

BÜSTRO

Büro für Strukturforschung Rostock gGmbH

**Evaluation der regionalen Programme zur
Einstellungsförderung in Mecklenburg-Vorpommern**

Abschlußbericht

Studie im Auftrag des
Sozialministeriums Mecklenburg-Vorpommern

Bearbeitung: Andrea Adrian
Barbara Genschow

Rostock, März 1997

Quelle: <http://www.piw.de/piw/buestro/doc/foerder.pdf>

Inhalt

Einleitung	1
1. Die Arbeitsmarktsituation auf Kreisebene	2
2. Einstellungsförderung in Mecklenburg-Vorpommern - eine spezielle Form der Lohnsubvention	5
3. Die Ausgestaltung der regionalen Programme	7
3.1 Die Grundstruktur des Programms im Überblick	7
3.2 Die regionalen Unterschiede	8
3.3 Weitere spezielle Fördermodalitäten	13
4. Der Weg vom Zuwendungsbescheid des Sozialministeriums zur konkreten Förderung vor Ort	14
5. Der dezentrale Förderansatz	16
6. Zur Datengrundlage und Untersuchungsmethode	17
7. Fördervolumen und Anzahl der Förderfälle	19
8. Die Struktur der Beschäftigten	23
8.1 Geschlechtsstruktur	23
8.2 Altersstruktur	25
8.3 Die Arbeitslosigkeit im Vorfeld der Arbeitsaufnahme	27
8.4 Tätigkeitsfelder	28
9. Ergebnisse der Unternehmensbefragung	33
9.1 Methodische Anmerkungen	33
9.2 Zur regionalen und branchenspezifischen Verteilung der Unternehmen und der geförderten Beschäftigungsverhältnisse	34
9.3 Zur Struktur der befragten Unternehmen	36
9.4 Die Beschäftigtenstruktur und -entwicklung in den Unternehmen	37
9.5 Zur Qualifikation und Qualifizierung der Beschäftigten in den geförderten Unternehmen	40

9.6	Die Einschätzung der regionalen Einstellungsförderung aus Sicht der Unternehmen	42
9.6.1	Antragstellung, Personalauswahl und Fördermodalitäten	42
9.6.2	(Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Vorfeld des geförderten Beschäftigungsverhältnisses	43
9.6.3	Zur Zusätzlichkeit und Dauerhaftigkeit der Arbeitsplätze	44
10.	Einhaltung und Kontrolle der Nachbeschäftigungsfrist	49
10.1	Der Verwendungsnachweis	50
10.2	Kooperation mit den Arbeitsämtern	50
10.3	Der regionale Bezug	51
11.	Zusammenfassung der Ergebnisse	52

Literaturhinweise

Anhang

Gesprächsleitfaden zur Unternehmensbefragung

Tabellen

Tabelle 1:	Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt	3
Tabelle 2:	Überblick über Fördermodalitäten	
	10	
Tabelle 3:	Fördervolumen und Förderfälle	19
Tabelle 4:	Teilzeitarbeit im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung	25
Tabelle 5:	Beschäftigungsverhältnisse nach Tätigkeitsbereichen	30
Tabelle 6:	Regionale Zuordnung der befragten Unternehmen und der dort geförderten Beschäftigungsverhältnisse	
	35	
Tabelle 7:	Branchenspezifische Zuordnung der befragten Unternehmen und der dort geförderten Beschäftigungsverhältnisse	35
Tabelle 8:	Anteil der geförderten Beschäftigungsverhältnisse an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt	38
Tabelle 9:	Anteile der Facharbeiter/innen und un- bzw. angelernten Beschäftigten in den befragten Unternehmen	39
Tabelle 10:	Qualifikatorische Voraussetzungen	41
Tabelle 11:	Einstellungsverhalten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen	46
Tabelle 12:	Die Nachbeschäftigung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen	48

Abbildungen

Abbildung 1:	Die Förderfälle im Zeitablauf	22
Abbildung 2:	Frauenanteil an den geförderten Beschäftigten	24
Abbildung 3:	Altersstruktur	26
Abbildung 4:	Die wirtschaftliche Lage in den befragten Unternehmen	37
Abbildung 5:	Einstellungsverhalten ohne Förderung	45

Einleitung

Das Büro für Strukturforchung Rostock (BÜSTRO) wurde damit betraut, die "Regionalen Programme zur Einstellungsförderung" in Mecklenburg-Vorpommern zu evaluieren. Der vorliegende Abschlußbericht gibt eine Übersicht über die Förderkonditionen, das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle in neun betroffenen Landkreisen. Daran anschließend erfolgt eine Analyse der geförderten Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur und der jeweiligen Tätigkeitsbereiche. Ausführlich werden dann die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zum Thema Einstellungsförderung dargestellt. Den Abschluß des Berichtes bildet die Zusammenfassung der wesentlichen Untersuchungsergebnisse.

Die Evaluation bezieht sich auf den Zeitraum von der Begründung der ersten im Rahmen des Landesprogrammes geförderten Beschäftigungsverhältnisse im Oktober 1994 bis zum Februar 1997. Die Bearbeitung durch das BÜSTRO erfolgte prozeßbegleitend von August 1996 bis März 1997. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß von den Programmen gegenwärtig eine erhebliche Entlastung des Arbeitsmarktes ausgeht. Eine Stärkung der regionalen Wirtschaft konnte mit dem Einsatz der Fördermittel vor allem deshalb erzielt werden, weil die Förderansätze analog zu den im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" förderfähigen "Regionalen Entwicklungskonzepte" ausgewählt wurden. Den mit der Durchführung der Programme betrauten Wirtschaftsfördergesellschaften bzw. Ämtern für Wirtschaftsförderung wurden Gestaltungsmöglichkeiten und Verantwortungsspielräume zugebilligt, um den jeweiligen Belangen vor Ort in hohem Umfang Rechnung tragen zu können.

Gleichwohl weist (bzw. wies) die regionale Einstellungsförderung auch Defizite auf. Diese sind zum Teil bereits programmatisch angelegt, in anderen Fällen beruhen sie auf Fehlsteuerungen vor Ort. Mit deren Darstellung wird das Ziel verfolgt, Einfluß auf die zukünftige Programmgestaltung zu nehmen und einen Beitrag zum möglichst effizienten Einsatz des Förderinstrumentes zu leisten.

Gedankt sei an dieser Stelle all denen, deren kooperatives Verhalten maßgeblich zur Durchführung der Untersuchung beigetragen hat. Dies sind vor allem die für die Programmumsetzung in den Landkreisen Verantwortlichen, die sowohl grundlegendes Datenmaterial bereitstellten als auch stets gesprächsbereit und offen für unsere Fragen waren. Darüber hinaus gilt unser ausdrücklicher Dank den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern, die bereit waren, über ihre Erfahrungen mit dem Programm der regionalen Einstellungsförderung zu berichten.

1. Die Arbeitsmarktsituation auf Kreisebene

Allein zwischen 1991 und 1994 sank die Zahl der Erwerbstätigen im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern um gut 11 % (- 94.300). Am gravierendsten war in diesem Zeitraum der Arbeitsplatzabbau im Bereich der Landwirtschaft. Hier ging mehr als jeder zweite Arbeitsplatz verloren. Betroffen waren 50.300 Männer und Frauen. Im Dienstleistungsbereich konnte zwar für den selben Zeitraum ein Arbeitsplatzzuwachs von ca. 29.000 Arbeitsplätzen (+27 %) erzielt werden. In ländlichen Gebieten fiel dieses Beschäftigungswachstum mit 15.300 zusätzlichen Arbeitsplätzen (+30 %) überdurchschnittlich hoch aus, was im wesentlichen auf steigende Beschäftigtenzahlen im Bereich Gastgewerbe zurückzuführen ist. Gleichwohl konnten die im Dienstleistungsbereich geschaffenen Arbeitsplätze bei weitem nicht den Beschäftigungsabbau im ländlichen Raum kompensieren.

Analog zum Beschäftigungsabbau erweist sich die Arbeitsmarktsituation in den Landkreisen in Relation zu den kreisfreien Städten als besonders prekär. Hervorzuheben sind die Landkreise Demmin, Uecker-Randow und Ostvorpommern mit einer deutlich über dem Landesdurchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit. Zwar ist in den Landkreisen zwischen 1993 und 1995 durchweg eine leichte Abnahme der jeweiligen Arbeitslosenquoten zu verzeichnen; die Notwendigkeit, gerade hier beschäftigungspolitisch tätig zu werden, besteht jedoch nach wie vor.

Auch 1995 übertraf die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote Mecklenburg-Vorpommerns die der neuen Bundesländer einschließlich Berlin-Ost (14,9 %) obwohl sich die bereits im Jahre 1994 sichtbar werdenden Stabilisierungstendenzen verstärkten. So waren 1995 bei 132.850 registrierten Arbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern 10.750 Männer und Frauen weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als im Vorjahr (- 7,5 %). Diese Tendenz beruht vor allem auf einem Rückgang der Arbeitslosenzahl in der ersten Jahreshälfte. Von Januar bis August 1995 lag die Zahl der registrierten Arbeitslosen noch deutlich unter dem Vorjahreswert, dagegen ist seit September ein stetiger Anstieg zu verzeichnen.

Nach Wirtschaftszweigen entfallen die höchsten Anteile der Zugänge in der Arbeitslosenstatistik auf die Gebietskörperschaften und Sozialversicherung (+11,5 %), die Dienstleistungen (+11,4 %) und auf das Baugewerbe (+10,2 %). 18.113 registrierte Arbeitslose (14 %) in Mecklenburg-Vorpommern waren im Jahre 1995 mindestens 55 Jahre alt. Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl der dieser Altersgruppe zuzuordnenden arbeitslosen Männer und Frauen um fast ein Drittel (+30,2 %) gestiegen.

Tabelle 1: Arbeitslosenquoten im Jahresdurchschnitt

Region	Arbeitslosenquote insgesamt			Arbeitslosenquote Frauen		
	1993	1994	1995	1993	1994	1995
kreisfreie Städte:						
Greifswald	14,8	14,2	14,0	16,8	16,2	15,8
Neubrandenburg	13,3	14,0	14,0	15,7	17,6	16,9
Rostock	14,0	14,7	14,2	17,1	18,6	17,3
Schwerin	11,6	11,5	11,7	12,8	13,3	13,8
Stralsund	15,9	16,3	16,1	18,0	19,9	19,2
Wismar	16,7	17,6	16,7	21,3	22,3	20,8
Landkreise: *						
<i>Bad Doberan</i>	<i>17,4</i>	<i>17,4</i>	<i>16,3</i>	<i>22,6</i>	<i>23,9</i>	<i>22,0</i>
<i>Demmin</i>	<i>23,4</i>	<i>22,9</i>	<i>21,5</i>	<i>29,7</i>	<i>30,9</i>	<i>28,0</i>
<i>Güstrow</i>	<i>19,5</i>	<i>16,9</i>	<i>16,4</i>	<i>25,2</i>	<i>22,2</i>	<i>21,6</i>
Ludwigslust	13,6	13,6	12,9	19,0	19,3	17,9
<i>Mecklenburg-Strelitz</i>	<i>18,8</i>	<i>17,9</i>	<i>17,2</i>	<i>23,9</i>	<i>24,3</i>	<i>22,6</i>
<i>Müritz</i>	<i>20,2</i>	<i>19,0</i>	<i>17,8</i>	<i>25,7</i>	<i>26,3</i>	<i>23,7</i>
<i>Nordvorpommern</i>	<i>22,3</i>	<i>19,9</i>	<i>18,7</i>	<i>28,5</i>	<i>26,8</i>	<i>24,3</i>
Nordwestmecklenburg	16,8	15,7	14,4	22,0	21,0	19,0
<i>Ostvorpommern</i>	<i>22,0</i>	<i>21,3</i>	<i>19,3</i>	<i>27,2</i>	<i>27,2</i>	<i>24,3</i>
Parchim	18,1	17,8	16,9	23,2	24,7	23,4
<i>Rügen</i>	<i>19,9</i>	<i>18,8</i>	<i>18,7</i>	<i>23,9</i>	<i>23,4</i>	<i>22,7</i>
<i>Uecker-Randow</i>	<i>24,3</i>	<i>22,9</i>	<i>19,8</i>	<i>30,0</i>	<i>29,6</i>	<i>24,4</i>
Mecklenburg-Vorpommern	17,5	17,0	16,2	21,8	22,1	20,5

* Die Landkreise, in denen die regionalen Programme zur Einstellungsförderung implementiert wurden, sind *kursiv* gedruckt.

Tabelle 1 veranschaulicht neben der hohen Arbeitslosigkeit insgesamt auch die extrem hohen Arbeitslosenquoten bei den Frauen in den Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns. Zehn der zwölf Landkreise weisen eine Arbeitslosenquote der Frauen von über 20 % auf. Demmin hält hier den Negativrekord mit 28 % Frauenarbeitslosigkeit. Aber auch im Landkreis Uecker-Randow mußten in den Jahren 1993 und 1994 Arbeitslosenquoten der Frauen von jeweils ca. 30 % verzeichnet werden. Erst 1995 zeigte sich hier eine rückläufige Tendenz und die Quote sank auf 24,4 %, was einem Minus von 1.028 als arbeitslos registrierten Frauen entspricht. Wie im folgenden gezeigt wird, trug in diesem Landkreis die Ansiedlung eines - im Rahmen der regionalen Einstel-

lungsförderung unterstützten - Unternehmens, durch die nahezu ausschließlich Frauenarbeitsplätze geschaffen wurden, maßgeblich zum Abbau der Frauenarbeitslosigkeit bei. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang allerdings, daß es sich in der Mehrzahl der neu geschaffenen Frauenarbeitsplätze im Landkreis Uecker-Randow um Teilzeitarbeitsplätze handelt.

Die regionalen Programme zur Einstellungsförderung sind vor dem Hintergrund der hier skizzierten Arbeitsmarktsituation zu sehen. Sowohl die regionale Schwerpunktsetzung als auch das Ziel, Frauen im Rahmen des Programmes besonders zu fördern, basieren auf den vorliegenden regionalen Arbeitsmarktdaten und den spezifischen Arbeitsmarktproblemen vor Ort.

2. Einstellungsförderung in Mecklenburg-Vorpommern - eine spezielle Form der Lohnsubvention

Im Oktober 1994 wurden im Arbeitsmarktprogramm des Landes Mecklenburg-Vorpommern erste regionale Programme zur Einstellungsförderung implementiert. Inbegriffen waren zunächst die Landkreise Uecker-Randow, Ostvorpommern und Demmin, also die Regionen Mecklenburg-Vorpommerns, die zu der Zeit in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt erfolgt die Förderung darüber hinaus in den Landkreisen Güstrow, Rügen, Nordvorpommern, Mecklenburg-Strelitz, Müritz und Bad Doberan. Dem Landesprogramm vorausgegangen war die Umsetzung des Modellprojekts "Arbeit für Teterow". Seit März 1993 wurde hier im Zuge der regionalisierten Beschäftigungspolitik mit Hilfe von Lohnkostenzuschüssen die Schaffung zusätzlicher Dauerarbeitsplätze unterstützt.

Die Ziele der Einstellungsförderung wurden Seitens des Sozialministeriums klar definiert: Durch den Einsatz von Landesmitteln in Kombination mit ESF-Mitteln soll in den Landkreisen in erster Linie ein Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes geleistet werden. Dies kommt darin zum Ausdruck, daß explizit die Neueinstellung vormals Arbeitsloser unterstützt wird. Darüber hinaus soll die Stabilisierung der regionalen Wirtschaft bewirkt werden. Bei der Einstellungsförderung handelt es sich um eine arbeitsplatzunterstützende Lohnsubvention, d.h., daß Lohnkostenzuschüsse für Neueinstellungen vormals arbeitsloser Männer und Frauen gewährt werden. Die Einstellungsförderung ist somit der 'marginalen' Lohnsubvention zuzuordnen, da im Gegensatz zur 'generellen' Lohnsubvention lediglich die Einkommen der zusätzlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezuschußt werden.

Mit der Umsetzung der Programme zur Einstellungsförderung wurde das Thema Lohnsubventionen in Mecklenburg-Vorpommern erneut aufgegriffen. Insbesondere in den 70er Jahren waren in den alten Bundesländern Lohnsubventionen erprobt und seither immer wieder theoretisch untermauert bzw. aufgrund ordnungspolitischer Bedenken kritisiert worden. So sehen die Befürworter in der Lohnkostensubvention zum Teil eine Alternative zu den von ihnen als wenig effektiv und effizient eingeschätzten arbeitsmarktpolitischen Sonderstrukturen des sog. zweiten Arbeitsmarktes. Kritiker hingegen verbinden mit der Lohnkostensubvention eher sog. Mitnahmeeffekte sowie ein 'creaming' unter den Arbeitslosen und wenden insbesondere ein, daß Lohnsubventionen in der Regel den Strukturkonservatismus begünstigen würden. Tatsache ist, daß sich die volkswirtschaftlichen sowie die politischen Rahmenbedingungen in Ostdeutschland grundlegend von den bisher bekannten Bedingungen unterscheiden. Somit eröffnen sich auch Wege in der Beschäftigungspolitik, ohne daß vorab erhebliche ordnungspolitische Barrieren überwunden werden müssen. Nicht zuletzt deshalb

kommt der Überprüfung der Zielerreichung innovativer arbeitsmarktpolitischer Instrumente eine besondere Bedeutung zu.

