

Einsatz von Langzeitarbeitslosen in stationären Einrichtungen der Altenpflege

K. Blass

**Forschung
Projekt F 2182**

**Forschung
Projekt F 2182**

K. Blass

**Einsatz von Langzeitarbeitslosen in
stationären Einrichtungen der Altenpflege**

Dortmund/Berlin/Dresden 2008

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt „Unterstützungsbedarf und Maßnahmenentwicklung zum Einsatz von Langzeitarbeitslosen in stationären Einrichtungen der Altenpflege“ - Projekt F 2182 – im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

Autorin: Kerstin Blass
Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V. (*iso*)
Trillerweg 68, 66117 Saarbrücken
Telefon: 0681 95424-32
Telefax: 0681 95424-27
E-Mail: blass@iso-institut.de

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund
Telefon: 0231 9071-0
Telefax: 0231 9071-2454
E-Mail: poststelle@buaa.bund.de
Internet: www.buaa.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40-42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden:
Proschhübelstr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.
Aus Gründen des Umweltschutzes wurde diese Schrift auf Recyclingpapier gedruckt.

ISBN 978-3-88261-082-6

Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat	5
Abstract	6
1 Einleitung	7
1.1 Projekthintergrund	7
1.2 Projektziele	8
1.3 Projektablauf	9
2 Rahmenbedingungen	11
2.1 Die stationäre Pflegeeinrichtung	11
2.2 Die Tätigkeitsfelder für die Ein-Euro-Kräfte	12
2.3 Die Zusammenarbeit mit dem SGB II Träger	15
2.4 Die Position des SGB II Trägers	21
2.5 Erste bundesweite Einschätzungen der Grundsicherung – ein Zwischenfazit –	24
3 Projektumsetzung	31
3.1 Die Ein-Euro-Kräfte	31
3.2 Die Einschätzungen der Projektbeteiligten	38
3.3 Die Befragung der Pflegekräfte	43
3.4 Arbeitsgelegenheiten und deren Wirksamkeit – ein Zwischenfazit –	49
4 Maßnahmenentwicklung	56
4.1 Die Optimierung der Bewerberauswahl / Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs	57
4.2 Einsatz von Ein-Euro-Kräften bei der Betreuung alter Menschen in der stationären Pflege	62
4.3 Einarbeitungschecklisten für den Arbeitsbeginn	66
5 Abschließende Zusammenfassung	69
6 Literatur	74
Anhang	75
Anhang 1: Übersicht Langzeitarbeitslose in der Einrichtung	76
Anhang 2: Beispiel Eingliederungsvereinbarung	78
Anhang 3: Antragsformulare	82
Anhang 4: Fördersystematik	92
Anhang 5: Berichtsformular	93

Einsatz von Langzeitarbeitslosen in stationären Einrichtungen der Altenpflege

Kurzreferat

Mit dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) wurde 2005 das Instrument der Arbeitsgelegenheiten für Arbeitslosengeld II - Bewerber/innen eingeführt. Das Projekt begleitete den Einsatz von Langzeitarbeitslosen (sog. Ein-Euro-Jobber) in einer stationären Pflegeeinrichtung und liefert Rückschlüsse über die Wirksamkeit der Ein-Euro-Jobs aus unterschiedlichen Perspektiven. Des Weiteren sind Maßnahmen zur Unterstützung dieses Einsatzes entwickelt worden. Zu den wichtigsten Ergebnissen zählt, dass die zahlreichen mit den Ein-Euro-Jobs verbundenen Zielsetzungen des Gesetzgebers (Gegenleistungsgedanke, Kostengesichtspunkte, Infrastrukturpflege, Erprobung und Aufrechterhaltung der Sozialintegration) vor Arbeitsaufnahme stärker zwischen dem Träger, der ARGE und den Langzeitarbeitslosen abgestimmt und konkretisiert werden müssen. Einrichtung intern sind drei Maßnahmen entwickelt worden, die die Bewerberauswahl und die Begleitung der Langzeitarbeitslosen erleichtern.

Hinsichtlich des Verbleibs in der Berufstätigkeit hat sich gezeigt, dass die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt entscheidend von den Vermittlungshemmnissen (fehlende Berufsqualifikationen und/oder Schulabschlüsse, chronische Erkrankungen, mangelnde Deutschkenntnisse, Alter) der Langzeitarbeitslosen abhängig sind. Zwar ist die im Projektverlauf durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme „Validation“ geeignet, die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Maßnahmenteilnehmer/innen zu erweitern, die gravierenden Vermittlungshemmnisse konnten dadurch aber bestenfalls partiell abgeschwächt werden. Daher war für einen großen Teil der Langzeitarbeitslosen die Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt durch den Ein-Euro-Job nicht realistisch, jedoch können einzelne Langzeitarbeitslose im Anschluss an den Ein-Euro-Job ihre Tätigkeit in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis fortführen.

Engagement of long-term unemployed persons in institutions of in-patient care of old people

Abstract

Along with the fourth law for modern Attendance of the labour market (Hartz IV) in 2005 a new instrument for working occasions for recipients of Arbeitslosengeld II (so called one-euro-jobs) has been introduced.

This project accompanies long-term unemployed persons, who had been deployed in an in-patient care institution. It delivers conclusions about efficiency of these one-euro jobs from different point of views. In addition measures have been developed to support these jobs. The most important results are that the goals of the legislator (mutual trade-off, cost reduction, care of infrastructure, the testing and maintenance of social integration) have to be more specified between the institution, ARGE, and the unemployed, before employment is taken up.

Inside the institution three measures have been developed to facilitate the selection of applicants and the attendance of the long-term unemployed persons. Concerning the continuance of occupation it was shown, that the chances of integration into the labour market depend crucially on individual restraints (lack of working experience or school degrees, chronical diseases, insufficient knowledge of German, age).

Though the measure „validation“, which was executed during the project, is suitable to extend the technical and social competences of the participants, the grave placement restraints were only partially attenuated. Therefore, the return of long-term unemployed persons into the first labour market through one-euro-jobs didn't succeed, however, some long-term unemployed persons could continue working in a marginal employment after completing the measure.

1 Einleitung

1.1 Projekthintergrund

Mit den Hartz Reformen wurde über das Prinzip „Fördern und Fordern“ ein grundlegender Wechsel in der Arbeitsmarktpolitik vollzogen, der durch einen Übergang von der aktiven zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik gekennzeichnet werden kann.¹ Die im Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) in § 16 Abs. 3 SGB II eingeführten Arbeitsgelegenheiten stehen jedoch in einer langen Tradition der sog. Erwerbslosenfürsorge² und waren bereits vor Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Jahre 2005 im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) im Programm „Hilfe zur Arbeit“ verankert.³

Arbeitsgelegenheiten (auch Ein-Euro-Jobs oder Zusatzjobs), welche zu den Eingliederungsleistungen zählen, können grundsätzlich sämtliche Träger (öffentliche, freigemeinnützige und private) Arbeitsgelegenheiten anbieten. Voraussetzung ist allerdings, dass die Arbeitsgelegenheiten zusätzlich, im öffentlichen Interesse (gemeinnützig) und wettbewerbsneutral sind, wobei bislang (noch) keine abschließenden Definitionen vorliegen und daher diesbezügliche Gestaltungsspielräume zu vermuten sind. Die über Hartz IV eingeleitete Verknüpfung zweier großer gesellschaftspolitischer Themenfelder soll nicht nur die Eingliederungschancen für Arbeitssuchende verbessern, sondern sie kann auch für die Anbieter sozialer (Pflege-) Dienstleistungen von Interesse sein. Denn während einerseits arbeitsmarktpolitisch seit Jahren eine hohe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen ist, die das soziale Sicherungssystem vor immer größere Probleme stellt, werfen andererseits auch die (antizipierten) sozialpolitischen Folgen des demographischen Wandels immer mehr Fragen nach der Finanzierbarkeit einer qualitativ hochwertigen Versorgung der alten und pflegebedürftigen Menschen auf. Zu befürchten ist, dass die durch die Einführung der Pflegeversicherung zur Verfügung gestellten Mittel langfristig keinesfalls ausreichend sein werden, um vor allem die mit der Pflegeversicherung intendierten Ziele der Ausgabenbegrenzung und der Sicherung der Pflegequalität in einem ausgewogenen Verhältnis zu halten. Über das Instrument der Arbeitsgelegenheiten, so die Argumentation, ließe sich nicht nur die Integration der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den Arbeitsmarkt forcieren, sondern auch die angespannte personelle Situation in den stationären Pflegeeinrichtungen entschärfen.

Von besonderer Bedeutung sind – aus unterschiedlichen Perspektiven – daher auch Aspekte der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und der physischen wie psychischen Arbeitsbelastung. Inwieweit kommen beispielsweise Langzeitarbeitslose, die bislang noch keine (Arbeits-)Erfahrungen in der Altenpflegebranche sammeln konnten, mit den spezifischen Belastungssituationen (Hohes Alter und Multimorbidität der Klientel, Anzahl der demenziell Erkrankten, Umgang mit Sterben und Tod der Bewohner/innen) sowie den Arbeitsbedingungen (Zeitnot, Arbeitsverdichtung, Primat der Kundenorientierung) in den stationären Einrichtungen zurecht, und welcher diesbezügliche Unterstützungsbedarf zeichnet sich gegebenenfalls ab. In unmittelbarem Zusammenhang damit steht, so ist zu vermuten, auch eine mögliche Entlastung oder

¹ Vgl. Eckert, Dieter (2006): 196

² Vgl. Bellmann, Lutz; Hohendammer, Christian; Promberger, Markus (2006): 202

³ Vgl. IAB-Forschungsbericht (2006): 5

aber eine eventuelle zusätzliche Belastung der Stammebelegschaft. Denn in dem Maße, in dem die Integration von Langzeitarbeitslosen in die bestehenden Arbeitsprozesse ohne größere Anpassungsleistungen gelingt, kann der Einsatz von zusätzlichen Arbeitskräften auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaft beitragen. Ist dagegen der Unterstützungsbedarf unerwartet hoch, so wird die Einarbeitung und Anleitung der Langzeitarbeitslosen durch das vorhandene Personal wahrscheinlich weitere Arbeitszeitressourcen binden und unmittelbar auf die gesamte Arbeits- und Ablauforganisation der Einrichtung wirken.

1.2 Projektziele

Der Analyse- und Arbeitsschwerpunkt des von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) geförderten Projektvorhabens „Integration von Langzeitarbeitslosen in Pflegeeinrichtungen“ konzentrierte sich auf die stationären Einrichtungen als Anbieter von Arbeitsgelegenheiten. Mit dem Projekt sollte der Einsatz der Langzeitarbeitslosen in Pflegeeinrichtungen in einem systematischen Gruppenprozess vorbereitet und begleitet werden, mit der Absicht Handlungsanweisungen für die Praktiker/innen aus der Pflegebranche zu formulieren, die Integration der Langzeitarbeitslosen in die Pflegeeinrichtungen auch unter Gesichtspunkten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen Anbietern von Arbeitsgelegenheiten und der Arbeitsagentur zu optimieren. Der Durchführung des Projekts lag ein partizipativer Ansatz zugrunde, welcher im Einzelnen folgende Ziele verfolgte:

- Identifikation der und Vermittlung zwischen den Interessen der genannten Statusgruppen (Management, Pflegepersonal, hauswirtschaftliches Personal und Langzeitarbeitslose) in Bezug auf den Einsatz von Langzeitarbeitslosen.
- Analyse und Konkretisierung des Arbeitskräfteeinsatzes bezüglich der speziellen Tätigkeiten und der notwendigen Qualifikationsprofile, differenziert nach den unterschiedlichen Arbeitsbereichen (z. B. Pflege, Hauswirtschaft, Verwaltung) in der Einrichtung sowie der notwendigen Maßnahmen im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen, die die Integration der Langzeitarbeitslosen sicherstellen und die Reibungsverluste in der Einrichtung minimieren sollen. Dies könnte beispielsweise die Entwicklung von Stellenbeschreibungen, eines Einarbeitungskonzeptes, eines Integrationskonzeptes und/oder eines modularen Qualifikationsangebotes beinhalten.
- Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagentur und Einrichtung bzw. Verband beispielsweise durch die Entwicklung eines Anforderungsprofils als Arbeitshilfe für die Arbeitsagentur und/oder durch Formulierung bzw. Überarbeitung der abzuschließenden Vereinbarung zwischen der Arbeitsagentur und dem Anbieter von Arbeitsgelegenheiten.
- Vergleich der Wirksamkeit des Einsatzes von Langzeitarbeitslosen aus den unterschiedlichen Perspektiven in Abhängigkeit von den jeweiligen Tätigkeitsfeldern.

- Analyse der Belastungssituation und des Verbleibs der Langzeitarbeitslosen nach Beendigung der Arbeitsgelegenheit.
- Ermittlung der über den Einsatz von Langzeitarbeitslosen verursachten Be- und Entlastungskonstellationen des Pflegepersonals.

1.3 Projektablauf

Das Projekt wurde gemeinsam vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (*iso*) Saarbrücken und einer stationären Pflegeeinrichtung durchgeführt, dessen Träger Betreiber von insgesamt neun stationären Pflegeeinrichtungen in der Region ist. Zur Verbreiterung der Datenbasis wurden darüber hinaus bundesweit 34 stationäre Pflegeeinrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft telefonisch befragt⁴ und die verantwortliche Ansprechpartnerin der zuständigen ARGE interviewt. Während der gesamten Projektlaufzeit fand eine Rückkopplung mit den Mitgliedern des Initiativkreises „Gesunde Pflege“, dem Netzwerk für praxisrelevante Projekte in der Altenpflege der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA), statt.

Bei einer Laufzeit von anderthalb Jahren erfolgt der Projektablauf in drei Arbeitsphasen. Begonnen wurde mit einer Ist-Analyse in der Einrichtung. Zu diesem Zweck wurde eine Sichtung der vorliegenden (statistischen Daten) zu den in der Einrichtung beschäftigten Langzeitarbeitslosen und des gesamten Schriftverkehrs mit der zuständigen ARGE vorgenommen. Im Anschluss daran wurden die Leitungskräfte der unterschiedlichen Bereiche (Hauswirtschaft, Verwaltung, Technik, Tagespflege und stationäre Pflege), die Langzeitarbeitslosen, ausgewählte Teile der Pflegebelegschaft sowie der Vertreter der Angehörigen und der Ehrenamtlichen interviewt. Ergänzt wurde die Ist-Analyse schließlich durch eine schriftliche Befragung der Pflegebelegschaft und durch die Telefoninterviews.

Nach der Auswertung der Ist-Analyse und der Ergebnispräsentation wurden in der Einrichtung Konzepte und Maßnahmen entwickelt, die die Integration der Langzeitarbeitslosen sicherstellen und die Reibungsverluste in der Einrichtung minimieren sollten. Da in der Einrichtung an unterschiedlichen Stellen bereits zu diesen Themenfeldern gearbeitet wurde, oblag die Zuarbeit zu den jeweiligen Themen den Verantwortlichen der jeweiligen Bereiche.

Die interne Koordination wurde von der Heimleiterin übernommen. Um den Projektaufwand bestmöglich in den Praxisablauf der Einrichtung einzubinden, erfolgten die Absprachen im Anschluss an die in der Einrichtung stattfindende Regelkommunikation. Die erarbeiteten Vorlagen wurden von der Heimleitung und der wissenschaftlichen Begleitung gemeinsam durchgesprochen und an die Mitarbeiter/innen rückgemeldet.

In der Abschlussphase des Projektes wurde die Wirksamkeit der entwickelten Maßnahmen bilanziert und der Einsatz von und der Verbleib der Langzeitarbeitslosen unter unterschiedlichen Aspekten einer kritischen Bewertung unterzogen.

⁴ Die Einrichtungen wurden aus dem Pool des vom *iso*-Institut begleiteten BMG-Modellprogramms „Verbesserung der Versorgung Pflegebedürftiger“ ausgesucht.

Die Projektergebnisse sind in im vorliegenden Abschlussbericht zusammengefasst und punktuell durch die Ergebnisse der telefonischen Befragungen und des Interviews mit der ARGE ergänzt bzw. mit den ersten bundesweiten Veröffentlichungen zum Umsetzungsstand von Hartz IV abgeglichen worden. Aus diesem Grunde erfolgt die Darstellung des Projektverlaufs nicht chronologisch, sondern es wurde eine thematische Gruppierung vorgenommen.

2 Rahmenbedingungen

2.1 Die stationäre Pflegeeinrichtung

Das Pflegeheim liegt – eingebettet in einen Park, der zum Teil zur Einrichtung gehört, zum Teil aber auch öffentlich zugänglich ist – in zentraler Lage einer mittelgroßen Stadt (49.000 Einwohner/innen). Es besteht eine kurze Anbindung an den Einkaufsbereich der Innenstadt.

Eröffnet wurde die Einrichtung im September 1999. Insgesamt hält das Haus 107 stationäre Pflegeplätze (93 Einzelzimmer, 7 Doppelzimmer), 10 Kurzzeitpflegeplätze (5 Doppelzimmer), 15 Tagespflegeplätze und 16 Plätze für Betreutes Wohnen vor. Im Erdgeschoss des Hauses befindet sich eine weitläufige Eingangshalle mit Empfang, die in einem fließenden Übergang in ein großzügiges Café/Restaurant mündet. Ebenfalls im Erdgeschoss ist die Tagespflege angesiedelt, die im Januar 2001 ihren Betrieb aufnahm. Sie ist mit einem Aufenthaltsraum, einer Küche, einem Ruheraum und sanitären Anlagen ausgestattet. Zur Abrundung des Angebotes gibt es im Erdgeschoss einen Andachtsraum, einen Sanitätsraum sowie einen Friseursalon.

Die Kurzzeitpflege ist im Altenzentrum nicht als eigenständige Abteilung konzipiert, sondern in die Wohnbereiche der stationären Pflege integriert. Das ausschlaggebende Argument für diese Lösung bestand in der Annahme, dass durch die Einbindung der Kurzzeitpflege in die Dauerpflege für die Gäste der Kurzzeitpflege bessere Integrationsmöglichkeiten entstehen würden und darüber hinaus auch für den betroffenen Personenkreis mehr Ruhe zu gewährleisten sei, die eventuell durch den raschen Besucher/innenwechsel in der Kurzzeitpflege sonst gestört wäre. Die Pflegewohnbereiche befinden sich in den drei analog aufgebauten Obergeschossen. Pro Stockwerk sind 39 Plätze vorhanden, davon 31 Einzelzimmer. Damit eine überschaubare und vertraute Atmosphäre entstehen kann, gruppieren sich drei Wohngruppen mit eigenem Aufenthaltsbereich um einen zentralen Aufenthaltsraum, dort befinden sich auch das Pflegezentrum und das Personalzimmer. Jedes Geschoss ist ferner mit den notwendigen Arbeitsräumen für das Pflegepersonal ausgestattet.

Der Tagesablauf für die Gäste der Kurzzeitpflege und die Bewohner/innen des stationären Bereichs gestaltet sich identisch, wobei die Einrichtungsleitung bemüht ist, die individuellen Bedürfnisse und Gewohnheiten zu respektieren. Dies bezieht sich vor allem auf die Zeiten der Grundpflege und auf die Zubettgehzeiten, aber auch auf die Gestaltung der Mahlzeiten, die je nach Wunsch auch mal ans Bett gebracht werden, ohne dass Bettlägerigkeit vorliegen muss. Es gibt in der Einrichtung ein variierendes wohnbereichsübergreifendes Veranstaltungsprogramm, das beispielsweise Gymnastik, Gedächtnistraining, Singen, Musizieren, Tanzen, Basteln, Werken, Bibelstunden, Gottesdienste oder Andachten vorsieht.

Jeder Pflegebereich hat seine eigene Personaleinsatzplanung, die Fachkraftquote liegt bei circa 60% und setzt sich aus Krankenpflege- und Altenpflegekräften zusammen. Der überwiegende Teil des Personals ist fest angestellt, wobei die Wochenarbeitszeit variiert. Zum Projektstart waren in der Einrichtung umgerechnet auf Vollzeitstellen 30,27 Mitarbeiter/innen in der Pflege und 15,87 Kräfte im Wirtschafts- und Versorgungsdienst tätig. Dies entsprach circa 90 Mitarbeiter/innen inklusive

sechs Altenpflegeschüler/innen, einem Zivildienstleistenden und vier Praktikant/innen.

Die Pflegeentgelte für Kurzzeitpflege, stationäre Pflege und Tagespflege zum Projektbeginn (Juli 2005) sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tab 2.1 Pflegeentgelte stationäre Pflege/Kurzzeitpflege (Pflegeplätze eingestreut)

Pflegestufe	Pflegebedingte Aufwendungen	Unterkunft/Verpflegung	Investitionskosten	Ausbildungsvergütung	Gesamt
0	28,38	20,94	10,24	1,07	60,63
I	40,54	20,94	10,24	1,07	72,79
II	52,70	20,94	10,24	1,07	84,95
III	72,97	20,94	10,24	1,07	105,22

Tab 2.2 Pflegeentgelte Tagespflege

Pflegestufe	Pflegebedingte Aufwendungen	Unterkunft/Verpflegung	Investitionskosten	Gesamt
0	21,25	12,00	3,43	36,68
I	30,35	12,00	3,43	45,78
II	39,47	12,00	3,43	54,90
III	54,65	12,00	3,43	70,08

Zu Projektbeginn waren in der stationären Pflege alle Pflegeplätze und in der Kurzzeitpflege 9 Plätze belegt, die Tagespflege hatte 14 Gäste. Der überwiegende Anteil der Bewohner/innen und der Gäste der Tagespflege ist in Pflegestufe I und II eingestuft, es gibt aber auch Bewohner/innen und Gäste mit der Pflegestufe 0 bzw. III.

2.2 Die Tätigkeitsfelder für die Ein-Euro-Kräfte

Will ein Träger Arbeitsgelegenheiten in der Einrichtung anbieten, muss er sich zunächst mit dem zuständigen SGB II Träger in Verbindung setzen. Für die Projekteinrichtung ist dies eine gemeinsame, aus Kommune und Arbeitsagentur zusammengesetzte, Arbeitsgemeinschaft (ARGE) mit sachlich geteilten Zuständigkeiten. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der telefonischen Befragung müssen in der Regel dann die genaue Zahl der Arbeitsgelegenheiten beantragt und die in Frage kommenden Tätigkeitsfelder dargestellt werden. Ausnahmen wurden von zwei Pflegeheimen genannt, die von der jeweils zuständigen ARGE dann Ein-Euro-Kräfte zugewiesen bekamen, wenn sich in der ARGE ein Bedarf an Arbeitsgelegenheiten abzeichnete. Eine weitere Einrichtung arbeitete einem mit einem Berufsbildungswerk zusammen, das die Stellen beantragt hat, und in fünf Häusern wurde von deren Trägern einrichtungsübergreifend eine Gesamtzahl an Arbeitsgelegenheiten beantragt. Diese Träger

vermittelten die Langzeitarbeitslosen dann intern an ihre Einrichtungen weiter. Diese Strategie verfolgte auch der am Projekt beteiligte Träger. Als Betreiber von neun Pflegeheimen wurde für acht Heime eine gemeinsame Anzahl (30) von Arbeitsgelegenheiten beantragt, wogegen der mit der Projektdurchführung beauftragten neunten Einrichtung ein Sonderstatus eingeräumt wurde. Dieser Sonderstatus erlaubte der Heimleitung eine eigenständige Zusammenarbeit mit der ARGE, ferner verblieben die Verwaltung und Verwendung der Aufwandsentschädigungen in der Einrichtung. Hinsichtlich der potenziellen Tätigkeitsfelder hat sich bei der telefonischen Befragung eine breite Streuung der Bereiche, in denen Arbeitsgelegenheiten eingerichtet werden können, herauskristallisiert. Demnach ist der Einsatz von Langzeitarbeitslosen letztlich in jedem relevanten Arbeitsfeld der stationären Pflege realisiert. Von den 34 befragten Pflegeheimen gaben 31 an, Ein-Euro-Kräfte in der Einrichtung zu beschäftigen. Bei Mehrfachnennung verteilt sich der Einsatz auf folgende Bereiche: Hauswirtschaft (12); Wäscherei (2); Verwaltung (7); Technik (10); Außenanlagen (4); Betreuung (22); Pflege (9); Tagespflege (1).

In der Projekteinrichtung sollten Langzeitarbeitslose in den Arbeitsbereichen Tagespflege, Hauswirtschaft, Verwaltung, Technik und Betreuung alter Menschen zum Einsatz kommen. Insgesamt musste das Haus deshalb fünf Anträge an die ARGE stellen.⁵ Wie in der folgenden Tabelle aufgelistet, variieren die Tätigkeitsbeschreibungen nach Einsatzbereich und dementsprechend auch die von der Einrichtung formulierten Erwartungen an die Maßnahmenteilnehmer/innen. Für keine der vorgesehenen Tätigkeiten ist eine Berufsausbildung oder ein Schulabschluss erforderlich. Die Wochenarbeitszeit liegt für alle Bereiche bei mindestens 20 Stunden, in der Verwaltung, der Technik und für die Mitarbeit in der Betreuung alter Menschen kann die Arbeitszeit auch bis zu 30 Stunden pro Woche betragen. Minimum sind vier Arbeitsstunden pro Tag bei einer Fünf-Tage-Woche. Für die Mitarbeit in der Betreuung alter Menschen kann die Arbeitszeit auch am Wochenende und im Früh- und Spätdienst liegen, ebenso könnten auch die Verwaltungskräfte am Wochenende eingesetzt werden. Hinsichtlich möglicher beruflicher Perspektiven im Anschluss an die Maßnahme wird eine Übernahme explizit nur in Aussicht gestellt, falls Mitarbeiter/innen aus der Stammebelegschaft ausscheiden. Ggf. kann eine Ausbildungsstelle in der Altenpflege angeboten werden. Für die Mitarbeiter/innen in der Technik wurden keine Perspektiven formuliert.

⁵ Die Antragsformulare sind im Projektverlauf von der zuständigen ARGE verändert worden, sodass eine zweite Beantragung notwendig wurde. Die aktuellen Formulare sind beispielhaft im Anhang aufgenommen, es ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Antragsformulare von ARGE zu ARGE unterscheiden.

Tab 2.3 Tätigkeitsbeschreibungen Arbeitsgelegenheiten

	Tätigkeitsbeschreibung	Erwartungen an die Ein-Euro-Kräfte
Hauswirtschaft	Mithilfe bei allgemeinen Tätigkeiten im hauswirtschaftlichen Bereich; Hol- und Bringdienste; Wäscheversorgung; Getränke auffüllen; Material auffüllen; Mithilfe im Service der Cafeteria; Reinigungen, die über den normalen Standard hinausgehen und zusätzlich sind	Berufsabschluss nicht notwendig; Kenntnisse von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (z. B. in der Gastronomie, Gebäudereinigung etc.); physische Belastbarkeit; ein gewisses Maß an Einfühlungsvermögen beim Umgang mit alten behinderten und pflegebedürftigen Menschen; höfliche Umgangsformen; Interessen und Motivation
Betreuung	Zusätzliche Tätigkeiten im Rahmen der sozialen Betreuung: Einzelbetreuung (Spaziergänge, Spiele, Vorlesen, Gespräche); Gruppenbetreuung (Unterhaltung, Gedächtnistraining, Kreativangebote); pflegeferne Tätigkeiten: Getränke auffüllen und reichen, Material auffüllen etc.	Berufsabschluss nicht notwendig; frühere Tätigkeiten im Pflegerischen oder Betreuungsbereich; normale körperliche Belastbarkeit; psychische Belastbarkeit: Ruhe, Geduld, Ausgeglichenheit; Interesse und Motivation; Freude und Bereitschaft am Umgang mit altersverwirrten Menschen.
Tagespflege	Zusätzliche Tätigkeiten im Rahmen der sozialen Betreuung; Einzelbetreuung (Spaziergänge, Spiele, Vorlesen, Gespräche); Gruppenbetreuung (Unterhaltung, Gedächtnistraining, Kreativangebote)	Berufsabschluss nicht notwendig; frühere Tätigkeiten im Pflegerischen oder Betreuungsbereich; normale körperliche Belastbarkeit; psychische Belastbarkeit: Ruhe, Geduld, Ausgeglichenheit, Einfühlungsvermögen; Freude und Bereitschaft am Umgang mit altersverwirrten Menschen
Technik	Zusätzliche Tätigkeiten im Rahmen der Technik der Einrichtung; zusätzliche Pflege der Außenanlagen; leichte Hausmeistertätigkeiten; vorbeugende Instand- und Wartungsarbeiten	Berufsabschluss nicht notwendig; handwerkliches Geschick; normale körperliche Belastbarkeit; psychische Belastbarkeit: Geduld, Ausgeglichenheit, gepflegtes äußeres Erscheinungsbild, Motivation, Einsatzfreude und -wille
Verwaltung	Zusätzliche Tätigkeiten im Rahmen der Verwaltung; Telefonate vermitteln; Kopierarbeiten; Mithilfe bei leichten Verwaltungstätigkeiten	Berufsabschluss nicht notwendig; Erfahrungen im kaufmännischen Bereich; Grundkenntnisse Word / Excel; normale körperliche Belastbarkeit; psychische Belastbarkeit: Geduld, Ausgeglichenheit, Höflichkeit; gepflegtes äußeres Erscheinungsbild; Einsatzfreude und -wille

Insgesamt hat die Einrichtung 12 Arbeitsgelegenheiten beantragt (sechs Stellen Hauswirtschaft, zwei Stellen Technik, zwei Stellen Verwaltung, ein Platz Tagespflege und drei Plätze Betreuung alter Menschen), die alle von der ARGE bewilligt wurden. Die Zahl der Bewilligung deckte sich jedoch nicht mit der Zahl der tatsächlichen Zuweisungen. Für den gesamten Projektverlauf kann festgehalten werden, dass zu keinem Zeitpunkt die insgesamt beantragten Arbeitsgelegenheiten alle besetzt waren.

Über eine Diskrepanz zwischen Anzahl der bewilligten Arbeitsgelegenheiten und tatsächlicher Zuweisung klagten auch einige der telefonisch befragten Heimleitungen. Grundsätzlich wurden aber auch bei den befragten Einrichtungen die beantragten Arbeitsgelegenheiten zunächst bis auf zwei Ausnahmen von allen beteiligten ARGEN bewilligt.⁶

Mit 12 beantragten Arbeitsgelegenheiten lag die Projekteinrichtung im Vergleich zu den telefonisch befragten Pflegeheimen an der Spitze. Sieben Einrichtungen halten zwischen ein und drei Plätze vor; neun Einrichtungen zwischen vier und sechs Plätze; zwei Einrichtungen zwischen sieben und neun Plätze und vier Einrichtungen zwischen 10 und 12 Plätze. Damit bieten etwas mehr als zwei Drittel der Heime unter zehn Arbeitsgelegenheiten an. Dies entspricht in etwa auch der trägerübergreifenden Beantragungspraxis. Dort wurden von den Trägern neun Plätze (verteilt auf drei Häuser), 22 Plätze (verteilt auf sieben Häuser), 30 Plätze (verteilt auf zwei Häuser), 40 Plätze (verteilt auf acht Häuser) und vom Berufsbildungswerk 15 Plätze beantragt.

2.3 Die Zusammenarbeit mit dem SGB II Träger

Nachdem schon im letzten Abschnitt im Zusammenhang mit den Tätigkeitsfeldern auf die Antragstellung eingegangen wurde, sollen nun drei weitere Aspekte der Zusammenarbeit zwischen Träger und ARGE umrissen werden. Die folgenden Darstellungen beziehen sich überwiegend auf die im Projektverlauf gemachten Erfahrungen, denn entsprechende Vergleichsdaten waren in dieser Tiefe über die Telefoninterviews nicht mehr abzurufen. Da davon auszugehen ist, dass – ebenso wie die Modalitäten des Antragsverfahrens von ARGE zu ARGE variierten – auch die Fördersystematik, die Zuweisungs- und Abrechnungspraxis sowie der Umfang der durch die Träger vorzunehmenden Beurteilung der Ein-Euro-Kräfte unterschiedlich sind, besteht noch ein großer Forschungsbedarf.

▪ Die Fördersystematik des SGB II Trägers

Die seitens der ARGE an den Träger zu erbringende Vergütungssumme für die Beschäftigung einer Ein-Euro-Kraft in der Einrichtung errechnet sich aus zwei Teilbeträgen: der Maßnahmenpauschale und der Mehraufwandsentschädigung. Das Fördersystem der ARGE ist modular aufgebaut und setzt sich aus platzbezogenen und teilnehmerbezogenen Komponenten zusammen, die miteinander kombiniert werden können.⁷

⁶ Zur Problematik der Zuweisung siehe Seite 14.

⁷ Die ARGE hatte im Projektverlauf zum 01.01.2006 ein neues Fördersystem von Zusatzjobs implementiert. Diese Umstellung hat in der Einrichtung vorübergehend zu einem erheblichen administrativen Mehraufwand geführt, da alle Arbeitsgelegenheiten neu beantragt und abgerechnet werden mussten. Hervorzuheben ist jedoch, dass die ARGE mit den vorgenommenen Modifizierungen bereits zum Jahresbeginn Korrekturen in der Finanzierungssystematik eingeleitet hatte, die ein halbes Jahr später auch vom Bundesrechnungshof angemahnt wurden. Eine graphische Darstellung des aktuellen Fördersystems ist im Anhang aufgenommen.

