

Studie im Rahmen der  
EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „So\_WirtS!“

# Die Wirksamkeit der Zusatzjobs in der Region Worms



## VORWORT

**Zusatzjobs nach § 16 Absatz 3 Sozialgesetzbuch II – auch als 1-Euro-Jobs oder Arbeitsgelegenheiten bezeichnet – werden zurzeit verstärkt in der Öffentlichkeit diskutiert. Sie sind ein wichtiges Eingliederungsinstrument für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen.**

Mit diesem Instrument werden jedoch nicht nur Potentiale, sondern auch Risiken verbunden. Aus diesem Grund hat die Arbeitsförderbetrieb gGmbH Worms in Kooperation mit Univation Köln die Arbeitsgelegenheiten systematisch analysiert.

Die ausgearbeitete „Studie zur Wirksamkeit der Zusatzjobs in der Region Worms“ mit allen in dieser Zeit gewonnenen Ergebnissen und Handlungsempfehlungen liegt Ihnen jetzt vor.

Die Broschüre informiert Sie umfassend über das Konzept, den Prozess und die Resultate der Zusatzjobs in der Region Worms und soll zur Weiterentwicklung dieses Instruments anregen.

Ich danke daher allen Mitwirkenden der Studie, insbesondere der Arbeitsförderbetrieb gGmbH für die vielfältigen Befragungen aller am Arbeitsmarkt Beteiligten sowie für das Zusammentragen und die Auswertung des Datenmaterials am Beispiel des Arbeitsmarktes in Worms und der intensiven Begleitung und Evaluation durch Univation Institut für Evaluation Dr. Beywl Associates GmbH, Köln.

Eine Studie, die sicherlich in vielen Städten Deutschlands als Multiplikator dienen kann.



A handwritten signature in black ink that reads "Georg Büttler". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Georg Büttler  
Bürgermeister  
der Stadt Worms

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

Arbeitsförderbetrieb Worms gGmbH  
im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL

### REDAKTION

Martin Rath (verantwortlich, Bergischer Ring 59, Köln)  
unter Mitarbeit von Björn Theis, Köln  
Stephan von Borzyskowski, Arbeitsförderbetrieb gGmbH  
Reinhold Hassel-Hein, Arbeitsförderbetrieb gGmbH  
Eva Schumann, Arbeitsförderbetrieb gGmbH  
Susanne Mäder, Univation

### LAYOUT UND PRODUKTION

grafix | marion schmidt  
www.grafix-koeln.de

1. Auflage: 500  
Stand November 2007

Gefördert durch das  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
und den Europäischen Sozialfonds

### Wichtiger Hinweis:

Bei der Zusammenstellung von Texten und Abbildungen wurde mit großer Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Herausgeber und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen.

© AFB 2007

**Mit steigender Arbeitslosigkeit und einhergehender Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland ist die gemeinnützige und zusätzliche Arbeit im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Absatz 3 Sozialgesetzbuch II ein wichtiger Bestandteil in der Sozialgesetzgebung geworden. Mittlerweise wird sie flächendeckend in Kommunen, Beschäftigungsgesellschaften, Verbänden, Trägern und anderen Einrichtungen eingesetzt.**

In Worms besteht die kommunale Beschäftigungsförderung seit 1995, zuerst als Abteilung des städtischen Sozialamtes und seit Ende 2000 als eigenständige Gesellschaft (Arbeitsförderbetrieb gGmbH). Als kommunaler Träger im Bereich der Arbeitsförderung ist es unsere Aufgabe, Benachteiligte durch Vermittlung von beruflichen Qualifikationen zu fördern und so an den 1. Arbeitsmarkt heranzuführen.

Erfahrungen konnten wir bereits mit den nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) durchgeführten Arbeitsgelegenheiten machen, die als gemeinnützige und zusätzliche Arbeit gegen Mehraufwandsentschädigung ein fester Bestandteil im Rahmen der „Hilfe zur Arbeit“ wurden.

Mit der Umsetzung der so genannten „Hartz-Reformen“ blieben viele Fragen zu den „neuen“ Arbeitsgelegenheiten offen, die nunmehr im Sozialgesetzbuch II geregelt sind. Auch heutzutage findet eine intensive Auseinandersetzung in der Fachöffentlichkeit und in den Medien über die angemessene Gestaltung und Umsetzung der Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II statt, wobei die Einschätzungen kontrovers und weiterhin viele wichtige Fragen ungeklärt sind.

#### Info

Der Arbeitsförderbetrieb ist seit 2006 nach DIN EN ISO 9001:2000 und AZWV zertifiziert. Die hier fest geschriebenen Grundsätze zur kontinuierlichen Verbesserung der Durchführung von Bildungsmaßnahmen fließen auch in die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten ein.

Vor diesem Hintergrund hat sich die städtische Arbeitsförderbetrieb gGmbH entschlossen, eine „Studie zur Wirksamkeit der Zusatzjobs“ in Kooperation mit Uni- vation Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, Köln, durchzuführen.

Möglich wurde dies unter anderem durch die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL, die innovative, arbeitsmarktpolitische Projekte fördert. Im Netzwerk „So\_WirtS! – Neue Kooperation zwischen dem Sozial- und dem Wirtschafts-System!“ dieser EU-Gemeinschaftsinitiative übernahmen die Arbeitsförderbetrieb gGmbH das Teilprojekt „Erster und Zweiter Arbeitsmarkt“ mit Unterstützung des Bildungswerkes des Alzeyer und Wormser Handwerks.

Dieses Projekt gliedert sich in zwei Bereiche. Einerseits analysiert die genannte Studie die Wirkung und Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten, andererseits werden neue Qualifizierungen und Ideen zur Gestaltung der Zusatzjobs im Rahmen eines „Innovationslabors“ direkt praktisch umgesetzt.

Mit der vorliegenden Broschüre halten Sie alle Ergebnisse des Teilprojektes in den Händen. Die Projektpartner möchten hier Empfehlungen und Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Arbeitsgelegenheiten aufzeigen. Außerdem sollen Hinweise gegeben werden, wie die Zusatzjobs anzulegen sind, damit sie ihre sozial- und arbeitsmarktpolitischen Ziele bestmöglich erreichen.

Ich wünsche Ihnen bei der Lektüre viel Freude und neue Erkenntnisse.



Rüdiger Rick  
Geschäftsführer  
Arbeitsförderbetrieb gGmbH

## INHALT

VORWORT	3
EINFÜHRUNG	4
ÜBER EQUAL	8
ZU DIESER BROSCHÜRE	9
ZUR WIRKSAMKEIT DER ZUSATZJOBS IN DER REGION WORMS – DAS NETZWERK	10
AUF EIN WORT: „ZUSATZJOBS“	12
LOKALER KONTEXT – WIRTSCHAFT IN WORMS	14
DAS DESIGN DER STUDIE	16
ZENTRALE ERKENNTNISSE	20
KONZEPT/RAHMEN	21
PROZESS	28
RESULTATE	30
DAS INNOVATIONSLABOR	40
GLOSSAR	48
CD-ROM	53

**„So\_WirtS!“ ist eine Entwicklungspartnerschaft im Rahmen von „EQUAL“.  
EQUAL ist eine EU-Gemeinschaftsinitiative, die neue Wege, Methoden und Konzepte gegen Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt entwickeln will.**

Die Gemeinschaftsinitiative stützt sich auf die Erfahrungen der vorausgegangenen Initiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG. EQUAL setzt sich für die berufliche Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen ein.

Im Vordergrund des vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierten Programms stehen auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze und die Verbesserung der Bedingungen für lebensbegleitendes Lernen.

### INNOVATION UND INTEGRATION

Mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL werden innovative Modelle gefördert, die geeignet sind, bestehende Ungleichheiten und Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu beseitigen. In EQUAL erfolgreich umgesetzte Innovationen sollen in die arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentarien der Mitgliedstaaten transferiert werden und zur Verwirklichung der Ziele und zur Weiterentwicklung der nationalen Arbeitsmarktpolitiken und der Europäischen Beschäftigungsstrategie beitragen. Als transnationales Programm soll EQUAL den Austausch, gegenseitiges Lernen und die Nutzung von Synergien der Programm- und Projektaktive auf europäischer Ebene fördern.

→ Umfangreiche Informationen zur Gemeinschaftsinitiative EQUAL und weiterführende Hinweise auf deutsche Entwicklungspartnerschaften, die ein vergleichbares Themengebiet wie „So\_WirtS!“ behandeln, finden Sie auf beigefügter CD-ROM.

Mehr Auskunft über EQUAL: [www.equal.de](http://www.equal.de)

In einem rund zwei Jahre währenden Prozess der Evaluation hat sich umfangreiches Material angesammelt. Die vorliegende Broschüre präsentiert in ihrem Hauptteil „Zentrale Erkenntnisse“ (ab Seite 22) zum konzeptionellen Rahmen der Studie, dem Prozess der „Zusatzjob“-Maßnahme sowie zu Resultaten und Vorschlägen, die sich aus dieser Arbeit ergeben.

Den „Zentralen Erkenntnissen“ stellt diese Broschüre zwei Abschnitte für den Lesenden voran: Das Kapitel „Zur Wirksamkeit der Zusatzjobs in Worms – Das Netzwerk“ (Seite 10) gibt Auskunft über die am Projekt beteiligten Akteure in Worms sowie in Köln. An die noch nicht mit der Materie vertrauten Lesenden wendet sich „Auf ein Wort: Zusatzjobs“ (Seite 12).

Ebenfalls den „Zentralen Erkenntnissen“ vorangesellt sind in einem eigenen Kapitel Antworten auf die Frage „Wie ist die Studie angelegt?“ (ab Seite 16). Sie geben insbesondere Aufschluss über methodische Vor- und Hauptfragen des weiteren Evaluationsprozesses.

Wegen des großen Umfangs an Material, das im Laufe von knapp zwei Jahren intensiver Arbeit an der Studie gesammelt werden konnte, können im Hauptteil der hier vorliegenden Broschüre leider nicht alle Tabellen, Graphiken und statistischen Erhebungen in erschöpfender Tiefe dargestellt werden. Darum sei dem oder der geeigneten Lesenden der Griff zur beigefügten CD-ROM ausdrücklich ans Herz gelegt.

Am Puls der Zeit liegen die Akteure mit ihrem „Innovationslabor“, das einige Erkenntnisse aus dem Evaluationsprozess bereits in die tägliche Arbeit überführt. Einen Einblick in das Wormser Innovationslabor gewährt diese Broschüre ab Seite 40.

Jene Menschen, die in dieser Broschüre buchstäblich „ins Bild gesetzt werden“ sind Teilnehmende an der dokumentierten „Maßnahme nach § 16 Absatz 3 SGB II“. In ihrem Dienst steht die Arbeit im Prozess der Evaluation und ihrer Dokumentation. Den zahlreichen Interview-Partnerinnen und -Partnern unter den Zusatzjobbenden wie auch in den beteiligten Institutionen gilt besonderer Dank.

# ZUR WIRKSAMKEIT DER ZUSATZJOBS IN DER REGION WORMS – DAS NETZWERK

Was verbirgt sich hinter dem Titel der „Studie zur Wirksamkeit der Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 SGB II in der Region Worms im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ‚So\_Wirts!‘“?