3. Die Ausgestaltung der regionalen Programme

Die regionalen Programme zur Einstellungsförderung sind unter anderem dadurch gekennzeichnet, daß sie zum einen auf der Grundlage eines Pilotprojektes (Teterower Modell) weiterentwickelt werden konnten und zum anderen auch während der Programmlaufzeit eine erhebliche Flexibilität aufweisen. So konnten beispielsweise bei der Ausdehnung des Programms auf weitere Landkreise jeweils Modifikationen vorgenommen werden, um den regionalen Anforderungen besser gerecht zu werden. Aber auch während der Laufzeit kam es in einzelnen Landkreisen zu Anpassungen des Programms. Dies betraf beispielsweise die Regelung, daß auch Angehörige in geförderten Beschäftigungsverhältnissen tätig werden konnten, und daß die Förderung bei saisonalen Schwankungen unterbrochen werden konnte.

3.1 Die Grundstruktur des Programms im Überblick

Landesweit sind die regionalen Programme zur Einstellungsförderung dadurch charakterisiert, daß es sich dabei um eine Festbetragsförderung handelt. Darüber hinaus ist jeweils die degressive Bezuschussung der Lohnkosten ausschließlich privater Unternehmen vorgesehen, die mit der Verpflichtung einhergeht, eine Nachbeschäftigungszeit von 12 Monaten im Anschluß an die Förderung zuzusichern.

Eine weitere Differenzierung der regionalen Programme zur Einstellungsförderung erfolgt nach Branchen. Unterschiedliche Förderhöhen sollen den jeweiligen strukturellen Belangen Rechnung tragen bzw. strukturelle Veränderungen in den Regionen begünstigen. Die Gewährung der Einstellungsförderung setzt voraus, daß ein zusätzliches, unbefristetes und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entsteht. Der Arbeitsplatz ist zu besetzen mit einer seit mindestens drei Monaten als arbeitslos registrierten Person. Darüber hinaus wird die Einstellung von Personen, die einzelnen Zielgruppen des Arbeitsmarktes zuzuordnen sind, wie Frauen und junge Erwachsene bis 25 Jahren, besonders unterstützt. Bei der Einstellung von diesen Personengruppen wird, ebenso wie bei der Beschäftigung von Teilzeitkräften, zusätzlich zum Förderbetrag noch ein Bonus gewährt. Er beträgt je nach Region und Förderfall zwischen 10 und 20 % der Fördersumme. Des Weiteren wird ein Zuschlag bei der Einstellung von Berufsanfängerinnen bzw. -anfängern gewährt.

Was das Programm jedoch insbesondere kennzeichnet, ist die administrative Ebene: Die eigentliche Durchführung des Programms obliegt den jeweiligen Akteuren in den Landkreisen, d.h. den Ämtern für Wirtschaftsförderung bzw. den Wirtschaftsförderge-

sellschaften vor Ort. Explizit wird im arbeitsmarktpolitischen Programm Mecklenburg-Vorpommerns auf die Gestaltungsmöglichkeiten und Verantwortungsspielräume bei der Umsetzung des Programmes verwiesen, so daß regionale Besonderheiten Eingang in die Förderkulisse finden können.

3.2 Die regionalen Unterschiede

Tabelle 2 veranschaulicht die jeweilige Programmgestaltung in den einzelnen Landkreisen. Bei der vergleichenden Gegenüberstellung der neun regionalen Förderrichtlinien fällt zunächst auf, daß die Programme in den Landkreisen nicht etwa gleichzeitig implementiert wurden, sondern daß im Oktober 1994 zunächst in den drei Landkreisen Uecker-Randow, Ostvorpommern und Demmin die Bezuschussung von zusätzlichen Arbeitsplätzen möglich wurde. Im Dezember 1995 folgte dann der Landkreis Güstrow.

Ende des Jahres 1995 wurde die Förderung in den vier weiteren Landkreisen Rügen, Nordvorpommern, Mecklenburg-Strelitz und Müritz aufgenommen. Relativ neu dazugekommen ist der Landkreis Bad Doberan im Juni 1996.

Der unterschiedliche Zeitpunkt der Programmimplementierung ist vor allem aus zwei Gründen von Bedeutung:

1. Erfahrungen mit dem Instrument Einstellungsförderung in drei Landkreisen flossen in die Gestaltung der Förderrichtlinien der nachfolgenden Regionen ein.
2. In den drei Landkreisen Uecker-Randow, Ostvorpommern und Demmin befindet sich im Gegensatz zu den übrigen Regionen gegenwärtig bereits ein erheblicher Teil der ehemals durch Lohnkostenzuschüsse geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Nachbeschäftigungsphase. Dieser Aspekt ist insbesondere für die Untersuchung der Wirksamkeit des Programms von Bedeutung.

Die Modifizierung der Förderrichtlinie im Zeitablauf kommt vor allem in der verkürzten Höchstförderdauer zum Ausdruck. Anstelle der in den ersten drei Förderregionen vorgesehenen 15 Monate wird der Zuschuß gemäß den später entstandenen Förderrichtlinien lediglich für maximal 12 Monate gewährt. Eine Besonderheit in den Landkreisen Ostvorpommern und Demmin ergibt sich daraus, daß die Laufzeit des Projektes bereits im Februar 1997 endete. In beiden Regionen kam es mittlerweile zur Neuauflage des Programms mit wiederum veränderten Förderbedingungen.

Weitere Unterschiede bei den Fördermodalitäten ergeben sich hinsichtlich der Abgrenzung der Empfängergruppen und damit implizit der finanziellen Prioritäten der Programme. Sehr einheitlich umfaßt die Empfängergruppe I Unternehmen, die (zusätzliche) Vertriebstätigkeiten mit überregionalem Absatz von im Landkreis produzierten Gütern ausführen lassen. Lediglich im Landkreis Mecklenburg-Strelitz umfaßt die Empfängergruppe I zusätzlich Unternehmen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Produktion überregional vertriebener Waren befaßt sind.

Zur Empfängergruppe II werden schwerpunktmäßig die Tätigkeiten gezählt, die in der verarbeitenden Industrie, im produzierenden Gewerbe und im Handwerk angesiedelt sind. Hinzu kommen in Ostvorpommern die Landwirtschaft und Dienstleistungen sowie im Landkreis Rügen der ökologisch orientierte Landbau. Auffällig ist auch, daß in den 'sehr jungen' Programmen in den Landkreisen Müritz und Bad Doberan die Tätigkeiten in Unternehmen des Gaststätten- und Hotelwesens und - ausschließlich in Müritz - des Handels in der Empfängergruppe II angesiedelt sind und somit eine höhere Förderpriorität erhalten als in den übrigen Landkreisen.

Die Empfängergruppe III begünstigt nahezu durchgängig die Facharbeitertätigkeit im Bauhaupt- und -nebgewerbe; eine Ausnahme bildet lediglich der Landkreis Ostvorpommern, wo Unternehmen der Bereiche Handel sowie Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe die Förderung gemäß Empfängergruppe III erhalten. In die Empfängergruppe IV werden überwiegend die ungelerten Tätigkeiten im Bauhaupt- und -nebgewerbe, Tätigkeiten im Bereich Handel, in der Landwirtschaft, im Speditionsgewerbe sowie gegebenenfalls die freien Berufe eingestuft.

Sowohl bei der Abgrenzung der Empfängergruppen - z.B. bei der besonderen Behandlung von tourismusnahen Tätigkeiten - als auch bei der Festlegung der Fördersätze fanden die spezifischen Gegebenheiten vor Ort Berücksichtigung. Darüber hinaus deutet die Festsetzung abgestufter Fördersätze zwischen den Empfängergruppen darauf hin, daß die Einstellungsförderung auch als Steuerungsinstrument für die regionale Entwicklung genutzt wird bzw. eingesetzt werden kann. Zu nennen ist hier die durchgängige Förderpriorität beim überregionalen Vertrieb von regionalen Produkten. Auch mit der bevorzugten Förderung des Handwerks wird darauf abgezielt, die vielzitierten Beschäftigungspotentiale in (kleinen) Handwerksbetrieben wirksam werden zu lassen.

Tabelle 2: Überblick über Fördermodalitäten

Landkreis	Laufzeit des Projektes	Höchstförderdauer in Monaten	Empfängergruppen	jeweiliger monatlicher Zuschuß in DM
Uecker-Randow	01.10.94 bis 31.12.97	15	I. Vertriebstätigkeit II. Industrie, Handwerk, produzierendes Gewerbe III. Facharbeitertätigkeit im Bauhaupt- und -nebgewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten im Bauhaupt- und -nebgewerbe, Tätigkeiten im Bereich Handel, Beherbergungsgewerbe, in landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben und Betrieben des Speditionsgewerbes	1.000 / 700 ¹ 900 / 600 600 / 400 800 / 500
Ostvorpommern	01.10.94 bis 28.02.97	15	I. Vertriebstätigkeit II. Bereich Industrie, Handwerk, produzierendes Gewerbe, Landwirtschaft und Dienstleistungen III. Handel, Gaststätten und Beherbergung IV. Bauhaupt- und -nebgewerbe und sonstige Unternehmen	1.000/800/600 ² 900/750/500 800/600/400 700/450/300
Demmin	01.10.94 bis 28.02.97	15	I. Vertriebstätigkeit II. Tätigkeiten in der verarbeitenden Industrie und dem produzierenden Handwerk III. Facharbeiter- und Angestelltentätigkeit im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe sowie Tätigkeiten im Bereich Handel, Verkehr, Dienstleistung einschließlich Fremdenverkehr, freie Berufe und in landwirtschaftlichen Betrieben	1.100/900/800 ³ 900/700/600 800/600/500 600/400/300

¹ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 15.

² Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 12 bzw. 13 bis 15.

³ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 12 bzw. 13 bis 15.

Güstrow	01.12.95 bis 31.12.97	12	I. Vertriebstätigkeit II. Industrie, Handwerk, produzierendes Gewerbe III. Facharbeitertätigkeit im Bauhaupt- und -nebegewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten im Bauhaupt- und -nebegewerbe, Tätigkeiten im Bereich Handel, Beherbergungsgewerbe, in landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben und Betrieben des Speditionsgewerbes	1.400 / 1.000 ⁴ 1.100 / 800 800 / 600 900 / 700
Rügen	01.12.95 bis 28.02.98	12	I. Vertriebstätigkeit II. Tätigkeiten in der verarbeitenden Industrie und den in der Handwerksrolle eingetragenen Unternehmen (außer III), ökologisch orientierter Landbau III. Facharbeiter- und Angestelltentätigkeit im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe sowie Tätigkeiten im Handel, Verkehr, Dienstleistung einschließlich Fremdenverkehr, in landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben, Betrieben des Speditionsgewerbes und ausgewählte freie Berufe	1.100 / 900 ⁵ 1.100 / 900 900 / 700 800 / 600
Nordvorpommern	01.12.95 bis 28.02.98	12	I. Vertriebstätigkeiten II. Tätigkeiten in der verarbeitenden Industrie sowie im produzierenden Gewerbe (Angestelltentätigkeit für Frauen) III. Facharbeitertätigkeit im Bauhaupt- und -nebegewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten im Bauhaupt- und -nebegewerbe sowie Tätigkeiten im Bereich Handel, Beherbergungsgewerbe, in landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben und Betrieben des Speditionsgewerbes	1.100/900 ⁶ 1.050/850 900/700 800/600

⁴ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 12.

⁵ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 12.

⁶ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 12.

Mecklenburg-Strelitz	01.12.95 bis 28.02.98	12	I. Produktion und Vertrieb mit überregionalem Absatz II. Tätigkeiten in der verarbeitenden Industrie und im Handwerk III. Facharbeiter- und Angestelltentätigkeit im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe, Tätigkeiten im Bereich Handel, Verkehr und in landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben, Dienstleistungen, einschließlich Tourismus, freie Berufe und sonstige Unternehmen	1.000/850/700 ⁷ 950/800/700 600/400/400 850/700/700
Müritz	01.12.95 bis 28.02.98	12	I. Vertriebstätigkeiten mit überregionalem Absatz II. Unternehmen des Gaststätten und Hotelwesens, der tourismusnahen Dienstleistungen, der Primärproduktion, der Lebensmittelproduktion, des Handels und des produzierenden Gewerbes, Dienstleistungen III. Facharbeitertätigkeit im Bauhaupt- und -nebgewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten, Freiberufler	1.600 /1.400 ⁸ 1.200 /1.000 1.000 / 700 700 / 400
Bad Doberan	01.06.96 bis 31.05.98	12	I. Vertriebstätigkeit II. Bereich Industrie und Handwerk - produzierendes Gewerbe, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe III. Facharbeitertätigkeit im Bauhaupt- und -nebgewerbe IV. Ungelernte Tätigkeiten im Bauhaupt- und -nebgewerbe sowie Tätigkeiten im Bereich Handel, Rehabilitationskliniken, in landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben und Betrieben des Speditionsgewerbes	1.400/1.000 ⁹ 1.100/800 800/600 900/700

⁷ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 9 bzw. 10 bis 12.

⁸ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 12.

⁹ Zuschüsse für Monat 1 bis 6 bzw. 7 bis 12.

Für die Beurteilung der Wirksamkeit ist zu beachten, daß wegen der oben gezeigten unterschiedlichen Zuordnung ein landesweiter Vergleich der jeweils in den Empfängergruppen geförderten Unternehmen zu verzerrten Ergebnissen führt. Gleichwohl ermöglicht ein Blick auf die jeweilige Branchenzugehörigkeit der geförderten Unternehmen - wie er im Punkt 8.4 vorgenommen wird - eine Einschätzung darüber, ob ein struktureller Wandel in der Region durch die Einstellungsförderung unterstützt wird.

3.3 Weitere spezielle Fördermodalitäten

Für einige Unternehmen kann eine unterbrochene Förderung in Anspruch genommen werden. Zu ihnen zählen Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes, landwirtschaftliche Betriebe und Unternehmen des tourismusnahen Dienstleistungsgewerbes. Allerdings darf auch in diesen Fällen die Höchstförderdauer nicht überschritten werden. Unterbrechungszeiträume finden bei der Berechnung der Nachbeschäftigungszeiten keine Berücksichtigung.

Um zu verhindern, daß Personal in den Unternehmen abgebaut wird, um dieselben Männer und Frauen im Anschluß als geförderte Arbeitskräfte wieder zu beschäftigen, wurde in den Richtlinien zur Einstellungsförderung eine Sperrfrist von mindestens sechs Monaten zur Wiedereinstellung verankert. Diese Frist darf lediglich im Rahmen der unterbrochenen Förderung unterschritten werden.

Die Einstellung von Familienangehörigen ist nur möglich, wenn die betreffende Person unmittelbar vor der Einstellung mindestens zwölf Monate als arbeitslos registriert war. Unabhängig von der Branche, in der der oder die Familienangehörige tätig ist, wird lediglich der Zuschuß der niedrigsten Empfängergruppe gewährt.

4. Der Weg vom Zuwendungsbescheid des Sozialministeriums zur konkreten Förderung vor Ort

Die Bekanntmachung der Fördermöglichkeiten und -bedingungen erfolgte in den Landkreisen stets mehrgleisig. Neben der Weitergabe von Pressemitteilungen wurde die Gelegenheit genutzt, auf Veranstaltungen von Kammern, Verbänden oder auch auf eigenen Tagungen Unternehmensvertreter auf das neue Förderprogramm aufmerksam zu machen. Dieser Weg der Öffentlichkeitsarbeit wurde von den Verantwortlichen in den Landkreisen als sehr wirksam beschrieben. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, daß es in keinem der Landkreise Widerstände seitens der Kammern und Verbände gegen die Programmeinführung gab. Die Tatsache, daß im Prinzip jedes private Unternehmen bei Neueinstellungen die Möglichkeit erhielt, von dem Förderprogramm Gebrauch zu machen, und daß im Gegensatz zu den klassischen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen im Mittelpunkt steht, führte dazu, daß die ansonsten in vergleichbarer Situation häufig geäußerten Befürchtungen hinsichtlich etwaiger Wettbewerbsverzerrungen offenbar keine Rolle spielten.

Eine besondere Bedeutung hatten im Rahmen der Bekanntmachung der Programme die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsämter. Sie nutzten Unternehmenskontakte, um auf das Förderprogramm hinzuweisen und gegebenenfalls Hilfestellungen beim Antragsverfahren zu geben. An dieser Stelle wird deutlich, daß auf Seiten der Arbeitsämter Möglichkeiten bestehen, die Programme der regionalen Einstellungsförderung (mit-) zu steuern. Neben der Information von Unternehmen erfüllen die Akteure in den Arbeitsämtern die Aufgaben, das Personal für die neu geschaffenen Stellen zu vermitteln. Der bereits im AQMV nicht nur im Hinblick auf die Einstellungsförderung verankerten Forderung, Beschäftigungs- und Gleichstellungspolitik zu verknüpfen, um vorrangig für Frauen Dauerarbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, kann und sollte beispielsweise bei der Vermittlung entsprochen werden. In der Förderpraxis sieht es jedoch nach Schätzung der Verantwortlichen in den Landkreisen so aus, daß ca. die Hälfte der geförderten Unternehmen zunächst eine Bewerberin oder einen Bewerber auswählen und dann die Antragstellung bereits personenbezogen vornehmen. In dieser Situation ist lediglich zu prüfen, ob der/die in Frage kommende Beschäftigte die Voraussetzungen für eine Einstellungsförderung erfüllt. Die Möglichkeit, lenkend auf die Programmgestaltung einzuwirken, ist dann nur gering.

