



IKOLA - Intelligente Kombinationsmöglichkeiten von Lohn und Arbeit

Umsetzung der JobPerspektive in der Region NiederRhein

**DIE REGIONALAGENTUREN
IN NORDRHEIN-WESTFALEN**

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



Grußwort

Karl-Josef Laumann,
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales



KARL-JOSEF LAUMANN

Liebe Leserinnen und Leser,

das bundesweite Programm „JobPerspektive“ bietet mit Hilfe eines Beschäftigungszuschusses auch jenen Menschen eine Perspektive im Erwerbsleben, die wegen ihrer verminderten Leistungsfähigkeit sonst keine Chance auf dem Arbeitsmarkt mehr hätten. Das im Oktober 2007 gestartete Programm strebt die Einrichtung von bis zu 20.000 im Rahmen der JobPerspektive geförderten Arbeitsplätzen in NRW an.

Ein Vorbild für die „JobPerspektive“ war der von mir im Jahr 2006 initiierte „Kombilohn NRW“. Rund 4.500 Menschen, die auf Grund fehlender Berufsausbildung, Alter oder Behinderung kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten, wurden so in Arbeit gebracht. Die erfolgreichen während der Implementierung des „Kombilohn NRW“ gemachten Erfahrungen sowie das Wissen, dass es eine große Zahl von Arbeitsuchenden gibt, die unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung aktuell und mittelfristig keine Chance auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben werden, verstärkten meinen Entschluss, dass es bundesweit ein Programm geben muss, welches diesen Menschen eine Perspektive auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet. Dies war der Grund, warum sich das Land NRW auf Bundesebene für den Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II (ab 1.1.2009: §16e SGB II) stark gemacht hat. Das Programm ist interessant für Arbeitgeber, die soziales Engagement und betriebswirtschaftliche Personalpolitik vereinen möchten. Seit Oktober 2007 übernehmen die Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen bis zu 75 Prozent der Lohnkosten, wenn ein Unternehmen einen schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen einstellt. Das Land unterstützt die Umsetzung der „JobPerspektive“ in Nordrhein-Westfalen aktiv und nimmt für flankierende Projekte mehr als 2,5 Millionen Euro in die Hand. Bis Mitte Dezember 2008 konnten so bereits fast 6.000 JobPerspektiven in NRW eingerichtet werden.

Das Flankierungsprojekt IKOLA (Intelligente Kombination von Lohn und Arbeit) hat bis Ende 2008 in enger Zusammenarbeit mit den ARGEn der Stadt Duisburg und des Kreises Wesel sowie den Optionskommunen des Kreises Kleve ca. 400 Stellen im Rahmen der JobPerspektive einrichten können. Die auf den folgenden Seiten aufgeführten Beispiele unterstreichen, dass Kreativität und Engagement vor Ort für das Gelingen der JobPerspektive unerlässlich sind. Ohne innovative Ansätze, ohne großes Engagement der Verantwortlichen in den ARGEn und Optionskommunen und ohne engagierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wäre der Erfolg der JobPerspektive in der Region NiederRhein nicht möglich gewesen.

Da es in der Region NiederRhein noch viele Menschen gibt, denen wir eine JobPerspektive bieten möchten, wünsche ich den zuständigen ARGEn und Optionskommunen sowie dem Flankierungsprojekt IKOLA in 2009 eine erfolgreiche Fortführung ihrer Arbeit und freue mich, wenn die aufgeführten Beispiele weitere Arbeitgeber motivieren, Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose einzurichten.

A handwritten signature in black ink, reading 'Karl-Josef Laumann'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Inhalt



20 VfL Rheinhausen



22 Der Promenadenmeister



28 pape frischdienst

2 Grußwort

Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

4 Vorworte

- Ellen Burhans (ARGE Wesel)
- Norbert Maul (ARGE Duisburg)
- Wolfgang Spreen (Kreis Kleve)

7 Editorial

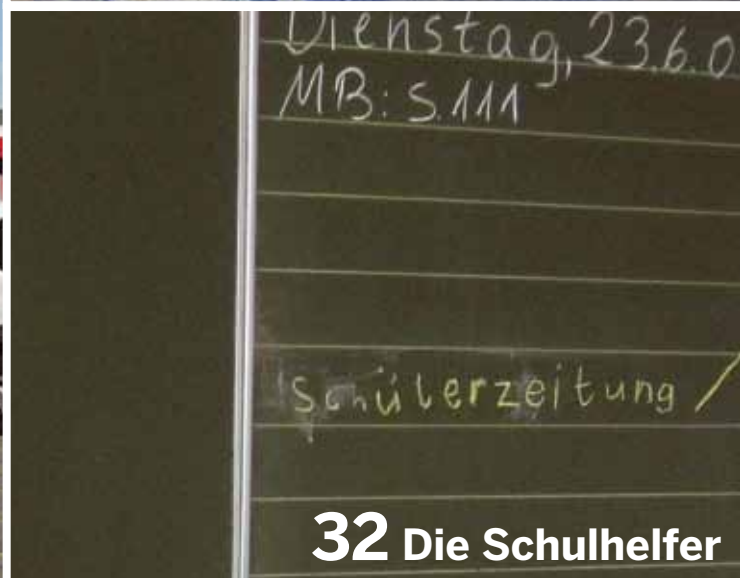
Dr. Jens Stuhldreier

8 Kombilöhne - im Lichte von Erwartungshaltungen und Hoffnungen

Dr. Jens Stuhldreier



26 Antiquitätenservice



32 Die Schulhelfer

14 Good Practice-Beispiele

- Regenbogen e.V.
- Wanheimer KC
- VfL Rheinhausen
- Der Promenadenmeister von Emmerich am Rhein
- Der Hortensienhelfer
- Service rund um Antiquitäten in Rees
- Verladehelfer bei pape frischdienst
- Die Schulhelfer

35 Ausblick und Fazit

Dr. Jens Stuhldreier

37 Die Flankierer

Vorwort

Ellen Burhans,
Geschäftsführerin der ARGE Wesel



ELLEN BURHANS

Liebe Leserinnen und Leser,

bis zum Ende des letzten Jahres konnte für 230 Langzeitarbeitslose eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt im Kreis Wesel eröffnet werden. Die erfolgreiche Umsetzung und Vermittlung dieser Personen in den Beschäftigungssektor wurde durch das arbeitsmarktpolitische Programm „Beschäftigungszuschuss“, auch unter dem Namen „JobPerspektive“ bekannt, ermöglicht.

Hinter den statistischen Zahlen verbergen sich aber auch 230 Menschen, die durch die vernetzten Aktivitäten aller Partner nach meist längerer Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung, wieder einen Arbeitsplatz gefunden haben. Menschen, die vielfach die Hoffnung auf eine positive berufliche Entwicklung schon aufgegeben hatten. Das Programm Jobperspektive eröffnet auf der einen Seite berufliche Wege sowie andererseits auch eine enorme persönliche Entwicklung der betroffenen Menschen. Die Anerkennung und Wertschätzung, die von den so integrierten ehemaligen Arbeitslosen auch in vielen Gesprächen und Rückmeldungen an unsere Fallmanager/innen und Vermittler/innen formuliert worden sind, zeigen deutlich die Sinnhaftigkeit dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes.

Die ARGE Kreis Wesel hat von Beginn an gemeinsam mit den Flankierern der JobPerspektive aktiv und erfolgreich für die JobPerspektive im Kreis Wesel geworben. In allen vier Jobcentern sind Mitarbeiter/innen eines Sonderteams mit der Ansprache und Vermittlung der Jobperspektive intensiv beschäftigt gewesen. Wenn heute ehemalige Langzeitarbeitslose im sozialen und gemeinnützigen Bereich aber auch in Unternehmen des Logistiksektors, im Bereich des Facility-Managements, in Gaststätten, in der Landwirtschaft im Dienstleistungssektor sowie als Projekt mit Modellcharakter in Schulen mit Hilfe der JobPerspektive beschäftigt sind, so zeigt dies sehr deutlich den Bedarf auf der Nachfrage- aber auch Angebotsseite Beschäftigungsnischen ausfindig zu machen.

Die sich in 2009 verschlechternde Lage auf dem Arbeitsmarkt wird sicherlich auf der einen Seite besondere Problemstellungen hinsichtlich der Akquise neuer Beschäftigungsmöglichkeiten mit sich bringen, wird aber auf der anderen Seite ein noch größerer Ansporn für alle Beteiligten sein, das Programm „JobPerspektive“ weiter nach Vorne zu bringen.

Die vorliegende Broschüre mit seinen vielfältigen positiven Beispielen soll gerade Arbeitgeber weiter dazu ermutigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu offerieren und dieses Programm im Sinne der betroffenen Menschen auch weiterzuentwickeln.

Vorwort

Norbert Maul,
Geschäftsführer der ARGE Duisburg



NORBERT MAUL

Liebe Leserinnen und Leser,

bis Ende April 2009 wurde im Bereich der ARGE Duisburg 247 Langzeitarbeitslosen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt eröffnet. Die erfolgreiche Vermittlung dieser Personen in ein Erwerbsleben ermöglichte das Ende 2007 gestartete arbeitsmarktpolitische Programm der „JobPerspektive“.

247 Vermittlungen stehen gleichzeitig für 247 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach langer Arbeitslosigkeit und erfolgloser Arbeitsplatzsuche kaum noch Möglichkeiten für die Teilhabe am Arbeitsmarkt und dem Nachgehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sahen. Ich bin besonders froh, dass es uns gelungen ist, auch schwerbehinderte Arbeitslose auf diesem Weg wieder in Arbeit zu vermitteln. Jetzt tragen diese Beschäftigten mit ihrer Arbeitskraft zum Einen zum Erfolg ihrer neuen Arbeitgeber bei und erfahren zum Anderen erstmals seit vielen Jahren wieder das Gefühl der Genugtuung, am Arbeitsprozess teilnehmen zu können.

Die ARGE Duisburg hat gemeinsam mit den Flankierern der JobPerspektive aktiv und erfolgreich für die JobPerspektive in der Region Duisburg geworben. Wenn heute ehemalige Langzeitarbeitslose in KFZ-Werkstätten, bei Unternehmen des Logistikbereichs, im Bereich des Facility-Managements, in Trinkhallen und Gaststätten, in Vereinen und gemeinnützigen Einrichtungen mit Hilfe der JobPerspektive beschäftigt sind, so ist uns dies gleichzeitig Ansporn, neue Tätigkeitsfelder für weitere Arbeitsuchende zu akquirieren, die ebenfalls im Rahmen dieses Förderprogramms gefördert werden können.

Die sich in 2009 verschlechternde Lage auf dem Arbeitsmarkt wird zwangsläufig zu einem Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt führen, den die Langzeitarbeitslosen nicht gewinnen können. Auch deshalb ist es uns wichtig, weitere Einsatzfelder und Arbeitgeber für die JobPerspektive zu gewinnen. Die im Folgenden aufgeführten Fallbeispiele unterstreichen, dass Kreativität und ökonomischer Weitblick sowie soziales Engagement seitens der Arbeitgeber zu dauerhaften Arbeitsverhältnissen mit Perspektiven für Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen.

Die ARGE Duisburg wird auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten ihr Engagement hinsichtlich der JobPerspektive aufrecht erhalten und freut sich, wenn diese Good Practice-Beispiele dazu beitragen, neue Arbeitgeber und Arbeitsverhältnisse für dieses Programm in der Region Duisburg zu gewinnen.

Vorwort

Wolfgang Spreen,
Landrat des Kreises Kleve



WOLFGANG SPREEN

Liebe Leserinnen und Leser,

der Kreis Kleve begrüßt und unterstützt die Umsetzung des Programms „JobPerspektive - Beschäftigungszuschuss nach §16e SGB II“. Mit diesem Förderprogramm ist ein Instrument geschaffen worden um dem Personenkreis der Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen eine berufliche Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Trotz intensiver Bemühungen der Fallmanager und Vermittler zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt müssen wir konstatieren, dass es einen Anteil von Leistungsbeziehern gibt, die nicht oder vorerst nicht in den so genannten 1. Arbeitsmarkt integrierbar sind.

In der vorliegenden Broschüre wird deutlich und anschaulich, welche Perspektiven im Rahmen dieser geförderten Beschäftigungen für Leistungsbezieher auch im Bereich des Kreises Kleve geschaffen werden konnten. Ob es der Helfer in einem Antiquitätenhandel, die zahlreichen Garten-Landschaftsbauhelfer am Niederrhein, die Arbeitsplätze bei sozialen Einrichtungen oder das Musterbeispiel des „Promenadenmeisters“ in Emmerich am Rhein sind. Hier wurden für die Betroffenen Wege aufgezeigt, wieder ein Stück Selbstwertgefühl und auch gesellschaftliche Anerkennung durch sinnvolle Tätigkeiten im Rahmen von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aufzubauen.

