

Strategien zur Akquisition von Einsatzstellen für Arbeitsgelegenheiten

Eine Dokumentation

Diese Dokumentation ist ein Ergebnis des EQUAL-Modellprojekts
„Neue Qualifikationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ im Rahmen
der Entwicklungspartnerschaft „Wandel – Innovation – Botschaft“ der bag arbeit.

Herausgeber:
Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (IDA)
c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
Georgstraße 7, 50676 Köln

Stand: Dezember 2006

Inhalt

Die Ausgangslage	2
Die Akquise-Aktivitäten der Modellstandorte	3
Checklisten und Tipps zur Planung und Umsetzung von Akquise-Kampagnen	7
Tipps zum Schreiben von Mailings	10
Tipps zur Gestaltung von PR-Materialien	11
Leitfaden zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten: Ein Beispiel gelungener Praxis aus Frankfurt	12

Die Ausgangslage

Auch in den nächsten Jahren werden Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 Absatz 3, Satz 2 SGB II voraussichtlich eines der zentralen Instrumente der Arbeitsmarktintegration bleiben. Die Caritas, die sich in der Mitverantwortung für die sozialen Verhältnisse in Deutschland und Europa sieht, möchte mit zwei EQUAL-Projekten zum Thema Zusatzjobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft dazu beitragen, dass dieses Arbeitsmarktinstrument für langzeitarbeitslose Menschen eine Brückenfunktion zum allgemeinen Arbeitsmarkt erfüllt und zu einer sozialen Stabilisierung beiträgt.

Nach Meinung der Europäischen Kommission handelt es sich bei der Gesundheits- und Sozialwirtschaft um einen Sektor, der „hinsichtlich des Wirtschaftswachstum wie der Arbeitsplatzschaffung enorm expandiert“. Dieses Beschäftigungspotenzial auch für gering Qualifizierte Menschen zu nutzen, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem integrativen Arbeitsmarkt, wie ihn die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union fordern.

Nur wenn es gelingt, in ausreichender Anzahl Einsatzstellen für Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung zu stellen, können den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Arbeitsgelegenheit Wahlmöglichkeiten angeboten werden, wie es in der Selbstverpflichtungserklärung der katholischen BAG „Integration durch Arbeit“ (IDA) postuliert wird.

Ein Schwerpunkt des EQUAL-Projekts „Neue Qualifikationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ liegt deshalb auf der Entwicklung und Umsetzung von Akquise-Strategien für Arbeitsgelegenheiten. Dabei gilt es insbesondere, neue strategische Partner zu gewinnen und neue Netzwerke unter Beteiligung beispielsweise von, Behinderten- und Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern oder Kindergärten auf lokaler Ebene zu gründen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass man es in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft mit Bereichen zu tun hat, für die die Aufgabe der Arbeitsmarktintegration und die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen eine neue Aufgabe darstellt, mit der sie bislang wenig Erfahrung hatten.

Die Akquise-Aktivitäten der Modellstandorte

Die Beteiligten

Bei den in diesem EQUAL-Projekt beteiligten acht Modellstandorten handelt es sich um den Caritasverband für das Erzbistum Berlin, den Caritasverband Bonn, das Sozialwerk Dürener Christen, den Caritasverband Frankfurt, die CABQ Haltern, IN VIA Paderborn, der Caritasverband Stuttgart und das Sozialwerk Vechta mit seinem Standort Cloppenburg.

Die Aufgabe

Alle Modellstandorte standen gleichermaßen vor der Aufgabe, externe Einrichtungen und Dienste zu kontaktieren und sie dafür zu gewinnen, Einsatzstellen für Zusatzjobbende einzurichten und die fachliche Anleitung und Begleitung vor Ort zu organisieren.

Neben den externen Einsatzstellen richteten viele Modellstandorte daneben auch Stellen für Zusatzjobbende in ihren eigenen Beschäftigungsbetrieben vor Ort ein. Das Gros der benötigten Stellen galt es jedoch bei den Externen zu gewinnen.

Das Ergebnis

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Die acht Modellstandorte konnten 485 externe Einrichtungen und Dienste als Kooperationspartner gewinnen, die insgesamt rund 1300 Stellen für Zusatzjobbende einrichteten (Stand August 2006). Dabei bewegt sich die Spanne der „eingeworbenen“ externen Kooperationspartner zwischen knapp 10 bis über 140 Einrichtungen.

Die Anzahl der zu akquirierenden Stellen wurde zumeist von den Zuweisungsmodalitäten der jeweiligen ARGE beeinflusst, die zum Teil sehr restriktiv bei den Zuweisungen agierten.

Bei der Hälfte der Modellstandorte ist jedoch eine positive Entwicklung zu erkennen, dort konnte die Zahl der kooperierenden Partner – und damit auch der Einsatzstellen – binnen Jahresfrist leicht gesteigert werden, bei den anderen vier Standorten ist sie leicht rückläufig. Da jedoch insgesamt der Belegungsgrad der Einsatzstellen steigt, ist weiterer Bedarf absehbar, damit dem selbst gesetzten Qualitätsziel „Wahlmöglichkeit für Teilnehmer“ weiterhin entsprochen werden kann.

Wie geht man vor?

Erstkontakte & Adressenrecherche

Ausgangspunkt für die Kampagne war die Auswahl eines umfassenden und effektiven Verteilers als Grundgesamtheit für die Akquisition der Einsatzstellen. Die Festlegung der zu kontaktierenden Einrichtungen und Dienste und die Ermittlung der notwendigen Adressen verlief sehr unterschiedlich und wurde u. a. durch die jeweiligen regional differierenden arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen beeinflusst.

Vier Modellstandorte haben nur Einrichtungen in katholischer Trägerschaft angesprochen, die anderen Modellstandorte haben darüber hinaus auch kommunale Träger und/oder Träger sonstiger Wohlfahrtsverbände in die Akquisition einbezogen.

In zwei Fällen (ARGE Bonn, Optionskommune Düren) gab es von Anfang an eine explizite Vorgabe sich auf katholische Organisationen zu konzentrieren, in den anderen Fällen handelte es sich um eine selbst gewählte Beschränkung auf Einrichtungen in katholischer Trägerschaft. Zu einer Verständigung auf Ebene der Wohlfahrtsverbände kam es nur in zwei Fällen.

Die Festlegung der Grundgesamtheit und die Planung der Akquise-Aktion erfolgte bei der Mehrheit der Standorte durch Projektgruppen, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fachbereichs- bzw. der Projektleitung sowie teilweise der Geschäftsführung. In einem kleineren Teil der EQUAL-Modellstandorte wurde bereits zu diesem frühen Zeitpunkt die Aktion komplett an die Ebene der Sachbearbeitung delegiert.

Die Anzahl der kontaktierten Organisationen schwankte zwischen 20 und 250. Dabei korrespondiert die Anzahl der Kontakte nicht zwingend mit der Größe der Kommune, in der der Modellstandort angesiedelt ist. So weist der Caritasverband Stuttgart 250 Kontakte aus, das Sozialwerk Vechta mit seinem Standort Cloppenburg auch über 200 Kontaktadressen.

Ein Zusammenhang besteht zwischen der angestrebten Zahl von Einsatzstellen und der gewählten Grundgesamtheit der Kontaktadressen. Wo nur 20 Einsatzstellen gesucht wurden, wurde auch nur eine kleine Zahl von Organisationen angesprochen.

Die Erfolgsmessung

Eine Rücklauf- bzw. Erfolgsquote auf die initiierten Erstkontakte konnte von den Modellstandorten nur annäherungsweise bestimmt werden und liegt bei allen zwischen 50 und 90 Prozent.

Die Quellen für Adressen

Die für die Akquise-Kampagne notwendigen Adressen wurden im Falle der katholischen Einrichtungen aus bestehenden Verteilerlisten generiert. Die zusätzlich benötigten Adressen aus den „neuen“ Bereichen recherchierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. T. im Telefonbuch und aus dem Internet. Andere wurden von der Kommune zur Verfügung gestellt. Als weitere Quelle konnte in einem Fall die Adresskartei einer Altenpflegeschule genutzt werden sowie für den Bereich der sonstigen Dienste die lokalen Sozialrendanturen.

Die Kontaktaufnahme

Die Mehrheit der EQUAL-Modellstandorte ging bei der Kontaktaufnahme zu möglichen Einsatzstellen für Zusatzjobber in zwei Schritten vor:

Schritt 1: ein Telefonat. Teilweise betraute man die Sachbearbeiterbene damit, an einem EQUAL-Modellstandort wurde eine Mitarbeiterin komplett dafür abgestellt. An einem anderen Standort bei einer neu gegründeten Sozialagentur hat ein Team auf der Ebene der Geschäftsführung diese Aufgabe untereinander aufgeteilt.

Diese erste, direkte Ansprache sollte über das Anliegen, die Einrichtung von Einsatzstellen für Zusatzjobber, informieren. Teilweise wurde aber auch schon das Interesse über den konkreten Bedarf an Zusatzjobbern abgefragt.

Schritt 2: Auf diesen ersten Gesprächskontakt fasste die Mehrheit der Modellstandorte schriftlich nach. Zusammen mit einem personalisierten Brief verschickten sie weiteres Informationsmaterial.

