

## **Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwand Beispiele für die Umsetzung mit Schwerpunkt auf die Gestaltungsmerkmale Beschäftigungszeit und Mehraufwand**

Auch wenn keine systematische Auswertung der lokalen Umsetzungsformen des mit dem SGB II eingeführten Eingliederungsinstrumentes Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwand (in Folgenden Zusatzjob/s genannt) vorliegt, kann davon ausgegangen werden, dass die vom Gesetzgeber gewollten lokalen Handlungsspielräume bei der Umsetzung unterschiedlich genutzt werden. Eine Nachfrage beim Hessischen Sozialministerium, ob es seitens des Landes Empfehlungen für die Umsetzung in den Optionskommunen<sup>1</sup> gegeben habe, wurde mit dem Hinweis verneint, dass bewusst keine Beeinflussung stattgefunden habe. Eine systematische Übersicht über die lokalen Umsetzungsformen sei sehr interessant, liege aber nicht vor. Selbst dort, wo es wie in Berlin einen Leitfaden der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit gibt, finden sich in den 12 Jobcentern unterschiedliche Varianten beim Einsatz der Zusatzjobs.

Die vorliegende Zusammenstellung stützt sich vorwiegend auf telefonische Befragungen hessischer Beschäftigungsgesellschaften, mit der 7 Optionskreise und 5 ARGEn erfasst wurden.<sup>2</sup> Und auch schon bei diesem kleinen Ausschnitt zeigt sich, dass es zwar viele Gemeinsamkeiten, es aber bezogen auf die Gesamtmaßnahme keine identischen Modelle gibt. Da dies auch auf unterschiedliche Interpretationen des Gesetzes selbst und unterschiedlich starke Anlehnung an die Arbeitshilfe der Bundesagentur für Arbeit zurückzuführen ist, stelle ich eine kurze Zusammenfassung dieser Grundlagen den operativen Umsetzungsbeispielen voran.

### **1. Rechtliche Grundlagen**

#### **1.1 SGB II – Das Gesetz selbst**

Arbeitsgelegenheiten sind in § 16 Abs. 3<sup>3</sup> sehr allgemein als Leistungen zur Eingliederung aufgeführt. Vorangestellt sind in Abs. 1 einzelne Leistungen zur Eingliederung aus dem

---

<sup>1</sup> Mit 12 Kreisen und der Landeshauptstadt Wiesbaden „Optionsland Nr. 1“, wie die hessische Landesregierung auf ihrer website titelt

<sup>2</sup> Die Befragung wurde zur Vorbereitung eines Workshops des Teilprojekts „Gestaltung und Empowerment“ der Entwicklungspartnerschaft „Wandel – Innovation – Botschaft“, abgekürzt WIBGE, im Oktober und November 2005 durchgeführt und spiegelt den damaligen Sachstand wider. An der Workshop-Reihe von WIBGE zur Ausgestaltung von Zusatzjobs beteiligten sich 20 hessische Beschäftigungsträger sowie die bremerarbeit und die Zukunftswerkstatt Düsseldorf.

<sup>3</sup> § 16 Abs. 3 im Wortlaut: „Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Werden Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht nach Absatz 1 als Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert, ist den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für

---

SGB III und in Abs. 2 weitere Leistungen: Betreuungskosten, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Suchtberatung, Einstiegsgeld, Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz. Aus dieser Aufzählung kann geschlossen werden, dass Arbeitsgelegenheiten nachrangig zu den vorangestellten Eingliederungsleistungen eingesetzt werden sollen.

Der Logik des Gesetzes folgend können Arbeitsgelegenheiten angeboten werden, wenn sie für die Eingliederung in Arbeit erforderlich sind.

Die Zielgruppe wird allgemein beschrieben als „erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können“. Es gibt also keine Vorgaben durch z.B. die Dauer der Arbeitslosigkeit, Anzahl vermittlungshemmender Merkmale etc. Aus der Nachrangigkeit dieses Eingliederungsinstrumentes kann abgeleitet werden, dass die Zielgruppe sich darüber definiert, dass die vorrangigen Eingliederungsinstrumente nicht passen oder nicht allein ausreichen.