Zunächst ein Netzwerk von Organisationen, die kurz vorzustellen sind.

## „So\_Wirts!“

Die Zusammenarbeit zwischen gemeinnützigen Trägern und der freien Wirtschaft zu verbessern, ist ein zentrales Ziel von „So\_Wirts!“ als auch dem Zusammenschluss von arbeitsmarktpolitischen Akteuren, Wirtschaftsunternehmen und der Stadt Worms.

Ergänzend zur Entwicklung von Kooperationsmöglichkeiten zwischen dem Ersten und Zweiten Arbeitsmarkt, die im ersten Teilprojekt vom AFB bearbeitet werden und über deren Ergebnisse diese Broschüre berichtet, werden die vier folgenden Themenbereiche behandelt:

- Entwicklung von Kooperationsmodellen zwischen Unternehmen und Bildungsträgern in Fragen der Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden,
- die familienfreundlichere Gestaltung des Arbeitsmarkts in der Region Worms

- sowie die Entwicklung eines Managements von Unternehmenskooperationen
- Europäisches Projektmanagement

Die Projekte in diesen Themenbereichen werden getragen von der Arbeit & Leben gGmbH, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH und dem Bildungswerk des Alzeyer und Wormser Handwerks gGmbH sowie der Stadtverwaltung von Worms (Bereich Soziales, Jugend und Wohnen – Abteilung Kindertagesstätten/Tagespflege) und dem Berufsbildungswerk des DGB GmbH, Heidelberg.

Weitere Informationen zu „So\_Wirts!“: [www.so-wirts.de](http://www.so-wirts.de)

### Info

Finanziell unterstützt werden die Projektträger durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Europäischen Sozialfonds, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, das Job-Center für Arbeitsmarktintegration GmbH Worms sowie die Bundesagentur für Arbeit.

## AFB

Die Arbeitsförderbetrieb gGmbH (AFB) ist seit 1995 damit betraut, Arbeitslosigkeit in Worms zu beseitigen und benachteiligte Bürgerinnen und Bürger zu unterstützen. Seit dem 1. August 2000 sind alle Beschäftigungsziele und -projekte der Wormser Stadtverwaltung unter dem Dach der AFB gebündelt. Ziel der kommunalen Beschäftigungsförderung ist es dabei insbesondere, benachteiligte Menschen beruflich weiter zu qualifizieren, um ihnen den Weg auf den Ersten Arbeitsmarkt zu bahnen.

Für eine Gesamtschau auf die Arbeitsförderbetriebe gGmbH siehe: [www.afb-worms.de](http://www.afb-worms.de)

## Univation

Die Firma Univation Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, führt vorrangig *Evaluationen* durch und begleitet sie. Das Institut ist aus der Anfang der 90er Jahre eingerichteten Arbeitsstelle für Evaluation an der Universität zu Köln hervorgegangen. 1997 erfolgte die Ausgründung von Univation. Seit Beginn werden evaluationstheoretische, -praktische und weiterbildende Aktivitäten verbunden. Evaluiert werden Programme u. a. in den Feldern Bildung, Arbeitsmarkt, Soziales, Gesundheit und Jugend – für öffentliche Verwaltungen, Non-Profit-Organisationen und private Unternehmen. Univation als feldübergreifendes Evaluationsinstitut ist einem nutzen- und beteiligtenorientierten Ansatz verpflichtet.

Zur Internet-Präsenz der Univation Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH: [www.univation.org](http://www.univation.org)

### Info

Die „Studie zur Wirksamkeit der Zusatzjobs nach § 16 Abs. 3 SGB II in der Region Worms im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ‚So\_Wirts!‘“ wurde von der Univation GmbH, Köln, zusammen mit der Arbeitsförderbetrieb gGmbH, Worms, erstellt.

## AUF EIN WORT: „ZUSATZJOBS“

**Zusatzjobs bezeichnen Arbeitsgelegenheiten, die dem öffentlichen Interesse dienen müssen und zusätzlich zu regulären Beschäftigungsverhältnissen geschaffen werden. Sie begründen kein Arbeitsverhältnis und sollen Menschen – die zwar arbeitsfähig sind, aber keine Arbeit finden – eine Beschäftigungsmöglichkeit bieten.**

### „ZUSATZJOBS“ UND „ARBEITSGELEGENHEIT IN DER ENTGELTVARIANTE“

Geprägt wurde der Begriff der „Zusatzjobs“ durch die Arbeitshilfe der Bundesagentur für Arbeit, um die „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ von „Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante“ zu unterscheiden.

Letztere sind sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, die nicht zwingend im öffentlichen Interesse liegen. Diese „Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante“ sind **nicht Gegenstand** dieser Wormser Studie.

### DER GESETZLICHE RAHMEN

Geregelt hat der Gesetzgeber die Zusatzjobs als so genannte „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ in § 16 Absatz 3 Satz 2 des Sozialgesetzbuchs II („SGB zwei“).

Wie die andere Form der öffentlich geförderten Beschäftigung nach § 16 Absatz 3 Satz 1 SGB II – die in der Studie nicht behandelten „Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante“ – sollen die Zusatzjobs der Eingliederung in den Arbeitsprozess dienen. Dabei sind sie allerdings als letztes Mittel zu ergreifen: Die Vermittlung auf einen regulären Arbeits- oder Ausbildungsplatz oder in eine Qualifizierung sowie andere Eingliederungsinstrumente haben gegenüber dem Zusatzjob Vorrang.

#### Info

→ Den aktuellen Text (Stand: 30. Oktober 2007) des Sozialgesetzbuchs II finden Sie auf beigefügter CD-ROM.

Die Zusatzjobber nehmen in der Regel sechs Monate an einer Maßnahme teil. Eine Verlängerung ihrer Arbeit ist möglich. Pro Woche arbeiten die Zusatzjobber maximal 30 Stunden in der Maßnahme.

Für die Maßnahmen, in denen die Zusatzjobber beschäftigt werden dürfen, sieht der Gesetzgeber vor:

- Die Arbeiten, die von den Zusatzjobbern verrichtet werden, müssen im öffentlichen Interesse liegen. Das Ergebnis ihrer Arbeit muss also der Allgemeinheit dienen.
- Zusatzjobber dürfen nur zusätzliche Arbeiten verrichten. Das heißt, die Arbeiten, mit der die Zusatzjobber beschäftigt werden, dürften ohne die Förderung aus den Mitteln der Arbeitsagentur nicht, nicht im geleisteten Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erledigt werden.

Um die Aufgaben der Zusatzjobber von solchen abzugrenzen, die auch ohne die Förderung der Arbeitsagentur erledigt würden, sind vielerorts so genannte „*Positivlisten*“ im Gebrauch.

### ZUSATZJOBS IN WORMS: DER FINANZIELLE RAHMEN

In Worms wurden im Jahr 2006 knapp 500 Zusatzjobs von der Arbeitsagentur bewilligt. Die Mehraufwandsentschädigung, die die „1-Euro-Jobber“ zusätzlich zum Arbeitslosengeld II erhalten, beträgt zurzeit 1,25 Euro pro Stunde (Stand: 1. Oktober 2007). Diese zusätzliche Vergütung erhalten alle Zusatzjobber in Worms als Aufwandsentschädigung, zusätzlich zu den Regelleistungen und den Unterkunftskosten.

Den Unternehmen, die die Zusatzjobs anbieten, wird je Teilnehmerin und Teilnehmer monatlich eine Pauschale von 225 Euro gezahlt. Im Fall eines untersuchten Unternehmens, das später an den Start ging, sind es zurzeit noch 250 Euro monatliche Teilnehmerpauschale. Hinzu kommt jeweils der Betrag für die von ihnen geleisteten Stunden. Die Pauschale deckt unter anderem die Verwaltungskosten, die Unfall- und Haftpflichtversicherungen sowie die Kosten für Arbeitskleidung und Fahrtkosten der Teilnehmenden ab.

Falls ein Zusatzjob auch eine Qualifizierungsmaßnahme enthält, können auch höhere Pauschalen bewilligt werden.

## LOKALER KONTEXT – WIRTSCHAFT IN WORMS

„Worms hat eine ausgewogene Wirtschaftsstruktur mit einem vielfältigen und qualifizierten Arbeitsplatzangebot im produzierenden Gewerbe, Handwerk, Handel und Dienstleistungsbereich.“ – Leitbild der Stadt Worms.

### BESCHÄFTIGUNGSLAGE IN WORMS

In Worms existierten zum Stichtag 30. Juni 2006 rund 3.000 Betriebe mit insgesamt 26.200 Beschäftigten. Großbetriebe mit über 100 Mitarbeitenden existieren rund 40. Sie stellen mit rund 13.000 Beschäftigten annähernd die Hälfte der Wormser Arbeitsplätze.

Schwerpunkte liegen im verarbeitenden Gewerbe, im Handel, im Bereich der privaten Dienstleistungen, beispielsweise der Zeitarbeit, es folgt das Gesundheitswesen. Die Logistikbranche erweist sich seit 2002 als Jobmotor. Es bestehen rund 1.700 Unternehmen, die als Kleinbetriebe bis zu zehn Menschen beschäftigen.

Im Zusammenhang mit der Studie zur Wirksamkeit von Zusatzjobs in Worms ist es von Bedeutung, dass knapp zwei Drittel der Arbeitsplätze in Worms von qualifizierten Arbeitskräften eingenommen werden,

die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen höherwertigen Berufsabschluss verfügen.

### ARBEITSKRÄFTEPOTENZIAL IN WORMS

Zur Jahresmitte 2006 umfasste das Arbeitskräftepotenzial der Wormser Wohnbevölkerung 37.000 Menschen, davon 19.900 Männer und 17.100 Frauen. 3.900 Menschen verfügen unter ihnen über keinen deutschen Pass.

Die Zahl der arbeitsfähigen Jugendlichen unter 20 Jahren lag Mitte 2006 bei 1.700 Personen, die der 20- bis 25-Jährigen bei 3.400.

Von Bedeutung ist für die Einschätzung des Arbeitskräftepotenzials in Relation zu den derzeit vorhandenen Arbeitsplätzen, dass knapp die Hälfte der Arbeitsplätze von Einpendlern aus den umliegenden Kreisen und Städten besetzt wird.

### Arbeitslosigkeit in Worms

„Die Arbeitslosigkeit in der Stadt Worms lag im Februar 2007 mit 10,2 Prozent zwar höher als im restlichen Rheinhessen, bewegte sich aber im Bundesdurchschnitt. Männer und Frauen hatten dabei einen gleich hohen Anteil an der Arbeitslosigkeit. Der Anteil der älteren Arbeitslosen über 50 Jahre betrug rund 25 Prozent, der Anteil der Langzeitarbeitslosen fast 40 Prozent. Der Anteil der Jugendlichen unter 20 Jahren an der Gesamtarbeitslosenzahl betrug 2,4 Prozent, der der jüngeren Arbeitskräfte unter 25 Jahren 10,0 Prozent.“

Quelle: [www.worms.de](http://www.worms.de)

Die Anzahl der Teilnehmenden an Maßnahmen nach § 16 Absatz 3 SGB II wird von der Arbeitsagentur Mainz derzeit (Stand Oktober 2007) für die Stadt Worms auf 277 Personen beziffert, im Bezirk Alzey-Worms auf 325 Menschen. Diese Zahlen geben den Stand der laufenden Statistik wieder. Nach Einschätzung der Agentur für Arbeit lag die Zahl der Maßnahmeteilnehmenden nach Einführung des arbeitsmarktpolitischen Instruments im geschätzten Mittel bei circa 270 bis 280 Personen.

