

Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin

Fachbereich 1

Öffentliche Verwaltungswirtschaft, Jahrgang 2002



Bezeichnung des Projektes:

Die Rolle der NPO's in Berlin

Zeitraum des Projektes:

Oktober 2004 bis September 2005

Betreuerin des Projektes:

Prof. Dr. Irmela Gorges

Verfasserin des Berichtes:

Kristin Niproschke

Berlin, 7. November 2005

Vorwort

1.	Einleitung	S. 1 – 3
1.1	Der Untersuchungsstand	S. 1 – 2
1.2	Aufbau des Projektberichtes	S. 3
2.	Theoretische Vorüberlegungen	S. 3 – 7
2.1	Stand der Forschung	S. 3 – 4
2.2	Themenstellung der vorliegenden Untersuchung	S. 4
2.3	Hypothesen	S. 4 – 6
2.4	Operationalisierung der zentralen Begriffe der Hypothesen	S. 6 – 7
3.	Die Datenerhebung	S. 7– 9
3.1	Vollerhebung der Grundgesamtheit	S. 7
3.2	Datenerhebungsinstrumente	S. 7 – 8
3.3	Feldarbeit	S. 8 – 9
3.4	Rücklauf	S. 9
4.	Auswertung	S. 10 – 42
4.1	Allgemeines	S. 10 – 15
4.2	Ergebnisse der ersten Hypothese	S. 15 – 23
4.3	Ergebnisse der zweiten Hypothese	S. 23 – 31
4.4	Ergebnisse der dritten Hypothese	S. 31 – 36
4.5	Ergebnisse der vierten Hypothese	S. 36 – 42
5.	Fazit	S. 43 – 44
6.	Quellenverzeichnis / Literaturverzeichnis	S. 45
Anhang		S. 46 – 54
A.	Organisation der Untersuchung	S. 46
B.	Fragebogen	S. 47 – 54

Vorwort

Die Auswirkungen des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, kurz „Hartz IV“ genannt, können auf den folgenden drei beteiligten Ebenen nachvollzogen werden:

1. Wirkungen auf den Staat und die Sozialversicherungen,
2. Wirkungen auf die Betroffenen, die langjährigen Arbeitslosen, und
3. Wirkungen auf die an der Umsetzung des Gesetzes beteiligten Organisationen, welche die Stellen für Langzeitarbeitslose anbieten.

Der vorliegende Bericht stützt sich auf die Untersuchung von Kristin Niproschke im Rahmen eines Lehrprojektes an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin. Die Arbeit stellt einige Aspekte des Umgangs so genannter Non-Profit-Organisationen mit Hartz IV und den von diesen Organisationen angenommenen Auswirkungen auf die eigene Organisationsstruktur, wie auch auf die betroffenen Arbeitssuchenden dar. Dieser Ausschnitt aus den umfassenden Wirkungen des Gesetzes erhebt keinen Anspruch auf eine tiefere kritische Analyse der durch das Gesetz erzielten Verbesserungen. Vielmehr sollen Schlaglichter auf wichtig erscheinende Fragen der Umsetzung des Gesetzes geworfen werden.

Irmela Gorges

Die Autorin dankt allen herzlich, die sie während der Laufzeit des Projektes tatkräftig unterstützt haben.

Prof. Dr. Irmela Gorges, FHVR Berlin

Dr. sc. Eckhard Priller, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V., Geschäftsführung

1. Einleitung

„Hartz IV zum Wort des Jahres 2004 gekürt“.¹ Der mit dieser Schlagzeile überschriebene Artikel in der Berliner Morgenpost verdeutlichte zum wiederholten Mal die damals aktuelle Diskussion um die wohl einschneidendste Reform der deutschen Arbeitsmarktpolitik.² Dicht gefolgt wird das Wort des Jahres 2004 vom Ausdruck „Ein-Euro-Job“³, welcher stets in unmittelbarem Zusammenhang mit „Hartz IV“ gebracht wurde und wird. Dieser Begriff kennzeichnet sowohl einen kleinen Teil der Neuordnung unseres Arbeitsmarktes, als auch den Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit.

1.1 Der Untersuchungsstand

Die interessante Debatte im Herbst 2004 um das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, „Hartz IV“, und den Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung bot den Anlass, im folgenden Beitrag den Wohlfahrtsbereich in Verbindung mit den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung zu untersuchen. Der präzise Titel lautet: *„Untersuchung zu dem Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V.“*.

Das Hartz-Konzept ist ein Begriff für die Empfehlungen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die unter der Leitung von Peter Hartz tagte und im August 2002 der Bundesregierung ihren Bericht über die Neugestaltung des deutschen Arbeitsmarktes vorlegte⁴. Das Konzept beinhaltet eine Reihe verschiedener Maßnahmen, die in die vier Gesetze über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt mit den Kurzbezeichnungen „Hartz I“, „Hartz II“, „Hartz III“ und „Hartz IV“ aufgeteilt wurden.⁵ Die Regelung zu den so genannten „Zusatzjobs“ oder „Ein-Euro-Jobs“ bzw. „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“, wie der Ausdruck der Öffentlichkeit lautet, ist zum 1. Januar 2005 zusammen mit „Hartz IV“ in Kraft getreten. Bei den Arbeitsgelegenheiten handelt es sich um eine zeitlich befristete und öffentlich geförderte Beschäftigungsform für Empfängerinnen und Empfänger des Arbeitslosengeldes II (ALG-II-Empfänger), das seit dem 1. Januar 2005 aus der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe hervorgeht. Diese so genannte „Grundsicherung für Arbeitssuchende“ wurde

¹ Berliner Morgenpost, 11.12.2004.

² http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/arbeit/arb_idx.htm, Stand: 17. April 2005.

³ Berliner Morgenpost, 11.12.2004.

⁴ <http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/H/hartzbericht-teil1-hartz1.property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>, Stand: 8. August 2005.

⁵ <http://de.wikipedia.org/wiki/Hartz-Konzept>, Stand: 28. Mai 2005.

durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, „Hartz IV“, eingeführt und wird in einem eigenen Gesetzbuch, dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), geregelt. Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind den „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“ von der Agentur für Arbeit⁶ zuzuordnen. Sie finden ihre rechtliche Grundlage in § 16 Absatz 3 SGB II⁷. Hiernach werden mit den Arbeitsgelegenheiten hauptsächlich zwei Ziele verfolgt: Zum einen sollen Langzeitarbeitslose ihre Erwerbsfähigkeit aufrechterhalten bzw. wiedererlangen, zum anderen sollen sie in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden.⁸

ALG-II-Empfänger erhalten für ihre Arbeit eine Art Entgelt, die Mehraufwandsentschädigung, in der Höhe von ein bis zwei Euro je Arbeitsstunde, wobei die ausgeübten Tätigkeiten im öffentlichen Interesse und zusätzlich sein sollen.⁹ Das heißt, dass die Arbeitsgelegenheiten „keine regulären Beschäftigungsverhältnisse verdrängen oder die Neueinrichtung verhindern“ (Zusätzlichkeit) dürfen und, wie bereits erwähnt, im „öffentlichen Interesse liegen“ müssen. Dem Grunde nach gibt es laut dem SGB II „keine Einschränkung für die Qualifizierung als „Träger“ von Zusatzjobs.“¹⁰ Folglich können also auch Privatunternehmen Arbeitsgelegenheiten anbieten, sofern sie die rechtlichen Bedingungen erfüllen.

Der folgende Bericht soll zu der Diskussion um den Einsatz der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung beitragen. Etwaige Erfahrungen und Positionen der Träger zu der Umsetzung des Gesetzes und in diesem Zusammenhang zu dem Einsatz der Arbeitsgelegenheiten sollen am Beispiel der Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes Landesverband Berlin e.V. ermittelt werden. Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband wurde mit seinen 605 Mitgliedsorganisationen als potenzieller Träger für die Arbeitsgelegenheiten ausgewählt, weil der Dachverband, als eine Einrichtung der freien Wohlfahrtspflege¹¹, bereits in der Vergangenheit wiederholt Position zu dem Thema der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung bezogen hat.

⁶ §§ 14 ff. SGB II, Stand: Januar 2005.

⁷ § 16 Absatz 3 SGB II, Stand: Januar 2005.

⁸ <http://de.wikipedia.org/wiki/Hartz-Konzept>, Stand: 28. Mai 2005.

⁹ http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/arbeit/arb_idx.htm, Stand: 17. April 2005.

¹⁰ Gemeinsame Erklärung der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes sowie der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeitenden Spitzenverbände zur Gestaltung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II), http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a01/importierter_inhalt/pdf/89_04_anhang.pdf, Stand 23. Mai 2005.

¹¹ <http://www.paritaet-berlin.de/profil/index.php?thema=00002>, Stand: 17. April 2005.

1.2 Aufbau des Projektberichtes

Der Projektbericht ist entsprechend den Phasen des idealtypischen sozialwissenschaftlichen Forschungsprozesses¹² aufgebaut, wobei jedoch nicht immer im Detail auf die einzelnen Forschungsschritte eingegangen wird.

2. Theoretische Vorüberlegungen

2.1 Stand der Forschung

Im April bzw. Mai 2005 lagen noch keine empirischen Daten zu dem Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung in Berlin vor. Diese Feststellung ergab sich aus Telefonaten im Frühjahr 2005 mit kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, der Senatsverwaltung für Wirtschaft und Arbeit sowie der Arbeitsagentur Berlin Nord.

Im Februar 2005 wurde eine Studie veröffentlicht, die den Erfolg und den Misserfolg „öffentlich finanzierter Beschäftigung“ untersucht.¹³ In ihr wurden die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), die Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) und die Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (BSI) dargestellt. Diese Beschäftigungsarten, die sowohl im öffentlich-rechtlichen, als auch im privatrechtlichen Bereich geschaffen werden können, sollen die Beschäftigungsfähigkeit und Reintegration ins Arbeitsleben von Erwerbslosen fördern. Mit den Geförderten wird ein reguläres Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf dem ersten Arbeitsmarkt begründet. Eine Besonderheit ist speziell bei den BSI herauszustellen: Die BSI-Geförderten dürfen höchstens 35 % der „Stammarbeitnehmer des Unternehmens“ ausmachen und die finanzielle Förderung durch die Arbeitsagentur darf 25 % der Gesamtausgaben nicht übersteigen. Ein weiterer wichtiger Punkt, der in der genannten Untersuchung herausgestellt wird, ist die Unterstützung der Unternehmen durch die Vergabestelle der öffentlich geförderten Beschäftigung in Form von Beratung, Information und Kofinanzierung.¹⁴

Folgende Ergebnisse der öffentlich geförderten Beschäftigung sind in der im Februar 2005 veröffentlichten Studie genannt: Die Unternehmen sind bemüht, Erwerbslose „vorbehaltlos zu testen“, sie haben Vertrauen in die Kenntnisse und Fertigkeiten der Erwerbslosen und die Arbeits-

¹² Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. 10. Auflage, 2002, S. 72 ff.

¹³ Kühnert, Uwe: Im Schatten von Hartz: Vergabe öffentlich finanzierter Beschäftigung in Unternehmen, in: WSI-Mitteilungen. 02/2005, S. 97 ff.

¹⁴ a.a.O.

agentur arbeitet eng mit den Unternehmen zusammen.¹⁵ Insgesamt kommt man in dieser Untersuchung zu dem Schluss, dass die genannten Beschäftigungsmöglichkeiten in den Unternehmen wirkungsvoll einsetzbar sind; zugleich sind positive Effekte für die Erwerbslosen, in Form der Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt, zu registrieren. Die bisher mangelnde Wahrnehmung der öffentlich geförderten Beschäftigung ist als nachteilig zu verzeichnen.¹⁶

Weiterhin wurde eine interessante „Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland“ von dem Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) durchgeführt.¹⁷ In dieser Studie werden die Effekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) in Deutschland auf die individuelle Wahrscheinlichkeit einer Eingliederung der jeweiligen Teilnehmer in reguläre Beschäftigungsverhältnisse beurteilt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen deutlich, dass das Ziel der Eingliederung in reguläre ungeforderte Beschäftigung durch ABM nicht realisiert werden konnte. Die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I“ bis „Hartz IV“) wurden verabschiedet, um zu einer stärker aktivierenden und flexiblen Arbeitsmarktpolitik beizutragen.¹⁸

Die beiden Untersuchungen beschäftigen sich mit den öffentlich finanzierten Beschäftigungsarten der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), der Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) und der Beschäftigung schaffenden Infrastrukturförderung (BSI). In der vorliegenden Untersuchung wird auf die relativ neue öffentlich finanzierte Beschäftigungsform der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung eingegangen.

2.2 Themenstellung der vorliegenden Untersuchung

Die Verfasserin des vorliegenden Berichtes hat folgende Fragestellung zu ihrer Untersuchung formuliert: *„Untersuchung zu dem Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V.“*

2.3 Hypothesen

Unter einer Hypothese versteht man die „Vermutung über einen Zusammenhang zwischen mindestens zwei Sachverhalten.“¹⁹

¹⁵ Kühnert, Uwe: Im Schatten von Hartz: Vergabe öffentlich finanzierter Beschäftigung in Unternehmen, in: WSI-Mitteilungen. 02/2005, S. 97 ff.

¹⁶ a.a.O.

¹⁷ <http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/2185/pdf/dp0446.pdf>, Stand 16. April 2005.

¹⁸ a.a.O.

¹⁹ Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. 10. Auflage, 2002, S. 48.