Gemeinsam mit dem Flankierungsprojekt zur Akquise von Arbeitsstellen im Bereich der Jobperspektive werden auch der Kreis Kleve und seine kreisangehörigen Kommunen weiter alle notwendigen Anstrengungen unternehmen dieses Förderprogramm noch weiter zu verbreiten und weitere Arbeitsstellen für diesen Personenkreis zu schaffen. Sicherlich werden in 2009 aufgrund der negativen wirtschaftlichen Entwicklungen die Rahmenbedingungen nicht so günstig sein, aber wir blicken insbesondere bei der Umsetzung dieses Instrumentes optimistisch in die Zukunft. Die vorliegenden Beispiele dokumentieren in besonderer Weise die gemeinsamen Erfolge im Bereich der JobPerspektive am Niederrhein.

Editorial

Dr. Jens Stuhldreier,
Leiter der Regionalagentur NiederRhein



DR. JENS STUHLREIER

Liebe Leserinnen und Leser,

als Leiter der Regionalagentur Niederrhein freut es mich besonders, Ihnen mit der vorliegenden Broschüre einige Beispiele von erfolgreich umgesetzten JobPerspektiven in der Region NiederRhein vorstellen zu dürfen. Mit der Stadt Duisburg und den Kreisen Wesel und Kleve umfasst die Region NiederRhein 30 Städte und Gemeinden, in denen ca. 1,3 Millionen Menschen leben. Der sich in der Region NiederRhein seit einigen Jahrzehnten vollziehende Strukturwandel vom einst montan- und schwerindustrie geprägten Wirtschaftsraum hin zu dienstleistungsorientierten Sektoren hat teilweise tiefe Wunden auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Während die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern mit fortschreitender Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur stieg, nahm gleichzeitig die Nachfrage nach nicht- oder geringqualifizierten Arbeitnehmern überproportional ab.

Das Resultat waren Arbeitsmarktdaten, deren negativen Ausschläge weit oberhalb des bundesrepublikanischen und nordrhein-westfälischen Durchschnitts lagen. Gleichzeitig wuchs die Zahl der Langzeitarbeitslosen mit mehreren vermittlungshemmenden Merkmalen stetig. Während die Arbeitslosenquote in Deutschland zum 30.4.2009 bei 8,6% lag, betrug sie in NRW zum gleichen Zeitpunkt 9,2%. Im Bereich der Regionalagentur NiederRhein waren zum gleichen Zeitpunkt 10,4% Arbeitsuchende gemeldet.

Als mit der JobPerspektive seitens der Arbeitsmarktpolitik in Anlehnung an das ehemalige nordrhein-westfälische Kombilohnmodell Ende 2007 ein Programm gestartet wurde, welches Langzeitarbeitslosen mit mehreren vermittlungshemmenden Merkmalen zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verhelfen wollte, hat die Regionalagentur NiederRhein dieses mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln aktiv unterstützt. Die Projektverantwortlichen des Projektes IKOLA (Intelligente Kombinationsmöglichkeiten von Lohn und Arbeit) unterstützt durch Mittel des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union begleiten gemeinsam mit den zuständigen SGB-II-Trägern vor Ort kreativ und erfolgreich die Umsetzung dieses Programms.

Gemeinsam mit innovativen und sozialverantwortlichen Arbeitgebern konnten so bis Ende April 2009 mehr als 400 Langzeitarbeitslose mit Hilfe der JobPerspektive in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Hierfür bedanke ich mich bei allen Beteiligten und hoffe gleichzeitig, dass die vorliegende Broschüre weiteren Arbeitgebern als Ansporn und Ideenquelle für die Einrichtung weiterer JobPerspektiven dient.



Dr. Jens Stuhldreier

Kombilöhne – im Lichte von Erwartungshaltungen und Hoffnungen

Die nach wie vor unbefriedigende Situation am Arbeitsmarkt lässt die dringlichen Rufe nach tragfähigen Konzepten zur Überwindung der tiefgreifenden Beschäftigungskrise nicht verstummen. In jüngster Zeit wächst vor allem die Zahl jener Vorschläge, die mit Hilfe von sogenannten Kombilöhnen vor allem die Beschäftigungschancen von niedrig Qualifizierten merklich steigern wollen. Im Folgenden werden die wichtigsten Kombilohnmodelle als Wegbereiter der JobPerspektive vorgestellt und ihre Wirkungen auf den Arbeitsmarkt analysiert.

Einfache Arbeit im Strukturwandel

Wenn in den letzten Jahren von gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen (Strukturwandel) die Rede ist, so wird in der Regel von einem Wandel von der Industriegesellschaft hin zur Wissens- oder Informationsgesellschaft gesprochen. Kurze Produktionszyklen, Mikro- und Nanotechnologien oder fraktale Fabrik sind Schlagworte, die mit dem wirtschaftsstrukturellen Wandel autosuggestiv in Zusammenhang gebracht werden. Konsequenzen für Beschäftigte beschreiben sich dann häufig schnell in einer zur technischen Entwicklung linear verlaufenden Höherqualifizierung. Dieses Szenario ist jedoch nur die halbe Wahrheit. Die extensive Entwicklung des Dienstleistungssektors ist gleichzeitig ein beschäftigungsintensives Wirtschaftssegment, in dem relevante Tätigkeitsfelder mit sog. einfacher Arbeit charakterisiert werden.

Einfache Arbeit beschreibt dabei Tätigkeiten für deren Ausübung kein formaler beruflicher Abschluss sowie keine besonderen beruflichen Qualifikationen erforderlich sind. Im Hinblick auf den wirtschaftlichen Strukturwandel stellen Bellmann/Stegmaier²⁰⁰⁷¹ fest, dass in den letzten Jahren der Rückgang einfacher Arbeitsplätze nur langsam stattfindet und dieser Rückgang im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung mit ca. 24% relativ stabil bleibt. Der Blick in die Binnenstruktur einzelner Branchen und Betriebsgrö-

ßenklassen weist jedoch deutliche Unterschiede auf. Drei Viertel aller Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeitsanforderungen sind in Betrieben mit bis zu 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt. Bei der Betrachtung von Branchen fällt auf, dass mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer, die einfache Arbeit leisten, in vier Branchen beschäftigt sind: Handel, Unternehmensbezogene Dienste, Sonstige Dienste und Investitionsgüter.

In einer Studie von Weinkopf 2007² wurden Probleme der Stellenbesetzung in Unternehmen für einfache Arbeitsplätze untersucht, mit dem Ergebnis, dass die Unternehmen mit offenen Stellen für einfache Arbeitsplätze sich einerseits über eine wahre Bewerbungsflut beklagen und andererseits über mangelnde Eignung der Bewerberinnen und Bewerber. Daraus kann geschlossen werden, dass die meisten vermeintlich einfachen Arbeitsplätze differenziertere Anforderungen besitzen als gemeinhin unterstellt wird.

Auch wenn kein spezifisch formaler Abschluss für eine Stelle erforderlich ist, werden bspw. körperliche Fitness, ein ansprechendes Erscheinungsbild, Leistungsbereitschaft, gute Deutschkenntnisse und ggf. auch eine (fachfremde) Berufsausbildung als Einstellungskriterien unterstellt. Aktuell sind ca. 64% der einfachen Arbeitsplätze mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt, die eine formale Qualifikation aufweisen (vgl. dazu Weinkopf 2007). Eine solche Einstellungspraxis der Unternehmen, die aus einzelbetrieblicher Sicht noch nachvollziehbar ist, wenn der Arbeitsmarkt es zulässt, hat gravierende Auswirkungen auf die Situation

„Aktuell sind ca. 64% der einfachen Arbeitsplätze mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt, die eine formale Qualifikation aufweisen.“

gering Qualifizierter am Arbeitsmarkt. Dieser negative, qualifikatorische Verdrängungsprozess grenzt Arbeitslose ohne Berufsausbildung zunehmend vom Arbeitsmarkt aus. Ca. 30% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügten 1980 über keinen Berufsabschluss. Im Jahr 2002 ist die Quote auf 16,8% geschrumpft. Dies ist ein Rückgang um über 2,4 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss.

Wird jetzt das Arbeitskräfteangebot bspw. der Stadt Duisburg näher betrachtet, wird schnell deutlich, vor welchen Herausforderungen die regionale Arbeitsmarktpolitik steht. Das Verhältnis zwischen offenen Stellen und der Zahl der Arbeitslosen in der Stadt Duisburg liegt aktuell bei ca. 1:9, während dieses Verhältnis im Bundesgebiet (West) noch knapp unter 1:5 liegt. Anfang 2006 waren in der Stadt Duisburg noch ca. 42.000 Personen arbeitslos gemeldet, von denen überdurchschnittlich viele Personen, 23.626 (57,4%) keine formale Qualifikation verfügten. Zum gleich Zeitpunkt lag die Quote der arbeitslos Gemeldeten ohne Berufsausbildung in der Bundesrepublik bei ca. 38%. Zu diesem Zeitpunkt waren ca. 45% aller Arbeitslosen in Duisburg langzeitarbeitslos, also länger als 12 Monate arbeitslos - in Deutschland (West) waren dies ca. 36%.

Ohne auf weitere Details eingehen zu müssen, wird schon an es an dieser Stelle deutlich, dass in der Stadt Duisburg eine Sockelarbeitslosigkeit besteht. Wird vorausgesetzt, dass mittlerweile ein großer Anteil von einfachen Arbeitsplätzen mit formal Qualifizierten besetzt wird, so stellt sich die Frage, über welches Instrumentarium Arbeitslosigkeit verringert werden kann. Als ein möglicher Weg zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitslosigkeit bieten Kombilöhne.

Kombilöhne – Konzeptionelle Grundlagen und Ziele

Die Ankündigung im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom 11. November 2005, die Einführung eines Kombilohn-Modells zu prüfen, „das sowohl die Aufnahme einfacher Arbeiten durch eine aus-

gewogene Kombination aus Arbeitslohn und Sozialleistung lohnend macht, als auch die Möglichkeit für zusätzliche Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten neu schafft“, hat die Debatte über Kombilöhne in Deutschland seit Anfang 2006 wieder neu belebt.⁵ Die aktuelle Diskussion über Sinn und Zweck von Kombilöhnen in Deutschland wird dadurch

„Kombilöhne sollen Erwerbstätigen ein Einkommen oberhalb des Niveaus sichern, das ihnen ohne Erwerbstätigkeit zustehen würde.“

verkompliziert, dass die Frage „Was ist ein Kombilohn?“ zwar banal klingt, aber dennoch schwierig präzise zu beantworten ist. Da es bis heute keine allgemein anerkannte und einheitliche Definition für Kombilöhne gibt, werden unter diesem Stichwort höchst unterschiedliche Ansätze und Maßnahmen diskutiert. Engere Definitionen setzen den Kombilohnbegriff mit Einkommensbeihilfen an die Beschäftigten gleich – so etwa eine aktuelle Definition aus dem IAB: „Unter Kombilöhnen sind solche staatlichen Transfers an Arbeitnehmer zu verstehen, die an die Aufnahme oder Ausübung einer abhängigen Beschäftigung gebunden sind. Es handelt sich also um eine Kombination aus Arbeitseinkommen (Lohn) und Transferbezug.“⁶ Weiter gefasste Definitionsansätze ziehen demgegenüber auch arbeitgeberseitige Subventionen mit ein.⁷

Die Notwendigkeit von Kombilöhnen wird in der Regel mit zwei Argumenten begründet. Zum einen mit der sowohl in absoluter als auch in relativer Hinsicht hohen Zahl von Arbeitslosen, die schlecht qualifiziert sind. Zum zweiten mit der wachsenden Zahl derer, die trotz Beschäftigung nur geringe Einkommen erzielen, und die damit keinen hinreichenden Anreiz besäßen, mehr zu arbeiten. Beides zusammen scheint darauf hinzuweisen, dass spezielle Programme zur Förderung auskömmlicher Beschäftigung von niedrig Qualifizierten oder zumindest zur Stabilisierung von deren Einkommen erforderlich sind. Dies soll nach den Vorstellungen der meisten Befürworter von Kombilöhnen sowohl durch eine Verringerung der Arbeitskosten für die Unternehmen als auch durch eine Verstärkung der