### BESCHÄFTIGUNG DURCH BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLER

Im Bereich der kommunalen Arbeitsmarktpolitik ist der Beschäftigungsentwickler zu erwähnen. Er beschäftigt sich auf Seiten der Wirtschaftsförderung mit der Auffindung beziehungsweise Entwicklung von zusätzlichen Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Der Fokus des Beschäftigungsentwicklers liegt auf kleinen und mittleren Unternehmen.

Dem Netzwerk im EQUAL-Projekt „So\_Wirts!“ ist der Beschäftigungsentwickler als strategischer Partner über zielgruppenorientierten Teilprojekte verbunden.

## DAS DESIGN DER STUDIE

**Während in den Medien vor allem individuelle Konsequenzen der Arbeitsmarktpolitik behandelt werden, setzt sich die Fachöffentlichkeit bereits seit Jahren intensiv mit der Frage auseinander, wie die Zusatzjobs angemessen gestaltet und umgesetzt werden können.**

Ziel der Studie zu den Zusatzjobs nach § 16 Absatz 3 SGB II in Worms war es, Informationen über das Konzept, den Prozess und die Resultate der „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ bereitzustellen, die den lokalen, regionalen und nationalen Akteuren als Anregung dienen sollen, dieses arbeitsmarktpolitische Instrument weiterzuentwickeln.

Die *empirischen* Befunde der Studie sind der Arbeit von Frau Eva Schumann (Arbeitsförderbetrieb, Worms) und Frau Susanne Mäder (Univation, Köln) zu verdanken.

Erste Schritte zur Fortentwicklung des Instruments „Zusatzjob“ gingen im Verlauf des Evaluationsprozesses vom Innovationslabor aus.



### Evaluationsmethoden

„Multiple methodische Zugänge sind vielfach erforderlich, um komplexe gegenstands- und kontextangepasste Evaluationsstrategien zu verfolgen und Evaluationsmodelle gemäß den Anforderungen des Evaluationszweckes und der zu bearbeitenden Fragestellungen auszuwählen. Die eingesetzten Evaluationsmethoden werden in Abhängigkeit von der Fragestellung und dem Evaluationsgegenstand in Abstimmung mit den Auftraggebern und wichtigen Beteiligten gewählt.“  
(Quelle: [www.univation.org](http://www.univation.org))

### AUFTRAG UND KONZEPTION DER STUDIE

Wie einleitend erwähnt, war es Ziel der Studie, den arbeitsmarktpolitischen Akteuren Informationen über Potenziale, Umsetzung und Wirkung der Zusatzjobs zur Verfügung zu stellen. Sie hatte daher „formativen“ Charakter. Mit der Studie soll dazu beigetragen werden, auf der Basis *empirischer* Daten und eines organisierten Erfahrungsaustauschs die „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ zu optimieren.

### UNTERSUCHUNGSINTERESSE

Das zentrale Untersuchungsinteresse, das die Aktivitäten der Studie steuerte, lautete: Welche Anforderungen sind an die Gestaltung von Zusatzjobs zu richten, damit diese ihre Brückenfunktion zum Arbeitsmarkt besser erfüllen?

Um diese Frage zu beantworten, wurden neben den Teilnehmenden die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Beteiligungsgruppen wie Fallmanagerinnen und Fallmanager, Vermittlerinnen und Vermittler sowie Koordinatorinnen und Koordinatoren

der Träger von Arbeitsgelegenheiten in die Evaluation einbezogen.

Im SGB-II-Instrumentarium sind die Zusatzjobs ein Mittel mit sowohl individuellen wie auch gesellschaftlichen Auswirkungen.

Aus der Vielzahl der Akteure und der Komplexität der Kausalbeziehungen ergab sich die Notwendigkeit eines multiperspektivischen und multimethodischen Vorgehens in der Evaluation.

### FRAGESTELLUNGEN ALS ECKSTEINE DES EVALUATIONSDESIGNS

Im Rahmen von Abstimmungsgesprächen wurden die für die Studie leitenden Fragestellungen ausdifferenziert. Das Ergebnis dieses Abstimmungsprozesses war eine umfangreiche Übersicht, die zur Steuerung der Evaluation diente.

→ Die Übersicht über Fragestellungen finden Sie im Teilbericht „Auftrag und Konzeption der Studie“ (11/05), Tabelle 1 auf der beigelegten CD-ROM

Zu Beginn diente die Sammlung an Fragestellungen als Orientierung und Planungshilfe für die Anlage der Studie. So war die Frageliste nicht als geschlossen zu verstehen – es konnten neue Fragen hinzukommen, während andere in den Hintergrund traten.

Mit der zunehmenden Abstimmung der Studie und durch die Beteiligung der relevanten Gruppe mussten weitere Informationsinteressen und Bewertungskriterien berücksichtigt werden.



Als zentrale Fragestellungen kristallisierten sich die folgenden heraus:

- Wie sind die Zusatzjobs konzeptionell gerahmt in Bezug auf Zielsetzungen, Zielgruppenorientierung, Tätigkeiten, Qualifizierungsanteile?
- Wie verläuft der Prozess? Welche Reibungspunkte/Hemmnisse treten im Prozess auf?
- Wie hoch ist die Akzeptanz der Zusatzjobs und der Qualifizierung auf Seiten der Teilnehmenden? Inwieweit trägt die Teilnahme zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bei? Inwieweit treten erwünschte und unerwünschte (Neben-) Wirkungen auf?

## DAS EVALUATIONSDESIGN

In dem zweieinhalbjährigen Projektzeitraum wurden folgenden Erhebungen durchgeführt:

- Pilotbefragung von 111 Teilnehmenden des Arbeitsförderbetriebs in Form von 30-minütigen Face-to-Face-Interviews (2005)

- Einstündige Leitfaden-Interviews mit sechs Fallmanagern/-innen und Vermittler/-innen des Jobcenters für Arbeitsmarktintegration in Worms (2006)
- Workshops mit zentralen Akteuren (Unternehmensvertretern, Interessenvertreter, arbeitsmarktpolitische Akteure wie Träger von Arbeitsgelegenheiten, ARGE-Vertreter), im Rahmen einer Tagung zur `Arbeitsgelegenheiten – Fit für die Zukunft?` in Worms (11.07.2006)
- Längsschnitterhebung in Form von strukturierten Face-to-Face-Interviews zu zwei Zeitpunkten: Befragung von 77 Teilnehmenden bei vier Trägern zu Beginn der Arbeitsgelegenheit (Ausgangsbefragung, 2006), Befragung von 77 Teilnehmenden bei sechs Trägern zum Ende der Arbeitsgelegenheit (Abschlussbefragung, 2007)
- einstündige Leitfaden-Interviews mit sieben Trägern von Arbeitsgelegenheiten in Worms (2007)

→ Die fachsprachlichen Ausdrücke der Evaluation werden erläutert im „Glossar der wirkungsorientierten Evaluation“, Köln [Univation Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH] 2004

Die Stichprobenumfänge wurden während des Projektverlaufs diskutiert und festgelegt. Sie waren insofern bereits für die Anlage der Studie von entscheidender Bedeutung, als die Co-Finanzierung an diesbezügliche Vorgaben gebunden war.

### Teilnehmerbefragung

Mit Hilfe der Teilnehmerbefragungen wurden für alle Teilnehmenden durch den Projektverlauf hindurch statistische Daten erzeugt. Auf diese Weise wurden während und nach dem Ablauf der Teilprojekte Aussagen zur sozialstatistischen Zusammensetzung der Teilnehmenden getroffen. Die kurzfristigen Auswirkungen der Zusatzjobs nach Ablauf der Maßnahme wurden so erfasst.

## VERMITTLUNG DER STUDIE

Während des Prozesses der Evaluation wurden die Ergebnisse der Erhebungen in Teilberichten präsentiert. Sie dienten der Diskussion mit den arbeitsmarktpolitischen Akteuren sowie der kontinuierlichen Meinungsbildung über Entwicklungspotentiale der Zusatzjobs.

→ Zur vertiefenden Lektüre werden die Teilberichte empfohlen, die sich auf der beiliegenden CD-ROM befinden

## ZENTRALE ERKENNTNISSE

**Ziel der Studie** war es zu überprüfen, in wie weit die Zielsetzungen erreicht werden, die mit den Zusatzjobs verfolgt werden. Insbesondere sollten Veränderungen und Stabilisierungen von Verhalten und Einstellungen sichtbar gemacht, die sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erkennen lassen. Um dies zu erreichen, wurden zwei Befragungen durchgeführt: Bei der Ausgangsbefragung stand im Vordergrund, mit welchen Fähigkeiten, Wünschen und Kompetenzen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Zusatzjob antreten.

Die Abschlussbefragung, gegen Ende der Maßnahme soll aufzeigen helfen wie sich die Haltung der Zusatzjobber verändert hat.

Soweit möglich, werden die Resultate der beiden Erhebungen zueinander in Beziehung gesetzt. Dies hilft dabei, Anhaltspunkte dafür zu gewinnen, wie die Zusatzjobs als Eingliederungsinstrument in der Region Worms verbessert eingesetzt werden können.

In diesem zentralen Kapitel werden die Haupterkenntnisse der Studie in drei Schritten vorgestellt. Diese lehnen sich formal an die methodische Struktur der Untersuchung an:

- 1. Konzept/Rahmen der Studie
- 2. Prozess der Maßnahme
- 3. Resultate/Vorschläge

### Methodisches zur Erhebung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden von einer Mitarbeiterin des Arbeitsförderbetriebs Worms mündlich befragt. Dazu wurde ein standardisierter Fragebogen eingesetzt.  
→ Dokumentation der Fragebögen auf beigefügter CD-ROM

## 1. KONZEPT/RAHMEN

Angaben zum sozialen Status wurden bei Zusatzjobberinnen und -jobbern, die an beiden Befragungen teilnahmen, nur einmal erfragt.