Die Wochenarbeitszeit in Arbeitsgelegenheiten ist nicht festgelegt, ebenso wie die Höhe des Mehraufwands, die eine „angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen“ darstellen soll.

Das Spannungsfeld oder das Dilemma, das daraus entsteht, dass Arbeitsgelegenheiten sowohl im öffentlichen Interesse und zusätzlich als auch sinnvoll und zum ersten Arbeitsmarkt überleitend sein sollen – Stichworte „Laubfeger“, „Rollstuhlschieber“ – ist im Gesetz schon angelegt.

## **1.2. Kommentare zum Gesetz**

Die Rechtskommentare von Niewald, Spindler/Krahmer und Zwanziger<sup>4</sup> stützen sich auf die Rechtsprechung zum § 19 BSHG und die Beratungen zum SGB II im Deutschen Bundestag. Der Rückgriff auf das BSHG ergibt sich daraus, dass sich der Gesetzgeber am BSHG orientiert hat.

### **Arbeitszeit**

Durch den Rückgriff auf die Rechtsprechung zum § 19 BSHG kommen die Kommentare, z.B. von Zwanziger und Niewald zu der Folgerung, dass eine vollschichtige Beschäftigung nicht zulässig ist, da nicht vergütete Arbeit nur begrenzt zumutbar ist, dem Zweck einer „Hilfe zur Arbeit“ widerspricht und den Hilfebedürftigen nicht ausreichend Zeit lässt, eigeninitiativ Arbeit zu suchen. Je nach Verwaltungsgerichtsurteil, das angeführt wird, variiert die Empfehlung einer Obergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit.

---

Mehraufwendungen zu zahlen; diese Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetzes sind entsprechend anzuwenden; für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften erwerbsfähige Hilfebedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

<sup>4</sup> Im Internet zu finden unter: <http://www.tacheles-sozialhilfe.de/aktuelles/2005/Arbeitsgelegenheiten.html>

## **Mehraufwand**

Bertram Zwanziger, Richter am Bundesarbeitsgericht: „Die Mehraufwandsentschädigung ist Arbeitsvergütung. Sie soll den Mehraufwand abdecken, den der Arbeitende gegenüber dem nicht arbeitenden Arbeitslosen hat. Es geht nicht um Spesen, die der Dienstberechtigte als Aufwand zu zahlen hat, sondern um Ausgaben, die an sich dem privaten Bereich des Dienstverpflichteten zuzurechnen sind, z.B. Fahrtkosten zur Arbeit. Sie werden üblicherweise aus dem Entgelt für die Dienste – beim AN aus dem Arbeitsentgelt – bestritten.“

Niewald und Stahlmann führen an, dass sich die Bemessung der Pauschale nicht nach Vergleichen für die Entlohnung ähnlicher Arbeiten, auch nicht nach Arbeitsstunden, sondern nur danach richten kann, was die Arbeitsgelegenheit an Mehrkosten für Ernährung, Bekleidung (einschließlich Reinigung), Körperpflege und Fahrtkosten tatsächlich mit sich bringt.

Nur Zwanziger äußert sich ausdrücklich zur **Gewährung des Mehraufwands im Fall von Urlaub und Krankheit**: Für den Urlaub ist die Mehraufwandsvergütung zu zahlen, da sie Arbeitsentgelt im Sinne von § 11 BUrlG ist. Ebenso ist aus seiner Sicht mit Bezug auf § 616 BGB die Mehraufwandsvergütung weiter zu zahlen, wenn der Dienstberechtigte „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aus einem in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist“ – und zwar bei Krankheit so lange, wie der Anspruchsberechtigte weiterhin Anspruch auf Arbeitslosengeld II hat, also 6 Wochen.

