



Wirkungen von Zusatzjobs – Stand der Begleitforschung

Dr. Susanne Koch

Offenbach, 5. Dezember 2006

Wirkungen von Zusatzjobs – Stand der Begleitforschung

- Evaluation: Was und warum?
- Evaluation des SGB II: Gesetzliche Grundlage und Konsequenzen für die Forschung
- Evaluation der Arbeitsgelegenheiten
- Zur Messung von Beschäftigungsfähigkeit
- Fazit

Was beinhaltet Evaluation der Arbeitsmarktpolitik?

Untersucht werden:

- ... vielfältige Fragen der Implementation, vor allem im Hinblick auf Ursachen für Erfolge/ Misserfolge des Instrumenteneinsatzes
- ... Nettoeffekte der Maßnahmen (u.a. in Bezug auf Einmündung, Nachhaltigkeit, Einkommensentwicklung, Beschäftigungsfähigkeit, soziale Inklusion)
- ... Makrowirkungen des Maßnahmeeinsatzes (unter Einbezug von Mitnahme-, Substitutions- und Crowding-out-Effekten)

Warum Evaluation der Arbeitsmarktpolitik?

- Evaluation schafft gesichertes Wissen über Wirkungszusammenhänge
- Dieses Wissen ist Voraussetzung für Akzeptanz des Maßnahmen-einsatzes und des Zielsystems
- Zusammen mit Monitoring, Benchmarking u.a. Informationen liefern Evaluationsergebnisse so wichtige Grundlagen für Praxis-entscheidungen
- Denn: Konditionierung von Bruttowirkungskennziffern mit Hilfe belastbarer Evaluationsergebnisse

Wo sind die Grenzen der Evaluationsforschung?

- Nettoeffekte basieren auf aufwändiger Kontrollgruppenbildung
- Zeitlicher Verzug zum Teil erheblich
- Wissensstand über Nettoeffekte verbessert sich dank besserer Datenbasis und leichterem Datenzugang zusehends – für SGB II aber noch erhebliche Aufbauarbeit zu leisten

Evaluation des SGB II – Gesetzliche Grundlagen

➤ Allgemeine Wirkungsforschung nach §55 (IAB)

Untersuchung der Wirkungen der Leistungen zur Eingliederung und zur Sicherung des Lebensunterhaltes: Integration, Beschäftigungsfähigkeit, Lebenssituation

➤ Wirkungsforschung zur Experimentierklausel nach §6c (BMAS)

Auswirkung des Modells der Aufgabenwahrnehmung auf den Aktivierungsprozess

Konsequenzen für die Evaluationsforschung

1. Bündelung der Aktivitäten einer Vielzahl von Akteuren
2. Erweiterung des inhaltlichen und methodischen Spektrums
 - Forschung zu den aktivierenden Wirkungen der Neuregelungen im Leistungsbezug
 - „Sozialwissenschaftliche“ Forschung zu den ökonomischen und (psycho)sozialen Wirkungen der Reform auf (tatsächliche und potenzielle) Hilfeempfänger
3. Ergänzung der Erfolgsindikatoren
 - Integration in Beschäftigung
 - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
 - Verbesserung der materiellen und psychosozialen Lebenssituation

Evaluation der Experimentierklausel (BMAS)

- Untersuchungsfeld 1: Deskriptive Analyse und Matching (IAW, ZEW)
- Untersuchungsfeld 2: Implementations- und Governanceanalyse (Prof. Claus Reis (FH Frankfurt), Infas)
- Untersuchungsfeld 3: Wirkungs- und Effizienzanalyse (ZEW, IAT, TNS Emnid)
- Untersuchungsfeld 4: Makroanalyse und regionale Vergleiche (ifo, IAW)

Wirkungsforschung zum SGB II im IAB – Inhalte

- Fokus Individuen und Haushalte
 - Armutsdynamik und Arbeitsmarkt
 - Ältere
 - Rehabilitanden
 - Jugendliche

- Fokus Instrument/ Maßnahme
 - Arbeitsgelegenheiten
 - Einstiegsgeld
 - Instrumente des SGB III für erwerbsfähige Hilfebedürftige
 - Wirkung von Sanktionen