Anreize, Beschäftigung im Niedriglohnbereich aufzunehmen, erreicht werden. Der Einsatz von Kombilöhnen soll einen Beitrag zur Erreichung der folgenden vier Kernziele leisten:⁸

1. Kombilöhne sollen Erwerbstätigen ein Einkommen oberhalb des Niveaus sichern, das ihnen ohne Erwerbstätigkeit zustehen würde, und auf diese Weise einen monetären Anreiz für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bieten (monetärer Anreiz / Ausweitung des Arbeitsangebots).
2. Kombilöhne sollen zur Erhöhung der Arbeitsnachfrage beitragen oder diese zumindest nicht reduzieren (Stabilisierung/Erhöhung der Arbeitsnachfrage). Eine Steigerung der monetären Anreize für Beschäftigte soll daher möglichst nicht mit einer Erhöhung der Lohnkosten einhergehen. Wenn nicht nur die Stabilität, sondern sogar die Senkung von Lohnkosten angestrebt wird, kann dies grundsätzlich mit zwei unterschiedlichen Absichten verbunden sein: die Kompensation einer eingeschränkten Produktivität aufgrund bestimmter zielgruppenspezifischer Vermittlungshemmnisse (zielgruppenspezifische, befristete Kombilöhne) oder die Erschließung dauerhafter neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in Tätigkeitsbereichen, die bei Einhaltung des derzeit üblichen Lohnniveaus im unteren Einkommensbereich nicht marktfähig wären (allgemeine, unbefristete Kombilöhne). Meist soll die Senkung der Lohnkosten erreicht werden, ohne dass hieraus Nettolohneinbußen für die Beschäftigten resultieren.
3. Kombilöhne sollen dazu beitragen, Armut trotz Erwerbstätigkeit zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren, indem niedrige Marktlöhne durch staatliche Transferleistungen, Steuergutschriften o.ä. aufgestockt werden (Armutsvermeidung).
4. Kombilöhne sollen möglichst so ausgestaltet sein, dass die Sozialhaushalte entlastet oder zumindest perspektivisch nicht stärker belastet werden (Entlastung / Stabilisierung Sozialausgaben). Bei arbeitnehmerseitigen Kombilöhnen geht es hierbei z. B. darum zu vermeiden, dass

eine Kombination von Erwerbseinkommen aus Teilzeitarbeit und staatlicher Zuzahlung finanziell attraktiver ist als eine Ausweitung des Arbeitsvolumens. Oder anders formuliert: Der Tarifverlauf eines Kombilohns sollte so gestaltet sein, dass durchgängig Anreize zur Ausweitung des Arbeitsvolumens bestehen. Bezogen auf arbeitgeberseitige Kombilöhne wird dieses Ziel erreicht, wenn die hierfür aufgewendeten Mittel durch einen entsprechenden (Netto-)Zuwachs an Beschäftigung kompensiert werden.

Seit Ende der 1990er Jahre ist in Deutschland bereits eine Vielzahl von Kombilohnmodellen erprobt worden. Die meisten wurden nur auf regionaler oder lokaler Ebene umgesetzt. Hinzu kommt eine Reihe von bundesweiten Fördermaßnahmen nach dem

„Kombilöhne sollen dazu beitragen, **Armut trotz Erwerbstätigkeit zu vermeiden** oder zumindest zu reduzieren.“

Sozialgesetzbuch (SGB II +III) sowie die Regelungen zu Mini- und Midijobs, die de facto auch als Kombilöhne angesehen werden können. Bei den bislang praktizierten Kombilohnmodellen handelte es sich in der Regel um zeitlich befristete Fördermaßnahmen für spezifische Zielgruppen (wie z. B. ALG II-Empfänger). Gefördert wurden entweder die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite, in wenigen Fällen auch beide Seiten. Die Art der Förderung bestand entweder in direkten Lohnzuschüssen oder in einer Reduzierung/Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge. Tabelle 1 bietet einen Überblick über bereits erprobte Kombilohnmodelle.

Kombilohn NRW

Im März 2006 veröffentlichte das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS) ein eigenes Kombilohnmodell. Der Kombilohn NRW richtete sich an langzeitarbeitslose Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, die keine Chance auf eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt besaßen. Mit dem Kombilohn NRW sollte ein Arbeitsanreiz für diese Personen-

Tabelle 1: Auswahl bereits erprobter Kombilohn-Modelle (Quelle: IMK Report Nr. 8, 2006)

Modell	Zielgruppe		Geförderte Arbeitsmarktpartei		Art der Förderung		Dauer der Förderung	
	spezifisch	allgemein	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Sozialversicher	Löhne	befristet	dauerhaft
Kombilohn NRW								
Mainzer Modell		Alle Geringverdiener		X	X		36 Monate	
Modell der Saargemeinschaftsinitiative (SGI)	ursprünglich Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, später uneingeschränkt		X		X		18 Monate	
Hamburger Modell	ursprünglich alle Arbeitslose, später nur ALG II-Empfänger		X	X		X	10 (6+4) Monate	
Einstiegsgeld Baden-Württemberg	langzeitarbeitslose Sozialhilfeempfänger			X		X	12 Monate	
Zuverdienst nach § 30 SGB II	ALG II-Empfänger			X		X		X
Einstiegsgeld Baden-Württemberg	langzeitarbeitslose Sozialhilfeempfänger			X		X	12 Monate	
Lohnkostensubventionen nach § 217ff SGB II	Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen		X			X	12 bzw. 36 Monate	
Entgeltsicherung nach § 421 i SGB II	Arbeitslose über 50			X	X	X	Restanspruch ALG	
Beitragsbonus nach § 421 k SGB II	Arbeitslose über 55		X		X			X
Mini-/Midi Jobs		Geringverdiener und Nebenjobs	X	X	X			X

gruppe sowie gleichzeitig auch die Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze stimuliert werden.

Die Förderkonzeption zum Kombilohn NRW verdeutlichte diese doppelte Zielrichtung. Gefördert wurden 21% der Lohnkosten arbeitgeberseitig und 21% der Lohnkosten arbeitnehmerseitig. Der Zuschuss von insgesamt 42% der Lohnkosten, umfasste bei Einkommen unter 1300 Euro die gesamten Sozialversicherungsbeiträge. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber finanzierte nur noch das Arbeitnehmernetto Gehalt. Lag bei den Arbeitslosen aufgrund weiterer Einschränkungen (z. B. Behinderungen, Suchtkrankheiten etc.) ein Produktivitätsnachteil gegenüber anderen potenziellen Beschäftigten vor, konnte zusätzlich dem Arbeitgeber ein degressiv gestalteter, im Einzelfall ausgehandelter Minderleistungsausgleich gewährt werden.

Die Umsetzung des Kombilohn erfolgte in regionaler Verantwortung bei den Trägern des SGB II, also den Optionskommunen und Arbeitsgemeinschaften vor Ort.

Zur Akquise von Kombilohnarbeitsplätzen finanzierte das MAGS in den Regionen flankierende Projekte. In der Region NiederRhein, der Stadt Duisburg sowie den Kreisen Kleve und Wessel, förderte das MAGS das Projekt IKOLA (Intelligente Kombination von Lohn und Arbeit). Träger war die Stadt Duisburg in Kooperation mit der Pro Arbeit Niederrhein gGmbH. Auch heute ist die Trägerkonstruktion die gleiche.

„JobPerspektive“

Nicht nur in NRW war der Kombilohn ein Instrument, mit dem versucht wurde, arbeitslose Personen mit Vermittlungshemmnissen in Arbeit zu bringen. Auf der Ebene des Bundes wurden am 06.07.2007 vom Bundestag mit den Stimmen von Union und SPD zwei Gesetzentwürfe (16/5715, 16/5714 Beschlussempfehlung 16/5933), die am 01.10.2007 in Kraft treten sollten, beschlossen.

Das erste Programm sah vor, für insgesamt 100.000 Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen neue Arbeitsplätze zu schaffen. Heute ist dieses Programm unter dem Namen Job-Perspektive bundesweit bekannt. Ein Lohnkostenzuschuss von bis zu 75% soll Arbeitgeber dazu bewegen, Empfängern von Arbeitslosengeld II, die besondere Vermittlungshemmnisse aufweisen, wie z. B. Migrationshintergrund, Suchtprobleme, Behinderungen etc.

Mit dem zweiten Programm sollen Erwerbslose im Alter unter 25 Jahren eine berufliche Perspektive erhalten. Arbeitgeber können bei einem Bruttolohn von maximal 1.000 Euro bis zu 500 Euro erstattet bekommen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Jugendlichen vor der Einstellung mindestens sechs Monate arbeitslos waren und während dem Förderzeitraum betrieblich qualifiziert werden.

„Seit Ende der 1990er Jahre ist in Deutschland bereits **eine Vielzahl von Kombilohnmodellen erprobt worden.**“

Die Herausforderung bei allen auf arbeitsmarktpolitische Nachhaltigkeit angelegten Kombilohnmodellen liegt in zwei miteinander verknüpften Aspekten. Erstens: Bei der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen dürfen keine vorhandenen Arbeitsplätze verdrängt werden - mögliche Mitnahmeeffekte der Arbeitgeber müssen verhindert werden. Und zweitens: Diese Arbeitsplätze müssen mit Personen mit Vermittlungshemmnissen besetzt werden, also Personen, die unter marktlichen Gesichtspunkten als nicht geeignet bezeichnet werden können.

Ein Schlüssel zur Gangbarkeit dieses Matchingprozesses liegt zu aller erst in einer zielgerichteten Qualifizierung sowie der dazu erforderlichen Bereitschaft auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseiten.

Quellen:

¹ Bellmann, L./Stegmaier, J.: Einfache Arbeit in Deutschland – Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. WISO Diskurs der Friedrich-Ebert-Stiftung.06/2007.a

² Weinkopf, C.: Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. WISO Diskurs der Friedrich-Ebert-Stiftung.06/2007.

³ Vgl. trendInfo 06/2007.

⁴ Vgl. dazu: Arbeitsmarkt in Zahlen. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2006.

⁵ Vgl. Jaehrling, K./Weinkopf, C.: Kombilöhne in Deutschland – neue Wege, alte Pfade, Irrweg? hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn 2006, S. 9.

⁶ Dietz, M./Koch, S./Walwei, U.: Kombilöhne. Ein Ansatz mit Haken und Ösen, IAB-Kurzbericht Nr. 3 vom 01.03.2006, Nürnberg 2006.

⁷ Vgl. hierzu beispielsweise Brückner, H./Konle-Seidel, R.: Kombilöhne im internationalen Vergleich. Nicht jede Therapie schlägt überall an, IAB-Kurzbericht Nr. 10 v. 08.06.2006, Nürnberg 2006 und Eekhoff, J./Roth, St.: Vorsicht vor Kombilöhnen. Eine vergleichende Analyse ausgewählter Maßnahmen und Konzepte subventionierter Arbeitsmarktpolitik, hrsg. von der Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. (vbw), München 2006.

⁸ Vgl. nachfolgend Jaehrling, K./Weinkopf, C.: Kombilöhne in Deutschland – neue Wege, alte Pfade, Irrweg? hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn 2006, S. 12.

⁹ Vgl. hierzu u.a. FAZ vom 29.06.2007, Nr.148, S. 11.



Praxis

Die Umsetzung der JobPerspektive: Good Practice-Beispiele





Good Practice

Regenbogen e.V.

Der CAP-Markt Duisburg ist eines von vielen erfolgreichen Projekten des Regenbogen e.V. Duisburg. Im Stadtteil Neudorf betreibt die Regenbogen Integrationsbetriebe GmbH seit 2006 sehr erfolgreich einen Lebensmittelmarkt.

Mahir S.* gründete nach Beendigung seiner Ausbildung sein eigenes Unternehmen. Nach 10 Jahren Selbstständigkeit beendete der heute 44-jährige diese und versuchte in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern die Rückkehr in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Doch weder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen noch die zahlreichen Bewerbungen mündeten im gewünschten ersten Arbeitsmarkt.

Als Mahir S. im Herbst 2008 von der ARGE Duisburg auf das Stellenangebot des CAP-Marktes Duisburg aufmerksam gemacht wurde, wusste er, dass dies eine geeignete Möglichkeit war, endlich wieder einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen zu können. Anfang 2009 konnte er dann

seinen neuen Arbeitsplatz im Rahmen der JobPerspektive in Duisburg-Neudorf antreten.