## **2. Arbeitshilfe zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten**

Die Arbeitshilfe der Bundesagentur für Arbeit wurde unter Beteiligung des BMWA erarbeitet sowie mit der beim BMWA gebildeten „Begleitarbeitsgruppe Zusatzjobs“ erörtert und wird bei Bedarf fortgeschrieben. Seit 02.09.05 liegt eine überarbeitete Fassung vor. Zur Begleitarbeitsgruppe gehört neben anderen Ministerien, den Kommunalen Spitzenverbänden, Wohlfahrtverbänden, dem DGB, dem BdA und dem Deutschen Verein mittlerweile auch die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit.

### **Öffentliche geförderte Beschäftigung**

Die Arbeitshilfe führt die Begrifflichkeit „Zusatzjob/s“ für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung ein. Zusatzjobs sind die in der Hierarchie letzte Option öffentlich geförderter Beschäftigung nach Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante. Analog zum SGB II, § 16 Abs. 1 wird die Nachrangigkeit öffentlich geförderter Beschäftigung gegenüber anderen Eingliederungsinstrumenten betont („ultima ratio“).

Neben der Heranführung von Langzeitarbeitslosen an den Arbeitsmarkt und der Förderung sozialer Integration und Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit wird öffentlich geförderter Beschäftigung die Funktion zugeordnet, zum Profiling beizutragen sowie den Grundsatz von „Fördern und Fordern“ umzusetzen: als „der „zumutbare Beitrag des Hilfeempfängers zur Reduzierung seiner Hilfebedürftigkeit sowie die von ihm erbrachte Gegenleistung für die Unterstützung durch die Solidargemeinschaft“.

Interessant ist, dass in die überarbeitete Version der Arbeitshilfe folgende Formulierung aufgenommen wurde: „Für die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit spielt die Arbeitsmarktrelevanz eine Rolle.“

### **Zusatzjobs**

„Die Ausgestaltung der Zusatzjobs ist auf die individuellen Erfordernisse des Hilfebedürftigen abzustimmen“ (S. 9), deshalb sollen lokale Handlungsspielräume nicht durch zentrale Vorgaben eingeschränkt werden. Das betrifft sowohl die Höhe der Mehraufwandsentschädigung als auch die Förderdauer und die wöchentliche Beschäftigungszeit – letztere mit der Einschränkung, dass die Möglichkeit zu Eigenbemühungen bei der Suche nach Arbeit und Ausbildung nicht beeinträchtigt werden darf, in der Regel Obergrenze von 30 Stunden inkl. Qualifizierung. Für die MAE gibt es die Empfehlung, dass sie nicht unter 1 Euro liegen, aber auch ein Anreiz zur Aufnahme einer „entsprechenden“ regulären Beschäftigung bestehen sollte.

### **Zuweisung in Zusatzjobs**

In der aktualisierten Fassung betont die Arbeitshilfe die Notwendigkeit einer Eingliederungsvereinbarung vor Zuweisung in einen Zusatzjob und die Anforderungen an die Eingliederungsvereinbarung, z.B. „eigene Vorschläge des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sollen berücksichtigt werden“ (S. 13)

### **Mehraufwandsentschädigung**

„Die Mehraufwandsentschädigung ist eine pauschale Leistung für die Teilnehmer und deckt alle Arten von Mehraufwand im Zusammenhang mit der Teilnahme an einem Zusatzjob ab.“ (S. 14) Wenn die Mehraufwandsentschädigung (im Folgenden MAE) aber alle Arten von Mehraufwand abdecken soll, ist es verwunderlich, warum es dann noch „ergänzende Leistungen des Trägers für Aufwendungen der Teilnehmer“ geben soll.

Die MAE „sollte für die Teilnahme an allen Bestandteilen einer Arbeitsgelegenheit (also z.B. auch Profiling, Qualifizierung) gezahlt werden“, „...aber nur für tatsächlich geleistete Beschäftigungsstunden (also z.B. nicht für Krankheitszeiten, Urlaubstage oder an Wochenenden / Feiertagen“ (S. 10).

