

G.I.B. INFO 2_13



Ich kann das!

Work-First-Ansätze in Nordrhein-Westfalen

Interviews mit Prof. Dr. Felix Rauner, Olaf Wagner, Dick Vink, Prof. Dr. Ursula Henke, Staatssekretär Dr. Wilhelm Schäffer • Zukunft Pflege Niederrhein • Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ • Minijobs in Südlohn • SGB II-Report • Bildungsscheck NRW

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

So viel vorab

Von der G.I.B. wird zu Recht erwartet, dass sie die Kernfragen zur Entwicklung der Arbeitspolitik in NRW umfassend und verständlich erläutern kann. Zur Entwicklung des ESF in der Förderphase 2013-20 erreichen uns in diesen Tagen zahlreiche Anfragen. Allerdings suchen auch wir zurzeit noch die Antworten:

- Die Landesregierung setzt neue Schwerpunkte wie die Armutsbekämpfung, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und die bessere Integration von Migrantinnen und Migranten.
- Die Fachkräftesicherung, das neue Übergangssystem Schule – Beruf und die bessere Integration Langzeitarbeitsloser als Schwerpunkte der aktuellen Förderphase stellen weiterhin Herausforderungen dar.
- Zur Gestaltung von Arbeit in einer Weise, die den Menschen eine lange und gleichzeitig zufriedenstellende und faire Beteiligung an Erwerbsarbeit ermöglicht, will das Land gemeinsam mit seinen Partnern vielfältige Beiträge leisten.

Zu all dem soll der ESF herangezogen werden bei – so die allgemeine Erwartung – zurückgehenden Fördermitteln für NRW. „Also müssen inhaltliche Prioritäten gesetzt werden. In diesem Prozess befindet sich die Landesregierung gerade“, so beschreibt Staatssekretär Dr. Wilhelm Schäffer in diesem Heft den Stand der Dinge und erläutert seine Vision des MAIS als „Integrationsministerium – in einem umfassenden Sinn“.

„Work First“, die schnelle und vorrangige Vermittlung antragstellender Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt – kennen wir spätestens seit dem britischen „Welfare to Work“ der 1990er Jahre. Der Ansatz – besonders für Jugendliche weiterentwickelt z. B. im Kölner Jobcenter – kommt seit zwei Jahren in Nordrhein-Westfalen mit dem „Herner Modell“ verstärkt zum Einsatz. So simpel, wie er klingt, ist der Ansatz nicht, wie unser Interview mit Olaf Wagner vom Jobcenter Köln zeigt. Vielfach müssen einer Vermittlung andere Schritte vorangehen. In Köln und beispielsweise im Jobcenter Mülheim an der Ruhr beeindruckten uns jedenfalls die so erzielten Ergebnisse.

Die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ hat Fahrt aufgenommen, wie die Veranstaltungen im Rahmen der Landesinitiative zeigen. Wir berichten in dieser Ausgabe über ihren Start. Ein Beispiel guter Praxis ist der Kampf der Südlohner Gleichstellungsbeauftragten Dagmar Jeske für die Rechte von Minijobberinnen.

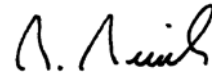
Die Bedeutung der Fachkräfteinitiative NRW wird an den teils schon dramatischen Fachkräftengpässen in der wachsenden Pflegebranche deutlich. Wir zeigen in diesem Heft, wie „Zukunft Pflege Niederrhein“, ein im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW gefördertes Projekt, die Einrichtungen mithilfe von Qualifizierung und Coaching verändert und so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet.

Dezidiert äußert sich Prof. Dr. Ursula Henke im G.I.B.-Interview zum Thema. Sie leitet den Studiengang „Pflege“ an der Evangelischen Fachhochschule Bochum. Nach ihrer Ansicht lässt sich nur mit neuen Versorgungskonzepten in der Pflege dem Fachkräftemangel in der Branche begegnen und die Versorgung pflegebedürftiger Personen auch zukünftig sichern.

Ansonsten in diesem Heft?

Ein Interview mit Prof. Dr. Felix Rauer von der Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung der Universität Bremen zur Kompetenzentwicklung in der dualen Berufsausbildung und zur „Architektur paralleler Bildungswege“ sowie – aus dem Monitoring-Bereich – der „SGB II-Report“.

Viel Spaß beim Lesen wünscht wieder





02 So viel vorab

Jugend und Beruf

04 Interview mit Prof. Dr. Felix Rauner: „Wir brauchen eine Architektur paralleler Bildungswege“

Work-First-Ansatz

- 12 Topfit in weniger als sechs Wochen – Das Programm „befit4job“ des Jobcenters Köln
- 18 Interview mit Olaf Wagner: „Wir fragen: Was können Sie tun? Wie können Sie sich gegenseitig helfen?“
- 24 Wer sein Ziel kennt, findet den Weg. Der Work-First-Ansatz in Mülheim an der Ruhr
- 28 Ansätze zur Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter
- 34 Interview mit Dick Vink: „Wir organisieren Schnelligkeit!“

Arbeitsgestaltung und -sicherung

- 40 Zukunft Pflege Niederrhein. Fachkräftesicherung in der Pflegebranche
- 44 Interview mit Prof. Dr. Ursula Henke: „Ein neues Versorgungssystem in der Pflegebranche“
- 47 Neuordnung der Arbeitswelt. Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“
- 54 Südlöhner Gleichstellungsbeauftragte kämpft für die Rechte von Minijobberinnen

Themenübergreifend

58 Interview mit Staatssekretär Dr. Wilhelm Schäffer: „Integrationsministerium – in einem umfassenden Sinn“

Monitoring und Evaluation

- 64 SGB II-Report: Neues Berichtsformat zu Kennzahlen und Rahmenbedingungen der Jobcenter in NRW
- 66 Sechs Jahre Bildungsscheck NRW. Ein kurzer Blick auf die Programmumsetzung von 2006 – 2012

„Wir brauchen eine Architektur paralleler Bildungswege“

Fachkräfte müssen in der Lage sein, komplexe Aufgaben zu verstehen, Verantwortung zu übernehmen und Arbeitsprozesse mitzugestalten. Nur so können Unternehmen im verschärften internationalen Qualitätswettbewerb bestehen. Das hat Konsequenzen für die duale Berufsausbildung. Im G.I.B.-Interview berichtet Prof. Dr. Felix Rauner über seine Forschungsergebnisse zur beruflichen Kompetenzentwicklung sowie zur Messung des Kompetenzerwerbs und spricht sich für eine Architektur paralleler Bildungswege aus. Felix Rauner ist Professor an der Universität Bremen und leitet dort die Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung (I:BB). Darüber hinaus ist er Advisory Professor an der East China Normal Universität (Shanghai) sowie der Tongji Universität, Vorsitzender internationaler Forschungsnetzwerke sowie Herausgeber des Handbuchs Berufsbildungsforschung. Aktuelle Forschungsarbeiten und -projekte beziehen sich auf Fragen der international vergleichenden Berufsbildungsforschung sowie der Large Scale-Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung.

G.I.B.: Herr Professor Rauner, alle Welt redet vom Fachkräftemangel. Welcher Typus von Fachkraft wird heute gesucht? Haben sich die Anforderungen an Fachkräfte im Zeitverlauf geändert?