Die **Maßnahmenpauschale** wird dem Maßnahmenträger je belegtem Platz monatlich in Abhängigkeit des tatsächlichen leistungsbezogenen Aufwandes gezahlt. Die ARGE unterscheidet seit Januar 2006 zwischen folgenden vier Teilpauschalen:⁸

Grundmodul Arbeitsgewöhnung: Für die alleinige Bereitstellung eines Zusatzjobs gewährt die ARGE eine Teilpauschale in Höhe von 120,00 € pro belegtem Platz/Monat. Die Pauschale dient zum Ausgleich der Kosten des Trägers für Schaffung des Platzes, Verwaltungsaufwand, Fahrtkosten, Arbeitskleidung und -material, Einweisung und Arbeitsgewöhnung. Voraussetzung ist die Bewilligung des Zusatzjobs durch das Büro der Geschäftsführung der ARGE.

Modul Integrationsbegleitung: Für eine qualifizierte Integrationsbegleitung wird von der ARGE zusätzlich zur Grundpauschale eine weitere Teilpauschale von 120,00 € je belegtem Platz/Monat geleistet. Voraussetzungen für eine Integrationsbegleitung sind eine entsprechende, von der ARGE akzeptierte Leistungsbeschreibung, eine angemessene Personalausstattung (Personalschlüssel 1:48 (Fachkraft/Langzeitarbeitslose) bei mindestens 80% sozialpädagogisch qualifiziertem Fachpersonal) und eine mit der ARGE abgestimmte Berichterstattung für abgeschlossene Maßnahmen.

Individuelle fachpraktische Qualifizierungen: Für individuelle fachpraktische Qualifizierungen kann teilnehmerbezogen eine zusätzliche Teilpauschale von 120,00 €/Monat gewährt werden, wenn eine geeignete Kraft sie mit angemessenem Zeitanatz (in der Regel 7-10% der Arbeitszeit der Teilnehmerin/des Teilnehmers) durchführt. Voraussetzungen sind ein entsprechendes Angebot des Trägers und ein konkreter Auftrag der ARGE.

Individuelle berufsbezogene Qualifizierungen: Für individuelle berufsbezogene Qualifizierungen kann teilnehmerbezogen ebenfalls eine Teilpauschale von 120,00 €/Monat zusätzlich zur Grundpauschale gewährt werden, wenn eine geeignete Kraft sie mit einem angemessenen Zeitanatz (7-10% der Arbeitszeit der Teilnehmerin/des Teilnehmers) durchführt. Voraussetzungen sind ein entsprechendes Angebot des Trägers und ein konkreter Auftrag der ARGE.

Die **Mehraufwandsentschädigung** wird für jede geleistete Arbeitsstunde einer Ein-Euro-Kraft gezahlt. Die Mehraufwandsentschädigung muss der Maßnahmenträger an die Ein-Euro-Kräfte weiterleiten, tritt üblicherweise bei dieser Weiterleitung in Vorleistung und erhält den entsprechenden Betrag rückwirkend von der ARGE erstattet. Auch bei der Höhe der Mehraufwandsentschädigungen wird seitens der ARGE seit Jahresbeginn eine Differenzierung vorgenommen. Die ARGE gewährt Teilnehmer/innen grundsätzlich eine Mehraufwandsentschädigung von 1,00 €/Std. Bei Tätigkeiten, die im Normalfall eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, werden 1,25 €/Std., bei Tätigkeiten, die im Normalfall ein abgeschlossenes Studium voraussetzen, 1,50 €/Std. gewährt.

Die Entscheidung trifft die ARGE auf der Grundlage der Beschreibung der Tätigkeit und der Voraussetzungen im Förderantrag des Trägers.

⁸ Grundsätzlich müssen zukünftig von allen Maßnahmenträgern für jeden Einsatzbereich bis zu vier Formulare ausgefüllt werden, soll die maximale Vergütungspauschale beantragt werden. Zur Veranschaulichung wurde ein Satz Blankoformulare in den Anhang des Sachberichts aufgenommen.

Zusammenfassend kann für das Fördersystem festgehalten werden:

- Die Maßnahmenpauschale beträgt mindestens 120,00 € pro Teilnehmer/in und Monat, sie kann sich bei einem nachgewiesenen leistungsbezogenen Aufwand auf bis zu 480,00 € pro Teilnehmer/in und Monat belaufen.
- Die Mehraufwandsentschädigung beträgt bei einer angenommenen Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche mindestens 120,00 € pro Teilnehmer/in und Monat, sie kann sich je nach Tätigkeit auf bis zu 180,00 € pro Teilnehmer/in und Monat belaufen.
- Die Vergütungssummen für eine Arbeitsgelegenheit können demnach monatlich zwischen 240,00 € und 660,00 € schwanken. Angesichts der für den Geltungsbe-
reich des SGB II schon heute konstatierten und für die Zukunft in noch größerem
Umfang prognostizierten finanziellen Engpässen wird daher sorgfältig (auch über
die Projektlaufzeit hinaus) zu beobachten sein, welche Bewilligungspraxis sich
hinsichtlich der Arbeitsgelegenheiten durchsetzen wird, und welche Klientel in
Abhängigkeit des Qualifikationsprofils angesprochen werden soll.

Obwohl die ARGE noch eine Reihe weiterer Veränderungen und Konkretisierungen vorgenommen hat, soll abschließend auf eine letzte Neuerung verwiesen werden, **die reduzierte Kostenpauschale**. Sie wird gewährt, wenn Träger einen/eine Hilfebedürftige/n über den Zuweisungszeitraum hinaus einzusetzen möchte. Das wird zukünftig in begründeten Einzelfällen möglich, insbesondere dann, wenn das Fallmanagement mangels Alternativen im Teilnehmerinteresse zustimmt. Die reduzierte Kostenpauschale kann daher prinzipiell als Indikator für die unterschiedlichen Integrationschancen der Langzeitarbeitslosen auf dem ersten Arbeitsmarkt herangezogen werden, sie symbolisiert darüber hinaus auch die Einschätzung der Grundsicherungsstelle bezüglich der tatsächlichen Arbeitsalternativen für Langzeitarbeitslose. Die Pauschale für die Bereitstellung eines Zusatzjobs beträgt 50,00 €/Monat, allerdings ist darin auch die Mehraufwandsentschädigung enthalten, sodass dem Träger bei der Beschäftigung eines/einer Langzeitarbeitslosen auf jeden Fall zusätzliche Kosten entstehen, wenn auch nur geringfügig.

▪ **Abrechnungspraxis und Beurteilung**

Für die Abrechnung mit der ARGE muss die Einrichtung monatlich einen Bericht anfertigen in dem u.a. die Namen der Beschäftigten, deren Arbeitstage in Summe, deren Beschäftigungsstunden in Summe und deren ausgezahlte Mehraufwandsentschädigung in Summe tabellarisch aufgelistet werden. Zu diesem Zweck werden in der Einrichtung die geleisteten Arbeitsstunden, der Arbeitsbeginn und das Arbeitsende täglich von den verantwortlichen Leitungskräften dokumentiert, wobei auch halbe Stunden notiert und bezahlt werden.

Die Auszahlung der Mehraufwandsentschädigung erfolgt monatlich in bar durch die Einrichtung, wodurch die Einrichtung in Vorlage tritt. Während der Projektlaufzeit sind von der ARGE bislang lediglich Pauschalzahlungen ohne differenzierte Aufschlüsselung der überwiesenen Summe erfolgt, sodass die Einrichtungsleitung nur mit sehr großem zusätzlichem Aufwand einen Abgleich zwischen den vom Haus dokumentierten Arbeitsleistungen und den durch die ARGE entlohten vornehmen konnte. Hinzu

kommt, dass durch diese Zahlungsmodalitäten, verbunden mit der Zuweisungspraxis für die bewilligten Arbeitsgelegenheiten durch die ARGE, in der Einrichtung eine erhebliche Planungsunsicherheit besteht. Abschließend sei darauf verwiesen, dass die Einrichtung für jede beschäftigte Ein-Euro-Kraft nach drei Monaten einen Zwischenbericht, sechs Wochen vor Ende der Maßnahme einen vorläufigen Abschlussbericht und einen Abschlussbericht für die ARGE anzufertigen hat.⁹

▪ **Rekrutierung der Langzeitarbeitslosen**

Die Rekrutierung der Langzeitarbeitslosen kann prinzipiell über die Zuweisung durch die ARGE, durch Kontaktaufnahme von Langzeitarbeitslosen mit der (Projekt-)Einrichtung und durch den Rückgriff auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse erfolgen. Letzteres wurde möglich, weil in der Einrichtung schon vor dem in Kraft treten von Hartz IV Sozialhilfeempfänger/innen im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ in der Einrichtung tätig waren. In der Projekteinrichtung waren im Rahmen dieses Programms sechs Frauen bereits seit mehreren Jahren in der Hauswirtschaft (Reinigung) beschäftigt. In Absprache mit den Betroffenen hat sich die Heimleitung bei den zuständigen Fallmanager/innen dafür eingesetzt das Arbeitsverhältnis in einen Ein-Euro-Job befristet auf sechs Monate umzuwandeln, was in allen Fällen gelang. Nach Ablauf dieser sechs Monate wurden nach erneuten Gesprächen zwischen Heimleitung und Langzeitarbeitslosen einerseits und Heimleitung und ARGE andererseits die Arbeitsgelegenheiten um weitere drei Monate verlängert. Weil nach insgesamt neun Monaten die maximale Beschäftigungsdauer ausgeschöpft war, haben im Projektverlauf diese Mitarbeiterinnen bis auf eine die Einrichtung ohne weitere (Arbeits-)Perspektive verlassen müssen.

Direkte Kontaktaufnahmen von Langzeitarbeitslosen mit der (Projekt-)Einrichtung sind zwar prinzipiell möglich, erfolgten aber während des Projektverlaufes nur in zwei Fällen. Einmal fragte eine Frau vor Ort nach, ob es in der Einrichtung die Möglichkeit gäbe einen Ein-Euro-Job auszuüben. Frau Z war 52 Jahre alt, gelernte Textilfachverkäuferin und seit zwei Jahren arbeitslos. Nach einem ausführlichen (Vorstellungs-)Gespräch setzte sich die Heimleiterin mit dem zuständigen Fallmanager in Verbindung und dieser teilte der Heimleiterin mit, dass Frau Z für einen Ein-Euro-Job nicht in Frage käme und dies auch längst mit Frau Z abgesprochen sei. Die genauen Gründe für diese Absprache sind der Heimleiterin im Telefonat nicht erkennbar gewesen, Frau Z hat keine Tätigkeit in der Einrichtung aufgenommen.

Das zweite Mal wendete sich ein langzeitarbeitsloser Kfz-Mechaniker an die Heimleitung, er wollte einen Ein-Euro-Job in der Pflege aufnehmen, da er eine berufliche Veränderung anstrebte. In diesem Fall wurde nach Rücksprache mit dem Fallmanager vereinbart, statt eines Ein-Euro-Jobs ein – durch die ARGE finanziertes – Orientierungspraktikum durchzuführen.

In der überwiegenden Zahl der Fälle erfolgte in der Projekteinrichtung jedoch die Rekrutierung der Langzeitarbeitslosen durch die Zuweisung der ARGE. Mehrheitlich wurden die in Frage kommenden Langzeitarbeitslosen mündlich oder schriftlich durch die ARGE aufgefordert, sich mit dem Pflegeheim in Verbindung zu setzen und dort vorzusprechen. Eine Vorabinformation der Einrichtung durch die ARGE erfolgte

⁹ Siehe Anlage, das Formular für den Zwischenbericht ist analog aufgebaut.

allerdings in lediglich 20 % der Fälle. Nach der Kontaktaufnahme wurde ein Termin für ein Vorstellungsgespräch in der Einrichtung vereinbart. In diesem Gespräch, das die Heimleitung selbst mit den potenziellen neuen Mitarbeiter/innen führte, mussten alle Informationen, also auch die, die üblicherweise in einem Bewerbungsschreiben bereits vor dem Gesprächstermin vorliegen, erfragt werden. Dementsprechend waren diese Vorstellungsgespräche für die Heimleitung der Projekteinrichtung sehr zeitaufwendig, auch deshalb, weil die in der Einrichtung bereits vorhandenen Instrumente der Personalbeurteilung für diese Form der Vorstellungsgespräche nicht passgenau waren. Es ist daher zu empfehlen, für diese Vorstellungsgespräche einen geeigneten Personalbogen und gegebenenfalls einen speziellen Gesprächsleitfaden zu entwickeln.¹⁰ Relativ zeitaufwendig war des Weiteren nicht nur jedes einzelne Gespräch, sondern die zeitliche (Über-)Beanspruchung manifestierte vor allem in der hohen Anzahl der insgesamt zu führenden Gespräche in der Einrichtung. Diese Zahl war – im Vergleich zu den geführten Vorstellungsgesprächen bei von der Einrichtung ausgeschriebenen Stellen – auch deswegen so unverhältnismäßig hoch, weil längst nicht alle Bewerber/innen aus Sicht der Einrichtung für eine der vorgesehenen Tätigkeiten geeignet schienen, manche Langzeitarbeitslose die Maßnahme vorzeitig abbrachen und auch geeignete Kräfte nur maximal neun Monate in der Einrichtung tätig sein konnten.¹¹ Zeichneten sich in der ersten Hälfte der Projektlaufzeit in der Zusammenarbeit zwischen Heim und ARGE vor allem Schwierigkeiten dahingehend ab, dass die Auswahl und Zuweisung der Langzeitarbeitslosen durch die ARGE nicht mit den Erwartungen, die die Heimleitung an die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Ein-Euro-Kräfte richtete, in Einklang standen, so verschob sich die Problematik in der zweiten Hälfte insofern, als dann nur unzureichend und sporadisch zugewiesen wurde. Hinzu kam das Ausscheiden der Langzeitarbeitslosen, die bereits neun Monate in der Einrichtung tätig waren und so konnten im Schnitt von den 12 bewilligten Arbeitsgelegenheiten bestenfalls die Hälfte durch Ein-Euro-Kräfte besetzt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen der Heimleitung der Projekteinrichtung und der ARGE wurde auch durch das Fehlen einer angemessenen Regelkommunikation erschwert. Innerhalb der ARGE waren und sind die Langzeitarbeitslosen den Fallmanager/innen alphabetisch zugeordnet. Eine/n konkrete/n Ansprechpartner/in innerhalb der ARGE, welche/r – im Sinne einer Zielgruppenorientierung – explizit die Zusammenarbeit zwischen der ARGE und den stationären Pflegeeinrichtungen koordiniert(e), gab und gibt es nicht. Dementsprechend schlugen alle Versuche fehl, einen systematischen Informationsfluss vor der avisierten Kontaktaufnahme der Ein-Euro-Kräfte zwischen ARGE und Einrichtung zu implementieren oder in gemeinsamer Absprache mit der ARGE das Anforderungsprofil für die Tätigkeiten in den unterschiedlichen Bereichen des Pflegeheimes zu schärfen, um die Auswahl der Langzeitarbeitslosen zu optimieren. Stattdessen hatte die Heimleitung mit über acht Fallmanager/innen Kontakt, wenn es um die Bitte um Informationen oder Zuweisung ging oder wenn konkrete Belange einzelner Langzeitarbeitslose beispielsweise bei Verlängerungsanträgen angesprochen werden mussten. Schließlich wechselten während der Projektlaufzeit infolge der hohen Fluktuation bei den Fallmanager/innen und aufgrund einer vorge-

¹⁰ Die Entwicklung dieser Instrumente wurde im Rahmen der Maßnahmenentwicklung realisiert.

¹¹ Einen Überblick über die seit Januar 2005 in der Einrichtung beschäftigten Langzeitarbeitslosen gibt die im Anhang aufgenommene Tabelle. Zu Projektbeginn im Juli 2005 ließ sich auch aufgrund der fehlenden Daten die Dauer der Tätigkeit nicht mehr in allen Fällen rekonstruieren, ferner wurden die Kontakte, die in keine Arbeitsbeziehung mündeten, nicht quantitativ erfasst.

nommen Umstrukturierung innerhalb der ARGE die Zuordnungen der Fallmanager/innen zu den Langzeitarbeitslosen mehrfach, wodurch sich nicht nur die Ein-Euro-Kräfte auf neue Ansprechpartner/innen in der ARGE einstellen mussten, sondern auch die Heimleitung.

Insgesamt betrachtet erwies sich die Zusammenarbeit zwischen der Projekteinrichtung und der ARGE als sehr belastend. Dies bezog sich sowohl auf den zusätzlichen arbeitszeitlichen Mehraufwand als auch auf die Informationspolitik und die Zuweisungspraxis, die durch zahlreiche Reibungsverluste gekennzeichnet war und sich im Projektverlauf kontinuierlich verschlechterte. Aus diesem Grunde wurde in der zweiten Projekthälfte in Absprache mit der Heimleitung eine Mitarbeiterin der ARGE von der wissenschaftlichen Begleitung interviewt. Dieser Perspektivenwechsel, der an späterer Stelle ausführlicher dargestellt wird, trägt zu einem besseren Verständnis der prinzipiellen Umsetzungsproblematiken bei, die sich im Spannungsfeld der verschiedenen Positionen von ARGE, Maßnahmenträgern, Langzeitarbeitslosen und Öffentlichkeit herauskristallisieren. Zuvor wird jedoch auf die Ergebnisse der Telefoninterviews mit den ausgewählten Pflegeheimen eingegangen. Sie sind ein wichtiger Indikator dafür, dass es für die Zusammenarbeit zwischen Einrichtung und ARGE keine allgemeinverbindlichen „Umgangsformen“ gibt, sondern sich im Zuge der sog. Umsetzungsverantwortung unterschiedliche Wege skizzieren lassen.

Befragt nach der Kooperation zwischen ARGE und Einrichtungen beklagten sechs der 34 Heime die schwierige Zusammenarbeit mit der ARGE. In einem Fall wurde bereits der Antrag für die Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten nicht bearbeitet und infolgedessen von der Einrichtung zurückgezogen. Die restlichen fünf verwiesen auf die mangelnde Zuweisung von Ein-Euro-Kräften, wobei ihnen die Gründe dafür nicht bekannt waren. Zwei weitere Einrichtungen verzichteten nach einer Probephase auf den Einsatz von Ein-Euro-Kräften, weil ihnen der damit verbundene Verwaltungsaufwand zu groß und alternativ eine ausreichende Zahl von Initiativbewerbungen um 400,00 Stellen vorhanden war und/oder weil die Langzeitarbeitslosen in der Regel den Anforderungen nicht gewachsen waren. Die Gruppe von Einrichtungen, bei denen die Langzeitarbeitslosen durch den Verband oder durch einen Bildungsträger vermittelt wurden, bezeichnete die Zusammenarbeit als gut. Drei weitere Einrichtungen bezeichneten den direkten Kontakt mit der ARGE als zufrieden stellend, 15 Heime als gut, zwei Einrichtungen als sehr gut und eine schätzte die Zusammenarbeit als fantastisch ein. Teilweise wurde bei diesen Bewertungen jedoch darauf hingewiesen, dass die Qualität der Zusammenarbeit sowohl innerhalb der einzelnen ARGE von Fallmanager/in zu Fallmanager/in variieren kann als auch erhebliche Unterschiede zwischen den ARGEn aus verschiedenen Kreisen bestehen können.

Die von einzelnen Einrichtungen genannten Kriterien, die für die positiven Einschätzungen ausschlaggebend waren, verweisen auf ein breites Spektrum möglicher Ansatzpunkte, die zu einer reibungslosen und förderlichen Kooperation zwischen Maßnahmenträgern und ARGEn beitragen können:

- Es gibt bei der Stadtverwaltung einen konkreten Ansprechpartner, der die „Plus-Jobber“ betreut.

- Es gibt bei der Stadtverwaltung ein Team von zwei Ansprechpartnern, das sich aus einem ehemaligen Mitarbeiter des Sozialamtes und einem Mitarbeiter der Arbeitsagentur zusammensetzt.
- Die ARGE schickt regelmäßig Mitarbeiter/innen zur Weiterbildung in die Einrichtung, damit diese die Anforderungen in den unterschiedlichen Bereichen der stationären Pflege besser einschätzen können.
- Die Einrichtung hat zwar mit mehreren Fallmanager/innen Kontakt, es gibt aber eine „übergeordnete“ Ansprechperson, die für die (stationäre) Pflege zuständig ist.
- Die ARGE meldet sich bei der Einrichtung im Vorfeld der Zuweisung und spricht mit der Heimleitung gemeinsam durch, ob die vorgesehene Person prinzipiell in Frage kommen könnte. Im Anschluss daran findet das Vorstellungsgespräch statt.

2.4 Die Position des SGB II Trägers

Die für die Projekteinrichtung zuständige ARGE gehört nach Einschätzung der interviewten Gesprächspartnerin zu den größten der ganzen Bundesrepublik. Die ARGE wurde zusammengesetzt aus drei Kommunen und einer Kreisverwaltung, betreut mit circa 250 Mitarbeiter/innen etwa 20.000 Menschen und hat die Rechtsform einer GmbH. Die personelle Zusammensetzung erfolgte entlang der vor Gründung der ARGE erhobenen statischen Daten und setzt sich zusammen aus Mitarbeiter/innen der Agentur für Arbeit und Mitarbeiter/innen aus den Verwaltungen, von denen der größte Teil vorher im Bereich der Sozialhilfe beschäftigt war.

Da die Rechtsform der ARGE lange nicht klar gewesen war und das Personal sowohl verbeamtet als auch angestellt war, gab es bei der Gründung der ARGE viele Unsicherheiten bezüglich des Arbeitsplatzwechsels. Dieser erfolgte dementsprechend nicht in allen Fällen freiwillig und es ist nach wie vor in der ARGE eine hohe Personalfuktuation zu verzeichnen, weil manche Belegschaftsmitglieder versuchen zu ihren „Mutterbehörden“ zurückversetzt zu werden.¹²

Ein Teil der Beschäftigten prüft in der Funktion eines/einer Leistungssachbearbeiter/in die Anträge und ist für die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II zuständig. Andere haben sich aber nach der Gründung in völlig neue Aufgabengebiete insbesondere das Fallmanagement einarbeiten müssen. Dies betrifft vor allem die Mitarbeiter/innen, die aus den Leistungsabteilungen kamen. Während die Mitarbeiter/innen, die vorher bereits durch ihre Arbeit in den Sozialämtern beispielsweise auch mit dem Programm „Hilfe zur Arbeit“ vertraut gewesen waren, als Fallmanager/innen an ihre bisherigen Tätigkeiten anknüpfen konnten, müssen sich viele der Mitarbeiter/innen aus den Leistungsabteilungen – die sich bislang an klaren, leistungsbezugsberechtigenden Vorgaben orientieren konnten – erst auf die Beratungs- und Betreuungstätigkeit einstellen.

¹² Andererseits ist aber aufgrund des starken Burnouts, das durch die Arbeit mit arbeitslosen Leistungsbeziehern hervorgerufen wird, die Fluktuation schon immer recht hoch gewesen.

Angegliedert an das Büro der Geschäftsführung sind in der ARGE außerdem sog. Stabsstellen eingerichtet worden. Dort sind vier Mitarbeiter/innen übergreifend für das ganze Spektrum der Eingliederungsleistungen zuständig. Die Eingliederungsleistungen umfassen z.B die Kontaktpflege zu den Arbeitgebern, die Entwicklung von Projekten zur Arbeitsförderung, die Konzeptionierung von Qualifikationsmaßnahmen und die Auswahl geeigneter Hilfebedürftiger. Alle diese Eingliederungsleistungen – das wurde von der Interviewpartnerin mehrfach betont – sollen in der ARGE Vorrang vor den Ein-Euro-Jobs haben. Darüber hinaus haben die vier Mitarbeiter/innen, aufgeteilt nach dem früheren regionalen Zuschnitt der drei Kommunen und der Kreisverwaltung, die übergreifende Verantwortung für das Antrags- und Auszahlungsverfahren und sind Ansprechpartner/innen für Einzelleistungen oder für Beschwerden der Hilfebedürftigen und Arbeitgeber.¹³

Bezüglich der Zuordnung der Klientel innerhalb der ARGE werden die Hilfebedürftigen zunächst, aufgeteilt nach dem viergliedrigen regionalen Zuschnitt, an die Leistungssachbearbeitung verwiesen. Die Zuordnung zu den Fallmanager/innen erfolgt dann alphabetisch. Eine Zuordnung nach Berufsgruppen oder Arbeitsplatzprofilen existiert nicht, und es wird in der ARGE auch keine Differenzierung nach Kundengruppen vorgenommen, wie dies in der Bundesagentur für Arbeit der Fall ist.¹⁴

Zielgruppenspezifisch werden die unter 25jährigen in einer Abteilung zusammengefasst. Eine Differenzierung zwischen ehemaligen Arbeitslosengeld I Bezieher/innen, ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen, oder denjenigen, die ergänzende Sozialhilfe erhielten, findet nicht statt. Nach Schätzung der Interviewpartnerin liegt der Anteil der beiden letztgenannten Gruppen in der Überzahl.

Während in der Leistungsabteilung geprüft wird, ob und in welcher Höhe der Leistungsanspruch besteht, soll möglichst zeitgleich schon das erste Gespräch mit den Fallmanager/innen stattfinden. Mit der Zielsetzung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt erfolgen die Sozialanamnese, die Einschätzung der Arbeitsmarktnähe und der Abschluss der Eingliederungsvereinbarung, in der die langfristige Zielsetzung und die dafür notwendigen einzelnen Schritte zur Zielerreichung festgeschrieben werden sollen.¹⁵

War mit der Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe neben der Schaffung eines einheitlichen Grundsicherungssystems auch die zielgenauere Förderung der Arbeitssuchenden intendiert, so kristallisiert sich gegenwärtig zwischen den Regelungsbereichen des SGB III und des SGB II eine neue Schnittstelle heraus, denn im Falle des Überganges von Arbeitslosengeld I zu Arbeitslosengeld II muss „der Fall“ in der ARGE komplett neu aufgenommen und bearbeitet werden. Ein Datenaustausch zwischen den beiden Institutionen existiert nicht. Dies hat zur Folge, dass für Arbeitslosengeld I Bezieher/innen auch keine Maßnahmen eingeleitet werden, die sie

¹³ Die Interviewpartnerin hatte eine dieser Stabsstellen inne. Sie war davor Abteilungsleiterin im Sozialamt und hat dort über 10 Jahre Langzeitarbeitslose im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ beraten und vermittelt.

¹⁴ In der Bundesagentur für Arbeit werden die Kunden vier Kundengruppen zugeordnet: Die Marktkunden, die Beratungskunden (aktivierend), die Beratungskunden (fördernd) und die Betreuungskunden. Abhängig von der vorgenommenen Klassifizierung eröffnen sich für diese Kunden/innen unterschiedliche Zieloptionen und Handlungsprogramme. Vgl. Bieber u.a (2005): 13

¹⁵ Beispielhaft ist eine Eingliederungsvereinbarung in den Anhang aufgenommen.

ggf. als Arbeitslosengeld II Bezieher/innen beenden könnten. Unter Umständen wird durch die Fallmanager/innen der ARGE eine komplett neue Sozialanamnese oder Einschätzung der Arbeitsmarktnähe vorgenommen.

Ebenso wie für die Mitarbeiter/innen der Stabsstellen gilt auch für die einzelnen Fallmanager/innen der ARGE, dass die Vermittlung in Ein-Euro-Jobs das letzte Mittel der Wahl sein soll. An erster Stelle könnten beispielsweise Lohnkostenzuschüsse für Langzeitarbeitslose mit Vermittlungshemmnissen oder Eingliederungszuschüsse gewährt werden, wenn Betriebe in Neugründung Personal einstellen möchten. Bisher wurde auch die Gründung der sog. „Ich-AG“ gefördert. Schließlich werden immer wieder Gelder für zielgruppenspezifische (Qualifizierungs-)Maßnahmen bereitgestellt, die von den Fallmanager/innen vorrangig und nachweislich zu belegen sind.

Im Hinblick auf die Ein-Euro-Jobs wird von den Mitarbeiter/innen deutlich zwischen der Bewilligung der beantragten Arbeitsgelegenheiten und der tatsächlichen Zuweisung unterschieden. Ein Anspruch auf Zuweisung lässt sich aus der Bewilligung nicht ableiten. Durch diese Unterscheidung hat die ARGE ein weiches Kontrollhilfsmittel implementiert, denn der Wunsch nach kontinuierlicher Zuweisung oder kontinuierlicher Besetzung einer beantragten Arbeitsgelegenheit wird als Indiz dafür herangezogen, dass diese Arbeitsgelegenheit nicht zusätzlich ist, sonst könnte die damit verbundene Arbeit prinzipiell auch zu einem späteren Zeitpunkt erledigt werden.

Alternativ müsste von der ARGE eine Bedarfsprüfung vorgenommen werden, um die Zusätzlichkeit einschätzen zu können.

Ebenso wie ein zu häufiges Nachfragen nach Zuweisung von Langzeitarbeitslosen durch die Träger, werden die Anträge der Maßnahmenträger, die eine Verlängerung der Arbeitsgelegenheiten auf neun Monate zum Gegenstand haben, von der ARGE eher kritisch beurteilt. Nach Auffassung der ARGE besteht die Gefahr, dass dann nicht die berufliche Eingliederung der Klienten im Vordergrund steht, sondern die Einrichtungen ein zu starkes Interesse daran hat, dass die mit dem Ein-Euro-Job zu verrichtende Arbeit in einer angemessenen Arbeitszeit und möglichst fachgerecht durchgeführt wird. Dies verweist schließlich auf die Problematik der Passgenauigkeit zwischen einerseits den Qualifikationsprofilen der Langzeitarbeitslosen und andererseits den Anforderungsprofilen für die Arbeitsgelegenheiten. Nach Auffassung der ARGE haben gerade die Personen, die Mittels der Ein-Euro-Jobs eine Arbeitsgewöhnung erfahren sollen, häufig Vermittlungshemmnisse. Zwar wird versucht, in einem so sensiblen Bereich wie der Altenpflege einigermaßen passende Personen zu finden, aber es wäre schon ein Optimalfall, wenn es beim Einsatz von Langzeitarbeitslosen keine (Start-) Schwierigkeiten gäbe. Es wird von der ARGE zwar eingeräumt, dass sich für die Träger Nutzen und Aufwand die Waage halten müssen, und der Träger an der Aufwandspauschale wohl nichts verdient, trotzdem wird aber erwartet, dass die Maßnahme bei schwierigen Fällen nicht sofort abgebrochen wird.

Ist die Gemeinnützigkeit zu 100% erfüllt und kann davon ausgegangen werden, dass die vorgesehene Arbeit zusätzlich ist, wird die beantragte Arbeitsgelegenheit bewilligt und in den EDV-verwalteten Datenpool aufgenommen, zu dem jede/r Fallmanager/in Zugriff hat. Zurzeit stehen der ARGE circa 700 Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung. Ob und wie oft ein/e Langzeitarbeitslose/r in einen Ein-Euro-Job vermittelt wird, liegt im Ermessensspielraum der einzelnen Fallmanager/innen. Allerdings sollen über ei-

ne Arbeitsgelegenheit die Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessert werden. Eine wiederholte Zuweisung in einen Ein-Euro-Job scheint daher wenig aussichtsreich. Ebenso sollen umgekehrt die zeitliche Befristung der Ein-Euro-Jobs und die Beschäftigung in Teilzeit verhindern, dass sich Langzeitarbeitslose dauerhaft in diesen Stellen einrichten. Stattdessen müssen sie die Möglichkeit und die Zeit haben, sich um einen dauerhaften Arbeitsplatz zu bewerben oder um Zugang zu einer Qualifikationsmaßnahme zu finden.

2.5 Erste bundesweite Einschätzungen der Grundsicherung – ein Zwischenfazit –

Wie sich aus den bisher dargestellten Erfahrungen bezüglich der Zusammenarbeit zwischen ARGE und Maßnahmeträger gezeigt hat, können (mögliche) Reibungsverluste, Unstimmigkeiten und Missverständnisse vermutlich darauf zurückgeführt werden, dass bislang angesichts des breiten Spektrums hinsichtlich der Definition von Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses an den Arbeitsgelegenheiten hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Ein-Euro-Jobs sowie hinsichtlich den damit verbundenen Zielsetzungen kein ausreichend verdichteter Konsens zwischen Maßnahmeträgern und ARGEen besteht. Hinzu kommt, dass sich beide Institutionen in einem Spannungsfeld zurecht finden müssen, wo geprägt von den Intentionen des Gesetzgebers, der öffentlichen Meinung, den Vertreter/innen der Wohlfahrtsverbände, Industrie- und Handwerkskammern und den Interessensvertretungen der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen je nach Standpunkt sehr unterschiedliche Positionen vertreten werden. *“Die Ein-Euro-Jobs sind gegenwärtig eines der meist diskutierten Wiedereingliederungsinstrumente für Langzeitarbeitslose“.*¹⁶

Diese Vielfalt spiegelt sich auch in den bisherigen Veröffentlichungen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende wieder.¹⁷ Ursächlich hierfür scheinen die zahlreichen mit den Ein-Euro-Jobs verbundenen Zielsetzungen, den daraus resultierenden Vorstellungen bezüglich der Zielgruppenauswahl und deren Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt sowie der Ausgestaltung der Kooperation zwischen Grundsicherungsstellen und Maßnahmeträgern zu sein.