## **Fazit**

Auch die Arbeitshilfe ist in sich widersprüchlich. Einerseits wird die Priorität der individuellen Passung des Zusatzjobs betont, was ja hinsichtlich der Ausgestaltung der „Arbeitszeit“ durchaus heißen kann, dass eine Steigerung der Arbeitszeit bis zu regulärer Vollschichtigkeit unter dem Aspekt der Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit sinnvoll und geboten ist. Andererseits wird der Anspruch der Abstimmung auf die individuellen Integrationserfordernisse durch die Empfehlung von Obergrenzen wieder eingeschränkt.

Was die MAE betrifft, wird wie im Gesetz mit der Entschädigung argumentiert, andererseits aber eine Stundenpauschale unterstellt, wobei die Begründung fehlt, weshalb der Mehraufwand proportional mit der wöchentlichen Arbeitszeit steigt. Vermutlich aus diesem Grund haben z.B. viele Leistungsträger in Hessen zunächst mit einer Monatspauschale operiert und dabei eine wöchentliche Beschäftigungszeit von 30 Stunden vorgesehen. Beschäftigungszeiten unter 30 Stunden wurden zum Teil erst später von den Trägern durchgesetzt.

Die Empfehlung, dass die MAE so gestaltet sein soll, dass ein Anreiz besteht, reguläre Arbeit aufzunehmen, hält der Realität im Einzelfall nicht Stand, wenn gleichzeitig die Untergrenze von 1 Euro/Stunde nicht unterschritten werden soll. Das würde im Fall von Kinderreichen ggf. heißen, dass die Arbeitszeit geringer sein müsste, um den Anreiz auf vollschichtige Arbeitsaufnahme zu erhalten, auf die dann aber im Zusatzjob nicht vorbereitet wird. Aber häufig liegt schon das ALG II höher als ein voraussichtlich durch Lohnarbeit zu erzielendes Einkommen.

## **3. Operative Umsetzung**

Aus der bundesweiten Befragung der BAG Arbeit und der Befragung des EQUAL-Projektes WIBGE bei hessischen Beschäftigungsträgern ergibt sich ein vielfältiges Bild in Hinblick auf

- Beschäftigungszeiten
- Qualifizierungsanteile
- Leistungsumfang der Beschäftigungsträger bei Zusatzjobs
- Höhe der Maßnahmepauschale
- Höhe des Mehraufwands und für welche Zeiten die Entschädigung gezahlt wird
- Fahrgelderstattung – unter welchen Voraussetzungen und ob aus Mehraufwand oder zusätzlich

Die Vielfalt ergibt sich daraus, dass die vom Gesetzgeber gewollten lokalen Handlungsspielräume von den Leistungsträgern durchaus genutzt werden, andererseits gibt es auch eine starke Orientierung an der Arbeitshilfe der BA, gerade was die Wochenarbeitszeit angeht. Welche Bedeutung dem Faktor Qualifizierung beigemessen und wie ambitioniert

er mit entsprechender Ausstattung umgesetzt wird, hängt stark von der lokalen/regionalen Tradition der Beschäftigungsförderung ab, aber auch von der Arbeitsmarktstruktur. Ebenso spielt bei vielen Aspekten der Ausgestaltung von Zusatzjobs die lokalpolitische Ausrichtung eine Rolle und wie sich die Kommune/ARGE bei der Anforderung der Zusätzlichkeit positioniert oder positionieren kann und will, je nachdem welchem Druck sie seitens Handwerkskammern, Gewerkschaften, Parteien etc. ausgesetzt ist.

Und nicht zuletzt hängt die Ausgestaltung auch davon ab, ob die Beschäftigungsträger ihre langjährigen Erfahrungen und Kompetenzen geltend machen konnten bzw. diese überhaupt gefragt waren und günstige Verhandlungsergebnisse erzielen konnten.

