

**Forschung  
Projekt F 2182**

K. Blass

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

Dortmund/Berlin/Dresden 2008

Diese Veröffentlichung ist eine Zusammenfassung des Abschlussberichts 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: [blasse@iso-institut.de](mailto:blasse@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@baua.bund.de](mailto:poststelle@baua.bund.de)  
Internet: [www.baua.de](http://www.baua.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.

## 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.<sup>1</sup> 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. Erwerbslosenfürsorge<sup>2</sup> und waren bereits vor Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Jahre 2005 im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) im Programm „Hilfe zur Arbeit“ verankert.<sup>3</sup>

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 aber eine eventuelle zusätzliche Belastung der Stammbeslegschaft. Denn in dem Maße, in dem die Integration von Langzeitarbeitslosen in die bestehenden Arbeitsprozesse ohne größere Anpassungsleistungen gelingt, kann der Einsatz von zusätzli-

---

<sup>1</sup> Vgl. Eckert, Dieter (2006): 196

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

<sup>3</sup> Vgl. IAB-Forschungsbericht (2006): 5

chen Arbeitskräften auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Stammbesetzungsbeiträge 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.

## Projektziele

Der Analyse- und Arbeitsschwerpunkt des von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) finanzierte und vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (*iso*-Institut) durchgeführten Projekt „Unterstützungsbedarf und Maßnahmenentwicklung zum Einsatz von Langzeitarbeitslosen in stationären Einrichtungen der Altenpflege“ konzentrierte sich auf die stationären Einrichtungen als Anbieter von Arbeitsgelegenheiten. Mit dem Projekt wurde der Einsatz der Langzeitarbeitslosen in Pflegeeinrichtungen in einem systematischen Gruppenprozess vorbereitet und begleitet. 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.

## Projekttablauf

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 befragt und die verantwortliche Ansprechpartnerin des zuständigen SGB II Trägers (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.

## Projektergebnisse

Im Projektverlauf konnten zunächst unter Bezug auf die vielfältigen mit den Arbeitsgelegenheiten verbundenen Zielsetzungen Anhaltspunkte über die Bedingungen der Zusammenarbeit zwischen Maßnahmeträger und ARGE gewonnen werden. 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. Schließlich wurden Maßnahmen zur Einbindung der Langzeitarbeitslosen in die Einrichtung entwickelt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst:

**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.

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.

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, Infrastrukturpflege, 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.

- Angesicht 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 Interviews 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,<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup> 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.

<sup>4</sup> Vgl. Bericht des Bundesrechnungshofes (2006), S. 15

<sup>5</sup> Vgl. Ombudsrat (2006), S. 23ff.

<sup>6</sup> Vgl. Friedrich Ebert Stiftung (2006), S. 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.

- 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 Hatz 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 mache der



Arbeiten liegen, es erfolgte im Bereich Hauswirtschaft eine Überprüfung der für den Ein-Euro-Job vorgesehen 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 Stammbeslegschaft 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 Arbeitsgelegenheiten 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 klappten.

Dies alles verweist darauf, dass die Be- und Entlastungen der Stammbeslegschaft 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 Arbeitsgelegenheiten.

## Literatur

- 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
- 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
- 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