Prof. Dr. Felix Rauner: Wir haben in den letzten Jahrzehnten einen grundlegenden Perspektivwechsel erlebt, der vor allem durch die vom Massachusetts Institute of Technology Anfang der 1980er Jahre in den USA veröffentlichte MIT-Studie zur schlanken Produktion in der Automobilindustrie ausgelöst worden ist. Sie hatte nachgewiesen, dass die Arbeitsproduktivität der europäischen Automobilindustrie nur etwa halb so hoch

Die Rücknahme horizontaler und vertikaler Arbeitsteilung, die Verlagerung von Kompetenzen und Verantwortung in die direkt wertschöpfenden Prozesse der Unternehmen, also dorthin, wo in unserer Industriekultur Facharbeiter beschäftigt sind, hat die berufliche Bildung aufgewertet und die Arbeitsproduktivität enorm gesteigert. Das hat einen neuen Typus von Fachkräften hervorgebracht, die wissen, wie die eigenen Tätigkeiten mit den Geschäftsprozessen und Kundeninteressen zusammenhängen und die über ein hohes Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein verfügen.

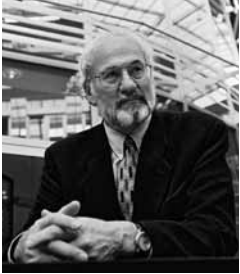
Das hat einen neuen Typus von Fachkräften hervorgebracht, die wissen, wie die eigenen Tätigkeiten mit den Geschäftsprozessen und Kundeninteressen zusammenhängen und die über ein hohes Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein verfügen.

ist wie die der japanischen. Die Studie löste in Europa geradezu einen Schock aus und führte zu einem weitgehend erfolgreichen Re-Engineering der Schlüsselindustrien. Großunternehmen wie etwa Mercedes haben flache Hierarchien eingeführt und dazu ganze Führungsebenen eliminiert, gleichzeitig hat sich das Management als Dienstleister im Unternehmen neu definiert.

G.I.B.: Welche Konsequenzen hatte der Strukturwandel für die berufliche Bildung?

Prof. Dr. Felix Rauner: Voraussetzung für berufliches und betriebliches Engagement für Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein ist das Verstehen der betrieblichen Zusammenhänge und die Identifizierung mit dem Beruf. All das gehört zusammen und dazu bedurfte es einer neuen Form von breitbandigeren Kernberufen – nur sie haben ein hohes Identifikationspotenzial – und einer geschäftsprozessorientierten Qualifizierung von Fachkräften.

Unternehmen, die im verschärften internationalen Qualitätswettbewerb bestehen wollen, brauchen Fachkräfte, die in der Lage sind, komplexe Aufgaben zu verstehen, Verantwortung zu übernehmen und Arbeitsprozesse mitzugestalten, und zwar in sozialer und ökologischer Verantwortung. Fachkräfte müssen sowohl über handlungsleitendes Wissen (Know



Prof. Dr. Felix Rauner

that), implizites Wissen (tacit knowledge) und handlungserklärendes Wissen (Know-how) wie auch über handlungsreflektierendes Wissen (Know why) verfügen, das höchste Niveau des Arbeitsprozesswissens, das zur Beantwortung der Frage nach dem „Warum so und nicht anders?“ befähigt. Dieses Wissen ist notwendig, um zwischen alternativen Lösungsmöglichkeiten situationsbezogen abzuwägen, und begründet vor allem berufliche Gestaltungskompetenz.

Nehmen Sie einen Heizungsmonteur, der vor der Aufgabe steht, die Heizung eines Wohnhauses zu modernisieren. Er ist herausgefordert, alle für die Modernisierung der Heizungsanlage relevanten Kriterien zu beachten: von der Funktionalität, der Wirtschaftlichkeit und dem Gebrauchswert über die Planung, Durchführung und Qualitätsprüfung bei der Abwicklung des Auftrags bis hin zur Sozialverträglichkeit. Diese Einsicht begründet das Konzept der vollständigen, der holistischen Lösung beruflicher Aufgaben. Das ist keine weltfremde, idealistische Bildungsidee, sondern die Fähigkeit, gegebene Lösungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume in unterschiedlicher Weise auszuschöpfen, und damit der Gradmesser für das Niveau der beruflichen Handlungs- und Gestaltungskompetenz. Diese Leitidee der Gestaltungskompetenz ist 1991 von der Kultusministerkonferenz in die neue Verordnung für die Schulen ebenso aufgenommen worden wie später das Konzept der Handlungs- und Lernfelder. Das kann als eine historische Wende in der Entwicklung des Berufsbildungssystems – weit über Deutschland hinaus – betrachtet werden.

Ein konstituierendes Element beruflicher Bildungsprozesse sind in diesem Zusammenhang die „bedeutsamen Arbeitssituationen“. Die berufliche Bildung hat die Funktion, die Entwicklung vom Anfänger zum Köhner zu unterstützen. Dieses Novizen-Experten-Paradigma ist eins der mächtigsten und unumstrittensten Paradigmen der Erziehungswissenschaft. Man wächst mit den Aufgaben, sagen Lerntheorie und Volksmund übereinstimmend – zu Recht. Die Kunst besteht darin, die 15 bis 20 „bedeutsamen“, paradigmatischen Arbeitssituationen, die das Hinwachsen in einen

Beruf charakterisieren, zu identifizieren und entwicklungslogisch so zu sortieren, dass Auszubildende an diesem Kontinuum entlang ihre Kompetenz entwickeln und sukzessive in ihren Beruf hineinwachsen. Das ist das Geheimnis einer innovativen beruflichen Bildung.

G.I.B.: Die berufliche Kompetenzentwicklung nicht nur zu fördern, sondern auch den Kompetenzerwerb zu messen, ist Ziel des gemeinsam vom Schul- und Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen initiierten und vom Institut für Berufsbildungsforschung der Universität Bremen unter Ihrer Leitung wissenschaftlich begleiteten Projekts „KOMET NRW“ (Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung). Worum genau geht es in dem Projekt?

Prof. Dr. Felix Rauner: Im Projekt KOMET NRW geht es darum, eine Methode zu entwickeln und einzuführen, mit der man auf der Ebene beruflicher Lernprozesse die Qualität beruflicher Bildung, also die Befähigung

Die berufliche Bildung hat die Funktion, die Entwicklung vom Anfänger zum Köhner zu unterstützen. Dieses Novizen-Experten-Paradigma ist eins der mächtigsten und unumstrittensten Paradigmen der Erziehungswissenschaft.

zur vollständigen Lösung beruflicher Aufgaben, messen kann. Das galt jahrzehntelange aufgrund der Vielfalt höchst unterschiedlicher Bildungssysteme international als nahezu ausgeschlossen. Viele Instrumente der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung reichen bis auf die Ebene der Organisationsentwicklung, doch das genügt nicht. In Zusammenarbeit mit der Berufsbildungspraxis ist es uns gelungen, eine Methode zu entwickeln, mit der wir in der Lage sind, ähnlich wie bei PISA, den Erfolg von Bildungssystemen auf der Ebene der Bildungs- und Lernprozesse, also die Kompetenzentwicklung, sehr genau und inhaltlich valide zu messen.

Um diese Kompetenzen und deren Entwicklung zu erfassen, benötigen wir komplexe, offene Testaufgaben, die sich nur gemeinsam mit Fachleuten aus der Praxis entwickeln lassen. Um wissenschaftlichen Ansprüchen zu genügen, bedarf es darüber hinaus einer psychometrischen Evaluation des dieser Methode zugrunde liegenden Kompetenzmodells, mit dem das Konzept der holistischen Aufgabenlösung abgebildet wird sowie des Messmodells. Da es sich um offene Testaufgaben handelt, war darüber hinaus eine hohe Interrater-Reliabilität nachzuweisen. Das heißt, Rater, also Bewerter von Lösungen der offenen Testauf-

entwickeln, von dieser Forschung profitieren. Unter den Bedingungen des internationalen Qualitätswettbewerbs können wir uns eigentlich keine Berufe mit einem geringen Identifizierungspotenzial leisten, denn davon hängt das berufliche Engagement ab und davon wiederum moderne Unternehmenskonzepte. Tatsache aber ist, dass ein großer Teil der Berufe in Deutschland diesen Anforderungen nicht genügt.