▪ **Zielsetzung von Arbeitsgelegenheiten**

Grundsätzlich können mit den Arbeitsgelegenheiten unterschiedliche Intentionen verbunden werden:

- Mit dem Prinzip „Fördern und Fordern“ wird der Übergang von der aktiven zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik betont. Sind die erwerbslosen Hilfebedürftigen dazu im Stande, sollen sie sich aktiv in die Produktion von Kollektivgütern ein-

¹⁶ Bellmann, Lutz; Hohendammer, Christian; Promberger, Markus (2006): 201

¹⁷ Vgl. beispielsweise: Ombudsrat (2006); Bericht des Bundesrechnungshofes nach § 88 Abs.2 BHO (2006); IAB Forschungsbericht, Nr. 10 (2006); Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2006); Bellmann, Lutz; Hohendammer, Christian; Promberger, Markus (2006); Eckert, Dieter (2006); Agenturschluss (Hrsg.) (2006); AG Tu Was (Hrsg.) (2006); Gemeinsame Erklärung der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes sowie der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeitende Spitzenverbände (Hrsg.) (2004)

bringen, wollen sie Transferleistungen erhalten. Dieser „*Gegenleistungsgedanke*“ impliziert ein Tauschverhältnis in der Beziehung von bedürftigem Individuum und Gemeinschaft.¹⁸

- Der Gegenleistungsgedanke kann dazu beitragen, missbräuchliche Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen zu verringern. Ebenso soll die (nur) geringe Mehraufwandsentschädigung der Ein-Euro-Jobs einen Anreiz zur Suche und Aufnahme eines regulären Arbeitsverhältnisses darstellen. In dieser Hinsicht sind mit den Arbeitsgelegenheiten auch *Kostengesichtspunkte* berücksichtigt worden.¹⁹ Einerseits können ggf. die gesellschaftlichen Folgekosten der Erwerbslosigkeit reduziert werden, andererseits werden bei der Übernahme gemeinnütziger Arbeiten durch die Langzeitarbeitslosen im Gegensatz zu der marktförmigen Vergabe Entlastungseffekte bei öffentlichen Haushalten und sonstigen Maßnahmeträgern mit gemeinnützigen Aufgaben erzeugt.
- Durch die gemeinnützige Arbeit der Ein-Euro-Kräfte können in Zeiten großer finanzieller Belastungen der öffentlichen Haushalte und umfangreicher sozialrechtlicher Leistungen und Aufgaben trotzdem die *Infrastrukturpflege* sichergestellt werden.
- Sind erwerbslose Hilfebedürftige infolge bestimmter lebenslaufbezogener Ereignisse wie beispielsweise (chronischer) Krankheiten, Pflege und Betreuung von Kindern oder Eltern, persönlicher Krisen oder eben Langzeitarbeitslosigkeit dem Arbeitsmarkt zu lange fern geblieben, dann kann eine Arbeitsgelegenheit ‚unterhalb‘ echter Erwerbsarbeit eine Integrationschance auf den Arbeitsmarkt darstellen. Mit diesem *Resozialisierungsansatz* soll eine Rück- oder Hinführung arbeitsmarktferner Personen an den Arbeitsmarkt eingeleitet werden.²⁰
- Arbeitsgelegenheiten können auch der *Erprobung* von arbeitslosen Menschen für eine reguläre Beschäftigung dienen indem sie zum Test der „Beschäftigungsfähigkeit“, „Arbeitsmarktnähe“ oder „Arbeitsbereitschaft“ eingesetzt werden.
- Ausgehend von der Annahme, wonach Arbeitslosigkeit und vor allem Beschäftigungslosigkeit soziale Destrukturierung und Ausschluss erzeugen, die sich unter anderem in psychischen Problemen, Suchtverhalten und familiären Konflikten manifestieren können, stellen ‚gemeinnützige‘ Arbeitsgelegenheiten eine Alternative dar, um die negativen sozialen Folgeerscheinungen abzumildern. Ein-Euro-Jobs dienen dann der *Aufrechterhaltung der Sozialintegration und der Verhinderung von Desintegration*.²¹

Entlang der umrissenen Intentionen der Arbeitsgelegenheiten lassen sich grundsätzlich zwei Stränge der Zielsetzungen herauskristallisieren, die über das Gegenleistungsprinzip zusammengehalten werden. Während mit den Begriffen Resozialisierung, Erprobung und Aufrechterhaltung der Sozialintegration der Fokus auf die erwerbslosen Hilfebedürftigen gerichtet ist, verweisen die Begriffe der Infrastrukturpfe-

¹⁸ Vgl. Bellmann, Lutz; Hohendammer, Christian; Promberger, Markus (2006): 201 und Eckert, Dieter (2006): 196

¹⁹ Vgl. Bellmann u.a. (2006): 201

²⁰ Ebd.

²¹ Vgl. Bellmann, Lutz; Hohendammer, Christian; Promberger, Markus (2006): 201

ge und der Kostengesichtspunkte auf „Wirtschaftlichkeitsaspekte“, die die Finanzierungsproblematiken der sozialen Sicherungssysteme und der öffentlichen Haushalte berühren.

Mit Hilfe dieser vorgenommenen analytischen Aufspaltung können die im Zuge der Ein-Euro-Jobs diskutierten Problematiken systematischer zugeordnet werden. Während im Themenfeld „Wirtschaftlichkeit“ vorrangig zu diskutieren ist, ob die Arbeitsgelegenheiten zusätzlich, im öffentlichen Interesse und wettbewerbsneutral sind, wird im Themenfeld „erwerbslose Hilfebedürftige“ zu konkretisieren sein, welche Zielgruppen mit den Arbeitsgelegenheiten erreicht werden sollen, und welche Integrationschancen auf welchem Arbeitsmarkt damit verbunden sind. Schließlich muss ggf. gegeneinander abgewogen werden, ob die Ausübung einer Arbeitsgelegenheit, die die Zusatzlichkeitskriterien nicht zur Gänze erfüllt, die Integrationschancen eines Langzeitarbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt erhöht, oder ob die Ausübung eines zweifelsfrei zusätzlichen Ein-Euro-Jobs für die Maßnahmenteilnehmer/in tatsächlich eine Verbesserung der beruflichen Perspektiven darstellt.

▪ **Definition von Zusätzlichkeit und öffentlichem Interesse**

In Abhängigkeit dieser vielfältigen Ansatzpunkte können hinsichtlich der Bewertung der Grundsicherung sehr unterschiedliche Einschätzungen vorgenommen werden. So weist beispielsweise der Ombudsrat in seiner Veröffentlichung darauf hin, dass alleine der Paritätische Wohlfahrtsverband und die CARITAS zusammen ihr Angebot an Zusatzjobs auf 47.000 beziffern und dort nur rund 20.000 Arbeitsgelegenheiten besetzt sind.²² Demgegenüber kritisiert der Bundesrechnungshof, dass bei fast einem Viertel der geprüften Maßnahmen mit Arbeitsgelegenheiten die Fördervoraussetzungen nicht vorlagen, weil die zu erledigenden Tätigkeiten nicht im öffentlichen Interesse, nicht zusätzlich oder nicht wettbewerbsneutral waren, und bei weiteren knapp 50 % der geprüften Fälle die Grundsicherungsstellen keine verlässlichen Kenntnisse über die Maßnahmeninhalte hatten, sodass auch hier Zweifel an der Förderfähigkeit bestanden.²³

Diese Schnittstelle hat auch im Projektverlauf zu erheblichen Problemen in der Zusammenarbeit zwischen ARGE und Projekteinrichtung geführt. Während die Heimleitung bei den beauftragten Fallmanager/innen wiederholt die Besetzung der vorgehaltenen Ein-Euro-Jobs „einklagte“, hatte die ARGE eben deshalb erhebliche Zweifel an deren Zusätzlichkeit. Die durch die Ein-Euro-Jobs zu erledigende Arbeit muss nach den Kriterien der ARGE auch „liegen bleiben können“, ohne dass in der Einrichtung Versorgungsmängel entstehen.

Die Definition von Zusätzlichkeit, öffentlichem Interesse und Wettbewerbsneutralität ist bislang noch nicht abschließend erfolgt. Es wird letztlich durch einen gesellschaftlichen Konsens zu entscheiden sein, ob Arbeit deshalb bereits zusätzlich ist, weil sie von der öffentlichen Hand seit beispielsweise drei Jahren nicht mehr finanzierbar war.

Für die Pflegebranche muss insbesondere entschieden werden, ob die Kosten für die soziale Betreuung und Aktivierung der Pflegebedürftigen in den Pflegesätzen enthal-

²² Vgl. Ombudsrat (2006): 34

²³ Vgl. Bericht des Bundesrechnungshofes (2006): 3

ten sind.²⁴ Wenn dem so ist, wären auch Betreuungsleistungen für ältere pflegebedürftige Menschen durch Ein-Euro-Kräfte in der (stationären) Pflege nicht zusätzlich, da sie bereits durch die Pflegekassen finanziert sind. Wenn dem nicht so ist, müsste geprüft werden, ob die Pflegekassen nicht dazu verpflichtet sind, die Leistungen zu bezahlen.

Es ist des Weiteren davon auszugehen, dass das von der ARGE entwickelte Kriterium „*Arbeit muss liegen bleiben können*“ als Maßstab für die Arbeitsgelegenheiten alleine nicht ausreicht. Das Ausüben dieser Tätigkeiten kann trotzdem im öffentlichen Interesse liegen und die „nicht marktförmige Vergabe dieser Arbeiten an Dritte“ kann ein Hinweis dafür sein, dass die Wettbewerbsneutralität gewahrt bleibt. Dementsprechend müsste vor einer Entscheidung durch die ARGE mindestens geprüft werden, durch wen die mit den Ein-Euro-Jobs zu verrichtende Arbeit vorher erledigt wurde, wer diese Arbeit im Falle der Nichtzuweisung übernimmt und wer die Kosten dafür trägt.

Sollten einerseits diese unterschiedlichen Aspekte von Bund und Ländern in einheitliche Maßstäbe zur Aufgabenerledigung transformiert werden,²⁵ so ist andererseits auch auf den Ombudsrat zu verweisen, der den Ansatz ausdrücklich unterstützt „*bei der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung eine frühe Einbindung von örtlichen Vertretern des Handwerkes, der Industrie, der Arbeitnehmervertretung und der sozial-karitativen Einrichtungen vorzunehmen, um einen breiten gesellschaftlichen Konsens zu erzielen.*“²⁶

▪ **Arbeitsmarkt/ Arbeitsmarktnähe/ Zielgruppen**

Wurde bisher die Zusammenarbeit zwischen den ARGEn und den Maßnahmeträgern entlang der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten, sowie den damit verbundenen Anforderungen an Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität diskutiert, so soll im Folgenden der Blick auf die Zielgruppen und die Vermittlungstätigkeiten in den Arbeitsmarkt gelenkt werden.

Bereits über die eingangs für dieses Themenfeld hervorgehobenen Begriffe „Resozialisierung“, „Erprobung“ und „Sozialintegration“, hat sich gezeigt, dass sich den erwerbslosen Hilfebedürftigen über die Arbeitsgelegenheiten durchaus abgestufte Integrationschancen in den Arbeitsmarkt eröffnen können. Auch die Mitarbeiter/innen der ARGEn nutzen die Ein-Euro-Jobs zu unterschiedlichen Zwecken.²⁷ Zwar ist die Hauptfunktion der Arbeitsgelegenheiten aus deren Perspektive die Heranführung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen an den Arbeitsmarkt (81%), mehr als die Hälfte setzt die Arbeitsgelegenheiten aber außerdem zur Aufrechterhaltung und Wiederherstel-

²⁴ Diese Frage war in den Pflegesatzverhandlungen zwischen Pflegekassen und Einrichtungsträgern regelmäßig heftig umstritten.

²⁵ Vgl. Bericht des Bundesrechnungshofes (2006): 8

²⁶ Vgl. Ombudsrat (2006): 35

²⁷ Im Herbst des Jahres 2005 wurde durch Projektmitarbeiter des IAB in den Stützpunktagenturen eine schriftliche Befragung zum Thema Arbeitsgelegenheiten durchgeführt. In sieben Arbeitsgemeinschaften und einer Arbeitsagentur mit getrennter Trägerschaft wurden Fallmanager und persönliche Ansprechpartner befragt, die mit der Vermittlung von Arbeitsgelegenheiten betraut sind. Es ergab sich ein Rücklauf von 112 Fragebögen. Vgl. IAB (2006): 15

lung der Beschäftigungsfähigkeit (59%) und zur sozialen Integration (51%) der Teilnehmer ein.²⁸

Soll die Wirksamkeit der Arbeitsgelegenheiten in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration beurteilt werden, so muss zukünftig auch die Frage beantwortet werden, ob Ein-Euro-Jobs die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern²⁹ oder ob die Spaltung des Arbeitsmarktes bereits vollzogen, und daher eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt über die Aufnahme eines Ein-Euro-Jobs eher unwahrscheinlich ist.³⁰ Für die Spaltung des Arbeitsmarktes sprechen zumindest die getrennten Regelungsbereiche des SGB II und SGB III und die damit verbundene Schnittstelle mit den neuen Reibungsverlusten, die sich im Übergang von Arbeitslosenversicherung in die Grundsicherung herauskristallisieren. So führt die für die Projekteinrichtung zuständige ARGE die Sozialanamnese und die Einschätzung der Arbeitsmarktnähe bei jedem erwerbslosen Hilfebedürftigen neu durch, und es findet auch keine Datenübertragung zwischen Agentur für Arbeit und der ARGE statt.³¹ Nach Auffassung des Ombudsrates kommt die Unterschiedlichkeit der beiden Arbeitsmarktsegmente auch in den staatlichen Vermittlungsaktivitäten zum Ausdruck. Übernimmt sie im ersten Arbeitsmarkt lediglich eine subsidiäre Funktion, ist sie im stärker sozialpolitisch gestalteten Bereich des SGB II wesentlich umfassender. Nach Einschätzung des Ombudsrates ist für einen großen Teil der Langzeitarbeitslosen die Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit nicht realistisch, statt dessen hat die Grundsicherung für Arbeitssuchende de facto bereits in erheblichem Umfang zu Kombilöhnen geführt.³²

Auch von den befragten ARGE Mitarbeiter/innen wird die Zielsetzung einer (direkten) Übernahme in ein Arbeitsverhältnis als unwahrscheinlich betrachtet. *„Der Nutzen der Arbeitsgelegenheiten für erwerbsfähige Hilfebedürftige wird (...) vielmehr darin gesehen, dass jene an einen geregelten Tagesablauf gewöhnt werden (47%), an Selbstwertgefühl durch die Aufgabe gewinnen (31%) und Kontakt zur Arbeitswelt bekommen (31%). Darüber hinaus sehen 33% der Befragten einen Hauptnutzen der Arbeitsgelegenheiten in den zusätzlichen finanziellen Mitteln, die z. B. zur Schuldentilgung eingesetzt werden können.“*³³ Insbesondere die letztgenannten Aspekte tragen in der Regel auch aus der Perspektive der Langzeitarbeitslosen dazu bei, die „Attraktivität“ eines Ein-Euro-Job zu erhöhen, da sie neben dem Zusatzeinkommen auch Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen.³⁴

Unklar ist, ob die unterschiedlichen Einschätzungen hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration ursächlich sind für die Defizite in den Vermittlungsaktivitäten der ARGE.³⁵ So können die – auch für den Projektverlauf relevanten – „Zuweisungslücken“ auch darauf zurückgeführt werden, dass die zuständige ARGE die Ein-Euro-Jobs als letztes Mittel der Wahl³⁶ oder vielmehr als letzte Alternative zur Überwindung von Ar-

²⁸ Vgl. IAB, (2006): 15

²⁹ Vgl. Bericht des Bundesrechnungshofes (2006): 15ff.

³⁰ Vgl. Ombudsrat (2006): 23ff.

³¹ Vgl. Seite 14

³² Vgl. Ombudsrat (2006): 23ff.

³³ IAB Forschungsbericht, Nr.10 (2006): 15

³⁴ Vgl. Ombudsrat (2006): 31 und 34. Die Positionen der Ein-Euro-Kräfte wird in Kapitel C 1 ausführlicher dargestellt.

³⁵ Ebd.: 38

³⁶ Vgl. Seite 17

beitslosigkeit³⁷ einstuft. Es spricht allerdings auch einiges dafür, dass die Fallmanager/innen im Zuge der Einführung von Hartz IV und den damit verbundenen Umstrukturierungen in arbeitsorganisatorischer Hinsicht und hinsichtlich ihrer veränderten beruflichen Anforderungsprofile das gezielte Fallmanagement bisher noch nicht umfassend implementiert haben. Nach Einschätzung des Bundesrechnungshofes *„hatten die Grundsicherungsstellen mit einem Drittel der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen noch keinerlei strategische Gespräche geführt, obwohl die betroffenen Personen seit durchschnittlich siebeneinhalb Monate Leistungen bezogen. Entgegen der gesetzlichen Verpflichtung hatten sie etwa in der Hälfte der geprüften Fälle keine Eingliederungsvereinbarung geschlossen. Durchschnittlich warten die zu aktivierenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen drei Monate auf ein qualifiziertes Erstgespräch zur Abstimmung der Vermittlungsstrategie und vier Monate auf eine Eingliederungsvereinbarung.“*³⁸

Neben der Notwendigkeit die Zielgruppen in Abhängigkeit von ihren Integrationschancen in den (geteilten) Arbeitsmarkt deutlicher auszdifferenzieren, damit die vielfältigen mit den Arbeitsgelegenheiten intendierten Funktionen realisiert werden können, muss schließlich auch die Zusammenarbeit zwischen Grundsicherungsstellen und Maßnahmeträgern bei der Auswahl geeigneter Teilnehmer/innen, der Umfang der Betreuung und die Aufgabenverteilung während der Maßnahme abgrenzt werden.

Bei den Arbeitsgelegenheiten muss zunächst berücksichtigt werden, ob die Tätigkeiten zu einer „eher allgemeinen“ Verbesserung der öffentlichen Infrastruktur beitragen, wie vielleicht beim Laubkehren in den öffentlichen Grünanlagen, oder ob es sich bei den Tätigkeiten um personenbezogene Dienstleistungen handelt, wie z. B. die Betreuung alter Menschen. Insbesondere bei den personenbezogenen Dienstleistungen der Pflegebranche treffen die möglichen Konsequenzen einer fehlenden Passgenauigkeit zwischen den Berufs- und Lebenserfahrungen der Langzeitarbeitslosen und den Anforderungsprofilen für die jeweiligen Arbeitsfelder in der Regel die Pflegebedürftigen unmittelbar. Es gilt also bei der Besetzung von Ein-Euro-Jobs die Motivation und die Mitwirkungsbereitschaft der erwerbslosen Hilfebedürftigen zu erhöhen, über Freiwilligkeit und Auswahlmöglichkeiten die Bereitschaft der Arbeitsaufnahme zu fördern und den Maßnahmeträgern die Möglichkeit einzuräumen, Langzeitarbeitslose anzunehmen oder abzulehnen.³⁹

Eventuell sollte auch eine Übereinkunft dahingehend erzielt werden, dass Arbeitsgelegenheiten, die als personenbezogene Dienstleistungen immer auch Auswirkungen auf Dritte haben, zur Erprobung der Beschäftigungsbereitschaft und der Umsetzung des Gegenleistungsprinzips eher ungeeignet sind.

Bei den Maßnahmeträgern bedarf es des Weiteren einer Unterscheidung dahingehend, ob es sich bei den Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände um solche handelt, deren Kernaufgabe darin besteht, Unterstützungsleistungen für erwerbslose Hilfebe-

³⁷ Vgl. Bericht des Bundesrechnungshofes (2006): 15

³⁸ Ebd.: 3

³⁹ Gemeinsame Erklärung der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes sowie der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeitende Spitzenverbände (Hrsg.) (2004): 4

dürftige vorzuhalten, wie dies z. B. bei vielen Bildungsträgern der Fall ist, oder beispielsweise um (Pflege-) Dienstleister, deren Kernaufgabe die Versorgung pflegebedürftiger alter Menschen darstellt. Davon abhängig müssen nicht nur die Vermittlungshemmnisse der Langzeitarbeitslosen die ggf. – trotz Mehraufwandspauschale – zu einem Abbruch der Maßnahme führen, sondern auch die Erwartungen an die Arbeitsvermittlungstätigkeiten durch die Maßnahmenträger eingeschätzt werden. Die Teilnahme eines/einer Hilfebedürftigen an einer Arbeitsgelegenheit soll für die Grundsicherungsstellen nicht zu einer eingeschränkten Stellenvermittlung führen und entbindet die Mitarbeiter/innen der ARGE nicht vom Fallmanagement, sondern erfordert von den Fallmanager/innen trotzdem kontinuierliche Gespräche mit den Maßnahmenteilnehmer/innen.⁴⁰

⁴⁰ Vgl. Bericht des Bundesrechnungshofes (2006): 3

3 Projektumsetzung

Wie in der Projektkonzeption vorgesehen, wurden im Rahmen der Ist-Analyse die Interessen der unterschiedlichen Statusgruppen (Management, Pflegepersonal, hauswirtschaftliches Personal und Langzeitarbeitslose) in Bezug auf den Einsatz von Langzeitarbeitslose ermittelt. Ferner erfolgte eine Konkretisierung des Arbeitskräfteeinsatzes und der dafür benötigten Qualifikationsprofile sowie die mit diesem Einsatz verbundenen spezifischen Belastungskonstellationen. Da in der Einrichtung Langzeitarbeitslosen in unterschiedlichen Bereichen (Verwaltung, Technik, Hauswirtschaft, Tagespflege) zum Einsatz kamen, wurden insgesamt 30 Gespräche geführt.

3.1 Die Ein-Euro-Kräfte

Während des Projektverlaufs wurden nur die zu dieser Zeit in der Einrichtung tätigen Ein-Euro-Kräfte befragt.⁴¹ Alle diese Kräfte hatten einmal direkten Kontakt mit ihrem/ ihrer Fallmanager/in. Ein Langzeitarbeitsloser hatte sich in der ARGE gezielt um einen Ein-Euro-Job bemüht, die restlichen Langzeitarbeitslosen wurden entweder von den Fallmanager/innen aufgefordert sich in der Einrichtung vorzustellen oder aber es erfolgte eine Umwandlung der bisherigen Arbeitsbeziehungen im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ in einen Ein-Euro-Job. Durch die ARGE wurde keinem/ keiner der Langzeitarbeitslosen Alternativen zu einem Ein-Euro-Job angeboten. Obwohl sich hinsichtlich der Auswahlkriterien der Langzeitarbeitslosen durch die ARGE kein klares Bild herauskristallisiert, kann zum Projektende festgehalten werden: Alle Ein-Euro-Kräfte in der Technik und der Verwaltung verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung, die Kräfte in der Hauswirtschaft und in der Tagespflege dagegen hatten keine Berufsausbildung und zum Teil auch keinen Schulabschluss. In die Technik wurden ausschließlich Männer verwiesen, in die Verwaltung Männer und Frauen und in die Hauswirtschaft ausschließlich Frauen. Waren die dort arbeitenden Frauen verheiratet, waren immer auch die Ehemänner ohne Arbeit und Bezieher von Arbeitslosengeld II. Keins der Kinder dieser langzeitarbeitslosen Frauen hatte einen höheren Schulabschluss, einige hatten bereits Probleme mit der Hauptschule, die Älteren hatten kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz.

Vergleichsweise sollen die statistischen Daten einer weiteren Einrichtung herangezogen werden. Dort hatten im Zeitraum Herbst 2005 bis Dezember 2006 insgesamt 22 Ein-Euro-Kräfte (16 Frauen und sechs Männer) Kontakt mit dem Pflegeheim. Von diesen hatten 19 Langzeitarbeitslose eine Arbeitsgelegenheit in der Einrichtung aufgenommen, drei waren nach dem Vorstellungsgespräch nicht mehr erschienen. Drei der 19 Ein-Euro-Kräfte waren wegen Firmenschließung arbeitslos geworden, drei infolge von Krankheit und zwei waren als Schwerbehinderte eingestuft.

Über eine (Berufs-)Qualifikation verfügten nach den vorliegenden Daten lediglich fünf der Langzeitarbeitslosen (Sozialarbeiter; Kranfahrer; Steuerfachgehilfin; Erzieherin; Krankenschwester, als Spätaussiedlerin in der BRD nicht anerkannt). Acht der Langzeitarbeitslosen hatten Kinder, sieben davon waren Alleinerziehend. Das Alter der

⁴¹ Einen Überblick zu den Langzeitarbeitslosen, die insgesamt nach Inkrafttreten von Hartz IV Kontakt mit der Einrichtung hatten, liefert die im Anhang aufgenommenen Tabelle.

Ein-Euro-Kräfte lag zwischen 35 und 53 Jahren, eine Kraft war unter 30 Jahre, eine über 60 Jahre alt.

Ob die in den beiden Einrichtungen erfassten statistischen Daten „repräsentativ“ für die Beschreibung der Ein-Euro-Kräfte sind, die in den stationären Pflegeeinrichtungen zum Einsatz kommen, konnte auch durch die Telefoninterviews nicht ermittelt werden. Die meisten der befragten Einrichtungen erfassen die benötigten Daten nicht in der entsprechenden Tiefe. Von daher umreißen die im nachstehend aufgelisteten Anhaltswerte lediglich die „Einschätzungen“ einiger Heimleitungen. Danach

- ist eine berufliche Qualifikation für die meisten Arbeitsgelegenheiten in einem stationären Pflegeheim nicht erforderlich und fehlt dem überwiegenden Teil der Ein-Euro-Kräfte,
- ist ein Schulabschluss von Vorteil, wichtig sind vor allem deutsche Sprachkenntnisse,
- ist für eine Tätigkeit in der Verwaltung eine Berufsqualifikation erforderlich,
- sind die in der Einrichtung beschäftigten Ein-Euro-Kräfte eher ledig, meist Frauen und zwischen 25 und 50 Jahre alt.

Nachdem bisher ein eher allgemeiner Überblick zu den in der stationären Pflege beschäftigten Langzeitarbeitslosen skizziert wurde, soll im Folgenden in kurzen Fallbeispielen exemplarisch die Lebens- und Arbeitssituation einiger ausgewählter Ein-Euro-Kräfte veranschaulicht werden, die in der Projekteinrichtung tätig waren.⁴²

Frau A ist 53 Jahre alt und in Weißrussland geboren. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder, die ganze Familie bezieht Arbeitslosengeld II. Sie spricht kaum Deutsch, über eine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung verfügt sie nicht.⁴³ Bei Behörden-gängen oder Arztbesuchen wird sie von ihren Kindern begleitet. Frau A war in der Hauswirtschaft eingesetzt und dafür zuständig auf einem Wohnbereich die Betten der Bewohner/innen zu machen, nach Bedarf die Bettwäsche zu wechseln und den Bewohner/innen frisches Wasser bereit zu stellen.

Frau A war zwei Jahre in der der Einrichtung tätig und musste die Einrichtung verlassen, nachdem die Maßnahme beendet war. Ein Gespräch mit dem zuständigen Fallmanager über weitere Perspektiven hatte bis zu ihrem Ausscheiden nicht stattgefunden.

⁴² Es hatten seit Inkrafttreten von Hartz IV deutlich mehr Langzeitarbeitslose mit der Einrichtung Kontakt. Die vorgenommene Auswahl ist darauf zurückzuführen, dass ein Teil der Langzeitarbeitslosen die Maßnahme kurz nach Projektbeginn beendet hatte, ein Teil nur zum Vorstellungsgespräch kam oder die Maßnahme nach kurzer Zeit beendete und vor allem die Kräfte in der Hauswirtschaft einen vergleichbaren Hintergrund hatten wie die beschriebenen Frau A, Frau B und Frau E. Mit der Auswahl der Beispiele sollte vor allem die Breite der unterschiedlichen Berufs- und Lebenssituationen der Langzeitarbeitslosen illustriert werden.

⁴³ Frau A sprach sehr schlecht Deutsch und war nur mit Zureden zum Interview bereit. Dementsprechend schwer war die Verständigung, Fragen zur Schul- oder Berufsbildung konnten sie nicht beantworten.

Frau B ist 50 Jahre alt, verheiratet und hat eine erwachsene Tochter. Sie und ihr Mann beziehen beide Arbeitslosengeld II. Frau B verfügt über keine Berufsausbildung. Nach der Eheschließung übernahm sie zunächst die klassischen Aufgaben der Hausfrau und Mutter und war für die Pflege der Mutter und Schwiegermutter zuständig. Später hat sie als Verkäuferin und in privaten Haushalten gearbeitet. Frau B erhielt von der ARGE die Aufforderung, sich bei der Projekteinrichtung vorzustellen. Ihr zuständiger Fallmanager in der ARGE hat einmal gewechselt. Frau B war in der Einrichtung für die Reinigung des gesamten Eingangsbereichs, der Cafeteria, der Besuchertoiletten und des Mehrzweckraumes zuständig. Gelegentlich hat sie Bewohner/innen auf ihrem Weg zu Veranstaltungen (Andacht, Gymnastik, Filmenachmittag usw.) in diesen Mehrzweckraum begleitet. Frau B musste mit dem Bus zu Arbeit fahren, sie hat an fünf Tagen täglich vier Stunden vormittags gearbeitet, von den vier Euro pro Tag hat sie 3,20 für die Busfahrkarte bezahlt. Die Maßnahme von Frau B ist im September ausgelaufen, seitens der ARGE gab es keine Informationen darüber, wie es danach weiter gehen könnte. Auf Initiative der Heimleitung und der Leitungskräfte der Hauswirtschaft ist Frau B seit Oktober befristet für ein Jahr als 400,00 Euro Kraft beschäftigt.

Herr C ist 43 Jahre alt, ledig und hat keine Kinder. Von ihm liegen der Einrichtung ausführliche Bewerbungsunterlagen und Zeugnisse vor. Herr C hat die Fachhochschulreife, er ist staatlich geprüfter kaufmännischer Assistent und Industriekaufmann. Herr C hat Weiterbildungen in den Bereichen Abfallwirtschaft, Qualitäts- und Umweltmanagement, er war unter anderem in einer Firma Leiter der Warenwirtschaft und in einer weiteren Leiter der Disposition und Logistik. Er ist seit neun Jahren Arbeit suchend, die Gründe für die lange Zeit der Arbeitslosigkeit haben sich im Interview nicht erschlossen und waren auch der Heimleiterin nicht bekannt. Herr C hat sich eigeninitiativ bei der ARGE um einen Ein-Euro-Job beworben, er vertrat als Einziger offensiv die Auffassung, dass die Menschen für sich selbst Verantwortung übernehmen müssen, und war der Meinung, dass es besser wäre, wenn das Arbeitslosengeld II und das Wohngeld nicht als Almosen ausgezahlt, sondern mit der Höhe des Stundenlohns für den Ein-Euro-Job verrechnet würden, sodass dieses Geld dann auch verdient wäre.

Herr C war in der Verwaltung tätig und sollte zum Jahresende 2005 ausscheiden. Da seine Tätigkeit noch nicht beendet war, hatte sich die Heimleiterin nach Rücksprache mit Herrn C bei dem zuständigen Fallmanager für eine Verlängerung eingesetzt. Diese wurde zunächst abgelehnt. In dem Telefonat wurde jedoch deutlich, dass der Fallmanager Herrn C keinerlei berufliche Alternativen anbieten konnte, und so wurde der Ein-Euro-Job schließlich um drei Monate verlängert. Die Heimleitung und die Kolleg/innen der Verwaltung waren zunächst sehr zufrieden mit der Arbeit von Herrn C, und die Heimleiterin bemühte sich – auch bei der Verwaltung des Trägers – sehr darum, eine reguläres Arbeitsverhältnis für Herrn C zu finden. Nachdem jedoch deutlich wurde, dass dies aufgrund fehlender finanzieller Spielräume nicht möglich war, änderte sich das Verhältnis zwischen Herrn C und den Kolleg/innen und es kam zu Unregelmäßigkeiten.⁴⁴ Schließlich verließ Herr C nach Beendigung der Maßnahme die Einrichtung im Streit.