Dem Anliegen, Frauen, aber auch junge Erwachsene im Alter bis 25 Jahren, Berufsanfänger sowie Teilzeitbeschäftigte bevorzugt durch Lohnkostenzuschüsse zu fördern, kann seitens der Arbeitsämter und der Wirtschaftsförderer ebenfalls bereits im Rahmen der Firmenkontakte Nachdruck verliehen werden. Spezielle Hinweise auf eine derartige Beratungspraxis waren im Rahmen der Befragung von Verantwortlichen in den Landkreisen allerdings nicht zu verzeichnen. Es blieb bei dem Verweis auf die Bo-

nuszahlung bei der Besetzung des zusätzlichen Dauerarbeitsplatzes mit den speziellen Zielgruppen des Programms.

Aber nicht nur im Hinblick auf die Bekanntmachung des Programms und die Vermittlung des Personals spielen die Arbeitsämter eine wichtige Rolle für die erfolgreiche und effektive Umsetzung des Instruments Einstellungsförderung. Ein weiterer Punkt, den es bereits im Vorfeld der Förderung zwischen der Wirtschaftsförderung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsämter abzustimmen gilt, ist die Kooperation beider Institutionen in bezug auf die Kontrolle der korrekten Mittelverwendung in den Unternehmen. Die betroffenen Beschäftigten in den geförderten Unternehmen erklären sich bei Abschluß des Arbeitsvertrages damit einverstanden, daß das Arbeitsamt über die Förderung informiert wird. Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Förderung bzw. der Nachbeschäftigungsfrist endet, ist vorgesehen, daß der Landkreis vom Arbeitsamt informiert wird, um die Auszahlungen zu stoppen und gegebenenfalls Rückforderungen gegenüber dem Unternehmen geltend zu machen.

Ein weiterer Aspekt, der im Vorfeld der Förderung von Bedeutung ist, betrifft die eigentliche Antragsphase bzw. Antragsbearbeitung. Hier zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Beratung im Vorfeld der Förderung und der Begründung eines dauerhaften Arbeitsverhältnisses. Die in einigen Landkreisen in der Anfangsphase vordergründig etwas 'schleppend' erscheinende Mittelvergabe ist begründet durch eine sehr sorgfältige Auswahl der Unternehmen und durch Beratungstermine, bei denen explizit auf die Verpflichtungen, die mit der Förderung eingegangen werden, hingewiesen wird. Im Zuge dieses Austausches nehmen einige Unternehmen Abstand von ihrem Vorhaben, die Förderung in Anspruch zu nehmen. Gleichwohl trägt die Aufklärungsarbeit dazu bei, daß die Pflichten der Unternehmen vor Beginn des Förderzeitraums verdeutlicht werden. Eine Gesprächspartnerin brachte ihr Beratungsziel auf den Punkt: "Wir fördern und fordern den Ersten Arbeitsmarkt."

5. Der dezentrale Förderansatz

Die dezentrale Durchführung der regionalen Programme zur Einstellungsförderung wurde von allen Gesprächspartnerinnen und -partnern positiv eingeschätzt. Der bei den Wirtschaftsförderern ohnehin vorhandene Kontakt zu den Unternehmen kann genutzt werden, um den Mitteleinsatz möglichst wirksam zu gestalten. Synergieeffekte treten dann auf, wenn eine Verknüpfung zur Existenzgründungsberatung hergestellt werden kann. Rückfragen und Anforderungen noch fehlender Unterlagen, die während der Antragsphase offenbar recht häufig notwendig werden, können 'auf kurzem Wege' erledigt werden. Zum Teil konnten auch im Zuge der Einstellungsförderung neue Kontakte zu Unternehmen aufgebaut werden.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung bestätigen diese Einschätzungen. Nahezu ausnahmslos wurde von den befragten Unternehmensvertretern die Antragsbearbeitung als sehr zügig beschrieben. Sofern Hilfestellungen bei der Antragstellung notwendig waren, wurde die gute Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen (mit Ausnahme eines Unternehmens) betont.

Allerdings wurde im Rahmen der Befragung von Verantwortlichen vor Ort auch deutlich, daß der zusätzliche Arbeitsaufwand, der mit der angemessenen Verwaltung der Förderfälle und der Betreuung der Unternehmen verbunden ist, von erheblichem Umfang ist. In der Mehrzahl der Landkreise ist es gelungen, das Programm längerfristig im Zuständigkeitsbereich einer Person zu belassen und somit sowohl eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner zur Verfügung zu stellen, als auch die administrativen Aufgaben kontinuierlich durchführen zu lassen. Allerdings führt in der Mehrzahl der Landkreise die Konzentration der Aufgaben auf eine Person auch dazu, daß bei Abwesenheit der/des Verantwortlichen eine Lücke bei der Programmabwicklung entsteht.

Organisatorische Probleme im administrativen Bereich tauchten lediglich in zwei Ämtern für Wirtschaftsförderung auf, wo die Verwaltung der Förderfälle von häufig wechselnden ABM-Kräften bzw. Praktikantinnen oder Vertretungen erledigt werden. Verzögerungen in der Sachbearbeitung ergeben sich hier durch Phasen, in denen die entsprechende Stelle entweder nicht besetzt ist oder eine neue Kraft eingearbeitet werden muß. Die Folge ist die fehlende Aktualität des Datenbestandes oder der Arbeitseinsatz von Personal, der dann wiederum an anderer Stelle fehlt.

6. Zur Datengrundlage und Untersuchungsmethode

Bei der Untersuchung der Wirksamkeit der regionalen Programme zur Einstellungsförderung wurde auf die in den Landkreisen vorhandenen Daten zurückgegriffen. In den jeweiligen Ämtern für Wirtschaftsförderung bzw. Wirtschaftsfördergesellschaften stellt sich die Verfügbarkeit aktueller, vollständiger Daten recht unterschiedlich dar. Die Datenbasis besteht in der Mehrzahl der Fälle aus komplexen, mehrere Arbeitsblätter umfassenden Excel-Dateien, auf deren Grundlage die Verwaltung und auch die regelmäßige Kontrolle der Programme erfolgt. Lediglich in einem Landkreis - der allerdings fast ein Fünftel der Förderfälle auf sich vereinigt - mußte bei der Auswertung auf (handgeschriebene) Karteikarten und Listensysteme zurückgegriffen werden.

Deutlich wurde allerdings auch, daß der DV-Einsatz allein eine landesweite Evaluation nur begrenzt erleichtert. In fast allen Landkreisen gab es Besonderheiten hinsichtlich der DV-gestützten Abwicklung, die in jedem Einzelfall funktional, hilfreich und der Fragestellung angemessen waren. Im Hinblick auf die Aggregation der Daten erwiesen sich die jeweiligen Spezifika allerdings zum Teil als sehr arbeitsintensive Hürden.

Uneinheitlich wird beispielsweise der Umgang mit innerhalb der ersten drei Monate zurückgezogenen Anträgen gehandhabt. Da es - in den meisten Landkreisen - bis zu diesem Zeitpunkt nicht zur Auszahlung von Fördermitteln kommt, werden diese Fälle teils gar nicht vermerkt. Anderenorts werden sie teilweise gekennzeichnet. Eine genaue Aussage über die Abbrüche der Beschäftigungsverhältnisse ist somit nicht möglich. Ein weiteres Beispiel für die uneinheitliche Datenerfassung ist die Abbildung der Tätigkeit, der Branche oder des Wirtschaftszweiges. Hier besteht keine Einigkeit darüber, welches Kriterium als das wichtigste und somit zu erfassende anzusehen und darüber hinaus auch handhabbar ist.

Die Probleme, die sich hinsichtlich der Datengrundlage auf Landesebene ergeben, resultieren nur im Einzelfall aus der Unübersichtlichkeit vor Ort. Was eine kontinuierliche landkreisübergreifende Beobachtung des Programmverlaufs erschwert, ist die fehlende Abstimmung der einzelnen Datenbanken. Auch in den Landkreisen wurde kritisiert, daß ein entsprechendes - einheitliches - Verwaltungs- und Auswertungsprogramm nicht - bzw. erst mit erheblicher Verzögerung - zur Verfügung gestellt wurde. Zum Teil wurde die Erstellung des individuellen DV-Programms von den Ämtern bzw. Wirtschaftsfördergesellschaften in Auftrag gegeben und finanziert.

Die Darstellung der im folgenden aufgeführten quantitativen Ergebnisse erfolgte vor dem Hintergrund der geschilderten Erhebungsprobleme. Es läßt sich nicht vermeiden, daß an einigen Stellen auf unterschiedliche Grundgesamtheiten hingewiesen wird.

Die Mehrzahl der Angaben, anhand derer die Wirksamkeit der regionalen Programme zur Einstellungsförderung geprüft wird, bezieht sich auf den Januar 1997. So wurden in den Wirtschaftsfördergesellschaften bzw. Ämtern für Wirtschaftsförderung Daten über die bis dahin genehmigten Förderfälle erhoben und die Befragungen zur Programmumsetzung bezogen sich auf die Erfahrungen vor Ort bis zu diesem Zeitpunkt.

Gleiches gilt für die Unternehmensbefragung, die in 60 Betrieben von Dezember 1996 bis Februar 1997 durchgeführt wurde. Sowohl die Befragung der Verantwortlichen in den Landkreisen als auch die der Unternehmensvertreter/innen erfolgte anhand von Gesprächsleitfäden. Darüber hinaus wurde Kontakt zu Vertretern von Arbeitsämtern und Verbänden aufgenommen, um ein möglichst breites Spektrum von involvierten Personen in der Untersuchung zu berücksichtigen.

7. Fördervolumen und Anzahl der Förderfälle

Analog zu den unterschiedlichen Projektlaufzeiten in den Landkreisen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsmarktsituation weisen die Mittelzuwendung und die Anzahl der Förderfälle regionale Unterschiede auf. Dabei heben sich die drei Landkreise mit der längsten Projektlaufzeit besonders ab (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Fördervolumen und Förderfälle

Landkreis	Förder- volumen in DM *	Förder- fälle ** -gesamt-	davon: zurück- gezogene Anträge	davon: nicht regulär beendete Maßnahmen	davon: Förderung regulär beendet	davon: zur Zeit laufende Förderung
Uecker- Randow	11.006.000	965	24	210	570	161
Ostvor- pommern	6.800.000	811	-	207	398	206
Demmin	6.094.000	939	-	168	466	305
Güstrow	3.750.000	426	41	61	37	287
Rügen	3.750.000	373	-	60	30	283
Nordvor- pommern	3.000.000	300	15	20	10	255
Meckl.- Strelitz	2.250.000	246	10	18	2	216
Müritz	3.000.000	253	-	24	19	210
Bad Doberan	2.800.000	189	-	20	-	169
gesamt	42.450.000	4.502	90	788	1.532	2.092

* Stand: 31.12.1996

** Stand: Januar 1997

Dies sind Uecker-Randow, Ostvorpommern und Demmin. Aber nicht nur die längere Laufzeit in den Landkreisen ist verantwortlich für die regionalen Unterschiede hinsichtlich des Fördervolumens. Darüber hinaus zeichnete sich im Programmverlauf in den Landkreisen eine unterschiedliche Intensität bei der Mittelvergabe ab. Zum Teil bedurfte es einer mehrmonatigen Anlaufphase, bis eine nennenswerte Zahl von geför-

dernten Arbeitsverhältnissen begründet werden konnte. In anderen Landkreisen war die Nachfrage nach Lohnkostenzuschüssen so groß, daß die zur Verfügung stehenden Mittel schon nach wenigen Monaten verausgabt waren. Um diesem unterschiedlichen Mittelabfluß Rechnung zu tragen und Engpässe bei großer Nachfrage zu vermeiden, wurden seitens des Sozialministeriums während der Programmlaufzeit zusätzliche Mittel bereitgestellt und eine Umschichtung der Mittel zwischen den Landkreisen vorgenommen. Begünstigt durch eine Aufstockung der Mittel waren die Landkreise Uecker-Randow, Demmin, Rügen, Müritz und Güstrow, während in den Landkreisen Mecklenburg-Strelitz und Bad Doberan die ehemals vorgesehenen Fördersumme reduziert wurde.

Bei der in Tabelle 3 dargestellten Gesamtzahl der Förderfälle bleiben in einigen Landkreisen die abgelehnten oder innerhalb der ersten drei Monate zurückgezogenen Anträge unberücksichtigt. Es sind dann nur die Vorgänge inbegriffen, bei denen es - in der Regel nach drei Monaten Laufzeit beginnend - zu Auszahlungen kam.

Der Anteil der nicht regulär beendeten Fördermaßnahmen an der Gesamtzahl der Förderfälle beträgt ca. 18 %. Sie ergibt sich in der Mehrzahl der Fälle aufgrund von Kündigungen wegen (drohenden) Konkurses des geförderten Unternehmens. Soweit nähere Angaben zu den Kündigungen vorliegen, ist festzustellen, daß Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber diese in etwa zu gleichen Teilen vornehmen. Seitens der Unternehmen werden vor allem häufiges Fehlen oder Unzuverlässigkeit am Arbeitsplatz als Kündigungsgründe angegeben. Da zwischen den ehemals Beschäftigten und den in den Landkreisen für die Durchführung der Programme Verantwortlichen allenfalls zufällige Kontakte entstehen, liegen hier wenig detaillierte Angaben zu den Gründen für das Ausscheiden aus dem Betrieb vor. Gegebenenfalls wird von den Betroffenen die Überforderung am Arbeitsplatz zumeist in Verbindung mit einer vorangegangenen Langzeitarbeitslosigkeit genannt.

Sofern die vorzeitige Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses auf eine Kündigung seitens des Arbeitgebers zurückzuführen ist, sind die bis zu diesem Zeitpunkt bereits ausgezahlten Fördermittel zurückzuzahlen.

Auffällig sind die starken regionalen Unterschiede bei den irregulär beendeten, geförderten Arbeitsverhältnissen. So wurde in den Landkreisen Ostvorpommern und Uecker-Randow jeweils nahezu jedes vierte geförderte Beschäftigungsverhältnis im Laufe der Förderperiode aufgelöst. Im Landkreis Demmin ist es noch knapp jedes fünfte Arbeitsverhältnis, während die übrigen vier Landkreise Nordvorpommern, Mecklenburg-Strelitz, Bad Doberan und Müritz jeweils eine diesbezügliche Quote von etwa 10 % aufweisen.

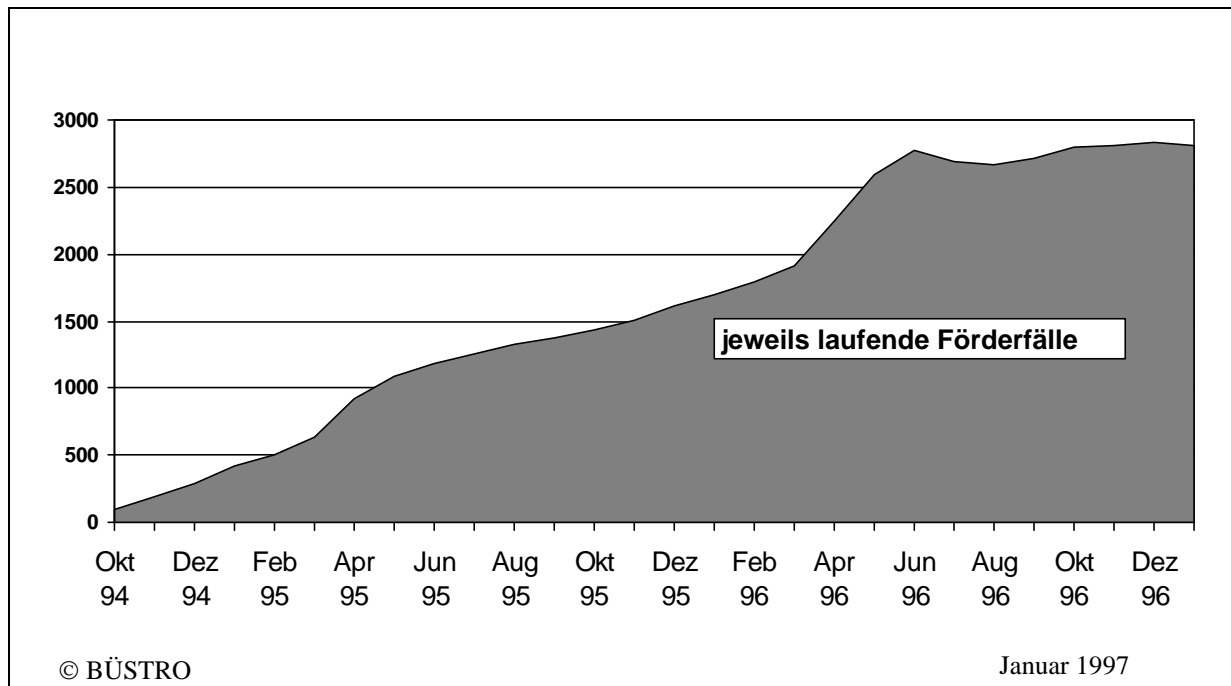
Unklar bleibt, inwiefern möglicherweise die Entlohnung der Beschäftigten motivationsmindernde Wirkung zeigt oder gar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Aussagen der Verantwortlichen in den Landkreisen über die den Arbeitsverträgen zu entnehmenden Angaben zur Entlohnung verstärken diesen Verdacht. In den Förderrichtlinien ist die Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zu tariflichen Bedingungen oder, soweit solche nicht bestehen, zu ortsüblichen Bedingungen vorgesehen. Die Förderpraxis zeigt, daß die tarifliche Entlohnung mittlerweile den deutlich geringeren Teil der Förderfälle betrifft, und daß die Entlohnung nach ortsüblichen Bedingungen in Regionen mit extrem hoher Arbeitslosigkeit bisweilen den Fördersatz kaum überschreitet. Diese Fälle sind vor allem im Einzelhandel und bei den Friseurinnen zu beobachten. Nur aus zwei Landkreisen wurde berichtet, daß in einigen Fällen Förderanträge aufgrund zu geringer (geplanter) Entlohnung abgelehnt werden mußten. In einem Fall werden Vergleichsdaten bei den Arbeitsämtern erfragt, um die beabsichtigte ortsübliche Entlohnung beurteilen zu können und gegebenenfalls den Förderantrag abzulehnen. In einem anderen Landkreis ist vorgesehen, daß maximal 50 % der Lohnkosten durch die Förderung abgedeckt sein dürfen.