Entnehmen Sie nebenstehender Tabelle einen Überblick über die Fragestellungen, aufgliedert nach Ausgangs- und Abschlussbefragung:

Nr.	Fragestellungen	Ausgangsbefragung (A) Abschlussbefragung (B)
1	Welche Qualifikationsbedürfnisse bestehen seitens der Teilnehmenden?	A
2	Inwieweit passen die Konzepte der Zusatzjobs (Dauer, Wochenarbeitszeit, Zielsetzung, Einsatzfelder etc.) zu den Bedürfnissen/Wünschen der Teilnehmenden?	A, B
3	Inwieweit schätzen die Teilnehmenden die Zusatzjobs/Qualifizierungen als förderlich für den Erhalt bzw. die Erweiterung ihrer Beschäftigungsfähigkeit ein?	A, B
4	Inwieweit gelingt es, die fachlichen und sozialen Fähigkeiten der Teilnehmenden zu erhalten bzw. zu erweitern?	A, B
5	Inwieweit gelingt es, die Teilnehmenden zu motivieren, sich eigeninitiativ und engagiert um Beschäftigungsperspektiven zu bemühen?	A, B
6	Inwieweit gelingt es, dass Selbstwertgefühl der Teilnehmenden zu steigern?	A, B
7	Inwieweit gelingt es, eine Stabilisierung der gesundheitlichen, psychischen und sozialen Situation der Teilnehmenden zu erreichen?	A, B
8	Inwieweit fördert der Zusatzjob bzw. die Qualifizierung die Integrationschancen der Teilnehmenden? Inwieweit ergeben sich für die Teilnehmenden anschließende Beschäftigungsmöglichkeiten?	B

Bei der Erhebung wurden möglichst alle Einsatzfelder abgedeckt, also das Spektrum von der Mitarbeit im Gebäudemanagement bis hin zur Unterstützung im Kindergarten. Dieses methodische Ziel wurde weitgehend erreicht.

→ Zur Methodik der Auswahl vergleiche Langfassung auf CD-ROM

Diese Tabelle gibt Auskunft über die Verteilung der befragten Teilnehmenden nach Einsatzfeldern:

Kategorie	Zugehörige Einsatzfelder	Soll-Anzahl	Ausgangsbefragung	Abschlussbefragung
Büro/Verwaltung	Büro, Gebäudemanagement	20	8	14
Betreuung	Kindergarten und Betreuung, Pädagogische Hilfskraft, Pflege, Hausaufgabenbetreuung	21	4	6
Grünpflege	Gartenbau	20	14	11
Handwerk	Elektro, Bau, Holz	13	5	4
Sonstiges	Tierpflege, Transport/Fuhrpark, IT-Support, Verkauf, Hauswirtschaft, Empfang/Aufsicht, Reinigung	26	45	41

## 1. KONZEPT/RAHMEN

### MÄNNER SIND BEI ZUSATZJOBS STÄRKER VERTRETEN ALS FRAUEN

Nach Angaben der Agentur für Arbeit, Mainz, waren im Zeitraum Januar bis Dezember 2006 in Worms 37,5% der Zusatzjobber weiblich, 62,5% männlich. Diese Anteile von Männern und Frauen an den Arbeitsgelegenheiten decken sich mit den in Westdeutschland durchschnittlichen Verhältnissen: Hier sind 35% der Zusatzjobber weiblich, während es in Ostdeutschland durchschnittlich 46% sind (Stand: 6. November 2006).

Der Jahresbericht für 2006 der Bundesagentur für Arbeit belegt, dass 45% der erwerbstätigen Menschen, die dem Sozialgesetzbuch II unterliegen, weiblich sind. Damit sind Frauen bei den Arbeitsgelegenheiten klar unterrepräsentiert.

In den beiden Befragungen, in denen die Zusatzjobber zu Beginn und gegen Ende ihrer Tätigkeit befragt wurden, waren Frauen etwas stärker gefragt, als es ihrem Anteil an den Maßnahme-Teilnehmerinnen und -teilnehmern in Worms (37,5%) entsprach: In der Stichprobe der Ausgangsbefragung waren Frauen mit 39%, in der Abschlussbefragung mit 44% vertreten.



#### Info

Die Lissabon-Strategie gibt eine Frauenbeschäftigungsquote von 60% bis 2010 vor. Derzeit liegt sie bei 55,7% und ist für ältere Frauen (55-64 Jahre) deutlich niedriger (31,7%). Auch die Arbeitslosenquote ist für Frauen höher als für Männer (9,7% gegenüber 7,8%).“

Zitat aus: „Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ der Europäischen Kommission vom 1. März 2006

### DIE AUSBILDUNGSLAGE

Ein hierzulande anerkannter Berufsabschluss fehlt zwei von drei Zusatzjobberinnen und -jobbern in Worms (68%). Das entspricht dem Wert, den das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Arbeitsgelegenheiten in Westdeutschland ermittelt hat: Hier fehlt es 71% der Zusatzjobberinnen und -jobber an einer formalen Ausbildung. Der geringere gesamtdeutsche Wert von 48% erschließt sich aus der besseren formalen Ausbildungslage im Osten Deutschlands.

→ Vergleiche dazu:  
IAB-Forschungsbericht 2/2007



In beiden Befragungen, die vom Arbeitsförderbetrieb und von Univation unter den Wormser Zusatzjobberinnen und Zusatzjobbern durchgeführt wurden, waren Menschen ohne (anerkannten) Berufsabschluss unterrepräsentiert: Laut Abschlussbefragung konnten 47% der Personen keinen Abschluss vorweisen, weitere 10% besaßen einen in Deutschland nicht anerkannten Abschluss.

Nach dem Niveau ihrer letzten beruflichen Tätigkeit gefragt, bezeichnen 59% der Personen in der Abschlussbefragung ihre vorherige Beschäftigung als Hilfstätigkeit, 40% als Fachtätigkeit. Eine Person gibt an, eine Führungstätigkeit ausgeführt zu haben. Hier zeigt sich keine gravierende Veränderung im Vergleich zur Ausgangsbefragung.

### MIGRATIONSHINTERGRUND

12% der Zusatzjobberinnen und -jobber in Worms sind, so die Agentur für Arbeit, Mainz, keine deutschen Staatsangehörigen. Bei 19% besteht ein Migrationshintergrund.

Zwei Drittel der Menschen, die zwischen Juli 2006 und 2007 im Rahmen der Arbeitsgelegenheit nach ihren Sprachkenntnissen befragt wurden, gab an, Deutsch mittelmäßig bis schlecht zu verstehen.

Wenn ein Fünftel der Zusatzjobberinnen und -jobber einen Migrationshintergrund hat, sind dies – bei durchschnittlich 850 Menschen, die jährlich in die Maßnahme eintreten – rund 170 Personen. Für zwei Drittel dieser 170, also etwa 110 Zusatzjobber, könnten sich in Anbetracht ihrer fehlenden Deutschkenntnisse Angebote zur Sprachförderung als nützlich erweisen.

### HAUSHALTSGRÖSSE

Ein Drittel der befragten Menschen lebt allein. Sie bilden damit die größte Gruppe der befragten Personen. Die nächstgrößere statistische Gruppe besteht aus Personen, die mit ihrem Partner und einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren zusammenleben (24%). Unter die Überschrift „Sonstiges“ fallen Menschen, die mit einer anderen erwachsenen Person wie Kindern über 18 Jahren, Geschwistern oder auch Onkel oder Tante unter einem Dach wohnen – sie stellen 20% der Befragten. Alleinstehende mit Kindern unter 18 Jahren bilden eine Gruppe von 14%, gefolgt von Menschen, die mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner zusammenwohnen (9%).



### ALTERSVERTEILUNG

Zur Beschreibung der Altersverteilung wurden für die beiden Befragungen drei Gruppen gebildet: bis 24 Jahre, 25 bis 49 Jahre und 50 Jahre und älter. In der Stichprobe der Abschlussbefragung sind 26% der Personen bis 24 Jahre jung, knapp zwei Drittel der Befragten (64%) bewegen sich in dem Alterssegment zwischen 25 und 49 Jahren, weitere 10% sind zwischen 50 und 64 Jahre alt.

Verglichen mit der Statistik der Agentur für Arbeit für den Zeitraum Januar bis Dezember 2006 (20% bis 24 Jahre, 62% 25 bis 49 Jahre, 18% 50 bis 64 Jahre) zeigen sich ein stärkerer Einbezug jüngerer Menschen und eine geringere Berücksichtigung Älterer in der Befragung. Im Vergleich zur Ausgangsbefragung ist der Anteil der Jüngeren weiter gestiegen (vorher 17%). Der Anteil der Älteren hat sich weiter reduziert (vorher 16%).

### ABHÄNGIGKEIT VON STAATLICHEN LEISTUNGEN

Mehr als ein Drittel der in der Abschlussbefragung interviewten Zusatzjobberinnen und -jobber erhalten seit mehr als vier Jahren Transferleistungen, ein Viertel zwischen zwei und vier Jahren. Bis zu einem Jahr beziehen 16% der Zusatzjobber Transferleistungen.

Ein Fünftel der Befragten hat noch nie eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt, bei knapp einem Drittel liegt die letzte sozialversicherungspflichtige Tätigkeit bis zu zwei Jahre zurück. Knapp die Hälfte der Befragten beiderlei Geschlechts hat seit mehr als zwei Jahren nicht mehr sozialversicherungspflichtig gearbeitet.

In diesen Befunden unterscheiden sich die Ausgangs- und die Abschlussbefragung kaum.



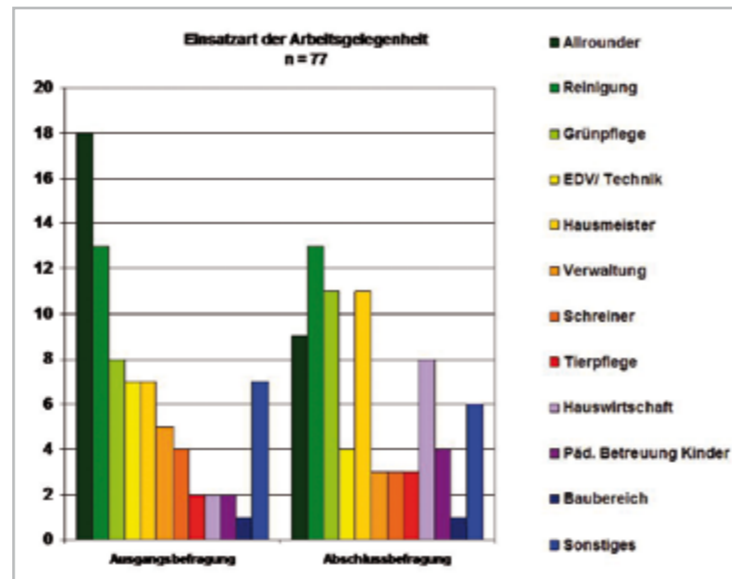
## 1. KONZEPT/RAHMEN

### VIelfÄLTIGE EINSATZGEBIETE

In der Abschlussbefragung wurden die Zusatzjobs hinsichtlich ihrer Einsatzfelder untersucht. Die Befragten hatten die Möglichkeit, sich einem von 20 vorgegebenen Tätigkeitsfeldern zuzuordnen. Es wurden 14 Bereiche belegt.

Die am häufigsten ausgeübte Tätigkeit ist die der Reinigungskraft – mit 13 Nennungen. Elf Personen verrichten ihren Zusatzjob in den Bereichen „Grünpflege“ und „Hausmeister“.

Mehrfach vertreten sind des Weiteren die Bereiche „EDV/Technik“, „Pädagogische Betreuung“. Hinter der statistischen Rubrik „Sonstiges“ verbergen sich Zusatzjobs als Fahrerinnen und Fahrer oder als Veranstaltungshelferinnen und -helfer.



### ARBEITSZEITEN DER ARBEITSGELEGENHEITEN

Die Mehrheit der befragten Zusatzjobbenden, 73%, empfand die wöchentliche Arbeitszeit als angemessen. 23% der Zusatzjobberinnen und -jobber hielten das Arbeitszeitvolumen für zu gering. 3% hätten weniger Arbeit bevorzugt.