Wirkungsforschung zum SGB II im IAB – Inhalte (2)

- Fokus Strukturen und Makrowirkungen
 - Mengengerüste und Strukturen
 - Auswirkungen von Hartz IV auf betriebliche Stellenbesetzung
 - Regionale Typisierung und Evaluation
 - Gesamtwirtschaftliche Effekte der Grundsicherung
 - Aktivierungsstrategien für eHB im internationalen Vergleich
 - Niedriglohn und „working poor“
- Ergänzt durch BMAS-Ausschreibungen
 - Gleichstellungspolitische Wirkungen
 - Wirkungen auf Migranten

Evaluation der Arbeitsgelegenheiten

Ziele gemeinnütziger Beschäftigung

Alle:

- Bereitstellung zusätzlicher öffentlicher Dienstleistungen

Auf Dauer angelegt:

- Sozialpolitische Zielsetzung: Inklusion am Arbeitsmarkt nicht (mehr) integrierbarer Personen
- In „Workfare“-Konzepten zur Senkung des Anspruchslohns von Transferbeziehern

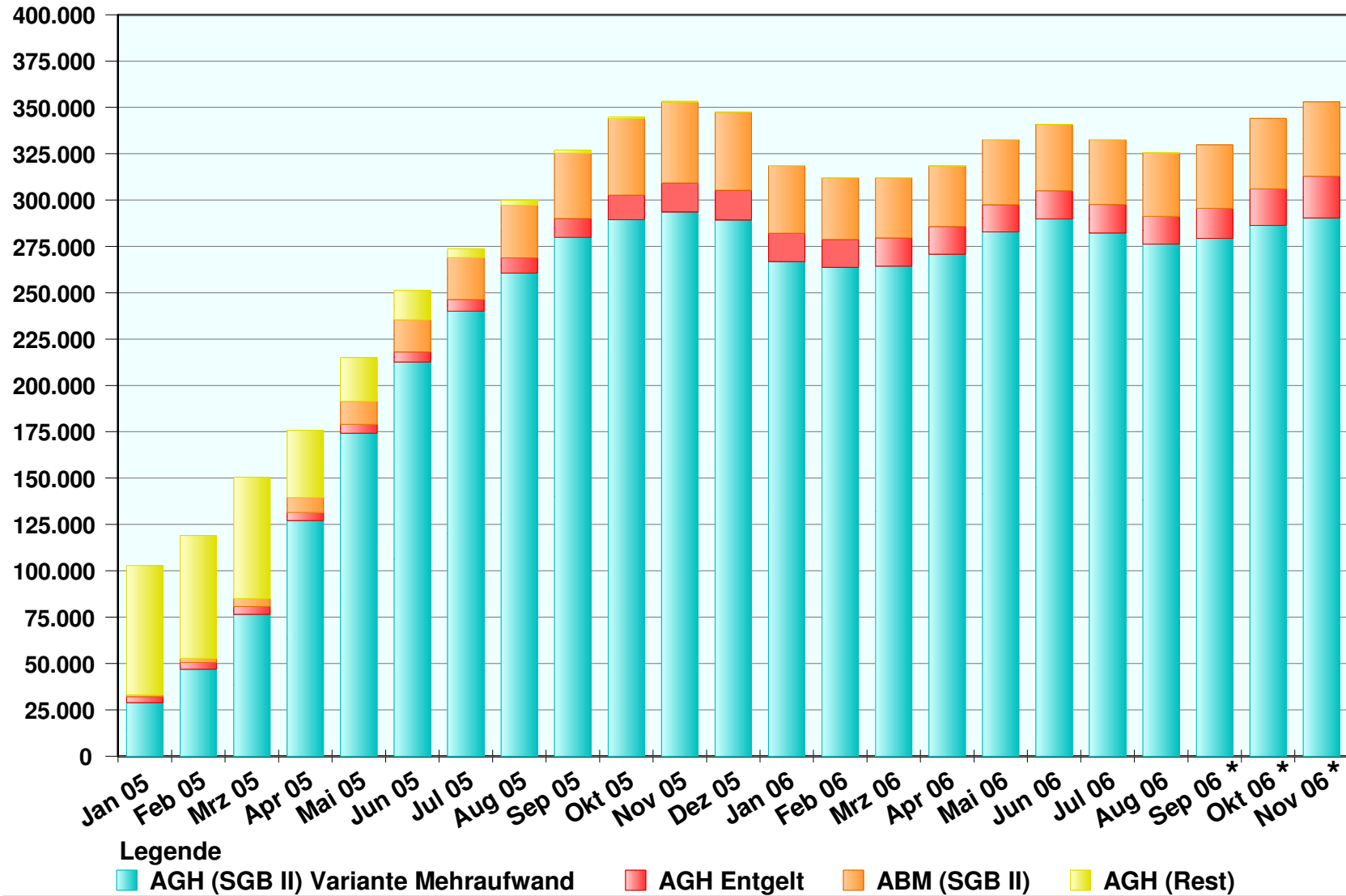
Befristet (wie SGB II):