Die Unternehmensbefragung ergab, daß 34 % der geförderten Beschäftigten ein tarifliches Entgelt erhielten. Allerdings zeigen sich in diesem Zusammenhang gravierende geschlechtsspezifische Unterschiede. Während 71 % der geförderten männlichen Arbeitnehmer in den befragten Betrieben tariflich entlohnt wurden, betrug dieser Anteil bei den Arbeitnehmerinnen lediglich 13 %. Bei den im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung beschäftigten Frauen dominiert die ortsübliche Entlohnung.

Bei den in Tabelle 3 aufgeführten Fällen, in denen die Förderung bereits regulär beendet ist, handelt es sich nahezu ausnahmslos um Arbeitsverhältnisse, für die momentan die Nachbeschäftigungsfrist läuft. Lediglich 95 Beschäftigte haben auch diese Phase abgeschlossen und befinden sich (zumindest rechnerisch) in einem 'echten' Dauerarbeitsverhältnis. Zu bilanzieren ist, daß unter Berücksichtigung der vorzeitig beendeten Förderfälle nach gegenwärtigem Stand 3.624 Arbeitsplätze mit Unterstützung der regionalen Programme zur Einstellungsförderung begründet wurden.

Abbildung 1 veranschaulicht die quantitative Entwicklung der jeweils startenden Förderfälle im Zeitablauf, unabhängig davon, ob die Maßnahme regulär beendet wurde oder nicht. Es wird deutlich, daß beim Förderungseintritt der Monat April eine besondere Rolle spielt. Hier zeichnet sich bereits die hohe Bedeutung der in der Bau- bzw. Tourismusbranche zu verortenden geförderten Unternehmen ab.

Abbildung 1: Die Förderfälle im Zeitablauf



Nach Implementierung der regionalen Programme bedurfte es in den Landkreisen einer gewissen Vorlauf- und Bekanntmachungsphase, die ebenfalls in der Abbildung zu erkennen ist. In fünf Landkreisen konnte die Förderung seit Dezember 1995 zum Einsatz gebracht werden. Zum einen aufgrund des strengen Winters und zum anderen wegen der in der Anlaufphase des Projektes besonders wichtigen Öffentlichkeitsarbeit setzte das Gros der Förderfälle erst mit einiger Verzögerung im zweiten Quartal 1996 ein.

Die seit Sommer 1996 auf Landesebene zu beobachtende Stagnation der laufenden Förderfälle resultiert zum einen aus den mittlerweile in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse übergeleiteten ehemaligen Förderfällen; zum anderen kommt zum Ausdruck, daß in einzelnen Landkreisen keine Fördermittel mehr für zusätzliche geförderte Beschäftigungsverhältnisse zur Verfügung standen. Per Saldo erreichte die Anzahl der aufgenommenen Förderfälle im Januar 1997 einen Stand von 2.880 Beschäftigungsverhältnissen, während die maximale Förderdauer von 15 bzw. 12 Monaten inzwischen in 1.532 Fällen erreicht worden war.

8. Die Struktur der Beschäftigten

Im folgenden geht es darum, die Struktur der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf

- das Geschlecht,
- eventuelle Teilzeitbeschäftigungen,
- die Altersstruktur,
- die Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit und
- die im Rahmen des geförderten Beschäftigungsverhältnisses ausgeführten Tätigkeiten

zu analysieren. In die Darstellung einbezogen wurden alle Förderfälle, also sowohl die laufenden, als auch die regulär abgeschlossenen und die vorzeitig beendeten vom jeweiligen Startzeitpunkt in den Landkreisen bis zum Januar 1997.

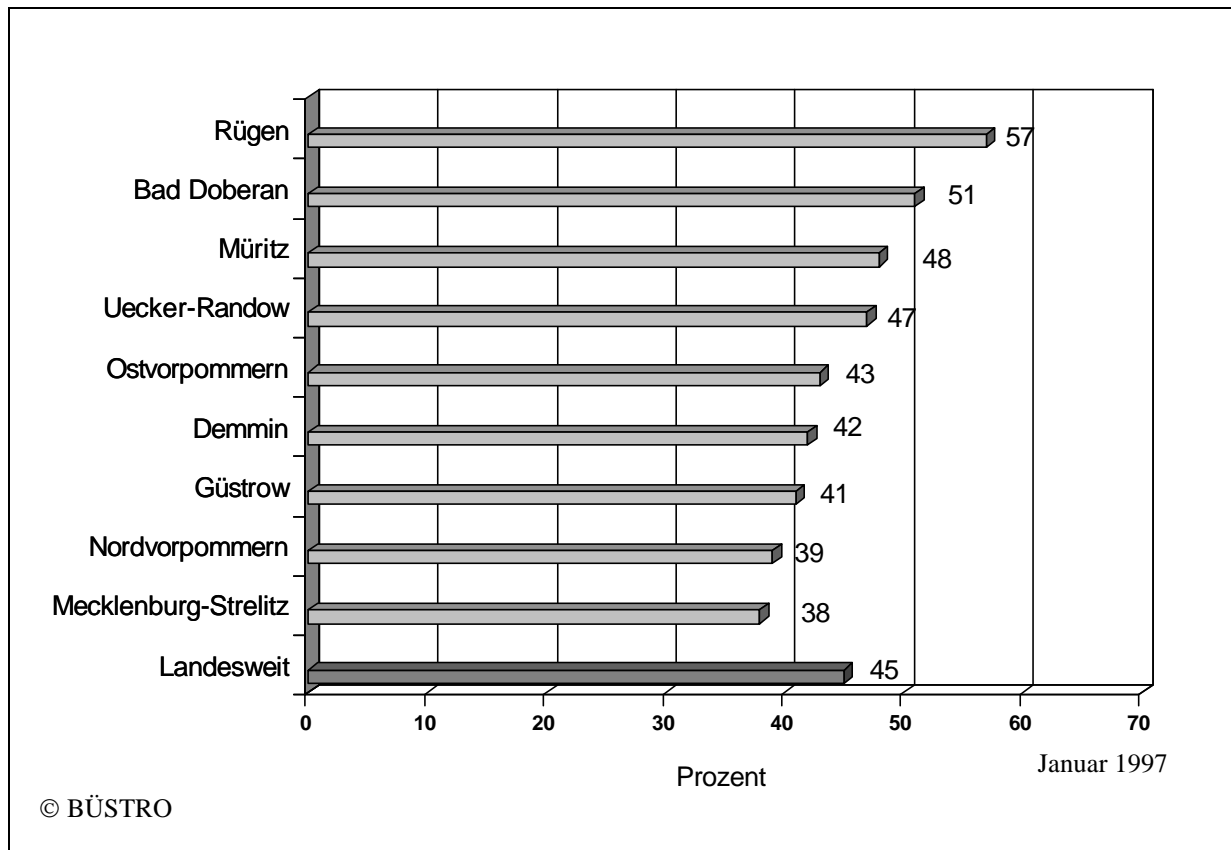
8.1 Geschlechtsstruktur

Sowohl im AQMV als auch in der Richtlinie für regionale Programme zur Einstellungsförderung wird - analog zur Zielsetzung auf EU-Ebene - das vorrangige Ziel, für Frauen Dauerarbeitsplätze auf dem regulären Arbeitsmarkt zu schaffen bzw. die Beschäftigungssituation von Frauen zu bessern, betont. Fördertechnisch soll die Besetzung der zusätzlich geschaffenen Stellen mit weiblichen Beschäftigten begünstigt werden durch die Gewährung eines 10 %igen Bonus zusätzlich zur eigentlichen Förderung. Vor diesem Hintergrund kommt dem Blick auf die Geschlechtsstruktur eine besondere Bedeutung zu.

Landesweit beträgt der Frauenanteil an den geförderten Beschäftigten 45 %. In den Landkreisen Rügen (57 %) und Bad Doberan (51 %) liegt der Frauenanteil der im Rahmen der regionalen Förderprogramme begünstigten Beschäftigungsverhältnisse über dem der Männer. Zurückzuführen ist dies auf die starke Ausrichtung der Förderung in diesen Landkreisen auf den Tourismus bzw. den Handel, also die als 'frauentypisch' angesehenen Beschäftigungsfelder.

Analog geht der vergleichsweise geringe Frauenanteil in den Landkreisen Mecklenburg-Strelitz und Nordvorpommern einher mit einer starken Ausrichtung der Förderung auf das Baugewerbe und das Handwerk.

Abbildung 2: Frauenanteil an den geförderten Beschäftigten



Ein weiteres frauenspezifisches Thema stellt offenbar die Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der geförderten Arbeitsverhältnisse dar. Sie wird - analog zur gesamtwirtschaftlichen Situation - nahezu ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an den Förderfällen insgesamt beträgt 14 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den weiblichen geförderten Beschäftigten insgesamt liegt bei über 30 %. Zu beachten ist, daß die Definition von Teilzeitarbeit in den Landkreisen unterschiedlich ist. Zum Teil werden nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden pro Woche als Teilzeitarbeitsplätze angesehen und mit einem entsprechenden Bonus von 10 % bedacht. In anderen Fällen zählt bereits die Tätigkeit auf 90 %-Basis zu den begünstigten Förderfällen.

Insgesamt wurde bei den Befragungen in den Landkreisen deutlich, daß die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsverhältnissen sehr gering ist. Wiederum spielt die schwerpunktmäßige Ausrichtung der Teilzeitarbeitsplätze auf bestimmte Branchen, wie Tourismus oder Handel, die ohnehin ein relativ geringes Einkommensniveau aufweisen, eine Rolle bei der Entscheidung zugunsten eines Vollzeitarbeitsplatzes - sofern er überhaupt zur Verfügung steht.

Auffällig im Hinblick auf die 615 geförderten Teilzeitarbeitsverhältnisse ist auch, daß diese zu etwa einem Drittel auf ein Unternehmen im Landkreis Uecker-Randow entfallen. Das hat zur Konsequenz, daß die Teilzeitquote bezogen auf die übrigen Unternehmen mit gut 9 % sehr viel geringer ausfällt.

Tabelle 4: Teilzeitarbeit im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung

Landkreis	Anzahl der geförderten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	Teilzeitquote
Uecker-Randow	235	24,4
Müritz	40	15,7
Güstrow	62	14,6
Bad Doberan	25	13,2
Mecklenburg-Strelitz	29	11,8
Nordvorpommern	35	11,7
Ostvorpommern	91	11,2
Demmin	73	8,7
Rügen	25	6,7
insgesamt	615	14,0

Überraschend niedrig fällt der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse an den geförderten Beschäftigungsverhältnissen insgesamt mit weniger als 7 % im Landkreis Rügen aus. Hier ist es offenbar gelungen, trotz besonders starker Ausrichtung auf das - für Teilzeitarbeit oder gar sog. geringfügige Beschäftigung geradezu prädestinierte - Beherbergungsgewerbe, im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung existenzsichernde Vollzeitverhältnisse bevorzugt zu unterstützen.

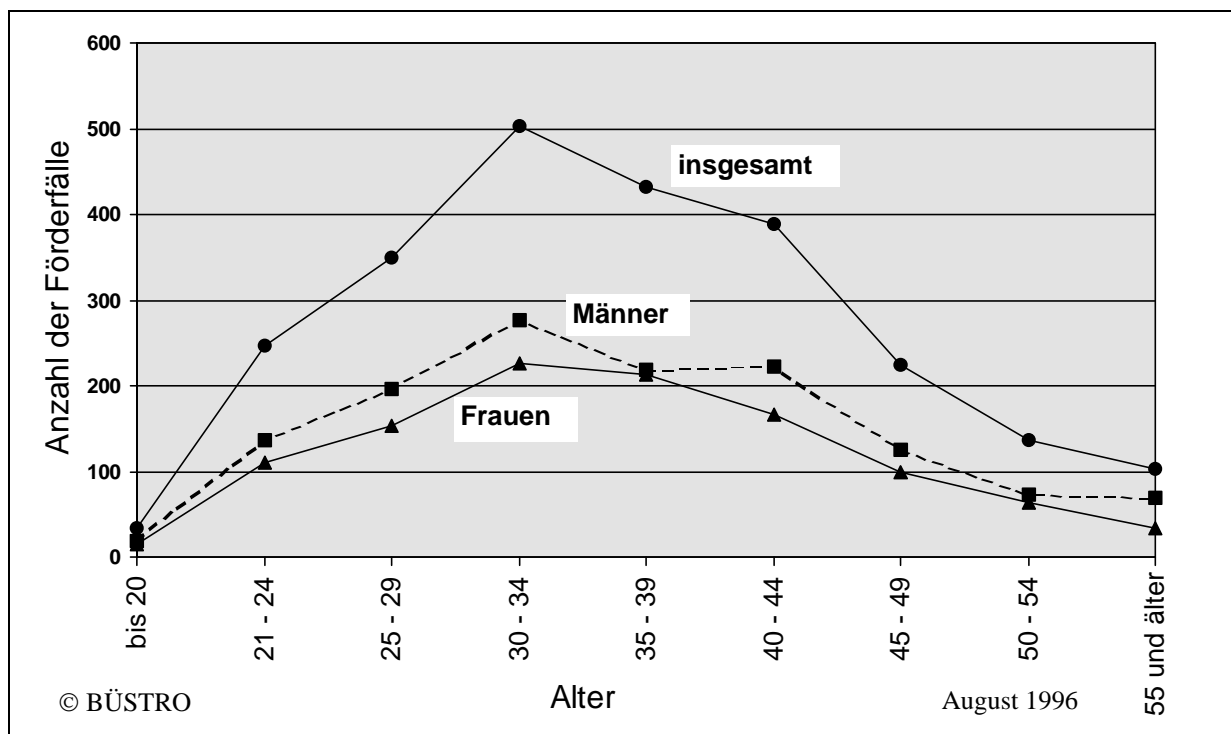
8.2 Altersstruktur

Die Darstellung der Altersstruktur in Abbildung 3 erfolgt auf der Basis von 2.418 Förderfällen in sieben Landkreisen. Dabei wird auf die diesbezügliche Erhebung im August 1996 - und damit auf die Auswertung anlässlich des Zwischenberichts zur Evaluation - zurückgegriffen. Der Grund ist darin zu sehen, daß in den betreffenden Landkreisen zum Teil erheblicher Aufwand notwendig war, um die Daten bereitzustellen, bzw. daß die Angaben gar nicht verfügbar waren. Es ist - auch nach Aussagen der Verantwortlichen in den Kreisen - davon auszugehen, daß in den seit der letzten dies-

bezüglichen Befragung vergangenen fünf Monaten keine gravierende Veränderung der Altersstruktur im Rahmen der geförderten Beschäftigung stattgefunden hat.

Es fällt auf, daß die Altersstruktur bei den geförderten Männern der der Frauen recht ähnlich ist. Lediglich bei den 35 bis 39jährigen männlichen Beschäftigten ist eine Abweichung festzustellen dergestalt, daß der entsprechende Wert mit 218 Förderfällen vergleichsweise gering ausfällt und somit absolut etwa auf gleichem Niveau wie bei den weiblichen Beschäftigten (213) liegt. Der größte Anteil von geförderten Beschäftigten gehört zu der Altersgruppe der 30 bis 34jährigen.

Abbildung 3: Altersstruktur



Nach vorliegenden Daten waren etwa 12 % der Beschäftigten jünger als 25 Jahre. Dies ist die einzige Altersgruppe, die kontinuierlich in den Landkreisen erfaßt wird. Aus dem entsprechenden Zahlenmaterial bis Januar 1997 geht hervor, daß sich der Anteil der unter 25jährigen auf 13,2 % erhöht hat.

Die nach wie vor relativ kleine Gruppe der 583 Jungerwachsenen unter den geförderten Beschäftigungsverhältnissen zeigt, daß die beabsichtigte - und seit einigen Monaten wiederum mit der Gewährung eines Bonus verbundene - bevorzugte Förderung von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern noch nicht im erwünschten Umfang greift. Von den Verantwortlichen in den Landkreisen wurde auf Nachfrage darauf hingewiesen, daß es 'schwierig' sei, Berufsanfänger in höherem Maße als bisher in die

Förderung einzubeziehen. Als Ursachen hierfür wurden Vorbehalte aus den Betrieben genannt. Dort würden Personen mit Berufserfahrungen deutlich bevorzugt.

Abzuwarten bleibt, inwiefern der zusätzliche Bonus dazu beiträgt, zukünftig Dauerarbeitsplätze speziell für die Zielgruppe der Jungerwachsenen zu schaffen. Die Einschätzungen aus den unterschiedlichen Landkreisen gingen jedoch in die Richtung, daß das Ziel, Berufsanfänger - und insbesondere Berufsanfängerinnen - bevorzugt in das Programm der Einstellungsförderung einzubeziehen, nur erreicht werden könne, wenn für diesen Personenkreis eine längerfristige Förderung möglich wird und/oder wenn die Einstellungsförderung unmittelbar im Anschluß an die Ausbildung an den selben Betrieb gezahlt werden könnte.

Geschlechtsspezifische Unterschiede weist die Beschäftigung von geförderten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern über 54 Jahren auf. Absolut sind nicht einmal halb so viele Frauen wie Männer dieser Altersgruppe in geförderten Beschäftigungsverhältnissen tätig (70 Männer gegenüber 33 Frauen). Auch anteilig ist eine Diskrepanz zu verzeichnen. Während gut 5 % der männlichen Beschäftigten älter als 54 Jahre sind, liegt dieser Anteil bei den Frauen bei 3 %.