Die folgende Ausführung konzentriert sich auf die Themen Beschäftigungszeit und Mehraufwand. Wie bei allen anderen Aspekten, insbesondere auch der Gestaltung der Kooperation zwischen Leistungsträger und Dritten, ist zu berücksichtigen, dass die Leistungsträger 2005 sehr stark mit dem Aufbau ihrer Organisationsstruktur und der Zahlbarmachung des ALG II beschäftigt waren, dem gegenüber die Nutzung des neuen Eingliederungsinstruments „Zusatzjob“ eine geringere Priorität zukam und vieles mit „heißer Nadel gestrickt wurde“.

Das bedeutet aber auch, dass die Erfahrungen des ersten Jahres für Verbesserungen genutzt werden können. Diese Einschätzung wird dadurch bestätigt, dass an einigen Orten auf Initiative von Beschäftigungsträgern schon Korrekturen eingeleitet wurden oder Neuverhandlungen aufgenommen wurden.

### **3.1. Beschäftigungszeiten**

Hier stellt sich als erstes die Frage, ob in die Beschäftigungszeit Zeiten für Qualifizierung, Sozial- und Integrationsberatung eingerechnet werden. Die „Arbeitshilfe“ der BfA ist in dieser Frage eindeutig: Qualifizierung gehört dazu, ebenso Profiling und für beides ist auch MAE zu zahlen.

In Hessen halten sich 8 Jobcenter an die Obergrenze von 30 Stunden inkl. Qualifizierung, von der optierenden Stadt Wiesbaden und den Kreisen Main-Kinzig, Bergstraße und Hersfeld-Rotenburg liegen mir keine Informationen vor. Überwiegend ist unterhalb der 30 Stunden eine flexible Handhabung möglich oder es gibt die Alternative zwischen 20 oder 30 Stunden.

Spitzenreiter bei der Arbeitszeit sind die ARGEn Wetteraukreis und Offenbach mit 37 bis 40 Stunden. Offenbach z.B. setzt sich bewusst über die Obergrenze hinweg, weil im Interesse der Herstellung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine möglichst vollschichtige Beschäftigung im Einzelfall angestrebt werden soll. Dies kann z.B. auch als Ziel in der Eingliederungsvereinbarung enthalten und somit auch ein Auftrag für den Beschäftigungsträger sein. Vom Grundsatz her wird von der MainArbeit Offenbach den

---

Beschäftigungsträgern eine flexible, den individuellen Förderbedarfen angepasste und mit der ARGE abgestimmte Handhabung der Arbeitszeit zugestanden.

Die Bremer Arbeit, von der Stadtgemeinde Bremen mit der Bewirtschaftung und Vergabe der Arbeitsgelegenheiten, dort „Integrationsjobs“ oder auch „in-jobs“ genannt, beauftragt, sieht 30 Stunden Beschäftigungszeit plus 5 Stunden Qualifizierung und Integrationsbegleitung für Erwachsene vor, für Jugendliche 20 Stunden Beschäftigung und mehr Stunden für Qualifizierung und Berufsorientierung.

Die Qualitätsstandards der ARGE Köln sehen als Obergrenze 38,5 Stunden vor, wovon maximal 25 Stunden reine Beschäftigung sein dürfen, da mindestens 20% der Einsatzzeit auf Qualifizierung und zusätzlich 15% für die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und sozialpädagogische Betreuung verwandt werden müssen.

Exakte Vorgaben bei den Qualifizierungszeiten sind nach meiner Beobachtung vor allem in großen Städten anzutreffen, wo Qualifizierungsmodule zentral angeboten und organisiert werden. Insgesamt ist eher eine prozentuale Vorgabe (20%) oder Mindeststundenzahl vorherrschend, in die sowohl training on the job bei den Beschäftigungsträgern als auch externe Bildungsangebote eingehen können (s.u.).