Der CAP-Markt Duisburg ist eines von vielen erfolgreichen Projekten des Vereins Regenbogen e.V. Duisburg. Im Stadtteil Neudorf betreibt die Regenbogen Integrationsbetriebe GmbH seit 2006 sehr erfolgreich einen Lebensmittelmarkt. Hier arbeiten überwiegend Menschen mit Behinderungen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt nur geringe Chancen auf eine reguläre Anstellung haben. Als Unterscheidungsmerkmal zu anderen Supermärkten trägt der besondere Service, der sich durch hohe Kundenfreundlichkeit sowie überdurchschnittliche Präsenz der Mitarbeiter im Markt auszeichnet, zur Erfolgsgeschichte dieses derzeit einzigen CAP-Supermarktes im Ruhrgebiet bei. Und da Service für die Betreiber des CAP-Marktes auch bedeutet, den Kunden einen Bestell- und Lieferservice anzubieten, zählt die Belieferung der Kunden jetzt zu den Auf-

„Mittlerweile würde ich dies einem kleinen **Fünfer im Lotto** gleichsetzen.“

gaben von Mahir S. „Es ist interessant und abwechslungsreich. Für viele Kunden, deren Bestellungen ich zusammenstelle und ausliefern, bin ich nicht der „Pizzamann“, der kurz was anliefern. Da viele unserer Bestellskunden altersbedingt nur selten ihre Wohnungen verlassen können, bin ich für Sie ein gerngesehener Gesprächspartner.“ S., der „seinen“ Regenbogen und dessen Engagement lobend herausstreicht sagt abschließend: „Die Chance, über die JobPerspektive hier tätig sein zu können, kam genau zum richtigen Zeitpunkt. Mittlerweile würde ich dies einem kleinen Fünfer im Lotto gleichsetzen.“

Gleiches hört man, wenn man Klaus Dedner an seinem neuen Arbeitsplatz besucht. Dedner, 41 Jahre alt, hat nach seiner Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur über den zweiten Bildungsweg das Abitur und einen Abschluss an der Universität erworben. Nach Beendigung des Studiums der Germanistik fehlte jedoch die berufliche Perspektive. Außer einer kurzfristigen Beschäftigung in einem Call-Center war der Arbeitsmarkt bisher für ihn verschlossen. Berufsvorbereitende Maßnahmen zur kaufmännischen EDV-Fachkraft oder zum Bürohelfer endeten alle ohne die gewünschte Vermittlung.

Im Rahmen einer Gemeinwohlarbeit für den Bereich Arbeit beim Regenbogen e.V. konnte Dedner sein Engagement und seine Vielseitigkeit unter Beweis stellen. „Als wir dann in einem Gespräch mit dem Flankierer der JobPerspektive in Duisburg sowie weiteren konstruktiven Gesprächen mit der ARGE Duisburg den Weg für die Beschäftigung im Rahmen der JobPerspektive ebnen konnten, hat uns dies sehr gefreut“, erinnert sich Marco Hofmann, Pressereferent der Regenbogen Integrationsbetriebe, heute.

In seinem neuen Arbeitsfeld als Bürohelfer ist Dedner dank seiner Vielseitigkeit gerne unterwegs. Neben der Koordination und Verwaltung der GWA-Stellen kümmert er sich um das Facility-Management aller Regenbogen-Einrichtungen. Gerne fährt der gelernte Installateur auch mal raus, wenn es bei einem Wasserschaden schnell gehen soll. „Was mich bei Regenbogen und meinen Tätigkeitsfeldern besonders freut“, so Klaus Dedner, „ist,

„Ich sehe, dass meine Chancen auf erfolgreiches Etablieren im Arbeitsmarkt mit der Tätigkeit hier gewaltig steigen.“

dass hier der Mensch im Mittelpunkt aller Aktivitäten steht. Selbstverständlich sehe ich auch, dass meine Chancen auf erfolgreiches Etablieren im Arbeitsmarkt mit erfolgreicher Tätigkeit hier gewaltig steigen“, so Dedner.

Viele weitere Aufgabenfelder

Der Regenbogen e.V., der neben den hier vorgestellten Arbeitsfeldern viele weitere Aufgabenfelder im sozialen Bereich abdeckt (Betreutes Wohnen, Kontakt- u. Beratungsstellen, Ambulante Hilfen u.v.a. – siehe auch www.regenbogen-duisburg.de), hat zwischenzeitlich weitere JobPerspektiven eingerichtet. „Als Betreiber eines Integrationsunternehmens war für uns die JobPerspektive von Beginn an ein Instrument, welches wir im Interes-



KLAUS DEDNER (REGENBOGEN E.V.)

se unseres Hauses aber auch im Interesse unserer Kunden nutzen wollten und auch zukünftig nutzen werden“, so Marco Hofmann von den Regenbogen Integrationsbetrieben abschließend.

* Der Name des Teilnehmers S. wurde auf dessen Wunsch anonymisiert

Good Practice Wanheimer KC

„Sozialpolitisches Engagement muss gelebt werden, auch deshalb haben wir uns für die Einrichtung mehrerer JobPerspektiven entschieden. Wenn dies noch dazu beiträgt, dass es drei Gewinner gibt, so kann ich nur von einem gelungenen arbeitsmarktpolitischen Programm sprechen.“

Mehr als 8 Jahre hat Karsten Thiele keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen können. Der 50-jährige Duisburger ohne Schulabschluss konnte zwar 1994 eine Umschulung zum Schweißer erfolgreich abschließen, anschließend aber nie seine erlernten Fähigkeiten unter Beweis stellen. Befristete Verträge in ausbildungsfernen Tätigkeitsfeldern gefolgt von Phasen längerer Arbeitslosigkeit verringerten seine Chancen auf ein Etablieren im erlernten Beruf. Neben dem Strukturwandel im Revier mit dem Wegfall von industriellen Arbeitsplätzen schmälerte der fehlende Führerschein seine Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt.



RENE HAHN, WANHEIMER KC



RENE HAHN, ROLF UND EDDA HEUSNER, KARIN CHRIST
UND KARSTEN THIELE (ALLE WANHEIMER KC)

Auch Rene Hahn, 30 Jahre, hat lange Zeiten der Arbeitslosigkeit durchlebt. Eine Weiterbildung im Trockenbau brachte nicht den erhofften Erfolg. Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse wechselten sich mit länger dauernden Phasen der Arbeitslosigkeit ab, so dass der handwerklich interessierte junge Duisburger bisher keine Chance hatte einem Arbeitgeber sein Engagement unter Beweis stellen zu können. Einer ersten, wegen gesundheitlicher Gründe vorzeitig beendeten Arbeitsgelegenheit in einem Tierheim folgte im Jahr 2007 die zweite Arbeitsgelegenheit beim Wanheimer Kanuclub. Ein Schritt, der weitreichende Auswirkungen auf die berufliche Zukunft von Rene Hahn mit sich bringen sollte.

2001 hat Karin Christ ihr erstes, und bisher einziges, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis beendet. Die damalige von der Agentur für Arbeit geförderte ABM verhalf ihr jedoch nicht in den ersten Arbeitsmarkt, weshalb der 47-jährigen in den darauf folgenden Jahren nur Geduld und bisher erfolglose Bewerbungsversuche verblieben. Auch ein Praktikum im Pflegebereich brachte nicht die erwünschte Festeinstellung.

Die Situation aller drei vorgestellten Duisburger änderte sich mit Einführung der JobPerspektive im Herbst 2007.



Als im Frühjahr 2008 der Vorsitzende des Wanheimer Kanuclubs, Rolf Heusner, von den Flankierern der JobPerspektive über die Möglichkeiten des damaligen §16a SGB II erfuhr, war das Interesse direkt sehr groß. Der Verein, der am Wanheimer Rheinufer eine überregional anerkannte Bootshausanlage, ein Clubhaus, ein Gästehaus sowie einen Seminarraum unterhält, hatte bereits in der Vergangenheit in enger Kooperation mit der Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB) Duisburg und der ARGE Duisburg im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Programme seinen sozialpolitischen Auftrag ernst genommen. „Mit der JobPerspektive“, erinnert sich der Vereinsvorsitzende Rolf Heusner, der gemeinsam mit seiner Frau Edda täglich auf der Vereinsanlage die Geschicke des Vereins ehrenamtlich koordiniert, „sahen wir erstmals die Möglichkeit einigen der uns anvertrauten Teilnehmern, die bisher im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten für den WKC tätig waren, eine befristete, sozialversicherungspflichtige Perspektive zu bieten.“

Gemeinsam mit der ARGE Duisburg konnte so den ehemaligen Teilnehmern Karsten Thiele und Rene Hahn ein im Rahmen der JobPerspektive geförderter Arbeitsplatz angeboten werden. Während Thiele die ihm bekannte Vereinsanlage pflegt und so dazu beiträgt, dass dieses von internationa-

len Kanutouristen angesteuerte Juwel am rechten Rheinufer weiterhin glänzt, sorgt Rene Hahn gemeinsam mit ehrenamtlicher Vereinsunterstützung dafür, dass Haus- und Anlagentechnik zuverlässig den Vereinsmitgliedern und Gästen der Anlage zur Verfügung stehen.

Da der Verein im Spätsommer 2008 die ebenfalls auf der Vereinsanlage befindlichen Rheinlust-Terrassen, ein beliebter Veranstaltungsort für viele Wanheimer Vereine und Organisationen, als Pächter übernahm, bot sich für den Verein die Möglichkeit eine weitere JobPerspektive einzurichten. Mit Karin Christ, die bisher weder den Verein noch das ihr anvertraute Aufgabenfeld kannte, fand man Dank der ARGE Duisburg schnell eine geeignete Bewerberin. Zu den Aufgaben von Karin Christ zählen jetzt die Unterstützung des Vereins bei der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung auf den beliebten Rheinlust-Terrassen.

Alle drei JobPerspektivler beim KWC sind sich einig: „Mit diesem Programm ist uns endlich zumindest mittelfristig eine berufliche Perspektive geboten worden, die uns bisher leider verwehrt war“, fasst Karin Christ zusammen. Und der Vereinsvorsitzende Heusner ergänzt: „Sozialpolitisches Engagement muss gelebt werden, auch deshalb haben wir uns für die Einrichtung mehrerer JobPerspektiven entschieden. Wenn dies noch dazu beiträgt, dass es drei Gewinner gibt, so kann ich nur von einem gelungenen arbeitsmarktpolitischen Programm sprechen. Gewinner sind natürlich die Beschäftigten, denen wir eine befristete Perspektive bieten kön-

„Gewinner sind natürlich die Beschäftigten, denen wir eine befristete Perspektive bieten können.“

nen, der Arbeitsmarkt, der jetzt mehrere bisherige Langzeitarbeitslose „verloren“ hat und selbstverständlich auch unser Verein, denn die Unterstützung der Beschäftigten trägt zur Attraktivitätssteigerung unseres Vereins bei.“

Good Practice

VfL Rheinhausen

Der VfL Rheinhausen, ein in den Jahren gewachsener Verein mit den Abteilungen Handball, Fußball, Basketball, Tischtennis und Turnen ist mit seinen mehr als 1.300 Mitgliedern ein fester Bestandteil des Sport- und Kulturlebens in dem bis vor kurzem von der Montanindustrie geprägten Stadtteil Duisburgs.

Henning Muster* hat in den vergangenen Jahren viele Arbeitgeber und noch mehr Phasen ohne Beschäftigung erleben müssen. Der 46-jährige Bergmechaniker hat eine Ausbildung absolviert, die viele junge Menschen Ende der 70er Jahre im Revier absolvierten. Damals war eine Beschäftigung auf dem Bergwerk eine sichere Bank. Doch nicht der sich abzeichnende Strukturwandel sondern der eigene Körper setzte dem jungen Kumpel zu. Ein Bandscheibenvorfall, der eine Beschäftigung unter Tage unmöglich machte, läutete die Phasen der kurzfristigen Beschäftigungen und der Arbeitslosigkeit ein.

Befristete Arbeitsverhältnissen bei Zeitarbeitsfirmen in Tätig-

keitsfeldern, die zunehmend ausbildungsferner und auch schlechter dotiert waren, wurden immer seltener. Die Arbeitssuche, unterstützt durch die Arbeitsagentur und später durch die ARGE Duisburg, war immer seltener von Erfolg gekrönt.

Mit der Einführung der Arbeitsgelegenheiten, erhielt Henning M. zunächst eine Arbeitsgelegenheit bei einem Sportverein in Rheinhausen. Diese führte er erfolgreich durch, wegen fehlender Arbeitsangebote konnte er später eine weitere Arbeitsgelegen-

Der Verein erkannte **die Chance**, mit Hilfe der Job-Perspektive einem Teilnehmer von Arbeitsgelegenheiten für einen **längeren Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis** anbieten zu können.

heit beim VfL Rheinhausen absolvieren.