An einem Standort wurde nur auf Konferenzen der Abteilungsleiter und Dachgremien informiert und anschließend eine nichtpersonalisierte Rund-Mail an verschiedene Verteiler gesandt. Der Rücklauf dieser Aktion erbrachte bereits ein Angebot von 60 Einsatzstellen. Unterstützend wirkte hierbei, dass der Stadtdechant zuvor einen Brief an alle Gemeinden geschrieben hatte.

Soweit die Namen der verantwortlichen Personen in der Geschäftsführung oder Pflegedienstleitung bekannt waren, wurden die Briefe personalisiert versandt. In einem Fall war allerdings mehr als die Hälfte der Anschreiben nicht personalisiert, was sich im Ergebnis einer deutlich geringeren Erfolgsquote widerspiegelte.

Einem Modellstandort ist es gelungen, durch den Kontakt zur kommunalen Politik und den Sportvereinen bereits im Vorfeld die Unterstützung des Landrats bzw. des Vorsitzenden des Kreissportbundes zu gewinnen. Durch diese Kontakte war es möglich, das Anliegen – die Einwerbung von Stellen für Zusatzjobbende – in den Entscheidungsgremien persönlich vorstellen und erläutern zu können und so erfolgreich neue Felder für den Einsatz von Zusatzjobbenden zu öffnen – es wurden immerhin weitere 50 Einsatzstellen geschaffen.

Das Info-Paket

Die Mehrheit der Modellstandorte fügte dem Brief zusätzliches Informationsmaterial bei. Diese Materialien reichten von einem einseitigen Infoblatt mit Fax-Antwortbogen bis zu einer mehrteiligen Zusammenstellung von unterschiedlichen Handreichungen, in einem Folder zusammengefasst. Ein solches Info-Paket beinhaltete beispielsweise:

- eine Darstellung der eigenen Organisation,
- Erläuterungen zu den (rechtlichen) Rahmenbedingungen der AGH,
- die Selbstverpflichtungserklärung der Caritas,
- eine Ideenliste für mögliche Einsatzstellen mit der Darstellung von sinnvollen und zusätzlichen Tätigkeiten,

- den Entwurf eines Kooperationsvertrags zwischen Einsatzstelle und Modellstandort.

Zwei Standorte fügten bereits ein Muster eines Abrechnungsbogens (Stundenzettel) für den Zusatzjobbenden bei, ein anderer Modellstandort hatte alle Informationen und Handreichungen auf einer CD-ROM zusammengefasst und dem Schreiben beigelegt.

✓ *Beispiel des Caritasverbands Frankfurt siehe Anhang.*

Was kann der Adressat tun?

In drei Fällen war es Ziel der Mailing-Aktion, einen Termin vor Ort mit der Einsatzstelle zu vereinbaren, um in einem persönlichen Gespräch die Details einer Kooperation und die Einsatzmöglichkeiten von Zusatzjobbenden zu klären.

In der Mehrheit der Fälle diente die Rückmeldung dazu, den konkreten Bedarf an Zusatzjobbenden zu benennen und die geplanten Einsatzfelder zu beschreiben, ohne auf eine weitere persönliche Kontaktnahme abzielen.

Nachfassen bei „ruhenden“ Kontakten

Eine gezielte Nachfassaktion zu ruhenden Kontakten, also Organisationen, die keine Antwort gaben bzw. keinen Bedarf gemeldet hatten, fand als integraler Bestandteil der Akquise-Kampagne an keinem Modellstandort statt.

In Einzelfällen wurde später selektiv, teilnehmerbezogen bei einzelnen Kontakten nachgehakt, ob sich in der Zwischenzeit ein Bedarf ergeben habe und nun doch ein Interesse an der Einrichtung von Zusatzjobs bestehe.

Alle befragten Modellstandorte stellten übereinstimmend fest, dass die Pflege der Kontakte sehr zeitintensiv und zum Teil auch aufwändig sei, es wurde auch die Meinung vertreten, dass dies in Anbetracht der personellen und finanziellen Ausstattung mit einem „zu hohem Zeitaufwand“ verbunden sei.

Keiner der beteiligten Modellstandorte verfügte aktuell über eine Datenbankgestützte Adressverwaltung, die eine gezielte Steuerung von ähnlich gelagerten Kampagnen erleichtern würden.

Checklisten und Tipps zur Planung und Umsetzung von Akquise-Kampagnen

Die Modellstandorte erhielten einen Fragebogen zu ihrer Vorgehensweise bei der Akquisition der Einsatzstellen. Auf der Grundlage dieses Fragebogens, der einen Gesprächsleitfaden bildete, wurde mit allen Projektpartnern ein Telefoninterview geführt. Außerdem wurden Muster der entwickelten Informationsmaterialien erbeten.

Der Fragebogen und die folgenden Erfahrungswerte, Tipps und Checklisten sollen Sie unterstützen, Mailings und Akquisitionen effektiv zu planen und umzusetzen, sei es – wie im vorliegenden Fall – die „Einwerbung“ von Einsatzstellen für Arbeitsgelegenheiten, sei es die Einwerbung weiterer Mittel und Ressourcen, die eine sinnvolle Unterstützung für die Arbeit der Caritas-Einrichtungen darstellen.

Das Projekt: Die Organisation einer Akquise-Aktion

Eine Analyse der Erfolgsquoten der Modellstandorte macht deutlich, dass es sich empfiehlt, eine Akquise-Aktion als eigenes Projekt zu planen und umzusetzen. Eine solche Aktion erfolgt in der Regel in sechs Phasen:

1. Situationsanalyse,
2. Zielfestlegung mit klar quantifizierten Zielvorgaben,
3. Festlegung der Strategie und Maßnahmen,
4. Budgetierung,
5. Festlegung von Zeitplan und Zuständigkeiten,
6. Kontrolle und Nachfassarbeit der Aktion.

Der Fragebogen

Der Fragebogen umfasste 15 Fragen zur Vorgehensweise. Er eignet sich als **Checkliste** für die Planung weiterer Akquise-Kampagnen.

1. Wie haben Sie den **Markt erkundet?** (**Festlegung der Grundgesamtheit** der Ansprechpartner: nur katholische Einrichtungen oder allgemein? Welche Bereiche haben Sie angesprochen?)
2. **Wie** haben Sie festgelegt, wen Sie ansprechen wollen?
3. **Wer** hat das festgelegt?
4. **Wie viele** Organisationen haben Sie angesprochen?
5. Haben Sie die **Rücklaufquote** erhoben? Wie viel Prozent haben Interesse bekundet?
6. Gab es eine Absprache/Verständigung vor Ort mit anderen Trägern, wer wen ansprechen soll/darf?
7. Aus welchen **Quellen** haben Sie die Adressen?
8. Wie sind Sie konkret vorgegangen? Wie fand der **Erstkontakt** statt? Durch... Telefonat, Brief, Email, Fax?

9. Wenn durch Brief- oder E-Mail-Kontakt: Wer wurde bei Ihnen als **Absender** genannt?
10. Wer wirkte als **Unterstützer**? (z.B. Stadtdechant, Bischof/Kardinal, Caritas-Geschäftsführer)
11. **An wen** haben Sie den Brief oder die E-Mail adressiert? (Personalisiert: Sehr geehrter Herr Muster?; allgemeine Anrede: Sehr geehrte Damen und Herren?; An Geschäftsführung – persönlich –?)
12. Was war **Ziel** des Kontakts? **Handlungsaufforderung zu was?** (Einladung zu einer Info-Veranstaltung, Terminvereinbarung vor Ort, Direktanforderung/konkrete Bedarfsmeldung AGH, Kontaktaufnahme zu Ihnen)
13. Wurde speziell vorbereitetes **Informationsmaterial** beigelegt? Wenn ja, was?
14. Gab es eine **Nachfassaktion** zu den „ruhenden“ Kontakten?
15. Welche Form des Dankes wurde in der Folge ausgesprochen?

Weitere Empfehlungen

Es gibt positive Verstärker für Akquise-Aktivitäten. Dazu zählt unbedingt die begleitende

Öffentlichkeitsarbeit

Eine Akquise-Aktion kommt nicht ohne begleitende Öffentlichkeitsarbeit aus. Öffentlichkeitsarbeit sei hier nicht im engeren Sinn als „Pressearbeit“ verstanden, sondern erweitert um die Aktivitäten, die z. B. auf die interne kirchliche Öffentlichkeit gerichtet sind oder auf angrenzende Diskursfelder wie die lokale Politik zielen.

In der Auswertung der Ergebnisse wurde deutlich, dass beispielsweise der Brief eines Stadtdechanten an alle katholischen Gemeinden und kirchlichen Organisationen das Feld so gut vorbereitet hatte, dass man mit einer Kampagne in nur einem Schritt (Brief mit Info-Material) auskam, um das vorgegebenen Ziel zu erreichen. Hier war der zweite nachfassende Schritt (z. B. ein Folgetelefonat) nicht mehr notwendig.

Ein kreatives Beispiel für verstärkende Öffentlichkeitsarbeit ist ein Dankeschön-Fest, das für alle Teilnehmer einer Arbeitsgelegenheit veranstaltet wurde. Dieses „Dankeschön“ wurde mit Beteiligung des Landrats – und unter reger Anteilnahme der Presse – ausgesprochen. Die Menschen, die sich im vergangenen Jahr in Arbeitsgelegenheiten für das Gemeinwohl der Kommune verdient gemacht hatten, wurden gefeiert.