In dem vorliegenden Bericht werden, unter der oben genannten Themenstellung, folgende Probleme diskutiert:

Von der Bundesregierung wurden die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung als „Riesenchance“ für das Tun der Wohlfahrtsverbände bezeichnet.²⁰ Im Rahmen der Untersuchung wird geprüft, ob soziale Dienstleistungen durch die Arbeitsgelegenheiten verbessert werden. In der Untersuchung wird insbesondere auf das Auswahlverfahren der ALG-II-Empfänger und auf die bessere Konzentration der in der Organisation haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten auf ihre eigentliche Tätigkeit eingegangen, um erkennen zu können, ob eine Verbesserung sozialer Dienstleistungen in der Summe erreicht wird. Demzufolge wurde eine erste untersuchungsleitende Hypothese formuliert:

Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung führen zu einer verbesserten Arbeit des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes Landesverband Berlin e. V.

Ein politisches Ziel ist die Qualifizierung der ALG-II-Empfänger und damit die Sicherung, der Ausbau bzw. die Wiederherstellung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.²¹ Es wird untersucht, ob die erwähnte Qualifizierung seitens des Wohlfahrtsverbandes hinreichend umgesetzt wird und die ALG-II-Empfänger Beschäftigungsfähigkeit erlangen. Hiernach wurde eine zweite Hypothese formuliert:

Die finanzielle Unterstützung reicht für eine differenzierte Qualifizierung der ALG-II-Empfänger nicht aus.

Ein bedeutsamer Beitrag der Dritte-Sektor-Organisationen, also auch der Wohlfahrtsverbände, ist die „soziale Integration“ von Menschen in die Gesellschaft.²²

Der Dritte Sektor umfasst alle Organisationen, die weder dem Staat noch der Marktwirtschaft zurechenbar sind. Sie werden häufig als Non-Profit-Organisationen bezeichnet, wobei Non-Profit die Tatsache bezeichnet, dass diese Organisationen ihren Profit nicht an ihre Mitglieder weitergeben, sondern für die Verwirklichung ihres Organisationszwecks verwenden („Not For Profit“). Weitere Charakteristika der Dritte-Sektor-Organisationen sind die private Rechtsform, keine unmittelbare staatliche Kontrolle, ihre Selbstverwaltung sowie die Abhängigkeit von Freiwilligenarbeit und Spenden.²³

²⁰ <http://www.bundesregierung.de/E-Magazin-Beitrag/-413.713921/dokument.htm>, Stand: 17. April 2005.

²¹ http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/doku/arbeit/teil_int_qual.pdf, Stand: 17. April 2005.

²² Zimmer, Annette/Priller, Eckhard: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. 1. Auflage, 2004, S. 21 ff.

²³ <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=141>, Stand 28. Mai 2005.

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, ob die Mission der Wohlfahrtsverbände, die „soziale Integration“ von Menschen in die Gesellschaft²⁴ zu fördern, auch beim Einsatz von ALG-II-Empfängern Beachtung findet. Folglich wurde eine dritte Hypothese aufgestellt:

Der Wohlfahrtsverband sieht es als seine Aufgabe, die Langzeitarbeitslosen wieder erwerbsfähig zu machen.

Weiterhin wird geprüft, ob ein bestimmtes quantitatives Verhältnis von hauptamtlich Beschäftigten der Wohlfahrtseinrichtungen und von ALG-II-Empfängern in der Organisation ein ausgeglichenes Verhältnis beider Personenkreise garantieren kann. Dementsprechend wurde eine folgende vierte Hypothese formuliert:

Eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung im Verhältnis zu zehn hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation scheint am besten geeignet²⁵.

2.4 Operationalisierung der zentralen Begriffe der Hypothesen

Unter „der Operationalisierung eines Begriffes“ versteht man diejenigen „Vorgehensweisen, (...) mit deren Hilfe entscheidbar wird, ob und in welchem Ausmaß der mit dem Begriff bezeichnete Sachverhalt in der Realität vorliegt.“²⁶

Aus den zentralen Begriffen der Hypothesen heraus wurden nachstehende Fragen in den folgenden Fragekomplexen entwickelt, welche in dem Fragebogen aufgeführt sind, der im Anhang diesem Bericht beigefügt worden ist:

Die Fragen nach dem Einsatz (Frage eins) und den typischen Arbeitsbereichen der ALG-II-Empfänger (Frage vier) sowie dem Haupttätigkeitsbereich der Organisation (Frage 19) sind allgemeiner Art und dienen der Gewinnung eines Überblicks.

Fragen nach der Auswahl (Frage fünf) sowie den notwendigen (Frage sechs) und zusätzlichen Eigenschaften der ALG-II-Empfänger (Frage sieben) und den Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung auf die hauptamtlich (Frage 15) und ehrenamtlich Beschäftigten in der Organisation (Frage 16) beziehen sich auf die o.g. erste Hypothese.

Die zweite Hypothese wird durch die Fragen nach der monatlich durchschnittlich zur Verfügung stehenden Mittel für jeden ALG-II-Empfänger (Frage acht), dem Verhältnis der „Mehraufwandsentschädigung“ und der „Regiekosten“ (Frage neun), der Qualifikationssicherung (Frage zehn), der Inanspruchnahme der Qualifikationsmöglichkeiten durch die ALG-II-Empfänger

²⁴ Zimmer, Annette/Priller, Eckhard: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. 1. Auflage, 2004, S. 21 ff.

²⁵ Dieser Wert wird von der Verfasserin angenommen. In der Literatur findet sich keine entsprechende Angabe.

²⁶ Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. 10. Auflage, 2002, S. 183.

(Frage elf) und nach dem Erhalt eines Zertifikates bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme (Frage zwölf) konkretisiert.

Hypothese drei wird durch die Fragen nach der Möglichkeit eines regulären Beschäftigungsverhältnisses für die ALG-II-Empfänger (Frage 13), dem Umgang mit Konfliktsituationen (Frage 14), der Meinung bezüglich des Heranführens an das alltägliche Leben (Frage 17) sowie nach den Vorteilen der Arbeitsgelegenheiten für die ALG-II-Empfänger (Frage 18) unterstützt.

Die Fragen nach der Anzahl der tatsächlichen (Frage zwei) und beantragten Arbeitsgelegenheiten (Frage drei) sowie nach der Anzahl der hauptamtlich (Frage 20) und ehrenamtlich Beschäftigten in der Organisation (Frage 21) beziehen sich auf die zuletzt genannte vierte Hypothese.

3. Die Datenerhebung

3.1 Vollerhebung der Grundgesamtheit

„Unter Grundgesamtheit ist diejenige Menge von Individuen, Fällen, Ereignissen zu verstehen, auf die sich die Aussagen der Untersuchung beziehen sollen und die im Hinblick auf die Fragestellung und die Operationalisierung vorher eindeutig abgegrenzt werden muss. Genau genommen handelt es sich hierbei um die angestrebte Grundgesamtheit.“²⁷

Die Grundgesamtheit, von welcher hier ausgegangen wird, sind die 605 Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes Landesverband Berlin e.V. Die Wahl des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes erfolgte aus den unter Punkt 1.1 genannten Gründen. Unter seinen Mitgliedsorganisationen ist eine Vollerhebung durchgeführt worden, d.h. die vorgenommene Datenerhebung erstreckte sich auf alle Mitgliederorganisationen²⁸. Obwohl der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband 605 Mitgliedsorganisationen umfasst, hat die Verfasserin von der Geschäftsführung nur 553 E-Mail-Adressen zur Verfügung gestellt bekommen. Das liegt daran, dass sehr kleine Organisationen über keine offizielle E-Mail-Adresse verfügen und sie in der Folge auch nicht in der Zusammenstellung der Mail-Adressen aller Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes zu finden sind.

3.2 Datenerhebungsinstrumente

Um die oben genannten forschungsleitenden Hypothesen zunächst einmal grob zu überprüfen und einen Überblick zu erlangen, wurde mit der Geschäftsführung des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes Landesverband Berlin e.V. im Winter 2004 ein Leitfadeninterview geführt.

²⁷ Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. 10. Auflage, 2002, S. 261.

²⁸ a.a.O., S. 257.

Außerdem bestand die Möglichkeit sich im April 2005 in einer Mitgliedsorganisation vor Ort ein Bild über den Einsatz von ALG-II-Empfängern zu machen.

Aus den zentralen Begriffen der Hypothesen sowie aus den gewonnenen Eindrücken des o.g. Interviews heraus, hat die Verfasserin schließlich das Datenerhebungsinstrument, einen Fragebogen mit entsprechenden Antwortvorgaben, entwickelt. Dieser findet sich im Teil B des Anhangs im vorliegenden Projektbericht wieder.

Ein elektronischer Fragebogen als endgültiges Datenerhebungsinstrument schien in Anbetracht der hohen Anzahl von zu befragenden Organisationen vorteilhaft. Unter einer Online-Befragung versteht man Erhebungen, bei denen die Befragten den Fragebogen via E-Mail zugesendet bekommen.²⁹ Diesen Fragebogen laden sie von einem Server herunter, füllen ihn am PC aus und senden ihn ebenfalls via E-Mail zurück. Als Vorteile können hierbei die geringen Erhebungskosten, die relativ schnelle Verfügbarkeit von Daten und die Möglichkeit von unterschiedlichen bildlichen Darstellungen bestimmter Sachverhalte genannt werden. Von Vorteil sind auch die bereits digitalisierten Daten, so dass ihre Eingabe in eine Datenbank entfällt. Problematisch ist hingegen in diesem Zusammenhang die Unkontrollierbarkeit der Befragungssituation. Der Internet-Nutzer ist nicht klar definierbar; es besteht die Gefahr, dass die Fragen nicht in der vorgesehenen Reihenfolge und bzw. oder von einer nicht zuständigen Person beantwortet werden.³⁰

3.3 Feldarbeit

Der Fragebogen wurde durch die Verfasserin, nach einem Pretest durch die Geschäftsführung des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes, elektronisch an seine Mitgliedsorganisationen am 16. April 2005 versendet. Die entsprechenden E-Mail-Adressen wurden freundlicherweise von der Geschäftsführung des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes zur Verfügung gestellt. Die Adressaten wurden gebeten, den Fragebogen von der Geschäftsführung oder einen für die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung zuständigen Mitarbeiter ausfüllen zu lassen. Allen Befragten wurde in einem Anschreiben zu dem Fragebogen eine anonyme Datenauswertung zugesichert und bei Interesse die elektronische Übersendung der Untersuchungsergebnisse angeboten.

²⁹ Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Auflage, 2003, S. 186 f.

³⁰ a.a.O.

Der Zeitraum für die Beantwortung, welcher am 16. April 2004 begann, endete am 30. April 2005 und wurde aufgrund des geringen Rücklaufs noch einmal bis zum 7. Mai 2005 verlängert. Die Verlängerung als Nachtragsschreiben wurde an alle Organisationen, die bisher noch nicht geantwortet hatten, elektronisch versandt.

Die aufgrund der Untersuchung gewonnenen Daten wurden mit dem für die Statistik entwickelten PC-Programm SPSS³¹ aufbereitet und quantitativ ausgewertet. Hierbei wurde die beschreibende Statistik angewendet – es wurde also die quantitative Verteilung von Antworten in der Erhebung mithilfe von Kennzahlen beschrieben.³²

3.4 Rücklauf

Bis zum Stichtag 7. Mai 2005 gingen 67 Rücksendungen von 553 versendeten Fragebögen bei der Verfasserin ein. Dies entsprach einer *Rücklaufquote von 12,12 %*.

Von 67 *Fragebögen* waren 45 (67,16 %) vollständig und elf (16,42 %) unvollständig ausgefüllt. Elf Mitgliedsorganisationen (16,42 %) erklärten, keine Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung geschaffen zu haben und somit den Fragebogen nicht zu beantworten.

Zusammenfassend sind demnach 45 bzw. 8,14 % aller versendeten *Fragebögen* zu der folgenden quantitativen Datenanalyse herangezogen worden. Dieses Ergebnis ist sicherlich nicht repräsentativ für den gesamten Wohlfahrtsverband, gibt aber einen Überblick über die relativ neue Situation der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung in Dritte-Sektor-Organisationen.

Der geringe Rücklauf könnte seine Ursache in der zeitgleich geschalteten Untersuchung zu dem bürgerschaftlichen Engagement im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband finden.

³¹ Superior Performance Software System.

³² Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Auflage, 2003, S. 340.

4. Auswertung

Die erhobenen Antworten (Daten) wurden vor dem Hintergrund der einzelnen forschungsleitenden Hypothesen ausgewertet und werden in den folgenden Kapiteln ausführlich analysiert.

4.1 Allgemeines

Die *allgemeinen* Fragen nach dem Einsatz (Frage eins) und den typischen Arbeitsbereichen der ALG-II-Empfänger (Frage vier) sowie dem Haupttätigkeitsbereich der Organisation (Frage 19) dienen der Gewinnung eines Überblicks über den Einsatz von ALG-II-Empfängern im PARI-TÄTISCHEN.

Allgemeine Stellungnahme zu dem Einsatz von ALG-II-Empfängern (Frage 1)

Hier wurde nach dem tatsächlichen Einsatz von ALG-II-Empfängern in der Organisation gefragt.