⁴⁴ Herr C hatte beispielsweise ohne Rücksprache Bewerbungsschreiben verfasst, wobei er das Einrichtungspapier mit dem Logo der Einrichtung benutzte, und diese Schreiben auch von der Einrichtung frankieren ließ. Eines dieser Schreiben kam wegen des Absenders an die Einrichtung zurück und wurde von der Heimleiterin geöffnet. Stil und Tenor dieses Schreibens waren nach Auf-

Herr D ist 45 Jahre alt, verheiratet und hat eine achtjährige Tochter. Er ist gelernter Gipser und hat 25 Jahre in einer Firma gearbeitet, bevor diese vor zwei Jahren Konkurs anmeldete. Er hatte einen Bandscheibenvorfall und seitdem ein chronisches Rückenleiden. Herr D hat sich regelmäßig um Arbeit beworben, wenn aber seiner Einschätzung folgend in Vorstellungsgesprächen das Rückenleiden zur Sprache kam, hatte er keine Aussicht mehr auf eine Einstellung. Herr D war in der Technik beschäftigt und nach seinem Eindruck hat er durchaus Tätigkeiten ausgeführt, die sonst an Fremdfirmen vergeben worden wären. Eine Perspektive für eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt hat er nicht mehr gesehen. Herr D hat die Einrichtung ohne weitere Angebote durch den Fallmanager oder sonstige berufliche Perspektiven nach Beendigung der Maßnahme verlassen müssen.

Frau E ist 38 Jahre alt und alleinerziehende Mutter von zwei Kindern. Der ältere Sohn (18 Jahre) hat keinen Schulabschluss und absolviert ein Berufsvorbereitungsjahr, der jüngere Sohn (16 Jahre) besucht die Hauptschule. Sie hat keine Berufsausbildung, sie arbeitete bereits seit vier Jahren im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ in der Einrichtung und war in der Reinigung tätig. Da im Rahmen des Arbeitslosengeldes II zwar die Mietkosten übernommen werden, nicht aber die Rechnung der Stadtwerke war Frau E nach eigener Aussage dringend auf den Ein-Euro-Job angewiesen. Zum Zeitpunkt des Interviews plante sie, ihre eigene Wohnung aufzugeben und mit ihren beiden Söhnen zu ihrer Mutter zuziehen, um die Kosten zu senken. Frau E hat die Einrichtung ohne weitere Angebote durch den Fallmanager oder sonstige berufliche Perspektiven nach Beendigung der Maßnahme verlassen müssen.

Frau F ist 35 Jahre alt und alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Das Älteste (15 Jahre) besucht eine Förderschule, das Mittlere (12 Jahre) die Hauptschule und das Jüngste (6 Jahre) die Grundschule. Frau F hat bereits im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ in der Tagespflege der Einrichtung gearbeitet.

Von der Hausleitung wurde ihr nach Beendigung dieser Maßnahme eine Anstellung als Pflegehelferin angeboten, die sie annahm, nach kurzer Zeit jedoch wieder aufgeben musste. Nach eigener Aussage konnte sie unter anderem deshalb nicht zuverlässig arbeiten, weil sie sich insbesondere in den Schulferien aber auch an den Nachmittagen um ihre Kinder kümmern musste. Frau F wurde von der Heimleiterin angesprochen, ob sie auf der Basis eines Ein-Euro-Jobs wieder in der Einrichtung tätig werden wollte. Frau F hatte jedoch erwartet, dass sie nochmals als Helferin eingestellt werden würde. Der Fallmanager von Frau F stand dem Ein-Euro-Job ablehnend gegenüber, weil in der Tagespflege gleichzeitig eine Stellenausschreibung geschaltet war. Für diese Stelle kam nach Auskunft der Heimleiterin Frau F nicht in Frage, weil eine examinierte Pflegefachkraft gesucht wurde. Die geschilderten Missverständnisse konnten auch während der Tätigkeit von Frau F in der Einrichtung nicht zufrieden stellen aufgelöst werden. Einer Verlängerung des Ein-Euro-Jobs wollten weder Fallmanager noch Frau F zustimmen. Eine Einstellung als Helferin im Rahmen eines Mini-Jobs wurde dagegen von der Heimleitung und der Leiterin der

fassung der Heimleiterin so gehalten, dass ernsthafte Zweifel bestanden, ob Herr C tatsächlich ein neues Beschäftigungsverhältnis suchte. Nachdem die Heimleiterin den zuständigen Fallmanager informiert hatte, räumte dieser resigniert ein, dass es besser sei, sich nicht mit Herrn C anzulegen und es erfolgten auch keine Sanktionen.

Tagespflege wegen erneuter Unzuverlässigkeiten abgelehnt. Frau F hat die Einrichtung ohne konkrete berufliche Alternative verlassen.

Frau G ist 39 Jahre alt, verheiratet und hat eine 21jährige Tochter. Die Tochter wird im Herbst mit der einjährigen Ausbildung zur Pflegehelferin beginnen. Frau G und ihr Mann beziehen Arbeitslosengeld II. Obwohl Frau G in einem Restaurant einen Job hat, für den sie monatlich 250,0 Euro erhält (dies wird mit dem Arbeitslosengeld II verrechnet), wurde sie von der ARGE aufgefordert, sich bei der Einrichtung vorzustellen. Frau G ist die Schwester von Frau C, sie arbeitete in der Reinigung. Sie hat die Einrichtung nach Beendigung der Maßnahme ohne weitere Angebote durch den Fallmanager verlassen und arbeitet aber in dem Restaurant weiter.

Frau H ist 33 Jahre alt, lebt alleine und hat keine Kinder. Frau H hat vor dem Inkrafttreten des SGB II keine Sozialhilfe bezogen. Sie ist gelernte Arzthelferin und hat sechs Jahre in diesem Beruf gearbeitet, bevor sie eine Tätigkeit im arbeitsmedizinischen Dienst aufgenommen hat. Danach wechselte sie die Branche und arbeitete zuerst im Außendienst und dann im Empfang zweier großer Finanzdienstleister. Sie hat im Sommer 2005 infolge von innerbetrieblichen Umstrukturierungen für sie unerwartet ihre Arbeit verloren. Nachdem sie eine von der Agentur für Arbeit geförderte sechsmonatige Weiterbildung absolviert hatte (kaufmännischer Crashkurs und Praktikum), wurde ihr mitgeteilt, dass sie aufgrund von zu geringen Anwartschaftszeiten keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld I hatte und daher Arbeitslosengeld II beantragen sollte. Da sie auch diese Entwicklung völlig unerwartet getroffen hatte, befand sie sich nach eigener Aussage in einer Lebenskrise. Unterstützung bei deren Bewältigung erhielt sie sowohl von ihrer Fallmanagerin als auch von einem zusätzlich hinzugezogenen Berater.

Gemeinsam verständigten sich Frau H, der Berater und die Fallmanagerin darauf, dass Frau H zunächst über einen Ein-Euro-Job erproben sollte, ob eine Rückkehr in den sozialen Bereich denkbar sei, und ob die Altenpflegebranche eine mögliche Arbeitsoption darstellen könnte. Zwar hat Frau H die Betreuung alter Menschen in der Einrichtung gefallen, allerdings empfand sie den regelmäßigen Umgang mit kranken und hilfebedürftigen, teilweise auch verwirrten alten Menschen dann doch als zu belastend. Frau H hat inzwischen die Einrichtung verlassen und einen Ein-Euro-Job in einem Kindergarten angenommen.

Herr I ist 43 Jahre alt und gebürtig aus Kasachstan. Er ist verheiratet und hat eine 18 jährige Tochter, die eine Ausbildungsstelle in Mainz gefunden hatte, sodass die ganze Familie von Magdeburg nach Frankenthal zog. Herr I hatte diverse Zeitarbeitsjobs konnte jedoch – vermutlich weil er sehr schlecht Deutsch spricht – bisher kein reguläres Arbeitsverhältnis finden. Dieses Vermittlungshemmnis konnte in der Einrichtung deshalb aufgefangen werden, weil der technische Leiter gebürtig aus Russland stammte und mit Herrn I wichtige Arbeitsaufgaben und -inhalte auf Russisch besprach. Herr I unterstützte den technischen Leiter in nahezu allen Arbeitsgebieten und übernahm während dessen Urlaub sogar dessen Stellvertretung. Für den technischen Leiter und die Heimleiterin stand außer Frage, dass dieser sehr gut qualifizierte Mitarbeiter schließlich eine reguläre Arbeit finden würde, beide hatten sich auch beim Träger für Herrn I eingesetzt. Dort konnte während des Projektverlaufs kein der Qualifikation entsprechendes Angebot gemacht werden, allerdings hätte Herr I in einem befristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beim Träger die

Aufgabe übernehmen können, das Nachbargebäude des Pflegeheimes komplett leer zuräumen. Dieses Gebäude hatte der Träger übernommen und es war eine Erweiterung der Einrichtung geplant. Die Einrichtungsleitung verband mit dem Angebot die Hoffnung, dass bei der Sanierung und dem Betrieb des Gebäudes schließlich ein weiterer guter Techniker gebraucht werden würde, und Herr I diese Tätigkeit wenigstens in Teilzeit übernehmen könnte. Herr I hat das Angebot – unterstützt auch vom technischen Leiter – abgelehnt und die Einrichtung nach Beendigung der Maßnahme verlassen.

Frau J ist 51 Jahre alt und hat eine erwachsene Tochter (34). Sie ist seit vier Jahren verwitwet und bezieht nach 29 Ehejahren eine monatliche Witwenrente in Höhe von 217,00 €. Von der Grundsicherungsstelle erhält sie 128,00 € monatlich. Frau J hat die Hauptschule besucht und nach ihrem Schulabschluss im Alter von 14 Jahren in einer Buchhandlung (Bücher, Schreibwaren, Bürobedarf, Geschenkartikel) in der Stadt eine Lehre zur Verkäuferin gemacht. In diesem Familienbetrieb war sie insgesamt 34 Jahre tätig, bis das Geschäft aus Altersgründen aufgegeben wurde.⁴⁵

Das Geschäft wurde von einem Ehepaar übernommen, und Frau J hat auf Basis des zu dem damaligen Zeitpunkt möglichen Zusatzverdienstes zum Arbeitslosengeld stundenweise ausgeholfen, allerdings musste das Geschäft aus wirtschaftlichen Gründen ein paar Monate später geschlossen werden. Frau J hat dann eindreiviertel Jahre Arbeitslosengeld bezogen. In dieser Zeit wurde ihr von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot (400,00 €) gemacht. Frau J war sehr bestrebt in Eigeninitiative eine Arbeit zu finden und hat bei fast allen Einzelhandelsgeschäften der Stadt persönlich vorgesprochen. Seit Februar 2005 ist Frau J Hartz IV-Empfängerin, ihren ersten Kontakt mit ihrer Fallmanagerin hatte sie sechs Monate später. Bei dem Gespräch hat sich die Fallmanagerin sehr bemüht eine Arbeit für Frau J zu finden und hat, nachdem deutlich wurde, dass es für eine Verkäuferin keine Arbeitsangebote gibt, nach anderen Interessen von Frau J gefragt. Da Frau J gerne Zeit mit alten Menschen („es gab im Geschäft ja viele „alte“ Stammkunden“) verbringen würde, hat die Fallmanagerin schließlich die Arbeitsgelegenheit „Betreuung alter Menschen“ in der Projekteinrichtung gefunden. Frau J hat die ihr übertragenen Aufgaben in der Betreuung alter Menschen zur vollsten Zufriedenheit der Heimleitung, der Pflegedienstleitung und der Wohnbereichsleitung erfüllt. Frau J ist ihrerseits mit ihrem Ein-Euro-Job „sehr glücklich“. Sie hat ein Tätigkeitsfeld gefunden, das sie bewältigen kann, sie findet Anerkennung und erhält Respekt für ihre Arbeit, zudem bringen ihr viele der Pflegebedürftigen ehrliche Zuneigung entgegen. In Absprache mit Frau J bemühte sich die Heimleiterin daher um die „dauerhafte Übernahme“ von Frau J im Rahmen der von der ARGE eingeführten reduzierten Kostenpauschale.⁴⁶ Bis zum Projektende hatte die ARGE diesbezüglich noch keine verbindliche Entscheidung getroffen.

Verglichen mit den genannten Zielsetzungen von Arbeitsgelegenheiten⁴⁷ kann für die dargestellten Fallbeispiele festgehalten werden, dass sich die Gründe für die Zuwei-

⁴⁵ Die erste „Chefin“ von Frau J hat das Geschäft in den achtziger Jahren an ihre Enkelin weitergegeben, die sich dann im Alter von 73 Jahren Anfang des neuen Jahrtausends aus dem Geschäftsleben zurückgezogen hat. Die Tochter von Frau J hat ebenfalls in diesem Geschäft nach der Hauptschule eine Ausbildung zur Verkäuferin absolviert und anschließend noch einige Zeit dort gearbeitet.

⁴⁶ Vgl. Seite 11

⁴⁷ Vgl. Seite 21

sung einer/eines Langzeitarbeitslosen in einen Ein-Euro-Job durchaus unterschiedlich zuordnen lassen.⁴⁸ Während bei Herrn C anzunehmen ist, dass mit der Maßnahme eine Rück- oder Hinführung an den Arbeitsmarkt, also eine Resozialisierung eingeleitet werden sollte, ist zu vermuten, dass es sich bei Frau F um eine (neuerliche) Erprobung ihrer Arbeits- und Belastungsfähigkeit handelte. Bei Frau H und Herrn D könnte ebenfalls der Resozialisierungsansatz verbunden mit einer Erprobung der Arbeitsfähigkeit in der Pflegebranche ausschlaggebend gewesen sein. Für Herrn I, bot sich durch die Arbeitsgelegenheit die Möglichkeit, seine Berufsqualifikation zu erhalten und Deutsch zu lernen. Bei Frau G, die bereits in einem Restaurant einen Job hat, sollte vielleicht die (nur) geringe Mehraufwandsentschädigung des Ein-Euro-Jobs einen Anreiz zur Suche und Aufnahme eines regulären Arbeitsverhältnisses darstellen.

Für Frau J, die trotz jahrzehntelanger Berufsarbeit vermutlich aufgrund ihres Alter in kein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln war, dürfte schließlich ebenso wie bei Frau A, und Frau E, (die bereits vor Inkrafttreten von Hartz IV infolge ihrer fehlenden Berufsqualifikationen schon Maßnahmenteilnehmerinnen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ gewesen waren) und Frau B die Arbeitsgelegenheiten im Wesentlichen das Ziel der Sozialintegration verfolgen.

Bezüglich der Sozialintegration, des Arbeitsklimas und der konkreten Arbeitstätigkeiten in der Einrichtung haben sich alle Interviewpartner/innen sehr zufrieden geäußert. Sie fühlten sich in der Einrichtung willkommen, Statusunterschiede oder Diskriminierungen als Ein-Euro-Jobber haben sie nach eigenen Angaben nicht erfahren. Die Ein-Euro-Kräfte wurden in der Einrichtung als neue Mitarbeiter/innen vorgestellt, dass sie als Ein-Euro-Kräfte beschäftigt sind, wurde nur nach ihrem eigenen Ermessen in privaten Gesprächen mit den Kolleg/innen zum Ausdruck gebracht. Manche hätten sich längere Einarbeitungszeiten gewünscht, andere hatten nicht erwartet, dass der Arbeitszeitdruck und das zu erledigende Aufgabenpensum so hoch sind. Im Gegensatz zu den Aussagen der Leitungskräfte fühlten sich alle Ein-Euro-Kräfte den ihnen gestellten Anforderungen gewachsen und waren der Annahme, dass sie ihre Arbeit vergleichbar gut wie die Kolleg/innen erledigten.⁴⁹ Spezifische Belastungen der Ein-Euro-Kräfte, die sich deutlich von denen der Stammbeslegschaft unterscheiden, zeigten sich dementsprechend ausschließlich im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen der Arbeitsgelegenheiten.

Orientiert an SIGMA, einem Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten, treten psychische Belastungen verursacht durch die Arbeitsorganisation unter anderem im Zusammenhang mit Fragen nach der Entlohnung und nach den Aufstiegsmöglichkeiten auf. Psychisch belastend ist die Arbeit beispielsweise dann:

- Wenn der Stelleninhaber bei Krankheit einen Lohn erhält, der deutlich unterhalb seines normalen Lohns liegt.
- Wenn für das, was der Stelleninhaber leisten muss, die Bezahlung nicht angemessen ist.

⁴⁸ Die vorgenommene Zuordnung wurde allerdings weder von den befragten Ein-Euro-Kräften noch von den ARGE-Mitarbeiter/innen explizit so benannt.

⁴⁹ Vgl. Seite 36

- Wenn sich die Entlohnung des Stelleninhabers nur nach der Hauptarbeitsaufgabe und nicht nach den Fähigkeiten und Kenntnissen des Stelleinhabers richtet.
- Wenn man nicht die Möglichkeit hat im Unternehmen in naher Zukunft mehr Geld zu verdienen.
- Wenn die Arbeit keine gute Möglichkeit bietet, innerhalb des Unternehmens weiterzukommen.⁵⁰

Angesichts dieser ausgewählten Kriterien ist es offensichtlich, dass Langzeitarbeitslose im Vergleich zur Stammbesetzung veränderten Formen der psychischen (Arbeits-)Belastung ausgesetzt sind. Langzeitarbeitslose erhalten im Krankheitsfall keinen Lohn. Sie haben Anspruch auf zwei Tage unbezahlten Urlaub im Monat. Sie erhalten für ihre Tätigkeit meistens nur einen Euro, während ihre Kolleg/innen für die gleichen Tätigkeiten sozialversicherungspflichtig nach Tarifvertrag bezahlt werden. Mit diesen Rahmenbedingungen haben sich die befragten Langzeitarbeitslosen weitestgehend arrangiert. Als sehr belastend wurde von allen Befragten vor allem die Perspektivlosigkeit nach dem bevorstehenden Ausscheiden aus der Einrichtung empfunden. Dies zeigt deutlich, dass eine Integration der Langzeitarbeitslosen in die Einrichtung während ihrer dortigen Tätigkeit zwar über zwischenmenschliche Kontakte und einer entsprechenden „Haltung“ im direkten Kontakt vor Ort möglich sein kann, diese Integration aber immer von den Belastungen der Arbeitsplatzsuche und den persönlichen Arbeitsperspektiven überlagert wird. Im schlechtesten Fall entsteht die paradoxe Situation, dass bei einer gelungenen Integration der Langzeitarbeitslosen für den Zeitraum von sechs bis neun Monaten in die Pflegeeinrichtung der drohende Verlust nach Beendigung dieser Maßnahme umso größer ist. Dies schilderten vor allem die Frauen, die als Langzeitarbeitslose in der Hauswirtschaft beschäftigt waren. Ohne ernsthafte Perspektive auf dem Arbeitsmarkt bedauerten sie vor allem den Verlust der sozialen Kontakte und den Verlust „ihrer Arbeit“. Manche äußerten die Sorge, ob sie bei einem neuen Ein-Euro-Job in einer anderen Einrichtung vergleichbar nett aufgenommen und von den Kolleginnen integriert werden würden.

3.2 Die Einschätzungen der Projektbeteiligten

Zeitgleich zu den Interviews mit den Ein-Euro-Kräften wurden auch die Leitungskräfte der verschiedenen Bereiche und ein Vertreter des Ehrenamtes sowie des Heimbeirates zu Projektbeginn befragt. In diesen Interviews sollten unter anderem das (potenzielle) Tätigkeitsspektrum für die Ein-Euro-Kräfte angesprochen und die Bewertung des Einsatzes thematisiert werden.⁵¹

Die Leitungskräfte

Grundsätzlich kann für alle Interviews mit den Leitungskräften festgehalten werden, dass der zusätzliche Einsatz der Ein-Euro-Kräfte in der Einrichtung zum Zeitpunkt

⁵⁰ Vgl. SIGMA Modulauswahl Arbeitsorganisation. www.baua.de/sigma

⁵¹ Im Bereich „Betreuung alter Menschen“ kamen in der ersten Projektphase keine Ein-Euro-Kräfte durch die ARGE zugewiesen zum Einsatz.

der Interviews im Großen und Ganzen positiv bewertet wurde.⁵² Inwieweit es sich bei diesen Arbeiten tatsächlich um zusätzliche Tätigkeiten handelte, konnte von den Interviewpartner/innen zwar nicht eindeutig eingeschätzt werden, aus deren unmittelbarer Betroffenheit heraus war aber unmissverständlich, dass ohne diese Kräfte viele Arbeiten entweder liegen geblieben oder im Hinblick auf die Angebotsqualität des Hauses bestimmte Leistungen eben nicht mehr – oder nur mit Zuzahlung durch die Kund/innen – erbracht werden könnten.

In der *Verwaltung* hatte die Ein-Euro-Kraft die Aufgabe Bewohnerakten und Dokumente nach einem neuen Ablagesystem zu systematisieren und zu ordnen. Obwohl der überwiegende Teil der heute in der Einrichtung vorhandenen Daten computergestützt verwaltet wird, muss trotzdem häufig auch auf die in den Akten hinterlegten Informationen zurückgegriffen werden. Da die seit Langem überfällige Neuordnung der Unterlagen von den beiden halbtags in der Einrichtung beschäftigten Verwaltungskräften nicht in Angriff genommen werden konnte, diese Arbeit aber eine deutliche Arbeiterleichterung für die täglichen Routinen nach sich zog, waren die Mitarbeiter/innen der Verwaltung (zunächst)⁵³ sehr froh über die Hilfe ihres neuen Kollegen Herrn C. Zuvor waren bereits zwei Ein-Euro-Kräfte mit dieser Aufgabe betraut, diese erschienen jedoch jeweils nur wenige Tage in der Einrichtung und brachen dann die Maßnahme ab. Deshalb wollten die Verwaltungsmitarbeiter/innen aufgrund der zeitintensiven Betreuung keine weitere Ein-Euro-Kraft anlernen. Schließlich haben sich aber alle Beteiligten auf einen neuen Versuch eingelassen. Nach dem Ausscheiden von Herrn C war für eine kurze Zeit noch Herr J in der Verwaltung tätig. Herr J, 28 Jahre alt, gebürtig aus Russland und seit zehn Jahren in Deutschland, sprach schlecht Deutsch, nahm aber an, dass der Grund dafür, weshalb er nach seiner Berufsbildungsmaßnahme zum Bürokaufmann keine Stelle finden konnte, in seiner fehlenden Berufserfahrung lag. Diese wollte er durch den Ein-Euro-Job nachweisen. Es hat sich aber herausgestellt, dass Herr J den Anforderungen die an eine Mitarbeit in der Verwaltung gestellt werden, in keinster Weise gewachsen war,⁵⁴ und die Maßnahme wurde von ihm vorzeitig abgebrochen. Nach dieser insgesamt eher negativen Bilanz hinsichtlich des Einsatzes von Ein-Euro-Kräften in der Verwaltung wurde keine weitere Ein-Euro-Kraft mehr dort beschäftigt.

In der *Tagespflege* half die Ein-Euro-Kraft (Frau F) den Fachkräften und einer Praktikantin. Pflegerische Tätigkeiten wurden von der Ein-Euro-Mitarbeiterin nicht ausgeführt. Der Arbeitsschwerpunkt der Ein-Euro-Kraft lag in der Unterstützung der Mitarbeiter/innen bei der täglichen Betreuung der Gäste. Dies umfasste z. B. Zeitungsvorlesen, gemeinsame Spiele oder Bastelarbeiten. Durch die Mithilfe der Ein-Euro-Kraft war es darüber hinaus möglich, die Gruppe nach Bedarf zu teilen, wodurch die examinierten Kräfte auch spezielle Angebote an die gerontopsychiatrisch erkrankten Pflegebedürftigen machen konnten. Sowohl die Heimleitung als auch die Leiterin der Tagespflege äußerten im Interview die Bereitschaft, sich bei entsprechender Eignung der Ein-Euro-Kraft dafür einzusetzen, diese Tätigkeit in einen Minijob umzuwandeln.

⁵² Diese Einschätzung wurde im Projektverlauf differenzierter und wird nun stärker von den individuellen (beruflichen und sozialen Kompetenzen der einzelnen Ein-Euro-Kräfte und deren konkreten Aufgaben abhängig gemacht, die die Ein-Euro-Kräfte in der Einrichtung ausfüllen sollen.

⁵³ Siehe Ein-Euro-Kräfte Herr C: 30

⁵⁴ Herr J hatte beispielsweise nicht einsehen können, dass er den Empfangsbereich der Einrichtung - wo jederzeit ein/eine Ansprechpartner/in für die Bewohner/innen oder die Besucher/innen anwesend sein sollte - nicht ohne Bescheid zu geben verlassen durfte, um vor dem Haus eine Zigarette zu rauchen.

Die in der Tagespflege beschäftigte Ein-Euro-Kraft war bereits als Sozialhilfeempfängerin in der Tagespflege tätig gewesen. Aufgrund ihres freundlichen und fachlich guten Umgangs mit den Gästen der Tagespflege war ihr damals eine Stelle als Helferin angeboten worden. Dieser Statusveränderung und der damit verbundenen größeren Verantwortung und Verbindlichkeit war die allein erziehende Mutter von drei Kindern nach Einschätzung der Leitungskräfte dann doch nicht gewachsen,⁵⁵ und das Arbeitsverhältnis wurde aufgelöst. Der Ein-Euro-Job sollte aus der Perspektive der Leitungskräfte eine zweite Chance für eine grundsätzlich gut geeignete Kraft darstellen. Im Maßnahmenverlauf zeigten sich jedoch erneut Probleme in der Zuverlässigkeit der Ein-Euro-Kraft. Unklar ist, ob diese Probleme auf die Missverständnisse zum Maßnahmenbeginn zurückzuführen waren, die nicht ausgeräumt werden konnten. Vielleicht waren auch die damit verbundene unklare berufliche Perspektive über die Maßnahme heraus ausschlaggebend oder letztendlich doch die privaten Anforderungen an die Betreuung der drei Kinder zu hoch.

Im Bereich *Technik* waren im Projektverlauf insgesamt drei Ein-Euro-Kräfte zum Einsatz gekommen. Verstärkt wurde das Techniker-Team durch Zivildienstleistende. Im Grunde wurden in der Einrichtung bereits durch die Zivildienstleistenden Aufgaben übernommen, die im öffentlichen Interesse lagen. Da jedoch in den letzten Jahren die Anzahl der potenziellen Zivildienstleistenden rückläufig ist, ist davon auszugehen, dass sich hier ein neues Beschäftigungsfeld für die Ein-Euro-Kräfte eröffnet. Inwieweit diese Tätigkeiten zusätzlich und wettbewerbsneutral sind, konnte der technische Leiter nicht einschätzen. Da die Ein-Euro-Kräfte alle über eine abgeschlossene Ausbildung als Handwerker oder Techniker verfügten, wurden sie entsprechend ihrer Kenntnisse eingesetzt. Ein Langzeitarbeitsloser hatte die Einrichtung vor Beendigung der Maßnahme verlassen, nachdem ihm sein alter Arbeitsplatz (zu veränderten Bedingungen) von der neuen Firmenleitung wieder angeboten wurde.⁵⁶ In den Sommermonaten wurde von einer Ein-Euro-Kraft eine Garten-Sprenkel-Anlage angelegt, sodass die Wässerung der Grünanlagen nun automatisch erfolgen kann. Eine weitere Ein-Euro-Kraft (Herr I) wartete schwerpunktmäßig die gesamte computergestützte Haustechnik. Diese Tätigkeit wird „normalerweise“ in vollem Umfang vom technischen Leiter selbst übernommen. Der technische Leiter konnte darauf hin - entlastet durch die Ein-Euro-Kraft – die Tätigkeiten aufarbeiten, die in seinem Aufgabenbereich liegen geblieben waren.

In der *Hauswirtschaft* wurden die Ein-Euro-Kräfte im Bereich Reinigung und Wäsche eingesetzt. Während in der Technik ausschließlich Männer mit Berufsausbildung beschäftigt waren, waren in der Hauswirtschaft die Ein-Euro-Kräfte ausschließlich Frauen ohne Berufsausbildung. Zusätzlich waren diese Reinigungstätigkeiten nach den Aussagen der Einrichtungsleitung und der Hauswirtschaftsleitung insofern, als in den Pflegesatzverhandlungen keine höheren Sätze für das hauswirtschaftliche Personal verhandelt werden konnte. In Pflegeheimen sind aber Reinigungstätigkeiten nicht vergleichbar zu planen wie beispielsweise in Schulen. Würden diese Kräfte fehlen, dann würde die Arbeit des hauswirtschaftlichen Stammpersonals weiter deutlich verdichtet werden, Kräfte aus der Cafeteria würden für die Reinigung hinzugezogen

⁵⁵ Siehe Ein-Euro-Kräfte Frau F: 31. Im Interview verwies die Ein-Euro-Kräfte darauf, dass in diesem besagten Zeitraum ihr Bruder gestorben sein, und räumte ein „*ich hab Scheiß gebaut*“.

⁵⁶ Er kam im Herbst 2006 zurück in die Einrichtung, nachdem er erneut seinen Arbeitsplatz verloren hatte.

oder aber bestimmte (Zimmer-)Reinigungstätigkeiten würden als Zusatzleistungen abgerechnet.

In der Hauswirtschaft waren die meisten Ein-Euro-Kräfte bereits seit einigen Jahren beschäftigt gewesen und es hatte sich über die Zeit eine im Großen und Ganzen zufrieden stellende Zusammenarbeit entwickelt, die auch durch langfristige Einarbeitungs- und Integrationskonzepte sichergestellt wurde. So wurden beispielsweise alle Langzeitarbeitslosen der Einrichtung mit entsprechender Dienstbekleidung ausgestattet, es wurden durch die Heimleitung ein gemeinsamer Einkauf von Arbeitsschuhen für die Ein-Euro-Kräfte organisiert und finanziert, und es fanden Unterrichtungen bezüglich der Hygieneanforderungen und der Brandschutzauflagen statt. Da die Ein-Euro-Kräfte nicht gegen Hepatitis geimpft waren,⁵⁷ wurden diese Kräfte nicht für alle Reinigungsaufgaben in den Wohnbereichen eingesetzt. Ebenso arbeiteten sie nicht in der Küche, weil dafür ein Gesundheitspass vorgelegt werden muss. Dieser darf höchstens drei Monate vor Tätigkeitsbeginn ausgestellt worden sein. Einen solchen Pass haben die Langzeitarbeitslosen in der Regel nicht, die ARGE übernimmt keine Kosten für den Erwerb. Aufgrund der umfangreichen Aufgaben, die die Hauswirtschaft in einer Pflegeeinrichtung zu übernehmen hat und vielleicht auch infolge der Statuskonkurrenz zwischen Pflege und Hauswirtschaft hat die Stammebelegschaft der Hauswirtschaft die Ein-Euro-Kräfte problemlos in ihren Arbeitsbereich integriert. Dieser Bereich war in der ersten Projektphase daher vor allem davon belastet, dass durch die gesetzlichen Neuerungen viele Mitarbeiter/innen ausscheiden mussten. Neben Befürchtungen darüber, inwieweit nun die eigene Arbeit noch umfangreicher werden würde, bedauerten die Interviewpartner/innen den anstehenden Verlust langjähriger Arbeitskolleginnen. Hinsichtlich zukünftiger Perspektiven teilten alle Interviewpartnerinnen der Hauswirtschaft die Einschätzung, dass die Chance eine Festanstellung als Helferin in der Hauswirtschaft zu erhalten, durch die Einführung der Ein-Euro-Jobs gegenwärtig aussichtslos zu sein scheint. Die beiden Leitungskräfte der Hauswirtschaft haben allerdings auch auf die enormen (fachlichen) Anforderungen verwiesen, die inzwischen in diesem Bereich durch die strengen Hygieneauflagen zu verzeichnen sind. Denen konnten die Ein-Euro-Kräfte nicht ausreichend gerecht werden, sodass selbst bei frei werdenden Stellen die Leitungskräfte bis auf eine Mitarbeiterin (Frau B) keine der in der Hauswirtschaft beschäftigten Ein-Euro-Kräfte in die Stammebelegschaft übernommen hätten. Nach dem allmählichen Ausscheiden der Langzeitarbeitslosen, die bereits im Programm „Hilfe zur Arbeit“ in der Einrichtung tätig gewesen waren, wurden von der ARGE für diesen Bereich zunächst keine Ein-Euro-Kräfte mehr verwiesen, auch im weiteren Projektverlauf sind nur noch zwei Langzeitarbeitslose Kräfte zum Einsatz gekommen, die die Einrichtung nach Beendigung der Maßnahme wieder verlassen haben.

Im Bereich „*Betreuung alter Menschen*“ verständigten sich die Leitungskräfte der Einrichtung im Vorfeld des ersten Einsatzes einer Ein-Euro-Kraft darauf, dass die Langzeitarbeitslosen von der Heimleiterin „betreut“ werden, damit Wohnbereichs- und Pflegedienstleitung nicht zusätzlich belastet würden und damit die Trennungslinie zwischen „Pflege“ und „Betreuung“ auch für das Pflegepersonal deutlich geschärft würde. Die Ein-Euro-Kraft (Frau J), die als Erste ihre Tätigkeit in der Einrichtung aufnahm, wurde zunächst die Aufgabe übertragen, die auf jedem Stockwerk vorhandenen „Bibliotheken“ zu ordnen. Dabei handelt es sich nicht um einen geschlossenen

⁵⁷ Die ARGE übernimmt die Kosten nicht und auch die Einrichtung kann diese Kosten nicht zusätzlich tragen.