Der VfL Rheinhausen, ein in den Jahren gewachsener Verein mit den Abteilungen Handball, Fußball, Basketball, Tischtennis und Turnen ist mit seinen mehr als 1.300 Mitgliedern ein fester Bestandteil des Sport- und Kulturlebens in dem bis vor kurzem von der Montanindustrie geprägten Stadtteil Duisburgs. Für seine Fußballabteilung pflegt und unterhält der Verein die von der Stadt gepachtete Bezirkssportanlage in Duisburg-Bergheim. Die ehrenamtlichen Helfer des Vereins haben mit Beginn der sogenannten Arbeitsgelegenheiten die Möglichkeit genutzt, dieses arbeitsmarktpolitische Instrument für ihren Verein einzusetzen.

Einerseits konnte mit Hilfe und in enger Zusammenarbeit mit der ARGE Duisburg der Einsatz von Arbeitsgelegenheiten zur Verbesserung der Angebote des VfL Rheinhausen beitragen, andererseits wurde so vielen Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit gegeben, ihre Kompetenz und Motivation unter Beweis stellen zu können.

Im Frühjahr 2008 erfuhr der 2. Vorsitzende des Vereins, Gottfried Minhorst, durch die Flankierer der JobPerspektive NRW von der Möglichkeit, Personen im Rahmen der JobPerspektive einstellen zu können. Der Verein, der bisher keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse eingegangen war, erkannte die Chance, mit Hilfe der JobPerspektive einem der vielen bisher tätigen Teilnehmern von Arbeitsgelegenheiten für einen längeren Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis anbieten zu können.

„Dank der JobPerspektive habe ich jetzt die Möglichkeit **sozialversicherungspflichtig und langfristig beschäftigt**, dem nachzugehen, was ich immer schon wollte.“

„Zunächst mussten aber noch die Verantwortlichen des Vereins von diesem Programm überzeugt werden“, erinnert sich Gottfried Minhorst. „Das wir mit Herrn M* auch noch einen Mitarbeiter seitens der ARGE vorgeschlagen bekamen, der trotz seiner körperlichen Einschränkungen dank seiner Motivation und Begeisterungsfähigkeit sehr angenehm aufgefallen war, erfreute uns sehr.“



GOTTFRIED MINHORST (VFL RHEINHAUSEN)

Heute unterstützt Henning M.* den Verein bei der Pflege der Sportanlage, ist den vielen Ehrenamtern und den im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten auf der Sportanlage tätigen Personen ein wichtiger Ansprechpartner und eine handwerkliche Unterstützung. „Dank der JobPerspektive habe ich jetzt die Möglichkeit sozialversicherungspflichtig und langfristig beschäftigt, dem

nachzugehen, was ich immer schon wollte. Das ich dies auch noch mit einem Chef, der immer ein offenes Ohr hat, tun kann, freut mich sehr“, so M* abschließend.

* Der Name des Teilnehmers wurde auf dessen Wunsch anonymisiert

Good Practice

Der Promenadenmeister von Emmerich am Rhein

Er schaut nach Beschädigungen, sorgt für Sauberkeit und ein gepflegtes Bild auf der Rheinpromenade, macht auch Meldungen an das Wasserschiffahrtsamt, begutachtet die Strandkörbe und vieles mehr.

Die korrekte Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnung fällt Emanuel Boywitz noch etwas schwer: „Promenadenmeister, Promenadenwächter oder -wärter oder doch der Feuerwehrmann für Alles“, der 45-jährige ehemalige angelernte Berg- und Maschinenmann ist sich darüber noch nicht ganz sicher. Vollkommen überzeugt ist er aber, dass dies nicht nur im wahrsten Sinne eine Jobperspektive bedeutet, sondern dass er hier ein Stückchen Erfüllung gefunden hat.

Die Einrichtung dieses Arbeitsplatzes bei der Wirtschaftsförderungs- und Stadtmarketinggesellschaft Emmerich am Rhein mbH war ein Zusammenspiel vieler Akteure im Kreis Kleve und in der Stadt Emmerich am Rhein. Bürgermeister Johannes Diks erhielt die Informationen zum Programm Jobperspektive über den Kreis Kleve und zögerte nicht lange. Er ging auf die Wirtschaftsförderungsgesellschaft zu und sensibilisierte die Mitarbeiter sich über die zusätzliche Einstellung eines Langzeitarbeitslosen Gedanken zu machen. Mitarbeiterin Jutta

Vollkommen überzeugt ist er aber, dass dies nicht nur im wahrsten Sinne **eine Jobperspektive** bedeutet, sondern dass er hier **ein Stückchen Erfüllung gefunden** hat.



Conrad-Hering kümmerte sich von Anfang an um dieses Projekt und ist auch federführend für diese Stelle zuständig.

Die Entscheidung der Wirtschaftsförderung stand schnell fest und man wandte sich an die Stadtverwaltung, Fachbereich Arbeit und Soziales. Hier konnte die zuständige Abteilung auch sehr schnell entsprechende Bewerber für die ausgeschriebene Stelle zur Verfügung stellen.

Frau van Soest vom Fachbereich Arbeit und Soziales hatte Herrn Boywitz schon länger betreut und setzte sich mit ihrem Kollegen und Fallmanager Stephan Tauchmann insbesondere für Emanuel Boywitz ein. Stephan Tauchmann: „Ich war von Anfang an überzeugt, dass Herr Boywitz die richtige Motivation und den entsprechenden Einsatzwillen mitbringen würde und schlug ihn für das Vorstellungsgespräch dort vor.“

Emanuel Boywitz war in jungen Jahren ohne Ausbildung beim Bergwerk untergekommen, er verließ den Bereich um sich über Jahre angefangen von Tätigkeiten beim fahrenden Gewerbe auf Rummelplätzen und weiter bei befristeten Arbeitsverhältnissen bei vornehmlich Zeit-



JUTTA CONRAD-HERING (WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSGESELLSCHAFT STADT EMMERICH AM RHEIN),
EMANUEL BOYWITZ (ARBEITNEHMER), STEPHAN TAUCHMANN (FALLMANAGER STADT EMMERICH AM RHEIN)

arbeitsfirmen zu verdingen. Dazu gehörten auch schon mal Jobs im Schlachthof, auf dem Bau oder im Sicherheitsgewerbe. Die Arbeitssuche, unterstützt durch die Arbeitagentur und später durch die Stadt Emmerich am Rhein, war immer seltener von Erfolg gekrönt.

Fehlende Mobilität, zunehmendes Alter, keine Berufsausbildung, persönliche Schwierigkeiten und vier Jahre Arbeitslosigkeit entfernten Emanuel Boywitz immer weiter vom regulären Arbeitsmarkt. Zuletzt war er in Arbeitsgelegenheiten, so genannte Ein-Euro-Jobs, der Stadt Emmerich am Rhein oder bei Sportvereinen eingesetzt, immer auch betreut von der zuständigen Fallmanagerin Frau van Soest.

Stephan Tauchmann kümmerte sich intensiv um Boywitz und schlug ihm letztlich vor sich um die Stelle bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft zu bewerben. Emanuel Boywitz: „Das war schon ein riesiger Schritt für mich und ich war schon richtig nervös, als ich zum Bewerbungsgespräch musste. Da saßen fünf Leute mir gegenüber und ich musste erzählen.“ Die Wirtschaftsförderung entschied sich für Boywitz, der nun seit letztem Herbst an der Promenade tätig ist.

Er schaut nach Beschädigungen, sorgt für Sauberkeit und ein gepflegtes Bild auf der Rheinpromenade, macht auch Meldungen an das Wasser-

„Alle Beteiligten sind sich einig, dass es sich hier um eine **klassische win-win-Situation** handelt.“

schiffahrtsamt, begutachtet die Strandkörbe und vieles mehr. Boywitz ist daneben auch für Veranstaltungen der Wirtschaftsförderung eingesetzt, macht Botengänge, kleiner Reparaturen, Messestandbetreuung und eigentlich das „Mädchen für Alles“.

Jutta Conrad-Hering von der Wirtschaftsförderung: „Emanuel Boywitz ist ein wirklicher Glücksgriff für uns, er ist hoch motiviert und unterstützt uns, wo er nur kann. Alle Beteiligten sind sich einig, dass es sich hier um eine klassische win-win-situation handelt. Die Stadt Emmerich am Rhein und ihre Bürger profitieren genauso, wie Emanuel Boywitz, der sich auch mit seiner Arbeitskleidung und dem unverkennbaren Schriftzug „Wirtschaftsförderung und „Stadtmarketinggesellschaft Emmerich am Rhein“ sichtlich wohl und vor allem akzeptiert und anerkannt fühlt.“



Good Practice

Der Hortensienhelfer

Die Firma Pellens Hortensien in Geldern inmitten des weiträumigen nieder-rheinischen Garten - und Landschaftsbaugesbietes wurde schon 1959 durch Johannes Pellens gegründet und firmiert seit 2000 unter der Firmenbezeichnung Pellens Gartenbau GmbH mit dem Schwerpunkt Verkauf der Hortensien-Rohware. Knapp 30 Beschäftigte und jeweilige Saisonkräfte kümmern sich um die Aufzucht und den Vertrieb, wie es auf der Internetseite des Unternehmens so liebevoll bezeichnet wird, der Pflanzen mit der „aparten und zierlichen Ausstrahlung.“

Wie Firmeninhaber Pellens gerne stolz berichtet ist die Hortensie die ‚Grande Dame‘ unter den blühenden Topfpflanzen und nach einer französischen Madame mit dem klangvollen Namen ‚Hortense‘ benannt. Die Hortensie ist gegen Ende des 18. Jahrhunderts aus Asien nach Europa eingeführt worden. Bereits viele Jahrhunderte zuvor wurde die Hortensie in Japan nur für den damaligen Herrscher kultiviert, eine der Vorzeigeprodukte von Pellens ist heute die „You and Me Hydrangea“ die seit 2005 auf dem Markt ist und sich bei den Kunden am Niederrhein immer größerer Beliebtheit freut.

Die Firma Pellens und die Abteilung Arbeit und Soziales der Gelderner Stadtverwaltung arbeiten

schon seit Jahren sehr kooperativ zusammen, wenn es um die Förderung von Einstellung besonderer Zielgruppen am Arbeitsmarkt geht.

Als das Programm „Beschäftigungszuschuss-Jobperspektive“ vom Kreis Kleve beworben wurde, reagierte man auch in Geldern sehr schnell. Man erkannte die Chancen, welche dieses Programm für Kunden des Sozialamtes bedeuten könnten. Der Leiter der Abteilung für Arbeitssuchende des Amtes für Arbeit und Soziales Markus Grönheim: „Hier wurde uns ein Programm an die Hand gegeben, wo wir den Menschen, die realistischerweise so gut wie keine Chancen mehr auf dem regulären Arbeitsmarkt haben, eine Perspektive offerieren können. Die vor-

„Hier wurde uns ein Programm an die Hand gegeben, wo wir den Menschen, die realistischerweise **so gut wie keine Chancen** mehr auf dem regulären Arbeitsmarkt haben, **eine Perspektive offerieren** können.“

handenen Betriebskontakte waren für die Akquise von möglichen Stellen natürlich von besonderer Bedeutung.“

Der Gartenbaubetrieb Pellens zeigt auch sofort Interesse dieses Programm zu unterstützen. Im Rahmen des Flankierungsprojektes nahm das Unternehmen auch Kontakt zu Pro Arbeit Niederrhein auf und ließ sich informieren. Fallmanager Hardy Pulmann wurde aktiv und versuchte im Rahmen einer Vorauswahl auf das Arbeitsangebot des Unternehmens jemanden zu finden und wurde fündig.

Burkhard Käseberg hatte schon Erfahrungen im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus in früheren Jahren sammeln können. Aufgrund von persönlichen Schwierigkeiten und mangelnder Perspektiven ohne eine Berufsausbildung und einer Arbeitslosigkeit von sechs Jahren wurde Herr Käseberg letztlich ausgewählt, zum Vorstellungsgespräch eingeladen und erhielt die Stelle als Helfer, als Mann für alle Fälle im Hortensienbetrieb Pellens. Burkhard Käseberg konnte Erfahrungen im Bereich Landschaftsbau, Lager, aber auch im Baugewerbe vorweisen, selbst Gabelstapler hatte er schon gefahren.