Männliche beziehungsweise ältere Zusatzjobbende schätzen den Arbeitszeitumfang eher als zu gering ein als andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Arbeitsgelegenheiten. Während nur 12% der weiblichen Zusatzjobber ein zu kleines Arbeitszeitvolumen anmerkten, kamen 33% der Männer zu dieser Einschätzung. Ein differenziertes Bild ergab sich in der Einschätzung der Arbeitszeiten je nach Altersgruppe: Insbesondere die älteren Zusatzjobberinnen und -jobber im Alter von über 50 Jahren schätzten den wöchentlichen Arbeitsumfang zu 33% als zu gering ein. In der mittleren Altersgruppe von 25 bis 49 Jahren teilten 25% diese Einschätzung, während es bei den unter 25-Jährigen 17% waren.

Denjenigen, die mit dem gegebenen Arbeitszeitumfang nicht zufrieden waren, wurde die Gelegenheit gegeben, ihre Wünsche zu äußern: 81% würden eine Wochenarbeitszeit von 30 bis 40 Stunden bevorzugen, 19% wünschten sich einen Umfang von weniger als 30 Stunden. 86% der Befragten würden ihren Zusatzjob gerne verlängern, bei 38% derjenigen, die diesen Wunsch äußern, ist eine Verlängerung auch im Gespräch.



## 2. PROZESS

### ARBEITSGELEGENHEITEN ALS PROZESS

Zusatzjobs werden in Worms von mehreren Trägern angeboten. Die Erhebungen waren darauf angelegt, ein möglichst repräsentatives Bild der Zusatzjobbenden zu geben, daher wurden Teilnehmende von den folgenden sechs Trägern interviewt:

Träger	Ausgangsbefragung		Abschlussbefragung	
	Soll-Anzahl	Ist-Anzahl	Soll-Anzahl	Ist-Anzahl
Fachhochschule Worms (FH)	4	1	1	1
Caritasverband Worms e.V.	31	23	20	11
DRK Berufsbildungswerk	4	---	---	3
Arbeitsförderbetrieb gGmbH (AFB)	50	49	49	56
Wohnungsbau GmbH	3	---	3	3
Mit Jugend gegen Drogen e.V.	2	4	3	3
<b>Gesamt:</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>77</b>

Anzahl befragte Teilnehmende an Arbeitsgelegenheiten nach Trägern (Vergleich Soll/Ist)

### ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN TRÄGERN UND EINSATZSTELLEN

Lediglich drei der sechs befragten Träger arbeiten mit verschiedenen Einsatzstellen zusammen – die übrigen bieten Stellen ausschließlich in ihrer eigenen Einrichtung an. Die Zusammenarbeit mit den Einsatz-

stellen wird seitens der koordinierenden Trägern im Wesentlichen positiv beurteilt. Insbesondere lässt sich festhalten, dass sich die Kooperation kontinuierlich verbessert. Dennoch besteht

weiterhin ein Optimierungsbedarf. So stellen die Träger Unklarheiten auf Seiten der Einsatzstellen fest, die sich aus der Komplexität der „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ ergeben. So wird beispielsweise der hohe Verwaltungsaufwand, der mit der Maßnahme verbunden ist, bei den Einsatzstellen nicht wahrgenommen – einige Einsatzstellen

orientieren sich noch an alten Vorschriften, des Bundessozialhilfegesetzes. So besteht die Notwendigkeit, die Kommunikation und den Informationsfluss zwischen den Trägern und den Einsatzstellen zu fördern. Erste Schritte wurden bereits in Form von Informationsveranstaltungen unternommen, weitere werden folgen.

### SCHNITTSTELLE ARGE

In der Kooperation zwischen dem Arbeitsförderbetrieb und der ARGE ergaben sich bereits erste Veränderungen, die im Kapitel „Innovationslabor“ näher dargestellt werden.

Durch die Befragung der Fallmanagerinnen und -manager sowie der Vermittlerinnen und -mittler ließ sich feststellen, dass die Zuweisung der künftigen Zusatzjobbenden in die Stellen noch nicht optimal verlief. Von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ARGE wurden folgende Wünsche zur Optimierung der Schnittstelle mit den Trägern geäußert:

- zeitnahe Information, ob zugewiesene Zusatzjobs auch angetreten wurden
- die Möglichkeit Stellen zu reservieren

- differenzierte Stellenbeschreibungen und genaue Angaben zu den Qualifizierungsanforderungen in den Einsatzstellen

Seitens der Träger besteht Optimierungsbedarf in Bezug auf die Zusammenarbeit mit der ARGE in den folgenden Punkten: Neben der sinkenden Anzahl von Zuweisungen werden insbesondere Informationsdefizite bemängelt. So gibt die ARGE wenig Auskünfte über Vermittlungshemmnisse der zugewiesenen Zusatzjobbenden an die Träger weiter – beispielsweise über Suchterkrankungen oder Vorstrafen. Dies führt dazu, dass sich einige Menschen zunächst in Zusatzjobs wiederfinden, für die sie nicht geeignet sind. Außerdem sollten sich die Fallmanagerinnen und -manager vermehrt persönlich ein Bild von den Einsatzorten machen. Auch besteht der Wunsch, ein regelmäßig aktualisiertes Telefonverzeichnis der ARGE zu erhalten, das über die Zuständigkeit im Fall- und Vermittlungsmanagement Auskunft gibt.

Ansätze zur Verbesserung der Prozessorganisation werden in dem gegründeten Netzwerk der Träger diskutiert. In diesem Zusammenhang kann auf das Innovationslabor verwiesen werden.

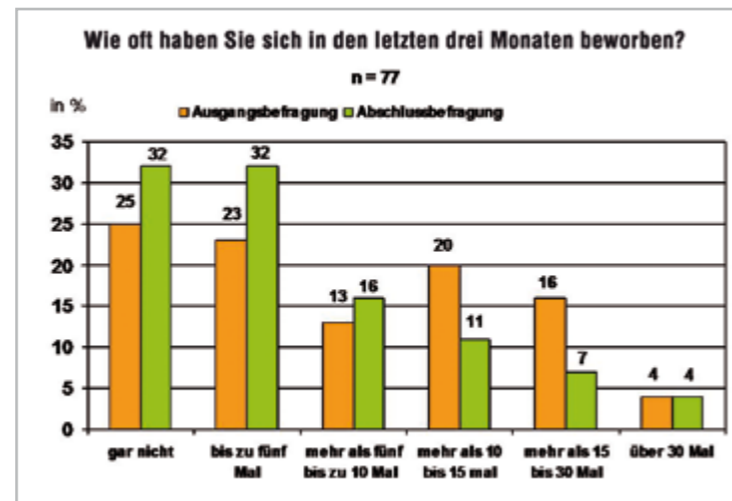
### 3. RESULTATE

#### BEWERBUNGSVERHALTEN

Wie sich das Bewerbungsverhalten der Zusatzjobberinnen und -jobber während der Maßnahme entwickelt und wie sie sich strategisch sehen, ist für die Effizienz dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments evident wichtig. Denn die Eigenaktivität der Teilnehmenden soll programmgemäß gefördert werden, damit ihr Übergang auf den Ersten Arbeitsmarkt vorbereitet wird.

Entsprechend legten Ausgangs- und Abschlussbefragung ein besonderes Augenmerk auf Einstellungen, Kompetenzen und Verhalten der Zusatzjobbenden in diesem Zusammenhang. Die Studie ergab, dass sich während der Arbeitsgelegenheit rund 32% der Befragten gar nicht beworben haben, weitere rund 32% bis zu fünf Mal, knapp 16% mehr als fünf bis zu zehn Mal. Ein Fünftel der Befragten hat sich mehr als zehn Mal während der vorangegangenen drei Monate beworben.

Die Entwicklung im Bewerbungsverhalten der Teilnehmenden zeigt folgende Graphik:



Auffallend war das Bewerbungsverhalten der älteren Zusatzjobberinnen und -jobber (älter als 50 Jahre), von denen sich annähernd zwei von drei Personen während der Maßnahme nicht bewarben.

→ Für Details: „Ergebnisse der Abschlussbefragung“ auf beigefügter CD-ROM

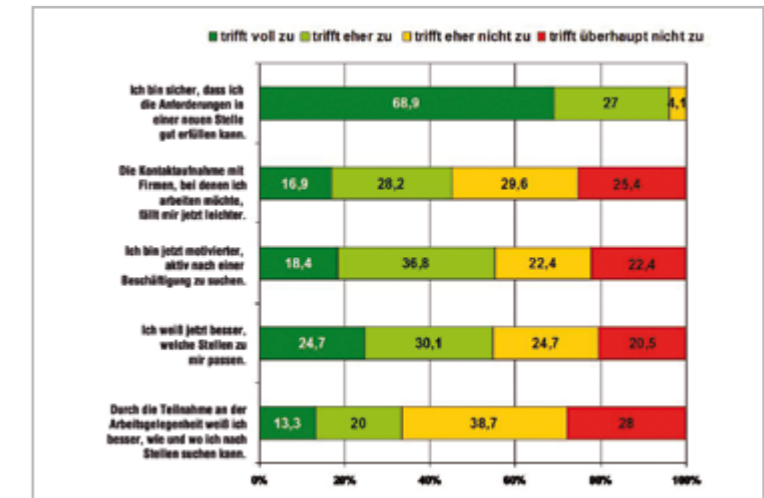
#### BEWERBUNGSKOMPETENZEN

Bei der Einschätzung ihrer Fähigkeit, sich schriftlich zu bewerben, war ein gutes Fünftel der befragten Zusatzjobberinnen und -jobber in der Abschlussbefragung der Ansicht, dass sie sich durch die Maßnahme etwas oder deutlich verbessert hätten. 78% waren dagegen der Meinung, dass sich diese Kompetenz nicht verbessert habe.

Ähnlich verhielt es sich bei der Frage, in wie weit sich die Teilnehmenden bei einem Vorstellungsgespräch besser präsentieren können. Hier können 74% der Befragten keine Veränderung feststellen, während 26% der Auffassung sind, ihre Stärken und Fähigkeiten nun etwas oder deutlich besser im Vorstellungsgespräch hervorheben zu können.

Der Bedarf an Bewerbungstrainings, begleitend zur Maßnahme erschließt sich aus diesen Zahlen.