G.I.B.: In der Berufsbildungspraxis genießt das KOMET-Projekt – auch international – hohe Akzeptanz. Woran liegt das?

Prof. Dr. Felix Rauner: Vermutlich daran, dass es aus der Berufsbildungspraxis selbst kommt. Hier tätige Lehrer hatten Probleme mit der Einführung des modernen lernfeldorientierten Bildungskonzepts. Sie vermissten ein Instrument, mit dem man den Erfolg ihrer Bemühungen, das neue Curriculum-Konzept einzuführen, nachweisen kann. Das von uns entwickelte Instrument sehen sie aber auch als didaktisches Instrument zur Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse sowie zur Verbesserung der Lernortkooperation. Nach ihrer Aussage können sie die von uns für internationale Vergleiche entwickelten Testaufgaben dazu nutzen, kompetenzfördernde Lernsituationen zu realisieren.

Wir können auf Grundlage unserer Forschung relativ genau sagen, ob bestimmte Berufsbilder und Berufe ein hohes, mittleres oder niedriges Identifizierungspotenzial haben.

gaben müssen, – egal ob in Deutschland oder in China, – unabhängig voneinander zu nahezu identischen Bewertungen der Aufgabenlösungen kommen, sonst ist die Methode gescheitert.

Doch wir messen nicht nur die berufliche Kompetenz, sondern auch die Entwicklung der beruflichen Identität und des beruflichen Engagements. Die Arbeitswelt von heute braucht nicht nur Fachkräfte, die etwas können, sondern die sich auch verantwortlich engagieren. Von daher ist Motivation nicht wie bei PISA nur eine intervenierende Variable, mit der man Lernerfolg erklärt, sondern es geht um ein ganz zentrales Ziel beruflicher Bildung. Die Fragen „Wie entwickelt sich berufliche Identität?“ oder „Welche Berufe haben ein hohes Identifizierungspotenzial und welche nicht?“ sind deshalb ein sehr wichtiger Gegenstand dieser Forschung.

Wir können auf Grundlage unserer Forschung relativ genau sagen, ob bestimmte Berufsbilder und Berufe ein hohes, mittleres oder niedriges Identifizierungspotenzial haben, sodass auch diejenigen, die Berufe

Das Rating-Verfahren benutzen Lehrer, Ausbilder und Auszubildende, um ihre Ausbildungsprojekte zu bewerten. Im Unterschied zum PISA-Projekt können wir aber mit diesem Verfahren nicht nur die Kompetenz-Ausprägungen in Form einer Punktzahl und eines Kompetenzniveaus, sondern das gesamte Kompetenzprofil messen. Das bedeutet: Hinter den eingangs genannten zu berücksichtigenden Kriterien bei der Aufgabenbewältigung wie Funktionalität, Umwelt- und Sozialverträglichkeit, Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie Kosten – sie müssen stimmen, um ein Projekt in der Arbeitswelt zu realisieren, – verbergen sich Teil-Kompetenzen. Mit unserem achtdimensionalen Kompetenzprofil und den Tests können wir z. B. für Schulklassen bis hin zu internationalen Vergleichen Kompetenz-Ausprägungen von Bildungsgängen exakt messen und deren Stärken und Schwächen benennen.

So konnten wir bei einer großen Untersuchung zu Elektroberufen in China mit seinem Ausbildungssystem „zwei Jahre Schule, ein Jahr Betrieb“ nachweisen, dass das Kompetenzniveau der Jugendlichen im dritten Jahr, also in der Praxis, nicht zu-, sondern abgenommen hat. Aufgrund einer Kontextanalyse mit Ausbildern, Lehrern und Auszubildenden waren wir in der Lage, die Ursachen sehr genau darzulegen, und das hat in der dortigen bildungspolitischen Diskussion für Furore gesorgt.

Mit dem von uns entwickelten Instrument lässt sich zudem sehr genau nachweisen, ob und warum das didaktisch anspruchsvolle Lernfeldkonzept tatsächlich im Unterricht verwirklicht wird und dass bei guter Umsetzung sehr viel homogenere Kompetenzprofile zu erzielen sind. Eine weitere wichtige Determinante für gute Praxis ist die Lernortkooperation. Knapp zwei Drittel der Jugendlichen sind der Auffassung, dass die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Berufskollegs und Betrieben stark verbesserungsbedürftig ist. Sie wissen und spüren, dass die Schule bisher als Institution an den Prüfungen nicht beteiligt ist, und betrachten daher die Berufskollegs und die beruflichen Schulen – zugespitzt formuliert – als Juniorpartner in der Lernortkooperation und das wirkt sich auch auf die Kompetenzentwicklung nachteilig aus. Überall da – auch das können wir messen – wo nach Auffassung der Jugendlichen die Lernortkooperation gut funktioniert, sehen auch die Kompetenzwerte sehr viel besser aus.

G.I.B.: In einer Ihrer neuesten Veröffentlichungen konstatieren und beklagen Sie die „Akademisierung beruflicher Bildung“ wie auch die „Verberuflichung der traditionellen akademisch-wissenschaftlichen Bildung“. Woran ist das erkennbar und welche Gefahren sind damit für die berufliche Bildung verbunden?

Prof. Dr. Felix Rauner: Rund ein Jahrzehnt vor dem zu Beginn unseres Gesprächs beschriebenen Re-Engineering hatte der amerikanische Soziologe Daniel Bell die Theorie des strukturellen Wandels von der Indus-

trie- zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft postuliert. Sie war verbunden mit der These, dass der Dreh- und Angelpunkt – „das neue axiale System“, um das sich in der post-industriellen Gesellschaft alles drehe – die ökonomische, technologische und kulturelle Entwicklung das theoretische wissenschaftliche Wissen sei. Sein Werk wurde zur Bibel von Bildungspolitik und Bildungswissenschaft und seitdem ist, bis heute, international ein Trend der Akademisierung der Bildung, ein „academic drift“, zu verzeichnen. Bis vor wenigen Jahren schien Deutschland dank seines attraktiven dualen Berufsbildungssystems mit einer Stu-

In einem hochgradig spezialisierten Forschungsprozess entsteht wertfreies Wissen, etwa über Details der Beschichtung einer Schiffsschraube, aber wer über dieses Wissen verfügt, weiß noch längst nicht, wie ein Schiff zu steuern ist.

dienanfängerquote von kaum mehr als 35 Prozent immun gegen diesen Trend, doch auch hier zeichnet sich seit geraumer Zeit eine Entwicklung zur Devise „College for all!“ ab. Zugleich wird durch den Bolognaprozess das Konzept der berufsqualifizierenden Studiengänge zu einer zentralen Leitidee der Hochschulentwicklungsplanung.

Ignoriert oder falsch verstanden wird von den Vertretern der „College for all“-Politik indes der fundamentale Unterschied zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Anders als die bereits beschriebene berufliche Kompetenz entspringt wissenschaftliches Wissen dem hocharbeitsteilig organisierten Wissenschaftssystem. Die dort zunehmend ausdifferenzierten Disziplinen sind die Quelle für den wissenschaftlichen Erkenntnisprozess und für die „Wissensexploration“ vor allem in den naturwissenschaftlichen und

technischen Fächern sowie den auf dieser Grundlage basierenden technisch-ökonomisch induzierten gesellschaftlichen Wandel.

Doch das Hochschulcurriculum in einem klassischen universitären Fach wird nicht auf der Grundlage von Qualifikationsanforderungen an akademisch qualifizierte entwickelt, die sich aus der professionsbezo-

bauten, haben dafür gesorgt, dass die Turbinen liefen, aber die Kosten für die Umweltschäden, die dieses Projekt verursachte, überstiegen am Ende den Nutzen des Staudammprojektes. Im Ingenieurstudium hatten sie nicht gelernt, Aufgaben holistisch zu sehen und zu lösen. Das Hochschulstudium basiert auf einem fachsystematischen Bildungskonzept.

