeitraum beobachtete Halbierung der Sozialhilfebezieher zu etwa vier Fünfteln auf die Kombination des EITC mit der Sozialhilfereform zurückgeführt werden.

Nicht zu vergessen sind in diesem Zusammenhang die Verteilungseffekte und Folgen für die in der Regel sinkenden Transferleistungen für Nichterwerbstätige und deren Abhängige. Die Folgen für Nichterwerbstätige können noch nicht abschließend beurteilt werden.

4.2 Einkommenssubvention in Großbritannien

Im Jahr 1999 wurde in Großbritannien nach dem Vorbild des US-amerikanischen EITC der WFTC (Working Family Tax Credit) eingeführt.²³ In diesem Zusammenhang wurde der Einkommenssteuersatz für 1,5 Millionen Niedriglohnempfänger halbiert und eine Million Beitragszahler wurden von den Beiträgen im nationalen Versicherungssystem befreit. Zur Vermeidung von Lohndumping und der ungewollten Förderung von sehr geringen Erwerbseinkommen wurde zudem ein Mindestlohn (44 Prozent des Medianeinkommens) eingeführt.

Bis 2003 konnte der WFTC ausschließlich von erwerbstätigen Elternpaaren und Alleinerziehenden bezogen werden, bis er – nun als WTC (Working Tax Credit) – auch Leistungen für Kinderlose enthält, die durch den CTC (Child Tax Credit) ergänzt werden.

Bezugsberechtigt sind Alleinstehende über 25 Jahre mit einem Jahreseinkommen unter 5.060 Pfund bei einer Beschäftigung von mindestens 30 Wochenstunden, Erziehende bei einer Beschäftigung von mindestens 16 Wochenstunden sowie sich qualifizierende Jugendliche bis zum 19. Lebensjahr.

Der Zuschuss beläuft sich auf 30 bis 35 Prozent des Durchschnittseinkommens. Das CTC ist ein von der Steuergutschrift abgekoppeltes Kindergeld, dessen Höhe mit steigendem Einkommen abnimmt.

Im Unterschied zum US-amerikanischen Modell erfolgt der WTC auf Basis des Nettohaushaltseinkommens und nicht des Bruttohaushaltseinkommens. Dies hat zur Folge, dass der WTC auf andere Transfers angerechnet wird. Auch die höheren Kindergeldbezüge für Nichterwerbstätige führen zu einer Schwächung der finanziellen Anreize zur Aufnahme einer gering entlohnten Tätigkeit. Darüber hinaus sind die so genannten „Workfare“-Programme für die Mehrzahl der Sozialleistungsbezieher freiwillig.

Verschiedene Studien gehen von einem geringen durch den W(F)TC bedingten Anstieg der Erwerbsbeteiligung aus. So wird der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Alleinerziehenden auf 1-7 Prozent geschätzt, während die Erwerbsbeteiligung verheirateter Mütter mit erwerbstätigem Ehemann vermutlich sogar gesunken ist.

²³ Vgl. IAB Kurzbericht: Nicht jede Therapie schlägt gleich an – Kombilöhne im internationalen Vergleich, Ausgabe Nr. 10, 8.6.2006

4.3 Einkommenssubvention in kontinentaleuropäischen Ländern

Im Vergleich zu Großbritannien und den USA ist der Niedriglohnbereich in Europa aufgrund der überwiegend abgabenfinanzierten sozialen Sicherungssysteme durch eine hohe Steuer- und Abgabenlast von 30 bis 45 Prozent gekennzeichnet.²⁴ Gleichzeitig weisen diese europäischen Länder ein vergleichsweise hohes Niveau an Transferleistungen für Nichterwerbstätige auf. Entsprechend lohnt sich Erwerbsarbeit erst ab einem relativ hohen Bruttoeinkommen. In Frankreich beträgt der Mindestlohn 68 Prozent des Medianeinkommens.

Frankreich, die Niederlande und Belgien subventionieren über Kombilohnmodelle die Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitgeber, um die Arbeitsnachfrage im Niedriglohnbereich zu erhöhen. Die Subventionssumme beträgt zwischen 10 und 12 Prozent der Arbeitskosten.

In Frankreich und Belgien werden zusätzlich die Haushalteinkommen von Geringverdienern durch Steuergutschriften – so genannte Beschäftigungsprämien – in geringem Maße aufgestockt.