#### BEWERBUNGSSTRATEGIEN



Einschätzung der Anforderungen und Bewerbungskompetenzen

Ein Drittel der Zusatzjobberinnen und -jobber gab in der Abschlussbefragung an, durch die Teilnahme an der Maßnahme besser zu wissen, wie und wo sie nach einer Stelle suchen können. 55% waren der Auffassung, nach dem Zusatzjob motivierter zu sein, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen, 45% sahen sich besser in der Lage, mit Firmen Kontakt aufzunehmen. Mit 96% nahezu einhellig wurde die Meinung vertre-

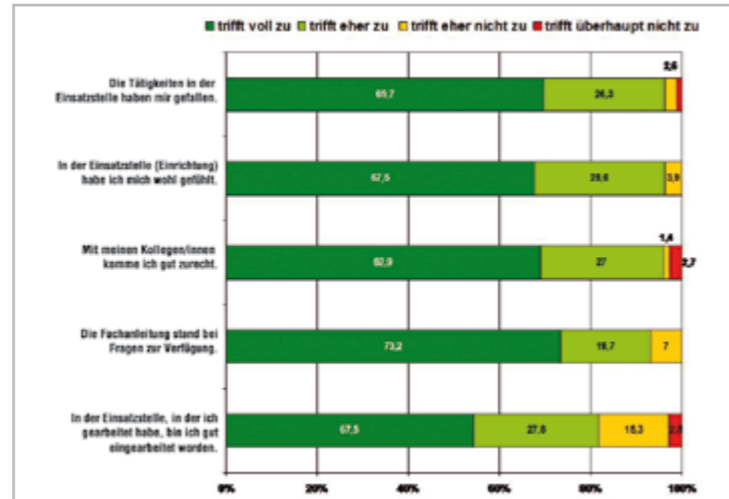
### 3. RESULTATE

ten, die Anforderungen einer neuen Stelle gut ausfüllen zu können. In der Ausgangsbefragung wurde diese Auffassung erst von 81% der Befragten geteilt.

Besonders unter Zusatzjobberinnen und -jobbern mit Migrationshintergrund, deren Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt wird, werden die positiven Auswirkungen der Maßnahme hinsichtlich der Bewerbungsstrategien betont.

#### BEURTEILUNG DER TÄTIGKEITEN UND EINSAZSTELLEN

Im Rahmen der Abschlussbefragung gaben die Zusatzjobberinnen und -jobber an, wie sie die Beschäftigung in der Einsatzstelle empfanden. Mit der Einarbeitung vor Ort sind 82% der Befragten zufrieden, 93% gaben an, dass die Fachleitungen bei Fragen zur Verfügung standen. Nahezu einhellig – zu 96% – wurde der Umgang unter den Kolleginnen und Kollegen als sehr gut bewertet, ebenso wurde angegeben, dass man sich in der Einsatzstelle wohl gefühlt und Interesse an den dort verrichteten Tätigkeiten gefunden habe.



Die Teilnehmenden beurteilten ihre Beschäftigung in der Einsatzstelle als sehr positiv. Mit 92% erlebte die Mehrheit der Teilnehmenden ihre Arbeitsgelegenheit als sinnvolle Beschäftigung. Drei Viertel der Befragten gaben an, dass sie die Anforderungen des Zusatzjobs als angemessen empfanden, 22% fühlten sich unterfordert.

Insgesamt erhielt der Zusatzjob von den Teilnehmenden eine ausgesprochen positive Bewertung. Die jeweilige Fachleitung erhält von 85% eine gute oder sehr gute Note.

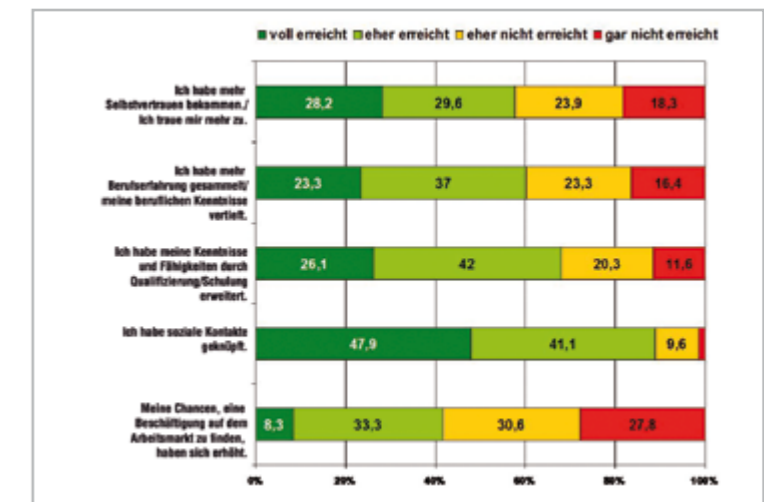
#### EINSCHÄTZUNG DER ZIELERREICHUNG

Das Eingliederungsinstrument der „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ verfolgt verschiedene Zielsetzungen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Ausgangsbefragung beurteilten diese bereits nach ihrer Wichtigkeit. In der Abschlussbefragung wurden den Teilnehmenden die Zielsetzungen nochmals mit der Bitte vorgelegt, zu entscheiden, ob sie diese Ziele mit dem Zusatzjob erreicht haben.

Von den Teilnehmenden konnten nach eigener Einschätzung 89% im Rahmen der Beschäftigung neue soziale Kontakte knüpfen. Gut zwei Drittel waren der Meinung, dass sie durch die Teilnahme an einer Qualifizierung oder Schulung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern konnten. 60% gaben an, ihre beruflichen Kenntnisse vertieft beziehungsweise Berufserfahrung gesammelt zu haben. Mehr als die Hälfte der Befragten

sah sich durch die Teilnahme am Zusatzjob in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt. Circa 40% der Zusatzjobberinnen und -jobber sind der Meinung, dass sich ihre Chancen erhöht haben, eine Beschäftigung auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Die arbeitsmarktpolitischen Akteure müssen entscheiden, inwieweit diese Ergebnisse aus ihrer Sicht als befriedigend einzustufen sind.



Die Einschätzung der Zusatzjob-Ziele in der Abschlussbefragung

### 3. RESULTATE

Der Vergleich der Altersgruppen ergab, dass sich bei den Älteren (über 50 Jahren) der Zugewinn an Selbstvertrauen durch die Teilnahme am Zusatzjob am geringsten äußert. 71% der älteren Personen vertraten die Auffassung, durch die Arbeitsgelegenheit nicht mehr Selbstvertrauen bekommen zu haben. Entsprechende Antworten finden sich bei nur 48% der Menschen zwischen 25 und 49 Jahren und bei 20% der Befragten unter 24 Jahren.

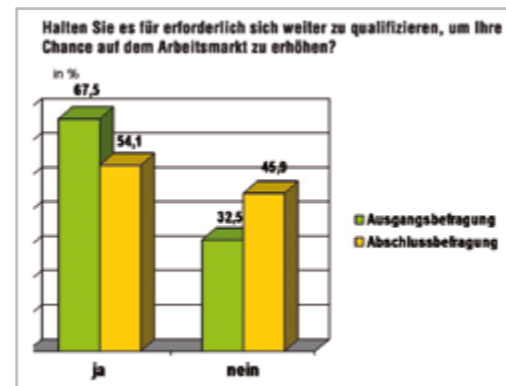
#### QUALIFIZIERUNG

Für sehr viele Teilnehmende ist der Zusatzjob eine Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren – auch wenn die Angebote dazu trügerspezifisch gestaltet sind. Gerade wenn die Arbeitsgelegenheit dazu beitragen soll, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, ist es wichtig, die Kenntnisse der Zusatzjobberinnen und -jobber durch Qualifizierungen gezielt aufzubauen und aufzufrischen. Für ein Gelingen dieses Ziels ist die Einstellung und persönliche Haltung der Teilnehmenden ein bedeutender Faktor.

Zwar war zum hier abgebildeten Ende der Arbeitsgelegenheit hin das Interesse, sich weiter zu qualifizieren, etwas gesunken, jedoch ist dabei zu berücksichtigen, dass 40 der 44 befragten Personen im Rahmen der Arbeitsgelegenheit an einer Qualifizierung teilgenommen haben.

Interessant war beim Thema Qualifizierung, dass die männlichen Teilnehmenden einen höheren Bedarf äußerten. 65% bejahten die Frage, ob sie es für erforderlich hielten, sich weiter zu qualifizieren, um ihre Chance am Markt zu erhöhen. Dem entsprechend äußerten sich nur 41% der weiblichen Befragten. Jüngere Personen (bis 49 Jahre) sahen für sich einen höheren Qualifizierungsbedarf als die Gruppe der Älteren (50 Jahre und älter), die diesen Bedarf nur zu 14% äußerte.

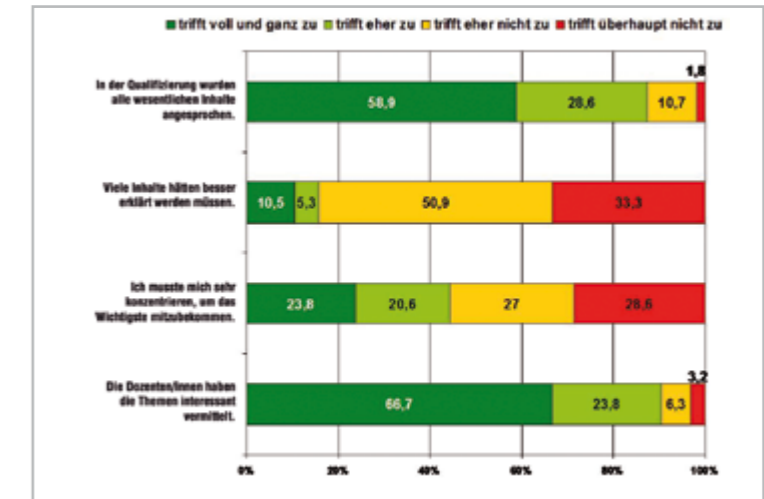
Die Einschätzung der Erforderlichkeit der weiteren Qualifizierung in der Abschlussbefragung



Die Erhebung bezweckte unter anderem, die Einstellungen der Befragten gegenüber Qualifizierungen möglichst differenziert zu erfassen. 83% der Teilnehmenden waren in den Genuss einer Qualifizierung gekommen und beurteilten diese durchaus positiv.

Es urteilten 91% der Teilnehmenden, dass die Dozentinnen und Dozenten ihre Themen interessant vermittelt hätten, 44% mussten sich sehr konzentrieren, um das Wichtigste mitzubekommen. Nur 16% der Befragten meldeten inhaltlich Erklärungsbedarf an. Die Mehrzahl von 88% gab an, in ihrer Qualifizierung seien alle wichtigen Inhalte angesprochen worden.

Die Qualifizierung, an der sie teilgenommen hatten, beurteilten 71% der Befragten als sehr gut oder gut – 83% haben an einer Qualifizierung teilgenommen und würden diese weiterempfehlen, wenngleich nur 40% die Überzeugung teilten, durch ihre Teilnahme die Chance erhöht zu haben, eine Beschäftigung zu finden.



Qualifizierungsbewertung

Auch hier zeigen sich interessante Befunde bei der Betrachtung der Altersgruppen: alle über 50-Jährigen meinen, dass ihre Chancen, eine Beschäftigung am Ersten Arbeitsmarkt zu finden, durch die Qualifizierung nicht positiv beeinflusst wurden. Bei den jüngeren Teilnehmenden meinte dies rund die Hälfte der Befragten.

### 3. RESULTATE

Vergleichsweise viele Teilnehmende sind im „IT- und Medienbereich“ sowie im Sektor „Agrar/Grünbau“ qualifiziert worden. Bei den übrigen Teilnehmenden überwog die Verbesserung ihrer Sprachkompetenzen.