Berufliche Gestaltungskompetenz und akademisch-wissenschaftliche Kompetenz unterscheiden sich also grundlegend voneinander und sind zugleich wechselseitig füreinander konstitutiv. Ohne die Assimilation wissenschaftlichen Wissens in die Qualifizierung von Fachkräften würde die Entwicklung des beruflichen Wissens stagnieren und austrocknen. Das gestaltungsorientierte Wissen und die Gestaltungskompetenz der Professionen könnten zum einheitsstiftenden Element für das Wissenschaftssystem werden. Voraussetzung dafür ist jedoch, die Leitidee einer gestaltungsorientierten beruflichen Bildung, die Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung auch in der hochschulischen Bildung zu verankern.

Stattdessen sind die internationalen Klassifizierungssysteme wie ISCED oder der Europäische Qualifikationsrahmen eindimensional angelegt. Die höhere Bildung wird als akademische (wissenschaftliche) und die den unteren Niveaustufen zugeordneten Kompetenz- bzw. Qualifikationsniveaus der beruflichen Bildung zugeordnet. Die Ausweitung der gymnasialen Bildung und die damit einhergehende Entwicklung der Hauptschule zu einer Restschule für Risikoschüler bzw. die Abschaffung der Hauptschule durch die Einführung der zweistufigen Schulsysteme sind ebenso Ausdruck dieser Entwicklung wie der ausgeprägte weltweite Anstieg der Studienanfängerquote.

Ein gewisses Gegenkonzept zur Akademisierung der Bildung bildet die bildungsprogrammatische Formel der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner (akademischer) Bildung. Doch trotz eines ambitionierten Modellversuchsprogramms zur Entwicklung

Zunächst müssen wir uns von dem Gedanken verabschieden, dass die klassische akademische Bildung die höhere Bildung ist.

genen Qualifikationsforschung ergeben, sondern aus den immanenten Prozessen der Wissenschaftsentwicklung in den Disziplinen. So entstehen in einem hochgradig spezialisierten Forschungsprozess wertfreies Wissen, etwa über Details der Beschichtung einer Schiffsschraube, und Hunderte von Dissertationen zu deren Optimierung. In ihrer Summe ergeben diese Puzzleteile den unverzichtbaren Fortschritt des Wissens, aber wer über dieses Wissen verfügt, weiß noch längst nicht, wie ein Schiff zu steuern ist. Dazu braucht es den Kapitän. Er weiß, was Logistik ist, wie man ein Schiff belädt, wie man die Besatzung optimal einsetzt und wie man mit dem Wind zurechtkommt. Er verfügt über ein holistisches Konzept und kann deswegen das Schiff über den Ozean steuern.

Berufliche und akademische Kompetenz lassen sich bildungstheoretisch als die entgegengesetzten Pole eines Spannungsverhältnisses beschreiben. Auf der einen Seite haben wir die Welt der Entwicklung und Aneignung wissenschaftlicher Theorie, auf der anderen Facharbeiter, Betriebsleiter, Bürgermeister oder Minister. In ihrer „wahren“ Welt ist – wie dargelegt – die Professionalität gekennzeichnet durch die Fähigkeit, komplexe Aufgaben zu verstehen und sie unter Beachtung aller Anforderungen zu lösen. Gelingt das nicht, entsteht unter Umständen großer Schaden. Die Ingenieure, die in Ägypten den Assuanstaudamm

von Anerkennungsverfahren für berufliche Qualifikationen für den Zugang zum Hochschulstudium und die Zulassung von Fachkräften mit einer Meisterprüfung zum Hochschulstudium beträgt der Anteil der beruflich Qualifizierten ohne Hochschulreifezeugnis in Deutschland zwischen ein und zwei Prozent. Die faktisch gegebene Undurchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung hat zu einer Verstärkung des „academic drift“ beigetragen, da der berufliche Bildungsweg von den Schulabgängern und Eltern sehr häufig – und realistisch – als eine Sackgasse wahrgenommen wird, die den Zugang zur höheren Bildung versperrt.

G.I.B.: Der „academic drift“, die „College for all“-Politik ist grandios gescheitert, sagen Sie. Wie lässt sich das nachweisen?

Prof. Dr. Felix Rauner: Der Arbeitsmarkt ist unerbittlich. In Australien, dem Spitzenreiter bei der Umsetzung dieser Parole, brechen viele junge Menschen ihr Studium ab oder haben ein Bachelor-Degree erworben, mit dem sie auf dem Arbeitsmarkt nichts anfangen können. Als Konsequenz daraus hat Australien ein „Australian Apprenticeship System“, also eine Lehrlingsausbildung, eingeführt mit der Folge, dass zwei Drittel der „Apprentices“ Hochschulabsolventen sind, die nach ihrem Studium eine Lehre absolvieren.

In den USA mit seinen relativ wenigen Eliteuniversitäten und „state universities“ gab es eine ähnliche Entwicklung. Alle, die etwas auf sich halten, versuchen, den „vocational track“ (den beruflichen Zweig) in den Highschools, die eher für Randgruppen wie Hispanics gedacht und deshalb stigmatisiert sind, zu vermeiden. Auch hier wurden an den meisten Universitäten – gestützt durch die Verfassung und die darin verankerte Freiheit der Lehre – ständig neue Abschlüsse erfunden und vermarktet, sodass tausende von „undergraduate studies“, von angeblich berufsqualifizierenden Bachelor-Studiengängen, entstanden sind, deren Abschlüsse in den USA als „Micky-Mouse-Degrees“ bezeichnet werden, weil sie meist wertlos sind.

Weil die Studierenden ihre Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt nicht verwerten können, müssen sie im intermediären Bereich untergebracht werden. Damit das gelingt, wurden „some college“-Studien erfunden, in denen man nach sechs bis acht Wochen ein Zertifikat z. B. über „House and gardening“ oder „Marriage arrangement“ erwirbt. Mit dieser College-for-all-Politik in Folge von Bells These von der Industriegesellschaft als Auslaufmodell sind die USA in vielen Schlüsselindustrien international nicht mehr konkurrenzfähig. In Großbritannien ist Margaret Thatcher ähnlich vorgegangen und meinte, auf Facharbeiter verzichten zu können. Das schwächte das gesamte Beschäftigungssystem und die Wettbewerbsfähigkeit der britischen Industrie.

Die Architektur paralleler Bildungswege kann ihr Bildungs- und Forschungspotenzial in der Praxis nur entfalten, wenn die vielfältigen Brücken zwischen beiden Bildungswegen genutzt werden.

G.I.B.: Wie müsste eine optimale Bildungsarchitektur aussehen?

Prof. Dr. Felix Rauner: Zunächst müssen wir uns von dem Gedanken verabschieden, dass die klassische akademische Bildung die höhere Bildung ist. Meiner Meinung nach müsste eine Bildungssystem-Architektur, die auf die genannten Probleme reagiert, über zwei Eckpfeiler als tragende Säulen verfügen: eine in die Wissenschaftsentwicklung eingebettete Bildung, wie sie in jüngster Zeit beim Wettbewerb der Universitäten um den Status einer „Exzellenzuniversität“ sichtbar wurde. Basierend auf der Leitidee der Interdisziplinarität wurde in der Exzellenzinitiative auch das Cluster-Konzept etabliert, sodass zum Beispiel an der Humboldt-Universität unter der Mitwirkung von 22 Disziplinen aus zahlreichen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Museen eine „integra-

tive wissenschaftliche Plattform“ entsteht, welche die Universität nachhaltig verändern könnte.