Raum, sondern um einen offenen, einsehbaren Raum, in dem an jeweils einer Wand die Bücher aufbewahrt werden. Neben der notwendigen Sortierung und Archivierung der Bücher wurde bei dieser Tätigkeit das Ziel verfolgt, mit der Ein-Euro-Kraft eine zusätzliche „Präsenzkraft“ auf dem Wohnbereich III „zu platzieren“. Durch deren bloße Anwesenheit sollte es den Bewohner/innen ermöglicht werden, aus eigenem Antrieb und Interesse und vor allem mit einem selbst gewählten Tempo Kontakt mit Frau J aufzunehmen. Frau J erhielt dementsprechend im Umgang mit den Bewohner/innen völlig freie Hand und sollte sich vor allem auf ihre Lebenserfahrung und ihren „intuitiven“ Umgang mit alten Menschen verlassen. Nach kurzer Einarbeitungszeit hatten die Bewohner/innen des dritten Wohnbereichs mit unterschiedlicher Intensität eine Beziehung zu Frau J aufgebaut, manchen „warteten“ richtiggehend auf ihren Arbeitsbeginn. Frau J hatte, nachdem die „Bibliotheken“ sortiert waren, ihre Tätigkeiten sukzessive ausgeweitet. Sie machte mit den Menschen Gemeinschaftsspiele, führte Gespräche und leistete Gesellschaft, begleitete die Bewohner/innen zu den regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen in der Einrichtung und unterstützte diese, indem sie beispielsweise bei der Morgengymnastik mithalf. Schließlich reichte sie bei ausgewählten Bewohner/innen das Essen an und entlastete die Pflegebelegschaft dadurch in mehrfacher Hinsicht.⁵⁸ Obwohl auch in der öffentlichen Diskussion um die Ein-Euro-Kräfte, die Arbeitsgelegenheiten, die die Betreuung alter Menschen zum Gegenstand haben, noch am ehesten als zusätzlich, als im öffentlichen Interesse stehend und wettbewerbsneutral eingestuft werden, sind im Projektverlauf von der ARGE insgesamt lediglich zwei Langzeitarbeitslose für diesen Bereich zugewiesen worden.

Zusammenfassend haben die Leitungskräfte der Einrichtung mit dem konkreten Einsatz von Langzeitarbeitslosen in ihren jeweiligen Bereichen keine wesentlichen Integrationsprobleme genannt. In allen Bereichen wurden die zusätzlichen Kräfte und deren Tätigkeiten zunächst als entlastend für die Stammebelegschaft oder die eigene Arbeit wahrgenommen. Bis auf die Verwaltungskräfte verfügten alle Leitungskräfte bereits über vergleichbare Erfahrungen im Einsatz von Sozialhilfeempfänger/innen oder – wie in der Technik – von Zivildienstleistenden.

Des Weiteren kam in den Interviews bei allen Leitungskräften eine ihrem Arbeitsfeld angemessene karitative Haltung zum Ausdruck, wonach die spezifischen Problemlagen der Langzeitarbeitslosen und deren Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt durchaus wahrgenommen und mit entsprechender Sensibilität bewertet wurden. Nichts desto trotz forderten angesichts der Personalknappheit und der Aufgabenvielfalt alle Leitungskräfte von den Langzeitarbeitslosen vollen Einsatz und Arbeitsmotivation. Dies bezog sich vor allem auf die sog. Primärtugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Sorgfalt, während mangelnde fachliche Qualifikationen demgegenüber durch entsprechende Aufgabenzuweisungen ausgeglichen bzw. aufgefangen wurden. Hinsichtlich des Unterstützungsbedarfs und der Maßnahmenentwicklung zum Einsatz von Langzeitarbeitslosen in der Einrichtung hat sich herausgestellt, dass diesbezüglich bereits recht erfolgreich mit anderen Personengruppen gearbeitet wurde.

⁵⁸ Zu den pflegenahen Tätigkeiten der Ein-Euro-Kräfte siehe Abschnitt 3 Befragung der Pflegekräfte: 42ff.

▪ **Ehrenamt und Angehörige**

Bevor im nächsten Abschnitt näher auf die Einstellungen der Pflegekräfte zum Einsatz von Ein-Euro-Kräften eingegangen wird, soll an dieser Stelle noch auf zwei eher überraschende Ergebnisse im Zusammenhang mit den Angehörigen und den Ehrenamtlichen verwiesen werden. Zunächst muss hervorgehoben werden, dass nach Auskunft aller Interviewpartner/innen die Angehörigen zu keiner Gelegenheit nachgefragt hatten, ob in der Einrichtung Ein-Euro-Kräfte beschäftigt wären. Dies scheint umso erstaunlicher, als die Einführung der Ein-Euro-Jobs durchaus von einer öffentlichen Diskussion darüber begleitet wurde, inwieweit Ein-Euro-Kräfte auch für die Pflege alter Menschen herangezogen werden könnten, und wie sich dies auf die Pflegequalität auswirken würde. Die Ein-Euro-Kräfte der Einrichtung hatten alle auch direkten Kontakt mit den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen, den Kunden war nicht bekannt ob es sich um fest angestellte oder befristete Kräfte oder um Ein-Euro-Kräfte handelte. Bei diesen Kontakten, die sich – in Abhängigkeit der individuellen persönlichen sozialen Kompetenzen aller Beteiligten – unterschiedlich nah entwickelt haben, ist es zu keinen Problemen, Vorbehalten oder gar zu einer Ablehnung der Ein-Euro-Kräfte gekommen.

Im Gegensatz zu den stattfindenden Kontakten zwischen Ein-Euro-Kräften, Pflegebedürftigen und Angehörigen hat es zwischen den Ehrenamtlichen der Einrichtung und den Ein-Euro-Kräften lange Zeit so gut wie keine Berührungspunkte gegeben. Ob dies auf das Selbstverständnis der Ehrenamtlichen und deren spezifischer Rolle in der Einrichtung - immerhin gibt es einen festen Kreis von neun Personen – zurück zu führen ist, konnte nicht eindeutig entschieden werden. Die Ehrenamtlichen übernehmen in der Einrichtung vor allem Tätigkeiten, die sich direkt an die Pflegebedürftigen richten (Filmenachmittag, Botengänge, Bastelkurs usw.). Im Interview mit dem Vorsitzenden der Ehrenamtlichen gab es geringe Andeutungen dahingehend, dass für das Ehrenamt spezifische Fähigkeiten und Eignungen notwendig vorzusetzen sind.

3.3 Die Befragung der Pflegekräfte

In der Einrichtung wurden während des gesamten Projektverlaufs keine Ein-Euro-Kräfte für die Grundpflege oder für die medizinische Behandlungspflege eingesetzt. Dies wurde von der Heimleiterin, der Wohnbereichsleiterin und den restlichen Leitungskräften damit begründet, dass die Tätigkeiten zum einen nicht zusätzlich sind, zum anderen aber auch eine angemessene Berufsqualifikation voraussetzen, die nicht *„mal so eben von ungelernten Kräften übernommen werden kann“*. Trotzdem wurden in der Ist-Analyse auch Interviews und eine standardisierte Befragung mit Pflegekräften (durch-) geführt, mit dem Ziel, mögliche Einsatzgebiete und Tätigkeitsfelder von Ein-Euro-Kräften in der Pflege und die Integrationsbereitschaft der Pflegekräfte auszuloten. In den Interviews war das Meinungsbild unterschiedlich. Einigkeit bestand insofern, als alle Befragten annahmen, die Einarbeitung dieser Kräfte würde sehr viel Zeit beanspruchen und die Pflegekräfte deshalb zumindest zu Beginn zusätzlich belasten. Während aber die Wohnbereichsleitung davon ausging, dass mit einem Einsatz von Ein-Euro-Kräften auch nach der Einarbeitungszeit keine Entlastung für die Pflegekräfte oder eine bessere Betreuung der Bewohner/innen zu erwar-

ten wäre, sahen die anderen Interviewpartner/innen durchaus Vorteile, nicht zuletzt deshalb, weil sich dadurch der Betreuungsumfang für die Bewohner/innen erweitern ließe. Hinsichtlich der möglichen Aufgabengebiete wurden von den Interviewpartner/innen Spaziergänge, Gartenbegleitungen, Zeitungslesen oder Spielen genannt, also Tätigkeiten, die weniger der *Altenpflege* als vielmehr der *Altenbetreuung* zuzuordnen wären. Auf die Nachfrage, wieso die Pflegekräfte derart bereitwillig gerade den kommunikativen und persönlichen Umgang mit den Bewohner/innen an die Ein-Euro-Kräfte übertragen würden, verwiesen die Interviewpartner/innen auf die dünne Personaldecke, die es ihnen nicht mehr ermögliche, solche Angebote an die Pflegebedürftigen selbst zu machen. Das Essen anreichen dagegen, wurde von allen Befragten zum Aufgabengebiet der Pflegekräfte gezählt, da alte Menschen oft Schluckbeschwerden hätten und dies die Ein-Euro-Kräfte nicht so einfach erkennen könnten.

Um die in den Interviews erhaltenen Informationen und Einstellungen in Bezug auf den (denkbaren) Einsatz von Ein-Euro-Kräften in der Pflege auf eine breitere Basis stellen zu können, wurde zum Abschluss der Ist-Analyse eine quantitative Fragebogenerhebung der Pflegekräfte durchgeführt. Der Fragebogen umfasste - neben statistischen Angaben zu Alter, Geschlecht, Qualifikation usw. – insgesamt 52 Fragen, die fünf thematischen Böcken zugeordnet wurden.⁵⁹ Erste Rückschlüsse auf die Wichtigkeit des Themas für die Stammebelegschaft der Pflege lassen sich bereits aus dem Rücklauf der Fragebogen schließen. Obwohl der Fragebogen an 30 Pflegekräfte ausgegeben wurde, wurde der Bogen lediglich von neun Pflegekräften ausgefüllt. Fünf der Kräfte sind examiniert, der Rest arbeitet als Pflegehelferin oder Praktikantin in der Einrichtung.

⁵⁹ Mögliche Einsatzgebiete von Ein-Euro-Kräften; Zusammenarbeit mit Ein-Euro-Kräften; Fähigkeiten, über die Ein-Euro-Kräfte verfügen sollten; Unterstützung für Ein-Euro-Kräfte; Einschätzung von Hartz IV.

Das Meinungsbild der Befragten bezüglich der potenziellen Einsatzgebiete in der Pflege ist in Tabelle 3.1 abgebildet. In den Einschätzungen zeigt sich die Tendenz, dass vor allem pflegeferne Tätigkeiten (Reinigung; Betten machen, Vorlesen) mögliche Einsatzgebiete der Ein-Euro-Kräfte sein könnten. Je intensiver der Kontakt der Ein-Euro-Kräfte und je direkter deren Hilfeangebote an die Bewohner/innen werden (Spaziergänge, Besorgungen, Bastelstunden), desto deutlicher wird der Aussage zugestimmt, dass diese Tätigkeiten nicht pauschal bei allen Bewohner/innen sondern nur bei ausgewählten Bewohner/innen ausgeführt werden könnten. Direkte Pflegetätigkeiten (Grundpflege; Essen anreichen) dagegen, werden nicht mehr von allen Befragten als Einsatzgebiete für Ein-Euro-Kräfte gesehen.

Tab 3.1 Auswertung Fragebogen
Mögliche Einsatzgebiete von Ein-Euro-Kräften (Mehrfachnennungen möglich)

Die Ein-Euro-Kräfte könnten in Ihrem Wohnbereich:	Ja	Nein	Nur nach gründlicher Einarbeitung	Nur bei ausgewählten Bewohner/innen
Die Betten machen und frisch beziehen ⁶⁰	8	0	4	2
Den Bewohner/innen das Essen anreichen	7	2	5	4
Die Bewohner/innen auf Spaziergängen/ oder in den Garten begleiten	9	0	3	7
Den Bewohner/innen vorlesen	9	0	0	2
Reinigungstätigkeiten übernehmen	9	0	4	1
In der Pflege mitarbeiten (morgendliche Grundpflege) ⁶¹	4	4	3	3
Besorgungen für die Bewohner/innen machen.	9	0	1	5
Bastelstunden anbieten	9	0	5	4

Hinsichtlich der in Tabelle 3.2 dargestellten bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Ein-Euro-Kräften oder ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen haben bis auf eine Kraft alle bereits Erfahrungen gesammelt. Uneinheitlich ist die Einschätzung bezüglich der Einarbeitungszeit, der selbstständigen Arbeitsdurchführung, des Unterstützungsbedarfs und der Arbeitsqualität der Ein-Euro-Kräfte. Trotzdem fühlten sich acht von neun Pflegekräften durch die Ein-Euro-Kräfte entlastet und alle sind der Meinung, dass sie die Aufgaben der Ein-Euro-Kräfte übernehmen müssten, wären diese nicht mehr in der Einrichtung. Diese Einschätzungen werfen einmal mehr die Frage nach der Zusätzlichkeit der Arbeitsgelegenheiten auf.

⁶⁰ Zu dieser Aussage gab es in einem Fragebogen keine Einschätzung.

⁶¹ Zu dieser Aussage gab es in einem Fragebogen keine Einschätzung.

Sie können zudem in Kombination mit der Zustimmung und Ablehnung der Aussage „Wenn Sie die Arbeit, die jetzt die Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen leisten, auch noch übernehmen müssen, können Sie Ihr gesamtes Arbeitspensum nicht mehr bewältigen“ als Anhaltspunkt für die Arbeitsverdichtung in der Altenpflege herangezogen werden.

Tab 3.2 Auswertung Fragebogen
Zusammenarbeit mit Ein-Euro-Kräften bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen

	Trifft zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Sie haben bereits mit Ein-Euro-Kräften bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen zusammengearbeitet.	8	0	1
Die Zusammenarbeit mit Ein-Euro-Kräften bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen hat gut geklappt.	5	4	0
Die Einarbeitung der Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen hat viel Zeit in Anspruch genommen.	4	3	2
Die Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen konnten nach der Einarbeitung selbstständig ihre Arbeitsaufgaben erledigen.	5	4	0
Die Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen haben auch nach der Einarbeitungsphase viel Unterstützung gebraucht.	4	5	0
Die Arbeit der Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen ist meistens fehlerhaft.	2	6	1
Die Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen entlasten Sie bei Ihrer Arbeit.	8	1	0
Wenn die Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen nicht mehr im Haus sind, müssen Sie deren Arbeit mit übernehmen.	9	0	0
Wenn Sie die Arbeit, die jetzt die Ein-Euro-Kräfte bzw. ehemaligen Sozialhilfeempfänger/innen leisten, auch noch übernehmen müssen, können Sie Ihr gesamtes Arbeitspensum nicht mehr bewältigen.	3	5	1
Im Umgang mit Sterbenden sind die Ein-Euro-Kräfte überfordert gewesen.	4	0	5
Im Umgang mit dementiell erkrankten Pflegebedürftigen sind die Ein-Euro-Kräfte überfordert gewesen.	4	3	2

Wie Tabelle 3.3 zeigt, zählen nach Einschätzung der befragten Pflegekräfte Deutsch sprechen und schreiben können, ebenso wie Pünktlichkeit zu den wichtigsten Fähigkeiten, über die Ein-Euro-Kräfte verfügen müssen. Hinzu kommt die Auffassung, dass auch Ein-Euro-Kräfte das Leitbild der Einrichtung kennen sollten. Erfahrungen in der Altenpflege oder ein Schulabschluss werden im Vergleich dazu von der Mehrheit als nicht so wichtig erachtet. In Verbindung mit dem Zustimmungsverhalten zum Unterstützungsbedarf der Ein-Euro-Kräfte (Tabelle 3.4) könnten diese Einschätzungen dahingehend gedeutet werden, dass die konkrete Einarbeitung und Schulung der Ein-Euro-Kräfte in der Einrichtung vor Ort vorgenommen werden sollte. Hier sehen die Pflegekräfte vor allem eine Schulungsnotwendigkeit in den Bereichen Hygiene und Arbeitsschutz. Des Weiteren sollten die Ein-Euro-Kräfte eine/n feste/n An-

sprechpartner/ in innerhalb des Wohnbereichs und /oder in der Einrichtung haben, schriftliche Informationsmaterial erhalten und den Bewohner/innen vorgestellt werden.

Tab 3.3 Auswertung Fragebogen - Fähigkeiten, über die Ein-Euro-Kräfte verfügen müssen, um in Ihrem Wohnbereich arbeiten zu können

Die Ein-Euro-Kräfte sollten:	Ja unbedingt	Ist nicht wichtig	Weiß nicht
Deutsch sprechen können	9	0	0
Deutsch schreiben können	8	1	0
Schon mal in der Altenpflege gearbeitet haben	3	6	0
Pünktlich sein	9	0	0
Auch mal länger als geplant bleiben können	7	2	0
Einen Schulabschluss haben	2	6	1
Kontakt mit den Bewohner/innen und deren Angehörigen aufbauen	5	3	1
Das Leitbild der Einrichtung kennen	9	0	0
Auch mal in anderen Wohnbereichen aushelfen (flexibel sein)	8	0	1

Tab 3.4 Auswertung Fragebogen - Unterstützung für die Ein-Euro-Kräfte

Die Ein-Euro-Kräfte sollten:	Ja unbedingt	Ist nicht wichtig	Weiß nicht
Eine/n feste/n Ansprechpartner/ in innerhalb des Wohnbereichs haben	8	0	1
Eine/n feste/n Ansprechpartner/ in der Einrichtung haben	9	0	0
Verpflichtend an den Teamsitzungen teilnehmen	5	2	2
Zur Arbeitsaufnahme schriftliches Informationsmaterial erhalten	9	0	0
In der Notfallhilfe geschult werden	3	4	2
Im Bereich Hygiene geschult werden	9	0	0
Im Bereich Arbeitsschutz geschult werden	9	0	0
Im Thema Validation geschult werden	6	2	1
Den Bewohner/innen vorgestellt werden	9	0	0
Der Wohnbereich sollte über ein Einarbeitungskonzept für die Ein-Euro-Kräfte verfügen.	7	1	1
Der Wohnbereich sollte über eine Stellenbeschreibung für die Ein-Euro-Kräfte verfügen.	5	1	2

Hinsichtlich der Einschätzung von Hartz IV (Tabelle 3.5) hat sich schließlich herausgestellt, dass die Mehrheit der Pflegekräfte nicht der Auffassung ist, Ein-Euro-Jobs würden reguläre Arbeitsplätze verdrängen oder den eigenen Arbeitsplatz gefährden. Die Ein-Euro-Jobs werden überwiegend als Chance für Menschen betrachtet, wieder Arbeit zu finden, und es wird (vielleicht auch deshalb) nicht als ungerecht empfunden, wenn die Langzeitarbeitslosen nur einen Euro pro Stunde erhalten. Nicht mehr ganz so eindeutig ist die Einschätzung darüber, wie sich die Ein-Euro-Jobs auf die Pflegequalität, das Image der Altenpflege und das Versorgungsangebot und Leistungsspektrum auswirken. Jeweils eine knappe Mehrheit ist der Meinung, dass sich das Image und die Pflegequalität nicht verschlechtern werden und das Versorgungsangebot erweitert wird.

Tab 3.5 Auswertung Fragebogen - Einschätzung von Hartz IV

	Stimme zu	Stimme nicht zu	Keine Angabe
Die Ein-Euro-Jobs finden Sie gut, weil dadurch Drückeberger zum Arbeiten gebracht werden.	6	0	3
Die Ein-Euro-Jobs sind ungerecht, weil dadurch alle Menschen ohne Unterschied als Drückeberger dargestellt werden.	4	3	2
Die Ein-Euro-Jobs sind ungerecht, weil Menschen nicht für einen Euro arbeiten sollten.	2	7	0
Die Ein-Euro-Jobs sind eine gute Möglichkeit Menschen wieder in Arbeit zu bringen.	8	0	1
Die Ein-Euro-Jobs bieten den Menschen keine Perspektive, wieder Arbeit zu finden.	3	5	1
Die Ein-Euro-Jobs machen Ihnen Angst, wenn Sie an Ihre berufliche Zukunft denken.	2	6	1
Sie machen sich Sorgen, ob Ihnen die Ein-Euro-Kräfte den Arbeitsplatz streitig machen können.	1	7	1
Es belastet Sie der Gedanke, dass die Ein-Euro-Kräfte keine reguläre Anstellung in der Einrichtung erhalten können.	1	4	4
Die Ein-Euro-Jobs verdrängen reguläre Arbeitsplätze.	2	7	0
Ein-Euro-Jobs in der Altenpflege verschlechtern das Image der Altenpflege.	4	5	0
Ein-Euro-Jobs wirken sich negativ auf die Pflegequalität aus.	3	5	1
Ein-Euro-Jobs erweitern das Versorgungsangebot und Leistungsspektrum.	5	3	1
Mit Ein-Euro-Jobs werden Arbeiten erledigt, die in der Altenpflege längst nicht mehr bezahlt werden, aber unbedingt nötig sind.	7	2	0

Zusammenfassend haben sich über die schriftliche Befragung des Pflegepersonals durchaus Anhaltspunkte für einen möglichen Einsatz von Ein-Euro-Kräften in der Einrichtung herauskristallisieren lassen. Während die Heimleitung im Antragsformular an die ARGE, lediglich den Einsatz der Langzeitarbeitslosen bei der Betreuung älterer Menschen beabsichtigte, sehen die Pflegekräfte auch Arbeitsfelder im Bereich der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten auf den Wohnbereichen, welche von der Pflege übernommen werden. Voraussetzung dafür ist nach Auffassung der Stammebelegschaft eine Schulung im Bereich Hygiene und Arbeitsschutz, ferner sollte auch auf den Wohnbereichen ein/e feste/r Ansprechpartner/in für die Ein-Euro-Kräfte vorhanden sein.

3.4 Arbeitsgelegenheiten und deren Wirksamkeit – ein Zwischenfazit –

Im ersten Zwischenfazit wurden entlang der unterschiedlichen Intentionen von Arbeitsgelegenheiten zwei Stränge der Zielsetzungen herauskristallisiert, die über das Gegenleistungsprinzip zusammengehalten werden.⁶² Einerseits kann der Analysefokus auf die erwerbslosen Hilfebedürftigen gerichtet werden, mit der Frage, inwieweit durch den Ein-Euro-Job die beabsichtigte Resozialisierung, Erprobung oder Aufrechterhaltung der Sozialintegration erfolgreich war. Andererseits kann mit Blick auf die „Wirtschaftlichkeitsaspekte“ eine erste Einschätzung bezüglich der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität erfolgen.

Unzweifelhaft ist für den Projektverlauf, dass die Arbeitsgelegenheiten in der Projekteinrichtung, die für die *Betreuung alter Menschen* (in der stationären Pflege und in der Tagespflege) geschaffen wurden, sowohl im öffentlichen Interesse als auch zusätzlich sind. Vor dem Hintergrund der knappen finanziellen Ressourcen und auch angesichts der von der Pflegebranche immer wieder problematisierten Arbeitsverdichtung sind „helfende Hände“, die die Betreuung der Pflegebedürftigen, ausweiten stets willkommen. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich um Spiele, Begleitung zu Veranstaltungen, ggf. Arztbesuche oder Einkaufsdienste oder es geht schlicht darum, über Gespräche oder Vorlesen den unterstützungsbedürftigen Bewohner/innen Gesellschaft zu leisten. Bezüglich der Wettbewerbsneutralität muss festgehalten werden, dass trotz der von der ARGE praktizierten Nicht-Besetzung dieser Ein-Euro-Jobs keine (befristeten) Neueinstellungen von examinierten Kräften oder Pflegehelfer/innen in der Einrichtung vorgenommen wurden. Da es im Projektverlauf – wie dargestellt – zu erheblichen Reibungsverlusten zwischen Einrichtung und ARGE kam und die ARGE trotz mehrfachen Nachfragens keine Langzeitarbeitslosen für die Arbeitsgelegenheiten für die Betreuung alter Menschen zugewiesen hat, hat die Heimleiterin zum Projektende statt dessen Jahrespraktikantinnen für diese Tätigkeit angeworben, um den Betreuungsumfang in der Pflege entsprechend aufrechtzuerhalten. Alternativ kommen für diese Aufgaben ehrenamtliche Helfer/innen in Frage.

Die Tätigkeiten, mit denen die Ein-Euro-Kräfte in der *Technik* beauftragt waren, wurden bisher überwiegend von Zivildienstleistenden übernommen. Insofern können diese Arbeitsgelegenheiten eventuell nicht als zusätzlich eingestuft werden. Es muss aber berücksichtigt werden, dass in der Pflege durch den in den letzten Jahren zu beo-

⁶² Vgl. Seite 21ff.

bachtenden Rückgang an Zivildienstleistenden erhebliche personelle Engpässe entstanden sind, die nicht durch die Einstellung neuer Mitarbeiter/innen in diesem Bereich kompensiert werden können. Inwieweit die Ein-Euro-Kräfte Tätigkeiten für die Einrichtung übernommen haben, die sonst an Fremdfirmen vergeben worden wären, lässt sich aus dem Projektverlauf nicht einschätzen. Dazu wären bundesweite Vergleichsdaten erforderlich, mit denen eine mögliche Korrelation zwischen dem Rückgang der Zivildienstleistenden und einer Auftragsvergabe an beispielsweise Gartenbauer oder sonstige regionale Handwerker überprüft werden könnte. Gleiches gilt für die Tätigkeiten, die die Ein-Euro-Kräfte direkt für die Bewohner/innen erbracht haben. Dabei handelt es sich um Leistungen wie die Programmeinstellung des Fernsehers, das Anbringen einer Antenne oder das Festschrauben eines Bücherregals. Es ist sehr wahrscheinlich, dass diese Arbeiten zumindest im Sinne einer Zusatzleistung von der Hausleitung in Rechnung gestellt würden.

Ähnlich verhält es sich bei den Arbeitsgelegenheiten in der *Hauswirtschaft*. Die Projekteinrichtung war vor den Umbaumaßnahmen und der Neueröffnung im September 1999 von einem kommunalen Träger betrieben worden. Schon in dessen Trägerschaft waren in der Hausreinigung Sozialhilfeempfängerinnen im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ tätig, die von dem neuen Träger übernommen wurden. Nach Auskunft der Heimleiterin ist es aussichtslos in den Pflegesatzverhandlungen einen höheren Satz für die Hauswirtschaft zu verhandeln. Allerdings ist nicht einzuschätzen, mit welcher Intensität die Stabsstelle des Trägers eine Höherverhandlung vorangetrieben oder dies tatsächlich gewollt hat. In jedem Fall würde sich ein höherer Satz direkt auf die Pflegeentgelte auswirken und entweder die Zuzahlungen, die die meisten Pflegebedürftigen ohnehin für eine stationäre Unterbringung zu leisten haben nochmals erhöhen, oder die ARGE belasten, die je nach finanziellem Hintergrund der Pflegebedürftigen dafür aufkommen muss. In der Projekteinrichtung wurden infolge der Nichtbesetzung der offenen Arbeitsgelegenheiten in der Reinigung unterschiedliche Strategien entwickelt. Zum einen erfolgte eine Überprüfung der für den Ein-Euro-Job vorgesehenen Tätigkeiten und eine daraus resultierende Veränderung der Arbeitsorganisation. Beispielsweise bleiben nun zwei der vier Besuchertoiletten für den normalen Alltagsbetrieb dauerhaft geschlossen und werden nur noch bei besonderen Anlässen, wie dem Sommerfest, geöffnet. In diesem Zusammenhang wurden zum Projektende von der Heimleiterin auch die bei der ARGE beantragten Arbeitsgelegenheiten von sechs auf drei reduziert und stehen nicht mehr zur Besetzung zur Verfügung. Zum anderen wurde in Erwägung gezogen, die Reinigung der Bewohnerzimmer zukünftig nur noch entsprechend des Heimvertrages durchzuführen. Wurde bisher der Boden beispielsweise im Falle einer „Einkotung“ vollständig gereinigt, würde dies nun bedeuten, dass lediglich die verschmutzte Stelle gereinigt wird, und die Komplettreinigung nur noch wöchentlich stattfindet.

Auch in der *Verwaltung* schließlich kann von Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität der Arbeitsgelegenheiten gesprochen werden, wenn als Maßstab herangezogen wird, dass diese Arbeit nicht im Zuge einer Neueinstellung oder durch eine Fremdfirma erledigt werden wird. In der Verwaltung arbeiten wegen des begrenzten Budgets der Einrichtung auch die beiden festangestellten Mitarbeiterinnen in Teilzeit. In der Verwaltung hat sich am deutlichsten gezeigt, dass der Einarbeitungs- und Betreuungsaufwand der Langzeitarbeitslosen im Verhältnis zu den von den Ein-Euro-Kräften erbrachten Leistungen trotz der Mehraufwandspauschale manchmal zu hoch sein kann. Hinzu kommt, dass die Tätigkeit in der Verwaltung auch eine aktive Kommuni-

kation mit den Kund/innen der Einrichtung erfordert. Freundlichkeit und Empathie sind ebenso wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit wichtige Grundfähigkeiten, über die die Ein-Euro-Kräfte verfügen müssen. Nach den Erfahrungen, die die Verwaltungskräfte vor und während des Projektes mit den dort eingesetzten Langzeitarbeitslosen gemacht haben, soll in Zukunft in der Einrichtung noch genauer geprüft werden, wer für eine Arbeitsgelegenheit in der Verwaltung in Frage kommt.

Wurden bisher die Arbeitsgelegenheiten unter den Aspekten Anforderungen an Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität diskutiert, so soll im Folgenden der Blick auf die Ein-Euro-Kräfte und deren Verbleib nach Beendigung der Maßnahme gerichtet werden. Dazu werden einerseits die Leistungsbeurteilungen der Leitungskräfte umrissen, die insgesamt betrachtet eher uneinheitlich sind. Andererseits wird an die unterschiedlichen Zielsetzungen der Arbeitsgelegenheiten angeknüpft werden, die über die Begriffe „Resozialisierung“, „Erprobung“ und „Sozialintegration“ bereits auf abgestufte Integrationschancen in den Arbeitsmarkt verweisen.

In der *Hauswirtschaft* waren die meisten Ein-Euro-Kräfte bereits vor Inkrafttreten von Hartz IV im Rahmen des Projektes „Hilfe zur Arbeit“ tätig. Es hatte sich im Laufe der Zeit eine Zusammenarbeit eingespielt, mit der sowohl die Stammebelegschaft und die Leitungskräfte als auch die Langzeitarbeitslosen zufrieden waren. Obwohl die Leitungskräfte nicht bereit gewesen wären, bis auf eine Ausnahme, diese Mitarbeiterinnen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, wurde doch das Ausscheiden der Kolleginnen nach Beendigung der Maßnahme aufrichtig bedauert. Für die Langzeitarbeitslosen waren sowohl der mit dem Ein-Euro-Job verbundene Zuverdienst als auch die Sozialintegration bedeutsam. Für sie war es teilweise nahezu unverständlich, dass sie jetzt auch diese Arbeit verlieren werden, zudem schätzten sie ihre Chancen auf dem (ersten) Arbeitsmarkt als aussichtslos ein.

Im Sommer 2006 wurden von der Friedrich Ebert Stiftung die (quantitativen) Ergebnisse der Studie „Gesellschaft im Reformprozess“ veröffentlicht, in der mit dem Begriff des „Prekariats“ eine gesellschaftliche Gruppe typisiert wurde, „*die geprägt (ist) von Ausschluss und Abstiegserfahrung*“.⁶³ Diese Veröffentlichung beeinflusste die politische und öffentliche Diskussion über Armut und neue gesellschaftliche Schichtung maßgeblich.

Nicht zuletzt auch durch die von der Bundesregierung zum Jahresende erfolgte Ankündigung im Jahr 2007 100.000 Jobs für Langzeitarbeitslose schaffen zu wollen, kann daher gegenwärtig von einer „Akzeptanz“ dessen ausgegangen werden, dass manche Menschen in dieser Gesellschaft unter den jetzigen Arbeitsbedingungen keine Perspektiven mehr auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben. Angesichts der Vermittlungshemmnisse der Frauen in der Reinigung⁶⁴ scheint - bei allen Bedenken, die im Bezug auf die Einführung eines Niedriglohnsektor, auf Kombilöhne und u.ä. formuliert werden - ein staatlich subventionierter Arbeitsmarkt vielleicht tatsächlich die einzige Möglichkeit, um ihre gesellschaftliche Integration und Teilhabe sicherzustellen.

⁶³ Vgl. Friedrich Ebert Stiftung (2006): 2

⁶⁴ Keine verfügte über eine Berufsausbildung, manchen fehlte auch ein Schulabschluss und einige hatten wegen ihres Migrationshintergrunds kaum Deutschkenntnisse.