In Frankreich wurden nur „bescheidene“ Beschäftigungseffekte bzw. sogar ein negativer Beschäftigungssaldo bei Betrachtung der Lohnsubventionen im Zusammenhang mit der Erhöhung des Mindestlohns verzeichnet. In den Niederlanden konnten nach empirischen Studien ebenfalls nur geringe Effekte erreicht werden.

Die angelsächsischen Modelle lassen sich auf kontinentaleuropäische Länder aufgrund der grundlegenden Unterschiede der Institutionen des Wohlfahrtsstaates und des Arbeitsmarkts nicht übertragen. So erfordert beispielsweise das verfassungsrechtlich geschützte Prinzip der bedarfsorientierten Grundsicherung in Deutschland zeitlich unbegrenzte Transferleistungen auf einem deutlich höheren Niveau. Ebenso unterscheidet sich die Situation bezüglich der Steuer- und Abgabenlast wie auch der höheren Mindestlöhne grundlegend.

²⁴ Vgl. IAB Kurzbericht: Nicht jede Therapie schlägt gleich an – Kombilöhne im internationalen Vergleich, Ausgabe Nr. 10, 8.6.2006

Endbericht: KOLIPRI

Internationale Erfahrungen

Anlage 2: Projektstatistik „Verlauf, Verbleib“

Nr.	Träger / Antragssteller	Inhalte des Projektes	Vorschaltphase					Kombilohnphase					Verbleib nach regulärer Beendigung der Kombilohnbeschäftigung (ohne Abbrecher)					Arbeitsmarktintegration			
			Anzahl Eintritte in Vorschaltphase	frühzeitige Austritte Gesamt, davon	negative Austritte	positive Austritte	Vermittlung 1. AM ohne Kombilohn	sonstiges	Anzahl Eintritte in Kombilohnbeschäftigung	frühzeitige Austritte Gesamt, davon	negative Austritte	positive Austritte (1. AM ohne Kombilohn / Übernahme in Kombilohnbetrieb)	Anzahl reguläre Beendigungen der Kombilohnbeschäftigung	Anstellung im gleichen Betrieb (Kombilohn-Betrieb)	Anstellung bei einem anderen Betrieb	arbeitslos	Übergang in Qualifizierung/ andere Maßnahme	weiterhin beim Träger sv-pflichtig angestellt	sonstiges / keine Angaben	Anzahl Erfolgsfälle 1. AM	Beschäftigungseffekt 1. AM (Vorschalt)
1	ifa heidelberg	K i b i s (Kombi-Lohn für behinderte Menschen)						10	2	0	2	8	1	4	1		1	1	7		70%
44	Arbeitsinitiative Hohenlohekreis gGmbH	AiH - Kombibrücke	57	32	22	10	9	1	14	4	3	1	10	1	2	1		6		13	23%
14	VBI Heidelberg	Dauerarbeitsplätze haushaltsn. Dienstleistungen						11	0	0	0	11		6			5		6		55%
62	DIE WERKSTATT gGmbH Heidelberg	KOLIPRI Heidelberg	48	27	22	5	4	1	13	4	4	0	9	2	0	0	0	1	6	6	13%
83	Jugendberufshilfe Hohenlohe	Friedenshort – KOLIPRI - Hohenlohe	68	17	2	15	13	2	17	6	2	4	11	11					28	41%	
49	BBW Berufsbildungswerk	INIA ALG II	102	10	8	2	2	0	49	0	0	0	49	43	1	5			46	45%	
17	ARKUS Heilbronn	Vermittlung in Pflege, Hauswirtschaft, Gastronomie	58	18	10	8	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	10%
18	ARKUS Heilbronn	Vermittlung in Pflege, Hauswirtschaft, Gastronomie	35	21	2	19	19	0	4	1	1	0	3	3					22	63%	
34	CJD	Arbeitslos - chancenlos ?	47	14	3	11	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	23%
41	Centrum für Berufliche Weiterbildung	Unternehmen KOLIPRI (haushaltsnahe DL im handwerklichen Bereich)	45	23	8	15	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	33%
13	Jugendwerkstätten Heilbronn	AdLeR (Arbeit durch Lohn ergänzende An-Reize)	34	12	5	7	6	1	6	1	1	0	5	3	1	1			10	29%	
105	SBR gGmbH	Job Marketing	37	14	5	9	9	0	9	2	2	0	7	7					16	43%	
106	Neue Arbeit gGmbH	Neue Chance	113	33	7	26	18	8	17	2	1	1	15	6	3	2		4	28	25%	
54	Gesellschaft für Jugendsozialarbeit und Bildungs-förderung e.V	Dienstleistungsagentur Mehrwert	122	65	23	42	37	5	21	4	3	1	17	17					55	45%	
27	Salo GmbH	Neue Wege in Arbeit	102	38	18	20	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	20%
63	Caritasverband Bruchsal	ALFF 1A	109	18	0	18	18	0	61	37	29	8	24	24	0	0	0	0	0	50	46%
51	AWO Karlsruhe	Neustart - Zukunft durch Arbeit	78	28	17	11	5	6	13	0	0	0	13	8	0	4	0	0	1	13	17%
42	Caritas / AWO Heidenheim	Heidenheimer Kombilohn	204	48	27	21	13	8	82	34	31	3	48	34	14	0	0	0	0	64	31%