Als zweite Säule müsste ein durchgängig dualer Bildungsweg Verstanden, Gestalten und Verantwortung als einen untrennbaren Zusammenhang in jeglicher Bildung verankern und sich durch folgende charakteristische Merkmale auszeichnen. Erstens: Auf den etablierten Niveaus seiner beruflichen Bildungsgänge kann durchgängig die Berufsfähigkeit erreicht werden. Die inhaltlichen Verschränkungen des Lernens im Arbeitsprozess bzw. der betrieblichen Personalentwicklung mit der Reflexion der Arbeitserfahrung und der Vermittlung von Arbeitsprozesswissen in den beruflichen (hoch-)schulischen Bildungsgängen ermöglicht es, einen Beruf so zu erlernen, dass er nach Abschluss der Ausbildungsgänge ohne weitere Einarbeitungszeiten in

Prof. Dr. Felix Rauner: Ja, das Berufsabitur, wie es in der Schweiz eingeführt wurde, verbindet die duale Berufsausbildung mit dem Erwerb einer berufsbezogenen Hochschulreife, die für ein Fachhochschulstudium privilegiert. Die Gruppe der Auszubildenden, die in Deutschland nach dem Abitur einen Beruf erlernt, erreicht in den Berufen, für die sich in der Praxis die Hochschulreife als eine informelle Eingangsvoraussetzung eingebürgert hat, mit einiger Wahrscheinlichkeit ein Qualifikationsniveau, das dem entspricht, das mit einem inhaltlich verwandten Bachelor-Studium erreicht werden kann. Hier bietet sich an, Absolventen dieser dualen Ausbildung zu einschlägigen dualen Master-Studiengängen zuzulassen bzw. Teile der dualen Berufsausbildung auf ein akademisches oder duales Studium anzurechnen.

Die Attraktivität der dualen Berufsausbildung lässt sich nur erhalten oder steigern, wenn es gelingt, sie auch als Zugang zu einem weiterbildenden Bildungsgang zu etablieren.

der Praxis ausgeübt werden kann. Zweitens: Die Ausbildung zum Meister bzw. zu einem Bachelor (Professional) und zum Master (Professional) qualifiziert vor allem für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben auf der mittleren und höheren Managementebene. Das setzt die Fähigkeit der holistischen Aufgabenlösung voraus. Drittens: Auf der Ebene der Promotionen kann so eine Lücke geschlossen werden durch die Erforschung des Zusammenhangswissens und des praktischen Wissens. Die Architektur paralleler Bildungswege kann ihr Bildungs- und Forschungspotenzial in der Praxis jedoch nur entfalten, wenn die vielfältigen Brücken zwischen beiden Bildungswegen genutzt werden.

G.I.B.: Gibt es in Deutschland oder in anderen Ländern Ansätze zur Umsetzung der von Ihnen präferierten Bildungsarchitektur, etwa die von Ihnen angesprochenen „Brücken“ zwischen den beiden Wegen?

Baden-Württemberg hat mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) einen weitreichenden Schritt in Richtung eines durchgängigen dualen Bildungswegs getan. Der Schönheitsfehler dabei ist, dass hier das Abitur die Eingangsvoraussetzung ist. Besser macht es die Schweiz: Dort kann niemand an einer Fachhochschule studieren, wenn er nicht eine duale Berufsausbildung plus Berufsabitur vorweisen kann. Das heißt: Ein Abiturient hat nicht die Studienvoraussetzungen für ein Fachhochschulstudium! Hier wird die Qualität der im Rahmen einer Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen richtig eingeschätzt.

Ich plädiere zudem dafür, ähnlich wie in der Schweiz, die Fachschulen in Deutschland zu dualen Fachschulen weiterzuentwickeln – zumindest optional. Absolventen dualer Studiengänge könnten dann ebenso wie Meister zu dualen Master-Studiengängen zugelassen werden.

G.I.B.: Was ist nötig, um eine Architektur paralleler Bildungswege umzusetzen?

Prof. Dr. Felix Rauner: Die für Deutschland typische Fragmentierung der Steuerungs- und Unterstützungsfunktionen des deutschen Berufsbildungssystems lässt sich nur überwinden, wenn es gelingt, nach dem Vorbild insbesondere der Schweiz die berufliche Bildung

in ihrer Gänze bundesstaatlich zu regeln und die institutionellen Voraussetzungen für ihre „Steuerung aus einer Hand“ in der Form eines Bundesamts für berufliche Bildung so zu realisieren, dass zugleich die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aller Akteure nach dem Prinzip der Subsidiarität bei der Ausgestaltung und Durchführung der beruflichen Bildung gestärkt werden.

Der von der Schweiz beschrittene Weg einer Verfassungsänderung hat die Grundlage dafür geschaffen, den Gesamtzusammenhang beruflicher Bildung in Form eines Rahmengesetzes zu regeln. Damit wurde es möglich, den Dualismus „Beruflicher Bildung“ als einen Gegenstand unterschiedlicher Rechtssphären aufzuheben. Die Schweiz hat durch den Bundesgesetzgeber die berufliche Bildung mit ihren vielfältigen Bezügen zur Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie zur Wirtschafts- und Innovationspolitik im Zusammenhang geregelt und damit die Voraussetzung für eine plurale koordinierte Steuerung der beruflichen Bildung ganz entscheidend verbessert.

Deutschland hingegen hat durch die Föderalismusreform einen Weg beschritten, der die Steuerung der beruflichen Bildung – vor allem der dualen Berufsausbildung – und ihre Integration in das Bildungssystem zusätzlich erschwert. Dies betrifft in besonderer Weise die Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung, von der beruflichen Bildung zur hochschulischen Bildung, zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung sowie die Lernortkooperation.

Die Zuordnung des Lernorts Schule zur Rechtssphäre Bildung, die in der Zuständigkeit der Bundesländer liegt, und des Lernorts Betrieb zur Rechtssphäre Wirtschaft sowie die daraus resultierenden Abschnitten der beiden Lernorte gegeneinander konnten auch durch eine Vielzahl von Initiativen zur Verbesserung der Lernortkooperation nicht nachhaltig überwunden werden. Der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes als ein Gesetz der Wirtschaftsverfassung umfasst nicht die schulischen und beruflichen Bildungsgänge. Sie werden nach den Bildungsgesetzen der Bundesländer geregelt.

Das einzige Land, in dem die Attraktivität der dualen Berufsausbildung in den letzten zehn Jahren angestiegen ist, ist die Schweiz. Beinahe 70 Prozent aller Jugendlichen absolvieren hier eine duale Berufsausbildung, Tendenz steigend. In Deutschland ist es umgekehrt. Die Attraktivität der dualen Berufsausbildung lässt sich nur erhalten oder steigern, wenn es gelingt, sie auch als Zugang zu einem weiterbildenden Bildungsgang zu etablieren.

Zudem müsste die Berufsorientierung – hier liegen wir in der OECD an letzter Stelle – im Grunde im Kindergarten beginnen, indem Kinder in kleinen Projekten lernen, wie eine Post funktioniert oder wie es in einem Textilgeschäft aussieht. Dazu brauchen wir ein durchgängiges Curriculum und damit verbunden eine Kultur, in der sich – wie in Finnland – alle Akteure eines Stadtteils, inklusive der Unternehmen, für einen guten Kindergarten und für eine gute Schule verantwortlich fühlen und diese Einrichtungen unterstützen. Zudem ist unbedingt die Lernfeldkooperation zu verbessern. Ein wichtiger Schritt dazu ist, die Ausbildung der Ausbildungsleiter und Lehrer in gemeinsamen Studiengängen zu organisieren.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKT

Prof. Dr. Felix Rauner

Universität Bremen

Am Fallturm 1

28359 Bremen

Topfit in weniger als sechs Wochen

Jobcenter Köln hat großen Erfolg mit innovativem Vermittlungsprogramm für Jugendliche



Seit August vergangenen Jahres ist das Jobcenter Köln mit einem an dem „Work-First-Ansatz“ orientierten Programm für arbeitslose Jugendliche zwischen 18 und 24 Jahren äußerst erfolgreich. In eigener Regie und mit eigenem Personal erzielt das Jobcenter mit der „befit4job“ genannten Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung traumhafte Vermittlungsquoten von bis zu 88 Prozent im Monat und lässt damit die Fachwelt staunen. Die Jugendlichen brauchen meistens noch nicht einmal die vorgesehenen sechs Wochen, um einen neuen Job zu finden. – Woran liegt das?