Für den Bereich *Betreuung alter Menschen* kamen während des Projektverlaufs insgesamt drei Ein-Euro-Kräfte zum Einsatz: Frau F (Tagespflege), die bereits im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ in der Tagespflege der Einrichtung gearbeitet hatte, dann als Pflegehelferin übernommen wurde, den Anforderungen nicht gewachsen war, die Einrichtung verließ und dann als Ein-Euro-Kraft zurückkehrte; Frau H (stationäre Pflege), die nach einer persönlichen Krise über einen Ein-Euro-Job erproben wollte, ob eine Rückkehr in den sozialen Bereich denkbar sei und Frau J (stationäre Pflege), die 34 Jahre als Fachverkäuferin in einer Buchhandlung gearbeitet hatte und nach deren Schließung nach einer beruflichen Alternative suchte.⁶⁵ Während anzunehmen ist, dass für die Langzeitarbeitslosen in der Reinigung mit den Ein-Euro-Jobs vordringlich das Ziel der Sozialintegration verfolgt wurde, kann für die Ein-Euro Kräfte im Bereich Betreuung alter Menschen auch eine Erprobung ihrer Arbeitsfähigkeit unterstellt werden.

Hinsichtlich der erbrachten Leistungen der Ein-Euro-Kräfte waren die Heimleiterin und die Wohnbereichsleiterin der stationären Pflege sehr zufrieden. Es hat sich im Projektverlauf gezeigt, dass die Bewohner/innen und deren Angehörige sehr positiv auf die zusätzlich anwesenden Kräfte reagiert haben, manche warteten regelrecht auf das morgendliche Eintreffen von Frau H und Frau J. Auch Frau J hat die Beschäftigung mit den pflegebedürftigen Bewohner/innen sehr gefallen. Zwar ergab sich mit dem Ein-Euro-Job nur ein geringer Zuverdienst, aber sie hatte eine neue Aufgabe, die es ihr ermöglichte mit Menschen zusammen zu arbeiten.

Während die Vermittlungshemmnisse bei den Langzeitarbeitslosen in der Reinigung vor allem auf deren fehlende Berufsqualifikation zurückzuführen waren, schien Frau J primär wegen ihres Alters kein reguläres Arbeitsverhältnis mehr finden zu können. Es ist davon auszugehen, dass auch die ARGE die gegenwärtigen Chancen von Frau J auf dem Arbeitsmarkt als sehr schlecht eingestuft hat, denn – obwohl die schriftliche Bewilligung der ARGE zum Projektende noch nicht vorlag – wird Frau J wohl in der Einrichtung mittels der reduzierten Kostenpauschale über den Zuweisungszeitraum hinaus als Ein-Euro-Kraft weiterbeschäftigt werden.⁶⁶

Obwohl auch Frau H nach eigenen Aussagen die Arbeit in der stationären Betreuung grundsätzlich gefallen hatte, schien ihr der ständige Umgang mit hilfebedürftigen alten Menschen auf die Dauer als zu belastend. Insofern konnte sie die Erprobungsphase dazu nutzen ihre berufliche Orientierung genauer zu spezifizieren. Frau H hat die Maßnahme abgebrochen und eine Tätigkeit als Ein-Euro-Kraft in einem Kindergarten aufgenommen.

Frau F schließlich war schon bei Maßnahmenbeginn eine Übernahme als Pflegehelferin in Aussicht gestellt worden, wenn sie diesmal mit dem „Neubeginn“ neben ihre grundsätzliche Eignung für die Betreuung alter Menschen in der Tagespflege auch ihre Zuverlässigkeit und Beständigkeit unter Beweis stellen würde. Während des Maßnahmenverlaufs stellten sich aber die Probleme wieder ein, die schon vorher zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hatten und auch eine dauerhafte Zusammenarbeit verhinderten.

⁶⁵ Vgl. Seite 22

⁶⁶ Vgl. Seite 13

In der *Technik* waren im Projektverlauf insgesamt drei Ein-Euro-Kräfte zum Einsatz gekommen, die alle über eine abgeschlossene Berufsqualifikation und langjährige Berufserfahrung verfügten. Zwar sollte – nach Auffassung der Fallmanger/innen - mit den Arbeitsgelegenheiten eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden, die Gründe für die Langzeitarbeitslosigkeit der Ein-Euro-Kräfte bzw. deren Vermittlungshemmnisse waren jedoch sehr unterschiedlich. Herr D, ein gelernter Gipser, hat nach einem Bandscheibenvorfall keine Perspektive für eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt gesehen, Herr I, ein gebürtig aus Kasachstan stammender Techniker und seit vier Jahren in Deutschland, konnte, vermutlich weil er sehr schlecht Deutsch spricht, bisher kein reguläres Arbeitsverhältnis finden. Der dritte Ein-Euro-Jobber (Herr L)⁶⁷ hatte im Zuge des Eigentümerwechsels der Firma, in der er beschäftigt war seine Arbeit verloren. Aufgrund der Berufsqualifikation der Langzeitarbeitslosen und dem damit verbundenen flexiblen Einsatz der Kräfte, war der technische Leiter mit den Leistungen der Ein-Euro-Kräfte (sehr) zufrieden, obwohl er durchaus Unterschiede in der Einsatzbereitschaft und dem Engagement der Langzeitarbeitslosen feststellte. Diese Unterschiede stehen eventuell in einem direkten Zusammenhang mit den individuellen Erwartungen, die die Ein-Euro-Kräfte an die Arbeitsgelegenheiten knüpften.

Herr D sah für sich keine Chancen mehr auf eine Integration in den Arbeitsmarkt und war der Auffassung, dass sich durch die Ein-Euro-Jobs die Lage noch verschlimmern würde, demgegenüber wollte Herr I durch die Arbeit in der Pflegeeinrichtung und dem damit verbundenen regelmäßigen Umgang mit den Kolleg/innen und Kund/innen vor allem seine Deutschkenntnisse verbessern, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

In der Konsequenz haben sich dann der technische Leiter und die Heimleitung sehr für Herrn I eingesetzt, und konnten ihm auch ein Stellenangebot machen, während Herr D die Einrichtung nach Maßnahmenende verlassen musste. Das Angebot an Herrn I wurde allerdings von ihm abgelehnt, weil es nach seiner Ansicht nicht seiner Qualifikation entsprach.⁶⁸ Auch mit der dritten Ein-Euro-Kraft, Herrn L, waren technischer Leiter und Heimleitung sehr zufrieden und erwarteten, dass es ihm gelingen würde, wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Aufgrund seiner guten Qualifikation und Berufserfahrung hat Herr L auch während seiner Tätigkeit in der Einrichtung eine sozialversicherungspflichtige Arbeit gefunden. Einen Hinweis auf die am Arbeitsmarkt allgemein zu verzeichnenden Um- und Neustrukturierungen und die daraus resultierenden veränderten Arbeitsbedingungen liefert allerdings die Tatsache, dass Herrn L sein „alter Arbeitsplatz“ von der neuen Firmenleitung angeboten wurde, allerdings zu schlechteren Konditionen.

Dass die Einschätzung der eigenen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und die mit dem Ein-Euro-Job verbundenen diesbezüglichen Erwartungen auch auf das Engagement und die Einsatzbereitschaft der Ein-Euro-Kräfte wirken, hat sich letztlich auch in der *Verwaltung* als relevant erwiesen. Dort waren Heimleiterin und die beiden Verwaltungskräfte über lange Zeit sehr zufrieden mit dem dort eingesetzten Herrn C. Auch in seinem Fall bemühte sich die Heimleiterin darum, bei dem Träger der Einrichtung ein reguläres Beschäftigungsverhältnis für ihn zu finden, denn die Projekteinrichtung – das stand bereits zu Maßnahmenbeginn fest – würde aufgrund der knappen finanziel-

⁶⁷ Herr L ist nicht in die Darstellung der Ein-Euro-Kräfte aufgenommen worden, da er die Einrichtung zu Projektbeginn sehr kurzfristig verließ und der Interviewtermin deshalb abgesagt wurde.

⁶⁸ Vgl. Seite 33

len Ressourcen dazu keine Möglichkeit haben. Nachdem diese Bemühungen aber erfolglos blieben und sich abzeichnete, dass Herr C seitens der Projekteinrichtung keine berufliche Perspektive geboten werden kann, änderte Herr C sein Verhalten und es kam wiederholt zu Problemen zwischen ihm und den Verwaltungskräften bzw. der Heimleiterin. Er verließ dann im Streit die Einrichtung.

Zusammenfassend scheinen bezüglich der mit dem Ein-Euro-Job verbundenen Zielsetzungen der „Resozialisierung“, „Erprobung“ und „Sozialintegration“ vor allem die unterschiedlichen Vermittlungshemmnisse ausschlaggebend für die Integrationschancen auf dem (ersten) Arbeitsmarkt zu sein. Zu nennen sind die fehlenden Berufsqualifikationen und/oder Schulabschlüsse, chronische Erkrankungen (Bandscheibenvorfall) und – mittlerweile auch Gegenstand der öffentlichen Diskussion – das Alter.

Angesicht dieser „Defizite“ ist es fraglich, ob diese mittels der Arbeitsgelegenheiten trotz aller „Qualifikationsbemühungen und -ansprüche“ tatsächlich überwunden werden können. Während einerseits zumindest eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt eher unwahrscheinlich erscheint, haben sich andererseits für zwei der Langzeitarbeitslosen durch den Ein-Euro-Job trotzdem „neue Perspektiven“ ergeben. Eine Kraft hat befristet auf ein Jahr einen 400-Euro-Job erhalten und die andere wird finanziert über die reduzierte Kostenpauschale in der Einrichtung verbleiben.

Bei vorliegender beruflicher Qualifikation und Berufserfahrung scheinen sich dagegen die Chancen zu erhöhen, in den ersten Arbeitsmarkt zurück zu kehren. Hier kann die Arbeitsgelegenheit dazu genutzt werden einer Abwertung der Berufsqualifikation entgegen zu wirken, die Arbeitspraxis zu erhalten und/oder „weichere“ Vermittlungshemmnisse abzubauen. Ein Langzeitarbeitsloser konnte noch während der Ausübung seines Ein-Euro-Jobs in ein reguläres Arbeitsverhältnis zurückkehren, und einem Weiteren wurde trotz nach wie vor unzureichender Kenntnisse der deutschen Sprache ein befristetes reguläres Arbeitsverhältnis angeboten.

Die Projektergebnisse wurden teilweise auch durch die telefonische Befragung bestätigt. Zunächst hat sich ebenso wie in der Projekteinrichtung ein differenziertes Bild bezüglich der Leistungsbewertung und des Betreuungsaufwandes der Ein-Euro-Kräfte herauskristallisiert. Von den 32 interviewten Einrichtungen, die Arbeitsgelegenheiten vorhalten, waren vier ohne Einschränkung sehr zufrieden mit den Ein-Euro-Kräften und sieben durchgehend zufrieden, während die restlichen 21 Häuser auf Unterschiede zwischen den einzelnen Langzeitarbeitslosen verwiesen. 17 der 21 Einrichtungen betonten, dass der überwiegende Anteil zwar gute Arbeit leistete, es aber immer wieder auch unmotivierte Kräfte gäbe, die entweder bereits nach zwei bis drei Tagen nicht mehr erschienen oder die Maßnahme zu einem späteren Zeitpunkt abbrechen. In wenigen Fällen wurde die Maßnahme auch durch den Träger abgebrochen. Die restlichen vier Einrichtungen zogen eine negative Gesamtbilanz und waren eher unzufrieden mit den Ein-Euro-Kräften, eine Einrichtung will deshalb auch keine weiteren Langzeitarbeitslosen beschäftigen.

Auch hinsichtlich des Verbleibs der Ein-Euro-Kräfte hat sich ein unterschiedliches Bild ergeben. 13 der befragten Einrichtungen haben keine/n der Langzeitarbeitslosen in die Einrichtung übernommen. Von diesen hat eine Einrichtung einem Langzeitarbeitslosen ein Angebot gemacht, das dieser jedoch ablehnte, eine Einrichtung hat einer Ein-Euro-Kraft einen Ausbildungsplatz zur Altenpflegehelferin vermitteln können und in zwei Häusern haben je eine Ein-Euro-Kraft eine Stelle in einer anderen Einrichtung

gefunden.⁶⁹ In 12 Einrichtungen sind Langzeitarbeitslose in eine geringfügige Beschäftigung (u.a. Küchenhilfe, Reinigungskraft, „Hausgehilfe“, Hausmeistervertretung, Servierkräfte, Pflegetätigkeit) übernommen worden, zwei dieser Häuser haben Ein-Euro-Kräfte fest angestellt. In einer Einrichtung wurde eine Ein-Euro-Kraft in der Verwaltung eingestellt, mit der speziellen Aufgabe die Angelegenheiten der Bewohner/innen zu betreuen.

In einer weiteren Einrichtung wurde eine Ein-Euro-Kraft eingestellt, die als Präsenzkraft auf dem Wohnbereich eine direkte Bezugsperson für die Bewohner/innen sein soll.⁷⁰

Eine Einrichtung hat eine Langzeitarbeitslose als Pflegehelferin fest angestellt und eine Einrichtung hat einen Mitarbeiter als Fahrer übernommen.

In immerhin sieben Einrichtungen konnten Ein-Euro-Kräfte im Anschluss an die Maßnahme mit einer Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. Altenpflegehelferin beginnen. Entgegen den Erfahrungen aus der Projekteinrichtung scheint demnach das alleinige Fehlen einer Berufsqualifikation dann ein zu überwindendes Vermittlungshemmnis zu sein, wenn die Langzeitarbeitslosen entweder sehr jung sind und durch die Tätigkeit in einem Ein-Euro-Job eine (erste) berufliche Perspektive entwickeln, oder „jung“ genug sind, um einen beruflichen Neubeginn zu wagen.

Abschließend soll hervorgehoben werden, dass die skizzierten Vergleichsdaten und Ergebnisse lediglich Anhaltspunkte für die Wirksamkeit der Ein-Euro-Jobs liefern können. Insgesamt gibt es derzeit diesbezüglich noch viele offenen Forschungsfragen, deren Beantwortung einer detaillierteren Analyse bedürfen, um generalisierende Aussagen treffen zu können.

⁶⁹ Es konnte in den Interviews nicht rekonstruiert werden, um was für eine Stelle es sich dabei handelte.

⁷⁰ Präsenzkräfte spielen in den modernen Haus- und Wohngemeinschaftskonzepten für die Versorgung demenziell erkrankter Pflegebedürftiger eine wichtige Rolle. Sie übernehmen dort in der Regel keine pflegerischen Tätigkeiten, sondern nehmen als Hauswirtschaftskraft am täglichen gemeinsamen Zusammenleben teil.

4 Maßnahmenentwicklung

Nachdem in der ersten Projektphase die Ist-Analyse in der Einrichtung durchgeführt wurde, ließen sich die wichtigsten Ergebnisse drei Kategorien zuordnen:

- Es hatte sich gezeigt, dass durch die Einführung der Ein-Euro-Jobs und dem damit verbundenen Ende der bisherigen Zusammenarbeit zwischen Einrichtung, Sozialhilfeempfänger/innen und Sozialamt vor allem für die Einrichtungsleitung erhebliche Mehrbelastungen aufgetreten waren. Die Zusammenarbeit zwischen der Einrichtung und der ARGE wurde als unzureichend und durch vielfältige Reibungsverluste beeinträchtigt. Es fehlten darüber hinaus auch geeignete Instrumente, mit denen das einrichtungsinterne Auswahlverfahren vereinfacht werden könnte.
- Im Bereich der stationären Pflege wurden in der ersten Projektphase keine Ein-Euro-Kräfte eingesetzt. Im Vergleich mit den anderen Bereichen traten in den qualitativen Interviews und in der schriftlichen Befragung am deutlichsten auch Vorbehalte gegen den Einsatz dieser Kräfte auf. Diese bezogen sich vor allem auf das Verhältnis zwischen der zusätzlichen Belastung während der Einarbeitungszeit und der zu erwartenden Entlastung in der Phase danach.
- Bezüglich des Einsatzes von niedrig qualifizierten Kräften lagen in der Einrichtung in unterschiedlichen Bereichen (Verwaltung, Technik, Hauswirtschaft, Tagespflege) bereits einige Erfahrungswerte vor. Insgesamt schien die Integration der Mitarbeiter/innen bisher erfolgreich verlaufen zu sein. Allerdings waren auch in diesen Bereichen Veränderungen zu erwarten, nachdem die bisherigen (langjährigen) Mitarbeiter/innen die Einrichtung verlassen mussten.

Dementsprechend beschlossen die verantwortlichen Leitungskräfte nach der Ergebnispräsentation der Ist-Analyse entlang dieser Kategorien die Maßnahmenentwicklung in der Einrichtung einzuleiten. Um unnötige Mehrbelastungen des Personals zu vermeiden und unter Berücksichtigung der bisherigen Überweisungspraxis seitens der ARGE, wurden Verantwortliche für die jeweiligen Arbeitsfelder benannt, die dann nach thematischer Dringlichkeit tätig wurden. Für den Themenbereich „Optimierung der Bewerberauswahl/ Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs“ war die Heimleitung zuständig, der Themenbereich „Einsatz von Ein-Euro-Kräften bei der Betreuung alter Menschen in der stationären Pflege“ sollte von der Heimleitung, der Pflegedienstleitung und ggf. der zuständigen Wohnbereichsleitung betreut werden, darüber hinaus war es bereits geplant, eine neue Stelle für diese Aufgabe zu schaffen. Die Entwicklung angemessener Einarbeitungschecklisten für den Arbeitsbeginn in den übrigen Bereichen sollte schließlich den Leistungskräften der einzelnen Bereiche obliegen. Des Weiteren wurde vereinbart, dass die jeweiligen Arbeitsergebnisse in regelmäßigen Abständen zusammengetragen und diskutiert wurden.

4.1 Die Optimierung der Bewerberauswahl / Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs

Hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen Einrichtung und ARGE wurde im Projektverlauf eine zweigliedrige Vorgehensweise verfolgt. Zum einen wollte die Heimleiterin ohne Intervention der wissenschaftlichen Begleitung versuchen, mit den einzelnen Fallmanager/innen eine konstruktivere Kooperation bei der Auswahl und der Betreuung der Langzeitarbeitslosen aufzubauen. Nachdem bei der Einrichtungsleitung in den Telefonaten mit den Fallmanager/innen zunächst auch der Eindruck entstanden war, dass die Zuweisung zukünftig passgenauer erfolgen würde, entschloss sie sich zum anderen dafür, geeignete Instrumente zu entwickeln, mit denen sie ihrerseits das Vorstellungsgespräch der Ein-Euro-Kräfte besser strukturieren und die Informationssammlung vereinfachen könne. Zu diesem Zweck wurde in Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung und in punktueller Rücksprache mit dem mittleren Management ein „Datenblatt Langzeitarbeitslose“, ein „Leitfaden Vorstellungsgespräch Langzeitarbeitslose“ und ein „Formblatt Ergebnisprotokoll/Gesprächsbewertung“ entworfen.

- **Datenblatt Langzeitarbeitslose:** Wie bereits dargestellt, musste die Heimleitung – sie führte die Vorstellungsgespräche mit den Ein-Euro-Kräften persönlich – alle relevanten Informationen, also auch die, die üblicherweise in einem Bewerbungsschreiben bereits vor dem Gesprächstermin vorliegen, während des Vorstellungsgesprächs erfragen. Dies hatte eine unverhältnismäßig lange Gesprächsdauer zur Folge, die, gemessen an den Aufgabengebieten für die Ein-Euro-Kräfte, Nutzen und Aufwand der Arbeitsgelegenheiten schon vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn das erste Mal in Frage stellte. Obwohl in der Einrichtung im Laufe der Jahre insgesamt drei unterschiedliche „Personalbögen“ vorlagen, mit denen die Daten der Mitarbeiter/innen erfasst werden sollten,⁷¹ eignete sich keine dieser Vorlagen um das Vorstellungsgespräch angemessen vorzubereiten und damit zu verkürzen.

Es wurde daher ein komprimiertes Datenblatt entworfen, mit dem (Mindest-) Informationen erhoben werden sollen. Diese umfassen vier Bereiche: Mit den statistischen *Angaben zur Person* werden Grunddaten zum Wohnort, Alter, Staatsangehörigkeit und Religion erhoben. Staatsangehörigkeit und Religion können erste Hinweise zum kulturellen Hintergrund der Langzeitarbeitslosen liefern, wodurch ebenso wie über die Altersangabe ggf. schon vorab das potenzielle Einsatzgebiet spezifizierbarer wird.

Die *Angaben zur Bedarfsgemeinschaft* dagegen geben Auskunft über die familiäre und häusliche Situation und ermöglichen einen ersten Eindruck bezüglich der dortigen Belastungs- und/oder Unterstützungspotentiale. Die *Angaben zur Schul- und Berufsausbildung* und die *Angaben zur bisherigen beruflichen Tätigkeit* sollen schließlich Informationen hinsichtlich der Qualifikation und Berufserfahrung liefern und abermals das potenzielle Einsatzgebiet eingrenzen.

⁷¹ Zwei der Bögen waren „irgendwann“ von der Stabsstelle des Trägers und einer zu einem früheren Zeitpunkt innerhalb der Einrichtung entwickelt worden.

Grundsätzlich wird mit dem Personalbogen angestrebt, die entsprechenden Daten bereits vor dem Gesprächstermin abzufragen. Das Datenblatt kann von den potenziellen Ein-Euro-Kräften zur Vorbereitung des Gesprächs bereits ausgefüllt mitgebracht werden, und/oder den ARGE-Mitarbeiter/innen zur Verfügung gestellt werden, damit diese sich einen besseren Eindruck darüber verschaffen können, welche Informationen für die Einrichtung relevant sind.

Datenblatt Langzeitarbeitslose

Angaben zur Person

Familienname, Vorname			
PLZ/ Wohnort			
Straße			
Telefon			
Geburtsort/ Geburtsdatum/ Alter			
Staatsangehörigkeit/ Religion			

Angaben zur Bedarfsgemeinschaft

Familienstand	verh.	ledig	gesch.
Anzahl der in der Bedarfsgemeinschaft (im Haushalt) lebender Personen			
Beruf Partner/in / zurzeit in Beschäftigung?			Ja Nein
Anzahl Kinder/ Alter Kinder			
Sonstige Personen			

Schul- und Berufsausbildung

Schulabschluss/ Jahr		
Berufsausbildung/ Jahr		
Studium		
Berufliche Weiterbildung		

Berufliche Tätigkeit

Beschäftigt als:	von --- bis	Arbeitgeber	Ende des AV wegen:

Wie sich in der Erprobung des Datenblattes gezeigt hat, war es den Langzeitarbeitslosen in den meisten Fällen nicht möglich, dieses vorab auszufüllen. Das war vor allem darauf zurückzuführen, dass sie die Einrichtung zum Vorstellungsgespräch das erste Mal betreten und dann auf die Schnelle der Bogen nicht auszufüllen war. Da sich im Projektverlauf die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen der ARGE weiter verschlechtert hat, kam das Datenblatt auch bei der ARGE nicht zum Einsatz. Nach geringfügigen Korrekturen nutzt die Heimleiterin das Datenblatt für die hausinterne Dokumentation und hat es in die Verfahrensanweisungen des Qualitätshandbuchs integriert.

- **Leitfaden Vorstellungsgespräch Langzeitarbeitslose:** Sollte mit dem „Datenblatt Langzeitarbeitslose“ das Vorstellungsgespräch entlastet werden, indem einige der Informationen bereits vor Gesprächsbeginn vorliegen, so wurde parallel zu der Entwicklung des Datenblattes einrichtungsintern ein Leitfaden entwickelt, der eine strukturiertere Gesprächsführung ermöglichen sollte. Wie sich aus der vorgenommenen Literaturrecherche ergeben hatte, gibt es zwar anschauliche Beispiele für Gesprächsleitfäden mit unterschiedlichen Statusgruppen (Auszubildende, Führungskräfte usw.), speziell für Einstellungsgespräche mit Langzeitarbeitslosen liegen aber bisher keine Erfahrungswerte oder Handlungshilfen vor. Der Leitfaden besteht aus sechs thematischen Fragenkomplexen, mit denen teilweise die Informationen des Datenblattes vertieft werden sollen.

Fragen zur *Einstimmung* dienen der Vertrauensbildung und fungieren als „Eisbrecher“. Sie können aber auch schon Auskunft darüber geben, ob die Ein-Euro-Kräfte in der Nähe der Einrichtung leben oder von ihnen zusätzliche Anfahrtszeiten in Kauf genommen werden müssen und ob dadurch z. B. zusätzliche Kosten entstehen. Mit Fragen zur *Kontaktaufnahme mit der Einrichtung* sollen Anhaltspunkte auf eine mögliche Eigeninitiative der Bewerber/innen und deren Bezug zur Altenpflege gewonnen werden. Demgegenüber sollen Fragen zur *Persönlichen/Häuslichen Situation* Hinweise auf die häuslichen Belastungen und/oder Unterstützungspotenziale der Ein-Euro-Kräfte geben, damit eine Einschätzung dahingehend möglich wird, ob die äußeren Umstände die Aufnahme einer Arbeitsgelegenheit auch tatsächlich zulassen. Mit Fragen zur *Schul-/Berufsausbildung* sollen die fachlichen und sozialen Kompetenzen und die bisherigen Berufserfahrungen deutlich werden, während Fragen zur *Tätigkeit in Pflegeheim* vor allem der Sensibilisierung für die damit verbundenen (Arbeits-)Anforderungen dienen.

Wenn der Gesprächsverlauf bis zu diesem Zeitpunkt zufriedenstellend verlaufen ist, und die Aufnahme einer Arbeitsgelegenheit aus Sicht der Heimleitung befürwortet wird, kann über *Arbeitszeiten; eventuelle gesundheitliche Einschränkungen*⁷² und *Finanzen* gesprochen werden.

⁷² Bezüglich der gesundheitlichen Einschränkungen müssen jedoch die datenschutzrechtlichen Aspekte berücksichtigt werden.

Nachdem der Leitfaden von der Heimleiterin in zwei Vorstellungsgesprächen erprobt wurde, erwies sich dieser als immer noch zu umfangreich, um das Gespräch auf eine akzeptable Dauer zu verkürzen. In Kombination damit, dass das Datenblatt nicht wie geplant bereits vor Gesprächsbeginn ausgefüllt vorlag, sondern manche der Informationen nun doch im Gespräch abgefragt werden mussten, wurde eine nochmalige Überarbeitung und Verkürzung des Leitfadens erforderlich. In der nachfolgend abgebildeten Version wurde der Leitfaden schließlich in das Qualitätshandbuch übernommen.

Leitfaden Vorstellungsgespräch Langzeitarbeitslose

1. Einstimmung

Haben Sie gut her gefunden?	
Wohnen Sie hier in der Nähe?	
Wie sind Sie hergekommen (zu Fuß; Rad, Bus usw.)?	

2. Kontaktaufnahme mit der Einrichtung

Kennen Sie die Einrichtung?	
Wie kommt es, dass Sie sich hier um einen Ein-Euro-Job bewerben?	

3. Persönliche/ Häusliche Situation

Wie leben Sie (allein, Familie usw.)?	
Haben Sie Kinder, wie alt, wie viele?	
Haben Sie einen Partner/in?	

4. Schul-/Berufsausbildung

Beschreiben Sie kurz Ihren schulischen und beruflichen Werdegang?	
Beschreiben Sie kurz, was Sie bei Ihrer letzten Tätigkeit getan haben?	
Warum wurde das Arbeitsverhältnis beendet?	

5. Tätigkeit in Pflegeheim

Haben Sie schon Erfahrung in der Betreuung und/oder Pflege alter Menschen gemacht?	
Was denken Sie, können Sie hier in der Einrichtung machen?	
Was glauben Sie, müssen Menschen können, die hier arbeiten?	
Was denken Sie ist unbedingt wichtig, wenn Sie hier arbeiten?	
Was erhoffen Sie sich, was erwarten Sie, wenn Sie hier einen Ein-Euro-Job annehmen?	
Wie stellen Sie sich Ihre persönliche und berufliche Zukunft vor?	

6. Information durch die Heimleitung ...

über die Einrichtung	
über die konkrete Tätigkeit	
über die Anforderungen und Erwartungen	
Gibt es noch Rückfragen?	

7. Arbeitszeiten

Info darüber, wann der/die Bewerber/in arbeiten soll, wann es los gehen soll	
Gibt es Zeiten, an denen Sie nicht arbeiten können?	
(Falls Kinder) Wie regeln Sie die Kinderbetreuung in den Ferienzeiten oder in den schulfreien Zeiten (z. B. auch nachmittags)	

8. Gesundheitliche Einschränkungen

Haben Sie gesundheitliche Einschränkungen, welche, weshalb	
Hinweise zum Arbeitsschutz (Sicherheitsschuhe, Impfungen, usw.)	

9. Sonstiges

Stundenlohn, Fahrtkosten, Urlaub, Krankheit, Dauer des „Beschäftigungsverhältnisses“ usw.	
---	--

10. Abschluss

Gibt es noch Fragen, die Sie gerne Stellen möchten	
Weiteres Vorgehen, Zusammenarbeit mit ARGE, Info Fallmanager/in usw.	

- **Formblatt Ergebnisprotokoll/Gesprächsbewertung:** Während mit den beiden bisher dargestellten Instrumenten das Vorgesstellungsgespräch strukturiert und verkürzt werden sowie die für die Einrichtung wichtigen Informationen zu den Langzeitarbeitslosen ermittelt werden sollten, dient das dritte in der Einrichtung entwickelte Instrument der Gesprächsbewertung durch die Heimleiterin. Mithilfe des *Formblattes Ergebnisprotokoll/Gesprächsbewertung* soll die Heimleiterin im Anschluss an das Vorstellungsgespräch eine Einschätzung der einzelnen potenziellen Ein-Euro-Kräfte entlang ausgewählter Kriterien vornehmen. Darüber hinaus ermöglicht eine dementsprechend standardisierte Vorgehensweise auch einen Vergleich zwischen den jeweiligen Ein-Euro-Kräften.

Formblatt Ergebnisprotokoll/ Gesprächsbewertung**Datum:****Name der Bewerber/in:**

Eindruck:	100%-----0%				
Deutsch Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliche Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigeninitiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notizen

1)
2)
3)
4)

4.2 Einsatz von Ein-Euro-Kräften bei der Betreuung alter Menschen in der stationären Pflege

Nachdem in der ersten Projektphase aufgrund der geschilderten Probleme bezüglich der Zusammenarbeit zwischen der ARGE und der Einrichtung keine der drei bewilligten Arbeitsgelegenheiten mit einer Ein-Euro-Kraft besetzt werden konnte, sollte im Rahmen der Maßnahmenentwicklung der Einsatz dieser Kräfte in der stationären Pflege erprobt werden. Wie im Antrag zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten an die ARGE ausgeführt und gestützt von den Ergebnissen der schriftlichen Befragung des Pflegepersonals, sollten diese Kräfte jedoch ausschließlich bei der Betreuung der Bewohner/innen und nicht zu deren Pflege eingesetzt werden. Diese Herangehensweise wurde von der Einrichtungsleitung mit dem Hinweis auf die notwendige (Pflege-)Qualitätssicherung und die Zusätzlichkeit der Arbeitsgelegenheiten begründet. Mit den geschaffenen Arbeitsgelegenheiten verband sich daher nach wie vor die Zielsetzung, über die Anwesenheit einer oder mehrerer Langzeitarbeitsloser die Betreuung der und die „Beschäftigung“ mit den Bewohner/innen der stationären Pflege zu verbessern und auszuweiten. Die Arbeitsinhalte sollten beispielsweise zusätzliche Tätigkeiten im Rahmen der sozialen Betreuung – Einzelbetreuung (Spaziergänge, Spiele, Vorlesen) und/oder Gruppenbetreuung (Unterhaltung, Gedächtnistraining, Kreativangebote) – umfassen.

Wie bereits dargestellt, haben in der zweiten Projektphase zwei Ein-Euro-Kräfte in der stationären Pflege im Bereich „Betreuung alter Menschen“ gearbeitet. Nachdem die Einarbeitung von Frau J und später auch von Frau H sehr erfolgreich verlaufen war und sich gezeigt hatte, in welchem Maße auch die Bewohner/innen von der Anwesenheit dieser zusätzlichen Kräfte profitierten, wurde in der Einrichtung beschlos-

sen in diesem Themenfeld weitere Maßnahmenentwicklungen vorzunehmen. Diese bezogen sich auf die Schaffung einer zusätzlichen qualifizierten Stelle „Beratung, Begleitung und Betreuung (BBB)“, auf die Weiterbildung von Frau J,⁷³ und auf die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamt und den Langzeitarbeitslosen aus der Betreuung.

- **Die Konzeption eines neuen Arbeitsplatzes:** Während also in der stationären Pflege die Verbesserung und Ausweitung der Betreuung alter Menschen durch die beiden Ein-Euro-Kräfte in Angriff genommen wurde, sollte für den Bereich „Beratung, Begleitung und Betreuung (BBB)“ eine zusätzliche qualifizierte Stelle geschaffen werden. Für diese Stelle – deren Inhaber/in eine abgeschlossene Ausbildung in einem Bereich der sozialen Betreuung (z. B. Altentherapeut/in, Ergotherapeut/in, Sozialarbeiter/in) nachweisen muss – wurde zunächst ein Tätigkeitsprofil entwickelt. Dabei erfolgte eine Differenzierung der Aufgaben in bewohnerbezogene, teamorientierte und betriebsbezogene Tätigkeitsfelder, wobei die bewohnerbezogenen Aufgaben prioritär sind.