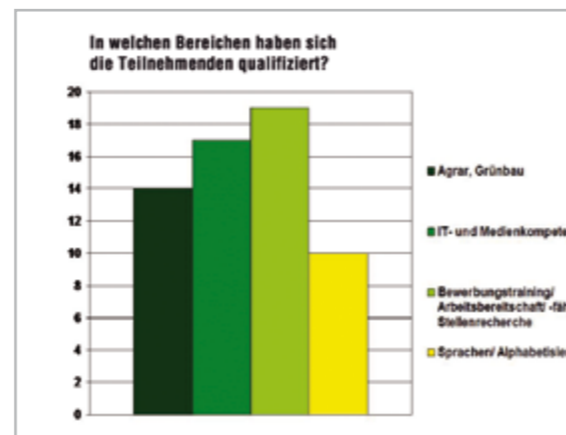
Die Gründe, an keiner Qualifizierung teilgenommen zu haben, wurden von den Befragten wie folgt angegeben: Der Hälfte der betroffenen Personen wurde keine Qualifizierung angeboten. Weitere 35% gaben an, durch Krankheit oder andere vorrangige Verpflichtungen an einer Teilnahme verhindert gewesen zu sein. 29% nannten sonstige Gründe.

#### ANSCHLUSSPERSPEKTIVEN

In der Abschlussbefragung war es von besonderem Interesse zu ermitteln, wie sich die Arbeitsmarktperspektiven aus der Sicht der Zusatzjobberinnen und -jobber entwickelt haben. Rund 60% der Befragten hatten das Gefühl, im Rahmen der Arbeitsgelegenheit deutlich oder zumindest teilweise Unterstützung bei ihrem Einstieg in den Ersten Arbeitsmarkt erhalten zu haben. Die unter 25-Jährigen äußerten zu

über 80% Zufriedenheit mit der Unterstützung, bei den Personen zwischen 25 und 49 Jahren fühlten sich 50% gut unterstützt, während es bei den über 50-Jährigen nur noch 40% waren.

→ Dokumentation der Studie auf CD-ROM: Details entnehmen Sie dem Teilbericht „Abschlussbefragung“, Tabelle 13. Dort finden Sie in den Tabellen weitere wichtige Zahlen zu den Einstellungen und Wünschen der Zusatzjobberinnen und -jobber.



Qualifizierung der Teilnehmenden

Nach ihren Anschlussperspektiven befragt gaben in der Abschlussbefragung 7% der Teilnehmenden an, eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit in Aussicht zu haben. Die Hoffnung auf eine geförderte Tätigkeit auf dem Zweiten Arbeitsmarkt hegten 41% der Befragten.

Hervorzuheben ist dabei, dass für mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Ende des Zusatzjobs die Anschlussperspektive nicht geklärt war. Auffällig war insbesondere, dass keine der weiblichen Teilnehmenden glaubte, eine Aussicht auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu haben. Die Mehrzahl der Frauen – 63% – sah für sich keine Anschlussperspektive.

#### VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE DER ZUSATZJOBBERNEN

Im Rahmen der Abschlussbefragung wurden die Teilnehmenden gebeten, sich zu den drei wichtigsten positiven Entwicklungen zu äußern, die sich aus ihrer Sicht aus der Arbeitsgelegenheit ergaben.

Ihre Antworten konnten fünf Hauptkategorien zugeordnet werden:

- Bessere Lebensbedingungen und Sicherheit
- Gesundheitszustand
- Soziale Kontakte
- Erfahrungen machen bzw. Neues erleben
- Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen



### 3. RESULTATE

Die Befragung zu den persönlichen Vorteilen der Maßnahme erbrachte vielfältige Ergebnisse. Beispielsweise sehen es 29% der Befragten für sich als positive Entwicklung, die sie auf die Maßnahme zurückführen, dass sie (wieder) über einen regelmäßigen Tagesablauf verfügen. Diese Selbsteinschätzung wurde der Kategorie „Bessere Lebensbedingungen und Sicherheit“ zugeordnet, ebenso wie die Äußerung von 32%, dass sich ihre finanzielle Lage verbessert habe.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden äußerte, dass die Arbeitsgelegenheit eine Beschäftigungsmöglichkeit darstelle, die dem Leben mehr Sinn verleihe. 26% sahen durch den Zusatzjob ihr psychisches, 12% ihr körperliches Wohlbefinden verbessert.

→ Dokumentation der Studie auf CD-ROM: Im Teilbericht „Abschlussbefragung“ finden Sie in Tabelle 18 die detaillierte Aufgliederung der Teilnehmenden-Statements.

Auf die Frage, was an der Arbeitsgelegenheit verändert werden sollte, regen 64% der Teilnehmenden an, das Angebot an Qualifikationen besser an ihren Bedarf anzupassen.

59% der Teilnehmenden-Statements betonten die Wichtigkeit verbesserter Einstellungs- und Übernahmemöglichkeiten oder setzten auf eine Ausweitung der Arbeitszeit im Zusatzjob.

Eine höhere Mehraufwandsentschädigung für den Zusatzjob wünschte die Hälfte der Befragten (51%).

→ Dokumentation der Studie auf CD-ROM: Im Teilbericht „Abschlussbefragung“ finden Sie in Tabelle 19 die detaillierte Aufgliederung der Teilnehmenden-Statements.

Zu den Wünschen der Befragten zählten auch eine noch stärkere Gleichberechtigung der Geschlechter sowie eine höhere Wertschätzung ihrer Person. Ein Viertel der Befragten schlug vor, den Zusatzjob grundlegend zu verändern oder vollkommen abzuschaffen.

#### AUSWIRKUNGEN DER ZUSATZJOBS AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT

Die Auswirkungen der Zusatzjobs auf den Ersten Arbeitsmarkt in der Region Worms zu untersuchen, hätte den Rahmen der Evaluation überschritten. Anhaltspunkte dazu finden Sie in den folgenden zwei wissenschaftlichen Arbeiten:

→ Christian Hohendammer:  
„Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?“  
IAB Discussion Paper Nr. 8, 2007

→ Anja Kettner und Martina Rebien:  
„Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive“  
IAB-Forschungsbericht Nr. 2, 2007

Fazit ist, dass derzeit negative Effekte von Arbeitsgelegenheiten auf die Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse eher im Osten Deutschlands erkennbar sind.

→ Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der genannten Studien findet sich auf der beiliegenden CD-ROM.



## DAS INNOVATIONSLABOR

Die Arbeitsförderbetrieb gGmbH gründete das „Innovationslabor“, in dem schwerpunktmäßig innovative Qualifizierungskonzepte erprobt werden. Darüber hinaus bildet es eine Schnittstelle zwischen der theoretischen Auseinandersetzung und der praktischen Umsetzung und trägt zum Wissenstransfer bei.

Synergetische Erfolge des Labors zeigen sich in den Softskill-Schulungen, in denen „weiche“ Schlüsselkompetenzen - beispielsweise Kommunikationskompetenz oder Teamfähigkeit - für den Berufsalltag vermittelt werden.

Auch die Schulung der Fachleiterinnen und Fachleiter, also der Personen, die für die Betreuung der Zusatzjobberinnen und Zusatzjobber in den einzelnen Einsatzstellen verantwortlich sind, ist ein wichtiges Produkt des Innovationslabors.

Initiiert worden sind auch Kommunikations-Netzwerke in denen sich die beteiligten Institutionen und Personen austauschen.

Ein weiteres wichtiges Resultat aus dem Innovationslabor ist der „Onlinekalender“. Mit Hilfe dieses Verwaltungswerkzeuges wird die Koordination zwischen der Arbeitsgemeinschaft und den Anbietern von Zusatzjobs optimiert.



### LABORERGEBNIS 1: DIE SOFTSKILL-SCHULUNGEN HABEN SICH BEWÄHRT

Der Befund ist eindeutig: Eine Umfrage des Bildungswerks des Alzeyer und Wormser Handwerks hat ergeben, dass die regionalen Unternehmen für ihre heutigen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben dem reinen Fachwissen weitere Schlüsselkompetenzen, so genannte „Softskills“, für wichtig und ausbaufähig erachten.

Während des Projektzeitraums wurden zehn jeweils viertägige Schulungen zur Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie zur Konfliktlösungsfähigkeit durchgeführt.

Die Seminare bestanden unter anderem aus Team- und Kommunikationsübungen, Rollenspielen zu Bewerbungsgesprächen sowie der Analyse von Stärken und Schwächen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dabei wurden die Inhalte der Schulung flexibel an den Bedarf der Teilnehmer angepasst.

Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist zu beachten, dass sie über ausreichende – schriftliche und

mündliche – Deutschkenntnisse verfügen müssen, damit diese Qualifizierung greift.

Als bedenkenswert wird festgehalten, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die fehlenden Beschäftigungsperspektiven mitunter demotiviert sind. Daraus folgten zunächst Vorbehalte gegenüber den Seminarinhalten. Kommunikationsprobleme kamen vor allem im Zusammenhang mit der Mitarbeiterführung durch die Anleiterinnen und Anleiter zur Sprache.

Die kontinuierliche schriftliche Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende der Seminare bestätigt, dass sie insgesamt sehr zufrieden sind – mit der Kursleitung, dem Klima, dem Ablauf der Schulungen und den vermittelten Kenntnissen. Die Resultate sind ermutigend: Die große Mehrzahl gibt an ihre eigenen Stärken und Schwächen nun besser zu kennen. Geringere Fortschritte machen die Teilnehmenden im Bereich Gesprächsführung und Konfliktbewältigung.

#### Die Dozentinnen der Seminare empfehlen:

- Die Softskill-Schulungen sollten in ein ganzheitliches, integratives Qualifizierungskonzept überführt werden.
- Die bei den Schulungen erlernten Schlüsselkompetenzen sollten in einem Bildungspass zusätzlich zum Fachwissen dokumentiert werden.

## LABORERGEBNIS 2: ANLEITERINNEN UND ANLEITER GUT GESCHULT

Mit der Überführung der „Hilfe zur Arbeit“ in die „Zusatzjobs“, sehen sich die Anleiterinnen und Anleiter der städtischen Einsatzgruppen vor neue Aufgaben und Herausforderungen gestellt, die sich im Detail erst in der praktischen Umsetzung vor Ort zeigen.

Gelegenheit, sich diesen Aufgaben zu stellen, bietet ein Projekt, das unter Federführung der Arbeitsförderbetrieb gGmbH die Entwicklung und Erprobung von innovativen Qualifizierungen und Unterstützungsstrukturen für alle an der Durchführung beteiligten Akteure behandelt. Kooperationspartnerin der Arbeitsförderbetrieb gGmbH ist die Bildungswerk des Alzeyer und Wormser Handwerks gGmbH.

Der Arbeitsförderbetrieb bietet den städtischen Anleiterinnen und Anleitern zusammen mit einer systemischen Beraterin, die ihre Erfahrungen aus dem Bereich der Coaching- und Organisationsentwicklung einbrachte, ein zweitägiges Seminar, das die Teilnehmenden mit einem Zertifikat abschließen. Das Training ist aufgeteilt in fünf Themenschwerpunkte:

### DIE THEMENSCHWERPUNKTE DES SEMINARS WAREN:

#### Rechte und Pflichten von

#### Menschen in Arbeitsgelegenheiten:

- Gesetzesvorgaben bei der Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten
- Unterschied zwischen Sozialrechtsverhältnis und Arbeitsverhältnis
- Was ist unter Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit zu verstehen?
- Zugangskriterien für den Personenkreis bei Arbeitsgelegenheiten
- Dokumentation

#### Themenblock Motivation:

- Welche Faktoren können ein gutes Arbeiten beeinflussen?
- Wie motiviere ich Mitarbeitende?