Abb. 1: Einsatz von ALG-II-Empfängern

	Häufigkeit	Prozent
Ja, haben im Einsatz	33	73,3
Ja, beabsichtigen deren Einsatz	3	6,7
Nein, haben noch nicht im Einsatz	5	11,1
Nein, beabsichtigen nicht deren Einsatz	4	8,9
Gesamt	45	100,0

Die erste Frage liefert ein relativ deutliches Ergebnis: Mehr als zwei Drittel (33 bzw. 73,3 %) der Organisationen setzen ALG-II-Empfänger ein. Drei (6,7 %) beabsichtigen diesen Einsatz, fünf (11,1 %) haben noch keine ALG-II-Empfänger im Einsatz und lediglich vier Organisationen (8,9 %) beabsichtigen keine Schaffung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. Für diese Probanden wurde die Befragung an dieser Stelle unterbrochen und erst mit der Frage 17 fortgesetzt. Hinzufügend ist zu erwähnen, dass lediglich vier von elf Organisationen, die keine Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung aufweisen, die weiteren Fragen dennoch beantwortet haben.

Typische Arbeitsbereiche der ALG-II-Empfänger (Frage 4)

Hier wurde nach den typischen Arbeitsbereichen der ALG-II-Empfänger in der Organisation gefragt. Die Frage wurde offen, d.h. ohne Antwortvorgaben gestellt.

Die Frage nach den typischen Tätigkeitsbereichen der ALG-II-Empfänger ist insofern interessant, da an die zu erledigenden Tätigkeiten, wie unter Punkt 1.1 bereits erwähnt, besondere Anforderungen gestellt werden. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung müssen „im öffentlichen Interesse liegen“ und „zusätzlich“ sein.³³ Außerdem dürfen sie den Wettbewerb nicht verzerren und keine regulären Beschäftigungsverhältnisse verdrängen. Das heißt, das Ergebnis einer solchen Maßnahme darf nicht nur einzelnen Personen oder Institutionen zugute kommen, sondern soll vielmehr für die breite Öffentlichkeit bestimmt sein. Weiterhin darf es sich nicht um eine Tätigkeit handeln, welche zu den Pflichtaufgaben des jeweiligen Trägers gehört.³⁴ Ebenso argumentiert ein Experte. Er meint, dass bei der Einführung der Arbeitsgelegenheiten das Hauptaugenmerk auf das Kriterium der Zusätzlichkeit jener gerichtet sein muss, denn nur so kann gewährleistet werden, dass reguläre Arbeitsplätze nicht verdrängt werden.³⁵

³³ <http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/=...>, Stand: 18. Mai 2005.

³⁴ a.a.O.

³⁵ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Abb. 2: Typische Arbeitsbereiche der ALG-II-Empfänger

	Häufigkeit	Prozent
Betreuung	7	15,6
Betreuung, Beratung	1	2,2
Betreuung, Hausmeister, Büro	2	4,4
Betreuung, Hausmeister, Reinigung	1	2,2
Betreuung, Kunstprojekte, Recherche	1	2,2
Betreuung, Pflege, Garten	1	2,2
Büro	2	4,4
Dokumentation, Archiv	1	2,2
Garten, Botengänge, Büro, Handwerk	1	2,2
Garten, Handwerk, Reinigung	1	2,2
Garten, Hausmeister, Technische Hilfen	1	2,2
Garten, Hilfstätigkeiten	1	2,2
Garten, Schule, Gästehaus	1	2,2
Garten, Wirtschaftshilfe	1	2,2
Hausmeister	2	4,4
Hausmeister, Empfang, Beratung	1	2,2
Hausmeister, Reinigung	1	2,2
Hilfe im Haushalt	1	2,2
Instandhaltung	1	2,2
Jugendhilfe	1	2,2
Keine Antwort	9	20,0
Öffentlichkeitsarbeit	1	2,2
Pädagogik	1	2,2
Pflege, Archiv	1	2,2
Pflege, Betreuung	2	4,4
Pflege, Hilfsdienste, Botengänge	1	2,2
Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit	1	2,2
Gesamt	45	100,0

Den Antworten der Frage nach den typischen Arbeitsbereichen ist zu entnehmen, dass überwiegend Tätigkeiten mit einem geringen Einarbeitungsbedarf genannt wurden. Arbeiten wie leichte handwerkliche Tätigkeiten, ergänzende Betreuung und zusätzliche Pädagogik (Erziehung und Bildung), verschiedenartige Hilfsdienste, Botengänge, die Mitarbeit an Kunstprojekten und in der Jugend- oder Altenpflege stellen sicher ganz typische Arbeitsbereiche dar. Ihre Erfolge kommen der breiten Öffentlichkeit zusätzlich zugute, aber auch ohne sie wäre eine ordnungsgemäße Ableistung dieser Tätigkeiten gewährleistet.

Fraglich ist jedoch, ob Tätigkeiten wie Hausmeisterarbeiten, Dokumentationen und Archivarbeiten, Reinigung, Arbeiten im Büro und in der Verwaltung, in der Schule, am Empfang und in der

Beratung, Instandhaltungsarbeiten sowie die Arbeit in der Jugendhilfe und die Öffentlichkeitsarbeit zu den typischen Arbeitsbereichen der ALG-II-Empfänger gezählt werden können. Sicherlich ist hierbei eine differenzierte Betrachtung notwendig. Handelt es sich im jeweiligen Fall um zusätzliche Arbeiten bzw. Hilfstätigkeiten, so sind die genannten Arbeitsbereiche sicherlich legitim.

Reine Hausmeister- oder Instandhaltungsarbeiten genauso wie ausschließliche Dokumentations- oder Archivarbeiten beispielsweise verdrängen reguläre Beschäftigungsverhältnisse oder verhindern ihre Schaffung. Sie sind somit nicht mehr zusätzlich, liegen nicht im öffentlichen Interesse und werden missbräuchlich angewandt.

Haupttätigkeitsfelder der befragten Organisationen (Frage 19)

Hier wurde nach dem Haupttätigkeitsfeld der jeweiligen Organisation gefragt.

Abb. 3: Haupttätigkeitsfeld der Organisationen

	Häufigkeit	Prozent
Kultur	2	4,4
Sport, Freizeit	2	4,4
Bildungswesen und Forschung	5	11,1
Gesundheitswesen	10	22,2
Soziale Dienste und Hilfen	21	46,7
Vertretung von Bürger- und Verbraucherinteressen	1	2,2
Stiftungswesen, Spendenwesen, allgemein ehrenamtliche Arbeit	1	2,2
Sonstige	3	6,7
Gesamt	45	100,0

Fast die Hälfte aller befragten Organisationen (21 bzw. 46,7 %) arbeitet hauptsächlich auf dem Gebiet der sozialen Dienste und Hilfen. Beinahe ein Viertel (10 bzw. 22,2 %) auf dem Gebiet des Gesundheitswesens.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über das Haupttätigkeitsfeld der Organisation (Frage 19) und den tatsächlichen Einsatz der ALG-II-Empfänger (Frage eins). Demnach wurde die Frage 19 mit der Frage eins korreliert; die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Abb.4: Einsatz der ALG-II-Empfänger und Haupttätigkeitsfeld der Organisation³⁶

			Einsatz von ALG-II-Empfängern				Gesamt
			Ja, haben im Einsatz	Ja, beabsichtigen Einsatz	Nein, haben noch nicht im Einsatz	Nein, beabsichtigen nicht deren Einsatz	
Bereich der hauptsächlichen Tätigkeit der Organisation	Kultur	Anzahl	1	0	0	1	2
		%	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%	4,4%
	Sport, Freizeit	Anzahl	1	0	1	0	2
		%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%	4,4%
	Bildungswesen und Forschung	Anzahl	4	0	0	1	5
		%	8,9%	0,0%	0,0%	2,2%	11,1%
	Gesundheitswesen	Anzahl	8	0	1	1	10
		%	17,8%	0,0%	2,2%	2,2%	22,2%
	Soziale Dienste und Hilfen	Anzahl	15	3	3	0	21
		%	33,3%	6,7%	6,7%	0,0%	46,7%
	Vertretung von Bürger- und Verbraucherinteressen	Anzahl	1	0	0	0	1
		%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
	Stiftungswesen, Spendenwesen, allgemein ehrenamtliche Arbeit	Anzahl	1	0	0	0	1
		%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
	Sonstige	Anzahl	2	0	0	1	3
		%	4,4%	0,0%	0,0%	2,2%	6,7%
Gesamt		Anzahl	33	3	5	4	45
		% der Gesamtzahl	73,3%	6,7%	11,1%	8,9%	100,0%

³⁶ In der Tabelle ist nur die Prozentuierung bezogen auf alle untersuchten Fälle aufgezeigt.

Es fällt auf, dass die meisten ALG-II-Empfänger (in 15 Antworten bzw. 33,3 % der Antworten) im Bereich der sozialen Dienste und Hilfen eingesetzt sind. Kurz hierauf folgt der Einsatz der ALG-II-Empfänger (in acht Antworten bzw. 17,8 % der Antworten) in dem ebenfalls für den Wohlfahrtsbereich ganz typischen Tätigkeitsfeld des Gesundheitswesens.³⁷

Zusammenfassend ist demnach zu sagen, dass ganz überwiegend ALG-II-Empfänger in Organisationen eingesetzt werden bzw. deren Einsatz wird in den Organisationen beabsichtigt, die hauptsächlich auf dem Gebiet der sozialen Dienste oder des Gesundheitswesens tätig sind. Die Rechtmäßigkeit der typischen Arbeitsbereiche der ALG-II-Empfänger in der Organisation lässt sich aus der Untersuchung nicht eindeutig erkennen; es besteht jedoch eine deutliche Tendenz zu den „zusätzlichen“ und „im öffentlichen Interesse“³⁸ liegenden Arbeiten, da überwiegend Tätigkeitsbereiche mit einem geringen Einarbeitungsbedarf, wie zum Beispiel leichte Gartenarbeiten, genannt wurden. Ein geringer Einarbeitungsbedarf trifft nicht unbedingt auf betreuende und pflegerische Tätigkeiten zu. ALG-II-Empfänger müssen teilweise zunächst für den Umgang mit Menschen sensibilisiert und geschult werden. Dennoch zählen diese Tätigkeiten zu den typischen Arbeitsbereichen der ALG-II-Empfänger.

4.2 Ergebnisse der ersten Hypothese

Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung führen zu einer verbesserten Arbeit des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes Landesverband Berlin e. V.

Die Fragen nach der Auswahl (Frage fünf) sowie den notwendigen (Frage sechs) und zusätzlichen Eigenschaften der ALG-II-Empfänger (Frage sieben) und den Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung auf die hauptamtlich (Frage 15) und ehrenamtlich Beschäftigten in der Organisation (Frage 16) beziehen sich auf die *erste Hypothese* bezüglich der Verbesserung sozialer Dienste.

Ein gesichertes Auswahlverfahren, in welchem sich die Organisation von den Qualitäten des ALG-II-Empfängers selbst überzeugen kann sowie eine bessere Konzentration der haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten in der Organisation auf ihre eigentliche Tätigkeit, tragen sicher zu einer Verbesserung sozialer Dienste in der Summe bei.

³⁷ Zimmer, Annette/Priller, Eckhard: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. 1. Auflage, 2004, S. 143.

³⁸ <http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/=...>, Stand: 18. Mai 2005.

Die Ergebnisse werden zunächst für jede Frage einzeln dargestellt.

Auswahl der ALG-II-Empfänger (Frage 5)

Hier wurde nach dem Personenkreis gefragt, der die ALG-II-Empfänger für die Organisation auswählt. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Abb. 5: Personenkreis, der die ALG-II-Empfänger auswählt

	Prozent der Antworten
Auswahl Personalabteilung	43,2%
Abteilung	56,8%
Jobcenter	22,7%
BQG	27,3%
Sonstige	4,5%
Weiß nicht	2,3%
Keine Antwort	6,8%
Gesamt	163,6%

In 43,2 % der Antworten werden die ALG-II-Empfänger durch die jeweilige Personalabteilung, in 56,8 % der Antworten durch die Abteilung ausgewählt, in welcher die Arbeitsgelegenheit geschaffen worden ist. In 22,7 % der Antworten wählt das entsprechende Jobcenter, in 27,3 % der Antworten eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) die ALG-II-Empfänger aus. 2,3 % der beantworteten Fragebögen weisen die Antwort „Weiß nicht“, 6,8 % das Ergebnis „Keine Antwort“ auf.

Den Antworten ist zu entnehmen, dass hauptsächlich die Personalabteilung der Organisation (43,2 % der Antworten) und / oder die Abteilung, in der die Arbeitsgelegenheit geschaffen worden ist (56,8 % der Antworten), die ALG-II-Empfänger auswählen. Die Auswahl durch die genannten zwei Abteilungen, vor allem die Auswahl durch die Abteilung, in welcher die jeweilige Arbeitsgelegenheit geschaffen wurde, ist hierbei als Idealfall zu betrachten. Die schon beim Auswahlgespräch kurze Distanz zwischen Organisation und ALG-II-Empfänger ist vorteilhaft, denn so kann sich höchstpersönlich ein Bild gemacht werden und eine ideale Auswahlentscheidung ist gewährleistet. Dieser Aspekt trägt insgesamt zu einer Verbesserung sozialer Dienstleistungen bei, denn die „richtigen Leute“ kommen überwiegend auf die „richtigen Stellen“.

Die ideale Lösung der Auswahl für kleinere und mittlere Organisationen stellt, wie oben bereits erwähnt, eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) dar (27,3 % der Antworten). Gerade bei kleineren und mittleren Trägern sollten Beschäftigungs- und Qualifizierungsge-

sellschaften (BQG) als sog. Vermittlungsträger zusammen mit den Organisationen die Arbeitsgelegenheiten anbieten, um somit die Durchführung der Beschäftigung arbeitsteilig zu gestalten.³⁹ Bei guter Zusammenarbeit zwischen der BQG und der Organisation sowie bei einer, auch über eine größere Distanz getroffenen, einvernehmlichen Auswahlentscheidung, wäre auch in diesem Fall eine etwaige Verbesserung sozialer Dienstleistungen gewährleistet.