Ergebnis dieses in diesem Zusammenhang kreativen PR-Anlasses war zum einen die hohe Zufriedenheit der Zusatzjobbenden. Zum anderen wurde die Caritas verstärkt wahrgenommen und das positive Image des Verbandes bei den politischen Kooperationspartnern vor Ort, der ARGE und Einrichtungen mit potenziellen Einsatzstellen für Zusatzjobbende intensiviert. Diese Effekte sind bei der weiteren Akquisition spürbar.

Die Telefon-Akquise

Für die telefonische Kontaktaufnahme hat es sich als hilfreich erwiesen, wenn in Vorbereitung der Telefonaktion das Projektteam eine Liste der Argumente für die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten zusammengestellt hatte. Auf dieser Liste fanden sich u. a.

- die Begründung für den Einsatz von Zusatzjobbenden,
- der Nutzen, den eine kooperierende Einrichtung mit der Caritas als koordinierenden Partner hat,
- die Gründe, mit denen sich Caritas positiv von Mitbewerbern um Einsatzstellen abhebt (z. B. durch die Teilnehmerbetreuung mit einem hohen Grad an Einzelfallbegleitung, durch eine verlässliche Erreichbarkeit und durch verantwortliche Ansprechpartner für die Kooperationspartner)

Tipps zum Schreiben von Mailings

Ihre potenziellen Kooperationspartner bekommen Tag für Tag viel Post. Wie gelingt es Ihnen also, mit Ihrem Brief, ihrem Mailing und Ihren Informationsmaterialien die Aufmerksamkeit und das Interesse für Ihr Anliegen zu wecken? Die wichtigste Regel lautet:

Halten Sie Ihre Texte **leicht verständlich** und drücken Sie sich **einfach** aus!

Jeder Adressat stellt sich beim Lesen eines Briefes diese oder ähnliche Fragen:

- Wer schreibt mir?
- Warum gerade mir?
- Habe ich einen Bedarf oder ein Interesse?
- Welche Vorteile, welchen Nutzen habe ich?
- Wer beweist das?
- Wo kann ich mehr erfahren?
- Wie geht es weiter?
- Was soll ich tun?

Wenn Sie mit Ihrem Brief kurze und knappe Antworten auf alle Fragen geben, dann haben Sie die Aufmerksamkeit des Adressaten erlangt und seine Motivation zum Handeln in Ihrem Sinne gefördert.

5 Schritte für einen erfolgreichen Brief an bekannte Adressen:

Einstieg	Aufgabe: Welches Problem soll gelöst werden?
Aussage	Eine möglichst konkrete Beschreibung Beschreiben Sie die Lösung der Aufgabe: Wie kann der Adressat bei der Lösung der Aufgaben helfen? Welche Programme sind es?
Aussage	Welche Aufgaben sind in der Vergangenheit schon erfolgreich gelöst worden: Beschreibung der Erfahrung und des Wissens, durch die der Adressat Vertrauen zu der Organisation entwickeln kann.
Handlungsaufforderung	Was kann Adressat tun? Gezielt nach einer Aktion fragen.
Abschluss	Danke: Dank für Verständnis; für das Mitmachen, auch im Namen der Betroffenen!

Tipps zur Gestaltung von PR-Materialien

Gut gemachte Informationsmaterialien zeichnen sich dadurch aus, dass sie das **Vorwissen des Adressaten** berücksichtigen. Fragen Sie sich bei der Erstellung, welches Vorwissen, welche Erfahrungen und welches Interesse die Adressaten zu dem Thema haben und bauen Sie darauf auf.

Der Text soll konkret und anschaulich sein. Im Einzelnen heißt das:

- Kurze Sätze, nicht mehr als 6-8 Worte,
- Konkrete Aussagen,
- Veranschaulichung durch Beispiele,
- Weitere Angebote zur Erläuterung,
- Keine Wiederholungen,
- Vermeiden von Fremd- und Fachwörtern bzw. Erläuterung der Fremdwörter.

Das **Layout**, die Gestaltung und grafische Aufbereitung, erleichtert das Verständnis eines Texts, wenn es klar und überschaubar gegliedert ist.

Die Regeln sind mit folgenden Punkten zusammengefasst:

- Geben Sie zu Beginn einen Überblick über den Inhalt des Texts und beschreiben/benennen Sie das Informationsziel.
- Setzen Sie Überschriften und Zwischenüberschriften zur optischen Gliederung des Texts ein.
- Achten Sie auf die logische Folgerichtigkeit der Darstellung.
- Bringen Sie das Wichtigste zuerst – der Leser muss bereits dann entscheiden können, ob er weiter lesen will.
- Beachten Sie die Corporate Design-Regeln der Caritas/Ihrer Organisation.

Leitfaden zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten: Ein Beispiel gelungener Praxis aus Frankfurt

Der Caritasverband Frankfurt hat im Mai 2005 in einem Leitfaden für kooperierende Einrichtungen zentrale Fragen und notwendige Voraussetzungen zusammengestellt, die bei der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten zu berücksichtigen sind.

In diesem Leitfaden finden Sie zu den folgenden Fragestellungen ergänzendes Material sowie vertiefende Informationen und Arbeitshilfen zur praktischen Umsetzung.

- Welche Aufgaben und Tätigkeiten können als Arbeitsgelegenheiten umgesetzt werden?
- Wer ist im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit beschäftigt?
- Wie gestaltet sich die Kooperation zwischen dem Partner und dem Caritasverband? Welche Bedingungen sind zu erfüllen?
- Warum sollten sich Partner des Caritasverband Frankfurt e.V. an der Schaffung und Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten beteiligen?

Welche Aufgaben und Tätigkeiten können als Arbeitsgelegenheiten umgesetzt werden?

Schaffung von Arbeitsgelegenheiten

Auf der Grundlage des gemeinsamen Verständnisses zur Kooperation werden konkrete Arbeitsgelegenheiten geschaffen. Die Möglichkeiten sind vielseitig. Der in den Rahmenbedingungen des Caritasverbands Frankfurt festgelegte Kriterienkatalog und die von der Stadtversammlung genannten Bedingungen bilden die Grundlage zur Schaffung einer sinnvollen Arbeitsgelegenheit.

Die Arbeitsgelegenheiten können als Einzelplätze ausgerichtet sein. Der Vielseitigkeit und Kreativität sind hierbei keine Grenzen gesetzt. Die Arbeitsplätze können auch als Projekt (mehr als eine Arbeitsgelegenheit) geplant und umgesetzt werden. Die Ziele und Maßnahmen sollten dann in einem Konzept beschrieben sein. Für den Partner entstehen keine Kosten.

Wichtig: Die Arbeitsplätze müssen zusätzlich sein und dürfen keine regulären Arbeitsplätze verdrängen! Dies sollte auch für ehrenamtliche Tätigkeiten gelten! Arbeitsgelegenheiten und Ehrenamt sind keine Konkurrenz. Vielmehr kann die Chance genutzt werden, ehrenamtliches Engagement und Arbeitsgelegenheiten miteinander zu verknüpfen. Ehrenamtliche können auch als Anleiter für Arbeitsgelegenheiten dienen oder die Förderung der Personen begleiten (Paten-Modell).

✓ *Ideensammlung für mögliche Arbeitsgelegenheiten*

Angebot einer Arbeitsgelegenheit

Damit eine Arbeitsgelegenheit angeboten werden kann, müssen verschiedene Dinge feststehen: Welches Ziel wird mit den Tätigkeiten verfolgt, welche Aufgaben sind zu erledigen und welche Qualifikationsvoraussetzungen sind notwendig? Die Tätigkeitsmerkmale und der zeitliche Einsatz müssen definiert werden. Es ist festzulegen, welche fachpraktischen Kenntnisse dem Beschäftigten vermittelt bzw. vertieft werden. Die Angaben zur Zusätzlichkeit belegen die notwendige gesetzliche Fördervoraussetzung.

Das entsprechende Formular „Angebot einer Arbeitsgelegenheit“ dient als Arbeitshilfe zur Schaffung und Nachweis einer Tätigkeitsbeschreibung zur Umsetzung der Arbeitsgelegenheit.

✓ *Angebot einer Arbeitsgelegenheit (blanko)*

✓ *Angebot einer Arbeitsgelegenheit (Beispiele)*

Ideensammlung für mögliche Arbeitgelegenheiten

- Technisch handwerkliche Assistenz in der Gemeinde/im Kindergarten
- Hauswirtschaftliche Assistenz in der Gemeinde/im Kindergarten
- Verschönerungsarbeiten an Gebäude und im Umfeld
- Sicherstellung von Öffnungszeiten der Kirche, Kulturpflege. Ansprechpartner für Besucher
- Aufbau bzw. Ergänzung des Gemeindearchivs
- Mitarbeit, textliche und graphische Gestaltung der Gemeindeblätter und -zeitung.
- Unterstützung für mobilitätseingeschränkte Gemeindeglieder (Hol- und Bringdienste, Einkaufsdienste)
- Unterstützung in der Öffentlichkeitsarbeit. Pflege der Schaukästen, Gestaltung Webseite, Verbreitung Gemeindebrief.
- Unterstützende Mitarbeit im Gemeindeleben: Freizeitangebote für Kinder, Senioren, Gemeindebibliothek
- Einkaufsdienste mobilitätseingeschränkte Gemeindeglieder

Angebot einer Arbeitsgelegenheit:

gültig von: bis:

Kooperationsbetrieb:

Anschrift:

Tel.:

FAX:

Ansprechpartner:

Tel. Nr.:

FAX:

Anzahl der Arbeitsgelegenheiten:

Arbeitsfeld:

Tätigkeitsbeschreibung:

Beschreibung der Stelle (Ziel, Angebote für wen)

Aufgaben:

Vermittlung und Vertiefung fachpraktischer Kenntnisse:

Gründe:

Unterschrift des Kooperationspartners:

Datum:

Angebot einer Arbeitsgelegenheit: – Beispiel –

gültig von: 01/2005 bis:

Kooperationsbetrieb:

Anschrift: Jugendhaus...

Tel.:069

FAX:069

Ansprechpartner:

Tel. Nr.: 069

FAX: 069

Anzahl der Arbeitsgelegenheiten:

Arbeitsfeld:

Tätigkeitsbeschreibung:**Verwaltung****Beschreibung der Stelle (Ziel, Angebote für wen)**

Jugendhaus und Kinderhaus sind offene Häuser mit Angeboten für Kinder und Jugendliche von 6 bis ca.23 Jahren. In letzter Zeit erweiterte sich das Aufgabengebiet der beiden Häuser noch um eine Kindergartengruppe und zwei Projekte im Rahmen mobiler Kinder- und Jugendarbeit.

Verwaltungsarbeiten spielten im Arbeitsablauf stets eine beigeordnete Rolle, was eine in bestimmten Bereichen unstrukturierte Büroorganisation und Ablage mit sich brachte. Eine Aufarbeitung der Ordnerstrukturen und Altlasten bei der Ablage ist dringend notwendig.

Aufgaben:

Büro- und Verwaltungstätigkeiten

- Ablagesystem überarbeiten
- Ablage von Schriftstücken usw.
- Büromaterialbestellung
- Postein- und -ausgang bearbeiten
- Bestellungen von Infomaterialien vornehmen
- Statistiken bearbeiten
- Schreivarbeiten erledigen

Vermittlung und Vertiefung fachpraktischer Kenntnisse:

- Einblicke in die Organisationsstruktur einer sozialen Einrichtung und eines caritativen Trägers
- Computerschulungen
- interne Fortbildungen zum Thema Büroorganisation
- ggf. Verbesserung der eigenen Deutschkenntnisse

Tätigkeitsmerkmale

- Bürotätigkeit Handwerkliche Tätigkeit Hauswirtschaftliche Tätigkeit
 Arbeit im Freien Arbeit in geschl. Räumen Führerschein notwendig
 körperl. schwere Arbeit körperl. mittelschwere Arbeit körperl. leichte Arbeit
 Arbeit mit Kindern/Jugendlichen Arbeit mit behinderten Menschen
 Arbeit mit alten Menschen

Zeitlicher Einsatz

- Arbeitszeit von bis Uhr
Schichtdienst: ja nein
Frühdienst von bis Uhr, Spätdienst von bis
Uhr, Nachtdienst von bis Uhr
Wochenenddienst: ja nein
Arbeitszeit nach Absprache möglich: ja nein

Qualifikationsvoraussetzungen

- Kein Schulabschluss Hauptschulabschluss Mittler Reife
 Abitur
 Führerschein (Kl:) Gesundheitszeugnis polizeiliches Führungszeugnis
 Deutschkenntnisse *in Wort* erforderlich Deutschkenntnisse *in Schrift* erforderlich
 sonstige Voraussetzungen erforderlich: Grundkenntnisse im Bürobereich

Angaben zur Zusätzlichkeit

Wer hat die Aufgaben/Tätigkeiten bisher erledigt?

Die anstehenden Verwaltungsaufgaben wurden bisher soweit möglich auf MitarbeiterInnen der Einrichtung verteilt. Dabei blieben einige Arbeiten liegen und andere konnten nicht den Erfordernissen gemäß und fristgemäß bearbeitet werden. Zur Aufarbeitung dieser Bereiche ist auch weiterhin kein finanzieller Spielraum vorhanden.

Die Aufgaben können deshalb nicht durchgeführt werden, weil eine Finanzierung außerhalb der Förderung von Arbeitsgelegenheiten

- a) gar nicht
b) nicht in ausreichendem Umfang
c) nicht in absehbarer Zeit
möglich ist.

Im Stellenplan unserer Einrichtung sind folgende Stellen – inkl. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (€400) – zurzeit nicht besetzt:

– keine –

Gründe:

Unterschrift des Kooperationspartners:

Datum:

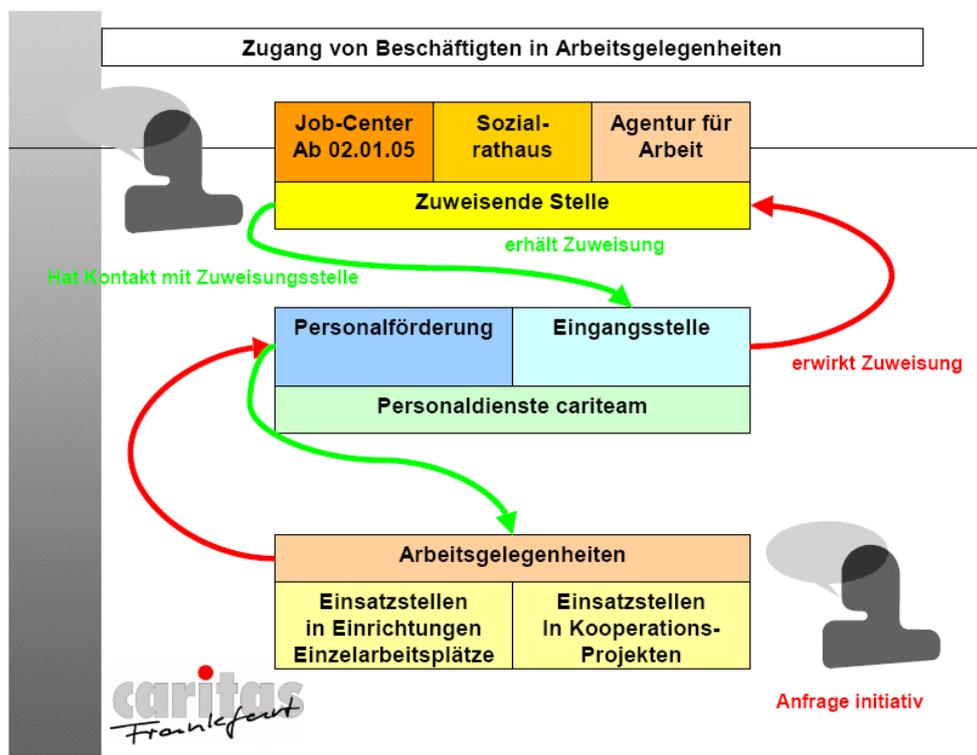
Wer ist im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit beschäftigt?

Zugang von Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten

Die zuweisende Stelle (Rhein Main Jobcenter – in der Übergangszeit entweder Sozialrathaus oder Agentur für Arbeit) vermittelt in die Arbeitsgelegenheiten über die Eingangsstelle von cariteam.

Es ist auch möglich, dass die interessierte Person direkt über den Partner an die Eingangsstelle von cariteam die Zuweisung erwirkt. Die Beschäftigten sollen soweit wie möglich je nach ihren Voraussetzungen, Fähigkeiten und Neigungen in der Beschäftigungsstelle eingesetzt werden. Wir setzen voraus, dass die Arbeitsgelegenheiten von den Beschäftigten freiwillig angenommen werden.

- ✓ *Schaubild: Zugang von Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten*
- ✓ *Rechtlicher Rahmen für Arbeitsgelegenheiten*



Rechtlicher Rahmen für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 (3) SGB II

Personenkreis:

- Erwerbsfähige Hilfebedürftige
 - 15 bis unter 65 Jahre
 - Arbeitsfähigkeit mindestens 3 Stunden pro Tag
- Erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können (aus strukturellen oder aus Gründen, die in der Person liegen)

Förderung:

- Arbeitsgelegenheit eingebunden im Kapitel 3 „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“ (§§ 14 bis 18 SGB II)
 - Grundsatz des Förderns: Persönlicher Ansprechpartner, Fallmanagement, Job Center
 - Eingliederungsvereinbarungen
 - Leistungen zur Eingliederung: Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen nach SGB III, begleitende Hilfen (z. B. Sozialberatung, Schuldnerberatung, Schuldnerberatung)

Beschäftigungsfelder:

- liegt im öffentlichen Interesse – Gemeinwohlorientiert
- ist zusätzlich: „... die sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde...“

Art der Beschäftigung:

- Kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts
- Arbeitsschutz und Bundesurlaubsgesetz sind anzuwenden
- Haftung: wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Mehraufwandsentschädigung (zusätzlich zum Arbeitslosengeld II 1,50 Euro pro Stunde)
- Stundenumfang: in der Regel 20 bis 25 Std. die Woche
- Sozialversicherung: Renten-, Kranken und Pflegeversicherung sind Bestandteil von Arbeitslosengeld II

Wie gestaltet sich die Kooperation zwischen dem Partner und dem Caritasverband? Welche Bedingungen sind zu erfüllen?

Grundlagen zur Kooperation. Übereinkünfte zur Zusammenarbeit. Verantwortungen der Partner.

Die Schaffung und Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten erfordern eine grundlegende Übereinkunft in der Zusammenarbeit des Kooperationspartners und dem Caritasverband. Daraus ergeben sich unterschiedliche Aufgaben. Dem Kooperationspartner entstehen keine Kosten.

Der Caritasverband übernimmt die Verantwortung gegenüber der zuzweisenden Stelle. Dies ist ab 01.01.05 die Arbeitsgemeinschaft (ARGE) in gemeinsamer Trägerschaft von Agentur für Arbeit und Stadt Frankfurt. Die Beziehenden von Arbeitslosengeld II werden über das Rhein Main Jobcenter gefördert und in die Arbeitsgelegenheiten zugewiesen.

Die Aufgaben der Einsatzstelle des Partners gegenüber dem Beschäftigten ergeben sich aus den praktischen Tätigkeiten vor Ort.

Zwischen dem Partner und dem Caritasverband wird auf Basis des Kooperationsprofils eine Arbeitsgelegenheit entwickelt. Auf dieser Grundlage werden weitere Details wie Arbeitsplatzbeschreibung festgelegt.

✓ *Kooperationsprofil für Arbeitsgelegenheiten in sozialen und gemeinnützigen Einrichtungen*

Aufbauorganisation Arbeitsgelegenheiten bei cariteam

Die Verantwortung für die Arbeitsgelegenheiten liegen im Caritasverband bei cariteam – den Beschäftigungsbetrieben des Caritasverbands. Für die Arbeitsgelegenheiten ist zur Koordinierung der Stelle sowie zur Förderung der Beschäftigten eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter zuständig.

✓ *Schaubild: Aufbauorganisation Arbeitsgelegenheiten bei cariteam.*

Aufgaben des Kooperationspartners

Die Verantwortung des Partners betrifft die Organisation der Tätigkeiten insbesondere in der fachlichen Anleitung und Wahrnehmung der Dienstaufsicht. Dies geschieht in enger Kooperation mit cariteam. Die jeweiligen Aufgaben werden mit Beginn der Arbeitsgelegenheit in einem Kooperationsvertrag festgelegt.

✓ *Schaubild: Aufgaben und Verantwortung Einsatzstelle.*

Kooperationsprofil – für Arbeitsgelegenheiten in sozialen und gemeinnützigen Tätigkeitsfeldern/Einrichtungen

Grundlegende Übereinkunft zur Zusammenarbeit

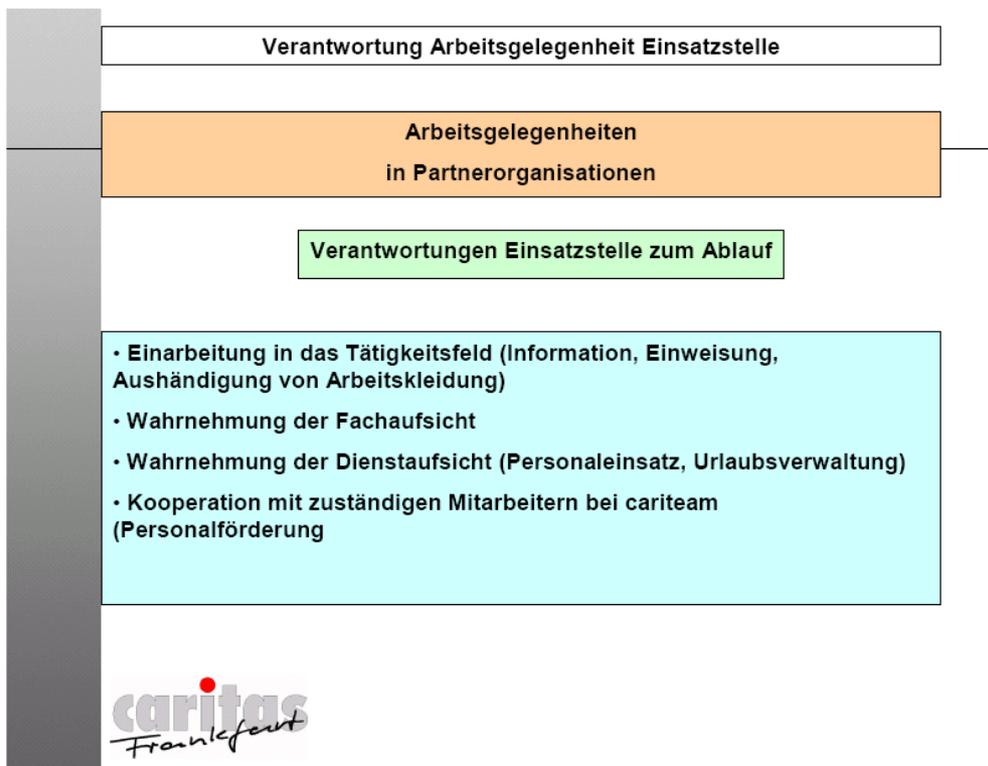
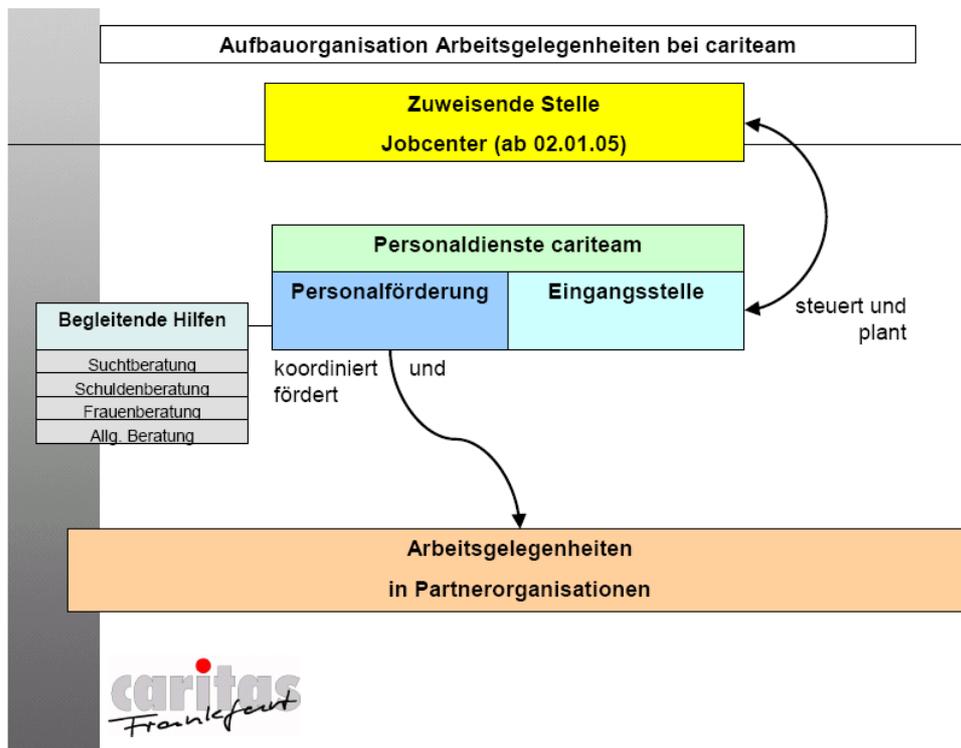
- Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten als Fördermaßnahme zur Integration. Sinnstiftende Tätigkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe.
- Erwerb und Verbesserung der beruflichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen.
- Begleitende Personalfördermaßnahmen auf der Grundlage von Zielvereinbarungen (Fallmanagement).
- Beteiligung am Prinzip „Fördern und Fordern“:

Vereinbarungen zum Arbeitsablauf – Verantwortung cariteam

- Zuweisung von Beschäftigten
- Ggf. Planung und Durchführung von Basis-Schulungen zu den Tätigkeitsanforderungen.
- Umsetzung Fördervereinbarungen (Teilauftrag aus Eingliederungsvereinbarungen) > auf der Grundlage eines Förderplans von cariteam.
- Kooperation mit Fach- und Dienstverantwortlichen in der Einsatzstelle
- Kooperation mit verantwortlichem Träger – ARGE (Rhein Main Jobcenter GmbH)
- Koordination Verwaltungsabläufe (Zahlung Mehraufwand, Dokumentation)

Vereinbarungen zum Arbeitsablauf – Verantwortung Einsatzstelle

- Einarbeitung in Tätigkeitsfeldern (Information, Einweisung, Aus-händigung von Arbeitskleidern)
- Wahrnehmung der Fachaufsicht – Anleitung zur Umsetzung der Anforderungen aus dem Arbeitsalltag
- Wahrnehmung der Dienstaufsicht – Umsetzung der Maßnahmen nach internem Konfliktmanagement.
- Kooperation mit zuständigem MitarbeiterIn cariteam Personaldienste insbesondere zur Umsetzung der Vereinbarungen aus dem Förderplan



Warum sollten sich Partner des Caritasverbandes Frankfurt an der Schaffung und Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten beteiligen?

Stellungnahme der Stadtversammlung der Frankfurter Katholiken

In der Sitzung der Stadtversammlung am 03. November 2004 wurde die Stellungnahme der Frankfurter Katholiken zur Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (Hartz IV Reform) verabschiedet.

Darin heißt es u. a. „... Die Stadtversammlung wird die Auswirkungen des Gesetzes beobachten und das Recht auf menschenwürdige Arbeit, existenzsicherndes Einkommen und soziale Teilhabe für alle weiter einklagen. Gleichwohl bietet das Gesetz auch Chancen. Langzeitarbeitslose sollen künftig besser betreut werden und ein Recht auf aktive Eingliederung haben. Die öffentlich geförderte Beschäftigung soll ausgebaut werden. Hinzu kommen weitere Maßnahmen zur Eingliederung, wie z. B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Betreuung usw. Die Stadtversammlung sieht um der betroffenen Menschen willen die Notwendigkeit, bei der Schaffung der von diesem Gesetz vorgesehenen Arbeitsgelegenheiten mitzuwirken. ... Die Stadtversammlung empfiehlt den Gemeinden, in enger Zusammenarbeit mit dem Caritasverband die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten zu prüfen...“

Die Gemeinden sind gefordert, die wachsenden Nöte der Menschen im Stadtteil zu ihrem eigenen Anliegen zu machen und weitere kreative Hilfsangebote zu entwickeln (soziale Hilfenetze, Gesprächskreise, Kinderbetreuung...).

✓ *Stellungnahme der Stadtversammlung der Frankfurter Katholiken zur Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz IV Reform).*

Rahmenbedingungen für die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach SGB II – Caritasverband Frankfurt.

Der Caritasverband Frankfurt hat hier seine Grundposition zu den Arbeitsgelegenheiten festgelegt. Insbesondere der Kriterienkatalog legt fest, unter welchen Bedingungen die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten in Form von Fördermaßnahmen sinnvoll ist.

In den Rahmenbedingungen werden die Fakten der neuen Gesetze aufgeführt, die Bedingungen aus Sicht des Caritasverbands Frankfurt unter der Zielorientierung „Arbeitslose fördern, nicht nur fordern“ genannt, die grundlegende Positionierung aufgeführt sowie der sozial-ethische Hintergrund dargestellt.

✓ *Die Rahmenbedingungen für die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach SGB II des Caritasverbands Frankfurt.*

Stellungnahme der Stadtversammlung der Frankfurter Katholiken zur Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz IV-Reform)

„Heute ist die Gefahr groß, dass die Wettbewerbsfähigkeit auf Kosten der sozialen Sicherung gestärkt werden soll. Nicht nur als Anwalt der Schwachen, auch als Anwalt der Vernunft, warnen die Kirchen davor, den Pfeiler der sozialen Sicherung zu untergraben.“(9)

Gemeinsames Wort der Kirchen für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit

Für die Bezieher von Arbeitslosenhilfe und ihre Familien wird es am 1. Januar 2005 einschneidende Veränderungen geben. Die Arbeitslosenhilfe gehört dann der Vergangenheit an. Künftig erhalten die betroffenen Frauen und Männer mit dem „Arbeitslosengeld II“ nur noch eine Grundsicherung in Höhe von 345 € pro Person und Monat zuzüglich Wohnkosten. Die Regelsätze für Angehörige liegen noch darunter. In Frankfurt werden dann ca. 60.000 Menschen von diesen Einkünften leben müssen, das sind fast 10% der Stadtbevölkerung.

Die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelung von Arbeitsstellen, die Anrechnung von Nebenverdiensten und Partnereinkommen sowie die Anrechnung von Rücklagen zur Alterssicherung erschweren die Situation von Betroffenen zusätzlich. Viele werden in Zukunft weder finanzielle noch integrierende und qualifizierende Unterstützung mehr erhalten.

Angesichts von Rationalisierungen, Kündigungen und Betriebsverlagerungen gerade auch in Frankfurt ist zu befürchten, dass das Gesetz „Hartz IV“ zu keiner nennenswerten Erhöhung der Vermittlung in existenzsichernde Arbeitsplätze und damit zu einer Integration der Langzeitarbeitslosen führen wird. Im Gegenteil: Die bisherigen Bezieher von Arbeitslosenhilfe erhalten weniger Geld und geraten noch mehr unter Druck. Wir befürchten angesichts dieser Entwicklungen starke soziale Verwerfungen:

- Noch mehr Familien mit Kindern als bisher geraten in die Armutsfalle.
- Langzeitarbeitslose, die meist unverschuldet in diese Situation geraten sind, werden weiter ausgegrenzt.
- Viele befürchten, ihre Wohnung zu verlieren (wenn die Größe als nicht „angemessen“ gilt)
- Für viele wächst das Risiko, in Dauerarmut zu geraten.
- Immer mehr Bürgerinnen und Bürgern wird dadurch die soziale und kulturelle Teilhabe am Leben unserer Stadt erschwert.

Die Stadtversammlung wird die Auswirkungen des Gesetzes beobachten und das Recht auf menschenwürdige Arbeit, existenzsicherndes Einkommen und soziale Teilhabe für alle weiter einklagen. Gleichwohl bietet das Gesetz auch Chancen. Langzeitarbeitslose sollen künftig besser betreut werden und ein Recht auf aktive Eingliederung haben. Die öffentlich geförderte Beschäftigung soll ausgebaut werden. Hinzu

kommen weitere Maßnahmen zur Eingliederung, wie z. B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Betreuung usw. Die Stadtversammlung sieht um der betroffenen Menschen willen die Notwendigkeit, bei der Schaffung der von diesem Gesetz vorgesehenen Arbeitsgelegenheiten mitzuwirken.

Der Caritasverband Frankfurt hat dies bereits für sich entschieden und dazu klare Kriterien formuliert.

- Die Arbeitsgelegenheiten sind keine Erwerbsarbeitsverhältnisse. Sie sind eine Säule im Verbund mit der Eingliederungsvereinbarung, persönlichen Hilfen und der Sicherung des Lebensunterhaltes.
- Die Arbeitsgelegenheiten haben Tätigkeiten und Aufgaben zum Inhalt, die die Beschäftigten als sinnvoll erfahren. Es handelt sich um Tätigkeiten, die gemeinwohlorientiert sind und sonst gar nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet würden. Sie verdrängen keine reguläre Beschäftigung durch „billige Arbeitskräfte“.
- Die Gestaltung der Arbeitsgelegenheiten erhält und fördert die Chancen auf Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Durch Erhalt und Ausbau vorhandener fachlicher Kenntnisse in der praktischen Tätigkeit und zusätzliche Qualifizierungselemente kann die Hinführung in den Arbeitsmarkt gefördert werden.
- Die Arbeitsgelegenheiten sind so ausgestaltet, dass Würde und grundlegende Rechte der Beschäftigten geachtet werden, auch wenn sie in keinem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehen.
- Die Arbeitsgelegenheiten sind so organisiert, dass die Beschäftigten in den sozialen Zusammenhang der Einrichtung integriert sind.
- Die Arbeitsgelegenheiten bringen den Beschäftigten einen Gewinn. Die staatliche Unterstützung sowie der ausgezahlte Mehraufwand können von den beschäftigten Menschen als selbsterarbeiteter Beitrag zur eigenen Existenzsicherung erfahren werden.
- Die Arbeitsgelegenheiten werden von den Beschäftigten freiwillig angenommen. Sie werden so weit wie möglich nach ihren Voraussetzungen, Fähigkeiten und Neigungen in der Beschäftigungsstelle eingesetzt.
- Die Arbeitsgelegenheiten führen nicht dazu, dass bestehende Arbeitsplätze abgebaut werden.

Die Stadtversammlung empfiehlt den Gemeinden, in enger Zusammenarbeit mit dem Caritasverband die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten zu prüfen. Die Gemeinden sind gefordert, die wachsenden Nöte der Menschen im Stadtteil zu ihrem eigenen Anliegen zu machen und weitere kreative Hilfsangebote zu entwickeln (soziale Hilfenetze, Gesprächskreise, Kinderbetreuung...).

Frankfurt, 3. November 2004

Rahmenbedingungen für die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach SGB II

1. Die Fakten: Die neuen Gesetze SGB II und SGB XII

Änderungen für die Betroffenen: Von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu Arbeitslosengeld II bzw. Sozialgeld und Sozialhilfe

Wer ist betroffen?

Im Rahmen des Einführungsgesetzes Hartz IV treten zum 01.01.2005 die neuen Sozialgesetze SGB II und SGB XII in Kraft. Das SGB II regelt die Grundsicherung für Arbeitssuchende. Das SGB XII regelt die Sozialhilfe.

Wichtigste Veränderungen sind die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe und die Einführung des Arbeitslosengelds II (ALG II) für erwerbsfähige Hilfebedürftige. Sie erhalten ab 01.01.2005 das *Arbeitslosengeld II*, die Familienangehörigen – soweit nicht erwerbsfähig – bekommen *Sozialgeld*. Die Familien der neuen ALG II-Bezieher, d. h. alle die im Haushalt leben, werden als „Bedarfsgemeinschaft“ definiert.

Für die früheren *Arbeitslosenhilfeempfänger und erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger* gelten künftig die Regelungen im SGB II.

Welche Hilfen werden von wem gezahlt?

Die Entgeltleistungen (passiven Leistungen) setzen sich – wie bei der bisherigen Sozialhilfe – zusammen aus einem *Regelbedarf* und den *Kosten für Unterkunft und Heizung*. Die Kosten für den Regelbedarf trägt nun der Bund (über die Bundesagentur für Arbeit), die Kosten für Unterkunft und Heizung übernehmen die Kommunen.

Was erhalten nicht erwerbsfähige Menschen?

Bisherige Sozialhilfebezieher, die auf Dauer nicht erwerbsfähig sind und Personen, die bisher Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung bezogen haben, erhalten künftig Leistungen nach dem SGB XII.

Dabei ist die Nichterwerbsfähigkeit so definiert, dass derjenige darunter fällt, der nicht mehr als drei Stunden täglich zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts arbeiten kann. Die Höhe der Leistungen für diesen Personenkreis liegt in der Regel auf dem Niveau der früheren Sozialhilfe.

Wie ist die Situation in Frankfurt?

In Frankfurt kommen zu den bisherigen erwerbsfähigen Sozialhilfeempfängern ab 01.01.2005 rund 6.000 ehemalige Arbeitslosenhilfeempfänger hinzu, die dann das Arbeitslosengeld II beziehen werden. Zusammen werden das etwa 29.000 Personen sein, die erwerbsfähig sind, aber keine Arbeit haben. Hinzu kommen deren Familien, so dass also insgesamt circa 54.000 Menschen von Arbeitslosengeld II leben werden.

In Frankfurt wird die Zusammenlegung von bisheriger Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige die bisherigen Doppelstrukturen der

Verwaltung teilweise aufheben: Arbeitsamt und Sozialamt arbeiten in Zukunft als *Arbeitsgemeinschaft* (ARGE) zusammen.

Alle erwerbsfähigen Personen ohne Arbeit werden künftig also nur noch eine zentrale Anlaufstelle haben, nämlich das „Job-Center“. Für das Stadtgebiet sind fünf geplant.

In Frankfurt wird nicht vom Optionsmodell Gebrauch gemacht, das eine alleinige Verantwortung der Stadt vorsehen würde.

Wer sind die „Verlierer“ der Reform?

Die „Verlierer“ der Neuregelungen zum Arbeitslosengeld sind diejenigen Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosenhilfeempfänger, die bisher höhere Geldleistungen bezogen haben als die neuen ALG II – Sätze vorsehen.

Wenn ihr Ehepartner genug verdient oder wenn sie Vermögen haben, bekommen sie künftig entweder keine Leistungen oder nur noch Leistungen in Höhe des ALG II angerechnet. Nach eingetretener Arbeitslosigkeit wird dies ab 01.01.2006 bereits nach 12 Monaten bzw. 18 Monaten geschehen, auch wenn über einen langen Zeitraum hinweg in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt wurde.

Die gravierendste Veränderung besteht also darin, dass die Bedürftigkeit als wichtigstes Kriterium für den Bezug von Leistungen zum Lebensunterhalt festgelegt wird. Dabei wird auch die Familie deutlich stärker als früher in die Verantwortung genommen. Die bisher geltenden Ansprüche zum Beispiel aufgrund eingezahlter Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind stark eingeschränkt worden und werden aufgehoben, wenn es Lebenspartner gibt (Bedarfsgemeinschaft), die solidarisch einspringen können. Es gibt also eine Tendenz zur „Privatisierung“ des Problems Erwerbslosigkeit.

2. SGB II: Arbeitslose fördern, nicht nur fordern

Wichtigstes Ziel: Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt

Nicht nur Nachteile: Förderung ist ein Recht und gesetzlich vorgeschrieben

Der Gesetzgeber hat der Verschlechterungen beim Bezug von Arbeitslosenunterstützung positive Akzente gegenüber gestellt: Langzeitarbeitslose sollen künftig besser betreut werden und ein Recht auf aktive Förderung zur Eingliederung haben. Dieses Recht ist allerdings nicht einklagbar, da kein individueller Rechtsanspruch besteht.

- Die öffentlich geförderte Beschäftigung wird ausgebaut: der jetzige Haushaltsansatz für 2005 sieht vor, 52% der Jugendlichen und 23% der Erwachsenen aktiv zu fördern.
- Ein Instrument der Förderung sind „Arbeitsgelegenheiten“, die dem Gemeinwohl dienen sollen. Sie begründen aber kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts. Für diese Arbeiten wird zusätzlich zum Arbeitslosengeld II ein Mehraufwand gezahlt, durch

den sich das verfügbare Einkommen des ALG II-Beziehers um bis zu 200 Euro erhöhen kann.

- Diese Arbeitsgelegenheiten sind nur eine der Maßnahmen zur Wiedereingliederung, keine isoliert zu betrachtenden Beschäftigungen. Hinzu kommen weitere Leistungen zur Eingliederung nach §16, (1), (2) und (4). Dazu gehören insbesondere Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Suchtberatung, Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz.

Was bedeuten die Veränderungen durch das SGB II für Cariteam?

Für den Geschäftsbereich von Cariteam wird es durch die Neuregelungen weit reichende Veränderungen geben. Die Förderungsbedingungen ändern sich. Bereits jetzt orientiert sich ein Teil der aktuellen Maßnahmen an der Reform und wird nach den künftig geltenden Bedingungen des SGB II umgesetzt.

Die wesentlichsten Veränderungen und Herausforderungen:

Auftraggeber für Cariteam ist in Zukunft die ARGE – bisher waren es entweder Arbeitsamt oder die Stadt Frankfurt.

Durch die Zunahme öffentlich geförderter Beschäftigungsmaßnahmen ist auch Cariteam aufgefordert, die Zahl seiner Förderplätze deutlich zu erhöhen.

Künftig werden keine Arbeitsplätze mehr auf der Grundlage der Richtlinien zur Regelung der Beschäftigungsverhältnisse von TeilnehmerInnen an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Caritasverband Frankfurt e. V. (RBQ) umgesetzt, sondern in Form von Arbeitsgelegenheiten, für die ein Mehraufwand gezahlt wird. Sie müssen dem Gemeinwohl dienen.

Cariteam wird verstärkt die Ressourcen in den Einrichtungen und Arbeitsfeldern im eigenen Verband nutzen. Hierzu gibt es bereits konkrete Planungen, wo solche Arbeitsgelegenheiten außerhalb der Eigenbetriebe von Cariteam entstehen können.

Auch in den Kirchengemeinden und katholischen Kinderbetreuungseinrichtungen sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Hier sind eine Vielzahl von zusätzlichen Tätigkeiten in Kooperation von Gemeinde und Cariteam möglich. Grundlagen sind bereits durch das Stadtkirchenprojekt „Arbeitsplätze schaffen mit Phantasie“ gelegt.

Die wesentlichste Änderung bei der neuen Form von Beschäftigung ist darin zu sehen, dass Beschäftigung zu einem Grundprinzip wird: wer erwerbsfähig ist und öffentliche Leistungen erhält, soll auch eine Gegenleistung erbringen, die sowohl dem Gemeinwohl, als auch der Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt dient. Arbeitsverhältnisse dürfen keine reguläre Arbeitsstelle ersetzen.

Durch die Neuregelungen wird von vielen erwerbsfähigen Langzeitarbeitslosen ein höheres Maß an Mitarbeit und Einsatz verlangt, aber sie sind durch ihre Beschäftigung auch wieder eingebunden in soziale Zusammenhänge, die sie als sinnstiftend und dadurch motivierend erleben können. Es besteht die Hoffnung, dass darin für die Mehrheit ein so

starker Motivationsschub liegt, dass Kräfte und Energien mobilisiert werden, die vorher möglicherweise jahrelang brach gelegen haben.

3. Pro und Contra Arbeitsgelegenheiten nach SGB II¹

Positionierung des Caritasverbands Frankfurt

In der aktuellen politischen Diskussion um Hartz IV treffen Pro und Contra hart auf einander. Vor allem das Instrument der Arbeitsgelegenheiten wird von vielen kritisch gesehen. Die Bandbreite der Argumente reicht von der Hoffnung auf „billige Arbeitskräfte“ bei den einen – zum Beispiel als Ersatz für wegfallende Zivildienstleistende – über die Warnung vor der Verdrängung „regulärer“ Arbeitsplätze durch die „Ein-Euro-Jobber“ bis zum Vorwurf der „Zwangsarbeit“.

Kooperation und kritischer Dialog

Der Deutsche Caritasverband hat bereits recht früh seine grundsätzliche Zustimmung zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach SGB II und seine Bereitschaft, sich daran zu beteiligen, signalisiert und damit die Leitlinie vorgegeben. Klar ist, dass alle, die sich an der Umsetzung des SGB II im Bereich der Förderung von Langzeitarbeitslosen beteiligen wollen, dies vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion reflektieren und dazu Position beziehen müssen.

Wir verstehen uns als freie Träger mit dem politischen Auftrag, an der Verwirklichung des Sozialstaats mit zu arbeiten. Der Caritasverband wirkt als Träger der freien Wohlfahrtspflege an der Gestaltung des Sozialstaates mit. Er sieht sich von daher auch gefordert, sich an der Umsetzung des SGB II zu beteiligen und mit dafür zu sorgen, dass der gesetzliche Anspruch auf mehr Förderung zur besseren Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt auch Wirklichkeit wird.

Durch die Arbeit von Cariteam verfügen wir über langjährige Erfahrungen der sinnvollen Förderung von Arbeitslosen, der auch in Zukunft unter veränderten Bedingungen genutzt werden soll. Vor dem Hintergrund der bisherigen guten Kooperation mit der Stadt Frankfurt genauso wie mit der Arbeitsverwaltung gibt es derzeit keinen Grund, die Fortsetzung dieser gelungenen Zusammenarbeit in Frage zu stellen. Der Caritasverband Frankfurt hat sich immer als fachlich kompetenter, unabhängiger Kooperationspartner positioniert, wenn es um die Interessen von Benachteiligten in der Stadtgesellschaft ging. Die Zusammenarbeit schließt immer auch den kritischen Dialog mit den jeweiligen Partnern ein.

¹ Infos dazu unter: http://www.sozialpolitikktuell.de/info_sozialesicherung.shtml

Kriterienkatalog zur Orientierung

Als Orientierung sowohl für unsere MitarbeiterInnen als auch unsere KooperationspartnerInnen – seien es die Institutionen oder die einzelnen MaßnahmeteilnehmerInnen – haben wir Grundpositionen zum SGB II und zu unserer Beteiligung durch Schaffung von Arbeitsgelegenheiten erarbeitet. Ein Kriterienkatalog legt fest, unter welchen Bedingungen wir die Schaffung von Fördermaßnahmen für sinnvoll halten und was wir den MaßnahmeteilnehmerInnen bieten können:

Würde wahren

Die Arbeitsgelegenheiten sind so auszugestalten, dass Würde und grundlegende Rechte der Beschäftigten geachtet werden, auch wenn sie in keinem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit dem Träger stehen.

Sinn stiften, Freiwilligkeit wahren

Die Arbeitsgelegenheiten müssen Tätigkeiten und Aufgaben zum Inhalt haben, die die Beschäftigten als sinnvoll erfahren. Wir setzen voraus, dass sie von den Beschäftigten freiwillig angenommen werden und zumutbar sind. Die Beschäftigten sollen soweit wie möglich je nach ihren Voraussetzungen, Fähigkeiten und Neigungen in der Beschäftigungsstelle eingesetzt zu werden.

Integration sichern – Persönlichkeit fördern

Die Arbeitsgelegenheiten bieten Menschen Chancen, Anschluss an Entwicklungen der Arbeitswelt zu halten oder zu finden, indem sie sich beruflich qualifizieren, ihre Persönlichkeit stabilisieren und weiterentwickeln, neue Fähigkeiten bei sich selbst entdecken. Dies schließt die Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung und eigenständigem Arbeiten ein. Aber sie werden auch dazu befähigt, ihr Lebensumfeld so organisieren, dass sie den Erfordernissen der Arbeitswelt gerecht werden können.

am ersten Arbeitsmarkt orientieren

Die Arbeitsgelegenheiten müssen so gestaltet werden, dass sie sowohl inhaltlich als auch durch die formale Ausgestaltung die Chance auf Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt erhöhen.

am Gemeinwohl orientieren – Zusätzlichkeit sichern

Durch die zu verrichtenden Tätigkeiten in den sozialen Einrichtungen wird gesellschaftlich sinnvolle und notwendige Arbeit geleistet, vor allem zugunsten von Menschen am Rande der Gesellschaft, für Kinder und Alte, Kranke und Behinderte.

die Beschäftigten motivieren

Die Arbeitsgelegenheiten bringen den Beschäftigten einen Gewinn. Die gewährte staatliche Unterstützung sowie der ausgezahlte Mehraufwand können von den beschäftigten Menschen als selbst erarbeiteter Beitrag zur eigenen Existenzsicherung erfahren werden. Auch die Hilfe und Unterstützung bei der Klärung ihrer eigenen Lebenssituation wirken motivierend. Die Betroffenen werden dadurch befähigt, sowohl ihre Ar-

beitsleistung als auch ihre Anpassungsleistungen an gesellschaftliche und rechtliche Bedingungen zu entwickeln.

Beschäftigte qualifizieren

Die Arbeitsgelegenheiten erhalten die Qualifikationen der Beschäftigten und bieten Chancen, sie zu erweitern. Durch fachliche Anleitung in der praktischen Arbeit und Qualifizierungsangebote wird vor allem gering qualifizierten Arbeitssuchenden die Möglichkeit geboten, ihre Kenntnisse zu erweitern und ihre praktischen Fertigkeiten zu schulen.

Keine bestehenden Arbeitsplätze abbauen

Die Arbeitsgelegenheiten dürfen nicht dazu führen, dass bestehende Arbeitsplätze abgebaut und vereinbarte oder bestehende Stellenschlüssel verschlechtert werden. Sie dürfen keinen negativen Einfluss auf die bestehende Lohnstruktur haben. Es handelt sich um Tätigkeiten, die sonst gar nicht, nicht im gleichen Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würden. Durch Arbeitsgelegenheiten dürfen keine regulären Stellen überflüssig machen oder bereits Beschäftigte durch Empfänger von Arbeitslosengeld II verdrängen.

Öffentliche Förderung beibehalten

Wir unterstreichen, dass das Angebot von Arbeitsgelegenheiten nicht dazu berechtigt, die für öffentlich-rechtliche Kostenträger maßgeblichen Vergütungen oder die von öffentlichrechtlichen Fördergebern zu gewährenden Zuwendungen abzusenken.

4. Sozial-ethischer Hintergrund

Leitlinie: das Sozialwort der Kirchen² von 1997

Die christlichen Kirchen sprechen in ihrem Sozialwort „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ vom Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltungs- und Beteiligungschancen als einem Menschenrecht auf Arbeit. Die Sorge um Arbeitsgelegenheit, d. h. allen Arbeitsfähigen angemessene Beschäftigung zu sichern, ist für die christliche Sozialethik und die Soziallehre der Kirche ein grundlegendes Anliegen. Strukturelle Arbeitslosigkeit und der Mangel an Arbeitsplätzen für Arbeitsfähige werden als Ungerechtigkeit empfunden. Arbeitslosigkeit zu bekämpfen wird als Pflicht benannt (laborem exercens 18,1).

Der Caritasverband Frankfurt orientiert sich in der Bewertung von Arbeit an dem Verständnis von Menschenwürde und sozialer Gerechtigkeit. Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine von Gott gegebene unverfügbare Würde. Durch die Arbeit hat der Mensch Anteil am Prozess der Vollendung der Schöpfung.

² Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland vom 28. Februar 1997

Massenarbeitslosigkeit ist das zentrale Problem unserer Zeit

Bereits seit den 70er Jahren sorgen konjunkturelle Zyklen für steigende und sich verfestigende Massenarbeitslosigkeit. Arbeitslosigkeit ist das brennende soziale Problem unserer Zeit. Für die Betroffenen ist sie auch ein massives individuelles Problem – der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet für viele eine menschliche Notsituation, die uns als Caritas zum Handeln veranlassen muss. Dies um so mehr, soweit es sich um Menschen handelt, die auf Grund ihrer spezifischen Lebenslagen auch ohne das Schicksal der Arbeitslosigkeit häufig unter einer Vielzahl von Nachteilen zu leiden haben und in der Regel nicht über Mittel verfügen, mit denen sie diese zusätzliche Notlage kompensieren könnten.

Caritasverband sieht sich in der Verantwortung

Daher beteiligt sich der Caritasverband an der Ausgestaltung von Eingliederungsleistungen nach dem SGB II – insbesondere der Arbeitsgelegenheiten –, um den davon betroffenen Menschen Chancen auf Beteiligung und Integration zu eröffnen und damit ihre Würde zu bestätigen. Oberste Leitlinie bei der Umsetzung SGB II ist für den Caritasverband Frankfurt die Forderung, dass der gesetzliche Anspruch auf bessere und effektivere Förderleistungen zur Eingliederung realisiert wird. Die Ausgestaltung der neuen Leistungen muss einer solidarischen und sozialen Stadtgesellschaft dienen, die Arme und Benachteiligte nicht ausgrenzt und auch den von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen ein selbst bestimmtes Leben in Würde ermöglicht.

Der Caritasverband Frankfurt kann in diesem Zusammenhang auf langjährige Erfahrungen zurück blicken: bereits seit 1994 widmet sich der Verband der Hilfe für Menschen ohne Arbeit. Im Zuge dieser Entwicklung wurde eigens das Referat „Arbeitshilfen“ mit den Beschäftigungsbetrieben „Cariteam“ aufgebaut.

Im Jahr 2004 ist der Caritasverband Frankfurt einer der wichtigen Träger der kommunalen Beschäftigungsförderung an der Schnittstelle sozialpolitischer und arbeitsmarktpolitischer Leistungen.

26.10.2004