Sämtliche Integrationsbemühungen im Vorfeld waren bisher vergebens gewesen. Herr Käseberg zeigte aber deutlich seine Motivation und seinen Einsatzwillen im Rahmen von Arbeitgelegenheiten in verschiedenen Einrichtungen. Trotzdem war die Vermittlung in den Gartenbaubetrieb nicht ganz unproblematisch, da sich Herr Käseberg eher im Bereich der Lagertätigkeiten gesehen hätte und dieser Betrieb für ihn auch Neuland war.

Firmeninhaber Hans-Gerd Pellens zeigte sich positiv überrascht von seinem neuen Mitarbeiter: „Natürlich gab es am Anfang Eingewöhnungsschwierigkeiten auf beiden Seiten, aber auch dank der guten Vorauswahl und Vorarbeit der Stadt haben



BURKHARD KÄSEBERG (ARBEITNEHMER)

wir nun einen Mitarbeiter der vielseitig einsetzbar ist.“

Ob im Bereich der Aufzucht, der Lagertätigkeiten oder kleinerer handwerklicher Tätigkeiten, Burkhard Käseberg hat seinen Platz im Unternehmen gefunden, hat eine berufliche Perspektive erhalten und lebt seit langem von seinem eigenen Verdienst.“

„Mal sehen, was sich weiterhin noch ergibt“, sieht Burkhard Käseberg optimistisch in die Zukunft.

Good Practice

Service rund um Antiquitäten in Rees

Gerfried Schell, Antiquitätenhändler und Restaurator betreibt seit 30 Jahren dieses Metier in Rees am Rhein. Seit 12 Jahren ist das Domizil des Verkaufsladens und der Werkstatt an der Reeser Ward inmitten eines landschaftlichen Kleinods an einem See nahe dem Rhein.

Schell hat sich auf die Aufarbeitung und Restaurierung von Möbeln spezialisiert. Vom Abbeizen, über die Aufarbeitung und Instandsetzung von alten Möbeln, über die Holzwurmbearbeitung bis zur Neuanfertigung von Möbeln nach entsprechenden Kundenwünschen reicht die Palette der Angebote. Natürlich auch mit kompletten Liefer- und Aufbauservice. An- und Verkauf runden den Service von Schell-Antik ab, der seit 30 Jahren sein Gewerbe immer alleine betrieben hat. Ein besonderes Bonmot bietet Schell auch in der Verarbeitung und im Verkauf von Naturfarben und Korkparkett.

Nach einem Akquiseschreiben von Pro Arbeit Niederrhein wurde das Interesse geweckt über die Einstellung eines Mitarbeiters nachzudenken. Die wirtschaftliche Situation in diesem Kleinunternehmen ließ bis dato auch aus finanziellen Gründen keine Beschäftigung von Mitarbeitern zu. Herr Schell signalisierte von Anfang an seine Bereitschaft die

Eingliederung eines jungen Mannes, wie Herr Koblitz zu unterstützen, nur fehlten ihm die finanziellen Mittel einer Festanstellung in seinem Kleinbetrieb.

Gerfried Schell: „ Auch die Branche des Antikhandels und der Möbelrestaurierung ist eher rückläufig gewesen in den letzten Jahren, die Trends scheinen heute anders zu sein. Junge Leute wollen keine „alten“ Möbel mehr, hier herrscht eher die Mentalität vor, sich Möbel ständig neu zu kaufen.“

Marcel Koblitz aus Rees war schon ein paar Jahre ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, schwierige Lebensumstände, keine Berufsausbil-

Die wirtschaftliche Situation in diesem **Kleinunternehmen** ließ bis dato auch aus finanziellen Gründen **keine Beschäftigung von Mitarbeitern** zu.

derung und kaum Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Schlecht bezahlte Aushilfsjobs, schlechte Behandlung, viele negative Erfahrungen gingen nicht spurlos an Koblitz vorüber. Schließlich wurde Koblitz mit Unterstützung der Fallmanagerin Mechtild Kitzinger aus dem Fachbereich Arbeit und Soziales der Stadt Rees in einem Altenheim in Haldern im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit eingesetzt. Hier wurde bei Marcel Koblitz unter anderem auch das Faible für alte Möbel geweckt.

Mechtild Kitzinger, die Koblitz schon seit Jahren betreut, erinnert sich an den Antiquitätenhändler Schell und nahm Kontakt auf. „Die Stelle im Rahmen der Jobperspektive schien erschien mir eine ideale Lösung zu sein, Herrn Koblitz eine neue berufliche Perspektive zu bieten mit der Möglichkeit der persönlichen Stabilisierung und der Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung. Das Ideale bei dem Arbeitgeber Schell ist, dass es sich um einen kleinen Betrieb handelt und Herr Koblitz nur einen Ansprechpartner hat. Das ist für ihn genau das Richtige“, so Mechtild Kitzinger.

Ein paar Tage konnten der Betrieb und der Teilnehmer sich im Rahmen einer betrieblichen Trainingsmaßnahme beschnuppern. Es wurde schnell deutlich, dass auf beiden Seiten die Bereitschaft zu einer Zusammenarbeit bestand, und dass auch die sprichwörtliche Chemie stimmte. Besonders das Interesse von Herrn Koblitz an Antiquitäten und allen Arbeiten rund um antike Möbel beeindruckten den Firmeninhaber. Gerfried Schell ließ sich auf den Versuch mit dem so genannten Beschäftigungszuschuss ein. Für ihn war klar, dass Marcel Koblitz kein sofortiger vollwertiger Mitarbeiter sein würde, aber Schell schätzte bei Koblitz die Motivation, den Einsatzwillen und vor allem das große Interesse an antiken Möbeln und an der Arbeit.

Im Rahmen des Verkaufs und der vielen Auftragsarbeiten, gerade jüngst sind zwei größere Restaurierungsaufträge gekommen, wurde Marcel Koblitz als so genannte Servicekraft in den Betrieb integriert. Koblitz hilft und unterstützt den Kleinbetrieb, wo er nur kann und fängt nun an das erste Mal eine berufliche Perspektive für sich zu entwickeln. Die notwendigen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten wird Firmeninhaber Schell über das



GERFRIED SCHELL (ANTIQUITÄTENHÄNDLER), MARCEL KOBLITZ (ARBEITNEHMER)

betriebliche „Learning by doing“ vermitteln. Koblitz war nach kurzer Zeit schon in der Lage z.B. selbständig kleinere Mal- und Ausbesserungsaufträge zu bearbeiten.

Ob die Unterstützung bei Reparaturen, bei Neuanfertigungen oder die Unterstützung bei Musik- und Weihnachtsmarktveranstaltungen auf dem Gelände an der Reeser Ward. Hier hat sich im Zusammenspiel der verschiedenen Akteure gezeigt, dass es möglich ist, einem langzeitarbeitslosen Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu bieten, die ihm eine gute Lebensqualität durch ein neues Selbstwertgefühl ermöglicht und ihn unabhängig von staatlichen Leistungen macht.



THOMAS WESSELER UND RONALD BONN (BEIDE PAPE FRISCHDIENST, LOGISTIC & SERVICE GMBH)

Good Practice

Verladehelfer bei pape frischdienst

Die pape frischdienst, logistic & service GmbH ist das personalintensivste Unternehmen der Duisburger pape-Gruppe (www.pape-gruppe.de). Mit seinen mehr als 500 Beschäftigten versorgt der Spezialist für Frisch- und Kühltransporte bundesweit alle namhaften Lebensmitteleinzelhändler.

Von Duisburg und 12 weiteren Niederlassungen in Deutschland aus transportieren mehr als 350 LKWs des Unternehmens Obst- und Gemüse, Molkereiprodukte, Wurstwaren sowie weitere temperaturempfindliche Produkte durch die Republik und sorgen dafür, dass die Qualität und Frische der Waren im Interesse der späteren Konsumenten aufrechterhalten bleibt.

„Als ich im vergangenen Jahr vom Geschäftsführer der ARGE Duisburg, Norbert Maul, auf die JobPerspektive aufmerksam gemacht wurde, haben wir in unseren Unternehmen direkt überprüft, ob und wo wir JobPerspektive-Arbeitsplätze einrichten können. Einerseits mussten diese Arbeitsplätze derart gestaltet sein, dass sie den Einschränkungen, die die förderberechtigten Bewerber voraussichtlich mit sich bringen, gerecht werden. Andererseits wollten wir selbstverständlich mittelfristig einen

betriebswirtschaftlichen Erfolg dank dieser neu einzurichtenden Arbeitsplätze erreichen“, erinnert sich heute Firmengründer Ralf Pape.

„Sehr schnell haben wir erkannt, dass mit dem neu einzurichtenden Arbeitsplatz des Verladehelfers und Beifahrers dieses Ziel erreicht werden kann“, ergänzt Frank Schulte, Geschäftsführer der pape fls gmbH. „Der Verladehelfer hilft unseren Fahrern beim Be- und Entladen der LKWs und trägt dazu bei, dass diese schneller ihrer eigentlichen Aufgabe, nämlich dem Transport der Produkte von A nach B, nachgehen können. Ganz nebenbei erzielen wir auch eine noch höhere Kundenzufriedenheit“, so Schulte weiter.

Inzwischen beschäftigt das Unternehmen 14 ehemals Langzeitarbeitslose im Rahmen der JobPerspektive in diesem Aufgabenfeld. Neben den 6 in

Duisburg neu eingerichteten Stellen wurden auch in den Niederlassungen Kerpen (6 neue JobPerspektiven) und Bergkirchen bei München (2 neue JobPerspektiven) erfolgreich neue Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose geschaffen. Die pape fls gmbH unterstreicht, dass soziales Engagement gepaart mit betriebswirtschaftlicher Kreativität zu einer Erfolgsgeschichte werden kann. „Die Bereitschaft der Bewerber, im 3-Schichten-System arbeiten zu wollen hat es uns erleichtert, mehrere dieser neuen Arbeitsplätze einzurichten.“

Die erfolgreiche Etablierung der JobPerspektive im Bereich der Verladehelfer ermutigte die Verantwortlichen der pape-logistic über weitere Einsatzfelder für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen nachzudenken.

„Als wir erkannten, dass im Bereich der Verwaltung bei bisher vernachlässigten Aufgabenfeldern mit Unterstützung der Bewerber Prozessverbesserungen möglich sind, haben wir gemeinsam mit der ARGE Duisburg nach möglichen, förderfähigen Bewerbern Ausschau gehalten“, so Thomas Weißler, heute der Ansprechpartner für insgesamt 10 JobPerspektivler im Unternehmen. Neben den sechs als Verladehelfer tätigen Arbeitskräften konnten so vier weitere Arbeitsplätze im Bereich der Verwaltung eingerichtet werden.

Einer von Ihnen ist Roland Bonn. Der 29-jährige Bürokaufmann ist auf Grund einer schweren Erkrankung in seiner Jugend 100% erwerbsbehindert. Nach seiner Ausbildung in 2001 bei einem gemeinnützigen Träger fand er bisher keinen Arbeitgeber. „Als ich dann in meinem Vorstellungsgespräch die potentiellen Aufgabenfelder erfuhr, wusste ich: Das ist meine Chance!“ Heute unterstützt Bonn gemeinsam mit drei weiteren Mitarbeiter/innen, die im Rahmen der JobPerspektive gefördert werden, die Buchhaltung der pape-logistic GmbH. „Die Unterstützung bei der Be- und Weiterverarbeitung der Lieferscheine, der Warenbegleitscheine sowie der Tätigkeitsnachweise gehören jetzt zu meinen Kernaufgaben“, berichtet Bonn, und fährt fort, „endlich kann ich unter Beweis stellen, dass meine in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten in der freien Wirtschaft eingesetzt werden können.“

Eine Erfolgsgeschichte, die bisher 10 Menschen die Rückkehr in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ermöglichte.

Frank Schulte und Thomas Weißler wissen um die Schwierigkeiten, die ihre neuen Mitarbeiter haben. Ob es der 44-jährige Verladehelfer mit Migrationshintergrund ist, der seit mehr als acht Jahren keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen konnte, oder die 56-jährige Frau, der nach Beendigung ihrer Familienphase eine Rückkehr ins Berufsleben verwehrt blieb. „Der Mut, Ideen umzusetzen und das Wissen, bei der ARGE Duisburg Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ansprechpartner zu haben, die passgenau und zeitnah unsere Personalvorstellungen erfüllten, sind der Grundstein für



die hier vorgestellten Erfolgsgeschichten“, fasst Geschäftsführer Frank Schulte zusammen.