Landesweit ist jeder fünfte im Rahmen des Programms der regionalen Einstellungsförderung unterstützte Arbeitsplatz mit mindestens 45 Jahre alten Beschäftigten besetzt. Eine weitgehende Ausgrenzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ansonsten bei der Neubesetzung von Stellen weit verbreitet ist, ist im Rahmen der Einstellungsförderung nicht ersichtlich.

8.3 Die Arbeitslosigkeit im Vorfeld der Arbeitsaufnahme

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß in den regionalen Programmen zur Einstellungsförderung eine gewisse Zielgruppenorientierung durch die Gewährung von Boni für bestimmte Personen auszumachen ist. Dies ändert jedoch nichts daran, daß die einzige Voraussetzung für die Gewährung des Lohnkostenzuschusses die unbefristete Einstellung von beim Arbeitsamt registrierten mindestens drei Monate arbeitslosen Männern und Frauen ist. Der Förderung kann auch unmittelbar im Anschluß an eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder ein Beschäftigungsverhältnis gemäß §249h AFG erfolgen. Auch die vorzeitige Beendigung der vorgenannten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zugunsten des geförderten Beschäftigungsverhältnisses ist möglich. Drohende Arbeitslosigkeit reicht für die Begründung des geförderten Beschäftigungsverhältnisses nicht aus. Die vorliegende Arbeitslosigkeit bzw. Tätigkeit in einem AFG-geförderten Beschäftigungsverhältnis ist nachzuweisen.

Eine fördertechnische Besonderheit stellt die Behandlung von Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen (FuU) im Vorfeld des geförderten Beschäftigungsverhältnisses dar. Daß Beschäftigungsverhältnisse, für deren Zustandekommen eine Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme abgebrochen wurde, nicht förderfähig sind, ist nicht nur aus beschäftigungspolitischer Sicht unstrittig. Diese Meinung vertraten auch die Befragten in den Landkreisen. Auf Kritik stieß hingegen die - für den Evaluationszeitraum gültige und mittlerweile ersatzlos gestrichene - Fördervoraussetzung, wonach erst sechs Monate nach Beendigung einer FuU-Maßnahme ein im Rahmen der Einstellungsförderung bezuschußtes Beschäftigungsverhältnis begründet werden durfte. Diese Fördervoraussetzung erwies sich im bezug auf die Einstellung von FuU-Absolventinnen und -Absolventen als nicht problemadäquat. Die seitens des Sozialministeriums während der Programmlaufzeit vorgenommene Modifikation der Richtlinie sorgte dafür, daß diese 'Förderlücke' geschlossen wurde.

In den Landkreisen liegen nur sehr vereinzelt Angaben über die Dauer der dem geförderten Beschäftigungsverhältnis vorausgegangenen Arbeitslosigkeit vor. Lediglich die ehemals Langzeitarbeitslosen werden in der Mehrzahl der Fälle systematisch erfaßt. Aus den vorliegenden Daten ergibt sich ein Anteil von 27 % ehemals Langzeitarbeitslosen an den geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Unklar bleibt, in welchem Ausmaß die ehemals Langzeitarbeitslosen identisch sind mit der Gruppe der geförderten Familienangehörigen. Für diese kann die Förderung - wie bereits erwähnt - nur gewährt werden, wenn sie unmittelbar vor der Einstellung mindestens 12 Monate beim Arbeitsamt ununterbrochen als Arbeitslose registriert waren. Die Familienangehörigkeit der geförderten Männer und Frauen wird allerdings nicht systematisch erfaßt, so daß eine Gegenüberstellung der beiden Personengruppen nicht möglich ist.

8.4 Tätigkeitsfelder

Nachdem die Sozialstruktur der Beschäftigten erläutert wurde, soll im folgenden der Frage nachgegangen werden, welchen Branchen die geförderten Arbeitsverhältnisse zuzuordnen sind bzw. welche Tätigkeiten die geförderten Personen verrichten. An dieser Stelle wurde die bereits oben erwähnte uneinheitliche Datenerfassung in den einzelnen Landkreisen zum besonderen Problem. Die Aggregation der Daten wurde durch die sehr unterschiedliche Gruppierung der geförderten Beschäftigungsverhältnisse erschwert. Zum Teil lagen Angaben zu den jeweiligen Berufsgruppen vor. In anderen Fällen wurde nach Branchen differenziert. Für den Fall, daß beide Angaben vorhanden waren, erschien die Kombination beider Angaben für den einzelnen geförderten Arbeitsplatz nicht immer schlüssig. Ein zusätzlicher Blick auf die Angaben zur Empfän-

gergruppe ließ ebenfalls noch Fragen offen. Nachfragen ergaben, daß die Verantwortlichen in den Regionen bereits mit der Firmenbezeichnung die präzisen Arbeitsinhalte verbinden. Die exakte Dokumentation der Tätigkeiten, die für Außenstehende eindeutig nachzuvollziehen ist, fehlt jedoch in der Mehrzahl der Fälle. Die Zuordnung nach Berufsgruppen und/oder Wirtschaftszweigen wurde auch von den Gesprächspartnerinnen und -partnern kritisiert. Die Validität dieser Angaben wurde von ihnen als eher gering eingeschätzt. Die Unsicherheit bei der Zuordnung wird auch dadurch deutlich, daß bei der Einteilung in Berufsgruppen die 'Sonstigen' eine wesentliche Rolle spielen.

Vor dem Hintergrund dieser zum Teil nicht eindeutig nachvollziehbaren Angaben wurde die in Tabelle 5 ersichtliche Gruppierung der geförderten Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen.

Die Darstellung der Geschlechtsstruktur ist gekennzeichnet durch eine 'typische' Rollenverteilung. Die sehr stark ausgeprägte Tätigkeit von Frauen in den Bereichen Handel und Tourismus geht einher mit der deutlichen Dominanz der männlichen Beschäftigten in den Bereichen Bau, Transport und Verkehr sowie im Handwerk. Sowohl im Handel als auch im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe gelten die Beschäftigungsverhältnisse generell als besonders prekär. Wünschenswert wäre, wenn neben der in der Richtlinie festgelegten bevorzugten Förderung von weiblichen Beschäftigten auch der verstärkte Einsatz von Frauen in qualifizierten, tariflich entlohnten und ausbaufähigen Tätigkeitsbereichen im Rahmen der Einstellungsförderung begünstigt würde. Zugegebenermaßen erweisen sich Bemühungen, der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entgegenzuwirken, in wirtschaftlichen Krisensituationen als besonders schwierig. Dennoch sollte beim innovativen Ansatz der Einstellungsförderung dieser Aspekt nicht ausgeklammert bleiben.

Tabelle 5: Beschäftigungsverhältnisse nach Tätigkeitsbereichen

Tätigkeitsbereich	Anzahl der geförderten Beschäftigungs- verhältnisse	davon Frauen	Frauen- anteil
Handel	703	537	76 %
Bau (Facharbeiter)	341	25	7 %
Bau (Hilfstätigkeit)	251	44	18 %
Tourismus/Beherbergung/Gastronomie	581	461	79 %
Handwerk	575	89	16 %
(sonstige) Dienstleistungen	497	282	57 %
(sonstige) ungelernete Arbeiten/Hilfstätigkeit/Reinigung	425	177	42 %
sonstige	265	76	29 %
Landwirtschaft	220	60	27 %
Verkehr/Spedition/Lager	182	18	10 %
Büro und Verwaltung	135	115	85 %
Medizin- und Pflegebereich	66	59	89 %
Vertrieb	64	27	42 %
Garten- und Landschaftsbau	61	17	28 %
Ver- und Entsorgung / Recycling	38	5	13 %
Summe	4.404	1.992	45 %

Gut die Hälfte der geförderten Beschäftigten (2.451) ist in den Bereichen Handel, Bau, Tourismus/Beherbergung/Gastronomie oder Handwerk tätig. Eine starke Konzentration der Fördermittel im Bereich Tourismus/Beherbergung/Gastronomie ist analog zur strukturpolitischen Ausrichtung in den Landkreisen Rügen, Ostvorpommern, Müritz und Bad Doberan zu verzeichnen. Damit werden zwei Ziele verfolgt. Erstens geht es darum, Entwicklungspotentiale im Bereich Tourismus durch eine gezielte Unterstützung überwiegend gastronomischer Betriebe zu realisieren. Zweitens ist angestrebt, (in weiten Teilen nicht sozialversicherungspflichtige) Saisonarbeitsplätze in Dauerarbeitsplätze umzuwandeln.

Zur Stärkung von Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie des tourismusnahen Dienstleistungsgewerbes wurde den Landkreisen nachträglich die Möglichkeit eingeräumt, eine unterbrochene Förderung zu gewähren. So soll die Belastung der Unternehmen außerhalb der Saison reduziert werden. In der Förderpraxis spielt diese Ausnahmeregelung hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Es wird erwartet, daß Unternehmen ihre Personalplanung so gestalten, daß in Zeiten der Hochsaison Vorsorge getroffen wird, um die über die Förderung hinausgehenden Lohnkosten in der

Nebensaison ebenfalls aufbringen zu können. Darüber hinaus ist nach Aussagen der Verantwortlichen vor Ort das Interesse an einer unterbrochenen Förderung auf Seiten der Unternehmen gering. Bei Ausnutzung der Höchstförderdauer von 12 bzw. 15 Monaten, die sich auf mehrere Arbeitsblöcke bezieht - plus Garantie der Nachbeschäftigungszeit - entsteht aus Sicht zahlreicher Unternehmen offenbar das Problem, sich über einen als zu lang eingeschätzten Zeitraum zu verpflichten. Sie bevorzugen die ununterbrochene Förderung. Vor diesem Hintergrund wird die unterbrochene Förderung selbst in Landkreisen, die diese einst gefordert hatten, nur in Ausnahmefällen genutzt.

Der eigentliche Schwerpunkt der Einstellungsförderung liegt im Handel. Er spielt in allen Landkreisen eine hervorgehobene Rolle. Aus dem Blickwinkel des Förderzieles 'Stärkung der regionalen Wirtschaft' ist die Einstellungsförderung für Verkäuferinnen differenziert zu betrachten. Neben dem 'klassischen' Einzelhandel zählen zahlreiche Handwerksbetriebe zu den Nutznießern des Lohnkostenzuschusses in diesem Bereich. Insbesondere kleine Betriebe wie Bäcker, Fleischer etc. sollen durch die Gewährung der Einstellungsförderung die Chance erhalten, einen zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Dauerarbeitsplatz einzurichten.

Die geförderten Arbeitsverhältnisse im Handel sind allerdings nach Auskunft der Wirtschaftsförderungen diejenigen, bei denen die "extrem schlechte Bezahlung" besonders deutlich wird. Hier ist es keine Ausnahme, daß der Bruttolohn in etwa die Höhe des Förderbetrages ausmacht.

Die Einstellungsförderung im Baugewerbe erhält vor dem Hintergrund der besonders strengen und langen Winterwitterung und des konjunkturellen Einbruchs eine besondere Bedeutung. Die verstärkte Einstellung von geförderten Arbeitnehmern im Monat April ist in weiten Teilen auf die Krisensituation in der Baubranche zurückzuführen. Um diesen besonders strukturwirksamen Bereich zu stützen, bedurfte es staatlicher Subventionen in Form der Einstellungsförderung. So verwundert es nicht, daß das Baugewerbe in den Landkreisen - mit Ausnahme von Rügen und Uecker-Randow - zu den am häufigsten geförderten Branchen gehört.

Eng verknüpft mit der Baubranche ist vor allem das Handwerk. Gerade den (kleinen) Handwerksbetrieben werden ganz generell erhebliche Arbeitsplatzpotentiale zugesprochen. Die Stärkung des Handwerks durch die Einstellungsförderung setzt somit ebenfalls direkt bei einem sowohl regional- als auch strukturpolitisch relevanten Bereich an. Insbesondere Facharbeitern kann durch die Schaffung zusätzlicher Dauerarbeitsplätze im Handwerk die (Re-)Integration in das Erwerbsleben ermöglicht werden.

Neben den bereits genannten Bereichen ist dem Vertrieb besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Es handelt sich hierbei um die Branche, in der in allen Landkreisen über den gesamten Förderzeitraum der höchste Zuschuß pro Personenmonat gezahlt wird (vgl. Tabelle 2). Mit dem überregionalen Absatz von im Landkreis produzierten Gütern wird das Ziel verfolgt, externe Kaufkraft in der Region - also im jeweiligen Landkreis - wirksam werden zu lassen. Gleichwohl beträgt der Anteil der geförderten Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der Förderfälle in diesem Bereich nur ca. 1,5 %. An dieser Stelle spiegelt sich erneut die Wirtschaftsstruktur der Landkreise wider. Nach Aussagen der Befragten in den Landkreisen spielt die überregionale Vermarktung und der Vertrieb (noch) eine untergeordnete Rolle. Um dieses zukunfts-trächtige Betätigungsfeld in größerem Umfang in der Region zu verankern, bedarf es zusätzlicher Marketingaktivitäten und Existenzgründungen. Die Einstellungsförderung allein kann hier gegenwärtig offensichtlich einen zwar wichtigen aber nur kleinen Beitrag zur Etablierung dieses Wirtschaftszweiges leisten.

9. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Um einen möglichst umfassenden Überblick über den Programmverlauf und die Auswirkungen der Programmgestaltung zu erhalten, wurden Gespräche mit weiteren wesentlichen Akteuren, nämlich den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern geförderter Betriebe, geführt. Durch die Befragungen in den Unternehmen ist es gelungen, programmbezogene Erfahrungen von 60 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in die Untersuchung einfließen zu lassen. Indirekt von der Befragung betroffen waren 557 geförderte Beschäftigungsverhältnisse, von denen wiederum 359 (65 %) mit Frauen besetzt waren. Die Unternehmensbefragung wurde von Dezember 1996 bis Februar 1997 durchgeführt.

9.1 Methodische Anmerkungen

Vom ursprünglichen Vorhaben, eine schriftliche Befragung aller Unternehmen, die finanzielle Mittel zur Einstellungsförderung erhalten haben, vorzunehmen, wurde vor allem aus zwei Gründen Abstand genommen:

1. Erfahrungen aus vorangegangenen Untersuchungen haben deutlich gemacht, daß die Bereitschaft zur Teilnahme an schriftlichen Befragungen in den letzten Jahren dramatisch abgenommen hat und nur noch ein sehr geringer Fragebogenrücklauf zu erwarten ist. Ein Grund hierfür ist sicherlich darin zu sehen, daß - wegen unzureichender Statistik und hoher Förderintensität in den neuen Bundesländern insgesamt - Geschäftsführungen sehr häufig von unterschiedlichen Institutionen um Auskunftserteilung gebeten wurden bzw. werden und mittlerweile nicht mehr bereit sind, ständig wiederkehrende Angaben zu Beschäftigtenzahlen, wirtschaftlicher Entwicklung etc. zu machen.
2. Im Gegensatz zur schriftlichen Befragung bringt die freiwillige Befragung anhand eines Gesprächsleitfadens die Möglichkeit mit sich, intensiver auf einzelne Sachverhalte einzugehen, also auch auf die Antworten der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer einzugehen, was erfahrungsgemäß nicht nur für das Untersuchungsergebnis, sondern auch für alle Beteiligten von Vorteil ist.

Die Anzahl der zu befragenden Unternehmen wurde im Vorfeld der Untersuchung mit dem Sozialministerium abgestimmt. Die Auswahl erfolgte in einigen Landkreisen zufällig, in anderen jedoch in enger Kooperation mit den jeweiligen Wirtschaftsfördergesellschaften und Ämtern für Wirtschaftsförderung unter Berücksichtigung regionaler und branchenspezifischer Gesichtspunkte. Somit fand eine Steuerung der Befragung dahingehend statt, daß einerseits eine möglichst hohe Repräsentativität der Befra-

gungsergebnisse erreicht werden sollte und andererseits Unternehmen bevorzugt wurden, denen von Seiten der Wirtschaftsförderer eine vergleichsweise hohe Teilnahmebereitschaft zugeordnet wurde. Ein weiteres Resultat dieser Vorgehensweise ist darin zu sehen, daß - bis auf wenige Ausnahmen - bereits im Konkurs befindliche oder gar nicht mehr existierende Unternehmen von vornherein ausgeschlossen werden konnten. An dieser Stelle kann kritisch eingewendet werden, daß auf diese Weise Unternehmen, die zu unrecht Fördergelder (weiter-)beziehen, unentdeckt blieben. Dies wäre allerdings ein falsches Verständnis des Untersuchungsvorhabens. Es ging in der Befragung explizit nicht darum, eine Kontrollfunktion im Sinne einer Revision einzelner Unternehmen auszuüben, sondern die Wirksamkeit des Programms insgesamt zu untersuchen.

9.2 Zur regionalen und branchenspezifischen Verteilung der Unternehmen und der geförderten Beschäftigungsverhältnisse

Analog zum jeweiligen Fördervolumen und zur Länge der Laufzeit des Programms fanden die Landkreise Demmin, Uecker-Randow und Ostvorpommern im Rahmen der Unternehmensbefragung besondere Berücksichtigung. Hingegen wurden Unternehmen in den Landkreisen Bad Doberan, Mecklenburg-Strelitz, Rügen und auch Nordvorpommern insbesondere wegen der noch ausstehenden Erfahrungen mit der Nachbeschäftigung ehemals geförderter Beschäftigter nachrangig befragt. Der Landkreis Müritz blieb bei der Unternehmensbefragung unberücksichtigt, da in diesem Fall keine Namen bzw. Adressen von Unternehmen zur Verfügung gestellt wurden.