Endbericht: KOLIPRI

Internationale Erfahrungen

Nr.	Träger / Antragssteller	Inhalte des Projektes	Vorschaltphase						Kombilohnphase					Verbleib nach regulärer Beendigung der Kombilohnbeschäftigung (ohne Abbrecher)						Arbeitsmarktintegration		
			Anzahl Eintritte in Vorschaltphase	frühzeitige Austritte Gesamt, davon	negative Austritte	positive Austritte	Vermittlung 1. AM ohne Kombilohn	sonstiges	Anzahl Eintritte in Kombilohnbeschäftigung	frühzeitige Austritte Gesamt, davon	negative Austritte	positive Austritte (1. AM ohne Kombilohn / Übernahme in Kombilohnbetrieb)	Anzahl reguläre Beendigungen der Kombilohnbeschäftigung	Anstellung im gleichen Betrieb (Kombilohn-Betrieb)	Anstellung bei einem anderen Betrieb	arbeitslos	Übergang in Qualifizierung / andere Maßnahme	weiterhin beim Träger sv-pflichtig angestellt	sonstiges / keine Angaben	Anzahl Erfolgsfälle 1. AM	Beschäftigungseffekt 1. AM (Vorschalt)	Beschäftigungseffekt 1. AM (Kombilohn)
107	NAS Neue Arbeit Service GmbH	Netzwerk Impuls						39	12	5	7	27	0	7	7	0	7	6	14		36%	
31	Erlacher Höhe	KOLIPRI Lk Calw	98	28	6	22	22	0	24	5	5	0	19	10	3	6	0	0	35	36%		
97	Stadt Pforzheim, Beschäftigungsförderung	KOLIPRI Pforzheim	315	59	31	28	28	0	17	5	5	0	12	11	1	0	0	40	13%			
81	Dornahof Biberach	KOLIPRI in Biberach	55	28	16	12	12	0	4	1	1	0	3	3				15	27%			
87	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	RIMO Reutlinger Integrationsmodell	63	24	5	19	16	3	10	2	1	1	8	7	0	0	0	24	38%			
89	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	FIMO Freudenstädter Integrationsmodell	72	44	21	23	23	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	24	33%			
92	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	PIMO Pforzheimer Integrationsmodell	52	31	15	16	14	2	8	1	1	0	7	6	1	0	0	21	40%			
7	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	SIMO Sigmaringer Integrationsmodell	84	43	25	18	18	0	4	1	0	1	3	2	1	0	0	22	26%			
19	LFA AGO GmbH	Helferberufe, Reinigung, Produktionshelfer, Altenpflege	41	20	6	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	34%			
94	LFA / PRO-JOB gGmbH	KOLIPRI - Familien / Jugendliche	44	21	5	16	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	36%			
55	Bfw Wangen	Phoenix	20	9	0	9	9	0	3	0	0	0	3	3				12	60%			
5	GWA gGmbH	Gemeinnützige AN-Übersassung in der Landwirtschaft, Forsten, Tourismus						27	12	2	10	15		15				25	93%			
53	Netzwerk Diakonie	"Menealos"	90	33	28	5	4	1	21	2	2	0	19	19				23	26%			
110	Caritasverband Konstanz e.V	KOLIPRI im LK Konstanz - Caritas	23	2	2	0	0	0	19	0	0	0	19	10	3	1	5	13	57%			
111	Caritasverband Konstanz e.V	Garderobe Uni Konstanz						14	4	2	2	10	1	3	5	1	6	43%				
45	Beschäftigungsgesellschaft Konstanz	KOLIPRI in Konstanz						33	25	16	9	8		3		5	12	36%				
26	DRK Kreisverband Böblingen	Quali v. Langzeitarbeitslosen f. Integration i. d. 1. AM						33	4	2	2	29	0	6	9	2	9	3	8	24%		
52	Fördergesellschaft Handwerkskammer Freiburg; VABE e.V.	KOLIPRI im Projektverbund Freiburg	137	100	70	30	18	12	17	2	1	1	15	15	0	0	0	34	25%			
82	ZAB Zukunft am Bodensee gGmbH	KNAB	124	62	3	59	41	18	4	0	0	4	4				45	36%				
109	Verkehrspädagogische Akademie GmbH	Ulm - Unterstützung für langzeitarbeitslose Menschen	47	47	13	34	18	16	6	1	1	0	5	4		1		22	47%			
78	Verkehrspädagogische Akademie GmbH	ADK Arbeit durch KOLIPRI	64	64	36	28	22	6	5	1	1	0	4	4				26	41%			
112	IB - Internationaler Bund	Job Management "helping hands" - Weinheim	68	33	11	22	20	2	7	1	1	0	6	6				26	38%			
47	IB - Internationaler Bund	Job Management "helping hands"	73	33	24	9	8	1	4	0	0	0	4	4				12	16%			