„Just Fit“ verspricht die Werbung eines Fitnesscenters, wenn man die Linie 18 an der Luxemburger Straße in Köln verlässt und das etwas unansehnliche Hochhaus-Ensemble des Kölner Justizzentrums auf der gegenüberliegenden Straßenseite ansteuert. Aus dem Betongrau des Landgerichts, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters sticht an einem Ladenlokal ein knallroter Schriftzug hervor: „befit4job“. Auch hier geht es um Fitness – allerdings nicht mit Zumba oder Body Pump. Jogginghosen-Outfits sind ausdrücklich nicht erwünscht. Und doch wird hier auf Schnelligkeit und die eigene Kraft gesetzt.

Möglichst schnell nach dem Verlust des Arbeitsplatzes sollen jugendliche SGB II-Empfänger mithilfe von befit4job wieder eine Arbeit finden – und zwar selbstständig und bevor sie sich mit der Arbeitslosigkeit abgefunden oder sich sogar in ihr eingerichtet haben.

Es ist Mittwoch, kurz vor 13 Uhr. Kübra Y., 22, besucht befit4job heute zum ersten Mal. Sie ist der Liebe wegen von Aachen nach Köln umgezogen, hat gerade geheiratet. Dann verlor die gelernte Einzelhandelskauffrau durch den Umzug ihren Job bei einem großen Lebensmittel-Discounter.

Auf dem Flipchart gleich am Eingang fällt ihr Blick auf den „befit4job-Fitnessplan“: „Was will ich? Was habe ich? Was kann ich? Was brauche ich? Wie kann ich das bekommen? Was habe ich gemacht? Was werde ich machen?“ Sieben Fragen, die jeder der Teilnehmer für sich beantworten soll, um seinen persönlichen Weg in einen neuen Job zu finden.

In der roten Sofaecke gegenüber haben es sich schon einige Teilnehmer gemütlich gemacht. Jede dreistündige Einheit beginnt in diesem lockeren, scheinbar so gar nicht zu einem Jobcenter passenden Ambiente mit der Einstiegsrunde.

Kerstin Ademi, Stefan Beyreuther und Jan Pötschke, die drei Jobcoachs, fragen reihum, was sich bei den Jugendlichen seit dem letzten Treffen getan hat. Jennifer K. hat bisher keine Reaktion auf ihre Bewerbung von letzter Woche bei einem Fotografen erhalten. „Ich würde sagen, da rufen wir gleich mal an“, sagt Stefan Beyreuther. So geht es weiter. Wie war Ihr Vorstellungsgespräch? Haben Sie das Arbeitszeugnis angefordert?

Zuletzt kommt Kübra Y. an die Reihe. Sie berichtet, dass sie in dem Lebensmittel-Unternehmen in Aachen nicht nur Auszubildende und später Angestellte war, sie hat dort auch schon die Filialleitung vertreten. „Lebensmittelbranche? – dann sind Sie nicht lange bei uns“, macht Stefan Beyreuther ihr nach ihrer Vorstellung sofort Mut. Aber Teilnehmerin Veronika L., 23, seit vier Wochen bei befit4job und kurz vor dem Absprung in einen Job, hat spontan eine andere Idee: „Bei Hunke-möller suchen sie eine Filialleitung“, weiß sie durch ihre eigene Jobsuche, „da kannst du dich sofort bewerben.“

Das ist ein durchaus beabsichtigter Effekt: gegenseitige Unterstützung, Tipps und Motivation durch Gleichaltrige, die sich in der gleichen Situation befinden. „Wir haben schon erlebt, dass ein Dach-decker, der hier zum ersten Mal erschien, auf den Tipp eines Teilnehmers hin di-

rekt am nächsten Tag einen neuen Job hatte“, weiß Jan Pötschke zu berichten.

Seit einem Dreivierteljahr wird das „Fitnessprogramm“ in Köln angeboten. Bekannt geworden ist der neue Ansatz unter dem Namen „Herner Modell“. Das Jobcenter der Stadt Herne war es, das die neue Form der Aktivierung und beruflichen Eingliederung bereits vor über zwei Jahren einführte und erprobte. Mit Erfolg. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW brachte daraufhin in Abstimmung mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ein entsprechendes Modellprojekt auf den Weg.

Während die Jobcenter in Städten wie Herne und Mülheim an der Ruhr alle Neukunden in das Konzept einbeziehen, können an befit4job in Köln bisher nur 18- bis 24-jährige Neu-Antragstellerinnen und -Antragsteller im SGB II, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, Schulabbrecher sowie junge Alleinerziehende teilnehmen. Die Auswahl treffen die Mitarbeiter des Orientierungsservice U 25 des Kölner Jobcenters.

Hinter der etwas bemüht jugendlich klingenden Wortkonstruktion steckt ein interessantes Konzept: befit4job unterstützt junge arbeitslose Menschen dabei, selbst die Initiative zu ergreifen und aktiv auf Jobsuche zu gehen. Soweit ist das der klassische Work-First-Ansatz, der aus den USA stammt und über die Niederlande vor einigen Jahren auch zu uns gekommen ist. Es gab gute Gründe, die Umsetzung der Idee auch in Deutschland zu versuchen. Mit der Antragstellung auf Ar-

beitslosengeld II begann bei uns für die Betroffenen oft eine Phase erzwungener Untätigkeit und damit ein Teufelskreis: je länger die Deaktivierung dauerte, desto größer wurde die Distanz zum Arbeitsmarkt und desto schlechter wurden die Chancen auf einen Job.

Olaf Wagner, Mitglied der Geschäftsführung des Kölner Jobcenters, hatte den Work-First-Ansatz vor etwas mehr als drei Jahren auf einer Tagung in Rotterdam kennen gelernt und sich dafür stark gemacht, das Konzept auch in Köln zu erproben (siehe Interview S. 18 ff.). Im August des vergangenen Jahres startete das Projekt – zunächst mit der Zielvorgabe einer Vermittlungsquote von 30 Prozent. Während man andernorts schon mit Quoten in ähnlicher Höhe zufrieden ist, weist die Bilanz in Köln seit vergangenem August jedoch noch keinen Monat mit einer Quote unter 65 Prozent aus. Gleich im ersten Monat wurden von den 24 Teilnehmenden sogar 21 vermittelt. Was sind die Faktoren, die befit4job so viel erfolgreicher machen als vergleichbare Modelle?

Gegenseitige Motivation und Unterstützung

Sicher liegt es zu einem Teil an der Beschränkung auf die Altersgruppe 18 bis 24 Jahre. Allerdings ist die Vermittlungsquote auch für diese Altersklasse vergleichsweise hoch. Die Jugendlichen durchlaufen in Köln ein maximal sechswöchiges Intensivprogramm mit neun Stunden pro Woche. Wer will, kann freiwillig auch mehr Stunden im Projekt arbeiten. Bei befit4job sitzen die Teilnehmer aber nicht allein und auf sich gestellt vor dem PC, um an ihrer beruflichen Zukunft zu arbeiten, oder „genießen“ Frontalunterricht, sie sind

in ständig wechselnden Gruppen von 20 Teilnehmern eingebunden. Denn an welchen Wochentagen und ob sie vor- oder nachmittags für dreimal drei Stunden in der Woche ins Ladenlokal im Justizviertel kommen, entscheiden die Jugendlichen selbst.