Bei der regionalen Verteilung der im Rahmen der Befragung berücksichtigten geförderten Beschäftigungsverhältnisse fällt die starke Konzentration auf den Landkreis Uecker-Randow auf. Sie ist darin begründet, daß ein Unternehmen mit ca. 220 (ehemals) geförderten Beschäftigten in die Befragung einbezogen wurde. Davon abgesehen weist die Anzahl der 'Förderfälle' pro Unternehmen regional betrachtet eine gleichmäßige Streuung auf. Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Befragung in 32 Unternehmen jeweils weniger als fünf (ehemals) geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Zwischen fünf und neun geförderte Beschäftigte wurden von 19 Unternehmen genannt und sechs Unternehmen gaben zehn bis maximal 15 geförderte Beschäftigungsverhältnisse an. Neben dem bereits genannten, in diesem Zusammenhang größten Arbeitgeber beschäftigten lediglich zwei Unternehmen (in Nordvorpommern und Demmin) eine vergleichsweise große Anzahl von 21 bzw. 31 geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Tabelle 6: Regionale Zuordnung der befragten Unternehmen und der dort geförderten Beschäftigungsverhältnisse

Landkreis	Anzahl der befragten Unternehmen	(ehemals) geförderte Beschäftigungsverhältnisse
Demmin	12	84
Ostvorpommern	12	65
Uecker-Randow	12	282
Güstrow	10	58
Nordvorpommern	5	36
Rügen	4	12
Mecklenburg-Strelitz	3	10
Bad Doberan	2	10
insgesamt	60	557

Ein Blick auf die in der Befragung berücksichtigten Branchen verdeutlicht die Dominanz der Bereiche Gastgewerbe, Handwerk, Bau und Handel, wobei wiederum bei den Beschäftigtenzahlen das - dem Bereich Versandhandel zuzuordnende - Unternehmen mit 220 Förderfällen besonders herausragt.

Tabelle 7: Branchenspezifische Zuordnung der befragten Unternehmen und der dort geförderten Beschäftigungsverhältnisse

Branche	Anzahl der befragten Unternehmen	(ehemals) geförderte Beschäftigungsverhältnisse
Gastgewerbe/Tourismus	23	85
Handwerk	9	49
Ernährungsbranche	6	57
Bau	6	56
Handel	5	233
Metall-, Stahl- und Anlagenbau	5	40
sonstige Dienstleistungen	4	23
Gartenbau u. Landwirtschaft	2	14
insgesamt	60	557

Tabelle 7 veranschaulicht auch, daß vor allem im Bereich Gastgewerbe/Tourismus mit durchschnittlich knapp vier geförderten Beschäftigten pro befragtem Unternehmen die vergleichsweise 'kleinsten' Arbeitgeber zu verorten sind. Fast zehn geförderte Be-

schäftigte im Durchschnitt entfallen auf die befragten Unternehmen der Ernährungs- und der Baubranche.

9.3 Zur Struktur der befragten Unternehmen

Hinsichtlich der Struktur der Unternehmen spielen bezogen auf die regionale Einstellungsförderung zwei Aspekte eine Rolle. Dies ist zum einen ein kurzer Blick auf die Entstehung bzw. die Art der Unternehmen und zum anderen die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens aus Sicht der Gesprächspartner.

Nach Angaben der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer handelt es sich bei sieben Unternehmen um (Teil-)Übernahmen ehemaliger DDR-Betriebe. Im Hinblick auf die regionale Einstellungsförderung sind diese Betriebe unter anderem dadurch gekennzeichnet, daß bei den Neueinstellungen in weiten Teilen auf ehemals in den DDR-Betrieben tätiges Personal zurückgegriffen wurde. In diesen sieben Unternehmen waren zum Befragungszeitpunkt 60 geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

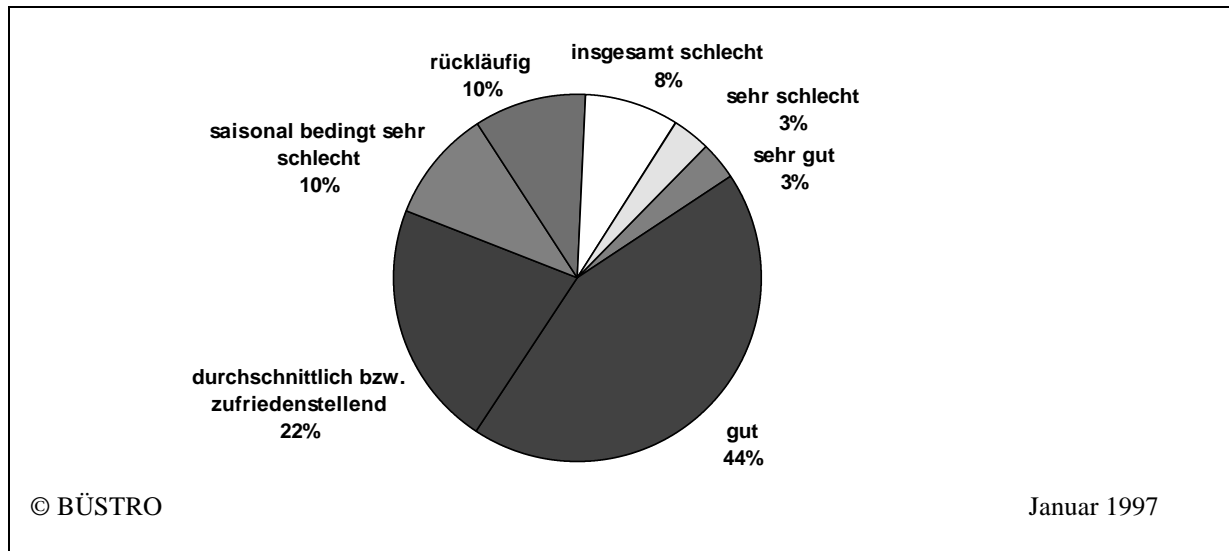
Bei acht befragten Unternehmen handelt es sich um Tochterunternehmen von westdeutschen Stammbetrieben. Von der Einstellungsförderung sind hier 290 Beschäftigte betroffen.

Die Mehrheit der befragten Unternehmen macht mit 46 Nennungen die Gruppe der Neu- oder Existenzgründungen aus. Diese Unternehmen sind erwartungsgemäß gekennzeichnet durch einen (noch) geringen Personaleinsatz der auch in der Anzahl der geförderten Beschäftigungsverhältnisse zum Ausdruck kommt. Auf die in Rede stehenden 46 Unternehmen entfallen 207 Förderfälle.

Um die Angaben zur Beschäftigungsentwicklung in den Unternehmen und speziell die Wirkungen der regionalen Einstellungsförderung besser beurteilen zu können, wurden die Gesprächspartner gebeten, eine Einschätzung der wirtschaftlichen Situation ihres Unternehmens vorzunehmen. Dabei wurde deutlich, daß fast die Hälfte der Befragten (28) die Lage als gut bzw. sehr gut einschätzten. Als durchschnittlich oder zufriedenstellend stuften noch 13 Befragte die Situation ein, während fast ebenso viele (12) die wirtschaftliche Verfassung des Unternehmens als saisonal bedingt sehr schlecht bzw. stark rückläufig bezeichneten. Als schlecht bzw. sehr schlecht stuften sieben Befragte die wirtschaftliche Lage ein. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, daß die Befragungen von Dezember 1996 bis Februar 1997 durchgeführt wurden. Sie fielen somit

in einen Zeitraum, in dem insbesondere die saisonalen Schwankungen ausgesetzten Unternehmen besonders gefordert sind.

Abbildung 4: Die wirtschaftliche Lage in den befragten Unternehmen



Auffällig bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation ist, daß auf der Grundlage der Befragungsergebnisse keine Typisierung der Angaben nach Branchen vorgenommen werden kann. So reichten beispielsweise die Angaben zur wirtschaftlichen Situation - trotz saisonaler Schwankungen - selbst in den dem Gastgewerbe zuzuordnenden Unternehmen oder auch im Baugewerbe von gut bis sehr schlecht und auch bei den übrigen Branchen ließ sich keine einheitliche Tendenz ablesen.

9.4 Die Beschäftigtenstruktur und -entwicklung in den Unternehmen

In den 60 befragten Unternehmen waren zum Erhebungszeitpunkt insgesamt 2.438 Personen (davon 881 Frauen) beschäftigt. Bei 557 geförderten Beschäftigungsverhältnissen ergibt sich insgesamt ein Anteil von ca. 23 % an der Beschäftigung insgesamt. An dieser Stelle muß jedoch wiederum auf die besondere Situation in einem der befragten Betriebe verwiesen werden, in dem von insgesamt 250 Beschäftigungsverhältnissen 220 gefördert wurden bzw. werden. Bleibt dieses Unternehmen unberücksichtigt, so verringert sich der Anteil der (ehemals) geförderten Beschäftigten an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insgesamt auf etwa 15 %.

Tabelle 8: Anteile der geförderten Beschäftigungsverhältnisse an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt

Branche	Anteile in %
Gastgewerbe/Tourismus	32
Handwerk	11
Ernährungsbranche	11
Bau	13
Handel	79
Metall-, Stahl- und Anlagenbau	16
sonstige Dienstleistungen	22
Gartenbau u. Landwirtschaft	15
insgesamt	23

Neben dem - methodisch bedingten - ‘Ausreißer’ im Handel zeichnet sich ein vergleichsweise hoher Anteil der geförderten Beschäftigung im Bereich Gastgewerbe/Tourismus ab. D.h., daß hier ein hoher Teil der Beschäftigung insgesamt im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung subventioniert wird; ganz anders als im Handwerk und in der Ernährungsbranche, wo durchschnittlich nur etwa für jede/n neunte/n Beschäftigte/n Lohnkostenzuschüsse in Anspruch genommen wurden.

Neben der Quantität der Arbeitsplätze soll im folgenden näher auf deren Qualität eingegangen werden. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob hinsichtlich des beruflichen Status’ signifikante Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Beschäftigungsverhältnissen festzustellen sind. Verglichen werden die beiden Ausprägungen ‘Facharbeiterstatus’ und ‘un- bzw. angelerntes Personal’.

In den befragten Unternehmen der Bau- und der Ernährungsbranche, des Metall-, Stahl- und Anlagenbaus sowie in den befragten Handwerksbetrieben übersteigt die Zahl der Facharbeiter/innen deutlich die der un- bzw. angelernten Beschäftigten. Dies gilt allerdings nur mit Einschränkungen für die geförderten Beschäftigungsverhältnisse. Hier fällt auf, daß im Metall-, Stahl- und Anlagenbau sowie im Baugewerbe eher die weniger qualifizierten Tätigkeiten im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung Berücksichtigung finden, während sich im Handwerk die gegenläufige Tendenz abzeichnet. Hier haben fast drei Viertel der geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Facharbeiterstatus (Tabelle 9).

Tabelle 9: Anteile der Facharbeiter/innen und un- bzw. angelernten Beschäftigten in den befragten Unternehmen

Branche	Anteil Facharbeiter/innen		Anteil Un- bzw. Angelernte	
	insgesamt*	geförderte Beschäftigte	insgesamt*	geförderte Beschäftigte
Gastgewerbe/Tourismus	40 %	14 %	60 %	86 %
Handwerk	69 %	74 %	31 %	26 %
Ernährungsbranche	94 %	68 %	6 %	32 %
Bau	89 %	50 %	11 %	50 %
Handel	11 %	4 %	89 %	96 %
Metall-, Stahl- und Anlagenbau	77 %	35 %	23 %	65 %
sonstige Dienstleistungen	19 %	17 %	81 %	83 %
Gartenbau und Landwirtschaft	25 %	21 %	75 %	79 %

* Angaben zur Anzahl der Geschäftsführer, der Auszubildenden und des sonstigen Personals blieben unberücksichtigt, um eine bessere Vergleichbarkeit mit den geförderten Beschäftigten zu erhalten.

Analog zeichnet sich lediglich bei den Handwerksbetrieben ein vergleichsweise geringer Abstand zwischen dem Anteil von un- bzw. angelernten Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt und an den geförderten Beschäftigten ab. Ganz anders sieht es in den den anderen Branchen zuzurechnenden Unternehmen aus. Vor allem im Gastgewerbe dominieren bei den geförderten Beschäftigungsverhältnissen diejenigen im weniger qualifizierten Bereich.

Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung in den an der Unternehmensbefragung beteiligten Betrieben zeichnet sich insgesamt ein sehr positives Bild ab. So entstanden nach Aussagen der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer seit 1994 zusammengekommen 1.303 neue, zusätzliche Arbeitsplätze. Dies ist auch als Bestätigung der oben skizzierten überwiegend positiven Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Situation zu werten. Zahlreiche Unternehmensvertreter wiesen in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hin, daß sie weiteren Bedarf an qualifizierten Facharbeitern hätten. Nach ihren Angaben "... sind gute Leute auf dem Arbeitsmarkt kaum noch zu finden. Der ist trotz hoher Arbeitslosigkeit wie leergefegt." Gleichwohl gibt es erhebliche unternehmensspezifische Unterschiede bei der Beschäftigungsentwicklung. In fünf Unternehmen war im Betrachtungszeitraum ein Beschäftigungsabbau von insgesamt 38 Personen zu verzeichnen. Hierbei handelt es sich nahezu ausnahmslos um Betriebe des Baugewerbes, die nach eigenen Angaben mit erheblichen wirtschaftlichen Problemen zu kämpfen haben.

Auffällig ist, daß mit 669 neuen Arbeitsplätzen gut die Hälfte des Beschäftigungszuwachses auf die acht in die Befragung einbezogenen Tochterunternehmen westdeutscher Firmen konzentriert ist. Nur bei einem dieser Unternehmen handelt es sich bei den zusätzlichen Beschäftigten nahezu ausschließlich um geförderte Arbeitsverhältnisse. Bei den übrigen sieben Unternehmen steht jeweils weniger als ein Fünftel des Beschäftigungszuwachses in Verbindung mit der regionalen Einstellungsförderung.

In fünf Unternehmen wurde deutlich, daß der Beschäftigungszuwachs geringer ausfiel als die Anzahl der geförderten Beschäftigten. In diesen Fällen ist davon auszugehen, daß nicht geförderte Arbeitsplätze durch subventionierte Beschäftigungsverhältnisse ersetzt wurden. In Rede stehen in diesem Zusammenhang 28 Arbeitsverhältnisse.

9.5 Zur Qualifikation und Qualifizierung der Beschäftigten in den geförderten Unternehmen

In den Gesprächen mit den Unternehmensleitungen wurde ermittelt, welche Qualifikation die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Beginn des geförderten Beschäftigungsverhältnisses aufweisen mußten, um bei der Personalauswahl berücksichtigt zu werden. In einem Fall wurde der Diplomabschluß als Eingangsvoraussetzung genannt. Gut ein Drittel der Gesprächspartner (21) nannte in erster Linie den Facharbeiterabschluß als notwendige Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Vornehmlich handelte es sich hierbei um Unternehmensvertreter aus Handwerksbetrieben (7) gefolgt von der Baubranche (6). "Längere Berufserfahrung, egal in welchem Bereich" setzte ein Gesprächspartner voraus.

Fast zwei Drittel der Befragten (37) stellten keine besonderen qualifikatorischen Anforderungen an die neuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nahezu alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner im Gastgewerbe vertraten diese Meinung. Bei den Tätigkeiten im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung handelt es sich im Gastgewerbe meist um Reinigungskräfte, Küchenhilfen, Spülkräfte etc.

Tabelle 10: Qualifikatorische Voraussetzungen

geforderte Qualifikation	Anzahl der Unternehmen	Anzahl der geförderten Beschäftigten insgesamt	davon Frauen
Diplom	1	1	1
Facharbeiterabschluß	21	187	48
Berufserfahrung gleich welcher Art	1	220	220
keine	37	149	90
Summe	60	557	359

Leider war es im Rahmen der Unternehmensbefragung nicht möglich, auswertbare Angaben zur tatsächlich vorhandenen Qualifikation der geförderten Beschäftigten zu erhalten. Die ursprünglichen Berufe bzw. die Erwerbsbiographien waren den meisten Gesprächspartnern nicht bekannt. Folglich sind an dieser Stelle keine Aussagen über den qualifikationsadäquaten Einsatz der Beschäftigten möglich.

Zum Thema Qualifizierung im Vorfeld der Arbeitsaufnahme oder auch berufsbegleitende Qualifizierung war die Meinung der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner recht einhellig. Sie wurde in fast allen Fällen für nicht nötig gehalten. Allenfalls sollte eine kurze Anlernphase genügen, um den neuen beruflichen Anforderungen zu genügen. Eine systematische Ausbildung während der ersten Monate des geförderten Beschäftigungsverhältnisses wurde in nur einem in die Befragung einbezogenen Unternehmen durchgeführt. Unter Hinzuziehung externer Ausbilder wurden hier 220 weibliche (Teilzeit-)Beschäftigte ca. drei Monate lang auf ihre neue Tätigkeit vorbereitet.

Eine Mehrfachnennung aus den Unternehmen zu den Vorschlägen zur Programmveränderung soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben. Dies ist der Hinweis von neun Befragten darauf, daß zusätzliche finanzielle Mittel für die fachliche Qualifizierung bereitgestellt werden sollten. Es handelt sich hierbei ausnahmslos um Angaben aus Handwerksbetrieben und dem Metall- bzw. Anlagenbau zuzuordnenden Unternehmen. Dieser Vorschlag ging in der Regel einher mit dem Hinweis darauf, daß die beabsichtigte Einstellung von Facharbeitern aufgrund fehlender geeigneter Bewerber nicht erfolgen könnte. Durch eine Kombination von (zusätzlich geförderter) Qualifizierung und Einstellungsförderung versprechen sich die betreffenden Gesprächspartner offenbar eine Lösung für ihre diesbezüglichen Personalprobleme.