Die Auswahl der ALG-II-Empfänger für die Organisation durch ein Jobcenter (22,7 %) ist nicht als ideal zu betrachten. Aufgrund der Masse an zu betreuenden Kunden kann es leicht zu Fehlentscheidungen und Problemen kommen, was wiederum nicht zu einer Verbesserung sozialer Dienste beiträgt.

Auswahlkriterien zum Einsatz von ALG-II-Empfängern (Frage 6)

Hier wurde nach einschlägigen Auswahlkriterien gefragt, die bei dem Einsatz von ALG-II-Empfängern Beachtung finden. Auch diese Frage ließ Mehrfachnennungen zu.

Abb. 6: Auswahlkriterien zu dem Einsatz von ALG-II-Empfängern

	Prozent der Antworten
Auswahlkriterien	Vorqualifikation
	72,1%
	Schulbildung
	27,9%
	Äußere Erscheinung
	51,2%
	Kein Drogenkonsum
	69,8%
	Einwandfreies Führungszeugnis
	11,6%
	Keine Antwort
	9,3%
Gesamt	241,9%

In fast drei Viertel aller beantworteten Fragebögen (72,1 %) wurden die Vorqualifikationen als Auswahlkriterium angegeben. 27,9 % der Fragebögen wiesen eine entsprechende Schulbildung, 51,2 % ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild, 69,8 % der Fragebögen keinen (offensichtlichen) Drogenkonsum, 11,6 % ein einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis als Auswahlkriterien auf. 9,3 % aller Befragten haben diese Frage nicht beantwortet.

In den Antworten dieser Frage wurde also überwiegend angeführt, dass bei der Auswahl von ALG-II-Empfängern auf ihre Vorqualifikationen (72,1 % der Antworten) geachtet wird. Dieses Auswahlkriterium wird als ideal betrachtet, um soziale Dienste in der Summe zu verbessern. Hierzu sei das Beispiel eines Experten skizziert: Einem arbeitslosen Handwerker im Kita-Bereich,

³⁹ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

der Spaß an der Arbeit mit Kindern hat, fällt es leicht, mit diesen zu basteln, bauen und zu handwerken. Hierdurch werden keine regulären Arbeitsplätze verdrängt, aber die Leistung der Kindererziehung wird enorm verbessert. Insgesamt ist es demnach wichtig ALG-II-Empfänger in Arbeitsgelegenheiten zu beschäftigen, die auch den Neigungen und vor allem den Qualifikationen der Langzeitarbeitslosen entsprechen.⁴⁰

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über den Personenkreis, der die ALG-II-Empfänger auswählt (Frage fünf) und über die Auswahlkriterien, welche bei den ALG-II-Empfängern einschlägig sind (Frage sechs). Hier wurde die Frage fünf mit der Frage sechs korreliert; die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

⁴⁰ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Abb. 7: Personenkreis, der die ALG-II-Empfänger auswählt und einschlägige Auswahlkriterien⁴¹

			Auswahlkriterien						Gesamt
			Vorqualifikation	Schulbildung	Äußere Erscheinung	Kein Drogenkonsum	Einwandfreies Führungszeugnis	Keine Antwort	
Auswahl	Personalabteilung	Anzahl	14	8	13	16	3	0	19
		%	32,6 %	18,6%	30,2%	37,2 %	7,0%	0,0%	44,2%
	Abteilung	Anzahl	21	7	12	16	2	1	24
		%	48,8 %	16,3%	27,9%	37,2 %	4,7%	2,3%	55,8%
	Jobcenter	Anzahl	6	2	3	6	2	1	9
		%	14,0 %	4,7%	7,0%	14,0 %	4,7%	2,3%	20,9%
	BQG	Anzahl	10	4	7	10	1	0	12
		%	23,3 %	9,3%	16,3%	23,3 %	2,3%	0,0%	27,9%
	Sonstige	Anzahl	2	0	1	1	0	0	2
		%	4,7%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	0,0%	4,7%
	Weiß nicht	Anzahl	0	0	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	2,3%
	Keine Antwort	Anzahl	0	0	0	0	0	3	3
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,0%	7,0%
Gesamt		Anzahl	31	12	22	30	5	4	43
		% vom Gesamtwert	72,1 %	27,9%	51,2%	69,8 %	11,6%	9,3%	100,0 %

Angesichts dieser Ergebnisse ist folgendes anzumerken: Wählt die Abteilung, welche die Arbeitsgelegenheit geschaffen hat, die ALG-II-Empfänger aus, wird in fast der Hälfte aller Antworten (21 bzw. 48,8 %) auf Vorqualifikationen geachtet. Wählt die Personalabteilung der Organisation die ALG-II-Empfänger aus, wird in nur etwa einem Drittel aller Antworten (14 bzw. 32,6 %) auf Vorqualifikationen geachtet. Bei der Auswahl durch eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft sind es lediglich zehn aller beantworteten Fragebögen (23,3 %).

⁴¹ Die Prozentuierung in der Tabelle bezieht sich wiederum nur auf alle befragten Organisationen.

Betont man die Wichtigkeit von Vorqualifikationen der ALG-II-Empfänger, so ist in der Tat erkennbar, dass bei einer Auswahl der ALG-II-Empfänger durch die Abteilung, in welcher die Arbeitsgelegenheit geschaffen wurde, eine Verbesserung sozialer Dienste in der Summe am ehesten gesichert ist, da hier auch in den überwiegenden Fällen auf das einschlägige Auswahlkriterium geachtet wird.

Kriterien, die bei der Auswahl zusätzlich Beachtung finden (Frage 7)

Hier wurde die Frage nach zusätzlichen Auswahlkriterien, wenn die Tätigkeit den Umgang mit Menschen vorsieht, gestellt.

Abb. 8: Zusätzliche Kriterien beim Umgang mit Menschen

	Häufigkeit	Prozent
Ja	38	84,4
Keine Antwort	7	15,6
Gesamt	45	100,0

Die Frage, ob auf zusätzliche Auswahlkriterien geachtet wird, wenn die Tätigkeit den Umgang mit Menschen vorsieht, wurde in 38 Fällen bejaht (84,4 %). In sieben Fällen (15,6 %) wurde keine Antwort gegeben.

Die Beachtung zusätzlicher Kriterien, wenn die jeweilige Tätigkeit den Umgang mit Menschen vorsieht (38 bzw. 84,4 % aller Antworten), unterstreicht eine gesicherte Auswahl und damit einhergehend die Verbesserung sozialer Dienste in der Summe nochmals.

Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten auf die hauptamtlich Beschäftigten (Frage 15)

Hier wurde nach den Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung auf die hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation gefragt. Es konnten mehrere Antworten gegeben werden.

Abb. 9: Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten auf die hauptamtlich Beschäftigten

		Prozent der Antworten
Auswirkungen auf HB	Bessere Konzentration HB	68,2%
	Keine bessere Konzentration HB	2,3%
	Mehrarbeit für HB	65,9%
	Konkurrenz für HB	4,5%
	Keine Antwort	9,1%
Gesamt		150,0%

In 68,2 % aller Antworten können sich die hauptamtlich Beschäftigten besser auf ihre eigentliche Arbeit konzentrieren, in 2,3 % der Antworten jedoch nicht. In 65,9 % aller Antworten bedeuten die Arbeitsgelegenheiten Mehrarbeit für die hauptamtlich Beschäftigten, in 4,5 % der Antworten gar Konkurrenz. 9,1 % aller Probanden gaben „Keine Antwort“ an.

Nachstehend folgt eine Tabelle, welche untersucht, wie viele der befragten Organisationsvertreter, die die Antwortvorgabe der besseren Konzentration der hauptamtlich Beschäftigten auf ihre eigentliche Tätigkeit durch die Arbeitsgelegenheiten angegeben haben, gleichzeitig antworteten, dass die Einstellung von ALG-II-Empfängern mit Mehrarbeit verbunden ist. Die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen. Hierbei steht „Genannt“ für eine zutreffende Antwort, „Nicht genannt“ demzufolge für eine nicht angekreuzte Antwort.

Abb. 10: Bessere Konzentration der hauptamtlich Beschäftigten auf ihre eigentliche Tätigkeit und Mehrarbeit zugleich

			Mehrarbeit für HB		Gesamt
			Genannt	Nicht genannt	
Bessere Konzentration HB	Genannt	Anzahl	19	11	30
		%	42,2%	24,4%	66,7%
	Nicht genannt	Anzahl	10	5	15
		%	22,2%	11,1%	33,3%
Gesamt		Anzahl	29	16	45
		% der Gesamtzahl	64,4%	35,6%	100,0%

Demnach bedeuten die Arbeitsgelegenheiten für die hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation in 19 aller beantworteten Fragebögen (42,2 %) Mehrarbeit und Unterstützung zugleich. Diese Aussage scheint widersprüchlich wenn man bedenkt, dass Mehrarbeit in einem bestimmten Umfang wohl keine bessere Konzentration auf die eigentliche Arbeit fördert. Wahrscheinlich müsste an dieser Stelle der (zeitliche) Umfang der Mehrarbeit genauer betrachtet werden, was jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist. Es ist möglich, dass sich die Mehrarbeit der hauptamtlich Beschäftigten auf die Einarbeitungszeit der ALG-II-Empfänger konzent-

riert und sich nach dieser erheblich reduziert, so dass tatsächlich, aus dem Zusammenspiel von ALG-II-Empfängern und hauptamtlich Beschäftigten, von einer Verbesserung sozialer Dienste in der Summe ausgegangen werden kann. Dieser Aspekt wird durch eine einwandfreie Auswahl der ALG-II-Empfänger unterstrichen, denn hier ist eine kurze Einarbeitungszeit höchstwahrscheinlich, was in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt worden ist.

Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten auf die ehrenamtlich Beschäftigten (Frage 16)

Hier wurde nach den Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung auf die ehrenamtlich Beschäftigten in der Organisation gefragt. Es konnten mehrere Antworten gegeben werden.

Abb. 11: Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten auf die ehrenamtlich Beschäftigten

		Prozent der Antworten
Auswirkungen auf EB	Bessere Konzentration EB	27,3%
	Keine bessere Konzentration EB	6,8%
	Mehrarbeit für EB	6,8%
	Konkurrenz für EB	9,1%
	Weiß nicht	6,8%
	Keine Antwort	47,7%
Gesamt		104,5%

In 27,3 % aller Antworten können sich die ehrenamtlich Beschäftigten besser auf ihre eigentliche Arbeit konzentrieren, in 6,8 % der Antworten jedoch nicht. In 6,8 % aller Antworten bedeuten die Arbeitsgelegenheiten Mehrarbeit für die ehrenamtlich Beschäftigten, in 9,1 % der Antworten gar Konkurrenz. 6,8 % der Befragten gaben „Weiß nicht“, 47,7 % aller Probanden „Keine Antwort“ an.

Auch die entsprechenden Auswirkungen der Arbeitsgelegenheiten auf die ehrenamtlich Beschäftigten in der Organisation sind für die Verbesserung sozialer Dienstleistungen in der Summe wichtig. In fast der Hälfte aller beantworteten Fragebögen (47,7%) wurde die Frage verweigert und keine Antwort gegeben. Möglicherweise wurde hierbei von einer beabsichtigten Untersuchung über die Verdrängung des Ehrenamtes ausgegangen, worüber man zu einer Auskunft nicht bereit war. Diese Art von Untersuchung wurde um die Jahreswende 2004/2005 von dem Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) initiiert.⁴²

⁴² http://www.b-b-e.de/newsletter_4_1.html?&L=0#4087, Stand: 29. Mai 2005.

Die erste Hypothese über die Verbesserung sozialer Dienste durch die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung kann anhand der erlangten Ergebnisse im Großen und Ganzen bestätigt werden. Bei der richtigen Auswahl, bestenfalls durch die Abteilung in welcher die Arbeitsgelegenheit geschaffen worden ist, stellen die ALG-II-Empfänger eine zusätzliche Unterstützung für alle Beschäftigten in der jeweiligen Organisation dar. Diese Situation ist in der Mehrheit der befragten Organisationen vorherrschend. Nach einem Experten soll das Auswahlverfahren nicht sehr intensiv gestaltet werden, denn eine Fehlentscheidung wirkt sich nicht auf die Funktionsfähigkeit der jeweiligen Organisation aus.⁴³ Sicherlich ist dieses Argument nachvollziehbar, doch mehrere Fehlentscheidungen wirken sich in der Summe auch nicht auf die Verbesserung sozialer Dienste aus.

4.3 Ergebnisse der zweiten Hypothese:

Die finanzielle Unterstützung reicht für eine differenzierte Qualifizierung der ALG-II-Empfänger nicht aus.

Die Fragen nach den monatlich durchschnittlich zur Verfügung stehenden Mitteln für jeden ALG-II-Empfänger (Frage acht), dem Verhältnis der „Mehraufwandsentschädigung“ und der „Regiekosten“ (Frage neun), der Qualifikationssicherung (Frage zehn), der Inanspruchnahme der Qualifikationsmöglichkeiten durch die ALG-II-Empfänger (Frage elf) und nach dem Erhalt eines Zertifikates bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme (Frage zwölf) beziehen sich auf die *zweite Hypothese* bezüglich der finanziellen Unterstützung der Organisation im Zusammenhang mit der Qualifizierung der ALG-II-Empfänger.