In den Gruppen entwickeln sie gemeinsam berufliche Perspektiven und Ideen, profi-

das gesamte Material, das man für Bewerbungen braucht. Sogar Bewerbungsfotos können mittlerweile direkt vor Ort geschossen werden. Auch die Portokosten für das Verschicken der fertigen Bewerbungen übernimmt das Jobcenter – ein „All-inclusive-Paket“ quasi, wie es hier scherzhaft heißt. In der Sitzecke mit den roten Sofas und den grünen Pflanzen soll man sich wohlfühlen. Anders ist die „kre-



Die Jobcoachs fragen reihum, was sich bei den Jugendlichen seit dem letzten Treffen getan hat: „Wie war ihr Vorstellungsgespräch? Haben Sie das Arbeitszeugnis angefordert?“ Jennifer K. hat bisher keine Reaktion auf ihre Bewerbung von letzter Woche bei einem Fotografen erhalten.

tieren von den Erfahrungen und Tipps der anderen, motivieren sich gegenseitig und haben die Gelegenheit, ihre Ideen sofort umzusetzen.

Dafür sind die befit4job-Räume nicht nur mit 12 PC- und Laptop-Arbeitsplätzen mit Internetzugang ausgestattet. Es gibt auch einen Kopierer, vier Farbdrucker, einen Scanner, die lokale Tagespresse und

ative und konstruktive Arbeitsatmosphäre“ wohl auch nicht möglich, die man sich auf die Fahnen geschrieben hat.

Ziel ist, dass die Teilnehmenden möglichst schon während des „Fitness-Trainings“ eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, eine Ausbildung beginnen, einen Freiwilligendienst oder eine Berufsvorbereitung machen



oder sich dazu entschließen, einen Schulabschluss nachzuholen. Bei aller Lockerheit und partnerschaftlicher Atmosphäre: Die möglichst zügigen Eigenbemühungen werden – immer bei gleichzeitiger individueller Unterstützung der Teilnehmer – konsequent eingefordert. Fördern und Fordern heißt auch hier das Prinzip. Das klingt nach Strenge, doch dahinter stehen zwei Erkenntnisse. Erstens: Je länger Arbeitslose auf exakt passende Arbeitsangebote warten, desto schlechter sind die Chancen für eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Und zweitens: Eine berufliche Wunschstätigkeit lässt sich eher aus einem Arbeitsverhältnis heraus verwirklichen als aus der Arbeitslosigkeit. Mit anderen Worten: Lieber kurzfristig Abstriche machen, einen Job annehmen, der nicht 100-prozentig den Vorstellungen entspricht und dann mittelfristig den Traumjob anvisieren als ewig warten und in Arbeitslosigkeit verharren.

Nach der Einstiegsrunde gehen die meisten Teilnehmer von befit4job an die PC-Arbeitsplätze im sogenannten „Großraumbüro“ nebenan. Kristian V., 24, setzt sich an einen Computer und arbeitet an seiner Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. Er hat nach seinem Hauptschulabschluss bisher keine Ausbildungsstelle gefunden und möchte Mechatroniker für Kältetechnik werden. Zwei Versionen hat er geschrieben. Jetzt geht es darum, welche besser ist.

Kerstin Ademi sieht sich die beiden Texte auf dem Bildschirm an und bittet dann andere Jugendliche im Raum, Kristian V. bei der Entscheidung zu helfen. Da ist Melina R., 20, in ihrem Element. Die ge-

lernte Kauffrau ist seit 14 Tagen bei befit4job und hatte durch ihre guten Bewerbungen bereits vier Vorstellungsgespräche. Außerdem hat sie in ihrer Ausbildung gelernt, welche Vorgaben ein Brief nach DIN einhalten muss, wie man die Texte am besten formatiert usw. Sie liest sich beide Bewerbungen durch. „Die zweite Version finde ich besser“, urteilt sie. „Nur den ersten Satz würde ich ein bisschen umstellen.“ Auch das mit dem „Traumberuf“ im nächsten Absatz findet sie etwas übertrieben. Kristian V. bedankt sich und ändert die Stellen in seiner Bewerbung. „Ich finde das cool, wenn ich mein Wissen hier weitergeben kann“, sagt Melina R.

Kübra Y. füllt unterdessen nebenan gemeinsam mit Stefan Beyreuther noch die „integrative Fitnesskarte“ aus: persönliche Daten, seit wann arbeitsuchend, gewünschter Job, Sprachen, sind aktuelle Bewerbungsunterlagen vorhanden? Sie muss sich schriftlich auf die „Fitnessregeln“ verpflichten: regelmäßige Teilnahme, pünktliches Erscheinen, Einhaltung von Absprachen und Regeln, frühzeitige Meldung im Krankheitsfall oder bei persönlichen Problemen. Dann beantwortet sie noch die Fitnessplan-Frage: „Was werde ich machen?“ – „Zielstrebig und motiviert weitersuchen“, hat Kübra Y. geschrieben. Stefan Beyreuther schmunzelt etwas, aber dass sie motiviert ist, möglichst schnell einen Job zu finden, hat er ihr sofort angemerkt und ein hohes Maß an Motivation setzt man hier auch einfach voraus.

Zu ihrer nächsten Teilnahme soll Kübra Y. ihre Bewerbungsunterlagen mitbringen, damit Stefan Beyreuther sie beurteilen kann, und einen USB-Stick. Denn alle Daten, an denen sie im befit4job-Büro ar-

beitet, zum Beispiel Bewerbungen, gehören ihr und verlassen mit ihr das Büro.

Aus Vermittlern werden Jobcoachs

Kerstin Ademi, Stefan Beyreuther und Jan Pötschke coachen und begleiten die Jugendlichen. Die drei haben schon vor dem Start des Programms als „normale“ Vermittler im Jobcenter U25 zusammengearbeitet. Jetzt nennt man sie offiziell Jobcoachs. „Wir passen gut zusammen“, sagt Stefan Beyreuther. Und auch die Mischung passt. Eine Frau, zwei Männer, im Alter zwischen knapp 30 bis über 50 – bisher hat es keinen Jugendlichen gegeben, der mit dem Team nicht klar kam.

Projektleiterin Sabine Arimond macht deutlich, dass für die Zusammenstellung des Teams darüber hinaus vor allem die Grundhaltung der Coachs ausschlaggebend war. Sie müsse bestimmt sein von dem Gedanken „Hilfe ist möglich“. Kompetenzen wie Empathie, Spontaneität, Teamfähigkeit und gute Kommunikationsfähigkeit seien zum Teil schulbar, zum Teil aber auch nicht.

Dass viele Jobcenter Maßnahmen nach dem Work-First-Ansatz nicht mehr nur Trägern überlassen möchten, zeugt von einem gestiegenen Selbstvertrauen. „Niemand hat eine höhere Kompetenz, Menschen in Arbeit zurückzubegleiten, als wir. Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über eine einschlägige Ausbildung und fundierte Erfahrungen – also machen wir es selbst“, sagt zum Beispiel Peter Heckmann, bis Anfang 2012 Geschäftsführer des Jobcenters Herne und federführend bei der Entwicklung



des „Herner Modells“. Und auch Olaf Wagner, Mitglied der Geschäftsführung des Kölner Jobcenters, ist überzeugt von seiner Mannschaft: „Unsere Mitarbeiter können es mindestens genauso gut wie die Träger“, ist er überzeugt. Durch ihren unterschiedlichen beruflichen Hintergrund ergebe sich eine ganz eigene Dynamik, die kaum ein Träger aufbieten könne. Es sei wichtig zu zeigen, dass Jobcenter Dinge selber können, weil Kunden ihnen sonst Kompetenzen absprechen. Für ihn ist das Aufbrechen der Eins-zu-Eins-Beratungssituation in den Jobcentern sogar eine der Grundvoraussetzungen, damit sich Jobcenter tatsächlich zu Zentren für alle Fragen rund um den Job entwickeln können. (s. Interview mit Olaf Wagner auf S. 18 ff.)