Endbericht: KOLIPRI

Internationale Erfahrungen

Nr.	Träger / Antragssteller	Inhalte des Projektes	Vorschaltphase						Kombilohnphase					Verbleib nach regulärer Beendigung der Kombilohnbeschäftigung (ohne Abbrecher)						Arbeitsmarktintegration		
			Anzahl Eintritte in Vorschaltphase	frühzeitige Austritte Gesamt, davon	negative Austritte	positive Austritte	Vermittlung 1. AM ohne Kombilohn	sonstiges	Anzahl Eintritte in Kombilohnbeschäftigung	frühzeitige Austritte Gesamt, davon	negative Austritte	positive Austritte (1. AM ohne Kombilohn / Übernahme in Kombilohnbetrieb)	Anzahl reguläre Beendigungen der Kombilohnbeschäftigung	Anstellung im gleichen Betrieb (Kombilohn-Betrieb)	Anstellung bei einem anderen Betrieb	arbeitslos	Übergang in Qualifizierung/ andere Maßnahme	weiterhin beim Träger sv-pflichtig angestellt	sonstiges / keine Angaben	Anzahl Erfolgsfälle 1. AM	Beschäftigungseffekt 1. AM (Vorschalt)	Beschäftigungseffekt 1. AM (Kombilohn)
23	Aufbaugilde Heilbronn	Jobchance	47	12	8	4	4	0	13	4	1	3	9	9						16	34%	
123	Neue Arbeit gGmbH	Innoflex* U25 / 50+ / Vermittlung in KMU	84	41	12	29	25	4	1	0	0	0	1	1						26	31%	
59	GARP Bildungszentrum	Job Scout	16	5	3	2	2	0	6	1	1	0	5	5						7	44%	
58	GARP Bildungszentrum	Job Scout	16	5	3	2	2	0	10	1	1	0	5	5						7	44%	
121	Neue Arbeit gGmbH	Innoflex U25	134	76	32	44	25	19	7	0	0	0	7	7						32	24%	
122	Neue Arbeit gGmbH	Innoflex 50+	188	92	37	55	33	22	6	0	0	0	6	6						39	21%	
33	Neue Arbeit gGmbH	KOLIPRI Albstadt „Innoflex“	56	17	9	8	7	1	0	0	0	0	0	0						7	13%	
20	BAZ (früher: SHW gGmbH)	Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt							38	14	5	9	24					24		9		24%
21	BAZ (früher: SHW gGmbH)	Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt							17	7	3	4	10				3	7		4		24%
66	BAZ (früher: SHW gGmbH)	SHW-Kolipri							39	21	8	13	18					18		13		33%
29	AFÖG Ortenau gGmbH	KOLIPRI im Bereich Pflege Seniorenhaus Renchen	28	10	10	0	0	0	18	3	3	0	15	11	1	3				12	43%	
40	Neue Arbeit gGmbH	GastoBussola							35	3	3	0	32		18	11	1	2		18		51%
38	VJB / GSI Consult	ABBQ plus Lörrach	156	120	46	74	28	46	29	6	2	4	23	15	3	5	0	0	0	50	32%	
6	GWA gGmbH	Jobs@schwarzwald-hochrheim	109	29	9	20	20	0	67	15	13	2	52	52						74	68%	
43	Waldkircher Beschäftigungs-/Quali-gesells.mbH (WABE)	Menschen in Arbeit (5 Stufenmodell)	67	17	6	11	10	1	49	24	8	16	25	3	1		21			30	45%	
32	elrec-kombeg ggmbH	KOLIPRI							69	50	20	30	19		4	10	4	1		34		49%
70	Gewerbesakademie Sigmaringen	Junge benachteiligte Arbeitnehmer	21	11	8	3	2	1	6	2	2		4	4						6	29%	
71	Gewerbesakademie Sigmaringen	Migrantinnen	21	11	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0						0	0%	
741	Gewerbesakademie Sigmaringen	Migrantinnen	21	6	6	0	0	0	2	1	1	0	1	1						1	5%	
742	Gewerbesakademie Sigmaringen	Junge benachteiligte Arbeitnehmer	20	3	2	1	1	0	2	0	0	0	2	2						3	15%	
86	Berufsbildungswerk Waiblingen	KOLIPRI	69	12	7	5	2	3	23	6	6	0	17	12		5				14	20%	
11	Kolping Bildungszentrum	Kolping Dienstleistungs- und Vermittlungsinitiative	25	11	8	3	3		14	5	2	3	9	3	6					15	60%	
39	Terra Hohenlohe gGmbH	KombiPrax_TBB	38	17	10	7	6	1	9	0	0	0	9	8				1		14	37%	