Eine Erfolgsgeschichte, die bisher 10 Menschen die Rückkehr in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ermöglichte. „Und wie ich unser Unternehmen kenne“, so Frank Schulte abschließend, „sind wir mit unserer Ideenfindung nie zu Ende.“

Schöne Perspektiven für die JobPerspektive und insbesondere die durch sie vermittelbaren Arbeitslosen in Duisburg.

Good Practice

Service rund um die Gesundheitstechnik in Wesel

„Der Mensch im Mittelpunkt“, mit diesem Slogan wirbt die Firma Luttermann für ihre Standorte in Bocholt und Wesel. Seit über 70 Jahren ist der Name Luttermann als mittelständiges Unternehmen im Bereich der Gesundheitstechnik bekannt. Neben einem Sanitätshaus mit Orthopädietechnik in der Weseler Innenstadt betreibt das Unternehmen, spezialisiert im Sektor der Gesundheitstechnik, ein weiteres Reha-Technik-Center im Gewerbegebiet an der Lübecker Strasse und ein Sanitätshaus im Zentrum von Bocholt.

Neben der umfangreichen Produktpalette, von Inhalationsgeräten, Blutdruck- und Zuckermessgeräten über Infusomaten und Perfusoren werden nahezu sämtliche Elektrorollstühle, Gehhilfen und Reha-Hilfsmittel angeboten.

Als die Firma Luttermann ein Arbeitsangebot an die zuständige ARGE platzierte, eigentlich suchte man einen ausgebildeten Verkäufer, wurde ARGE-Vermittler Bernd Hansen recht schnell aktiv und besuchte den Betrieb in Wesel. Hansen, Mitarbeiter des Sonderteams unter anderen für die Einrichtung von Arbeitsstellen im Rahmen der Jobperspektive zuständig, sah sich im Betrieb um und schlug Betriebsstättenleiter Peter Schrum vor darüber nach-

Daniel Zielonka hat den **Einstieg** erst einmal geschafft und blickt **voller Optimismus** in die weitere Zukunft.



zudenken, ob die Firma nicht einen „Helfer“ im Bereich der Produktion und des Lagers, gefördert von der ARGE, einstellen könne.

Aufgrund der positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Agentur und der ARGE willigte man ein, über das Instrument der betrieblichen Trainingsmaßnahme einen Versuch zu starten. ARGE-Vermittler Bernd Hansen: „Ich hatte mit Herrn Zielonka auch gleich schon jemanden im Hinterkopf, den ich für den Arbeitsbereich als geeignet angesehen habe. Die vorherigen Integrationsbemühungen waren leider gescheitert, aber ich habe dieses Angebot bei Luttermann als Chance für Herr Zielonka gesehen wieder in das Beschäftigungssystem einzutreten. Die Tür im Betrieb stand sprichwörtlich weit offen.“

Daniel Zielonka ging auch sehr motiviert in dieses „Praktikum“ bei Luttermann, obwohl es mit dem einstmaligen Berufswunsch und den Erfahrungen nicht viel zu tun hatten. Eine Aus-



DANIEL ZIELONKA (ARBEITNEHMER) UND PETER SCHRUM (BETRIEBSSTÄTTENLEITER).

bildung zum Bürokaufmann konnte nicht abgeschlossen werden und große persönliche Probleme warfen Herrn Zielonka jedes Mal wieder aus der Bahn. Ob es kurzfristige Jobs im Lagerbereich oder im Paketversand waren, die Erfahrungen in diesem Bereich waren für Herrn Zielonka sehr demotivierend. Eindrucksvoll beschrieb Herr Zielonka seine Erfahrungen in teils ungesicherten und schlecht bezahlten Jobs in der Dienstleistungsbranche. „Sie haben teilweise bis zu 200 Stunden arbeiten müssen und das für fünf Euro“, erinnert sich Daniel Zielonka.

Letztlich landete er in einer Arbeitsgelegenheit, im sogenannten „1,50 Euro-Job“ bei der Gemeinde Hamminkeln im Bereich Bauhof und Grünflächen. Nach längerer Arbeitslosigkeit bot diese Arbeitsgelegenheit Herrn Zielonka erstmals wieder eine Möglichkeit, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen. Herr Zielonka zeigte deutlich seine Motivation sowie seinen Einsatzwillen im Rahmen dieser Tätigkeit und rief sich auch den Arbeitsver-

mittlern bei der ARGE dadurch immer wieder in Erinnerung.

Der Einsatz von Arbeitsvermittler Bernd Hansen fruchtete sehr schnell. Daniel Zielonka hatte die Möglichkeit bei Luttermann eine betriebliche Trainingsmaßnahme (Praktikum) zu absolvieren. Nach der Trainingsmaßnahme entschied sich die Firma Luttermann für eine geförderte Einstellung von Daniel Zielonka.

Betriebsstättenleiter Peter Schrum: „Natürlich lief das nicht von Anfang an rund, auch für uns war es ein Versuch, aber Herr Zielonka hat sich durchgebissen und bewährt. Heute ist er nicht mehr nur der „Helfer für Alles“, er ist im Lager, in der Aufbereitung von Hilfsmitteln, bei kleineren Reparaturen und im technischen Support einsetzbar.“

Daniel Zielonka hat den Einstieg erst einmal geschafft und blickt voller Optimismus in die weitere Zukunft. „Ich fühle mich hier wohl, die Arbeit macht mir Spaß und ich komme mit den Kollegen klar.“ Inzwischen ist Daniel Zielonka auch im Betrieb, bei den Kollegen sehr gut angekommen und hat die gebotene Chance über das Programm Jobperspektive wirklich ergriffen. Zielonka ist nun fast ein Jahr bei dem Unternehmen beschäftigt, die weitere Perspektive ist allerdings noch offen.

ARGE-Vermittler Hansen beschreibt abschließend den Erfolg dieses „Matchings“. Hansen: „Für Herrn Zielonka ist es das erste Mal, dass hier über einen längeren Zeitraum in die Rentenkasse gezahlt wird, ihm sind Türen geöffnet, Chancen geobnet, nun liegt es bei ihm, sie zu nutzen.“

Good Practice

Die Schulhelfer

Zwei Veröffentlichungen der NRZ Moers veranschaulichen den Erfolg der Einrichtung von Schulhelfern im Rahmen der JobPerspektive. Darifa Fahti und Klaus Lewa sind zwei von derzeit 30 Schulhelfern an 22 Moerser Schulen.

Darifa Fahti hat ihre Schule lieb

Wer am letzten Tag des Jahres an seine Schule denkt, der hat vielleicht ein schlechtes Gewissen, vielleicht schon gute Vorsätze für 2009, vielleicht aber auch ein wenig Muffe vor dem Tag, an dem die Schulglocke wieder läutet. Aber es soll auch Menschen geben, die ihre Schule richtig lieb haben. Darifa Fahti gehört ohne Zweifel zu letzteren. Die 40-Jährige arbeitet als Schulhelferin an der Adolf-Reichwein-Schule, eine Arbeit, die sie nach eigenen Worten „sehr, sehr glücklich“ macht.

Darifa Fatih ist nicht die einzige Schulhelferin an der Grundschule in Vinn, insgesamt gibt es in Moers mittlerweile 30 Schulhelfer an 22 Schulen. „Das Projekt ist relativ einmalig“, erklärt Fritz van den Berg von der „Pro Arbeit Niederrhein“. Schon länger arbeitete Pro Arbeit mit den Moerser Schulen zusammen und setzte



DARIFA FAHTI

hier Ein-Euro-Jobber ein. „Wir haben immer gesagt, da muss es doch noch mehr gehen. Die Erfahrungen der Schulen mit unseren Leuten waren immer gut. Aber das Ganze war zeitlich und inhaltlich begrenzt. Das schafft natürlich Frust.“ Als bundesweit ein neues Program für Langzeitarbeitslose aufgelegt wurde, konkretisierten sich die Planungen. Die ARGE kam mit ins Boot, und auch Bürgermeister Norbert Ballhaus unterstützte die Idee von Anfang an.

Als Ein-Euro-Kraft angefangen

Auch Darifa Fahti hat als Ein-Euro-Kraft in der Adolf-Reichwein-Schule angefangen. „Am Anfang wa-

ren es ganz normale Hilfstätigkeiten, aber dann hat Frau Fahti sich zum Beispiel um die Bücherei gekümmert“, sagt Schulleiterin Wera Waberg. „Wir haben schnell gemerkt, wie gut das mit ihr klappt und wie gut ihre Arbeit auch für die Schule ist.“ Stück für Stück übernahm sie mehr Verantwortung, betreute Klassen, half beim Förderunterricht. „Frau Fahti ist hier keine Pädagogin, aber sie ist unheimlich wertvoll für alle Lehrer und Schüler. So kommen wir im Unterricht einem Idealzustand näher. Ihre Arbeit ist mehr als nur ein Quantum Trost.“

Deshalb setzte sich Waberg dafür ein, dass Darifa Fahti weitermachen konnte. „Man steckt ja auch Arbeit rein, aber hier ist ganz viel zurückgekommen. Die Leute sind motiviert und engagiert.“ Das Schulhelferprojekt unterstützte die Schulleiterin deshalb von Anfang an. Als es zwischendurch klemmte, stellte sie Darifa Fahti als

Praktikantin an. Bei der gebürtigen Marokkanerin lagen die Nerven blank. „Die Arbeit hier ist so toll, ich habe ein sehr gutes Verhältnis zu den Schülern, und die haben mich immer wieder gefragt: ‚Bleibst Du?‘ Es war eine schwere Zeit. Als die Zusage kam, ist mir ein Stein vom Herzen gefallen.“

Nicht nur ihr. Auch die Schulleitung und die Kinder sind über diese Entwicklung glücklich, und das zahlt sich auch im Engagement der Schulhelferin aus. Einen freiwilligen pädagogischen Kurs hat sie hinter sich. Im Januar macht sie den zweiten. Wer sie auf den Gängen der Schule begleitet, der merkt, wie anerkannt sie ist. „Durch sie wird die Schule ein Stück

familiärer, der Unterricht aber offener. Kein Kind soll durch die Maschen fallen. Und Darifa Fahti unterstützt uns, das Netz sehr eng zu knüpfen. Dabei hilft auch ihr Migrationshintergrund.“ Darifa Fahti ist so viel Lob fast peinlich. Aber eine Sache ist für sie vollkommen klar: „Ich hatte ein tolles Jahr.“

Das Schulhelfer-Projekt wendet sich an langzeitarbeitslose Menschen. Das Durchschnittsalter liegt bei rund 50 Jahren. Die Hälfte von ihnen hat einen Hauptschulabschluss, aber auch drei Abiturenten sind unter den Moerser Schulhelfern, die zum größten Teil an den Grundschulen arbeiten und hier in den verschiedensten Bereichen (Schulbibliothek, Technikbetreuung, Sport, Selbstlernzentren u.v.m.) eingesetzt werden. „Es sind ergänzende Tätigkeiten, die sonst niemand machen würde. Sie verdrängen keine Lehrer, keine Sekretärinnen und keinen Hausmeister“, betont Fritz van den Berg von Pro Arbeit. „Wir hoffen, dass sich die Schulhelfer unentbehrlich machen und sie hier ihre Zukunft finden werden.“

NRZ Moers vom 30.12.2008, M. VON LEHMEN

Niemand will ihn missen

So ein Zeugnis hätte jeder gerne. „Wir sind mit der Arbeit von Herrn Lewa hochgradig zufrieden“, sagt der Schulleiter des Gymnasiums Filder Benden Andre´ Hoffmann. Seit Beginn des Schuljahres arbeitet Klaus Lewa als Schulhelfer und hat sich glänzend eingeführt. Der 53-jährige Lewa ist gelernter Chemiefachwerker und hat 20 Jahre bei Bayer in Uerdingen gearbeitet. Danach wurde er arbeitslos, hatte noch einzelne Jobs, aber bald das Gefühl, dass er zum alten Eisen zählte. „Dabei wollte ich ja immer arbeiten. Deshalb war ich auch total interessiert, als Pro Arbeit das Projekt Schulhelfer diskutierte.“

Noch bevor alles in trockenen Tüchern war, bewarb sich Lewa, hielt den Kontakt und wurde dann genommen. Sein großer Vorteil: Lewa hatte sich weitergebildet und ist in Sachen EDV und Multimedia ein kleines As. Genau so einen suchte die Schule. „Wir haben hier eine neue Mediothek, wir arbeiten mit einem Smartboard, über den Förderverein haben wir einen Laptopwagen bekommen. Da ist es

„Ich mag mir gar nicht vorstellen, wie es ohne ihn wäre.“ Kurze Pause.
„Es wäre **die Katastrophe.**“

gut, dass wir mit Herrn Lewa einen Experten gefunden haben, der unser Equipment betreut und verwaltet.“ Denn, so Hoffmann weiter, das könnten weder Hausmeister noch Sekretärinnen leisten. Und auch die Vorstellung, dass Lehrer in den Freistunden die Mediothek betreuten, erwies sich als nicht durchführbar.