Die ARGE Rhein-Main Jobcenter in Frankfurt liegt mit 25 Wochenstunden am unteren Ende, dort ist aber keine Qualifizierungszeit festgeschrieben – diese kann zeitlich variieren oder ggf. auch vorgeschaltet werden. Offiziell wird die 25-Stunden-Grenze damit begründet, dass den Teilnehmenden ausreichend Zeit für die Arbeitsplatzsuche bleiben muss.

Andererseits werden dort, wo annähernd vollschichtige Beschäftigung praktiziert wird, den Beschäftigten vermittlungsunterstützende Dienste angeboten oder sie werden für Bewerbungsgespräche freigestellt usw., so dass nicht nur Eigeninitiativen nicht behindert, sondern im Gegenteil gezielt gefördert werden können.

### **3.2. Qualifizierung**

Das Spektrum der Qualifizierungsangebote ist vielfältig. Es umfasst

- fachkundliche Unterweisung am Arbeitsplatz
- spezielle berufliche Qualifizierungsmodule, bei denen z.T. eine IHK-Zertifizierung möglich ist oder angestrebt wird
- spezielle Qualifizierungen wie Staplerschein, Kettensägelehrgang
- PC-Kurse (z.T. Module des Europäischen Computerführerscheins), aber auch die Möglichkeit, im Rahmen der Beschäftigungszeit im Selbstlernzentrum zu lernen
- Deutschkurse
- Bewerbertraining

Zusätzlich können im Einzelfall spezielle Qualifizierungsmodule vorgeschlagen und mit dem Leistungsträger vereinbart werden, unabhängig davon, ob sie beim Träger durchgeführt werden. Werden sie beim Träger selbst durchgeführt, gibt es einen entsprechenden Zuschlag zur Fallpauschale.

### **3.3. Mehraufwandsentschädigung**

#### **a) Höhe**

Die Untergrenze von 1 Euro wird überall eingehalten und ist zugleich bei den Leistungsträgern mit langer Arbeitszeit (35 und höher) die Obergrenze. Die bekannten hessischen Optionskommunen liegen außer dem reichen Main-Taunus Kreis (1 Euro) bei 1,25 bis 1,50 Euro. Auch über die ARGEn Frankfurt und Giessen wird 1,50 Euro gezahlt. Die Trägerschaft –ARGE oder Optionskommune – spielt in Hessen in Hinblick auf die Höhe des Mehraufwands keine Rolle..

Teilnehmende mit 25 Stunden und einem Stundensatz von 1,50 kommen im Monat auf die gleiche MAE wie Teilnehmende mit 30 Stunden und einem Stundensatz von 1,25.

#### **b) Geltungsbereich**

In der Regel gilt der Mehraufwand auch für Qualifizierungszeiten. Beschäftigungsträger, die wie Integral ihre Qualifizierungsangebote über das Kreis-Jobcenter für ALG-II-Beziehende öffnen, die nicht an einem Zusatzjob teilnehmen, stoßen dabei auf das Problem, dass die einen für die Teilnahme an den Qualifizierungen eine MAE erhalten, die anderen aber nicht.

Im Odenwald-Kreis ist es z.B. so geregelt, dass für Fachqualifizierungen beim Träger MA erstattet wird, nicht aber für die Teilnahme an Allgemein-Bildungsangeboten wie Deutsch- oder PC-Kurs.

Die **Erstattung bei Krankheit** ist eher selten (Marburg, Groß-Gerau, Bremen). Wo bei Krankheit kein MA erstattet wird, gibt es Klärungsbedarf im Fall von Arbeitsunfällen. Die Beschäftigten erleben es als unbillige Härte, wenn sie bei Arbeitsunfähigkeit in Folge von Arbeitsunfällen auch finanzielle Einbußen erleiden.

Die **Erstattung für Urlaubstage** ist ebenfalls eher selten (Marburg, Odenwaldkreis, Stadt Offenbach, Bremen).