- Integration in ersten Arbeitsmarkt
- Erwerb und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
- Prüfung der Verfügbarkeit

Arbeitsgelegenheiten nach SGB II – „ultima ratio“

- Für solche eHb, die keine Arbeit finden können
- Ausgestaltungsvarianten
 - ❖ Entgeltvariante
 - ❖ ABM
 - ❖ Mehraufwandsvariante
- Befristete Tätigkeit,
- ABM und MAE: im öffentlichen Interesse und zusätzlich

Maßnahmeteilnehmer Arbeitsgelegenheiten und ABM, SGB II-Rechtskreis, Bestand ohne Optionskommunen



Quelle: BA-Statistik

* vorläufige Werte

Wirkungen von gemeinnütziger Beschäftigung

Befunde und Ex-ante Evaluation

- Keine systematischen Evaluationen der BSHG-Maßnahmen
- Evaluationen von [ABM](#) vorwiegend im Hinblick auf Integrationswirkungen: nur für wenige Gruppen positive Effekte
- Test der Arbeitsneigung: Internationale Studien zeigen Wirksamkeit der bloßen Ankündigung von Maßnahmen auf Eingliederung
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit: Erfolgsindikatoren zur Messung fehlen noch

Forschung zu den Arbeitsgelegenheiten im IAB

Implementationsanalyse:

➤ Erkenntnisinteresse

- Wie wurde das Instrument vor Ort eingeführt und umgesetzt?
- Beeinflusste die Umsetzung Selektivität und Wirkung der AGH?
- Wie beeinflussen regional unterschiedliche Verhandlungskonstellationen die Ausgestaltung?

➤ Daten

- Quantitative und qualitative Erhebungen, auch vor Ort

Ausgestaltung der AGH

- Wochenstundenzahl:
 - Mehraufwandsvariante: vorwiegend unter 30h, im Westen eher etwas länger
 - Entgeltvariante: durchschnittlich 36h, nur bei West-Frauen als Teilzeitvariante genutzt

- Dauer:
 - auch bei Entgeltvarianten fast durchgehend unter einem Jahr: keine Verschiebebahnhöfe

Quelle: IAB-Forschungsbericht 10/06 und x/06

Forschung zu den Arbeitsgelegenheiten im IAB (2)

Effekte auf der individuellen Ebene:

➤ Erkenntnisinteresse

- Wer bekommt was für eine AGH, ggf. in welcher Kombination/ Abfolge mit anderen Maßnahmen?
- Wird AGH zur Prüfung der Mitwirkungsbereitschaft eingesetzt?
- In welchem Umfang erfolgt Qualifizierung?
- Verbessern AGH individuell die Integrationschancen?
- Tragen sie zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit oder Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bei?
- Gibt es unerwünschte Nebenwirkungen (z.B. Stigma)?