Endbericht: KOLIPRI

Internationale Erfahrungen

Anlage 3: Projektstatistik „Kosten, Ergebnisse, Wirkungen“

Nr.	Träger / Antragssteller	Name des Projektes	Anzahl Eintritte (Teilnehmer)	Öffentliche Mittel pro Förderfall (in €) (1)	Quote der negativen Abbrecher (in %) (2)	Anteil der Teilnehmer in Kombilohnphase (in %) (3)	Vermittlung in 1. AM (in %) (4)		"Klebeffekt" im 1. AM nach Kombilohnbeschäftigung (in %) (5)
							Zielwert zu Beginn des Projektes	IST	
1	ifa heidelberg	K i b i s (Kombi-Lohn für behinderte Menschen)	10	14.900	0%	100%	33%	70%	70%
44	Arbeitsinitiative Hohenlohekreis gGmbH	AIH - Kombibrücke	57	2.275	44%	25%	50%	55%	21%
14	VBI Heidelberg	Dauerarbeitsplätze haushalt. Dienstleistungen	11	5.818	0%	100%	30%	55%	55%
62	DIE WERKSTATT gGmbH Heidelberg	KOLIPRI Heidelberg	48	3.071	54%	27%	30%	13%	15%
83	Jugendberufshilfe Hohenlohe	Friedenshort – KOLIPRI - Hohenlohe	68	3.104	6%	25%	50%	41%	65%
49	BBW Berufsbildungswerk	INIA ALG II	102	2.609	8%	48%	40%	45%	90%
17	ARKUS Heilbronn	Vermittlung in Pflege, Hauswirtschaft, Gastronomie	58	1.983	17%		50%	10%	
18	ARKUS Heilbronn	Vermittlung in Pflege, Hauswirtschaft, Gastronomie	35	5.648	9%	11%	50%	63%	75%
34	CJD	Arbeitslos - chancenlos ?	47	2.695	6%		70%	23%	
41	Centrum für Berufliche Weiterbildung	Unternehmen KOLIPRI (haushaltsnahe Dienstleistungen im Handwerk)	45	k.A	18%		k.A	33%	
13	Jugendwerkstätten Heilbronn	AdLeR (Arbeit durch Lohn ergänzende An-Reize) Arbeitserprobung + Vermittlung	34	2.212	18%	18%	40%	29%	67%
105	SBR gGmbH	Job Marketing	37	6.038	19%	24%	k.A	43%	78%
106	Neue Arbeit gGmbH	Neue Chance	113	1.923	7%	15%	35%	25%	53%
54	Gesellschaft für Jugendsozialarbeit und Bildungsförderung e.V	Dienstleistungsagentur Mehrwert	122	2.048	21%	17%	40%	45%	81%
27	Salo GmbH	Neue Wege in Arbeit	102	838	18%		50%	20%	
63	Caritasverband Bruchsal	ALFF 1A	109	3.136	27%	56%	50%	46%	39%
51	AWO Karlsruhe	Neustart - Zukunft durch Arbeit	78	3.109	22%	17%	70%	17%	62%
42	Caritas / AWO Heidenheim	Heidenheimer Kombilohn	204	k.A	28%	40%	100%	31%	59%