Bei einer hohen finanziellen Unterstützung wäre natürlich auch eine Qualifizierung gewährleistet. Hinzukommend sollten bestenfalls die Regiekosten überwiegen, denn in ihnen ist die Qualifizierung einkalkuliert.

Durchschnittliche monatliche Höhe der finanziellen Mittel pro Beschäftigten (Frage 8)

Hier wurde nach der durchschnittlichen monatlichen Höhe der finanziellen Mittel pro Beschäftigten für die Organisation gefragt.

⁴³ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Abb. 12: Durchschnittliche monatliche Höhe der finanziellen Mittel pro Beschäftigten

	Häufigkeit	Prozent
0 € bis 100 €	14	31,1
101 € bis 200 €	9	20,0
201 € bis 300 €	3	6,7
301 € bis 400 €	1	2,2
401 € bis 500 €	1	2,2
Mehr als 500 €⁴⁴	1	2,2
Weiß nicht	3	6,7
Keine Antwort	13	28,9
Gesamt	45	100,0

32 der Befragten (71,1 %) beantworteten diese Frage. Fast die Hälfte von ihnen (14 bzw. 43,8 %) gaben an „0 € bis 100 €“ pro Beschäftigten im Monat zu erhalten. Nahezu ein Drittel (9 bzw. 28,1 %) führte an „101 € bis 200 €“ pro Beschäftigten im Monat zu beziehen. Die Häufigkeiten der übrigen Antwortkategorien lagen weit darunter. 13 der Befragten (28,9 %) lehnten ab, diese Frage zu beantworten. Durchschnittlich erhalten die Organisationen 140 € für jeden ALG-II-Empfänger im Monat.

Die Höhe der monatlichen finanziellen Mittel für einen ALG-II-Empfänger, der eine Arbeitsgelegenheit wahrnimmt, ergibt sich aus der jeweiligen bezirksinternen Entscheidung. Das heißt, jedes Jobcenter Berlins legt im Rahmen seiner finanziellen Mittel für sich selbst fest, ob der Betrag für einen ALG-II-Empfänger eine Pauschale darstellt oder ob er für jeden ALG-II-Empfänger neu festgelegt wird.⁴⁵

Verhältnis von Mehraufwandsentschädigung und Regiekosten (Frage 9)

Hier wurde nach dem Verhältnis von Mehraufwandsentschädigung und Regiekosten gefragt.

⁴⁴ Die Verfasserin hat nicht erwartet, dass einer Organisation mehr als 500 € für einen ALG-II-Empfänger monatlich durchschnittlich zur Verfügung stehen. In Anbetracht dessen, dass alle befragten Organisationen monatlich durchschnittlich 140 € erhalten, liegt dieser Betrag weit über dem Durchschnitt.

⁴⁵ Information aus einem Telefonat mit einer zuständigen Mitarbeiterin des Jobcenters Neukölln am 10. März 2005 erlangt.

Abb. 13: Verhältnis von Mehraufwandsentschädigung und Regiekosten

	Häufigkeit	Prozent
Mehraufwandsentschädigung überwiegt	6	13,3
Regiekosten überwiegen	8	17,8
Verhältnis ist ausgewogen	8	17,8
Abhängig von Qualifikation und Erwerbsfähigkeit des Empfängers	6	13,3
Weiß nicht	7	15,6
Keine Antwort	10	22,2
Gesamt	45	100,0

Die Frage nach dem Verhältnis von Mehraufwandsentschädigung und Regiekosten zeigt folgende Ergebnisse: In sechs Antworten (13,3 %) überwiegt die Mehraufwandsentschädigung und in acht Antworten (17,8 %) überwiegen die Regiekosten. Acht der Befragten (17,8 %) gaben an, dass das Verhältnis ausgewogen sei, sechs (13,3 %) wiederum meinten, es von der Qualifikation und Erwerbsfähigkeit des ALG-II-Empfängers abhängig zu machen. In sieben Antworten (15,6 %) wurde „Weiß nicht“ und in 10 Antworten (22,2 %) wurde „Keine Antwort“ angegeben.

Die monatliche finanzielle Unterstützung setzt sich aus der Mehraufwandsentschädigung für den ALG-II-Empfänger und aus den sonstigen Kosten des Trägers, die für die Verwaltung, Betreuung, Qualifizierung usw. notwendig sind (sog. Regiekosten), zusammen.⁴⁶ Man kann sagen, je höher die Regiekosten für einen ALG-II-Empfänger, desto eher kann er oder sie auch qualifiziert werden. Aus den gegebenen Antworten lässt sich entnehmen, dass mehrheitlich die Regiekosten überwiegen bzw. das Verhältnis von Mehraufwandsentschädigung und Regiekosten ausgewogen ist. Letzteres ist ebenso ein geeignetes Ergebnis.

⁴⁶ Gemeinsame Erklärung der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes sowie der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeitenden Spitzenverbände zur Gestaltung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II), http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a01/importierter_inhalt/pdf/89_04_anhang.pdf, Stand: 23. Mai 2005.

Sicherung der Qualifikation der ALG-II-Empfänger (Frage 10)

Hier wurde nach dem Ort der Qualifikation der ALG-II-Empfänger gefragt. Es konnten mehrere Antworten genannt werden.

Abb. 14: Sicherung der Qualifikation der ALG-II-Empfänger

		Prozent der Antworten
Qualifikation	Innerhalb	63,6%
	Außerhalb	27,3%
	In Zusammenarbeit mit Dritten	47,7%
	Keine Qualifikation	11,4%
	Keine Antwort	6,8%
Gesamt		156,8%

In 63,6 % der Antworten erlangen die ALG-II-Empfänger innerhalb der Organisation, in 27,3 % der Antworten außerhalb der Organisation Qualifikationen. In 47,7 % der Antworten werden die ALG-II-Empfänger in Zusammenarbeit mit Dritten qualifiziert. 11,4 % der Befragten gaben an, dass die ALG-II-Empfänger keine Qualifikation erhalten, in 6,8 % aller beantworteten Fragebögen wurde „Keine Antwort“ angegeben.

Personenkreis, der Qualifikationen in Anspruch nehmen kann (Frage 11)

Hier wurde nach dem Personenkreis gefragt, der die Qualifikationen in Anspruch nehmen kann.

Abb. 15: Personenkreis, der Qualifikationen in Anspruch nehmen kann

	Häufigkeit	Prozent
Alle ALG-II-Empfänger	27	60,0
Die meisten ALG-II-Empfänger	6	13,3
Ausgewählte ALG-II-Empfänger	4	8,9
Keine Antwort	8	17,8
Gesamt	45	100,0

Die Frage zeigt ein eindeutiges Ergebnis: In 27 Antworten (73 %) können alle ALG-II-Empfänger und immerhin in sechs Antworten (16,2 %) die meisten ALG-II-Empfänger Qualifikationen in Anspruch nehmen.

Erhalt eines Zertifikates bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme (Frage 12)

Hier wurde nach der Vergabe eines Zertifikates für die ALG-II-Empfänger bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme gefragt.

Abb. 16: Erhalt eines Zertifikates bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme

	Häufigkeit	Prozent
Ja	25	55,6
Nein	5	11,1
Weiß nicht	7	15,6
Keine Antwort	8	17,8
Gesamt	45	100,0

Die Frage nach dem Erhalt eines Zertifikates bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme wurde ganz überwiegend bejaht: 25 (67,6 %) Organisationen gaben an, dass die ALG-II-Empfänger ein Zertifikat erhalten, in fünf Fällen (13,5 %) wird kein Zertifikat vergeben und sieben Informanten (18,9 %) wissen es nicht.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über die durchschnittliche monatliche Höhe der finanziellen Mittel pro Beschäftigten (Frage acht) und über den Personenkreis, der die Qualifikation in Anspruch nehmen kann (Frage elf). Die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Abb. 17: Finanzen und Inanspruchnahme der Qualifikation⁴⁷

			Personenkreis, der Qualifikation in Anspruch nehmen kann			Gesamt
			Alle ALG-II-Empfänger	Die meisten ALG-II-Empfänger	Ausgewählte ALG-II-Empfänger	
Durchschnittliche monatliche Höhe der finanziellen Mittel pro Beschäftigten	0 € bis 100 €	Anzahl	7	1	3	11
		%	24,1%	3,4%	10,3%	37,9%
	101 € bis 200 €	Anzahl	7	2	0	9
		%	24,1%	6,9%	0,0%	31,0%
	201 € bis 300 €	Anzahl	2	0	1	3
		%	6,9%	0,0%	3,4%	10,3%
	301 € bis 400 €	Anzahl	0	1	0	1
		%	0,0%	3,4%	0,0%	3,4%
	401 € bis 500 €	Anzahl	1	0	0	1
		%	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
	Mehr als 500 €	Anzahl	1	0	0	1
		%	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
	Weiß nicht	Anzahl	3	0	0	3
		%	10,3%	0,0%	0,0%	10,3%
Gesamt		Anzahl	21	4	4	29
	% der Gesamtzahl		72,4%	13,8%	13,8%	100,0%

Es kann festgestellt werden, dass bei einer finanziellen Unterstützung von nur bis zu 200 € in 14 aller beantworteten Fragebögen (48,2 %) alle ALG-II-Empfänger eine Qualifizierung in Anspruch nehmen können.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über die durchschnittliche monatliche Höhe der finanziellen Mittel pro Beschäftigten (Frage acht) und über den Ort der Qualifikation (Frage zehn). Die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

⁴⁷ Die Prozentuierung ist wiederum nur auf alle antwortenden Organisationen bezogen.

Abb. 18: Finanzen und Ort der Qualifikation⁴⁸

			Qualifikation				Gesamt
			Innerhalb	Außerhalb	In Zusammenarbeit mit Dritten	Keine Qualifikation	
Durchschnittliche monatliche Höhe der finanziellen Mittel pro Beschäftigten	0 € bis 100 €	Anzahl	9	4	5	4	14
		%	28,1%	12,5%	15,6%	12,5%	43,8%
	101 € bis 200 €	Anzahl	7	1	6	0	9
		%	21,9%	3,1%	18,8%	0,0%	28,1%
	201 € bis 300 €	Anzahl	3	1	1	0	3
		%	9,4%	3,1%	3,1%	0,0%	9,4%
	301 € bis 400 €	Anzahl	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	401 € bis 500 €	Anzahl	1	0	1	0	1
		%	3,1%	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	Mehr als 500 €	Anzahl	1	0	1	0	1
		%	3,1%	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	Weiß nicht	Anzahl	2	0	2	0	3
		%	6,3%	0,0%	6,3%	0,0%	9,4%
Gesamt		Anzahl	23	6	17	4	32
	% vom Gesamtwert		71,9%	18,8%	53,1%	12,5%	100,0%

Bei einer finanziellen Unterstützung von bis zu 300 € erlangen in den meisten Antworten (19 bzw. 59,4 %) die ALG-II-Empfänger ihre Qualifikationen innerhalb der Organisation, in sechs Antworten (18,7 %) außerhalb der Organisation und in zwölf aller beantworteten Fragebögen (37,5 %) erlangen die ALG-II-Empfänger in Zusammenarbeit mit Dritten Qualifikationen. Auch ein Experte ist der Ansicht mehrere Qualifikationsmöglichkeiten zu bündeln und zusammen anzubieten bzw. zusammen durchzuführen, um die Qualifizierung kostengünstiger umzusetzen.⁴⁹

⁴⁸ Die Prozentuierung in der Tabelle ist wiederum nur auf alle Fälle bezogen.

⁴⁹ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über den Personenkreis, der die Qualifikationsmöglichkeiten in Anspruch nehmen kann (Frage elf) und über den Erhalt eines Zertifikates bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme (Frage zwölf). Die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Abb. 19: Inanspruchnahme der Qualifikation und Zertifikat⁵⁰

			Erhalt eines Zertifikates bei Beendigung der Qualifikation			Gesamt
			Ja	Nein	Weiß nicht	
Personenkreis, der Qualifikation in Anspruch nehmen kann	Alle ALG-II-Empfänger	Anzahl	20	4	3	27
		%	54,1%	10,8%	8,1%	73,0%
	Die meisten ALG-II-Empfänger	Anzahl	3	1	2	6
		%	8,1%	2,7%	5,4%	16,2%
	Ausgewählte ALG-II-Empfänger	Anzahl	2	0	2	4
		%	5,4%	0,0%	5,4%	10,8%
Gesamt		Anzahl	25	5	7	37
		% der Gesamtzahl	67,6%	13,5%	18,9%	100,0%

Es ist der Tabelle zu entnehmen, dass der ganz überwiegende Teil der ALG-II-Empfänger (25 bzw. 67,6 %), der eine Qualifikationsmaßnahme ableistet, ein Zertifikat hierüber erhält.

Eine Qualifikationsmaßnahme sollte auch bestenfalls mit der Vergabe eines Zertifikates hierüber enden, denn so kann sie auf dem ersten Arbeitsmarkt recht wertvoll sein. Zu dem Stichwort Qualifikation sei an dieser Stelle erwähnt, dass die ALG-II-Empfänger aus der jeweiligen Maßnahme nicht nur Qualifikationen im Rahmen der Begründung und Rechtfertigung von Lernzielen und Lerninhalten⁵¹ mitnehmen, sondern auch im Umgang miteinander und in ihren sozialen Kontakten indirekt qualifiziert werden.⁵² Letzteres wird wohl auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht genug honoriert werden. Wichtig sind hier die zertifizierten fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten; eine hochwertige Qualifizierung in der Beschäftigungsmaßnahme steigert insgesamt die Chancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt zu werden. Hiermit ist gemeint, dass eine

⁵⁰ Die Prozentuierung bezieht sich wiederum nur auf alle Antworten.

⁵¹ Microsoft® Encarta® Enzyklopädie Professional 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporation.

⁵² Aus einem Experteninterview im Frühjahr 2005.

amtliche Bescheinigung über den Erwerb entsprechender Qualifikationen ganz klar über der Erweiterung des Erfahrungsschatzes während einer Maßnahme steht und bedeutsamer ist.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ALG-II-Empfänger in einer Arbeitsgelegenheit Qualifikationen im Rahmen der monatlichen finanziellen Unterstützung erlangen; wünschenswert ist sicherlich ihr weiterer Ausbau. Somit kann die Hypothese zwei bezüglich der finanziellen Unterstützung der Organisation im Zusammenhang mit der Qualifizierung der ALG-II-Empfänger nicht bestätigt werden, denn die finanzielle Unterstützung reicht in den allermeisten Fällen für eine Qualifizierung aus.

4.4. Ergebnisse der dritten Hypothese

Der Wohlfahrtsverband sieht es als seine Aufgabe, die Langzeitarbeitslosen wieder erwerbsfähig zu machen.

Die Fragen nach der Möglichkeit eines regulären Beschäftigungsverhältnisses für den ALG-II-Empfänger (Frage 13), dem Umgang mit Konfliktsituationen (Frage 14), der Meinung bezüglich des Heranführens an das alltägliche Leben (Frage 17) sowie nach den Vorteilen der Arbeitsgelegenheiten für die ALG-II-Empfänger (Frage 18) beziehen sich auf die *dritte Hypothese* bezüglich der Aufgabe des Wohlfahrtsverbandes die ALG-II-Empfänger wieder erwerbsfähig, d.h. arbeitsfähig, zu machen

Das Problem Langzeitarbeitslose wieder in reguläre Beschäftigung zu bringen liegt an den nicht vorhandenen Kapazitäten, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt neue Arbeitsplätze schaffen zu können. Dieser Ansicht ist auch ein Experte. Jedoch wird sich um eine Weiterbeschäftigung besonders Leistungsfähiger in der Organisation bemüht werden. Dieser Fall trifft aber nur auf eine relativ kleine Zielgruppe zu, da natürlich nicht soviel neue Arbeitsplätze geschaffen werden können.⁵³

⁵³ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Möglichkeit eines Arbeitsverhältnisses für die ALG-II-Empfänger (Frage 13)

Hier wurde nach der Möglichkeit eines Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Arbeitsgelegenheit für die ALG-II-Empfänger gefragt.

Abb. 20: Möglichkeit eines Arbeitsverhältnisses für die ALG-II-Empfänger

	Häufigkeit	Prozent
Äußerst Leistungsfähige haben gute Chancen	11	24,4
Leistungsunfähige haben keine gute Chancen	2	4,4
Alle haben weniger gute Chancen	6	13,3
Alle haben keine guten Chancen	17	37,8
Weiß nicht	4	8,9
Keine Antwort	5	11,1
Gesamt	45	100,0

Elf der befragten Organisationen (24,4 %) meinten, dass äußerst leistungsfähige ALG-II-Empfänger gute Chancen auf ein Arbeitsverhältnis nach einer beendeten Maßnahme haben. Aber der Mehrheit zufolge, 17 bzw. 37,8 %, haben alle ALG-II-Empfänger keine guten Chancen auf ein reguläres Arbeitsverhältnis.

Umgang mit Konfliktsituationen (Frage 14)

Hier wurde gefragt, wie mit etwaigen Konfliktsituationen seitens der Organisation umgegangen wird. Es waren Mehrfachantworten möglich.

Abb. 21: Umgang mit Konfliktsituationen

		Prozent der Antworten
Konfliktsituation	Abwarten	6,8%
	Abbruch	52,3%
	Hilfeangebot	88,6%
	Weiß nicht	2,3%
	Keine Antwort	6,8%
Gesamt		156,8%

Etwaige Konfliktsituationen werden nach Angaben der Vertreter der Organisationen folgendermaßen gelöst: In 6,8 % der Antworten wartet man ab, bis die jeweilige Maßnahme ausläuft, in 52,3 % der Antworten wird die Maßnahme abgebrochen, in 88,6 % der Antworten wird dem oder der Betroffenen Hilfe und Beratung angeboten, 2,3 % der Antwortgeber wissen nicht, mit derartigen Situationen umzugehen, in 6,8 % aller beantworteten Fragebögen wurde keine Antwort gegeben.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle, in welcher die Antwortvorgabe des Abbruchs der Arbeitsgelegenheit mit der Antwortvorgabe des Hilfeangebots korreliert wurde. Hierbei steht „Genannt“ für eine zutreffende Antwort, „Nicht genannt“ demzufolge für eine nicht angekreuzte Antwort.

Abb. 22: Hilfeangebot bei Konflikten und Abbruch der Arbeitsgelegenheit

			Hilfeangebot		Gesamt
			Genannt	Nicht genannt	
Abbruch	Genannt	Anzahl	22	1	23
		%	48,9%	2,2%	51,1%
	Nicht genannt	Anzahl	17	5	22
		%	37,8%	11,1%	48,9%
Gesamt		Anzahl	39	6	45
		% der Gesamtzahl	86,7%	13,3%	100,0%

In fast der Hälfte aller Fälle (22 bzw. 48,9 %) wird bei Konflikten die Arbeitsgelegenheit zwar abgebrochen, dem oder der Betroffenen wird jedoch zusätzlich Hilfe und Beratung nach der Beendigung der Arbeitsgelegenheit angeboten werden. Bereits ein Experte meinte⁵⁴, dass alle Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der Sozialarbeit auch sozialpädagogisch betreut werden.

⁵⁴ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Aufgabe, Langzeitarbeitslose mit dem alltäglichen Leben vertraut zu machen (Frage 17)

Hier wurde die Frage gestellt, ob die jeweilige Organisation der Ansicht ist, dass die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung die Aufgabe beinhalten, die Langzeitarbeitslosen wieder mit ihrem alltäglichen Leben vertraut zu machen.

Abb. 23: Aufgabe, Langzeitarbeitslose mit dem alltäglichen Leben vertraut zu machen

	Häufigkeit	Prozent
Ja	42	93,3
Nein	2	4,4
Keine Antwort	1	2,2
Gesamt	45	100,0

Diese Frage wurde ganz überwiegend bejaht (42 bzw. 93,3 %). Zwei Organisationen (4,4 %) verneinten sie und eine Organisation (2,2 %) gab keine Antwort.

Vorteile der Arbeitsgelegenheiten für die ALG-II-Empfänger (Frage 18)

Hier wurde die Frage nach den Vorteilen der Arbeitsgelegenheiten für die ALG-II-Empfänger gestellt. Es waren Mehrfachantworten möglich.

Abb. 24: Vorteile der Arbeitsgelegenheiten für die ALG-II-Empfänger

	Prozent der Antworten
Vorteile Eingliederung	26,7%
Qualifizierung	68,9%
Soziale Kompetenz	95,6%
Erwerbsfähigkeit	73,3%
Keine Vorteile	4,4%
Gesamt	268,9%

In 26,7 % der Antworten wurde die Eingliederung der ALG-II-Empfänger in den ersten Arbeitsmarkt, in 68,9 % der Antworten die zusätzliche fachliche Qualifizierung, in 95,6 % aller beantworteten Fragebögen die Stärkung sozialer Kompetenz, in 73,3 % aller Antworten die Erhaltung bzw. Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit, in 4,4 % der Antworten wurden keine Vorteile genannt.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über die Vorteile der Arbeitsgelegenheiten für die ALG-II-Empfänger (Frage 18) und über die Meinung der Aufgabe für die Wohlfahrt die Langzeitarbeitslosen wieder mit dem alltäglichen Leben vertraut zu machen (Frage 19). Hier wurde die Frage 18 mit der Frage 19 korreliert; die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Abb. 25: Vorteile für ALG-II-Empfänger und Aufgabe für Wohlfahrt⁵⁵

			Aufgabe für Wohlfahrt Langzeitarbeitslose wieder mit dem alltäglichen Leben vertraut zu machen		Gesamt
			Ja	Nein	
Vorteile	Eingliederung	Anzahl	12	0	12
		%	27,3%	0,0%	27,3%
	Qualifizierung	Anzahl	29	1	30
		%	65,9%	2,3%	68,2%
	Soziale Kompetenz	Anzahl	41	1	42
		%	93,2%	2,3%	95,5%
	Erwerbsfähigkeit	Anzahl	33	0	33
		%	75,0%	0,0%	75,0%
	Keine Vorteile	Anzahl	1	1	2
		%	2,3%	2,3%	4,5%
Gesamt		Anzahl	42	2	44
	% vom Gesamtwert		95,5%	4,5%	100,0%

In fast jedem beantworteten Fragebogen (41 bzw. 93,2 %) sehen die Betroffenen die Aufgabe Langzeitarbeitslose wieder mit dem alltäglichen Leben vertraut zu machen und gleichzeitig den Vorteil des Erwerbs sozialer Kompetenz. An dritter Stelle stehen mit 29 Antworten (65,9 %) der Vorteil des Erwerbs entsprechender Qualifizierung und damit die einhergehende Vorbereitung für den ersten Arbeitsmarkt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Wohlfahrtsverbände sehr wohl die Chance sehen, Langzeitarbeitslose wieder erwerbsfähig zu machen. Leider ist es nicht möglich, jeden ALG-II-Empfänger, der eine Arbeitsgelegenheit ableistet, auch wieder in reguläre Beschäftigung zu bringen. In einem ersten Schritt werden Langzeitarbeitslose durch die Organisationen wieder in die Gesellschaft integriert, indem sie den Arbeitsalltag durch die Arbeitsgelegenheit erneut kennen lernen und größtenteils qualifiziert werden. Dieses Vorgehen trägt zu der Wiedererlangung oder Aufrechterhaltung der Erwerbsfähigkeit Langzeitarbeitsloser ganz klar bei. Somit kann die Hypothese drei bezüg-

⁵⁵ Die Zahl der Antworten in den Zellen wurde wiederum nur in Bezug auf alle Antworten prozentuiert.

lich der Aufgabe des Wohlfahrtsverbandes die ALG-II-Empfänger wieder erwerbsfähig, d.h. arbeitsfähig, zu machen bestätigt werden.

4.4 Ergebnisse der vierten Hypothese

Eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung im Verhältnis zu zehn hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation scheint am besten geeignet.

Die Fragen nach der Anzahl der tatsächlichen (Frage zwei) und beantragten Arbeitsgelegenheiten (Frage drei) sowie nach der Anzahl der hauptamtlich (Frage 20) und ehrenamtlich Beschäftigten in der Organisation (Frage 21) beziehen sich auf die *vierte Hypothese* bezüglich der Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten, bei welcher sich die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten am besten eignet.

Auch ein Experte favorisiert ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den klassisch hauptamtlich Beschäftigten und den ALG-II-Empfängern in der Organisation, damit reguläre Beschäftigungsverhältnisse durch die Arbeitsgelegenheiten nicht verdrängt werden.⁵⁶ Die Verfasserin nahm ein Verhältnis von einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung zu zehn hauptamtlich Beschäftigten als günstig für die Organisation an.

Tatsächliche Anzahl von Arbeitsgelegenheiten (Frage 2)

Hier wurde nach der tatsächlichen Anzahl von Arbeitsgelegenheiten in der Organisation gefragt.

⁵⁶ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Abb. 26: Tatsächliche Anzahl von Arbeitsgelegenheiten in der Organisation

	Häufigkeit	Prozent
0 bis 5	26	57,8
6 bis 10	5	11,1
11 bis 15	2	4,4
16 bis 20	1	2,2
21 bis 50	2	4,4
Mehr als 50	4	8,9
Keine Antwort	5	11,1
Gesamt	45	100,0

26 der befragten Organisationen (57,8 %) können „0 bis 5“ Arbeitsgelegenheiten aufzeigen. Lediglich vier der Probanden (8,9 %) können „Mehr als 50“ Arbeitsgelegenheiten aufweisen. Die übrigen Antworten sind auf die anderen Antwortkategorien, bis auf „Weiß nicht“, entsprechend verteilt. Fünf Organisationen (11,1 %) haben diese Frage mit „Keine Antwort“ beantwortet. Durchschnittlich haben die Organisationen zehn Arbeitsgelegenheiten in ihrer Organisation.

Beantragte Anzahl von Arbeitsgelegenheiten (Frage 3)

Hier wurde nach der beantragten Anzahl von Arbeitsgelegenheiten in der Organisation gefragt.

Abb. 27: Beantragte Anzahl von Arbeitsgelegenheiten durch die Organisation

	Häufigkeit	Prozent
1 bis 5	13	28,9
6 bis 10	11	24,4
11 bis 15	1	2,2
16 bis 20	3	6,7
21 bis 50	3	6,7
Mehr als 50	6	13,3
Weiß nicht	3	6,7
Keine Antwort	5	11,1
Gesamt	45	100,0

Das Ergebnis der Frage nach der beantragten Anzahl von Arbeitsgelegenheiten entspricht grundsätzlich dem der vorangegangenen Frage. Die erste Antwortkategorie mit „1 bis 5“ beantragten Arbeitsgelegenheiten weist auch mit 13 Antworten (28,9 %) die größte Häufigkeit auf; 13 Organi-

sationen (28,9 %) haben demnach „1 bis 5“ Arbeitsgelegenheiten beantragt. Sechs aller befragten Organisationen (13,3 %) haben wiederum einen Antrag auf mehr als 50 Arbeitsgelegenheiten gestellt. Im Durchschnitt haben die Organisationen 15 Arbeitsgelegenheiten beantragt.

Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten in der jeweiligen Organisation (Frage 20)

Hier wurde nach der Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten in der jeweiligen Organisation gefragt.

Abb. 28: Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten in der jeweiligen Organisation

	Häufigkeit	Prozent
0 bis 50	32	71,1
51 bis 100	3	6,7
101 bis 150	5	11,1
151 bis 200	1	2,2
201 bis 500	2	4,4
Mehr als 500	2	4,4
Gesamt	45	100,0

Mehr als zwei Drittel aller Organisationen (32 bzw. 71,1 %) können „0 bis 50“ hauptamtlich Beschäftigte aufweisen. Im Durchschnitt haben sie 80 hauptamtlich Beschäftigte.

Anzahl der ehrenamtlich Beschäftigten in der jeweiligen Organisation (Frage 21)

Hier wurde nach der Anzahl der ehrenamtlich Beschäftigten in der jeweiligen Organisation gefragt.

Abb. 29: Anzahl der ehrenamtlich Beschäftigten in der jeweiligen Organisation

	Häufigkeit	Prozent
0 bis 50	39	86,7
101 bis 150	1	2,2
201 bis 500	1	2,2
Mehr als 500	1	2,2
Keine Antwort	3	6,7
Gesamt	45	100,0

Mehr als drei Viertel aller Organisationen (39 bzw. 86,7 %) weisen „0 bis 50“ ehrenamtlich Beschäftigte auf. Durchschnittlich können sie 45 ehrenamtlich Beschäftigte aufzeigen.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über die Anzahl der tatsächlichen Arbeitsgelegenheiten (Frage zwei) und über die Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation (Frage 20). Die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Abb. 30: Anzahl der tatsächlichen Arbeitsgelegenheiten und hauptamtlich Beschäftigte in der Organisation⁵⁷

			Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation						Gesamt
			0 bis 50	51 bis 100	101 bis 150	151 bis 200	201 bis 500	Mehr als 500	
Anzahl der tatsächlichen Arbeitsgelegenheiten	0 bis 5	Anzahl	21	0	4	0	1	0	26
		%	52,5%	0,0%	10,0%	0,0%	2,5%	0,0%	65,0%
	6 bis 10	Anzahl	4	1	0	0	0	0	5
		%	10,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	11 bis 15	Anzahl	0	2	0	0	0	0	2
		%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	16 bis 20	Anzahl	1	0	0	0	0	0	1
		%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%
	21 bis 50	Anzahl	2	0	0	0	0	0	2
		%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Mehr als 50	Anzahl	0	0	1	1	1	1	4
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	10,0%
Gesamt		Anzahl	28	3	5	1	2	1	40
		% der Gesamtzahl	70,0%	7,5%	12,5%	2,5%	5,0%	2,5%	100,0%

Die Abbildung verdeutlicht, dass in 21 Antworten (52,5 %), also in gut der Hälfte aller Antworten, bis zu fünf Arbeitsgelegenheiten auf bis zu 50 Beschäftigte genannt wurden. In vier Antworten (10 %) sind sechs bis zehn Arbeitsgelegenheiten auf bis zu 50 Beschäftigte verteilt. Das ausgeglichene Verhältnis von dem ein Experte sprach⁵⁸, scheint tatsächlich zu existieren.

Nachstehend folgt eine Kreuztabelle über die Anzahl der beantragten Arbeitsgelegenheiten (Frage 3) und über die Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation (Frage 20). Hier wurde die Frage drei mit der Frage 20 korreliert; die Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

⁵⁷ Die Prozentuierung in den Zellen bezieht sich wiederum nur auf alle gegebenen Antworten.

⁵⁸ Aus einem Experteninterview im Winter 2004.

Abb. 31: Anzahl der beantragten Arbeitsgelegenheiten und hauptamtlich Beschäftigte in der Organisation⁵⁹

		Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten in der Organisation							Gesamt
			0 bis 50	51 bis 100	101 bis 150	151 bis 200	201 bis 500	Mehr als 500	
Anzahl der beantragten Arbeitsgelegenheiten	1 bis 5	Anzahl	12	0	1	0	0	0	13
		%	30,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	32,5%
	6 bis 10	Anzahl	8	0	1	0	1	1	11
		%	20,0%	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%	2,5%	27,5%
	11 bis 15	Anzahl	0	1	0	0	0	0	1
		%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%
	16 bis 20	Anzahl	1	0	2	0	0	0	3
		%	2,5%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	21 bis 50	Anzahl	2	1	0	0	0	0	3
		%	5,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	Mehr als 50	Anzahl	1	1	1	1	1	1	6
		%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	15,0%
	Weiß nicht	Anzahl	3	0	0	0	0	0	3
		%	7,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
Gesamt		Anzahl	27	3	5	1	2	2	40
		% der Gesamtzahl	67,5%	7,5%	12,5%	2,5%	5,0%	5,0%	100,0%

Eine ähnliche Ausgestaltung wie die vorherige zeigt diese Tabelle. Sie zeigt in 12 Antworten (30 %) bis zu fünf beantragte Arbeitsgelegenheiten auf bis zu 50 Beschäftigte. In acht aller beantworteten Fragebögen (20 %) sind sechs bis zehn Arbeitsgelegenheiten auf bis zu 50 Beschäftigte verteilt.

Zusammenfassend kommen hauptsächlich auf zehn hauptamtlich Beschäftigte etwa ein bis zwei Arbeitsgelegenheiten. Somit gibt es eine bestimmte Anzahl von hauptamtlich Beschäftigten (10 % - 20 %), bei welcher die Schaffung einer Arbeitsgelegenheit mit

⁵⁹ Die Prozentuierung in den Zellen bezieht sich wiederum auf alle Antworten.

Mehraufwandsentschädigung am besten geeignet erscheint.⁶⁰ Die vierte Hypothese bezüglich der Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten, bei welcher sich die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten am besten eignet, kann bestätigt werden.

⁶⁰ Wegen der heterogenen Strukturen innerhalb der einzelnen Organisationen kann die Anzahl der ALG-II-Empfänger, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, unterschiedlich sein.

5. Fazit

Insgesamt tendiert der Einsatz der ALG-II-Empfänger im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e. V. zu einem gelungenen Umsetzen der politischen Intentionen.

Zusammenfassend ist der durchgeführten Untersuchung zu dem Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. folgendes zu entnehmen: Durch die Arbeitsgelegenheiten können soziale Dienstleistungen verbessert werden und die Beschäftigten in der Organisation können sich besser auf ihre eigentliche Tätigkeit konzentrieren, wenn die ALG-II-Empfänger entsprechend ausgewählt werden. Weiterhin erlangen die ALG-II-Empfänger in einer Arbeitsgelegenheit im Rahmen der monatlichen finanziellen Unterstützung hinreichend Qualifikationen; wünschenswert ist sicherlich ein weiterer Ausbau der Qualifizierung von ALG-II-Empfängern. Außerdem liegt es nicht in der Macht des Wohlfahrtsverbandes, die Langzeitarbeitslosen wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Im Rahmen der Arbeitsgelegenheit werden sie jedoch wieder in die Gesellschaft integriert. Außerdem scheint bei einer Anzahl von bis zu 50 hauptamtlich Beschäftigten die Schaffung von bis zu fünf Arbeitsgelegenheiten am besten geeignet und dies wird auch praktiziert.

Die vorliegenden Ergebnisse sind sicherlich nicht repräsentativ für den gesamten Wohlfahrtsverband oder gar des Wohlfahrtsbereiches. Sie geben jedoch einen Überblick über die relativ neue Situation der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung in Dritte-Sektor-Organisationen. Aufgrund des geringen Rücklaufs kann diese Untersuchung als explorativ betrachtet werden und damit eine Grundlage für eventuell weitergehende Untersuchungen bilden.

Gewiss sind im Rahmen des Untersuchungsprozesses auch einige mehr oder weniger schwerwiegende Fehler gemacht worden:

So kämen beispielsweise auch andere zusätzliche Untersuchungsmethoden in Frage, um aussagekräftigere Ergebnisse oder gar neuartige Erkenntnisse zu erlangen. Hierbei wird zum Beispiel an weitere Experteninterviews oder Beobachtungen gedacht, in denen derjenige, welcher die Untersuchung durchführt, selbst als ALG-II-Empfänger agiert und sich um eine Arbeitsgelegenheit bewirbt.

Außerdem wäre es möglich, den Fragebogen anders zu gestalten, d.h. Fragen und Antwortvorgaben anders zu fassen. So sind die vorgegebenen Zahlenkategorien nicht unbedingt förderlich, um weitere Lokalisations- und Streuungsparameter berechnen zu lassen.⁶¹

⁶¹ Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Auflage, 2003, S. 340 ff.

Des Weiteren könnte bei den Mehrfachantworten eine Favorisierung von beispielsweise bis zu drei Antworten verlangt werden, um hieraus Prioritäten zu erkennen.

Schließlich wäre die zusätzliche Erhebung demografischer Merkmale interessant und hilfreich gewesen. Hierdurch könnten die erlangten Fach- und Meinungsargumente bestimmten Personengruppen zugeordnet werden.

Interessant wäre auch gewesen, intensiver den Tätigkeitsbereich der ALG-II-Empfänger zu untersuchen, um einen etwaigen Missbrauch der Arbeitsgelegenheiten festzustellen oder auszuschließen.

Insgesamt sind die Resultate der Untersuchung aufgrund ihrer angelegten Breite und Vielfalt nicht genügend mit Zahlen und Fakten gesichert und als Grundlage für etwaige Maßnahmen demzufolge auch nicht geeignet.

Was anfangs als eine erste praktische Übung des idealtypischen Forschungsprozesses und der Projektarbeit im Rahmen des Studiums angelegt war, wurde Schritt für Schritt zu einer Untersuchung, an welche allseits hohe Erwartungen und Anforderungen gestellt wurden.

6. Quellenverzeichnis / Literaturverzeichnis

- § 16 Absatz 3 SGB II, Stand: Januar 2005.
- §§ 14 ff. SGB II, Stand: Januar 2005.
- Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Auflage, 2003.
- Berliner Morgenpost, 11.12.2004.
- Gemeinsame Erklärung der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes sowie der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeitenden Spitzenverbände zur Gestaltung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II),
- Hans-Böckler-Stiftung – Abt. Forschungsförderung: Projekte im Kontext der Begleitung der „Hartz Reform“, Stand: 11.2.2005.
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Hartz-Konzept>, Stand: 28. Mai 2005.
- <http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/2185/pdf/dp0446.pdf>, Stand 16. April 2005.
- http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a01/importierter_inhalt/pdf/89_04_anhang.pdf, Stand: 23. Mai 2005.
- <http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/=...>, Stand: 18. Mai 2005.
- http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/arbeit/arb_idx.htm, Stand: 17. April 2005.
- http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/doku/arbeit/teil_int_qual.pdf, Stand: 17. April 2005.
- <http://www.bundesregierung.de/E-Magazin-Beitrag/-413.713921/dokument.htm>, Stand: 17. April 2005.
- <http://www.paritaet-berlin.de/profil/index.php?thema=00002>, Stand: 17. April 2005.
- <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=141>, Stand 28. Mai 2005.
- Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. 10. Auflage, 2002.
- Kühnert, Uwe: Im Schatten von Hartz: Vergabe öffentlich finanzierter Beschäftigung in Unternehmen, in: WSI-Mitteilungen. 02/2005, S. 97 ff.
- Leitfadeninterview mit dem Geschäftsführer des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes Landesverband Berlin e.V., Herrn Menninger, am 8.12.2004.
- Menninger, Oswald: Rechenschaftsbericht anlässlich der Vorlage des Geschäftsberichtes 2003/04 zur Mitgliederversammlung, 17. November 2004. S. 5.
- Microsoft® Encarta® Enzyklopädie Professional 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporation.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. 1. Auflage, 2004.

Anhang

A. Organisation der Untersuchung

Die *erste Projektsitzung* im Plenum *am 7. Oktober 2004* an der FHVR Berlin diente zunächst der Vorstellung des Projektthemas sowie der allgemeinen Orientierung und Meinungsbildung.

Auf der Suche nach einem adäquaten Forschungsgegenstand wurde in Bibliotheken sowie im Internet recherchiert und ein Treffen mit Herrn Dr. sc. Eckhard Priller vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Abteilung Ungleichheit und soziale Integration, am 21. Oktober 2004 vereinbart. Das WZB ist ein von der BRD und vom Land Berlin „gefördertes unabhängiges Institut für problemorientierte Grundlagenforschung“⁶². Aus den Recherchen und dem genannten Gespräch heraus, ergaben sich der Untersuchungsgegenstand und die Forschungsfrage.

Es folgten eine vielseitige Materialsammlung über Hartz IV und im Speziellen über die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sowie diverse Gespräche im Winter 2004 und im Frühjahr 2005 mit kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V., mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von den Jobcentern Berlins, der Arbeitsagentur Berlin Nord, von der Senatsverwaltung für Wirtschaft und Arbeit sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zur genannten Thematik. In diesen Gesprächen ging es unter anderem um das Vorhandensein bisheriger Forschungsergebnisse über die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung und um die Festlegung der Höhe der monatlichen finanziellen Mittel für die Organisation pro Arbeitsgelegenheit.

In diesem Zeitraum (Winter 2004 / Frühjahr 2005) ergaben sich auch die oben genannten Zielstellungen des Projektes und somit der zu untersuchende Bereich der Forschungsfrage – die Hypothesen.

Bis zum 16. April 2005 fand die *Erstellung des Datenerhebungsinstrumentes*, des Fragebogens, statt. Dieser wurde schließlich, mit einer dreiwöchigen Frist zur Beantwortung, elektronisch an die Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes versandt.

Ab dem 8. Mai 2005 erfolgte die quantitative Aufarbeitung der erlangten Daten mittels des unter Punkt 3.3 genannten PC-Programms SPSS sowie das Verfassen des vorliegenden Projektberichtes. Diese Arbeiten wurden *am 7. November 2005 fertig gestellt*.

⁶² <http://www.wz-berlin.de/wzb/>, Stand: 15. Mai 2005.

B. Fragebogen

Berlin, 16. April 2005

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich heiße Kristin Niproschke und bin Studentin der „Öffentlichen Verwaltungswirtschaft“ an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin. Im Rahmen eines Forschungsprojektes unter der Leitung meiner Dozentin Frau Prof. Dr. Irmela Gorges untersuche ich, vor dem Hintergrund des Vierten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, die Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (sog. Ein-Euro-Jobs) in gemeinnützigen Organisationen. Hierbei habe ich mir das Ziel gesetzt, diesbezüglich Ihre Positionen sowie etwaige Erfahrungen zu ermitteln.

Ich habe Sie als Mitgliedsorganisation des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes Landesverband Berlin e.V. angeschrieben, weil der Dachverband bereits in der Vergangenheit Position zu dem Thema der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung bezogen hat.

Ich möchte Sie bitten, den folgenden Fragebogen von der Geschäftsführung oder einem für die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung zuständigen Mitarbeiter ausfüllen zu lassen und möglichst bis zum

30. April 2005

elektronisch an mich zurückzusenden.

Meine E-Mail-Adresse lautet:

kristin.niproschke@web.de

Selbstverständlich werde ich Ihre Angaben anonym auswerten. Wenn Interesse besteht, stelle ich Ihnen gern meine Untersuchungsergebnisse zur Verfügung.

Vielen Dank im Voraus für die Beantwortung meiner Fragen.

Kristin Niproschke

1) Sind ALG-II-Empfänger in Ihrer Organisation eingesetzt bzw. beabsichtigen Sie deren Einsatz?

- | | |
|---|----------------------------|
| Ja, haben im Einsatz | 1 <input type="checkbox"/> |
| Ja, beabsichtigen deren Einsatz | 2 <input type="checkbox"/> |
| Nein, haben bisher noch nicht im Einsatz | 3 <input type="checkbox"/> |
| Nein, beabsichtigen nicht deren Einsatz (weiter mit Frage 17) | 4 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 5 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

2) Wie viele Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung haben Sie zurzeit?

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 0 bis 5 | 1 <input type="checkbox"/> |
| 6 bis 10 | 2 <input type="checkbox"/> |
| 11 bis 15 | 3 <input type="checkbox"/> |
| 16 bis 20 | 4 <input type="checkbox"/> |
| 21 bis 50 | 5 <input type="checkbox"/> |
| Mehr als 50 | 6 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 7 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

3) Wie viele Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung haben Sie beantragt bzw. werden Sie beantragen?

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1 bis 5 | 1 <input type="checkbox"/> |
| 6 bis 10 | 2 <input type="checkbox"/> |
| 11 bis 15 | 3 <input type="checkbox"/> |
| 16 bis 20 | 4 <input type="checkbox"/> |
| 21 bis 50 | 5 <input type="checkbox"/> |
| Mehr als 50 | 6 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 7 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

4) In welchen typischen Arbeitsbereichen werden die ALG-II-Empfänger beschäftigt bzw. sollen sie beschäftigt werden (zum Beispiel Pflege, Schule, Garten)?

5) Wer wählt die ALG-II-Empfänger für Ihre Organisation aus bzw. wer wird sie auswählen?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|----------------------------|
| Mitarbeiter der Personalabteilung unserer Organisation | 1 <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiter der Abteilung unserer Organisation, in der die jeweilige Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung geschaffen wurde | 2 <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiter des jeweiligen Jobcenters | 3 <input type="checkbox"/> |
| Vermittlungsträger bzw. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG) | 4 <input type="checkbox"/> |
| Sonstige | 5 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 6 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

6) Worauf achten Sie beim Einsatz von ALG-II-Empfängern bzw. worauf werden Sie Ihrer Erfahrung nach achten? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|----------------------------|
| Vorqualifikationen | 1 <input type="checkbox"/> |
| Schulbildung | 2 <input type="checkbox"/> |
| Gepflegtes äußeres Erscheinungsbild | 3 <input type="checkbox"/> |
| Kein (offensichtlicher) Drogenkonsum | 4 <input type="checkbox"/> |
| Einwandfreies polizeiliches Führungszeugnis | 5 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 6 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

7) Wenn die Tätigkeit der ALG-II-Empfänger den Umgang mit Menschen vorsieht: Wird dann auf zusätzliche Eigenschaften Wert gelegt bzw. wird dann auf zusätzliche Eigenschaften Wert gelegt werden (z.B. Erfahrung im Umgang mit Menschen)?

- | | |
|---------------|----------------------------|
| Ja | 1 <input type="checkbox"/> |
| Nein | 2 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 3 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

8) In welcher Höhe stehen finanzielle Mittel für jeden Beschäftigten Ihrer Organisation monatlich durchschnittlich zur Verfügung bzw. werden zur Verfügung stehen?

- | | |
|-----------------|----------------------------|
| 0 € bis 100 € | 1 <input type="checkbox"/> |
| 101 € bis 200 € | 2 <input type="checkbox"/> |
| 201 € bis 300 € | 3 <input type="checkbox"/> |
| 301 € bis 400 € | 4 <input type="checkbox"/> |
| 401 € bis 500 € | 5 <input type="checkbox"/> |
| Mehr als 500 € | 6 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 7 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

9) In welchem Verhältnis stehen die „Mehraufwandsentschädigung“ und die „Regie-Kosten“ (sonstige Kosten, die für Qualifizierung, Verwaltung usw. notwendig sind) bzw. in welchem Verhältnis werden sie stehen?

- | | |
|---|----------------------------|
| Mehraufwandsentschädigung überwiegt | 1 <input type="checkbox"/> |
| Regiekosten überwiegen | 2 <input type="checkbox"/> |
| Verhältnis ist ausgewogen | 3 <input type="checkbox"/> |
| Abhängig von der Qualifikation und der Erwerbsfähigkeit des ALG-II-Empfängers | 4 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 5 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

10) Wie wird die Qualifikation der ALG-II-Empfänger in Ihrer Organisation gesichert bzw. wie wird sie gesichert werden? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|----------------------------|
| Die ALG-II-Empfänger erlangen Qualifikationen innerhalb unserer Organisation | 1 <input type="checkbox"/> |
| Die ALG-II-Empfänger erlangen Qualifikationen außerhalb unserer Organisation | 2 <input type="checkbox"/> |
| Die ALG-II-Empfänger erlangen Qualifikationen in Kooperation mit Dritten | 3 <input type="checkbox"/> |
| Die ALG-II-Empfänger erlangen keine Qualifikationen (weiter mit Frage 13) | 4 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 5 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

11) Wer kann diese Qualifikationsmöglichkeiten in Anspruch nehmen bzw. wer wird sie in Anspruch nehmen können?

- | | |
|--|----------------------------|
| Alle ALG-II-Empfänger, die bei uns arbeiten | 1 <input type="checkbox"/> |
| Die meisten ALG-II-Empfänger, die bei uns arbeiten | 2 <input type="checkbox"/> |
| Nur ausgewählte ALG-II-Empfänger, die bei uns arbeiten | 3 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 4 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

12) Erhalten die ALG-II-Empfänger bei Beendigung der Qualifikationsmaßnahme ein Zertifikat hierüber bzw. werden sie ein Zertifikat hierüber erhalten?

- | | |
|---------------|----------------------------|
| Ja | 1 <input type="checkbox"/> |
| Nein | 2 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 3 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

13) Wie schätzen Sie die Möglichkeit für ALG-II-Empfänger ein, nach Beendigung der Arbeitsgelegenheit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in Ihrer Organisation weiter beschäftigt zu werden?

- | | |
|--|----------------------------|
| Äußerst leistungsfähige ALG-II-Empfänger haben gute Chancen | 1 <input type="checkbox"/> |
| Leistungsunfähige ALG-II-Empfänger haben keine guten Chancen | 2 <input type="checkbox"/> |
| Alle haben gute Chancen | 3 <input type="checkbox"/> |
| Alle haben weniger gute Chancen | 4 <input type="checkbox"/> |
| Alle haben keine guten Chancen | 5 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 6 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

14) Falls während der Beschäftigung von ALG-II-Empfängern in Ihrer Organisation Konfliktsituationen auftreten: Wie wird mit derartigen Situationen umgegangen bzw. wie wird mit derartigen Situationen umgegangen werden? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|----------------------------|
| Es wird abgewartet, bis die Arbeitsgelegenheit ausläuft | 1 <input type="checkbox"/> |
| Die Arbeitsgelegenheit wird vorzeitig abgebrochen | 2 <input type="checkbox"/> |
| Dem oder der Betroffenen wird Beratung und Hilfe angeboten | 3 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 4 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

15) Welche Auswirkungen haben Ihrer Meinung nach die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung auf die hauptamtlich Beschäftigten in Ihrer Organisation bzw. welche Auswirkungen werden sie haben? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|----------------------------|
| Die hauptamtlich Beschäftigten können sich besser auf Ihre eigentliche Tätigkeit konzentrieren | 1 <input type="checkbox"/> |
| Die hauptamtlich Beschäftigten können sich nicht besser auf Ihre eigentliche Tätigkeit konzentrieren | 2 <input type="checkbox"/> |
| Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung bedeuten Mehrarbeit für die hauptamtlich Beschäftigten | 3 <input type="checkbox"/> |
| Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung konkurrieren mit den hauptamtlich Beschäftigten | 4 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 5 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

16) Welche Auswirkungen haben Ihrer Meinung nach die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung auf die ehrenamtlich Beschäftigten in Ihrer Organisation bzw. welche Auswirkungen werden sie haben? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|----------------------------|
| Die ehrenamtlich Beschäftigten können sich besser auf Ihre eigentliche Tätigkeit konzentrieren | 1 <input type="checkbox"/> |
| Die ehrenamtlich Beschäftigten können sich nicht besser auf Ihre eigentliche Tätigkeit konzentrieren | 2 <input type="checkbox"/> |
| Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung bedeuten Mehrarbeit für die ehrenamtlich Beschäftigten | 3 <input type="checkbox"/> |
| Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung konkurrieren mit den ehrenamtlich Beschäftigten | 4 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 5 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

17) Sind Sie der Meinung, dass die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung die Aufgabe für gemeinnützige Organisationen beinhalten, die Langzeitarbeitslosen wieder mit dem alltäglichen Leben vertraut zu machen?

- | | |
|---------------|----------------------------|
| Ja | 1 <input type="checkbox"/> |
| Nein | 2 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 3 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

18) Welche Vorteile sehen Sie in den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung für die ALG-II-Empfänger? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|----------------------------|
| Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt | 1 <input type="checkbox"/> |
| Zusätzliche fachliche Qualifizierung | 2 <input type="checkbox"/> |
| Stärkung sozialer Kompetenz | 3 <input type="checkbox"/> |
| Erhaltung bzw. Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit | 4 <input type="checkbox"/> |
| Keine Vorteile | 5 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 6 <input type="checkbox"/> |
| Keine Antwort | 0 <input type="checkbox"/> |

19) In welchem Bereich ist Ihre Organisation hauptsächlich tätig?

- | | |
|---|-----------------------------|
| Kultur | 1 <input type="checkbox"/> |
| Sport, Freizeit | 2 <input type="checkbox"/> |
| Bildungswesen und Forschung | 3 <input type="checkbox"/> |
| Gesundheitswesen | 4 <input type="checkbox"/> |
| Soziale Dienste und Hilfen | 5 <input type="checkbox"/> |
| Umwelt- und Naturschutz | 6 <input type="checkbox"/> |
| Wirtschaftliche Entwicklung und Wohnungswesen | 7 <input type="checkbox"/> |
| Vertretung von Bürger- und Verbraucherinteressen | 8 <input type="checkbox"/> |
| Stiftungswesen, Spendenwesen, allgemeine ehrenamtliche Arbeit | 9 <input type="checkbox"/> |
| Internationale Aktivitäten | 10 <input type="checkbox"/> |
| Wirtschaftsverbände, Berufsverbände, Gewerkschaften | 11 <input type="checkbox"/> |
| Religion | 12 <input type="checkbox"/> |
| Sonstige | 13 <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | 14 <input type="checkbox"/> |

Keine Antwort

0

20) Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrer Organisation gegenwärtig hauptamtlich beschäftigt?

0 bis 50

1

51 bis 100

2

101 bis 150

3

151 bis 200

4

201 bis 500

5

Mehr als 500

6

Weiß nicht

7

Keine Antwort

0

21) Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrer Organisation gegenwärtig ehrenamtlich beschäftigt?

0 bis 50

1

51 bis 100

2

101 bis 150

3

151 bis 200

4

201 bis 500

5

Mehr als 500

6

Weiß nicht

7

Keine Antwort

0

Haben Sie noch Anmerkungen bzw. Informationsmaterialien zum Thema? Gern können Sie mir diese als Anhang zu dieser E-Mail oder gesondert elektronisch bereitstellen.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Untersuchungsbericht erwünscht