➤ Daten

- Prozessdaten der BA
- Zusätzlich quantitative und qualitative Erhebungen

Teilnehmerstrukturen (relativ zum Arbeitslosenbestand)

- Mehr Zugänge in Ostdeutschland: 1/3 aller SGB-II-Arbeitslosen, aber
 - knapp die Hälfte aller AGH/Mehraufwandsvariante
 - 2/3 aller AGH/Entgelt
- Zugänge nach Geschlecht:
 - Keine Unterschiede in Ostdeutschland
 - Unterproportionale Förderung von Frauen in beiden Varianten in Westdeutschland
- Keine verstärkte Förderung von „Zielgruppen“
 - Ausnahme Jugendliche
 - gilt besonders für Entgeltvariante

Quelle: IAB-Forschungsbericht 10/06 und x/06

Forschung zu den Arbeitsgelegenheiten im IAB (3)

Effekte auf der betrieblichen Ebene:

- Erkenntnisinteresse
 - In welchen Betrieben entstehen Arbeitsgelegenheiten? Welchen Typs? Welchen Umfangs?
 - Welche Auswirkungen hat dies auf das reguläre Beschäftigungsvolumen?
 - Gibt es Wettbewerbsverzerrungen durch die AGH?
 - Lassen sich Verdrängungseffekte beobachten?

- Daten
 - IAB-Betriebspanel und Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot
 - Zusätzlich qualitative Erhebung

Erste Ergebnisse auf der betrieblichen Ebene

Indizien aus der qualitativen Befragung:

- Hohe Kontinuität von öffentlich geförderter Beschäftigung bei Wegfall von anderen Fördermöglichkeiten
- Zusätzlichkeitskriterium verschwimmt
- Maßnahmepauschale als Finanzierungsquelle

Erste Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel:

- Anteile der Ein-Euro-Jobber an allen Beschäftigten je nach Branche bis zu 10%
- Aber großer Anteil an Leistungserbringung in Einsatzbetrieben
- bisher kein „Einsickern“ in genuin privatwirtschaftliche Bereiche belegbar

Messung der Beschäftigungsfähigkeit

- Definition Beschäftigungsfähigkeit:

Interaktive Beschäftigungsfähigkeit als

„relative Fähigkeit einer Person, vor dem Hintergrund der Interaktion zwischen persönlichen Merkmalen und dem Arbeitsmarkt eine sinnvolle Beschäftigung zu finden“ (Gazier ´99)

Einflussgrößen sind

Individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten
Persönliche Umstände
Externe Faktoren, z.B. verfügbare Arbeitsplätze

- Problem Operationalisierung

Mögliche „umfassende“ Operationalisierungen

- „Realisierte“ Beschäftigungsfähigkeit:
Integration in Beschäftigung

- „Zertifizierte“ (hypothetische) Beschäftigungsfähigkeit:
Erfolgreicher Abschluss einer Maßnahme

- „Prognostizierte“ Beschäftigungsfähigkeit:
Teilnahmeentscheidung bzw. Zuweisung in Maßnahme
 - ➔ Unbefriedigend und z.T. nur auf Maßnahmeebene anwendbar

Pragmatische Lösung:

Messung einzelner Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit

- auch für einzelne Dimensionen keine Prozessdaten verfügbar, zusätzliche Erhebungen notwendig
- qualifikatorische/ beruflich-fachliche Dimension:
Messung nur mittels externer Validierung (Fallmanager, Anleiter...), da Selbsteinschätzung z.B. mit Dauer der Arbeitslosigkeit variiert
- Motivation, Aktivitätsniveau, Psychosomatik:
Messung mittels Selbsteinschätzung möglich, retrospektive Erfassung aber fraglich
- Erscheinungsbild, Verhalten, Kommunikation:
Ermittlung extern (Fallmanager, Anleiter)

Vorgehen im Rahmen der Evaluationsforschung

- Erste Versuche im Rahmen der Hartz-Evaluation von ABM
 - Retrospektivteil problematisch
- Vorstudie im Rahmen der 6c-Forschung:
 - Ziel: Entwicklung eines Instruments für quantitative Erhebungen
 - Skalen für Selbsteinschätzung
- Aktivitäten des IAB
 - Nutzung einer großen qualitativen Erhebung zur Gewinnung von Indizien für Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit
- Herausforderung: Betrachtung des Aktivierungsprozesses als Ganzes und seiner Auswirkungen auf Beschäftigungsfähigkeit