#### Themenblock Kommunikation:

- Modelle der Gesprächsführung nach Friedemann Schulz von Thun und Paul Watzlawick, wie beispielsweise das „Kommunikationsquadrat“
- Übungen zu Störungen in der Kommunikation und deren Lösungen

#### Themenblock Erstgespräche und Einarbeitung der Zusatzjobberinnen und Zusatzjobber:

- Die besondere Bedeutung von Anfangssituationen
- Ziele des Einarbeitungsprozesses
- Phasen der Einarbeitung

#### Themenblock Arbeitssicherheit:

- Sicherheitssymbole- und -kennzeichnung
- Arbeitsunfallverhütungsvorschriften
- Gefährdungsbeurteilungen und deren Anwendung bei der Sicherheitsunterweisung
- Unfallmeldewesen (Arbeitsunfall, Wegeunfall)
- Ergonomie in Verbindung mit Arbeitssicherheit

Die Anleiterinnen und Anleiter erhalten für die Teilnahme am Seminar ein Zertifikat sowie eine ausführliche Zusammenfassung der Seminarinhalte.

#### Kommunikationsquadrat

„Aus der Auseinandersetzung mit individualpsychologischen, humanistischen und systemischen Schulrichtungen und aus den praktischen Kurserfahrungen mit Lehrern und Führungskräften entstand in den siebziger Jahren das Kommunikationsquadrat, das grundlegende Kommunikationsmodell mit den ‚vier Schnäbeln‘ (des Senders) und den ‚vier Ohren‘ (des Empfängers).“

[www.schulz-von-thun.de](http://www.schulz-von-thun.de)

### LABORERGEBNIS 3: NETZWERK DER ZUSATZJOB-ANBIETENDEN

Seit April 2007 tauschen sich die Anbieter von Arbeitsgelegenheiten in einem Arbeitskreis aus. Vertreten sind in diesem Netzwerk die Koordinatoren der Zusatzjobs bei den verschiedenen Trägern. Damit engagiert sich die operativ tätige Ebene: Diese Menschen sind es, die für den reibungslosen Ablauf und alle administrativen Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten auf Anbieterseite Verantwortung tragen.

Etabliert hat sich ein fachlicher Austausch von sechs Anbietern aus Worms und zwei Trägern aus Alzey, der in Abständen von zwei bis drei Monaten stattfindet und von einer außenstehenden Person moderiert wird. Bei den Arbeitstreffen werden aktuelle Herausforderungen behandelt, Teilergebnisse der Studie präsentiert und Erfahrungen ausgetauscht.

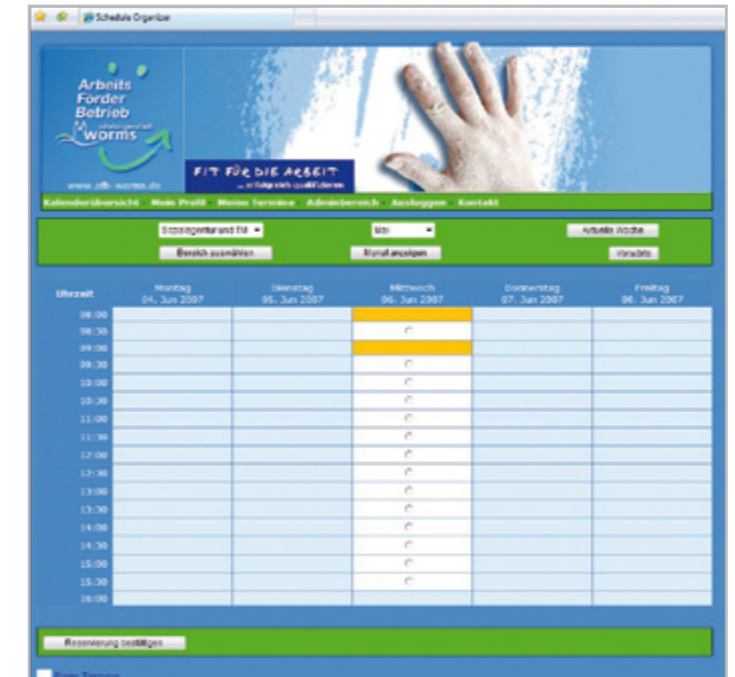
Wichtige Aspekte bei diesem Austausch sind die Zusammenarbeit mit dem Job-Center sowie die Verwaltung der Teilnehmenden an Arbeitsgelegenheiten. In diesem Forum stellte die Arbeitsförderbetriebs GmbH beispielsweise den Online-Kalender vor. Zudem werden durch die Beiträge von Referenten Perspektiven aufgezeigt. So berichtete ein Referent über die Erfahrungen und Ergebnisse der Arbeitsgelegenheiten in Nordrhein-Westfalen.

### LABORERGEBNIS 4: ONLINE-KALENDER UND DATENBANK

Bei der organisatorischen Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Absatz 3 SGB II wurde die Arbeitsförderbetriebs GmbH vor neue Herausforderungen gestellt. So flossen in die Gestaltung des neuen Maßnahmeprozesses nicht nur die langjährigen Erfahrungen ein, die der Arbeitsförderbetrieb bei der Umsetzung der gemeinnützigen Arbeit nach §§ 18, 19 Bundessozialhilfegesetz gewonnen hatte, auch die Vorgaben des Jobcenters waren zu berücksichtigen. Hier wurde schnell klar, dass neue Wege zu beschreiten sind.

Dazu benötigte insbesondere die Schnittstelle von Arbeitsförderbetrieb und Agentur für Arbeit ein neues Format: Es wurde ein internetbasierter Terminkalender, der „Online-Kalender“ entwickelt. Dieser erlaubt den Fallmanagerinnen und -managern, die Termine des oder der Hilfesuchenden beim Träger zu fixieren.

Mit der Buchungsbestätigung durch das Fallmanagement ist der Teilnehmende verbindlich für einen Arbeits- und Qualifizierungsbereich vorgesehen. Nach Erscheinen des Teilnehmenden erfolgt ein automatisches Rückmeldeverfahren. Durch dieses System ist eine optimale Prozesssteuerung für beide Seiten erreicht und eine Belegung der Zusatzjob-Stellen durchgängig möglich.



Der Online-Kalender



## GLOSSAR

### „1-Euro-Job“

Volkstümliche Bezeichnung für die „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Absatz 3 SGB II“, die bekanntlich aus der „gemeinnützige(n) zusätzliche(n) Arbeit nach § 19 Bundessozialhilfegesetz hervorgegangen ist. Letztere wurde von den Sozialämtern nie im heute üblichen Umfang angeboten. Die Höhe der Mehraufwandsentschädigung, obschon bereits nominal höher als ein Euro je Stunde Arbeitszeit, beeinflusst die öffentliche Wahrnehmung insofern negativ, als die Regelleistungen des Arbeitslosengeldes II oft nicht in die Betrachtung einfließen.

### Arbeitshilfe

Die von Zeit zu Zeit fortgeschriebene „Arbeitshilfe“ dient der Bundesagentur für Arbeit zur Operationalisierung der „öffentlich geförderten Beschäftigung nach dem SGB II“. Die letzte Überarbeitung hat den Stand Juli 2007.

### Beschäftigungsentwickler

Im Rahmen eines Modellprojekts befasst sich der Beschäftigungsentwickler mit dem Auffinden und der Entwicklung von Aus-

bildungs- und Beschäftigungspotenzialen und berät Unternehmen dabei, diese dem Arbeitsmarkt zugänglich zu machen. Dieses Projekt wird aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen, Mainz, und aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

### empirisch

Die aus der Erfahrung, Beobachtung gewonnene Erkenntnis bezeichnet man als empirisch.

### Entwicklungspartnerschaften

Entwicklungspartnerschaften sind Projektverbünde, die unter dem Dach einer Kooperationsvereinbarung eine gemeinsame Zielsetzung mit einem definierten Arbeitsplan verfolgen. Dieser zielgerichtete Zusammenschluss verschiedener Träger, aus Zielgruppenvertretungen, Sozialpartnern, Wissenschaft, Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Institutionen entwickelt eine gemeinsame Strategie gegen Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Modellhafte Lösungen der Teilprojekte aus verschiedenen Blickwinkeln ergänzen sich so zu einem Ganzen. (Quelle: [www.equal.de](http://www.equal.de))

### Evaluation

Evaluation bezeichnet die Summe systematischer Untersuchungen, die *empirische*, d.h. erfahrungsbasierte Informationen bereitstellen, so dass es möglich wird, den Wert eines (in der Regel sozialen) Evaluationsgegenstandes einzuschätzen. (Quelle: [www.univation.org/glossar](http://www.univation.org/glossar))

### Face-to-face-Interview/Leitfadeninterview

Im sozialwissenschaftlichen Sprachgebrauch bezeichnen „Face to face“-Interviews die Erhebung von Daten beim Interviewpartner in freier oder leitfadengestützter Form. Wissenschaftlich methodische Face-to-face-Interviews werden – wie in der vorliegenden Studie – anhand eines Leitfadens geführt, der zuvor auf seine Stärken und Schwächen erprobt wurde (so genannter „pretest“). Entscheidend ist, dass die Fehlerquote bei Befragungen „von Angesicht zu Angesicht“ geringer ist als bei der bloßen Aushändigung von Fragebögen an die Befragten.

### Innovationslabor

Der Begriff „Innovationslabor“ hat sich in den vergangenen Jahren für Organisationen eingebürgert, die sich vor allem mit der technischen und technologischen Entwick-

lung befassen. Metaphorisch wird er für den Zusammenschluss von Menschen verwendet, die sich intensiv mit wesentlichen Zukunftsfragen befassen.

### Leitfaden-Interview

siehe „Face-to-face-Interview“

### Migrationshintergrund

Beginnend mit dem Mikrozensus 2005 erheben die Statistischen Landesämter und das Statistische Bundesamt Daten zu Personen mit Migrationshintergrund. Dabei werden folgende Personengruppen dem Merkmal „Menschen mit Migrationshintergrund“ zugeordnet:

- zugewanderte Ausländer
- in Deutschland geborene Ausländer
- eingebürgerte Ausländer
- Spätaussiedler

sowie Kinder mit zumindest einem Elternteil, das eines der genannten Merkmale erfüllt, jeweils soweit diese ihren Wohnsitz in Deutschland haben. Diese Personen müssen keine eigene Migrationserfahrung haben und leben zum überwiegenden Teil seit ihrer Geburt in Deutschland. Im Jahr 2005 lebten nach dieser Definition 15,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.





Arbeitsförderbetrieb Worms gGmbH  
Geschäftsführer Rüdiger Rick  
Hohenstaufering 2a  
67547 Worms  
Telefon: (06241) 26 66 - 0  
Telefax: (06241) 26 66-99  
Email: [info@afb-worms.de](mailto:info@afb-worms.de)  
**[www.afb-worms.de](http://www.afb-worms.de)**