Bei den *bewohnerbezogenen* Tätigkeiten soll die neue Fachkraft die Einzelbetreuung bettlägeriger Bewohner/innen konzipieren und umsetzen, Veranstaltungen planen, vorbereiten und durchführen sowie spezielle Angebote für Menschen mit Demenz entwickeln und die Begleitung der Bewohner/innen in der Eingewöhnungsphase organisieren. Hervorzuheben ist, dass die bewohnerbezogenen Aufgaben explizit den Bereich der Betreuung umfassen und die (Grund-)Pflege und/oder die medizinische Behandlungspflege nicht in das Tätigkeitsspektrum der BBB-Stelle fallen.

Folgerichtig wird die neue Kraft bei den *teamorientierten* Aufgaben des Weiteren dafür zuständig sein, die Ein-Euro-Kräfte im Bereich Betreuung alter Menschen anzuleiten und zu begleiten sowie Ehrenamtliche für die Mitarbeit in der Einrichtung zu gewinnen und zu beraten. Von der BBB-Stelle soll ferner die Zusammenarbeit zwischen den genannten Kräften und ggf. den Einrichtungspraktikant/innen koordiniert werden.⁷⁴ Darüber hinaus wird eine aktive Mitarbeit im Qualitätszirkel Demenz erwartet.

Die Repräsentation des Hauses gegenüber Bewohner/innen, Angehörigen und externen Kunden/innen sind schließlich ebenso wie die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung hervorzuhebende *betriebsbezogene Aufgaben*.

Nachdem es in der Konzeptionsphase Überlegungen gab, die BBB-Stelle eventuell über die Mehraufwandspauschalen für die Ein-Euro-Kräfte zu finanzieren, wurde durch die Erfahrungen bezüglich der Zusammenarbeit mit der ARGE jedoch deutlich, dass dies ein zu großes finanzielles Risiko darstellen würde. Das bezog sich nicht nur auf die von der Einrichtung nicht zu kalkulierende Besetzung der offenen Arbeitsgelegenheiten, sondern ebenso auf die Zahlungsmodalitäten der ARGE, nach denen die Einrichtung regelmäßig in Vorlage treten musste.⁷⁵ Die BBB-Stelle wird stattdessen über die verhandelten Pflegesätze finanziert und ist seit Mitte Juni mit einem Ergotherapeuten besetzt.

⁷³ Da schon abzusehen war, dass Frau F die Einrichtung verlassen würde, nahm nur Frau J an der Weiterbildung teil.

⁷⁴ Vgl. auch die Stellenbeschreibung im Anhang

⁷⁵ Vgl. Erster Sachbericht

• **Weiterbildung der Ein-Euro-Kraft im Bereich Betreuung alter Menschen:**

Nachdem sich herausgestellt hatte, dass Frau J einen intuitiv herzlichen Umgang mit den Bewohner/innen hatte und diese sehr schnell Vertrauen zu ihr gefasst hatten und ihre Nähe suchten, beschlossen die Heimleiterin, die Pflegedienstleitung und die verantwortliche Wohnbereichsleitung Frau J in Validation weiterzubilden.

Validation ist eine Form des Umgangs mit desorientierten, sehr alten Menschen. Das Konzept wurde von der amerikanischen Gerontologin Naomi Feil entwickelt und 1982 mit dem Erscheinen ihres ersten Buches veröffentlicht. Naomi Feil geht von dem Grundsatz aus, dass desorientierte alte Menschen das Recht haben, so zu sein, wie sie sind. Sie plädiert dafür, dass die Personen, die desorientierte sehr alte Menschen in ihrem Alltag begleiten, sich *in die Schuhe* des desorientierten Menschen *stellen*, und einen Weg des würdevollen Umgangs mit ihm finden. *„Validationsanwender müssen über Empathie verfügen, sie müssen vorurteilsfrei und imstande sein, mit ihren eigenen Gefühlen sowie mit denen anderer Menschen umzugehen“.*⁷⁶

Das Validationskonzept von Naomi Feil ist für alle Einrichtungen des Trägers der Projekteinrichtung handlungsleitend. Dementsprechend gibt es beim Träger eine Bildungs- und Beratungseinrichtung, die ausschließlich Validation nach Naomi Feil zum Thema hat. In dieser „Autorisierten Validationsorganisation“ (AVO) arbeiten drei Mitarbeiterinnen, die vier aufeinander aufbauende Validationskurse, einen Angehörigenkurs und allgemeine Info-Materialien zum Thema anbieten.⁷⁷

Unter anderem wurden dort auch die 10 Grundsätze und Werte der Validation veröffentlicht, die zum besseren Verständnis des Validationsansatzes im Folgenden wiedergegeben werden.⁷⁸

1. Alle Menschen sind einzigartig und müssen als Individuen behandelt werden.
2. Alle Menschen sind wertvoll, ganz gleichgültig in welchem Ausmaß sie verwirrt sind.
3. Es gibt einen Grund für das Verhalten von verwirrten, sehr alten Menschen.
4. Verhalten im sehr hohen Alter ist nicht nur eine Folge anatomischer Veränderungen des Gehirns, sondern das Ergebnis einer Kombination von körperlichen, sozialen und psychischen Veränderungen, die im Laufe eines Lebens stattgefunden haben.
5. Sehr alte Menschen kann man nicht dazu zwingen, ihr Verhalten zu ändern. Verhalten kann nur dann verändert werden, wenn die betreffende Person es will.

⁷⁶ Zitat aus dem Informationsblatt der Einrichtung „Validation in Anwendung und Beispielen“: 247. Ohne Autor, ohne Jahr

⁷⁷ Basisseminar Validation; Validation-Anwenderkurs (Level I); Validation-Gruppenleiterkurs (Level II); Validation-Vertiefungsseminar (Level I-III)

⁷⁸ Aus den Informationsmaterialien ist nicht eindeutig hervorgegangen, ob diese Grundsätze von Naomi Feil formuliert wurden, oder es sich dabei um eine – von der AVO – komprimierte Zusammenfassung der zentralen Ansatzpunkte handelt.

6. Sehr alte Menschen muss man akzeptieren ohne sie zu verurteilen.
7. Zu jedem Lebensabschnitt gehören bestimmte Aufgaben. Wenn man diese Aufgaben nicht im jeweiligen Lebensabschnitt schafft, kann das zu Psychischen Problemen führen.
8. Wenn das Kurzzeitgedächtnis nachlässt, versuchen ältere Menschen, ihr Leben wieder ins Gleichgewicht zu bringen, in dem sie auf frühere Erinnerungen zurückgreifen. Wenn die Sehstärke nachlässt, sehen sie mit ihrem inneren Auge. Wenn ihr Gehör immer mehr nachlässt, hören sie Klänge aus der Vergangenheit.
9. Schmerzliche Gefühle, die ausgedrückt, erkannt und von einer vertrauten Pflegeperson validiert werden, werden schwächer. Schmerzliche Gefühle, die man ignoriert und unterdrückt, werden immer stärker.
10. Einfühlung und Mitgefühl führt zu Vertrauen, verringert Angstzustände und stellt die Würde des Menschen wieder her.

Frau J hat nach Rücksprache mit der ARGE einen dreitägigen Validationskurs bei der AVO des Einrichtungsträgers absolviert. Die Kostenübernahme wurde von der ARGE zugesagt, war zum Projektende aber noch nicht erfolgt.

Nach eigenen Aussagen hat Frau J der Kurs sehr gut gefallen. Nachdem zunächst das Validationskonzept vorgestellt wurde, gab es viele praktische Beispiele und gemeinsame Rollenspiele, um den Umgang mit sehr alten verwirrten Menschen zu verbessern. Obwohl Frau J schon vor Kursbeginn den Eindruck hatte, dass sie „einen guten Ton“ im Kontakt mit den Bewohner/innen treffen würde, könnte sie jetzt mit den Kursinformationen und Übungen ihr eigenes Verhalten auch besser „theoretisch“ einordnen. Wenn sie sich im Umgang mit den Bewohner/innen nicht sicher ist, hätte sie nun zudem die Kursmaterialien, in denen sie dann nachschlagen könnte, um sich die drei grundlegenden Schritte der Validation in Erinnerung zu rufen. Der erste Schritt umfasst vor allem eine gründliche Informationssammlung. Es gilt – ganz im Sinne der Biographiearbeit – so gut wie möglich die Lebensgeschichte des alten Menschen zu Person, Beruf, Religion und Familie nachzuvollziehen und ggf. auch die Angehörigen und das Pflegepersonal zu befragen. Des Weiteren sollen von der betreuenden Person eigene Beobachtungen zu körperlichen und psychologischen Charakteristika vorgenommen werden. Obwohl Frau J aufgrund ihrer Lebens- und Berufsbiographie diese Informationssammlung etwas fremd ist, hat sie der Kurs auf jeden Fall nochmals für die spezifischen Belange und Bedürfnisse sehr alter verwirrter Menschen sensibilisiert, und sie würde nun auch manches in einem anderen Licht sehen. Bei den Schritten zwei (Festlegung des Stadiums der Desorientierung durch die betreuende Person) und drei (Anwendung der infrage kommenden Validationstechnik) wäre sie jedoch eher zurückhaltend und würde lieber bei den examinieren Kräften nachfragen. Für die Zukunft ist aber bereits auch zwischen Heimleiterin, Frau J und der neu eingestellten Fachkraft der BBB-Stelle abgesprochen, dass Frau J einen weiteren Validationskurs besuchen wird.

- **Zusammenarbeit zwischen Ehrenamt und Ein-Euro-Kräften in der Betreuung:** Da in der ersten Projektphase einerseits keine Ein-Euro-Kräfte für die Arbeitsgelegenheiten „Betreuung alter Menschen“ zugewiesen wurden, und andererseits im Interview vom Vertreter der Ehrenamtlichen am ehesten noch Vorbehalte gegen diese Kräfte geäußert wurden, konnte eine allmähliche Zusammenarbeit erst mit der Arbeitsaufnahme von Frau J aufgebaut werden. Diese übernahm nach der Einarbeitung in dem Wohnbereich zunächst die Aufgabe, einzelne Bewohner/innen in den Mehrzweckraum zu begleiten, wenn dort von den Ehrenamtlichen Veranstaltungen (Gymnastik, Filme, Gedächtnistraining) angeboten wurden. Nach diesen ersten Kontakten wurden Frau J und etwas später dann auch Frau F allmählich in die Veranstaltungen integriert und beide unterstützen z. B. einzelne Bewohner/innen bei den Übungen oder halfen bei den Vorbereitungen der Veranstaltungen.

In der letzten Projektphase waren für die Betreuung alter Menschen auf den Wohnbereichen mittlerweile neben den zwei Ein-Euro-Kräften auch drei Praktikantinnen in der stationären Pflege tätig.⁷⁹ Dieses fünf-, bzw. durch das Ausscheiden von Frau F, vierköpfige Team wurde von der Fachkraft der BBB-Stelle betreut und angeleitet. Die Fachkraft führte zunächst regelmäßige Teamsitzungen ein, um den (Erfahrung-)Austausch zwischen den Mitarbeiter/innen zu organisieren. Zudem sollte den Kräften die manchmal notwendige Abgrenzung gegenüber den Pflegemitarbeiter/innen erleichtert werden, da die Pflegekräfte nach Auffassung der Fachkraft gelegentlich zu großzügig auf die Arbeitskraft der Betreuungskräfte zurückgriffen.

Anlässlich der Vorbereitungen des „Tag der offenen Tür“, erfolgten dann, in größeren zeitlichen Abständen, auch gemeinsame Besprechungen zwischen dem Betreuungsteam und den Ehrenamtlichen. Neben zahlreichen Informationsangeboten, in die alle (Pflege-) Mitarbeiter/innen des Hauses involviert waren, wurde zum Tag der offenen Tür auch das „Besuchs-Mobil“ vorgestellt. Bei dem Besuchs-Mobil handelt es sich um einen therapeutischen Wagen, der speziell für die Betreuung und Aktivierung der bettlägerigen Pflegebedürftigen zusammengestellt wurde und verschiedene Snoozelmaterialien enthält.⁸⁰ In die Arbeit mit diesem Wagen wurde auch das „Betreuungsteam“ eingewiesen, deren Mitglieder am Tag der offenen Tür einige der Gegenstände vorstellten und das Arbeiten damit demonstrierten. Die Praktikantinnen und Frau J, deren Arbeit auch von der neuen Fachkraft sehr geschätzt wird, sind von dieser Fachkraft motiviert und unterstützt worden, diese Tätigkeit inzwischen auch bei einigen ausgewählten bettlägerigen Bewohner/innen durchzuführen.

4.3 Einarbeitungschecklisten für den Arbeitsbeginn

Im dritten Maßnahmenfeld wurden im Projektverlauf wie geplant für die Bereiche Tagespflege, Hauswirtschaft, Technik und Verwaltung die Einarbeitungschecklisten für den Arbeitsbeginn in der Einrichtung überarbeitet und komplettiert. Zwar bestand

⁷⁹ Die Praktikantinnen erhalten für eine volle Stelle 150,00 Euro im Monat. Interessant für die allgemeine Arbeitsmarktlage ist in diesem Zusammenhang, - darauf hat die Fachkraft der BBB-Stelle verwiesen - dass aufgrund der knappen finanziellen Ressourcen die Fachkraft eine Teilzeitstelle hat und sechs Stunden pro Tag arbeitet, während die Praktikantinnen in Vollzeit acht Stunden pro Tag anwesend sind.

⁸⁰ Die Fachkraft der BBS-Stelle kannte diesen Wagen aus früheren Arbeitszusammenhängen.

aufgrund der schleppenden Zuweisung von Ein-Euro-Kräften durch die ARGE diesbezüglich kein akuter Handlungsdruck, aber da ohnehin geplant war, alternativ vermehrt auch Praktikant/innen anzuwerben, ließen sich die Listen im Bedarfsfall für beide Mitarbeitergruppen verwenden. In der folgenden Darstellung wurden diese Listen zusammengefasst um Doppelungen zu vermeiden. Die für den jeweiligen Bereich relevanten Aufgaben sind gesondert hervorgehoben. Der Einarbeitungsaufwand der Ein-Euro-Kräfte, Praktikant/innen und Zivildienstleistenden ist im Umfang gegenüber dem Einarbeitungsaufwand der Fachkräfte erheblich reduziert. Dies betrifft vor allem die Einführung in die Tätigkeiten. Insgesamt sind in der Projekteinrichtung fünf Punkte hervorgehoben worden, auf die bei der Einarbeitung zu achten ist.

1. Entlang *der Checkliste Arbeitsbeginn* wird vor Arbeitsbeginn hausintern geklärt, wer die/den neuen Mitarbeiter/in begrüßen wird. Es wird nochmals überprüft, an welchem Tag und zu welcher Uhrzeit die Arbeitsaufnahme erfolgen soll, welche tägliche/wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde und mit welchen Aufgaben er/sie in welchem Arbeitsbereich betraut werden soll. Ferner werden die Informationsmaterialien (Hausprospekt, Pflegeleitbild, Informationsbroschüre) zusammengestellt, die die/der neue Kollegin/Kollege am ersten Arbeitstag erhält.
2. Bei Arbeitsbeginn erfolgt dann als erstes eine *Vorstellung der Einrichtung*. Nach einer kurzen Erläuterung zur Trägerorganisation und der Einrichtungsstruktur wird ein Rundgang durch die gesamte Einrichtung vorgenommen, um der neuen Kraft einen ersten Eindruck von den Räumlichkeiten und den unterschiedlichen Funktionsbereichen zu vermitteln.
3. Der Rundgang endet mit der *Vorstellung des Arbeitsbereiches und der Bereichsmitarbeiter/innen*, mit denen der/die Langzeitarbeitslose arbeiten wird. Es werden die dortigen Arbeits- und Pausenzeiten erläutert und die Abgrenzungen zwischen den unterschiedlichen Funktionsbereichen (Verwaltung, Technik, Wäscherei, Reinigung, Küche, stationäre Pflege, Tagespflege) verdeutlicht.
4. Dann erfolgt die *Einführung in die Tätigkeiten*. In der Reinigung wird z. B. der Umgang mit den Putz- und Reinigungslappen, mit den Desinfektionsmittellösungen und mit dem Desinfektionsautomat sowie die Ausstattung, Bestückung und Instandhaltung des Reinigungswagens erklärt. Im technischen Dienst werden die computergestützte Haustechnik und das Ablaufverfahren bei Reparaturleistungen erläutert. In der Verwaltung findet eine Einführung in die Funktion der Telefonanlage, des Kopierers und des Computerzuganges statt. In der Tagespflege werden die abteilungsspezifischen Besonderheiten (beschützender Charakter der Tagespflege, Rituale der Tagespflege) dargestellt und Beispiele für die Betreuung der Gäste gegeben.
5. Beendet wird die Einarbeitung mit *Informationen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz*. Diesbezüglich werden die Brandschutzmaßnahmen und das Vorgehen im Brandfall angesprochen sowie erklärt, wo sich die relevanten Haustelefonnummern (Notfall, Pforte usw.) und die Feuerlöscher befinden. Ferner wird auf die Unfallverhütungsvorschriften und das Vorgehen im Falle eines Unfalls eingegangen. Schließlich werden die Vorschriften zur Dienst- und Schutzkleidung verdeutlicht und es erfolgt eine Rücksprache darüber, über welche Schutzkleidung die neue Kraft bereits verfügt oder was ggf. noch zur Verfügung gestellt werden muss.

Wie sich bereits aus den insgesamt recht umfangreichen Informationen erahnen lässt, hat sich bei der Arbeitsaufnahme der Ein-Euro-Kräfte aber auch bei der Arbeitsaufnahme der Zivildienstleistenden und der Praktikant/innen herausgestellt, dass es nicht ausreicht, wenn diese Erläuterungen und Informationen nur Gegenstand des ersten Arbeitstages sind. In der Regel musste daher auch über eine relativ lange Phase die Erklärung der einzelnen Punkte noch mal erfolgen. Trotzdem sind Informationen am ersten Tag geeignet, den neuen Mitarbeiter/innen einen ersten Überblick über ihr neues Tätigkeitsfeld zu verschaffen und lenken deren Aufmerksamkeit auf die relevanten Sachverhalte.

5 Abschließende Zusammenfassung

Mit dem Projekt Unterstützungsbedarf und Maßnahmenentwicklung zum Einsatz von Langzeitarbeitslosen in stationären Einrichtungen der Altenpflege wurden das Instrument der Arbeitsgelegenheit und die Arbeitssituation der Ein-Euro-Kräfte aus verschiedenen Blickwinkeln einer Analyse unterzogen. Unter Bezug auf die vielfältigen mit diesen Arbeitsgelegenheiten verbundenen Zielsetzungen konnten zunächst Anhaltspunkte über die Bedingungen der Zusammenarbeit zwischen Maßnahmeträger und ARGE gewonnen werden.⁸¹ Es wurden die Tätigkeiten der Ein-Euro-Kräfte in den verschiedenen Bereichen der stationären Pflege konkretisiert und die Wirksamkeit dieses Instrumentes im Hinblick auf die Integrationschancen der in der Projekteinrichtung eingesetzten Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt und im Hinblick auf die Be- und Entlastungseffekte für den Maßnahmeträger bzw. die Mitarbeiter/innen der Projekteinrichtung ermittelt.⁸² Schließlich wurden Maßnahmen zur Einbindung der Langzeitarbeitslosen in die Einrichtung entwickelt.⁸³

Im Folgenden werden mit Blick auf die eingangs formulierten Zielsetzungen des Projektes die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

1. Die Zusammenarbeit zwischen Projekteinrichtung und ARGE war während des gesamten Projektverlaufs durch zahlreiche Reibungsverluste, Unstimmigkeiten und Missverständnisse gekennzeichnet. Diese bezogen sich vor allem auf die – aus Sicht der Einrichtungsleitung – unzureichende (quantitative) Zuweisung von Ein-Euro-Kräften, auf die fehlenden Informationen über die zugewiesenen Ein-Euro-Kräfte im Vorfeld der Kontaktaufnahme und auf die mangelnde Abstimmung über die Auswahlkriterien. Zurückführen lassen sich die Probleme vermutlich darauf, dass hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Ein-Euro-Jobs sowie hinsichtlich der, mit den Arbeitsgelegenheiten verbundenen, Zielsetzungen kein ausreichend verdichteter Konsens zwischen Maßnahmeträger und ARGE zu erzielen war. Da auch über die Projektbetrachtung hinaus bislang die Definition von Zusätzlichkeit, öffentlichem Interesse, Wettbewerbsneutralität und Zielsetzung der Arbeitsgelegenheiten nicht einheitlich erfolgt ist, gab es auch keine ausreichenden und/oder eindeutigen Handlungshilfen auf die die am Projekt beteiligten Akteure hätten zurückgreifen können. Obwohl diese Aspekte insgesamt wohl eher durch einen gesellschaftlichen Diskurs konkretisiert werden müssen, haben sich auch Anhaltspunkte dafür identifizieren lassen, wie sich die unmittelbare Zusammenarbeit zwischen ARGE und Maßnahmeträgern reibungsloser und kooperativer gestalten lässt. Diese Anhaltspunkte wurden von einzelnen der 35 telefonisch interviewten Heimleitungen von stationären Pflegeeinrichtungen genannt. Die Bilanz der Zusammenarbeit mit der ARGE umfasste bei diesen 35 befragten Leitungskräften sowohl sehr schlechte als auch sehr gute Bewertungen, sie war insgesamt betrachtet aber eher positiv.

⁸¹ Vgl.: Seite 21ff.

⁸² Vgl.: Seite 47ff.

⁸³ Vgl.: Seite 55ff.

Explizit von einzelnen Heimleitungen als positiv in der Kooperation zwischen ARGE und Einrichtung hervorgehoben wurden folgende Sachverhalte:

- Die Einrichtung hat zwar mit mehreren Fallmanager/innen Kontakt, es gibt aber eine „übergeordnete“ Ansprechperson, die für die (stationäre) Pflege zuständig ist.
- Die ARGE schickt regelmäßig Mitarbeiter/innen zur Weiterbildung in die Einrichtung, damit diese die Anforderungen in den unterschiedlichen Bereichen der stationären Pflege besser einschätzen können.
- Die ARGE meldet sich bei der Einrichtung im Vorfeld der Zuweisung und spricht mit der Heimleitung gemeinsam durch, ob die vorgesehene Person prinzipiell in Frage kommen könnte. Im Anschluss daran findet das Vorstellungsgespräch statt.

Anknüpfend an den letzten Punkt wurden im Rahmen der Maßnahmenentwicklung in der Projekteinrichtung drei Instrumente entwickelt, mit denen die Informationssammlung und die Bewerberauswahl verbessert und das Vorstellungsgespräch verkürzt werden sollten. Mittels des „Datenblattes Langzeitarbeitslose“ soll den ARGE-Mitarbeiter/innen ein Überblick darüber gegeben werden, welche Bewerberinformationen in der Pflegeeinrichtung bereits vor dem ersten Gespräch mit der/dem Langzeitarbeitslosen vorliegen sollten. Dieses Datenblatt könnte von den Ein-Euro-Kräften ausgefüllt und zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch an die Einrichtung weiter geleitet werden. Durch diese Vorgehensweise ließe sich das bislang festgestellte Fehlen der üblichen Bewerbungsunterlagen wenigstens partiell ausgleichen, und es müssten nicht alle Informationen während des Vorstellungsgesprächs erfragt werden. Mit den beiden anderen Instrumenten „Leitfaden Vorstellungsgespräch Langzeitarbeitslose“ und „Formblatt Ergebnisprotokoll/Gesprächsbewertung“ wurde einrichtungsintern die Gesprächsführung besser strukturiert und die Gesprächsbewertung systematisiert.

2. Die Beantwortung der Frage nach der **Wirksamkeit des Einsatzes von Langzeitarbeitslosen** kann alleine wegen der zahlreichen mit dem Einsatz von Langzeitarbeitslosen verbundenen Zielsetzungen (Gegenleistungsgedanke, Kostengesichtspunkte, Infrastrukturfürsorge, Erprobung und Aufrechterhaltung der Sozialintegration) nicht pauschal vorgenommen werden. Diese Einschätzung hat sich im Projektverlauf und anhand der Projektergebnisse bestätigt und gilt umso mehr, wenn über den engen Projektrahmen hinaus der Erfolg des arbeitsmarktpolitischen Instruments der Arbeitsgelegenheiten beurteilt werden soll. Der Analyse- und Bearbeitungsfokus des Projekts lag sowohl bei den Langzeitarbeitslosen als auch beim Maßnahmenträger bzw. bei den Auswirkungen des Einsatzes von Langzeitarbeitslosen auf dessen interne Organisationsstruktur und auf die mit dem Einsatz verbundenen Ent- und Belastungen der Mitarbeiter/innen.

2a) Angesichts der in der Projekteinrichtung tätig gewesenen **Ein-Euro-Kräfte** kann zunächst festgehalten werden, dass vermutlich die ARGE für einen Teil der Langzeitarbeitslosen mit der Maßnahme das Ziel der „Resozialisierung“ und „Arbeitserprobung“ verfolgte, während für andere Maßnahmenteilnehmer/innen die Aufrechterhaltung der „Sozialintegration“ im Vordergrund stand. Dies gilt insbesondere für die Ein-Euro-Kräfte, die bereits vor Inkrafttreten von Hartz IV im Rahmen des Projektes „Hilfe zur Arbeit“ in der Projekteinrichtung tätig waren. Unter Bezug auf die – in den Inter-

views mit den Langzeitarbeitslosen deutlich gewordenen – Lebens- und Berufsbiografien können die unterschiedlichen Zielsetzungen auch in Zusammenhang gebracht werden mit den individuellen Vermittlungshemmnissen der einzelnen Langzeitarbeitslosen. Zu nennen sind fehlende Berufsqualifikationen und/oder Schulabschlüsse, chronische Erkrankungen, mangelnde Deutschkenntnisse und das Alter. Obwohl weder dieser Zusammenhang noch die jeweiligen mit den Arbeitsgelegenheiten verbundenen Zielsetzungen von den ARGE-Mitarbeiter/innen oder der Heimleiterin explizit formuliert wurden, hat sich doch während des Projektverlaufs und angesichts des Verbleibs der Ein-Euro-Kräfte nach Maßnahmenende herausgestellt, dass deren Vermittlungschancen auf den Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich waren.

Angesichts der vorgefundenen Vermittlungshemmnisse ist daher einerseits zu fragen, welche davon mittels der Arbeitsgelegenheiten trotz aller „Qualifikationsbemühungen und -ansprüche“ überwunden werden können. Zwar hat die im Projektverlauf durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme „Validation“ die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Maßnahmenteilnehmerin erweitert und ist generell für alle Ein-Euro-Kräfte, die Kontakt mit demenziell erkrankten Pflegebedürftigen haben, zu empfehlen, die genannten Vermittlungshemmnisse können dadurch aber bestenfalls partiell abgeschwächt werden.

Andererseits muss geklärt werden, ob die Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten die Chancen auf eine reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Langzeitarbeitslose auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessert oder, ob die Spaltung des Arbeitsmarktes bereits vollzogen, und daher eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt über die Aufnahme eines Ein-Euro-Jobs eher unwahrscheinlich ist. Während der Bundesrechnungshof in seinem Bericht an der Zielsetzung der Integration auf den ersten Arbeitsmarkt festhält,⁸⁴ ist nach Auffassung des Ombudrates die Spaltung des Arbeitsmarktes bereits vollzogen und daher für einen großen Teil der Langzeitarbeitslosen die Rückkehr in den 1. Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit nicht realistisch.⁸⁵ Auch in der im Sommer veröffentlichten Studie der Friedrich Ebert Stiftung wurde mit dem „Prekariat“ eine gesellschaftliche Gruppe typisiert, deren Perspektiven auf mehr Teilhabe und gesellschaftliche Integration äußerst schlecht eingeschätzt wurden.⁸⁶ Unter Bezug auf die zum Jahresende erfolgte Ankündigung der Bundesregierung im Jahr 2007 100.000 Jobs für Langzeitarbeitslose schaffen zu wollen, kann demnach davon ausgegangen werden, dass gegenwärtig manche Menschen in dieser Gesellschaft unter den jetzigen Arbeitsbedingungen keine Perspektiven mehr auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben.

In Abhängigkeit von diesen Einschätzungen lässt sich auch der Verbleib der Ein-Euro-Kräfte nach Maßnahmenende differenzierter beurteilen. Konkret in der Projekteinrichtung haben sich für zwei der Langzeitarbeitslosen insoweit „neue Perspektiven“ ergeben, als einer Kraft (Vermittlungshemmnis: fehlende Berufsqualifikation) befristet auf ein Jahr, ein 400-Euro-Job angeboten wurde und eine Andere (Vermittlungshemmnis: Alter), finanziert über die reduzierte Kostenpauschale der ARGE, in der Einrichtung verbleiben wird.

⁸⁴ Vgl. Bericht des Bundesrechnungshofes (2006): 15

⁸⁵ Vgl. Ombudsrat (2006): 23ff.

⁸⁶ Vgl. Friedrich Ebert Stiftung (2006): 2

Bei vorliegender beruflicher Qualifikation und Berufserfahrung scheinen sich dagegen die Chancen zu erhöhen, wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ein Langzeitarbeitsloser konnte noch während der Ausübung seines Ein-Euro-Jobs in ein reguläres Arbeitsverhältnis zurückkehren, und einem Weiteren wurde trotz nach wie vor unzureichender Kenntnisse der deutschen Sprache ein befristetes reguläres Arbeitsverhältnis angeboten, das er allerdings abgelehnt hat. Ein-Euro-Jobs können daher prinzipiell von den Langzeitarbeitslosen genutzt werden, um einer Abwertung der Berufsqualifikation entgegen zu wirken, um die Arbeitspraxis zu erhalten sowie um dadurch „weichere“ Vermittlungshemmnisse abzubauen. Sie können manchmal sogar den Ein-Euro-Kräften Chancen eröffnen, deren Vermittlungshemmnisse gravierender sind. Auch in den telefonischen Interviews mit den Heimleitungen von stationären Pflegeeinrichtungen hat sich gezeigt, dass einige Ein-Euro-Kräfte zumindest als geringfügig Beschäftigte einen Arbeitsplatz finden konnten. Andere haben im Anschluss an die Maßnahme mit einer Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. Altenpflegehelferin begonnen.

Insgesamt betrachtet soll jedoch hervorgehoben werden, dass die im vorliegenden Bericht skizzierten Ergebnisse lediglich Anhaltspunkte für die Wirksamkeit der Ein-Euro-Jobs liefern können. Derzeit gibt es diesbezüglich noch viele offene Forschungsfragen, deren Beantwortung einer umfassenderen und detaillierteren Analyse bedürfen und eine wesentlich breitere Datenbasis erfordern, um generalisierende Aussagen treffen zu können.

2b. Hinsichtlich der Auswirkungen der Ein-Euro-Jobs auf die **Einrichtungsorganisation und auf die Ent- und Belastung der Mitarbeiter/innen** soll vorweg nochmals darauf verwiesen werden, dass bereits vor Inkrafttreten von Hartz IV im Bereich Technik Zivildienstleistende und in den Bereichen Hauswirtschaft und Tagespflege im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“ Sozialhilfeempfängerinnen tätig gewesen waren. Im Bereich der „Betreuung alter Menschen“ dagegen und in der Verwaltung wurden erstmals Langzeitarbeitslose als Ein-Euro-Kräfte eingesetzt. Insofern waren zumindest teilweise bereits Mitarbeiter/innen in die Arbeitsorganisation der Einrichtung integriert, die für die Übernahme unterschiedlichster „Hilfstätigkeiten“ zuständig waren. Inwieweit es sich bei den von den Langzeitarbeitslosen ausgeführten Arbeiten im Projektverlauf in allen Bereichen tatsächlich um zusätzliche Tätigkeiten handelte, kann auch zum Projektende nicht eindeutig entschieden werden. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere für die Betreuung alter Menschen in der stationären Pflege und in der Tagespflege vor dem Hintergrund der knappen finanziellen Ressourcen und auch angesichts der von der Pflegebranche immer wieder problematisierten Arbeitsverdichtung „helfende Hände“ stets willkommen sind. Es ist aber diesbezüglich wie auch bei den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zu prüfen, inwieweit diese bereits durch die Pflegesätze abgegolten sind oder abgegolten werden müssten. Ebenso rechtfertigt der in den letzten Jahren zu beobachtenden Rückgang an Zivildienstleistenden nicht zwangsläufig die Kompensation der daraus entstandenen personellen Engpässe durch den Einsatz von Ein-Euro-Kräften.