9.6 Die Einschätzung der regionalen Einstellungsförderung aus Sicht der Unternehmen

Auf Seiten der direkten Profiteure der regionalen Einstellungsförderung - nämlich der Unternehmen - bestand Einvernehmen hinsichtlich der grundsätzlich positiven Bewertung des Programms. Im Rahmen der Evaluation der regionalen Einstellungsförderung ist neben der individuellen bzw. unternehmensbezogenen Wahrnehmung der Beteiligten auch deren kritischer Blick auf die Programmgestaltung und -durchführung insgesamt von Interesse.

9.6.1 Antragstellung, Personalauswahl und Fördermodalitäten

Die unkomplizierte Antragstellung und -bearbeitung wurde von fast allen Gesprächspartnern betont und als sehr hilfreich eingeschätzt. Die Vorteile der dezentralen Umsetzung des Programms, bis hin zum persönlichen Kontakt zu den jeweils Verantwortlichen in der Wirtschaftsförderung kamen auch in den Gesprächen mit den Geschäftsleitungen zum Ausdruck.

Sowohl mit der Länge als auch mit der Dauer der Förderung waren nur 27 der 60 Befragten zufrieden, wobei allerdings nur ein Gesprächspartner beide Förderkonditionen ernsthaft kritisierte. Ansonsten wurde entweder die Förderhöhe als zu gering eingeschätzt (11 Antworten) oder aber die Förderdauer kritisiert (21 Antworten). Diejenigen, die eine höhere Förderung für notwendig erachteten, begründeten dies (in 9 Fällen) damit, daß sie anstelle des ungelerten Personals lieber Facharbeiter eingestellt hätten, in Anbetracht des "geringen" Lohnkostenzuschusses jedoch hiervon Abstand nahmen.

Erstaunlich ist, daß die Kritik an der "zu kurzen Laufzeit" der Förderung keineswegs vorwiegend in den Landkreisen formuliert wurde, in denen die 12monatige Förderung vorgesehen ist. Im Gegenteil: Von den 21 'Kritikern' haben 14 ihren Sitz in Landkreisen mit 15monatiger Förderung. Unter Berücksichtigung der regionalen Verteilung der befragten Unternehmen ergibt sich immer noch ein erheblicher Unterschied: 39 % der in bevorzugt geförderten Landkreisen ansässigen Unternehmen gegenüber 30 % in den übrigen Regionen kritisierten im Rahmen der Unternehmensbefragung die Laufzeit der Förderung.

Von 12 Gesprächspartnern (20 %) wurde Kritik an der - einzigen - Auflage im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung geübt, wonach die subventionierten Arbeitsverhältnisse die Neueinstellung vormals Arbeitsloser voraussetzen. Deutlich weniger aus-

geprägt war der Wunsch, die Neueinstellungen zunächst “auf Probe” vorzunehmen und erst zu einem späteren Zeitpunkt gegebenenfalls einen Antrag auf Lohnkostenzuschuß zu stellen (4 Nennungen).

Nahezu ausnahmslos wurde ein weiterer Aspekt des Programms von den Gesprächspartnern begrüßt. Hierbei handelt es sich um die Personalauswahl, die jeweils ausschließlich im eigenen Ermessen der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner erfolgte. Explizit wurde jede Einflußnahme auf die Personalauswahl, wie z.B. eine zwingende Orientierung auf arbeitsmarktpolitische Zielgruppen, abgelehnt.

Auch im Rahmen der Unternehmensbefragung zeichnete sich die besondere Bedeutung ab, die den Arbeitsämtern bei der Besetzung der geförderten Arbeitsverhältnisse zukommt. Zwar gaben absolut nur sechs Unternehmensvertreter an, nahezu ausschließlich über die Arbeitsämter vermittelte Männer und Frauen eingestellt zu haben. Hierbei handelt es sich jedoch um vergleichsweise große Unternehmen, so daß ca. ein Drittel der geförderten Beschäftigten betroffen war. Weitere 16 Unternehmen nannten neben der Kooperation mit den Arbeitsämtern weitere Methoden der Personalsuche, die gleichzeitig zum Einsatz kamen. Bei einem weiteren Drittel der Beschäftigten wurde diese Kombination bei der Personalauswahl bevorzugt. 38 Unternehmen gaben an, das geförderte Personal ohne die Einbeziehung der Arbeitsämter ausgewählt zu haben. Dies waren überwiegend kleine Unternehmen. 25 davon hatten nach eigenen Aussagen bei der Stellenbesetzung in erster Linie auf Bekannte zurückgegriffen.

9.6.2 (Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Vorfeld des geförderten Beschäftigungsverhältnisses

Die Arbeitslosigkeit im Vorfeld der Arbeitsaufnahme und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag wurden von den Gesprächspartnern sehr kritisch eingeschätzt. Zwar gaben etwa zwei Drittel der Befragten an, daß in ihrem Fall keine Probleme im Zusammenhang mit der zurückliegenden Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auftraten. Allerdings wurde diese Aussage meist verbunden mit dem Hinweis, daß bei der Personalauswahl auf kurze Zeiten der Erwerbslosigkeit Wert gelegt wurde.

24 Befragte wären nach eigenen Aussagen nicht bereit, ehemals Langzeitarbeitslose einzustellen, da sie “zu viele Probleme” damit verbinden bzw. “einen schlechten Einfluß auf die übrigen Beschäftigten” befürchten. Für weitere 22 Befragte wäre die ehemalige Langzeitarbeitslosigkeit nur dann kein Problem, wenn die betreffende Person

aus anderen Zusammenhängen persönlich bekannt wäre oder wenn eine gesonderte Probebeschäftigung im Vorfeld der Förderung vereinbart würde.

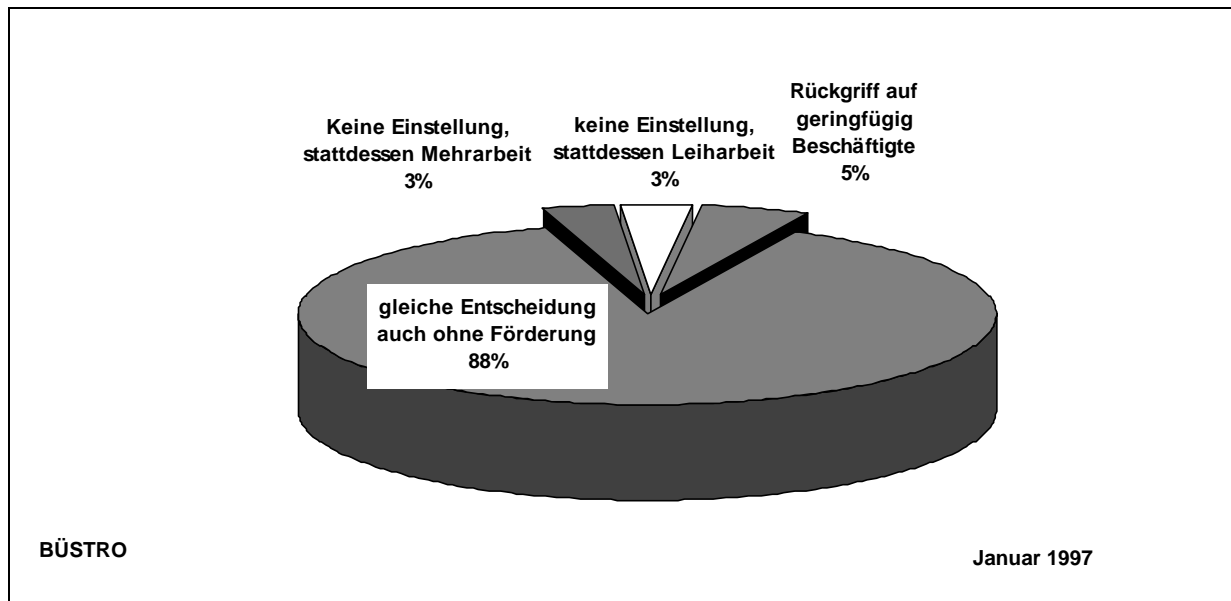
Festzustellen ist aber auch, daß die Antworten zum Thema vorangegangene Arbeitslosigkeit sehr ambivalent ausfielen. So gingen die oben dargestellten Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen bei der Mehrheit der Befragten einher mit der Unkenntnis über die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit des in Rede stehenden Personals. Die meisten Gesprächspartner beschränkten sich bei der Frage nach der Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit auf die Feststellung, daß die geförderten Beschäftigten "auf jeden Fall länger als drei Monate arbeitslos" gewesen seien - was ja bekanntlich die Voraussetzung für die Förderung ist. Eine systematische Auswertung der vagen Angaben zur Dauer der Arbeitslosigkeit war nicht möglich.

9.6.3 Zur Zusätzlichkeit und Dauerhaftigkeit der Arbeitsplätze

Vor allem die Tatsache, daß mit der Begründung des geförderten Beschäftigungsverhältnisses eine Beschäftigungsverpflichtung von mindestens zwei Jahren eingegangen wird, charakterisiert das Förderprogramm und stellt einen wesentlichen Unterschied zu ungeforderten Neueinstellungen dar, die oftmals lediglich eine sehr kurzfristige Personalplanung widerspiegeln.

Von besonderem Interesse war im Rahmen der Unternehmenskontakte die Frage nach der Notwendigkeit der regionalen Einstellungsförderung. Dabei stand das Thema im Mittelpunkt, was "ohne die Förderung passiert" wäre. Im Ergebnis stellte sich heraus, daß knapp 90 % der Befragten (53) nach eigenen Angaben die betreffenden Neueinstellungen auch ohne regionale Einstellungsförderung in der gleichen Weise vorgenommen hätten.

Abbildung 5: Einstellungsverhalten ohne Förderung



Die übrigen sieben Befragten hätten unterschiedliche Strategien vorgezogen. Während zwei Gesprächspartner keine Neueinstellung ohne Förderung vorgenommen und stattdessen Mehrarbeit bevorzugt hätten, gaben zwei weitere an, sie hätten Leiharbeiter anstelle der geförderten Beschäftigten engagiert. In drei Fällen wurde die ursprüngliche Absicht, sog. geringfügig Beschäftigte einzustellen, aufgrund der Einstellungsförderung zugunsten der Begründung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen aufgegeben.

Das Einstellungsverhalten ohne Förderung steht - erwartungsgemäß - in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen (vgl. Tabelle 11). Besonders deutlich wird dies bei den drei Unternehmen, für die das geförderte Beschäftigungsverhältnis eine Alternative zur sogenannten geringfügigen Beschäftigung darstellt. Ausnahmslos bezeichneten die Befragten die wirtschaftliche Situation des Unternehmens als schlecht bzw. sehr schlecht. Die Mehrarbeit als Alternative zur Neueinstellung wurde in einem Unternehmen genannt, dessen wirtschaftliche Situation als insgesamt schlecht klassifiziert wurde und in einem mit nach eigenen Angaben guter wirtschaftlicher Situation. Die Leiharbeit hätten zwei Unternehmen mit durchschnittlicher wirtschaftlicher Situation der ungeforderten Beschäftigung vorgezogen.

Tabelle 11: Einstellungsverhalten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen

wirtschaftliche Situation	gleiches Einstellungsverhalten	Alternative: Mehrarbeit	Alternative: Leiharbeit	Alternative: geringfügige Beschäftigung	Summe
sehr gut	2	-	-	-	2
gut	25	1	-	-	26
durchschnittlich/ zufriedenstellend	11	-	2	-	13
rückläufig	6	-	-	-	6
saisonal bedingt sehr schlecht	6	-	-	-	6
insgesamt schlecht	2	1	-	2	5
sehr schlecht	1	-	-	1	2
Summe	53	2	2	3	60

Bezogen auf die Anzahl der geförderten Beschäftigungsverhältnisse ergibt sich, daß nur ein Anteil von 5 % als eindeutig durch die regionale Einstellungsförderung induziert angesehen werden kann.

Die letzte Befragung der Verantwortlichen in den Landkreisen wurde genutzt, um auf erste, sich in der Unternehmensbefragung abzeichnende Ergebnisse einzugehen. Im Mittelpunkt standen dabei die Aussagen der Unternehmensvertreter zum Thema 'Zusätzlichkeit' der Arbeitsverhältnisse. Die meisten Gesprächspartner und -partnerinnen zeigten Verständnis für die oben geschilderten Einschätzungen. Sie gingen ebenfalls von einer hohen Zahl von Unternehmen aus, die ihre Personalplanung unabhängig von der Einstellungsförderung vornehmen würden.

Allerdings ist davon auszugehen, daß das Einstellungsverhalten bei der Begründung eines geförderten Beschäftigungsverhältnisses Besonderheiten aufweist. So werden - analog zur Förderrichtlinie - ausschließlich (ehemals) Arbeitslose bei der Personalauswahl berücksichtigt. Dieser Aspekt ist vor dem Hintergrund der in Kapitel 9.6.2 geschilderten außerordentlich kritischen Haltung der Geschäftsführer zum Thema Arbeitslosigkeit und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag zu sehen. Es ist davon auszugehen, daß ohne die Förderung bei den Neueinstellungen diejenigen Männer und Frauen bevorzugt Berücksichtigung gefunden hätten, die einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen und somit keine Zeiten der Arbeitslosigkeit aufweisen.

Gemessen am Programmserfolg zeichnet sich in Sachen Nachbeschäftigung im Anschluß an das geförderte Beschäftigungsverhältnis ein sehr positives Bild ab. Aufgrund der geringen Laufzeit der regionalen Programme konnten nur im Rahmen der Befragungen in Uecker-Randow, Ostvorpommern und Demmin Erfahrungen mit der Nachbeschäftigung erörtert werden. In den übrigen Fällen wurde prophylaktisch nach den Aussichten für eine Dauerbeschäftigung gefragt. Im Ergebnis stellte sich heraus, daß von den 557 (ehemals) geförderten Beschäftigten mittlerweile 166 in der Nachbeschäftigungsphase sind und für weitere acht Beschäftigte inzwischen auch diese Phase der Vergangenheit angehört und somit an dieser Stelle von einem Dauerarbeitsverhältnis ausgegangen wird.

Lediglich vier Unternehmen mit insgesamt 23 geförderten Beschäftigungsverhältnissen gaben an, die Nachbeschäftigungsfrist voraussichtlich nicht einhalten zu können bzw. zu wollen. Auch in diesem Zusammenhang ist ein enger Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Situation der Unternehmen und der Möglichkeit, ein Dauerarbeitsverhältnis zu begründen, festzustellen. So bezeichneten alle vier Gesprächspartner die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens schlecht.

Nur drei Befragte hielten es für richtig, wenn die Förderrichtlinie dahingehend modifiziert würde, daß die Nachbeschäftigungsverpflichtung entfielen. Das Gros der Befragten hingegen hielt diese zwingende Bedingung für richtig und erachtete es als notwendig, auf diese Weise der mißbräuchlichen Verwendung der Fördermittel vorzubeugen.

Tabelle 12: Die Nachbeschäftigung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen

wirtschaftliche Situation	Nachbeschäftigung ist gesichert	keine Nachbeschäftigung möglich	Nachbeschäftigung nur bei besserer Auftragslage
sehr gut	2	-	-
gut	26	-	-
durchschnittlich/ zufriedenstellend	13	-	-
rückläufig	6	-	-
saisonal bedingt sehr schlecht	5	-	1
insgesamt schlecht	3	1	1
sehr schlecht	1	1	-
Summe	56	2	2

Die Angaben zur Einhaltung der Nachbeschäftigungsfrist untermauern insbesondere zwei bereits dargestellte Untersuchungsergebnisse. Dies ist zum einen die vergleichsweise positive Einschätzung der wirtschaftlichen Situation in etwa der Hälfte der befragten Unternehmen und zum anderen sind dies die Aussagen zur Personalplanung, wonach ohnehin Neueinstellungen vorgesehen waren, die dann durch die regionale Einstellungsförderung unterstützt wurden. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, daß der längerfristige Einsatz des Personals beabsichtigt war und nun auch realisiert wird.

Durch die Unternehmensbefragung bestätigt wurde der bereits in der Gesamtauswertung deutlich gewordene Anteil der nicht regulär beendeten Förderfälle von ca. 11 % der geförderten Beschäftigungsverhältnisse insgesamt. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigten sich hinsichtlich der vorzeitig beendeten Arbeitsverhältnisse nicht. Als Gründe für die Entlassungen wurden seitens der Unternehmensvertreter mehrheitlich die fehlende Qualifikation und der mangelnde Arbeitseinsatz der betreffenden Beschäftigten genannt.

10. Einhaltung und Kontrolle der Nachbeschäftigungsfrist

Einarbeitungszuschüsse sind generell häufig der Kritik ausgesetzt, daß das Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf der Förderfrist beendet wird. Aus diesem Grund wurde diesem Aspekt nicht nur im Rahmen der Unternehmensbefragung, sondern auch in den Gesprächen mit den Verantwortlichen in den Landkreisen, mit Arbeitsamtsvertretern und auch mit Kammervertretern besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits darauf eingegangen, daß in den befragten Unternehmen die Bereitschaft und die positive betriebswirtschaftliche Voraussetzungen zur Dauerbeschäftigung von ehemals geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dominieren. Die Sorge, "auf dem Arbeitsmarkt gar keine geeigneten neuen Leute zu finden" und auch die Kenntnis darüber, daß erhaltene Fördermittel bei Nichteinhaltung der Nachbeschäftigungsfrist zurückzuzahlen sind, sind als Hauptgründe dafür zu nennen, daß bei der überwiegenden Mehrheit der im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung geförderten Beschäftigungsverhältnisse tatsächlich von einem auf einen längeren Zeitraum angelegten Arbeitsverhältnis ausgegangen werden kann.