Anmerkung Förderfallkosten: 1 ifa heidelberg = 1-jähriges sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis von langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten

Endbericht: KOLIPRI

Internationale Erfahrungen

Nr.	Träger / Antragssteller	Name des Projektes	Anzahl Eintritte (Teilnehmer)	Öffentliche Mittel pro Förderfall (in €) (1)	Quote der negativen Abbrecher (in %) (2)	Anteil der Teilnehmer in Kombiiohnphase (in %) (3)	Vermittlung in 1. AM (in %) (4)		"Klebeffekt" im 1. AM nach Kombiiohnbeschäftigung (in %) (5)
							Zielwert zu Beginn des Projektes	IST	
107	NAS Neue Arbeit Service GmbH	Netzwerk Impuls	39	10.175	13%	100%	40%	0%	18%
31	Erlacher Höhe	KOLIPRI Lk Calw	98	3.038	11%	25%	30%	23%	54%
97	Stadt Pforzheim, Beschäftigungsförderung	KOLIPRI Pforzheim	315	822	11%	5%	k.A.	13%	71%
81	Dornahof Biberach	KOLIPRI in Biberach	55	1.467	31%	7%	50%	27%	75%
87	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	RIMO Reutlinger Integrationsmodell	63	k.A.	10%	16%	25%	38%	70%
89	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	FIMO Freudenstädter Integrationsmodell	72	k.A.	29%	1%	25%	33%	0%
92	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	PIMO Pforzheimer Integrationsmodell	52	k.A.	31%	15%	25%	40%	88%
7	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	SIMO Sigmaringer Integrationsmodell	84	k.A.	30%	5%	25%	26%	75%
19	LFA AGO GmbH	Helferberufe, Reinigung, Produktionshelfer, Altenpflege	41	3.532	15%		k.A.	34%	
94	LFA / PRO-JOB gGmbH	KOLIPRI - Familien / Jugendliche	44	3.350	11%		k.A.	36%	
55	Bfw Wangen	Phoenix	20	2.509	0%	15%	50%	60%	100%
5	GWA gGmbH	Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung in der Landwirtschaft, Forsten, Tourismus	27	7.313	7%	100%	k.A.	93%	93%
53	Netzwerk Diakonie	"Menealos"	90	1.696	33%	23%	k.A.	26%	90%
110	Caritasverband Konstanz e.V.	KOLIPRI im LK Konstanz - Caritas	23	4.652	9%	83%	80%	57%	68%
111	Caritasverband Konstanz e.V.	Garderobe Uni Konstanz	14	12.786	14%	100%	50%	43%	43%
45	Beschäftigungsgesellschaft Konstanz	KOLIPRI in Konstanz	33	4.120	48%	100%	70%	36%	36%
26	DRK Kreisverband Böblingen	Quali v. Langzeitarbeitslosen f. Integration i. d. 1. AM	33	7.306	6%	100%	k.A.	24%	24%
52	Fördergesellschaft Handwerkskammer Freiburg; VABE e.V.	KOLIPRI im Projektverbund Freiburg	137	1.786	52%	12%	40%	25%	88%
82	ZAB Zukunft am Bodensee gGmbH	KNAB	124	1.873	2%	3%	23%	36%	100%
109	Verkehrspädagogische Akademie GmbH	Ulm - Unterstützung für langzeitarbeitslose Menschen	47	2.742	30%	13%	k.A.	47%	67%
78	Verkehrspädagogische Akademie GmbH	ADK Arbeit durch KOLIPRI	64	2.499	58%	8%	k.A.	41%	80%