Infolge der nicht ausreichenden Zuweisung von Ein-Euro-Kräften hat sich andererseits aber auch gezeigt, dass im Falle der Nicht-Besetzung der Arbeitsgelegenheiten keine (befristeten) Neueinstellungen von examinierten Kräften oder Pflegehelfer/innen in der Einrichtung vorgenommen wurden. Stattdessen blieben manche der Arbeiten liegen, es erfolgte im Bereich Hauswirtschaft eine Überprüfung der für den Ein-Euro-Job vorge-

sehen Tätigkeiten woraus eine Veränderung der Arbeitsorganisation resultierte und/oder die Aufgaben wurden von Ehrenamtlichen und Praktikant/innen übernommen.

Hinsichtlich des mit dem Einsatz von Ein-Euro-Kräften verursachten Ent- und Belastung der Mitarbeiter/innen hat sich gezeigt, dass diese Effekte sehr stark von den individuellen fachlichen und sozialen Kompetenzen der einzelnen Ein-Euro-Kräfte abhängig sind. Zwar wurde durch die Einarbeitungschecklisten bei Arbeitsbeginn seitens der Einrichtung versucht, den Langzeitarbeitslosen einen systematischen Überblick über die hausinterne Organisation, die Arbeitsabläufe und die jeweiligen Aufgabengebiete zu vermitteln, im Maßnahmenverlauf waren aber auch die persönliche Arbeitsmotivation und anscheinend auch die Erfolgseinschätzungen der Ein-Euro-Kräfte hinsichtlich der Verwertbarkeit ihrer Leistungen auf dem Arbeitsmarkt, maßgeblich für deren Arbeitseinsatz. Entlastungen der Belegschaft konnten zum einen dann ausgemacht werden, wenn wie im Falle der Betreuung alter Menschen von den Langzeitarbeitslosen Tätigkeiten übernommen wurden, die die Stammbesellschaft nicht mehr zu leisten im Stande war, die aber im Sinne einer ganzheitlichen pflegerischen und sozialen Betreuung auch aus deren Perspektive unverzichtbar sind. Entlastungen wurden zum anderen wahrgenommen, wenn der Einsatz der Ein-Euro-Kräfte einer weiteren Arbeitsverdichtung entgegenwirkte. Dieses nahmen vor allem die in der Hauswirtschaft und der Technik beschäftigten Mitarbeiter/innen der Einrichtung wahr. Insgesamt werfen jedoch die genannten Aspekte, die zu einer Arbeitsentlastung der Belegschaft beigetragen haben, einmal mehr die Frage nach der Zusätzlichkeit der Arbeitsmöglichkeiten auf.

Als belastend wurde der Einsatz der Ein-Euro-Kräfte wahrgenommen, wenn die Einarbeitungs- und Betreuungszeit zu aufwendig wurde und/oder wenn es zu persönlichen Differenzen zwischen Mitarbeiter/innen und Ein-Euro-Kräften kam bzw. deren Ansichten über die fachgerechte Durchführung der übertragenen Tätigkeiten und die Ansprüche an Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit zu weit auseinander klafften.

Dies alles verweist darauf, dass die Be- und Entlastungen der Stammbesellschaft ebenso wie die Integrationschancen der Ein-Euro-Kräfte auf dem Arbeitsmarkt sehr stark abhängig sind, von der Passgenauigkeit der Zuweisung und einer kooperativen Zusammenarbeit zwischen ARGE und Einrichtung. Eben bei dieser Zusammenarbeit haben sich aber nach Einschätzung der Heimleiterin der Projekteinrichtung – wie weiter oben bereits dargestellt – die größten Belastungsmomente ergeben. In der Konsequenz führten die Unstimmigkeiten zu einer tendenziellen Unplanbarkeit des Ein-Euro-Kräfte Einsatzes in der Einrichtung und letztlich zu einer quantitativen Reduzierung der vorgehaltenen Arbeitsmöglichkeiten.

6 Literatur

- Ag Tu Was (Hrsg.) (2006), Roth; Reiner; Thomé, Harald (Tacheles e.V): Leitfaden Alg II/ Sozialhilfe von A-Z. 2006
- Agenturschluss (Hrsg.) (2006): Schwarzbuch Hartz IV. Sozialer Angriff und Widerstand – Eine Zwischenbilanz. 2006
- Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2006): Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Soziale Ungleichheit und Ausgrenzung nehmen zu. Bericht an die Regierung des Saarlandes 2006
- Bellmann, Lutz; Hohendammer, Christian; Promberger, Markus (2006): Welche Arbeitgeber nutzen Ein-Euro-Jobs? Verbreiterung und Einsatzkontexte der SGB II – Arbeitsgelegenheiten in deutschen Betrieben. In: Sozialer Fortschritt; Jahrgang 55/ 2006/ Heft 8, August: Die Auswirkung von Hartz IV auf verschiedene Sozialpolitische Felder (II): 201-207
- Bericht des Bundesrechnungshofes nach § 88 Abs.2 BHO (2006): Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende – Wesentliche Ergebnisse der Prüfung im Rechtskreis des SGB II –; Haushaltsausschuss Ausschussdrucksache 1253; 16. Wahlperiode
- Bieber, Daniel; Hielscher, Volker; Ochs, Peter; Schwarz Christine; Vaut, Simon (2005): Organisatorischer Umbau der Bundesagentur für Arbeit. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 2. Evaluationsbericht 2005. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), Berlin
- Eckert, Dieter (2006): Berufliche und soziale Integration durch Hartz IV nach den Erfahrungen der Arbeiterwohlfahrt. In: Sozialer Fortschritt; Jahrgang 55/ 2006/ Heft 8, August: Die Auswirkung von Hartz IV auf verschiedene Sozialpolitische Felder (II):195-200
- Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.) (2006): Gesellschaft im Reformprozess
- Gemeinsame Erklärung der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes sowie der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeitende Spitzenverbände (Hrsg.) (2004): Gestaltung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II)
- IAB Forschungsbericht, Nr.10/2006; Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2006): Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgelegenheiten: Bisläng wenig zielgruppenorientiert
- Ombudsrat (2006): Grundsicherung für Arbeitssuchende, Juni 2006
- Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2006): Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Soziale Ungleichheit und Ausgrenzung nehmen zu. Bericht an die Regierung des Saarlandes 2006

Anhang

Anhang 1: Übersicht Langzeitarbeitslose in der Einrichtung

Anhang 2: Beispiel Eingliederungsvereinbarung

Anhang 3: Antragsformulare

Anhang 4: Fördersystematik

Anhang 5: Berichtsformular

Anhang 1: Übersicht Langzeitarbeitslose in der Einrichtung

Übersicht Beschäftigte im Projektverlauf

Name	Alter	Staatsang.	Familienstand	Kinder	Qualifikation	Einsatzbereich
Frau 1	35	Deutsche	Gesch.	Drei (15, 12, 6)	Hauptschulabschluss Keine berufliche Qualifikation	Tagespflege
Herr 2	43	Deutscher	ledig	Keine	Es liegen ausführliche Bewerbungsunterlagen vor Fachhochschulreife, staatlich geprüfter kaufmännischer Assistent außerdem Industriekaufmann Weiterbildung: betriebsbeauftragter Abfallwirtschaft, Qualitäts- und Umweltmanagement, Grundkenntnisse Hardware und Anwender Software	Verwaltung
Herr 3		Kasache	Verh.	Zwei	Elektriker	Technik
Frau 4	39	Deutsche	Verh.	Eins (19)	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 5	39	Deutsche	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 6	41	Türkin	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 7	30	Deutsche	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 8	51	Deutsche	Verw.	Eins	Verkäuferin	Betreuung
Frau 9	33	Deutsch	Ledig	Keine	Arzthelferin	Betreuung
Herr 10	42	Deutscher	Verh.	Eins	Elektriker	Technik
Herr 11	28	Deutscher	Verh.	Eins	Bürokaufmann	Verwaltung
Frau 12	43	Deutsche	Verw.	Eins	Keine Berufsqualifikation	Hauswirtschaft
Frau 13	48	Russin	Verh.	Zwei	Keine Infos	Hauswirtschaft
Herr 14	45	Deutscher	Verh.	Eins	Gipser	Technik
Frau 15	38	Deutsche	Gesch.	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 16	48	Weißrussin	Verh.	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 17	53	Weißrussin	Verh.	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 18	51	Deutsche	Verh.	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft

Übersicht über Beschäftigte vor Projektbeginn (im Rahmen des Programms „Hilfe zur Arbeit“, im Rahmen von Hartz IV, incl. derer, die insgesamt Kontakt mit der Einrichtung aufgenommen haben, aber dort keine Arbeit aufgenommen hatten).

Name	Alter	Staatsang.	Familienstand	Kinder	Qualifikation	Einsatzbereich
Herr 19	30	Deutscher	geschieden	Keine Infos	Hauptschule, Berufsfachschule für Elektrik, Elektroinstallateur	Technik
Frau 20	42	Deutsche	Geschieden	Eins (24)	Hautschule, Apothekenhelferin	Verwaltung
Frau 21	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos	Tagespflege
Frau 22	30	Litauerin	geschieden	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 23	38	Deutsche	geschieden	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 24	34	Deutsche	geschieden	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 25	53	Deutsche geb. in Russland	Verh.	Keine Infos	Keine Infos	Betreuung
Frau 26	33	Deutsche	ledig	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 27	30	Inderin	Verh.	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 28	25	Deutsche geb. in Kasachstan	Verh.	Keine Infos	Kosmetikerin	Keine Infos
Frau 29	31	Deutsche	Verh.	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos
Frau 30	42	Polin	Verh.	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 31	27	Deutsche	ledig	Keine Infos	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 32	31	Deutsche	Keine Angabe	Keine Infos	Keine Angabe	Hauswirtschaft
Frau 33	28	Deutsche	getrennt	Eins	Keine Infos	Keine Infos
Frau 34	30	Deutsche	ledig	Eins (8)	Keine Infos	Keine Infos
Frau 35	33	Staatenlos	Getrennt lebend	Keine Infos	Keine Infos	Keine Infos
Frau 36	42	Deutsche	ledig	Drei (15, 14, 13)	Keine Infos	Hauswirtschaft
Frau 37	56	Deutsche	Verh.	Eins (35)	Krankenschwester	Keine Infos
Frau 38	28	Deutsche	ledig	Keine Infos	Keine Angabe	Betreuung

Anhang 2: Beispiel Eingliederungsvereinbarung

Eingliederungsvereinbarung

zwischen [REDACTED]
erwerbsfähige(r) Hilfeempfänger(in) (nichterwerbsfähige(r) Hilfebedürftige(r) in BG)

und
[REDACTED]

im Einvernehmen mit
[REDACTED]
kommunaler Träger

1. Leistungen und Pflichten der Vertragsparteien

Frau [REDACTED] verpflichtet sich,

- alle Möglichkeiten zu nutzen, um den eigenen Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten und an allen Maßnahmen zur Eingliederung mitzuwirken,
- persönlich an jedem Werktag an seinem/ihrem Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt für den zuständigen Träger erreichbar zu sein,
- sich nur nach Absprache und mit Zustimmung des pAp außerhalb des zeit- und ortsnahen Bereiches aufzuhalten,
- Änderungen (z. B. Arbeitsaufnahme, Umzug) unverzüglich mitzuteilen.

Aufgrund der besprochenen Chanceneinschätzung werden folgende Aktivitäten zur beruflichen Eingliederung für [REDACTED] verbindlich vereinbart.

Die Eingliederungsvereinbarung gilt bis zum 04.04.06, soweit zwischenzeitlich nichts anderes vereinbart wird.

a. [REDACTED]

- * Öffentlich geförderte Beschäftigung
 - Angebot einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung

b. [REDACTED]

Stellensuche/Erstellung von Bewerbungsunterlagen

- mindestens 5 Bewerbungen pro Monat in den nächsten 6 Monaten, auch um befristete Stellen, auch bei Zeitarbeitsfirmen
- Nutzung der aktuellen Presse/Stellenanzeiger und Belege der Eigenbemühungen durch keine

* Teilnahme an einem Ein-Euro-Job bei [REDACTED] in der Tagespflege vom 10.10.05- 10.04.06. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 4 Stunden.

* Aufenthalt- und Meldevereinbarung

Es wird vereinbart, dass Ortsabwesenheit unter folgenden Bedingungen akzeptiert wird:

Die Leistungsgewährung kann nicht während eines auswärtigen Aufenthaltes erfolgen, wenn in dieser Zeit eine berufliche Eingliederung beeinträchtigt wird. Des Weiteren ist zu beachten, dass nicht grundsätzlich Anspruch auf Urlaub besteht. Urlaub kann nach Berücksichtigung der persönlichen und arbeitsmarktpolitischen Verhältnisse, nach Absprache mit Ihrer Fallmanagerin, bis zur 3 Wochen jährlich mit Leistungsfortzahlung gewährt werden. Eine persönliche Rückmeldung am ersten Werktag nach Ihrem Urlaub ist in jedem Fall zwingend erforderlich. Im Falle einer schriftlichen Einladung hat eine termingerechte Vorsprache zu erfolgen. Sollten Sie aus schwerwiegenden Gründen diesen Termin nicht wahrnehmen können, so ist dies umgehend mit entsprechenden Attesten, Gutachten o.ä. zu dokumentieren. Ihre zuständige Fallmanagerin ist in jedem Fall sofort zu informieren.

2. Rechtsfolgen bei Nichterfüllung der Rechte und Pflichten:

a. [REDACTED]

[REDACTED] kann vom zuständigen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Rechte einfordern.

Kommt der zuständige Träger seinen in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Pflichten nicht nach, ist ihm innerhalb einer Frist von [REDACTED] das Recht der Nacherfüllung einzuräumen.

Ist eine Nachbesserung tatsächlich nicht möglich, muss er folgende Ersatzmaßnahme anbieten:

b. [REDACTED]

Erfüllt [REDACTED] die vereinbarten Pflichten nicht und weist insbesondere keine Eigenbemühungen im festgelegten Umfang nach, treten die gesetzlich vorgeschriebenen Rechtsfolgen ein. Dies gilt nicht, wenn [REDACTED] einen wichtigen Grund für sein/ihr Verhalten nachweist.

3. Schadensersatzpflicht bei Abbruch einer Bildungsmaßnahme

_____ verpflichtet sich zur Zahlung von Schadensersatz, wenn sie/er die Maßnahme aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund nicht zu Ende führt. Die Höhe des Schadensersatzes beträgt 30 % der Lehrgangskosten, es sei denn der tatsächlich eingetretene Schaden ist niedriger.

Das Einvernehmen des kommunalen Trägers liegt vor bzw. gilt durch übergreifende Regelungen der Grundsicherungsträger als erteilt.

Rechtsfolgenbelehrung

1. Wenn Sie nicht bereit sind,
 - die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Maße Eigenbemühungen nachzuweisen, oder
 - eine zumutbare Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheit aufzunehmen oder fortzuführen,
 - oder zumutbare Arbeit nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Sozialgesetzbuch Zweites Buch (nachfolgend SGB II genannt) auszuführen (Zusatzjob/ Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung), oder wenn Sie eine zumutbare Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit abbrechen oder Anlass für den Abbruch geben,
 wird das Arbeitslosengeld II in einer ersten Stufe um 30 % der für Sie maßgebenden Regelleistung zur Sicherung des Lebensunterhaltes (§ 20 SGB II) abgesenkt; darüber hinaus fällt der Zuschlag nach Bezug von Arbeitslosengeld im Sinne des § 24 SGB II weg.

Dies gilt nicht, wenn Sie einen wichtigen Grund für Ihr Verhalten nachweisen (§ 31 Abs. 1 SGB II).

2. Bei wiederholter Pflichtverletzung innerhalb des Sanktionszeitraums (siehe Ziffer 5) im Sinne der Ziffer 1 wird das Arbeitslosengeld II zusätzlich um 30 % der für Sie maßgebenden Regelleistung zur Sicherung des Lebensunterhaltes gemindert. Ist die Minderung höher als Ihr Anspruch auf Leistung zum Lebensunterhalt nach § 20 SGB II, so können auch die Leistungen des § 21 SGB II (Leistungen für Mehrbedarfe beim Lebensunterhalt), des § 22 SGB II (Leistungen für Unterkunft und Heizung) und des § 23 SGB II (Sachleistungen) gemindert werden.

Bei einer Minderung der Regelleistung im Sinne des § 20 SGB II um mehr als 30 % kann der zuständige Träger in angemessenem Umfang ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Vorteile erbringen. Diese Leistungen werden im Regelfall erbracht, wenn Sie mit minderjährigen Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

3. ³ Kommen Sie einer Aufforderung, sich bei der Arbeitsgemeinschaft/ Agentur zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, nicht nach, wird das Arbeitslosengeld II in einer ersten Stufe um 10 % der Regelleistung zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach § 20 SGB II gekürzt und der Zuschlag nach Bezug von Arbeitslosengeld im Sinne des § 24 SGB II fällt weg.

Dies gilt nicht, wenn Sie einen wichtigen Grund für Ihr Verhalten nachweisen (§ 31 Abs. 2 SGB II).

4. Bei wiederholter Pflichtverletzung im Sinne der Ziffer 3 wird das Arbeitslosengeld II zusätzlich um 10 % der Regelleistung zur Sicherung des Lebensunterhaltes gemindert. Ist die Minderung höher als Ihr Anspruch auf Leistung zum Lebensunterhalt nach § 20 SGB II, so können auch die Leistungen des § 21 SGB II (Leistungen für Mehrbedarfe beim Lebensunterhalt), des § 22 SGB II (Leistungen für Unterkunft und Heizung) und des § 23 SGB II (Sachleistungen) gemindert werden.

Bei einer Minderung der Regelleistung im Sinne des § 20 SGB II um mehr als 30 % kann der zuständige Träger in angemessenem Umfang ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Vorteile erbringen. Diese Leistungen werden im Regelfall erbracht, wenn Sie mit minderjährigen Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

5. Absenkung oder Wegfall der Leistung dauern jeweils drei Monate. Während der Absenkung oder des Wegfalls der Leistung besteht kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt gemäß der Vorschriften des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (Sozialhilfe). Der Sanktionszeitraum beginnt mit Wirkung des Kalendermonats, der auf das Wirksamwerden des Bescheides über die Absenkung oder den Wegfall der Leistung folgt.

Ich habe eine Ausfertigung der Eingliederungsvereinbarung erhalten. Unklare Punkte wurden erläutert, die möglichen Rechtsfolgen verdeutlicht. Mit den Inhalten der Eingliederungsvereinbarung bin ich einverstanden.

Datum/Unterschrift
erwerbsfähige(r) Hilfeempfänger(in)

ggf. Datum/Unterschrift
nicht erwerbsfähige(r) Hilfebedürftige(r), die/der mit der /dem erwerbsfähigen
Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft lebt

ggf. Datum/Unterschrift
Erziehungsberechtigter/gesetzlicher Vertreter/Vormund (bei Minderjährigen)

Anhang 3: Antragsformulare

**Schaffung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
- Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Sozialgesetzbuch Zweiter Teil (SGB II) -
Förderantrag**

1. Antragsteller (Träger der Maßnahme)

Name / Bezeichnung

Straße / Nr.

PLZ / Ort

Telefon

Telefax

eMail

Ansprechpartner /
Sprechzeiten

Bankverbindung

Konto

BLZ

2. Kurzbezeichnung der Maßnahme zur Schaffung von Zusatzjobs

3. Beschreibung der Maßnahme

Einsatzort /
Einsatzstelle

--

Tätigkeitsbeschreibung

--

4. Zielgruppe(n) / Anforderungsprofil

Für eine passgenaue Zuweisung benötigen wir neben einer klaren Tätigkeitsbeschreibung eine möglichst genaue Information über Ihre Erwartungen an MaOnahmeteilnehmer/innen.

Schulbildung /
Berufsabschluss

--

verwertbare
Qualifikationen
und Erfahrungen

--

sonstige Anforderungen

--

Interessen / Motivation

--

5. Verfügbarkeit und Anzahl des Platzes / der Plätze, Umfang der Tätigkeit

von (Beginn) _____ bis (Ende) _____

Laufzeitvorstellung pro Platz / Person _____ Monate

wöchentlicher Umfang der Tätigkeit (max. 30 Std.) _____ Stunden

Mindestumfang der Tätigkeit _____ Stunden / Tag

_____ Tage / Woche

Anzahl der für die Maßnahme beantragten Zusatzjobs _____ Plätze

davon weiblich _____ männlich _____

Mindestanzahl Teilnehmer/innen für das Zustandekommen der Maßnahme _____

6. Leistungsangebot des Trägers

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Arbeitsgewöhnung | <input type="checkbox"/> Integrationsbegleitung
(mit Anlage I) |
| <input type="checkbox"/> fachpraktische Qualifizierung
(mit Anlage F) | <input type="checkbox"/> berufsbezogene Qualifizierung
(mit Anlage B) |
| <input type="checkbox"/> spezielle sozialpädagogische Betreuung / spezielle Qualifizierungen
(mit Anlage S) | |

7. Perspektiven beruflicher Integration im Anschluss

8. Erläuterungen

Erläuterungen zur Eignung als Träger von Zusatzjobs

Begründung des öffentlichen Interesses / der Gemeinnützigkeit

Begründung der Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität

Die ■■■■■ bemüht sich um geeignete Teilnehmer/innen und organisiert die Zuweisung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger. Die Besetzung der Plätze mit zugewiesenen Hilfebedürftigen soll zügig erfolgen.

Krankheits- und Fehlzeiten sind den zuständigen Fallmanager/innen der ■■■■■ sofort mitzuteilen, damit über Abbruch und Neubesetzung entschieden werden kann. Förderfähig sind nur als besetzt anerkannte Plätze.

9. Sonstige Bemerkungen / Mitteilungen

Es gelten die Hinweise für Träger von Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Die Hinweise in der Fassung vom 30.12.2005 liegen mir vor. Ich akzeptiere die Bestimmungen als Grundlage der Durchführung und Förderung der Maßnahme.

Ich versichere Vollständigkeit und Richtigkeit meiner Angaben.

(Ort, Datum / Name, rechtsverbindliche Unterschrift und Stempel des Trägers)

Integrationsbegleitung für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
- Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Sozialgesetzbuch Zweiter Teil (SGB II) -
Anlage I zum Förderantrag

1. Antragsteller (Träger der Maßnahme)

Name / Bezeichnung

PLZ / Ort

2. Leistungsbeschreibung (Regelleistung)

3. Leistungsbeschreibung (ergänzende Leistung nach Bedarfskonstellationen)

4. Zuordnung der Leistung zu Maßnahmen

- Integrationsbegleitung für alle vom Träger bereitgestellten Zusatzjobs
- Integrationsbegleitung für einen Teil der Vom Träger bereitgestellten Zusatzjobs

Gilt das Angebot nicht für alle vom Träger bereitgestellten Zusatzjobs, sind diejenigen Zusatzjobs im Förderantrag gekennzeichnet, für die eine Integrationsbegleitung angeboten wird.

5. Fachlichkeit der Integrationsbegleitung

Mit durchgängiger Integrationsbegleitung fördert der Träger alle Teilnehmer/innen soweit individuell möglich.

Der Träger schafft über eine angemessene Personalausstattung (Personalschlüssel 1:48 bei mindestens 80% sozialpädagogisch qualifiziertem Fachpersonal) Voraussetzungen zur Sicherung der Fachlichkeit der Integrationsbegleitung. Ein Einsatz anderer Professionen ist vorab mit der [REDACTED] abzustimmen.

Zur Erfolgskontrolle erfasst der Träger den Status der Teilnehmer/innen beim Ausscheiden aus der Maßnahme. Die Art der Erfassung ist vorab mit der [REDACTED] abzustimmen.

6. Förderung

Für eine qualifizierte Integrationsbegleitung werden von der [REDACTED] zusätzlich zur Grundpauschale 120,00 € je belegtem Platz / Monat geleistet.

7. Bemerkungen / Mitteilungen

Es gelten die Hinweise für Träger von Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Die Hinweise in der Fassung vom 30.12.2005 liegen mir vor. Ich akzeptiere die Bestimmungen als Grundlage der Durchführung und Förderung der Maßnahme.

Ich versichere Vollständigkeit und Richtigkeit meiner Angaben.

(Ort, Datum / Name, rechtsverbindliche Unterschrift und Stempel des Trägers)

Fachpraktische Qualifizierung
für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
- Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Sozialgesetzbuch Zweiter Teil (SGB II) -
Anlage F zum Förderantrag

1. Antragsteller (Träger der Maßnahme)

Name / Bezeichnung

PLZ / Ort

2. Leistungsbeschreibung (Regelleistung)

Angebotsbestandteile sind möglichst konkret zu benennen. Die Aufzählung muss nicht abschließend sein, sollte aber einen plastischen Eindruck des Angebotsspektrums vermitteln. Der zeitliche Umfang der einzelnen Qualifizierungsmodule sowie Name und Qualifikation des fachlichen Anleiters / der fachlichen Anleiterin sind anzugeben.

3. Zuordnung des Angebots / der Angebotsbausteine zu Maßnahmen

Kurzbezeichnung der Maßnahme und Einsatzstelle

Gilt das Angebot für verschiedene vom Träger bereitgestellte Zusatzjobs, ist eine Liste der Maßnahmen beizufügen (Kurzbezeichnung und Einsatzstelle), für die das Angebot unterbreitet wird.

4. Durchführung

an der Einsatzstelle

Erfolgt die fachpraktische Qualifizierung nicht an der Einsatzstelle, geben Sie bitte an, wo sie erfolgt:

5. Teilnehmerbezogene Förderung

Für individuelle fachpraktische Qualifizierungen kann teilnehmerbezogen eine Teilpauschale von 120,00 € / Monat zusätzlich zur Grundpauschale gewährt werden, wenn eine geeignete Kraft sie mit angemessenem Zeiteinsatz (in der Regel 7-10% der Einsatzzeit der Teilnehmerin / des Teilnehmers) durchführt. Voraussetzung ist ein konkreter Auftrag der [REDACTED]

6. Bemerkungen / Mitteilungen

Es gelten die Hinweise für Träger von Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Die Hinweise in der Fassung vom 30.12.2005 liegen mir vor. Ich akzeptiere die Bestimmungen als Grundlage der Durchführung und Förderung der Maßnahme.

Ich versichere Vollständigkeit und Richtigkeit meiner Angaben.

(Ort, Datum / Name, rechtsverbindliche Unterschrift und Stempel des Trägers)

Berufsbezogene Qualifizierung
für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
- Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Sozialgesetzbuch Zweiter Teil (SGB II) -
Anlage B zum Förderantrag

1. Antragsteller (Träger der Maßnahme)

Name / Bezeichnung

PLZ / Ort

2. Beschreibung des Angebots / der Angebotsbausteine

Angebotsbausteine sind möglichst konkret zu benennen. Die Aufzählung muss nicht abschließend sein, sollte aber einen plastischen Eindruck des Angebotsspektrums vermitteln. Der zeitliche Umfang der einzelnen Qualifizierungsmodule sowie Name und Qualifikation des fachlichen Anleiters / der fachlichen Anleiterin bzw. der qualifizierenden Einrichtung sind anzugeben,

3. Zuordnung des Angebots / der Angebotsbausteine zu Maßnahmen

Gilt das Angebot nicht für alle vom Träger bereitgestellte Zusatzjobs, sind diejenigen Zusatzjobs im Förderantrag gekennzeichnet, für die berufsbezogene Qualifizierung angeboten wird.

4. Durchführung

Geben Sie bitte an, wo die berufsbezogene Qualifizierung erfolgt:

5. Teilnehmerbezogene Förderung

Für individuelle berufsbezogene Qualifizierungen kann teilnehmerbezogen eine Teilpauschale von 120,00 € / Monat zusätzlich zur Grundpauschale gewährt werden, wenn eine geeignete Kraft oder Einrichtung sie mit angemessenem Zeiteinsatz durchführt. Voraussetzung für die Förderung ist ein konkreter Auftrag der [REDACTED]

6. Bemerkungen / Mitteilungen

Es gelten die Hinweise für Träger von Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Die Hinweise in der Fassung vom 30.12.2005 liegen mir vor. Ich akzeptiere die Bestimmungen als Grundlage der Durchführung und Förderung der Maßnahme.

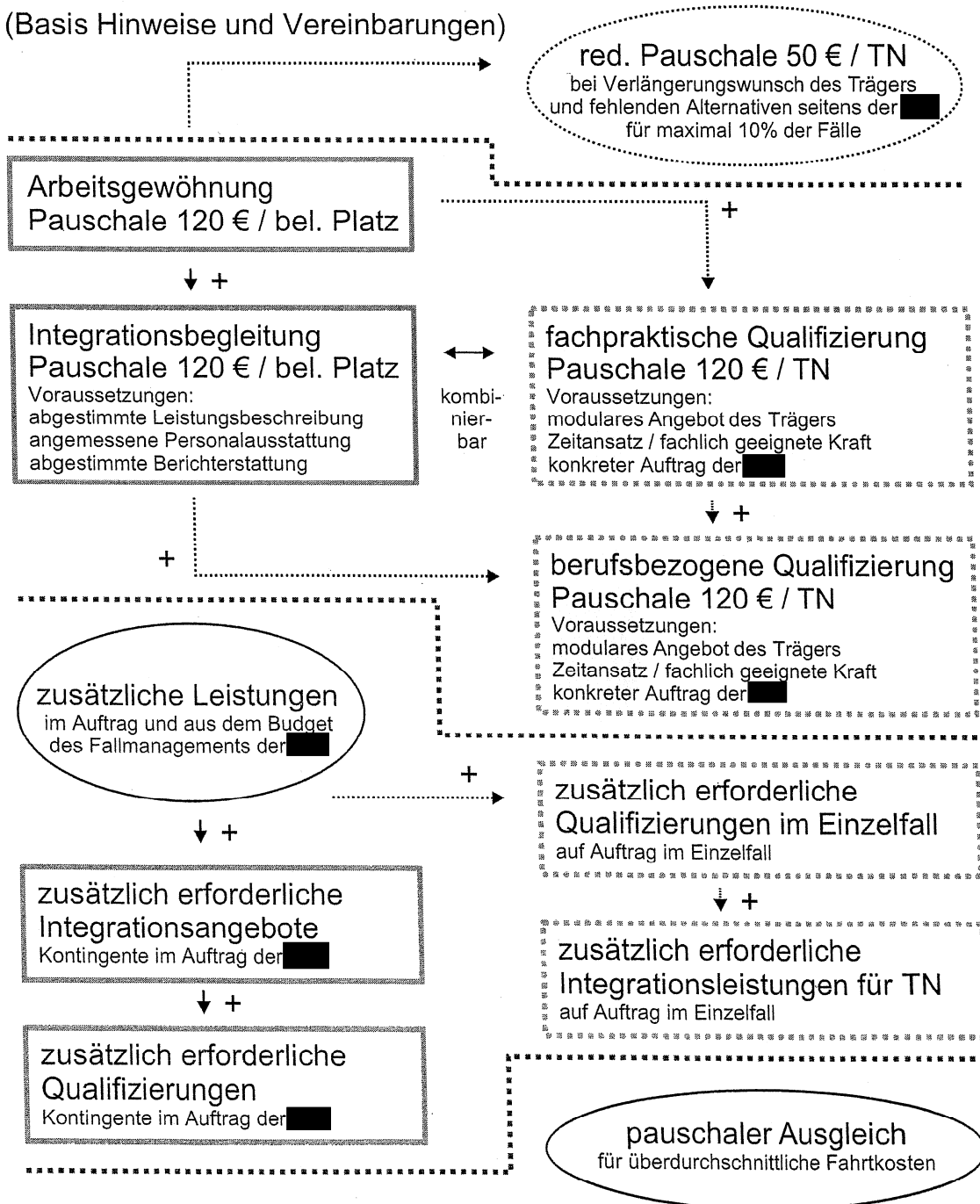
Ich versichere Vollständigkeit und Richtigkeit meiner Angaben.

(Ort, Datum / Name, rechtsverbindliche Unterschrift und Stempel des Trägers)

Anhang 4: Fördersystematik

Das neue Förderungssystem der [redacted] ist modular aufgebaut aus **platzbezogenen** und **teilnehmerbezogenen** Komponenten, die miteinander kombiniert werden können.

(Basis Hinweise und Vereinbarungen)



Anhang 5: Berichtsformular

Träger:

Maßnahmenummer: Maßnahmebezeichnung:

vorläufiger Abschlussbericht 6 Wochen vor Ende der Maßnahme

Abschlussbericht

für Kundennummer:

1. Aufgabenbeschreibung (bei Veränderungen nach Zwischenbericht - Einsatzstelle)

2. Einschätzung grundlegender Fähigkeiten

	sehr schlecht /niedrig	schlecht /niedrig	eher schlecht /niedrig	eher gut/ hoch	gut/ hoch	sehr gut/ hoch
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsleistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Entwicklungsvermerke (Betreuer/Anleiter Einsatzstelle)

4. Anwesenheit

Arbeitszeit-Soll: Std. Arbeitszeit-Ist: Std. Anwesenheitsquote: %

5. Abarbeitung Qualifizierungsbedarf (Inhalte, Dauer, erkennbare Umsetzungserfolge bzw. notwendige Nachqualifizierung zur Zielerreichung etc.)**6. Einschätzung und Perspektive** (Träger)**7. Anregungen**

Ort/Datum

Betreuer Einsatzstelle Träger