Diese Beobachtung geht konform mit der Einschätzung des Themas Nachbeschäftigung in den Landkreisen. Auch hier wird - auf der Grundlage zahlreicher Unternehmenskontakte - davon ausgegangen, daß das längerfristige Beschäftigungsverhältnis in den Betrieben angestrebt ist. Dies gilt allerdings - so die Vertreter aus der Wirtschaftsförderung - mit der wichtigen Einschränkung, daß bei sich verschlechternder betriebswirtschaftlicher Situation Entlassungen auch von vormals geförderten Beschäftigten vorgenommen werden.

Vorgesehen ist für den Fall der vorzeitigen Beendigung des geförderten Beschäftigungsverhältnisses die Rückzahlung der ausgezahlten Fördermittel. Vor dem Hintergrund, daß der (drohende) Konkurs in der Mehrzahl der Fälle die Ursache für die Beendigung des (vormals) geförderten Beschäftigungsverhältnisses ist, wird deutlich, daß die Rückforderung der Fördermittel mit erheblichen Problemen verbunden ist.

Bevor allerdings die Rückzahlungsforderung geltend gemacht werden kann bzw. muß, ist der Frage nachzugehen, mit welchen Mitteln die Einhaltung der Nachbeschäftigungsfrist in den Landkreisen geprüft wird bzw. werden kann. In diesem Zusammenhang sind drei Instrumente zu nennen.

10.1 Der Verwendungsnachweis

Erstens sind die Unternehmen verpflichtet, spätestens drei Monate nach Ablauf der Förderfrist den Wirtschaftsfördergesellschaften bzw. Ämtern für Wirtschaftsförderung einen Verwendungsnachweis zukommen zu lassen, der unter anderem Aussagen darüber enthält, ob der/die ehemals geförderte Arbeitnehmer/in weiterhin im Unternehmen beschäftigt ist. Allerdings wird der Rücklauf der Verwendungsnachweise gegenwärtig nicht in allen drei bislang betroffenen Landkreisen durchgängig geprüft und gegebenenfalls angemahnt.

Da in weiteren fünf Landkreisen eine wachsende Zahl ehemals geförderter Beschäftigter gegenwärtig in die Nachbeschäftigungsphase überwechselt, ist es erforderlich, hier die notwendigen personellen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, um die angestrebte Verwendung der Fördermittel und die Einhaltung der Nachbeschäftigungsfrist zumindest kurz nach Beendigung der Auszahlungen zu prüfen und gegebenenfalls Nachfragen an die Unternehmen zu richten.

10.2 Kooperation mit den Arbeitsämtern

Zweitens soll zur Überprüfung der Nachbeschäftigungsfrist der einzelnen Arbeitsverhältnisse eine Vereinbarung zwischen dem Landkreis und den zuständigen Arbeitsämtern dahingehend getroffen werden, daß eine Kopie des Bewilligungsbescheides zur "Bewerberangebotskartei" genommen wird und das Arbeitsamt jene Fälle zurückmeldet, in denen die Nachbeschäftigungszeiträume nicht eingehalten werden. Aus Datenschutzgründen ist zu diesem Zweck eine entsprechende Einverständniserklärung durch die/den geförderte/n Arbeitnehmer/in zu unterschreiben, die dem Arbeitsamt mit einer Kopie des Bescheides übersandt wird. Sofern eine entsprechende Erklärung nicht abgegeben wird, ist keine Förderung des Beschäftigungsverhältnisses möglich.

In der Praxis hat die Kooperation zwischen den Arbeitsämtern und den Mittelgebern vor Ort mehrere Facetten. Bisher erfolgt nur in zwei Landkreisen die Kooperation mit den Arbeitsämtern in oben beschriebener Form. In einem weiteren Landkreis konnte noch keine Einigung mit den zuständigen Arbeitsämtern gefunden werden über ein Verfahren, das nach Ansicht aller Beteiligten sowohl den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt als auch den personellen Möglichkeiten gerecht wird.

In der Mehrzahl der Fälle sieht die Zusammenarbeit so aus, daß - teilweise regelmäßig, teilweise einmalig - Listen mit den Namen der (ehemals) geförderten Beschäftigten zwecks Abgleich an die Arbeitsämter gesandt werden. Im Anschluß erfolgt eine

Rückmeldung derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Arbeitsämter, die erneut arbeitslos gemeldet sind. Klärungsbedarf ergibt sich dann allerdings noch hinsichtlich des Kündigungsgrundes. Erst dann kann der Frage nachgegangen werden, ob eine Rückzahlungsverpflichtung besteht und gegebenenfalls ein entsprechendes Verfahren einzuleiten ist.

10.3 Der regionale Bezug

Auch in Sachen Einhaltung und Kontrolle der Nachbeschäftigungszeiten erweist sich der dezentrale Ansatz des Förderprogramms als vorteilhaft. So können Unternehmensnachrichten - hier insbesondere über (drohende) Konkurse bzw. Entlassungen von Personal - schnell vor Ort bekannt werden und entsprechende Informationen auch innerhalb der Wirtschaftsfördergesellschaften bzw. Ämter für Wirtschaftsförderung an die für die regionale Einstellungsförderung Verantwortlichen weitergeleitet werden.

Sicherlich sinken die Möglichkeiten, auf diese Weise den Programmerfolg zu prüfen, mit steigender Anzahl von Förderfällen in der Region. Gleichwohl trägt die vergleichsweise Kleinräumigkeit bei der Programmumsetzung dazu bei, daß vorzeitige Beendigungen der Arbeitsverhältnisse sehr schnell bekannt werden (können). Diese Einschätzung wurde nicht nur von Wirtschaftsförderern sondern auch von befragten Unternehmen abgegeben.

11. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

Mit der regionalen Einstellungsförderung wurden zwischen Oktober 1994 und Januar 1997 ca. 4.500 Neueinstellungen unterstützt. Das Programm trug somit deutlich zur Entlastung des Arbeitsmarktes bei. Hervorzuheben ist außerdem, daß bei der Programmgestaltung und -umsetzung regionale Belange einen hohen Stellenwert haben. Dies drückt sich zum einen darin aus, daß die neun Landkreise Mecklenburg-Vorpommerns Fördermittel im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung erhalten, die in besonders hohem Maße von Umstrukturierung und Arbeitslosigkeit betroffen sind. Darüber hinaus erfolgt die Umsetzung des Programms vor Ort; d.h. durch die jeweiligen Wirtschaftsfördergesellschaften bzw. Ämter für Wirtschaftsförderung, was dazu beiträgt, daß die spezifischen Probleme und Anforderungen der Region bei der eigentlichen Programmsteuerung Berücksichtigung finden können.

Im Januar 1997 befanden sich bereits über 1.500 ehemals geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der einjährigen Nachbeschäftigungsphase. Ca. 18 % der geförderten Arbeitsverhältnisse insgesamt wurden bereits während des Förderzeitraums abgebrochen.

45 % der geförderten Beschäftigungsverhältnisse wurden mit zuvor arbeitslosen Frauen besetzt. Fast jede dritte dieser Arbeitnehmerinnen ist in einem Teilzeitarbeitsverhältnis tätig. Sowohl die Neueinstellung einer weiblichen Beschäftigten als auch die Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses wird mit der Zahlung eines zusätzlichen Bonus zur eigentlichen Fördersumme honoriert.

Der größte Anteil der beschäftigten Männer und Frauen gehört zu der Altersgruppe der 30 bis 34jährigen. Gleichwohl ist jeder fünfte im Rahmen des Programms der regionalen Einstellungsförderung unterstützte Arbeitsplatz mit mindestens 45 Jahre alten Beschäftigten besetzt. D.h., daß eine Ausgrenzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zu beobachten ist. Der Anteil der Jungerwachsenen liegt bei ca. 13 %. Im bisherigen Programmverlauf ist es noch nicht im befriedigenden Maße gelungen, Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger bevorzugt zu fördern. Mittlerweile wurde eine Modifikation der Förderrichtlinien dahingehend vorgenommen, daß bei der Neueinstellung von Berufsanfänger/innen ein Bonus an die Unternehmen gezahlt wird.

Keinerlei Aufstockung der Einstellungsförderung war für den Fall vorgesehen, daß vormals Langzeitarbeitslose bei der Personalauswahl bevorzugt werden. Vor diesem Hintergrund ist der Anteil von 27 % ehemals Langzeitarbeitslosen an den geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als positives Programmmerkmal zu nennen. Darüber hinaus hat es auch in diesem Zusammenhang mittlerweile eine Modifikation

der Richtlinien gegeben. Zukünftig wird - zumindest in einzelnen Landkreisen - ein Bonus bei Neueinstellungen aus diesem Personenkreis gezahlt werden.

Eine Analyse der Tätigkeitsfelder ergibt, daß ca. die Hälfte der geförderten Beschäftigungsverhältnisse auf die Bereiche Handel, Bau, Tourismus/Beherbergung/Gastronomie und Handwerk entfällt. Während der Handel in allen Regionen eine hervorgehobene Stellung einnimmt, zeigt sich in Rügen, Ostvorpommern, Müritz und Bad Doberan analog zur strukturpolitischen Ausrichtung der Landkreise eine starke Konzentration der geförderten Beschäftigung auf das Beherbergungsgewerbe. Das Baugewerbe zählt in den Landkreisen - mit Ausnahme von Rügen und Uecker-Randow - zu den am häufigsten geförderten Branchen. Das Handwerk weist wenig regionale Besonderheiten auf. Die diesbezüglich geförderten Betriebe fallen eher durch die vergleichsweise geringe Betriebsgröße auf.

Analog zur regionalen und branchenspezifischen Verteilung der geförderten Beschäftigungsverhältnisse fand in 60 betroffenen Unternehmen eine Befragung über die Erfahrungen mit der regionalen Einstellungsförderung statt. 557 geförderte Beschäftigungsverhältnisse werden auf diese Weise repräsentiert.

Im Rahmen der Unternehmensbefragung fiel zunächst auf, daß fast die Hälfte der Unternehmensvertreter und -vertreterinnen die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens als gut bzw. sehr gut bezeichnete. Im Untersuchungszeitraum waren in den Unternehmen insgesamt 1.303 neue Arbeitsplätze entstanden. Zusammengenommen ergibt sich ein Anteil der geförderten Beschäftigungsverhältnisse an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt von ca. 23 %, wobei allerdings gravierende Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und auch zwischen den Unternehmen auszumachen sind. So ist die Förderintensität im Rahmen der regionalen Einstellungsförderung nach vorliegenden Ergebnissen im Gastgewerbe mit durchschnittlich etwa einem Drittel geförderten Beschäftigten am höchsten. Ein vergleichsweise geringer Anteil geförderter Beschäftigter ergibt sich hingegen im Handwerk mit ca. 11 %.

Im Hinblick auf die Fördermodalitäten waren im Rahmen der Unternehmensbefragung vor allem zwei Aspekte von Bedeutung. Zum einen wurde betont, daß trotz Förderung die Personalauswahl nahezu uneingeschränkt durch die Unternehmensleitungen erfolgen kann. Hierin wurde eine wesentliche Voraussetzung für die Begründung des Dauerarbeitsverhältnisses gesehen. Zum anderen wurde die Arbeitslosigkeit - und hier wiederum die Langzeitarbeitslosigkeit - im Vorfeld der Arbeitsaufnahme sehr kritisch eingeschätzt. So schlossen 40 % der Befragten aus, eine/n Langzeitarbeitslose/n einzustellen. Fast ebenso viele Befragte würden nach eigenen Angaben Langzeitarbeitslose nur dann einstellen, wenn die betreffende Person ihnen aus anderen Zusammenhängen bekannt wäre und/oder wenn die Möglichkeit eröffnet würde, im Vorfeld des geför-

derden Beschäftigungsverhältnisses eine zusätzliche Probebeschäftigung zu vereinbaren.

Die Unternehmensbefragung gab außerdem Hinweise darauf, daß die Dauerhaftigkeit der (ehemals) geförderten Beschäftigungsverhältnisse angestrebt ist und die Nichteinhaltung der Nachbeschäftigungsfrist gegebenenfalls in erster Linie auf ernste betriebswirtschaftliche Probleme zurückzuführen ist.

Literaturverzeichnis

Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Hamburg:

Lohnkostensubventionierung zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt -
Möglichkeiten und Grenzen,
Hamburg, September 1996.

Rabe, Birgitta:

Lohnsubventionen in den neuen Bundesländern -
Theoretische Grundlagen und Programmentwürfe,
WZB discussion paper, FS I 93 - 207, Berlin, November 1993.

REWAS e.V. und WfG Güstrow mbH:

Analyse zur Wirksamkeit des Modellprojekts "Arbeit für Teterow" - Abschlußbericht,
Rostock, April 1995.

Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin:

Kurz-Evaluation der Lohnkostenzuschüsse für kleine und mittlere Unternehmen,
Revision und Statistik Report Nr. 1/1996.

Anhang

Gesprächsleitfaden zur regionalen Einstellungsförderung

1. Zunächst ein paar Fragen zum Unternehmen:

Um welche Branche handelt es sich? _____

Wann wurde das Unternehmen gegründet? _____

Um welche Rechtsform handelt es sich? _____

Handelt es sich um eine Existenzgründung / Ausgründung / Tochterunternehmen (ggf. Angaben zum Hauptsitz)?

Wie groß ist das Absatzgebiet? Wo sitzen die Konkurrenzfirmen, wo die Zulieferer?

2. Wieviele Beschäftigte hat das Unternehmen insgesamt?

beruflicher Status (Akad., Facharb., Meister, GF, ungel., Azubi etc.)	Anzahl	Tätigkeit	davon Frauen	Teilzeit (m/w)

3. Beurteilung der eigenen wirtschaftlichen Lage.

Welche Entwicklung hat stattgefunden (Auftragslage etc.)

4. Welche Beschäftigungsentwicklung hat bislang stattgefunden?

5. Welche zukünftige Beschäftigungsentwicklung zeichnet sich im Unternehmen ab? Welche Gründe gibt es für diese Entwicklung?

6. Wie sind Sie auf die regionale Einstellungsförderung aufmerksam geworden?

7. Verlieft das Antragsverfahren zügig und problemlos? ja nein

Anmerkungen: _____

Fand eine ausführliche Beratung statt; durch wen? _____

8. Allgemeine Fragen zu den geförderten Beschäftigten

Anzahl: _____ davon _____ Männer _____ Frauen

Status: Förderung seit: _____ Anzahl: _____

in der Nachbeschäftigungsphase

seit: _____ Anzahl: _____

bereits in Dauerarbeitsverhältnis

Anzahl: _____

Wie viele Arbeitsverhältnisse wurden ggf. aus der laufenden Förderung bzw. während der Nachbeschäftigungsphase beendet?

Anzahl: _____ davon _____ Männer _____ Frauen

Welche Gründe gab es für die vorzeitige Beendigung dieser/s Arbeitsverhältnisse/s?

**9. Über welche Qualifikation verfügen die (ehemals) geförderten AN?
(schulische und berufliche Qualifikation)**

Sind auch BerufsanfängerInnen dabei? (wenn ja, wie viele / wenn nein, warum nicht)

10. Angaben zur vorausgegangenen Dauer der Arbeitslosigkeit

Spielte die Dauer der Arbeitslosigkeit bei der Einstellung der geförderten AN eine Rolle?

11. Welche Tätigkeiten üben die geförderten Beschäftigten aus?

Erfolgt eine tarifliche oder die
 ortsübliche **Entlohnung**?

Höhe? (freiwillige Angabe!) _____

12. Wie erfolgte die Personalauswahl?

- Anzeige
- Person war bekannt; Anm.: _____
- Angehörige/r
- Vermittlung durch das Arbeitsamt
- sonstiges _____

Wenn die Einstellung sog. arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen Bedingung für die Förderung wäre, hätte das einen Einfluß auf die Nutzung des Programms gehabt? (Mit Begründung!) (speziell nach Langzeitarbeitslosen fragen!)

13. Zur Qualifizierung der geförderten AN:

- eine gezielte Einarbeitung war i.d.R. nicht nötig
- es gab eine Anlernphase von _____ Wochen im Betrieb
- AN wurden vorab formal qualifiziert (z.B. über § 103b AFG)
- sonstiges _____

Wäre eine (externe) Qualifizierungsphase vor oder auch während der geförderten Beschäftigung hilfreich?

- ja, weil _____
- nein, weil _____

14. Was wäre ohne die Förderung passiert?

- die Neueinstellung wäre trotzdem erfolgt

- es hätte keine Neueinstellung gegeben

- statt dessen wäre die Einstellung von Aushilfen erfolgt

- statt dessen würde Mehrarbeit geleistet

- sonstiges _____

15. Wie beurteilen Sie die Dauer der Förderung (12 bzw. 15 Monate)?

16. Aussagen zur Nachbeschäftigungszeit

Konnte /Kann Sie eingehalten werden? Bei vollem Stundenumfang? _____

Wird sie als 'Zumutung' wahrgenommen? _____

Wurde bei der Antragstellung deutlich darauf hingewiesen? _____

Sollte diese Bedingung gestrichen werden? (Warum?) _____

Ist sie zu lang? _____

Sonstiges _____

17 Weitere Anmerkungen / Veränderungsvorschläge für die Programmgestaltung etc.