Fazit

- Umfassender Evaluationsauftrag zum SGB II mit vielen Akteuren und zahlreichen inhaltlichen Herausforderungen
- Forschung zu den Arbeitsgelegenheiten im IAB mit vielfältigen Ansatzpunkten und ersten Ergebnissen
- Ansätze zur Messung (von Dimensionen) der Beschäftigungsfähigkeit noch in Konzeptionsphase
- Zusammenarbeit erforderlich
 - innerhalb der Wissenschaft
 - zwischen Wissenschaft und Praxis

Gewinner und Verlierer von ABM – Individuenspezifische Unterschiede in den Effekten im Dezember 2002¹

Gewinner		Verlierer	
Gruppe	Effekt	Gruppe	Effekt
Westdeutschland - Männer		Westdeutschland - Männer	
Langzeitarbeitslose (über 52 Wochen arbeitslos)	+5,03*	Kurzzeitarbeitslose (unter 13 Wochen arbeitslos)	-10,06*
Mit gesundheitlichen Einschränkungen	+4,98**		
Mit Vermittlungshemmnissen	+6,38**		
Mit hoher Qualifikation	+12,50**		
Westdeutschland - Frauen		Westdeutschland - Frauen	
Langzeitarbeitslose (über 52 Wochen arbeitslos)	+11,25*		
Mit gesundheitlichen Einschränkungen	+15,93**		
Mit Vermittlungshemmnissen	+22,38**		
Über 50 Jahre	+12,67**		
Ostdeutschland - Männer		Ostdeutschland - Männer	
Mit gesundheitlichen Einschränkungen	+3,36**		
Mit Vermittlungshemmnissen	+5,33**		
Ostdeutschland - Frauen		Ostdeutschland - Frauen	
Langzeitarbeitslose (über 52 Wochen arbeitslos)	+2,45*	Kurzzeitarbeitslose (unter 13 Wochen arbeitslos)	-7,42*
Mit gesundheitlichen Einschränkungen	+3,34**	Zwischen 25 und 50 Jahren	-2,19*
		Mit hoher Qualifikation	-9,76**

¹ Effekte berechnet als Differenz der durchschnittlichen Beschäftigungsraten für Teilnehmer und gematchte Nichtteilnehmer (in Prozentpunkten).

* bezeichnet Effekte auf 1% Signifikanzniveau, ** Effekte auf 5% Signifikanzniveau.

Quelle: Caliendo *et al.* (2004 und 2005a)



Gewinner und Verlierer von ABM nach Gruppen

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Individuenspezifische Heterogenität				
Untersuchte Gruppen insgesamt:	13	13	13	13
davon:				
positiv	4	4	2	2
insignifikant	8	9	11	8
negativ	1	0	0	3
Programmspezifische Heterogenität				
Untersuchte Gruppen insgesamt:	19	10	21	23
davon:				
positiv	1	2	0	1
insignifikant	17	8	16	18
negativ	1	0	5	4
Regionale Heterogenität				
Untersuchte Gruppen insgesamt:	4	4	4	4
davon:				
positiv	0	1	0	0
insignifikant	0	0	1	1
negativ	4	3	3	3

Effekte für Gruppen mit weniger als 100 Teilnehmern wurden nicht berücksichtigt, so dass sich bei der Anzahl der untersuchten Gruppen Unterschiede ergeben.

Quelle: Caliendo *et al.* (2004 und 2005a)



Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit und deren Operationalisierung

Berufsfachliche Dimension	Psychosoziale Dimension	Gesundheitliche Dimension
Entsprach die Tätigkeit in der ABM Ihren bereits vorhandenen Fertigkeiten und Kenntnissen? (Frage 15)	<p>Wie würden Sie Ihre persönliche Lage bzw. Stimmung vor Beginn/ während/ nach der ABM anhand der folgenden Kriterien beschreiben?</p> <ul style="list-style-type: none"> • zuversichtlich • aktiv 	<p>Wie würden Sie Ihre persönliche Lage bzw. Stimmung vor Beginn/ während/ nach der ABM anhand der folgenden Kriterien beschreiben?</p> <ul style="list-style-type: none"> • gesund
<p>Wie beurteilen Sie mit Blick auf Ihre ABM die folgenden Aussagen? (Frage 18)</p> <ul style="list-style-type: none"> • habe berufliche Kenntnisse erworben • habe neue Fertigkeiten entwickelt 	<p>Wie beurteilen Sie mit Blick auf Ihre ABM die folgenden Aussagen? (Frage 18)</p> <ul style="list-style-type: none"> • hat mir Mut gemacht 	<p>Wie beurteilen Sie mit Blick auf Ihre ABM die folgenden Aussagen? (Frage 18)</p> <ul style="list-style-type: none"> • hat mein Wohlbefinden verbessert

Quelle: Befragung von ABM-Beschäftigten im Rahmen von Modul 1c der Hartz-Evaluation 2005



Ergebnisse der Befragung von ABM-Teilnehmern

- Drei Viertel fühlen sich qualifikationsadäquat eingesetzt
- Erwerb von neuen beruflichen Kenntnissen:
Jeweils ein Drittel ja, ein Drittel nein
- Etwas mehr Zustimmung zu Erwerb neuer Fertigkeiten
- Positive Auswirkungen auf allgemeines Lebensgefühl während Maßnahme
- Nach Maßnahmeende Absinken auf Wert unterhalb Ausgangsniveau
- Ähnlicher Befund bei Aktivitätsniveau

ABER: Retrospektivbefragung mit unklarem Realitätsgehalt



Arbeitsgelegenheiten - Marktersatz, Sprungbrett oder Gemeinschaftsarbeit?

Überlegungen zu Erfolgskriterien und
Evaluationsansätzen aus Sicht eines Auftraggebers

Tagung „Evaluation von SGB II-Maßnahmen – wann sind
Zusatzjobs erfolgreich?“ der GOAB GmbH, Offenbach, 5.
Dezember 2006

Matthias Schulze-Böing

1. Gesetzlicher Auftrag und Ziele

- Arbeitsgelegenheiten als ein zentrales Instrument des „Förderns und Forderns“
- Ziele:
 - Aktivierung (Test der Arbeitsbereitschaft; Marktersatz)
 - Erledigung zusätzlicher Arbeiten im öffentlichen Interesse (Gemeinschaftsarbeit)
 - Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
 - Brücke in den Arbeitsmarkt herstellen (Sprungbrett)

2. Einsatz von Arbeitsgelegenheiten aus Sicht einer Arge

- **Nachrangig (zu Direktvermittlung, Qualifizierung und Eigenbemühungen)**
- **In sinnvollen Arbeitsfeldern**
- **Passend zur individuellen Eignung**
- **Wichtiges Teilziel: Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt**

3. Probleme der Steuerung von Beschäftigungsmaßnahmen im Spannungsfeld von

- **Zusätzlichkeit**
- **Sinnstiftung**
- **Eigenwirtschaftlichkeit**
- **Integrationsorientierung**

4. Konzeption für Zusatzjobs

- **Zusatzjobs sind Teil einer übergreifenden Integrationsstrategie**
- **Eingebettet in Leistungsprozesse der Arge (Vor- und Nachbereitung)**
- **Differenzierung nach Zielgruppen und Sachzielen**
- **Verknüpfung von Arbeit und Lernen (Sprache, intensive sozialpädagogische Betreuung, wo notwendig)**
- **Kontinuierliche Angebotsplanung**

5. Steuerung im Verhältnis Arge-Träger

- **Grundsätze der Durchführung von AGH**
- **Vertragliche Festlegung von Trägerleistungen und Rechten / Pflichten von Arge und Träger**
- **Fallbezogene Finanzierung von Trägeneraufwand**
- **Keine einseitige Zuweisung, Regel der einvernehmlichen Besetzung von Plätzen**
- **Erfolgsbezogene Komponenten im Vergütungssystem**
- **Trägerkoordinatoren in der Arge**

MainArbeit GmbH • Domstrasse 72 • 63067 Offenbach

Standort:
Domstrasse 72* 63067 Offenbach
Berater/in: **Frau Vorbeck-Peters 52**
Telefon: **069 244501 313**
Fax:
E-Mail: **Karin.Vorbeck-Peters@arge-sgb2.de**

FAX: _____

Ihr Zeichen, Ihr Schreiben vom

Datum, unser Zeichen

05.12.2006

Zuweisung in eine Arbeitsgelegenheit nach §16, Abs.3 SGB II

Kdnr/AZ: /, , , soll in einer Arbeitsgelegenheit im Bereich _____ für sechs Monate beschäftigt werden. **Vorstellungstermin** am _____ um _____ Uhr.

Zuweisungsgrund: (bitte nur einen Grund ankreuzen!)

- Überprüfung der Arbeitsfähigkeit / der Ausbildungsfähigkeit
- Überprüfung der Arbeitsbereitschaft
- Beschäftigungsfähigkeit aufbauen / erhalten (Aktivierung / Aufrechterhaltung der Tagesstruktur, persönliche Stabilisierung und soziale Integration)
- Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Arbeitsvermittlung bzw. Ausbildungsvermittlung
- Feststellung der Ausbildungsfähigkeit

Die Feststellung des Personalentwicklungsbedarfs und die darauf folgende Maßnahmeplanung umfassen die Bereiche:

- Erwerb von Arbeitserfahrung
- Feststellung des beruflichen Qualifizierungsbedarfs / Verbesserung der beruflichen Qualifikationen
- Verbesserung der Deutschkenntnisse
- Unterstützung bei der Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung
- Überprüfung / Stabilisierung der gesundheitlichen Situation
- Unterstützung / Kontrolle bei der Schuldenregulierung
- Unterstützung bei der Tagesstrukturierung / bei der sozialen Integration
- Stabilisierung bei (Sucht-) Erkrankung
- Unterstützung zur eigenständigen Lebensführung
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Unterstützung bei der Veränderung der Wohnsituation
- Bearbeitung arbeitsmarktbezogener Tugenden und Werte
- Sonstiges _____

Sofern eine Beschäftigung erfolgt, sichern wir Ihnen hiermit die Übernahme der vereinbarten Kosten zu.

Profilingbogen und -ergebnis anbei (an soz.päd.Betreuung) **05.12.2006**
Berater/in _____

Rückantwort des Trägers:

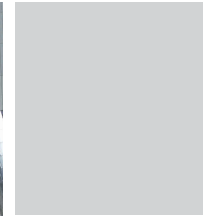
_____ hat sich heute, am: _____ vorgestellt. Es wurde vereinbart, dass die Arbeit am _____ beginnt. **Sie/er** wird im Bereich _____ beschäftigt. Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden. Sofern die Arbeitsaufnahme nicht erfolgen sollte, werden wir Sie sofort darüber in Kenntnis setzen.

Datum

Unterschrift des Trägers

6. Qualitätssicherung, Kontrolle

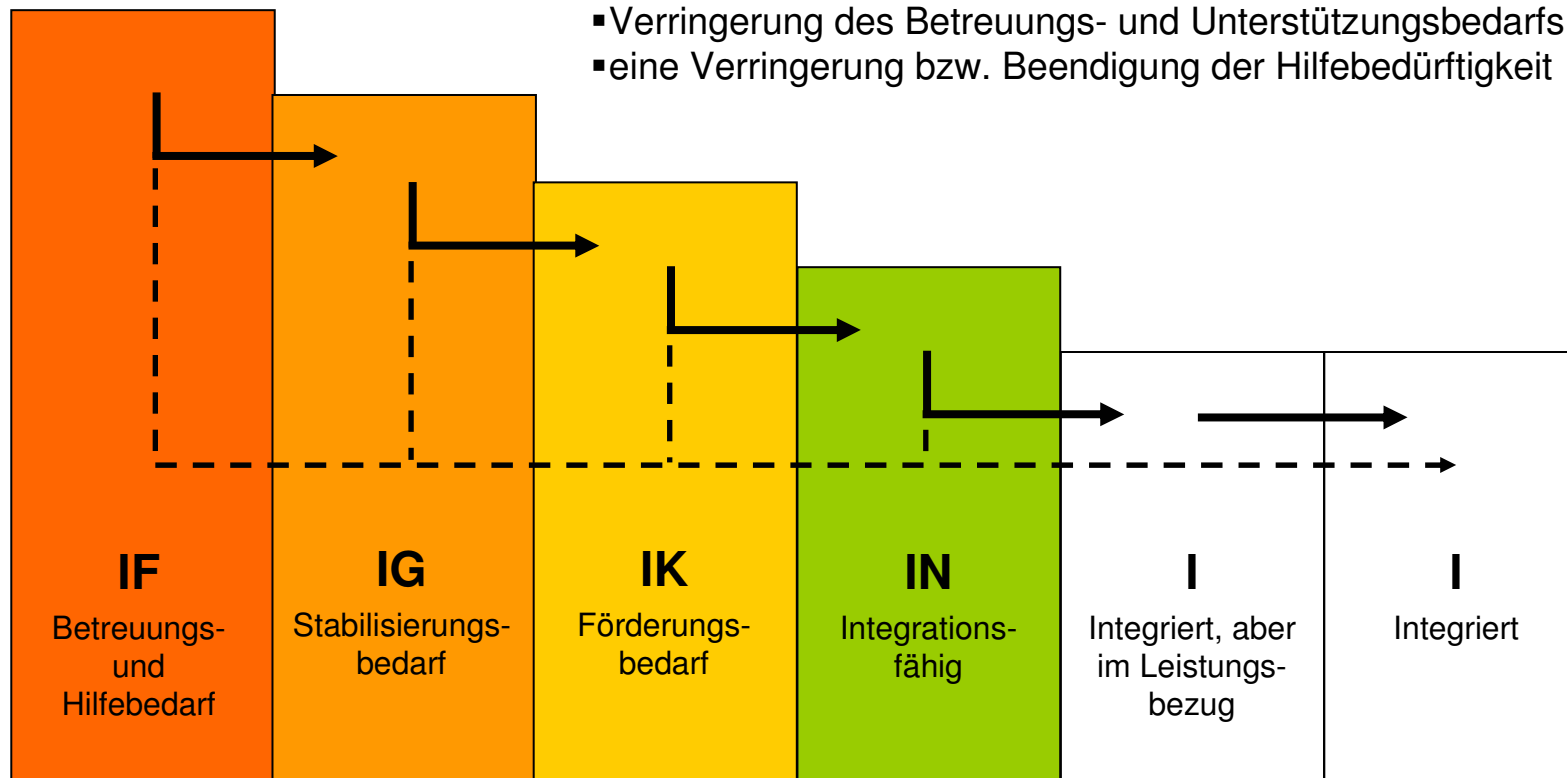
- **Beirat der Arge**
- **Enge Kontakte zur örtlichen Wirtschaft**
- **Trägerkoordinatoren bei der Arge**
- **Controlling durch Arge**
- **Berichtswesen (Falldokumentation)**
- **Übergreifende Qualitätszirkel Arge-Träger**
- **Kontinuierliche Angebotsüberprüfung**
- **Evaluation im Konzept der „Betreuungsstufen“
(Plan)**



Das System der Betreuungsstufen

Mögliche Integrationsfortschritte innerhalb des Systems

- Annäherung an die Integration (in Arbeit)
- Verringerung des Betreuungs- und Unterstützungsbedarfs
- eine Verringerung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit



7. Anforderungen an Träger

- **Bereitschaft an der Umsetzung von Eingliederungsplanung und EGV mitzuarbeiten**
- **Vertrauensvolle Kooperation mit den Mitarbeitern der Arge**
- **Orientierung an der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter in Zusatzjobs**
- **Übergangsorientierung**
- **Datenverbund; Mitwirkung am Berichtswesen**
- **Wirtschaftlichkeit der Trägerleistungen**
- **Innovation, kontinuierliche Weiterentwicklung des Angebots**

Anschrift:

Dr. Matthias Schulze-Böing
Stadt Offenbach
MainArbeit GmbH
Domstraße 72

63067 Offenbach am Main

Tel. 069-244501-200

E-Mail: schulze-boeing@offenbach.de