Endbericht: KOLIPRI

Internationale Erfahrungen

Nr.	Träger / Antragssteller	Name des Projektes	Anzahl Eintritte (Teilnehmer)	Öffentliche Mittel pro Förderfall (in €) (1)	Quote der negativen Abbrecher (in %) (2)	Anteil der Teilnehmer in Kombilohnphase (in %) (3)	Vermittlung in 1. AM (in %) (4)		"Klebeffekt" im 1. AM nach Kombilohnbeschäftigung (in %) (5)
							Zielwert zu Beginn des Projektes	IST	
112	IB - Internationaler Bund	Job Management "helping hands" - Weinheim	68	1.463	18%	10%	40%	38%	86%
47	IB - Internationaler Bund	Job Management "helping hands" - Schwetzingen	73	1.369	33%	5%	40%	16%	100%
23	Aufbaugilde Heilbronn	Jobchance	47	2.397	19%	28%	60%	34%	69%
123	Neue Arbeit gGmbH	Innoflex" U25 / 50+	84	1.583	14%	1%	30%	31%	100%
59	GARP Bildungszentrum	Job Scout	16	7.451	25%	38%	85%	44%	83%
58	GARP Bildungszentrum	Job Scout	16	7.571	25%	38%	85%	44%	83%
121	Neue Arbeit gGmbH	Innoflex U25	134	752	24%	5%	40%	24%	100%
122	Neue Arbeit gGmbH	Innoflex 50+	188	710	20%	3%	50%	21%	100%
33	Neue Arbeit gGmbH	KOLIPRI Albstadt „Innoflex“	56	935	16%		30%	13%	
20	BAZ (früher: SHW gGmbH)	Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	38	6.397	13%	100%	25%	24%	24%
21	BAZ (früher: SHW gGmbH)	Vermittlung in 1. Arbeitsmarkt	17	8.997	18%	100%	25%	24%	24%
66	BAZ (früher: SHW gGmbH)	SHW-Kolipri	39	5.760	21%	100%	25%	33%	33%
29	AFÖG Ortenau gGmbH	KOLIPRI im Bereich Pflege Seniorenhaus Renchen	28	1.932	46%	64%	80%	43%	67%
40	Neue Arbeit gGmbH	GastoBussola	35	4.513	9%	100%	60%	51%	51%
38	VJB / GSI Consult	ABBQ plus Lörrach	156	1.276	31%	19%	60%	32%	62%
6	GWA gGmbH	Jobs@schwarzwald-hochrhein	109	3.968	20%	61%	75%	68%	78%
43	Waldkircher Beschäftigungs-/Qualitätsgesells.mbH (WABE)	Menschen in Arbeit (5 Stufenmodell)	67	3.161	21%	73%	65%	45%	8%
32	elrec-kombeg ggmbH	KOLIPRI	69	7.559	29%	100%	60%	49%	6%
70	Gewerbeakademie Sigmaringen	Junge benachteiligte Arbeitnehmer	21	3.490	48%	29%	10%	29%	67%
71	Gewerbeakademie Sigmaringen	Migrantinnen	21	1.243	52%		80%	0%	
741	Gewerbeakademie Sigmaringen	Migrantinnen	21	1.819	33%	10%	80%	5%	50%
742	Gewerbeakademie Sigmaringen	Junge benachteiligte Arbeitnehmer	20	2.510	10%	10%	80%	15%	100%
86	Berufsbildungswerk Waiblingen	KOLIPRI	69	2.171	19%	33%	80%	20%	52%
11	Kolping Bildungszentrum	Kolping Dienstleistungs- und Vermittlungsinitiative	25	9.858	40%	56%	50%	60%	64%
39	Terra Hohenlohe gGmbH	KombiPrax_TBB	38	1.772	26%	24%	50%	37%	89%

Anmerkung Förderfallkosten: 111 Caritasverband Konstanz = Anstellung von Langzeitarbeitslose, z.T. auch mit Behinderungen (inkl. Betreuung Anleiterin)