#### **c) Anwesenheitsprämien**

Vereinzelt (z.B. Bremen, Wetteraukreis) gibt es Prämien von 10€/Monat, wenn keine unentschuldigten Fehlzeiten anfallen.

**d) Zuschläge für Tätigkeiten an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und nach 20 Uhr**

Diese können z.B. in Zusatzjobs als Busbegleiter, Hausbetreuer, Gästebegleiter o.ä. anfallen. Bei der GOAB erhalten die Teilnehmenden für die o.g. Zeiten 2 €, die auch von der Mainarbeit bzw. der Kommserve (Kreis Offenbach) erstattet werden.

**e) Gestaltungsspielräume für Beschäftigungsträger**

Für die von der MainArbeit Offenbach beauftragten Träger war es bis zum September möglich, die Höhe des Mehraufwands an Bewährung, die Art der ausgeübten Tätigkeit und individuelle Leistung zu koppeln: 1 € ab 1. Beschäftigungsmonat, 1,25 bei Leistungssteigerung und unentschuldigtem Fehlzeiten ab dem 2. Monat oder später, 1,50 für besondere Tätigkeiten und auf begründeten Antrag bei individueller Leistung und ohne unentschuldigte Fehlzeiten. Diese Regelung wurde nicht aus prinzipiellen, sondern aus pragmatischen Erwägungen aufgehoben, weil sich die MainArbeit einem Ansturm auf Tätigkeiten bei einem kleinen Träger ausgesetzt sah, der 2 € zahlte. Den Trägern steht es aber weiterhin frei, höheren Mehraufwand aus eigener Tasche zu zahlen.

Das gleiche gilt für Prämien, die Beschäftigungsträger vereinzelt in Form von Essens- oder Einkaufsgutscheinen als Anerkennung für besondere Leistungen einsetzen. Darin drückt sich das Bestreben aus, eine Form für eine Vergütung zu finden, die aus betrieblichem Interesse und auch im Interesse von arbeitsmarktnaher Förderung durchaus geboten ist. Das Dilemma, angesichts des engen Korsetts der Maßnahme in der Form der „Gewährung“ ohne Anspruch und klare Regeln zu verharren, bleibt bestehen.

**f) Mehraufwand Bestandteil der Fallpauschale oder nicht, wer zahlt aus?**

Beide Varianten gibt es bei ARGEn und Optionskommunen, ein inhaltlicher Zusammenhang zu Beschäftigungsdauer und Höhe der MAE ist nicht festzustellen.

In den meisten Fällen wird der Mehraufwand vom Träger ausgezahlt. Wo dies nicht der Fall ist, wird es zum Teil vom Träger explizit gewünscht, z.B. dann, wenn der Leistungsträger den Mehraufwand erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung erstattet, was dann zu zusätzlichem Aufwand beim Beschäftigungsträger führt, bei dem Nachfragen, Beschwerden etc. der Beschäftigten anlanden.

**3.4 Fahrgeld**

Zum Teil wird, wie durch die Definition von Entschädigung für Aufwand auch vorgesehen, erwartet, dass die Teilnehmenden ihre Fahrtkosten mit der MAE decken. Das führt gerade in großflächigen Landkreisen bei einer einheitlichen Mehraufwandspauschale zu einer Benachteiligung derer, die weite und teure Wege zu ihrem Zusatzjob haben. Für dieses Problem wurden Lösungen durch differenzierte Stundensätze bei der MAE, abhängig von der Entfernung zwischen Wohn- und Einsatzort, gefunden oder es wird noch darüber verhandelt.

In der Regel werden die Fahrkosten zusätzlich zur MAE gewährt. Maßstäbe sind die Kosten von Monatskarten, Entfernungstabellen, km-Geld-Erstattung nach dem Bundesreisekostengesetz. Bei ARGEn, deren Zuständigkeit sich auf eine Stadt beschränkt, werden die Kosten von Monatskarten z.T. ohne Nachweis erstattet.

*Hilde Simon*  
*Projektleitung WIBGE*  
*GOAB GmbH*