So organisiert Klaus Lewa jetzt all diese Aufgaben. Will ein Lehrer zum Beispiel einen Vortrag mit Powerpointpräsentation halten, so informiert er Lewa, und der kümmert sich darum, dass alles zum rechten Zeitpunkt am rechten Ort ist. „Zuerst konnten sich einige gar nicht vorstellen was Herr Lewa machen soll, aber jetzt möchten wir ihn nicht mehr missen“, sagt Hoffmann. Dass es auch noch



KLAUS LEWA

menschlich passt und Klaus Lewa bei Kollegen und Schülern gut ankommt, macht die Sache nur noch runder. „Ich mag mir gar nicht vorstellen, wie es ohne ihn wäre.“ Kurze Pause. „Es wäre die Katastrophe.“

NRZ Moers vom 20.03.2009, M. VON LEHMEN

Veröffentlichung mit freundlicher Genehmigung der NRZ Moers

Dr. Jens Stuhldreier

Fazit & Ausblick



Es wird beabsichtigt die o.a. Netzwerkaktivitäten durch weitere Schritte dahingehend zu vertiefen, dass sich die Marke „IKOLA“ und das Programm Jobperspektive in der Region als das Synonym für integrative, dienstleistungsorientierte und unbürokratische Personalgewinnung verfestigt. In Anlehnung an positive Erfahrungen aus früheren Projekten im Bereich des Arbeitsmarktmonitoring „PROSPECT NiederRhein“ beabsichtigen die Projektträger das Erstellen einer sogenannten „Fördermappe NiederRhein“, die über alle in der Region vorhandenen Förderinstrumente inkl. der JobPerspektive informiert.

Gleichzeitig beabsichtigen die Projektverantwortlichen die Herausarbeitung von Best-Practice-Beispielen. Durch Veröffentlichung dieser in den Medien inkl. der projekteigenen Homepage (www.jobperspektive-niederrhein.de) sowie einer dafür zu erstellenden Broschüre wird der Bekanntheitsgrad der JobPerspektive erhöht. Angedacht ist ebenfalls eine Best-Practice-Prämierung in der Region. Durch Kooperation mit kommunalen Einrichtungen und den SGB-II-Trägern ist angedacht, eine Auslobung und mediale Begleitung besonders hervorzuhebender Praxisbeispiele zu etablieren, die zum Einen den Bekanntheitsgrad der JobPerspektive sowie die der Marke „IKOLA“ und zum anderen in Verbindung mit o.a. Fördermappe den Bekanntheitsgrad weiterer arbeitsmarktpolitischer Instrumente des Landes NRW fördern wird.

Intendiert werden weiterhin in Kooperation mit der Regionalagentur im Frühjahr 2009 drei Veranstaltungen jeweils in den Teilregionen, an denen Betriebe und Unternehmen, die erfolgreiche Einstellungen vorgenommen haben in einen Erfahrungsaustausch gehen und weitere interessierte Betriebe öffentlichkeitswirksam gewonnen werden können.

Die Projektträger werden weiterhin die vorhandenen, guten Kontakte in die Arbeitnehmerbereiche der Region dahingehend für die JobPerspektive nutzen, um auch auf dem Weg der „Bottom-up“-Akquise die Personalverantwortlichen der Region zu erreichen. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die Gewinnung wich-

tiger Multiplikatoren auf der Arbeitnehmerseite eine Einstellungsänderung auch auf Seiten der Personalverantwortlichen bewirkt. Durch Präsentation auf Betriebsräteveranstaltung der Einzelgewerkschaften beabsichtigen die Projektträger dieses zu forcieren.

Der bereits in den laufenden Projekten erfolgreich gestartete Ansatz, Unternehmer mit Migrationshintergrund für die JobPerspektive zu gewinnen, wird intensiviert und durch Zusammenarbeit mit den entsprechenden Dachorganisationen verfestigt. Die Erfahrungen der laufenden Projekte haben eine hohe Aufnahmebereitschaft der Unternehmen aus dem sogenannten Sektor der „Migranten-Ökonomie“ bestätigt.

Eingedenk der Tatsache, dass z. B. in der Stadt Duisburg derzeit mehr als 159.000 Einwohner oder knapp 32% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben und dieses sich auch in der Unternehmerschaft der Region widerspiegelt, sehen die Projektverantwortlichen hier ein großes Potential, das für die Ziele des Flankierungsprojektes gewonnen werden kann. Es ist eine Kombination der Flankierungsaktivitäten mit der Initiative „Konzeptwerkstatt Bildungsscheck“ der G.I.B. angedacht. Insbesondere der türkische Unternehmerverband TIAD, aber auch die deutsch-türkische Industrie- und Handelskammer sind hier adäquate Adressaten. Im laufenden Projekt sind bereits Druckerzeugnisse auch in türkischer Sprache verwendet worden. Eine Ausweitung und direkte Ansprache auch in möglicherweise weiteren Sprachen wird konzeptionell überlegt.

Die bereits heute als erfolgreich zu bezeichnende Etablierung der JobPerspektive in der Region NiederRhein würde durch eine Verfestigung der bisher genutzten und den Ausbau der noch erreichbaren Netzwerkteilnehmer fortgeschrieben. Gleichzeitig werden durch Einführung der Fördermappe weitere Instrumentarien

des Landes NRW in der Region einer breiteren Unternehmerschaft bekannt.

Dies wird durch Intensivierung der Presse- und Medienarbeit gestützt. Regelmäßige Presseberichte, insbesondere Best-Practice-Beispiele aus den einzelnen Städten sollen intensiviert werden. Eine Übertragung der erfolgreichen Werbekampagne des Lokalfunks Radio KW im Kreis Wesel kann auf die beiden anderen Teilregionen übertragen werden.

Die bereits in der laufenden Förderphase großen Anklang findende Positionierung der JobPerspektive im Umfeld von Schulen und Sportvereinen wird bei einer Fortsetzung der Projekte ebenfalls forciert und erweitert. Die Gewinnung weiterer Kommunen der Region sowie der landesweite Export dieser Modellprojekte werden durch die Fortführung der IKOLA-Projekte erleichtert.

Zwölf gute Gründe für die Fortsetzung der Flankierungsprojekte in der Region NiederRhein:

1. zielgerichtet nutzbares Netzwerk entsprechend der Projektziele vorhanden
2. enge, erfolgreiche Kooperation mit SGB-II-Trägern durch projektzielorientierte Absprachen vorhanden
3. die quantitative Vorgabe der laufenden Projekte werden bis Ende des Jahres erreicht
4. praxisnahes Verfahren: kompetentes Team vor Ort bietet interessierten Unternehmen umfassenden Service aus einer Hand und garantiert zeitnahe, unbürokratische Unterstützung im Antragsverfahren (One-stop-agency)
5. langjährige Erfahrung mit Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen ermöglicht Entwicklung neuer innovativer Ansätze (=siehe Projekt „Schulhelfer“)
6. Erhöhen des Bekanntheitsgrads weiterer arbeitsmarktpolitischer Instrumente durch Einführung der Fördermappe NiederRhein
7. Teilreduzierung von struktureller Arbeitslosigkeit durch erfolgreiche Besetzung von Stellen mit der Zielgruppe
8. Erkenntnistransfer durch Betriebsbesuche an Arbeitsmarktakteure der Region, GIB und MAGS über Entwicklungen und Problemstellungen von Unternehmen
9. Sensibilisierung von Unternehmen für Förderprogramme des Landes NRW (laufender Prozess)
10. Einbeziehung von Migrantenunternehmen in lokale und regionale Netzwerkstrukturen
11. Weitere interregionaler Transfer erfolgreicher Projekte in NRW
12. Akquise und Förderung von Unternehmen für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ (die JobPerspektive ist, wie die regionale Informationsveranstaltung am 17.09.2008 in Moers dokumentierte, ein besonders interessanter Förderbaustein für Integrationsprojekte; die Fortführung der Flankierung leistet einen Beitrag für die Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt in der Region NiederRhein).

Die Flankierer

Unterstützt durch Mittel des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union akquirieren wir und weitere Kollegen unserer Einrichtungen Arbeitsplätze in der Region NiederRhein, die im Rahmen der JobPerspektive, manchmal auch mit anderen Fördermitteln oder auch ungefordert besetzt werden können. Der bisherige Erfolg dieser Akquise wäre undenkbar ohne die unkonventionelle, fachkundige und angenehme Zusammenarbeit mit den zuständigen SGB-II-Trägern und allen Multiplikatoren, die sich die Idee der Jobperspektive zu eigen gemacht und dazu beigetragen haben, dass Menschen, die auf absehbarer Zeit keinen Einstieg in das Erwerbsleben mehr geschafft hätten, einen Weg in das Beschäftigungssystem gehen konnten. Wir möchten uns auf diesem Weg bei unseren Ansprechpartnern in der ARGE Duisburg, der ARGE Kreis Wesel, den zuständigen Stellen der Optionskommune Kreis Kleve sowie der Regionalagentur NiederRhein bedanken und freuen uns auf eine weitere, im Sinne der zu vermittelnden Arbeitsuchenden und einstellenden Unternehmen, erfolgreiche Zusammenarbeit.

pro arbeit niederrhein gGmbH



Ralf Köpke
pro arbeit niederrhein gGmbH
Homburger Str. 73
47441 Moers
Tel. 02841-88 33 255
koepke@malz.de



N. U. R. E. C. INSTITUTE Duisburg e.V.

Klaus Peter Müller
N.U.R.E.C. Institute Duisburg e.V.
Bismarckstr. 150-158
47057 Duisburg
Tel. 0203-283 2184
kp.mueller@nurec.de

Weitere Infos: www.jobperspektive-niederrhein.de

Impressum

Stadt Duisburg
Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten
Bismarckstraße 150-158, D-47049 Duisburg
Tel. 0203 / 283-4208, Fax 0203 / 283-4404

Internet: www.duisburg.de
ISBN-Nr.: 978-3-89279-140-9
Duisburg, im Juli 2009

Verantwortlich: Burkhard Beyersdorff
Tel. 0203/283-3317

Kontakt

Regionalagentur NiederRhein
c/o Amt für Statistik, Stadtforschung
und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg
Bismarckstraße 150-158
47049 Duisburg
Tel. 0203/283-4208
Fax: 0203/283-4404
j.stuhldreier@regionalagentur-niederrhein.de
www.regionalagentur-niederrhein.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die konsequente Verwendung der weiblichen und männlichen Formulierungen. Wir bitten um Verständnis.

Texte + Fotos (falls nicht anders angegeben): Klaus Peter Müller (Nurec Institute Duisburg e.V.) und Ralf Köpke (Pro Arbeit Niederrhein). Foto auf Titelseite links oben: Herr S. und Frau Hofmann (Regenbogen e.V.). NRZ Texte auf S. 32+33 mit freundlicher Genehmigung von Michael van Lehmden (NRZ-Redaktion-Moers).

Fotonachweis: Alle Rechte liegen bei der Regionalagentur NiederRhein und Pro Arbeit Niederrhein.

Gestaltung: Heimarbeit GbR, info@heimatsalon.de, www.heimatsalon.de



Regionalagentur Niederrhein

Dr. Jens Stuhldreier
Bismarckstraße 150-158
47049 Duisburg
Tel. 0203-283-4208
j.stuhldreier@regionalagentur-niederrhein.de



ARGE Duisburg

Arbeitgeberservice
Tel: 0203/302-3250
ARGE-Duisburg.Arbeitgeberservice@arge-sgb2.de



Kreisverwaltung Kleve

Fachbereich 4
Grundsicherung für Arbeitsuchende
Frau Andrea Schwan
Nassauer Allee 15-23
47533 Kleve
Tel.: 02821/85-138, Fax.: 02821/85-550
info@kreis-kleve.de

Arbeitsgemeinschaft Kreis Wesel



ARGE Kreis Wesel

Markt und Integration – Projektteam
Bereichsleiterin Inge Schröder
Reeser Landstrasse 61
46483 Wesel
Tel. 0281-9620391

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN

