

Arbeiten für die Umwelt e.V. (AfdU)

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Frau Schönfelder
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Flensburg, den 30. Juni 2010

Stellungnahme des Vereins Arbeiten für die Umwelt e.V. (AfdU) zur Anfrage des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages zum Thema „Einsatz und Abrechnung von Ein-Euro-Jobbern – Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Zeichen L 212, Anfrage vom 05. Mai 2010)

vorab per E-Mail: umweltausschuss@landtag.ltsh.de

Vorbemerkung zur Stellungnahme:

Die Zuständigkeit für die Umsetzung des SGB II liegt nicht bei der Landes-, sondern bei der Bundesregierung und hier beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Das sich der Schleswig-Holsteinische Landtag nun intensiver mit diesem Thema befassen will, wird ausdrücklich begrüßt. Eine Befassung ist zweifelsfrei, insbesondere hinsichtlich immer wieder auftretender Missbrauchsvorwürfe, notwendig. Erwähnt werden muss in diesem Zusammenhang auch, dass sich die Landesregierung in den letzten Jahren – abgesehen von wenigen Modellprojekten – weitgehend aus der Arbeitsmarktpolitik zurückgezogen hat. Die frühere erfolgreiche Unterstützung (der breitgefächerte und auf verschiedene Bereiche ausgerichtete ASH - Förderkatalog mit Qualifizierungsförderungen usw.) wurde eingestampft. Diese Förderbereiche wurden nicht bzw. nur unzulänglich durch Leistungen des Bundes und schon gar nicht seitens der Kommunen aufgefangen. Diese frühere positive Förderpraxis des Landes wieder aufzunehmen wäre nicht nur sinnvoll, sondern unbedingt erforderlich. Entsprechende Aktivitäten der politischen Landesakteure werden von daher – auch wenn dies aus der Anfrage zunächst nicht so klar abzulesen ist - wohlwollend und ermutigend zur Kenntnis genommen. Insofern hoffen wir auf eine notwendige Rückbesinnung und Anknüpfung an die erfolgreiche frühere Arbeitsmarktpolitik des Landes Schleswig-Holstein. In der Beantwortung Ihrer Anfrage werde ich mich nicht auf die beiden Aspekte „Einsatz“ und „Abrechnung“ beschränken, da ein Verständnis dieser beiden Aspekte ohne eine breitere Ausleuchtung und Würdigung der Arbeitsgelegenheiten im Allgemeinen den Blick und die Erkenntnis mehr verdunkelt als erhellt. Im übrigen verweise ich auf meine Mail vom 11. Mai 2010, in der ich dringend angeraten habe, neben den verantwortlichen Personen der Maßnahmeträger, der ARGEN/ Optionskreise auch die unmittelbar Betroffenen selbst, d.h. die Maßnahmeteilnehmer in geeigneter Form zu befragen bzw. anzuhören, um den von Ihnen aufgeworfenen Untersuchungsgegenstand umfassend und mit der gebotenen Authentizität zu würdigen.

Folgende Themen werden nachfolgend angesprochen

I.	Ausgangssituation des Trägers (veränderte Bedingungen und allg. Kritik)	S. 2
II.	wesentliche rechtliche Grundlagen der Arbeitsgelegenheiten	S. 4
III.	Zielkonflikte und Spannungsfelder (kritische Hinterfragung mit Bezug auf die Maßnahmeteilnehmer und die Maßnahmeträger	S. 8
IV.	Umsetzung (Einsatz und Abrechnung) der AGH-MAE im Verein AfdU	S. 11
V.	Ergänzende und weiterführende Hinweise	S. 15

I. Ausgangssituation des Trägers (veränderte Bedingungen und allg. Kritik)

Der gemeinnützige Verein ARBEITEN FÜR DIE UMWELT E.V. in Flensburg existiert seit 1985 und setzt seitdem arbeitsmarktpolitische Programme um. Dies waren zunächst im Wesentlichen die Instrumente Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) und für den ehemaligen Anwendungsbereich des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) das Instrument Hilfe zur Arbeit (HzA). Gleichzeitig führt der Verein seit seiner Gründung eine persönliche als auch fernmündliche Beratung für arbeitslose Menschen durch. Der Verein führt diese Arbeitslosenberatung auch nach der landesweiten Streichung der finanziellen Zuwendungen (Richtlinie ASH2000/26) zum Ablauf des Jahres 2005 durch. Normalerweise hätte der Verein diese Tätigkeit eingestellt, die steigende Nachfrage und Not der betroffenen Menschen, insbesondere die Zunahme des Beratungsbedarfes nach der Einführung der HARTZ – Gesetze, hat jedoch eine Weiterführung erforderlich gemacht.

Die o.g. Historie des Trägers mit den entsprechenden Praxiserfahrungen ermöglicht einerseits eine notwendige kritische als auch selbstkritische Reflektion des Instrumentes „Arbeitsgelegenheiten“. Darüber hinaus bietet die umfassende Arbeitslosenberatung des Vereins ein sinnvolles und normierendes Korrektiv im Widerspruch unterschiedlicher bzw. konkurrierender Meinungen, Ansprüche und Anforderungen (fördern und fordern).

Ziele und Konflikte

Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik – „Verflachung und Bedeutungsverlust“

Nachdem im Rechtskreis SGB II seit 01.01.2009 keine neuen Förderungen mit ABM aufgrund der Abschaffung des Instruments mehr möglich sind, stellen Arbeitsgelegenheiten die einzigen Beschäftigung schaffenden Maßnahmen im SGB II dar..... Von den 303.700 Personen in Arbeitsgelegenheiten befanden sich 87 Prozent in Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante und 13 Prozent in der Entgeltvariante. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland Mai 2010“ S. 33)

Kritische Einschätzungen und Beanstandungen der Arbeitsgelegenheiten haben von offizieller Seite (Bundesrechnungshof, Prüfberichte der BA, Auswertungen des IAB – Institutes für Arbeitsmarktpolitik der BA) im Verlauf der mehrjährigen Praxis zugenommen. Häufig wird die Sicht der unmittelbar Betroffenen nicht oder nur unzureichend untersucht und abgebildet. Insbesondere die Prüfungen der Rechnungshöfe (BRH, LRH) bilden eher die formale Metaebene und weniger die unmittelbare praktische Gestaltung samt Handlungsorientierung ab. Die vom Bundesrechnungshof und anderen Stellen (u. a. Innenrevision der Bundesagentur für Arbeit) seit Einführung des SGB II aufgezeigten Mängel bei der Einrichtung und

Durchführung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung werden als hinreichend bekannt unterstellt. Diese Kritikpunkte führten u.a. zu den abgeänderten „**Arbeitshilfen der BA**“. Die ursprüngliche Arbeitshilfe zu den Arbeitsgelegenheiten (Stand: 2. September 2005) mit empfehlendem Charakter wurde neu konzipiert und sowohl mit fachlichen Hinweisen (verbindliche Weisungen zur Rechtsauslegung) als auch mit Empfehlungen zur Umsetzung versehen. Diese von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit unter Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales überarbeiteten Arbeitshilfen (Stand: Juli 2007 und nunmehr vom Juli 2009) ist von den Arbeitsgemeinschaften und Agenturen für Arbeit mit getrennter Aufgabenwahrnehmung bei der Einrichtung und Förderung zu beachten.

Nachfolgend wenige grundsätzliche Bemerkungen/Anforderungen auf der allgemeinen Ebene. Konkretere Kritiken und Mängelaussagen bezogen auf die unterschiedlichen Akteure werden im III. Abschnitt angesprochen.

Umstellung auf AGH-EV (Entgeltvariante): Bei der Planung und Realisierung von Arbeitsgelegenheiten dominiert die Förderlinie AGH-MAE (Mehraufwandsvariante). Erfahrungen in unserer Einrichtung haben gezeigt, dass bei den Teilnehmern grundsätzlich eine deutlich erhöhte Akzeptanz und stärkere Motivation zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen festzustellen ist. Diese Erfahrungen korrelieren mit Erfahrungen anderer Träger. Trotzdem sind auch derzeit nur 13% der „AGH-Stellen“ (s. Eingangsbemerkung) im Bereich der Entgeltvariante angesiedelt. Eine Änderung ist dringend geboten. Eine intensive Abklärung der ARGEN/Optionskrise mit den potentiellen Teilnehmern einer AGH hinsichtlich der Möglichkeit/Alternativen ist angeraten. Voraussetzung ist jedoch die Bereitstellung der entsprechenden Plätze durch die ARGEN/Optionskommunen sowie eine entsprechende Wahlfreiheit.

Mehr Qualifizierung und Betreuung: Für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist u.a. eine sinnvolle Qualifizierung und Bewerbungsunterstützung erforderlich. Häufig reduzieren sich die Arbeitsgelegenheiten auf Erprobung und einfache Arbeiten (in krassen Fällen sogar nur auf Verwahrung). Mehr interne und öffentliche Kontrolle wäre angebracht um Fehlentwicklungen und „schwarze Schafe“ zu eliminieren. (Mehr zu diesem Problemkomplex unter Abschnitt III).

Diskriminierung vermeiden – stärkere Einbeziehung beruflicher Erfahrungen: Von den mit viel Vorschublorbeeren bedachten HARTZ-IV Modulen ist real nicht viel übrig geblieben. Viele „Module“ sind bereits nach kurzer Zeit gescheitert, andere dümpeln ohne arbeitsmarktpolitische Relevanz vor sich hin. Derzeit dominieren in der Arbeitsmarktpolitik die Arbeitsgelegenheiten. In der Regel berücksichtigen die AGH - Stellen nicht bzw. nur unzureichend die bisherigen Vorerfahrungen des Teilnehmers (berufliche Qualifikationen und Erfahrungen etc.). Hier an die Vitae des Teilnehmers anzuknüpfen und entsprechende Angebote einzurichten wäre aber notwendig, um eine größtmögliche Motivation und Integrationsperspektive zu erarbeiten. Es muss m.E. davon ausgegangen werden, dass die im Verhältnis zu früheren AB-Maßnahmen deutlich verschlechterten Integrationsquoten in den ersten Arbeitsmarkt umfanglich mit dem Instrument „Arbeitsgelegenheiten“ zusammenhängen und nicht (nur) konjunkturelle und strukturelle Schwächen des Arbeitsmarktes widerspiegeln. Der Vollständigkeit halber sei auch erwähnt, dass mit AB-Maßnahmen höherwertige und anspruchsvollere Tätigkeiten sich bei den Maßnahmeteilnehmern auch im realisierbaren Einkommen (Gehalt) niedergeschlagen haben. Der Wissens- und

Erfahrungsschatz, als auch das Selbstbewusstsein der Teilnehmer wurde deutlich umfanglicher als beim Instrument Arbeitsgelegenheiten beachtet und gewürdigt. Auch dies fällt bei den AGH-MAE Maßnahmen nunmehr vollständig weg. Der gesamte bisherige Lebensweg mit dem gegebenenfalls umfangreichen beruflichen Hintergrund wird damit entwertet.

Gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeiten

Erwähnt werden muss das Spannungsfeld zwischen (gesellschaftlich und individuell) sinnvoller Beschäftigung und dem Bestreben nach „billigen“ (Ersatz)Arbeitskräften. Während in den größeren Städten und Gemeinden insbesondere die Personal- und Betriebsräte besonders gefordert sind darauf zu achten, dass gestrichene Stellen bzw. Teilaufgaben nicht durch Ein-Euro-Jobber ganz oder teilweise substituiert werden, entsteht insbesondere in kleineren Verwaltungseinheiten und nachgelagerten Betrieben (Kommunen - Bauhöfe etc) ein aus der Not begründetes Verlangen, sich gegebenenfalls der Ein-Euro-Jobber zu bedienen. Da die Stelle jedoch gestrichen wurde, erhalten die Teilnehmer dadurch einerseits keine verbesserte Integrationsperspektive.

Gleichzeitig führt ein Nachgeben auf dieses zwar nachvollziehbare aber gleichwohl unberechtigte Verlangen der Amtshalter in eine (arbeitsmarkt)politische Sackgasse, da der notwendige gesellschaftliche Druck durch entsprechende Flickschusterei vor Ort unterlaufen wird.

Ein besonderes Problem bilden in diesem Zusammenhang die Optionskreise, wobei dann sogar innerhalb der Kreise selbst deutliche Disparitäten hinsichtlich der SGBII - Umsetzung erkennbar sind. Eine besondere Behandlung, die sich nicht nur auf die Arbeitsgelegenheiten bezieht, sondern den gesamten Regelkreis des SGBII beleuchtet wäre notwendig und aufschlussreich. Es ist in diesem Zusammenhang bezeichnend, dass der Vorschlag, ergänzend zur Rechtsaufsicht des Bundes auch eine Fachaufsicht einzuführen auf eine ablehnende Haltung der Optionskreise und –kommunen stößt. Ich würde die These wagen, dass sich im Rahmen der neuen Arbeitsmarktpolitik mit der beschleunigten Konzentration und Zentralisation arbeitsmarktpolitischen Träger (bei gleichzeitig enger Anbindung der Träger an Politik und Verwaltung!) zunehmend eine Verselbstständigung vollzogen hat, die nicht selten die „Selbsterhaltung des Trägers“ stärker in den Focus des (ungeschriebenen) Leitbildes rückt. Gleichzeitig birgt dies die Gefahr, dass dort, wo monopolistische oder oligopolistische Trägerstrukturen geschaffen wurden, nicht nur die Vielfalt im inhaltlichen Angebot leidet, sondern auch die ARGEN bzw. Optionskreise sich in ein gefährliches Abhängigkeitsverhältnis begeben. Dies insbesondere dann, wenn durch weitere Aufgabenübertragung an monopolistische Träger die erforderliche Trennung zwischen Zuweisung und Trägerschaft aufgehoben wird (siehe hierzu auch Abschnitt II, Pkt. 8)

II. wesentliche rechtliche Grundlagen der Arbeitsgelegenheiten

Rechtsgrundlage der AGH MAE ist §16d SGB II. Hierzu siehe auch die fachliche Hinweise vom 14.07.2009 der Bundesagentur für Arbeit unter:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Publikation/GA-SGB-2-NR-21-2009-07-14-Anlage.pdf>

Die hier ausgewählten wesentlichen Fördervoraussetzungen sind entnommen bzw. abgeleitet aus den o.g. gesetzlichen Grundlagen und fachlichen Hinweisen.

1. Nachrangigkeit der Maßnahme („ultima ratio“)

Das Prinzip der Nachrangigkeit der Ein-Euro-Jobs (Ultima-Ratio-Prinzip) steht jetzt im verbindlichen Teil der fachlichen Hinweise. Das heißt, Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder andere Maßnahmen sind vorrangig.

Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass die AGH - MAE (§ 16d SGB II) unter Berücksichtigung des § 3 Abs. 1 Satz 3 SGB II immer nachrangig gegenüber Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierung und anderen Eingliederungsinstrumenten ist. Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung oder beruflichen Weiterbildung dürfen durch die AGH nicht ersetzt oder unterlaufen werden.

2. Arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit

Maßnahmeinhalte sind an den Bedarfslagen der identifizierten Personen bzw. Zielgruppen auszurichten und auf die individuellen Erfordernisse und Bedürfnisse der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen abzustimmen. Die Maßnahmeinhalte müssen zumindest mittelbar zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinführen („erste Stufe einer Integrationsleiter“). AGH - MAE sind inhaltlich so auszugestalten, dass Teilnehmer/innen über die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft hinaus auch in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gefördert werden (z.B. durch feste Ansprechpartner beim Maßnahmeträger, geeignete Qualifizierungselemente, Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, Bewerbungstraining, Praktika).

*{Anmerkung: Die Zweckmäßigkeit wird durch recht hohe Ermessensspielräume verwässert und scheint insbesondere politischen und wirtschaftlichen Konjunkturzyklen zu unterliegen.}

3. Eingliederungsvereinbarung als Voraussetzung

Die Zuweisung in einen Ein-Euro-Job erfolgt grundsätzlich nur auf Grundlage einer Eingliederungsvereinbarung. Nur bei Sofortangeboten gem. § 15 a SGB II kann davon abgewichen werden. Auch hier hatte der Bundesrechnungshof in der Vergangenheit zahlreiche Verstöße (Nichtvorliegen von Eingliederungsvereinbarungen) festgestellt.

4. Öffentliches Interesse

Die bisherige **Vermutung des öffentlichen Interesses** bei einem als gemeinnützig anerkannten Maßnahmeträger wurde **gestrichen**. Nunmehr ist ausdrücklich auf das Arbeitsergebnis abgestellt, das im öffentlichen Interesse liegen muss.

Die ausgeführten Arbeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Arbeitsergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dienen, liegen nicht im öffentlichen Interesse. Die Gemeinnützigkeit eines Maßnahmeträgers allein ist nicht hinreichend für die Annahme, dass die durchgeführten Arbeiten im öffentlichen Interesse liegen.

5. Zusätzlichkeit

Bei der Zusätzlichkeit ist ausdrücklich auf die ABM-Regelung (§ 261 Abs. 2 SGB III) abgestellt worden. Das heißt, zusätzlich sind nur Arbeiten, die ohne Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden.

Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden.

Bei den Kriterien Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse sind ausdrücklich strenge Prüfmaßstäbe anzulegen. Erwerbswirtschaftlich ausgerichtete Tätigkeiten sollen deutlich von den Arbeitsinhalten der Ein-Euro-Jobs abgegrenzt werden. Reinigungsarbeiten z. B. fallen in aller Regel nicht unter die Merkmale öffentliches Interesse und Zusätzlichkeit, weil sie der Einrichtung selber zugute kommen und regelmäßig anfallen. Ebenfalls wird klar gestellt, dass mit Ein-Euro-Jobs keine Urlaubs-, Krankheits- oder Streikvertretungen erfolgen dürfen.

6. Wettbewerbsneutralität und keine Verdrängung regulärer Beschäftigung

AGH MAE dürfen reguläre Beschäftigung nicht verdrängen oder beeinträchtigen.

Im Zusammenhang mit der Einrichtung von AGH-MAE dürfen Anbietern/Unternehmen am Markt für Güter und Dienstleistungen keine Wettbewerbsnachteile entstehen.

Ferner darf die Schaffung neuer Arbeitsplätze nicht gefährdet oder verhindert werden. (Dies betrifft also die Frage ob potentiellen Wettbewerbern der Markteintritt erschwert oder dieser gar durch die Tätigkeiten des Trägers verhindert wird. Eine, wie sich in der Praxis zeigt, nicht einfach zu prüfende Aufgabe). Die Wettbewerbsneutralität soll über einen lokalen Konsens (Beiräte) realisiert werden. Dies ist jedoch kein verbindlicher Hinweis, sondern nur eine Empfehlung, obwohl DGB (und auch BDA) auf verbindliche Beiräte drängen. Aus verfassungsrechtlichen Bedenken (Selbstverwaltungsrecht der Kommunen) darf laut BMAS eine verbindliche Einrichtung von Beiräten nicht vorgeschrieben werden.

7. Maßnahmekostenpauschale

Die Maßnahmenkostenpauschale an den Träger deckt ausschließlich den tatsächlich entstandenen Aufwand für die Maßnahme ab. Eine weitere Förderung, z. B. für sozialintegrative Maßnahmen, ist nicht über den Ein-Euro-Job möglich. Einnahmen oder Zuschüsse Dritter sind bei Festsetzung der Maßnahmeträgerpauschale zu berücksichtigen.

8. Verantwortlichkeiten der ARGEN/Optionskreise

Schärfer gefasst wurden die Verantwortlichkeiten der ARGE, die nicht an Dritte übertragen werden können. Dazu zählen die Entscheidung über die Maßnahme, die Prüfung der Voraussetzungen, die Zuweisung der Arbeitslosen(!) sowie die Koordinierung, Planung, Steuerung und Kontrolle der Maßnahme. Leider sind diese Verantwortlichkeiten aufgrund der besonderen rechtlichen Konstellation der Optionskreise/-kommunen für diese nicht umfänglich bindend. Es ist aber unbedingt erforderlich, dieses offene Einfallstor für Unterlaufungs- und Unterlassungsstrategien schnellstmöglichst zu schließen.

9. Maßnahmeplanung und -beschreibung:

Die Träger haben der ARGE vor Beginn der Maßnahme konkrete und aussagekräftige Maßnahmenbeschreibungen vorzulegen. Die Hinweise zu Leistungsstörungen und Prüfrechten sind ebenfalls in den verpflichtenden Teil der Empfehlungen aufgenommen worden. Das heißt, die Argen müssen bei Störungen Konsequenzen bis hin zum Abbruch der Maßnahme prüfen. Ebenfalls verbindlich wurde festgelegt, dass die Arge regelmäßig anlassbezogene Maßnahmenprüfungen durchführen muss, um sich über die von den Teilnehmern auszuübenden Tätigkeiten zu informieren und diese zu dokumentieren. Die der ARGE Flensburg vorgelegte Maßnahmebeschreibung des Trägers „Arbeiten für die Umwelt“ ist Grundlage der Maßnahmebewilligung und beinhaltet folgende Punkte:

- Darstellung des Maßnahmekonzeptes/Ziele der Maßnahme
- Teilnehmeranzahl, Zeitraum der Maßnahme, individuelle Zuweisungsdauer

- Beschreibung von Einsatzstellen und -orte
- Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Art, Umfang und Qualität von Betreuung und Qualifizierung
- Qualifikation des eingesetzten Anleiterpersonals
- Qualifizierungsinhalte und Praktika (interne und externe Qualifizierungen)
- Personelle Ausstattung des Trägers und Betreuung der Teilnehmer
- Tätigkeitsbeschreibung / Arbeitsinhalte / Einsatzfelder und Ablauf der Maßnahme
- Begründung für öffentliches Interesse und Zusätzlichkeit der Arbeiten einschließlich der Wettbewerbsneutralität
- **Finanzierung der Maßnahme (Kostenkalkulation, voraussichtliche Einnahmen Zuschüsse Dritter); Begründung für die Höhe der Maßnahmekostenpauschale**

Erläuterungen zum vertraglicher Bestandteil der

Maßnahmekostenpauschale bzw. Fallkostenpauschale

Für die Durchführung einer Arbeitsgelegenheit kann der jeweilige Träger eine Fallkosten- bzw. Maßnahmekostenpauschale beantragen und erhalten. Der Förderumfang hinsichtlich dieser Pauschale ist gesetzlich nicht geregelt. Die Maßnahmekostenpauschalen differieren bundesweit zwischen 0 bis über 500.- € je Teilnehmer und Monat. Die Entscheidung der Arbeitsgemeinschaft über die Gewährung einer Maßnahmekostenpauschale und ggf. ihre Höhe erfolgt nach dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und differenziert sich einzelfallspezifisch. Mit der Maßnahmekostenpauschale wird der tatsächlich entstandene Aufwand für die Maßnahmedurchführung (z. B. Personal- und Verwaltungskosten, Unfall- und Haftpflichtversicherung, Betreuung, Qualifizierung, Arbeitskleidung, Sachkosten, sozialpädagogische Betreuung) ganz oder teilweise abgedeckt. Teilweise insbesondere dann, wenn der Träger selbst im Rahmen der Maßnahme Einnahmen erwirtschaftet. Konsequenterweise sind daher Einnahmen integrativer Bestandteil des geforderten Grundsatzes einer erforderlichen „Wirtschaftlichkeit“ und „Sparsamkeit“ beim Umgang mit knappen Steuergeldern. Die Förderpauschale wird auch nur für die Dauer der zeitlich zu begrenzenden Maßnahme gewährt.

Kosten für sozialintegrative Maßnahmen gemäß § 16 Absatz 2 Nummer 1 - 4 SGB II (Kinderbetreuung, Schuldner- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung) sind üblicherweise von der Kommune zu erbringen und folglich kein Bestandteil der Maßnahmekostenpauschale).

Bei der Feststellung der Förderhöhe sind Zuschüsse Dritter und im Zusammenhang mit der Maßnahme erzielte Einnahmen zu berücksichtigen. (s. oben).

Zusätzlich zur Fallkostenpauschale werden für den Träger keine weiteren Leistungen zur Durchführung der Maßnahme erbracht. Allerdings können ergänzende Maßnahmen vereinbart und finanziert werden, die auch den bestehenden Teilnehmerkreis begünstigen (z.B. für die Finanzierung einer zusätzlichen Fachkraft, die Maßnahmeübergreifend ausgewählte Teilnehmer zur zusätzliche Betreuung in den ersten Arbeitsmarkt begleiten sollen). Diese Maßnahmefinanzierung deckt lediglich die entsprechenden Zusatzkosten ab, eine Doppelfinanzierung ist ausgeschlossen.

III. Zielkonflikte und Spannungsfelder (kritische Hinterfragung mit Bezug auf Maßnahmeteilnehmer und Maßnahmeträger)

Einige Problemlagen und Zielkonflikte sollten erwähnt werden. Die angesprochenen Probleme und Defizite wirken i.d.R. mehrdimensional, trotzdem werde ich hinsichtlich der besonderen Belange der Maßnahmeteilnehmer und Träger eine thematische Gliederung vornehmen.

(1) Bezogen auf die Maßnahmeteilnehmer

a. Sinnvolle Tätigkeitsfelder statt Beschäftigungstherapie oder Teilnehmerverwahrung

Es wurde besonders in der Einführungsphase sehr viel arbeitsmarktpolitischer Unsinn fabriziert, der für die Teilnehmer keine Hilfestellung erbrachte, sondern die Teilnehmer in der Umkehrung des postulierten Zieles zusätzlich abgewertet und diskriminiert hat (entsprechende bundesweite Beispiele gingen wochenlang durch die Presse, z.B. die öffentlichen Vorwürfe gegen den größten Hamburger Beschäftigungsträger „Hamburger Arbeit (HAB)“ (<http://www.abendblatt.de/hamburg/article289333/Ein-Euro-Jobs-Die-Arbeit-hier-ist-total-sinnlos.html>))

Es sei erlaubt anzumerken, dass ein ehemaliger Geschäftsführer der HAB später aufgrund seiner umfangreichen arbeitsmarktpolitischen Kompetenz zum Staatssekretär unter dem vormaligen Arbeits- und Sozialminister der großen Koalition, Herrn Scholz (SPD) ernannt wurde.

Gleichzeitig wurde kleineren stadtteilbezogenen Trägern (z.B. abakus) der Boden für eine weitere Existenz entzogen. Hierzu siehe:

(<http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/hilfe/gottwald.html>)

Die Beispiele (es gibt viele und es ist auch unerheblich, ob letztlich die Realität in Nuancen von der Schilderung abweichen) zeigen eins deutlich.

Öffentliche Kontrolle und Transparenz ist nicht störend, sondern konstitutiver Bestandteil des gesellschaftlichen Dialogs über Sinn und Unsinn der Arbeitsgelegenheiten.

Generell sei hierzu angemerkt, dass Fehlentwicklungen auch dadurch verhindert bzw. geheilt werden können, wenn die Öffentlichkeit sowohl von den betroffenen Menschen informiert wird als auch die Öffentlichkeit (Presse, politische Akteure, Initiativen) diesen arbeitsmarktpolitischen Bereich fest im Blick behalten und tatsächliche oder vermeintliche Verstöße zur Sprache bringen. Wenn Träger teilweise mit Hausverboten, dem Ruf nach der Polizei und Anzeigen auf „Betriebsbesuche“ von kritischen Initiativen (wie z.B. in Wiesbaden) reagieren ist dies falsch und kontraproduktiv. Wer nichts zu verbergen hat, braucht den öffentlichen Diskurs und auch den Besuch nicht zu scheuen. Im Gegenteil, es wäre die richtige Strategie, um im Widerstreit der Meinungen die Wahrheit finden und ans Licht zu zerren.

b. Eigene Interessensartikulation bzw. -vertretung.

Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE) sind keine Beschäftigte im üblich Sinne und haben keine eigene Interessensvertretung. Auch wenn die kurze Verweildauer zwischen 6 – 12 Monaten in der Maßnahme die Herausbildung einer eigenen Interessensvertretung erschwert, sollten Möglichkeiten einer institutionellen Interessenswahrnehmung geschaffen werden. Davon unbenommen bleibt die Möglichkeit, sich in kleinen informellen Gruppen

auszutauschen. Mitarbeiter oder der Betriebsrat des Trägers bilden auf Grund ihrer Interessenslage keine adäquate Interessenvertretung, - sie können bestenfalls Partikularinteressen vertreten. Damit kann aber eine hinreichende Interessensvertretung der Maßnahmeteilnehmer nicht begründet werden.

c. Überzogene Langzeitpraktika zur Überwindung einzelbetrieblicher Engpässe bzw. als Akquisition billiger Arbeitskraft

Es gab in der Vergangenheit eine lange Diskussion über die Möglichkeit und Gestaltung der Praktika. Grundsätzlich sind Praktika für den Teilnehmer dann – und nur dann - positiv einzuschätzen, wenn es sich entweder um eine konkrete Arbeitsplatzchance beim Praktikumbetrieb handelt, oder es zumindest ein individuell verwertbaren Zugewinn (Qualifikation, den Betrieb mal kurz testen etc.) für dem Teilnehmer beinhaltet. Nach einigen Irritationen wurde auch die Möglichkeit der Praktika in der o.g. Arbeitshilfe AGH neu und restriktive beschrieben (dort s.S. 7). Insbesondere dem missbrauchsgefährdeten Langzeitpraktikum wurde erfreulicherweise der Riegel vorgeschoben. Ergänzend und positiv sei angemerkt, dass im Zuständigkeitsbereich der ARGE Flensburg hierzu auch in der Vergangenheit eine hohe Sensibilität gegenüber Missbrauchsgefahren anzumerken war. AfdU als Träger von Arbeitsgelegenheiten (und früher AB-Maßnahmen) hat zwar keine schwarzen Listen von Betrieben, die das Instrument „Praktikum“ tatsächlich oder mutmaßlich missbrauchen, jedoch findet unter den Betreuungspersonal ein intensiver Informationsaustausch statt, der gewährleisten soll, dass ein diesbezüglicher Missbrauch verhindert wird.

d. Transparenz und Kontrolle über den Einsatz von Maßnahmeteilnehmern bei Trägern mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, Maßnahmen und „Businesslinien“ (z.B. bei Trägern, die sowohl Arbeitsgelegenheiten als auch Zeitarbeitsplätze anbieten) steht ebenfalls noch zu wenig im Fokus der Aufsichtsgremien.

e. Es sollte sehr intensiv geprüft werden, ob im Rahmen der Mehraufwandsentschädigung auch tatsächlich alle durch die AGH entstehenden Kosten (Fahrkosten, zusätzliche Ernährung etc.) abgedeckt werden. Gegebenenfalls ist dafür zu sorgen., dass die Mehraufwandspauschale angehoben wird.

(2) Bezogen auf die Träger

a. Keine einheitliche Vorgehensweise hinsichtlich der Kriterien *Zusätzlichkeit* und *Wettbewerbsneutralität*.

Es gibt bisher – trotz Vorliegen der bereits genannten Arbeitshilfe - keine einheitliche Vorgehensweise hinsichtlich der Bewertung und des Umgangs mit den Themenbereichen Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität. Nicht selten ist im Nachbarort bzw. Nachbarkreis etwas erlaubt, was im eigenen Beritt als unzulässig eingestuft wird. Dabei ist festzustellen, dass sowohl in den südlichen als auch östlichen Bundesländern ein erheblich größerer Umsetzungsspielraum existiert. Dies erscheint willkürlich und ist wohl auch ohne inhaltliche Ableitung und Begründung als „gesetzt“ zu konstatieren.

b. Finanzierungsunsicherheit führt zu Fehlentwicklungen.

Träger kalkulieren die Maßnahmekosten auf Grundlage einer angegeben und bewilligten Teilnehmerzahl für einzelne Maßnahmen (Projekte). Für die Umsetzung werden Fach- bzw. Betreuungskräfte vorgehalten (mit längerfristigen arbeitsvertraglichen Bindungen), Räumlichkeiten angemietet und eine der Soll-Maßnahme angemessene Infrastruktur aufgebaut. Sofern – aus welchen Gründen auch immer – die lt. Antrag/Bewilligung erforderliche Teilnehmerzahl nicht erreicht wird, werden die Einnahmen (Maßnahmepauschale) geringer, während die o.g. Fixkosten weiter anfallen. In der Regel wäre der Träger bei längerfristiger schlechter Auslastung dann recht schnell finanziell am Ende. Diese Situation verführt Träger und ARGEN/Optionskreise zum eindimensionalen Denken und Handeln. Es baut sich ein Druck auf die Behörde (ARGE, Optionskreis) auf, die Teilnehmerzahl aufzustocken, um nicht in die ansonsten alternativlose Verschuldung/Insolvenz zu geraten. Es werden Personen akquiriert, die entweder nicht das geringste Interesse an der AGH haben oder bei denen lediglich die Arbeitsbereitschaft überprüft werden soll (z.B. vermutete Schwarzarbeit etc.). Die, wenn die Maßnahme ehrlich auch als motivierende Hilfestellung verstanden und umgesetzt werden soll, erforderliche Freiwilligkeit gerät abhanden. Gleichzeitig werden Konflikte in der Teilnehmerstruktur erzeugt, die auch die willigen Teilnehmer negativ beeinflussen. Diese Dynamik führt zu erhöhten Maßnahmeabbrüchen, Demotivation bei weiteren Teilnehmern und belastet zusätzlich das Anleitungspersonal. Kurzum, der Ansatz des Fördern wird konterkariert.

Lösungsansatz:

Die genannte Finanzierungsproblematik könnte einfach durch eine Umstellung der Förderung von derzeit belegter Platzzahl auf die vorgehaltenen Stellen (lt. Antrag und gemeinsamen Verständnis mit der Bewilligungsbehörde) umgestellt werden. Dieses Verfahren ist weder originell noch neu, wird aber trotzdem im Bereich der AGH-Förderung nicht angewandt. Mag sein, dass dann evtl. eine geringere Förderzahl vereinbart wird, aber der Träger hätte eine verlässliche Planungs- und Umsetzungsbasis. Das würde lediglich bedeuten, dass in der monatlichen BA-Statistik die Anzahl der als offen gemeldeten Stellen sich reduziert.

Im übrigen sei erwähnt, dass die Maßnahmebewilligung unter dem Finanzierungsvorbehalt der BA/ARGEN steht. Das heißt, die ARGEN gehen kein besonderes Risiko ein. Das grundsätzliche Risiko trägt immer der Maßnahmeträger.

c. „Reset“ des Betreuungsschlüssels

Seit Verabschiedung von den AB-Maßnahmen hat sich die (re)finanzierbare Betreuungsintensität in den Maßnahmen/Projekten deutlich verschlechtert. Dies betrifft sowohl den Schlüssel für die fachpraktische Betreuung als auch für die begleitende sozialpädagogische Betreuung. Da sich gleichzeitig die Problemdichte bei vielen Teilnehmern verstärkt hat und auch weniger „besser qualifizierte“ Teilnehmer für Arbeitsgelegenheiten vorgesehen sind, ist ein Auseinanderdriften zwischen Anspruch (Fördern) und Wirklichkeit unausweichlich. Das Rad braucht nicht noch einmal erfunden zu werden, es reicht, wenn es neu aufgesetzt wird („reset“). Das heißt: Zurück zu den

früheren erfolgreichen Schlüsselzahlen für das Betreuungs- und Anleitungspersonal!

d. Kritik und Selbstkritik ist unerlässlich.

Träger müssen sich kritisch und selbstkritisch mit den genannten Tatsachen und Gefahren auseinandersetzen. Ziel des Trägerauftrags ist nicht der Selbsterhalt des Trägers, sondern das bestmögliche Hilfsangebot und die entsprechende Beratungsleistung. Dazu gehört insbesondere eine umfassende Aufklärung über die Rechte des Maßnahmeteilnehmers (die Pflichten kommen i.d.R. nicht zu kurz!). Folgende Aspekte sind wichtig: Ist die Zuweisung korrekt zustande gekommen? Möglichkeiten der Überprüfung des Angebotes und Alternativen. Ist der Teilnehmer eventuell bei einem anderen Träger besser aufgehoben? Welche Beschwerdemöglichkeiten hat der Teilnehmer?) Träger müssen, wenn sie das Postulat „Fördern“ ernst nehmen diese Essentials verantwortungsbewusst abprüfen auch sich selbst infrage stellen.

„Berater und Helfer haben ihr Ziel erfolgreich erfüllt, wenn sie das Problem lösen und damit sich selbst überflüssig machen“. Diese Binsenweisheit betrifft auch die Arbeitsmarktpolitik.

IV. Umsetzung (Einsatz und Abrechnung) der AGH-MAE im Verein AfdU

Der Verein „Arbeiten für die Umwelt e.V.“ (AfdU) wurde 1985 gegründet, um der hohen Arbeitslosigkeit im Landkreis Schleswig-Flensburg und in der Region entgegenzuwirken und Arbeitsvorhaben im Bereich des Natur- und Umweltschutzes zu verwirklichen.

Der Verein beschäftigt jährlich ca. 90 – 120 Personen mit Arbeitsgelegenheiten nach der Mehraufwandsvariante. Zusätzlich befinden sich weitere Personen beim Träger, die über die Instrumente AGH – EV (das ist die sozialversicherungspflichtige Entgeltvariante) und BEZ/Jobperspektive nach § 16e SGBII mit einem degressiven Förderzuschuss für den Verein tätig sind.

Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE):

Bis auf derzeit drei sogenannte externe Einsatzplätze handelt es sich ausschließlich um interne Einsatzfelder, die unmittelbar beim Träger angesiedelt sind und durch qualifiziertes Personal (Stammkräfte) angeleitet werden. Zielgruppe der Maßnahme sind ALG II Bezieher aus dem Einzugsbereich der ARGE Flensburg.

Einschränkung: Begrenzung auf das Einflussgebiet der ARGE Flensburg und Wegfall der Angebote für Interessenten des Optionskreises Schleswig-Flensburg.

Der Optionskreis Schleswig-Flensburg lehnte eine Kooperation mit AfdU ab, da der Kreis wesentlich mit den beiden größten Trägern des Landkreises „Neue Arbeit Nord“ und die „WHP –Wirtschaftszentrum Handwerk Plus“ zusammenarbeiten möchte.. Vor der Umsetzung der HARTZ - Gesetze konnten viele Nachfrager aus den unmittelbaren Umlandgemeinden des Landkreises Schleswig-Flensburg auch für eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme beim Träger „Arbeiten für die Umwelt“ optieren. Mit der Etablierung der Optionskommune fiel die Option prinzipiell weg. Damit fiel für diese Personengruppe nicht nur ein erweitertes Angebot, sondern auch eine raumnahe Alternative (kurze Wege) ersatzlos weg.

Angebotene Tätigkeitsbereiche/Arbeitsstellen:

Mit der Maßnahme wird ein Beitrag zur Wertschöpfung und zur nachhaltigen Regionalentwicklung angestrebt. Dies geschieht u.a. in enger Kooperation mit der Stadt Flensburg.

Folgende „interne“ Stellen sind direkt beim Träger angesiedelt

- Naturschutztätigkeiten und ökologische Landschaftspflege
- Tätigkeiten Garten- und Landschaftsbau (anteilig auch Tiefbau)
- Holzbe- und -verarbeitung sowie Anteile Zimmerei- u. Tischlereihandwerk

Die ökologischen und ökopädagogischen Zielsetzungen der jeweiligen Arbeitsvorhaben entsprechen den inhaltlichen Vorstellungen des Landesnaturschutzgesetzes. Die Ziele des biologischen Naturschutzes (Grundwasserschutz, Klimaschutz, Bodenschutz, Biotopschutz, Aufbau eines landesweiten Biotopverbundsystems) sowie Verbesserung der Erholungsfunktion der Natur für die Menschen und die Schaffung von Naturerlebnisräumen (insbesondere für Kinder) werden in den Arbeitsvorhaben zur Erhaltung und Förderung der Artenvielfalt durch biotoplenkende, -gestaltende und -vernetzende Maßnahmen sowie zur Förderung des Naturerlebens und der Beziehung zur Natur durch Klein- und Kleinstbiotope im Umfeld pädagogischer Einrichtungen praktisch umgesetzt.

Nachfolgend nennen wir beispielhaft einige fortlaufende oder wiederkehrende Aktivitäten:

- Die Mitarbeiter/innen der Maßnahme führen Arbeiten für öffentliche oder gemeinnützige Träger in den Bereichen der naturnahen Spiel- und Freiflächengestaltung und der Biotoperhaltung, -erweiterung und -vernetzung durch.
- Spiel- oder Freiflächen werden z. T. entsiegelt und entsprechend der Nutzungsabsichten als Naturerlebnisbereich begrünt/bepflanzt oder als Ruhezone oder zusätzliche Spielmöglichkeit kindgerecht und naturnah gestaltet.
- Die wesentlichen ökologischen Aspekte liegen dabei in der Schaffung von Regenwasser-Verrieselungsmöglichkeiten durch Entsiegelung des Bodens (Grundwasserschutz) und in der Erstellung von Klein- und Kleinstbiotopen zu umweltpädagogischen Zwecken, zur Biotopvernetzung und zur Verbesserung des stadtoökologischen Klimas.
- Im Bereich der Biotoperhaltung, -erweiterung und -vernetzung werden z.B. Streuobst- oder Wildblumenwiesen angelegt sowie Feuchtwiesen gemäht. Ferner werden Wildschutzzäune gebaut, denaturierte Knicks oder Redder aufgeschüttet und bepflanzt und bestehende Knicks „auf den Stock gesetzt“. Diese Tätigkeiten dienen zur Erhöhung bzw. Erhaltung der Artenvielfalt.
- In der Kreativwerkstatt lernen die Teilnehmer bei geringer körperlicher Beanspruchung diverse Bearbeitungsstufen mit dem Werkstoff Holz sowie anderen bearbeitbaren Naturmaterialien kennen. In diesem Bereich werden Arbeitsvorgänge erprobt und durchgeführt, die sich weitgehend auf handwerklich unterschiedliche Kenntnisse und Anforderungen beziehen (Erstellung von umweltpädagogischen Spielen/Werkmaterialien Materialien für Sinnes- und Tastpfade, Bau von Nistkästen und Schutz-/Bruthilfen für Insekten etc.). Es wird dabei versucht, an den gegebenen bzw. besonderen Fähigkeiten der Teilnehmer anzusetzen und diese fortzuentwickeln.

Abschließend sollte noch erwähnt werden, dass alle Aktivitäten einen sehr starken Bezug zur Team-/Gruppenarbeit aufweisen. Durch die starke Ausrichtung auf einen gesellschaftlich anerkannten Gebrauchswert (werteschaffende Arbeit) wird die Identifikation der Maßnahmeteilnehmer mit den Ergebnissen ihrer Arbeit erhöht. Dies verbessert, anders als bei bloßer Beschäftigungstherapie, das Selbstwertgefühl und die Stabilität der teilnehmenden Personen. Auch diese Orientierung ist, über fachkundliche Qualifizierung und das Begreifen notwendiger Arbeitsdisziplin hinaus, ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Integration

in eine erneute Erwerbstätigkeit. Positiv zu vermerken ist die vergleichsweise geringe Abbrecherquote in der Maßnahme.

Die Arbeitszeit der Teilnehmer beläuft sich auf maximal 30 Stunden.

„externe“ Plätze (Plätze bei Dritten):

Externe Stellen haben eine Randbedeutung und wurden geschaffen, um im Stadtteil des Trägers (enge Betreuungswege) Plätze vorzuhalten, für die sowohl eine konkrete Nachfrage als auch ein Teilnehmerangebot zu verzeichnen war. Zukünftig wird dieser Bereich auch nicht ausgeweitet. Die Schulen zahlen für diesen Service selbstverständlich nichts. Die Fallkostenpauschalen der externen Plätze sind geringer als die Fallkostenpauschalen der internen Stellen, da hierfür außer der sozialpädagogischen Betreuung keine zusätzlichen Kosten für eine Fachanleitung anfallen. Die 4 (davon z. Zt. nur 3 besetzt) „externen“ Stellen betreffen die Lehr- und Lernmittelpflege an verschiedenen Schulen der Stadt Flensburg.

Personelle Ausstattung der Betreuung- und Qualifizierung.

AfdU knüpft an die Instrumente früherer erfolgreicher (Re)Integration von langzeitarbeitslosen Menschen an. Dafür werden gesellschaftlich sinnvolle Arbeitsfelder und Tätigkeiten vorgehalten, die sich an arbeitsweltrealistischen Maßstäben ausrichten. Dies begründet eine ausgeprägte fachpraktischen Arbeits- und Qualifizierungsstruktur, die durch fachlich geeignetes Stammpersonal umgesetzt wird.

Zusätzlich zur fachlichen Anleitung und Qualifikation werden die Teilnehmer sozialpädagogisch betreut.

AfdU hält für die direkte Betreuung der max. 125 Teilnehmer

- **8 Personen als Fachanleiter (auf 7 Stellen)**
- **1 Person für die Arbeitsvorbereitung und -planung**
- **2 Sozialpädagoginnen (davon eine in Teilzeit)**

vor.

Es handelt sich bei den o.g. Stammkräften um nicht von anderer Seite subventionierte Anleitungsstellen. Die Finanzierung des Stammpersonals vollzieht sich sowohl über die mit der ARGE ausgehandelte Fallkostenpauschale als auch über Einnahmen aus den Auftragsarbeiten. Die Einnahmen werden im Rahmen einer Vollkostenrechnung zunächst den Gesamtkosten gegengerechnet und verringern entsprechend die Zuwendungen der ARGE (Fallkostenpauschale).

Zusätzlich zu den o.g. Stammkräften sind derzeit zwei weitere Personen ausschließlich mit der Vermittlung ausgesuchter Maßnahmeteilnehmer befasst. Dieses Projekt ist aber zunächst bis zum 31.12.2010 befristet.

Zusätzliche teilnehmerbezogene Leistungen

Neben der Qualifizierung, Betreuung und Vermittlungsunterstützung werden folgende Leistungen gewährt:

- kostenlose Bereitstellung der erforderlichen Arbeitskleidung
- Beteiligung an den Fahrtkosten (50%)
- Kosten für Unterlagen und Materialien für Bewerbungen (nachrangig, da zunächst Ansprüche gegenüber der ARGE geprüft werden)

Des weiteren werden Dienstleistungen extern eingekauft, die allen Maßnahmeteilnehmern (also nicht nur denen, die unmittelbar dazu einen Bezug haben) obligatorisch angeboten werden. Dies sind:

- Sicherheitstechnische und maschinenkundliche Unterweisungen
- Arbeitsmedizinische Unterweisungen
- Erste-Hilfe-Kurse

Internes Verfahren zur Prüfung der Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität

Ausgehend von der Prüfung des **Öffentlichen Interesses** und der **Zusätzlichkeit** wird bei allen internen und externen Tätigkeitsbereichen insbesondere die Frage der Wettbewerbsneutralität umfassend geprüft.

Die Wettbewerbsneutralität steht im engen Zusammenhang mit der Zusätzlichkeit. Bei allen Nachfragen wird zunächst grundsätzlich geprüft, ob es sich dabei um einen „privaten Auftraggeber“ handelt. Wenn dies der Fall ist, werden entsprechende Anfragen abgelehnt und die Anfrager auf Betriebe des ersten Arbeitsmarktes verwiesen.

Interne Verfahrensweise bei den beim Träger direkt angesiedelte Einsatzstellen und Arbeitsvorhaben.

Sofern öffentliche bzw. gemeinnützige Einrichtungen eine Anfrage/einen Auftrag vergeben wollen wird abgeprüft, ob

- es sich um Tätigkeiten handelt, die nicht von normalen gewerblichen Anbietern durchgeführt werden würden (d.h. keine Ausschreibung, keine Pflichtarbeiten, keine finanziellen Mittel für eine entsprechende Budgetierung vorhanden).
- die Tätigkeiten nicht bestehende Arbeitsplätze verdrängen, gefährden oder vakante Stellen (insbesondere im öffentlichen Dienst) dadurch direkt oder indirekt unterlaufen

Interne Verfahrensweise bei den externen Einsatzstellen (insgesamt z. Zt. 3 an Flensburger Schulen in den Bereichen Lehr- und Lernmittelpflege).

- bei den externen Einsatzstellen kommen wir unserer Aufklärungspflicht zunächst im Vorfeld (Akquisition der Plätze) durch mündliche Erläuterung der Rechte und Pflichten bei den Zusatzjobs nach. Ergänzend dazu schließen wir über jede externe Einsatzstelle einen entsprechenden Vertrag mit der Einrichtung ab, um eine zusätzliche juristische Absicherung zu erhalten. Hierbei wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch die Zusatzstellen keine bestehenden bzw. vorgeschriebenen Arbeitsplätze verdrängt oder gefährdet werden dürfen. Zusätzlich werden die einzelnen Stellen durch den Personalrat der öffentlichen Einrichtungen geprüft.

Des weiteren werden die Auftraggeber dazu verpflichtet, eine verbindliche Stellungnahme (standardisiertes Verfahren) hinsichtlich der o.g. Kriterien/Prüfpunkte abzugeben. Damit soll sichergestellt werden, dass nicht leichtfertig Aufträge erteilt werden, sondern sich der Auftraggeber seriös und verantwortungsbewusst

mit den anstehenden Fragen und Anforderungen auseinandersetzt.

V. ergänzende und weiterführende Hinweise

SGBII Arbeitshilfe Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGBII Stand Juli 2009
Geschäftsanweisung Nr. 21 vom 14.07.2009 (Neufassung der Arbeitshilfe
Arbeitsgelegenheiten)

J. Wolff/K. Hohmeyer (IAB-Forschungsbericht 10/2006): Förderung von arbeitslosen
Personen im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgelegenheiten: Bislang wenig
zielgruppenorientiert. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1006.pdf>

**Christian Hohendanner (IAB-Discussion-Paper 8/2007): Verdrängen Ein-Euro-
Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?**
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp0807.pdf>

**Eva Müller („Monitor“ WDR-Sendung vom 20.05.2010): „Gute Arbeit für wenig
Geld – Wie Beschäftigungsmaßnahmen reguläre Jobs verdrängen“**
<http://www.wdr.de/tv/monitor/sendungen/2010/0520/jobs.php5>

Thorsten Stegemann (in Telepolis): „Billige Arbeitskräfte in der Sachgasse“
<http://www.heise.de/tp/r4/artikel/30/30478/1.html>

Max Kern (Fakten der Hans Böckler Stiftung Mai 2008): Zur Frage der Vereinbarkeit
von Recht und Praxis der Arbeit nach § 16 Abs. 3 SGB II i.V.m. § 31 SGB II mit dem
IAO-Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit
http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-79-3-1.pdf

verdi: EIN-EURO-JOBS; lfd.Eintragungen zum Thema Arbeitsgelegenheiten
<http://sozialpolitik.verdi.de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/ein-euro-jobs>

Nikolaus Müller
Geschäftsführer
Arbeiten für die Umwelt