Die Jobcoachs in Köln sind immer noch von dem Mut ihres Arbeitgebers, in Form von befit4job neue Wege zu gehen, überrascht: „Man hat nicht das Gefühl, dass man hier in einer Behörde sitzt“, stellt Jan Pötschke fest. Und Kerstin Ademi ergänzt: „Wenn man einmal hier gearbeitet hat, kann man wieder in die Regelvermittlung zurück – aber man will nicht.“

In den „Trainingseinheiten“ leiten die drei Jobcoachs die Teilnehmer bei Internetrecherchen an, erstellen mit ihnen Bewerbungsunterlagen, helfen bei der Kontaktaufnahme zu möglichen Arbeitgebern, üben Bewerbungssituationen in Form von Rollenspielen und kümmern sich um so manches Problem, das die Stellensuche in unterschiedlichen Phasen der beruflichen Entwicklung mit sich bringt. Es herrsche eine respektvolle Atmosphäre in beide Richtungen, stellen die Jobcoachs fest.

„Auch wir fördern und fordern“, sagt Kerstin Ademi, „aber wir haben mehr Zeit für jeden einzelnen Teilnehmer und können direkt auf die geforderte Aktion reagieren.“ Dadurch werde auch Kritik gut angenommen.

Zusätzlich zu den Hilfestellungen der Betreuer stellt der gemeinsame Arbeitgeberservice des Jobcenters und der Agentur für Arbeit bei befit4job regelmäßig seine Angebote vor und informiert über Themen wie Zeitarbeit, Ausbildungsreife etc.

Mit dieser vielfältigen Unterstützung brauchen die Jugendlichen, die hier nicht mehr „Kunden“ genannt werden, wie sonst im Jobcenter üblich, sondern „Teilnehmer“, meistens weniger als die für das Programm angesetzten sechs Wochen, um den Absprung in eine neue Beschäftigung zu schaffen.

Das neue Verfahren ist sogar dann effizient, wenn eine Vermittlung in Arbeit innerhalb der sechs Wochen, die für das Programm vorgesehen sind, nicht klappt. Durch den engen Kontakt während der Aktivierungsphase lassen sich nämlich Qualifizierungsbedarfe viel exakter identifizieren. Eine „Qualifizierung auf Vorrat“, wie sie früher Standard war und zum Teil heute immer noch ist, könnte damit bald der Vergangenheit angehören.

Von oben nach unten durchgefallen

Die 23-jährige Veronika L. war anfangs gar nicht so angetan von befit4job. „Meine Beraterin beim Jobcenter hat mich hierher geschickt und ich dachte erst: Ach du

meine Güte, was soll das denn? Ich habe eine Ausbildung, ich habe mein Abitur nachgemacht, ich habe immer gearbeitet. Was wollen die mir hier erzählen?“ Schließlich habe sie zu Hause auch schon Bewerbungen geschrieben.

Nach der Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau bei WMF hatte Veronika L. eine Filialeleiterfortbildung abgeschlossen, dann mit 22 das Abitur nachgeholt – mit einer sehr guten Note. „Da hat man erstmal einen Höhenflug. Man denkt, man ist jetzt was und bekommt sicher einen guten Job.“ Doch all ihre Bemühungen, eine Stelle zu finden, fruchteten nicht und sie landete beim Jobcenter.

„Da ist man also in kurzer Zeit von ganz oben nach ganz unten durchgefallen“, schildert Veronika L. ihre Gefühlslage von vor fünf Wochen. „Aber hier wird man wieder aufgebaut.“ Wichtig sei, dass mit den Jobcoachs Ansprechpartner da seien, die sich ernsthaft dafür interessieren, was man gemacht hat, was man im Moment tut und was man wirklich will.

Manchmal müssen die Teilnehmer aber auch erst einmal herausfinden, was sie wirklich wollen. Veronika L. sagt zum Beispiel, sie habe sich nicht getraut, sich auf eine Filialeleiterstelle zu bewerben, obwohl sie die Ausbildung dafür ja absolviert habe. Da sei es wichtig gewesen, dass die Jobcoachs und die anderen Teilnehmer ihr Mut gemacht und ihr Selbstbewusstsein gestärkt hätten. Bei speziellen Problemen konnte Veronika L. jederzeit Einzelgespräche mit den drei Mitarbeitern führen. Nicht alles muss vor der Gruppe ausgebreitet werden – auch das ist ein Teil des Konzepts.

Auch Secil K., 23, konnte sich zunächst nicht vorstellen, dass befit4job für sie etwas bringen könnte. Schließlich hatte sie in ihrer Ausbildung zur Bürokauffrau bei einem Personaldienstleister tagtäglich mit Bewerbungen zu tun gehabt. Aber besonders das gezielte Bewerbertraining hat sich für sie ausgezahlt. In der letzten Woche absolvierte sie mit Stefan Beyreuther ein Trainings-Vorstellungsgespräch, um sich auf ihre „echten“ Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Mit doppeltem Erfolg. Mittlerweile steht fest: Einen Job als Disponentin bei einer Zeitarbeitsfirma könnte sie sofort antreten, bei einem anderen Personaldienstleister – ihrem Favoriten – ist sie in der engeren Auswahl. Das Unternehmen hat ihr nach dem Bewerbungsgespräch gute Chancen eingeräumt und will sich in den nächsten Tagen entscheiden. Nach dreieinhalb Wochen im Programm hat Secil K. ihr Ziel also so gut wie erreicht.

Gestärktes Selbstbewusstsein

Die meisten Jugendlichen, die zu befit4job kommen, befinden sich in einer für sie sehr belastenden Situation. Secil K. erzählt, dass sie nach der Ausbildung übernommen werden sollte und der Arbeitgeber sich dann ganz kurzfristig anders entschieden habe – eine große Enttäuschung. „In dieser Situation habe ich das Programm hier erst mal nicht als Hilfe akzeptiert. Ich habe gedacht, das ist eine Maßnahme, an der ich teilnehmen muss, damit ich überhaupt Geld bekomme.“ Aber sie merkte schnell, dass die feste Tagesstruktur, die sie mit ihrer Arbeit verlor, wichtig für sie war und die wöchentlich neun Stunden bei befit4job so etwas wie einen Ersatz dafür darstellten. „Zu Hause ar-

beitet man auch nicht so diszipliniert“, sagt sie. Auch ihr Selbstwertgefühl ist in der Gruppe wieder erstarkt. Bei den Gehaltsverhandlungen während der Bewerbungsgespräche sei sie sehr selbstbewusst aufgetreten. Das sei für den Arbeitgeber auch okay gewesen, sagt sie, obwohl sie sich darüber im Klaren ist, dass sie als SGB II-Empfängerin einen schlechter bezahlten Job akzeptieren müsste.

Gemeinsame Freude über den Erfolg

Trotz der Kürze der Zeit, die die meisten Jugendlichen bei befit4job verbringen, entsteht zwischen Jobcoachs und Teilnehmenden meistens eine persönliche Verbindung. Auch wenn die Betreuer betonen, dass man es den Teilnehmern nicht zu angenehm machen möchte, weil es ja das erklärte Ziel sei, sie möglichst schnell wieder „loszuwerden“ – in einen neuen Job. „Wir freuen uns ehrlich mit jedem, der hier Erfolg hat“, sagt Kerstin Ademi. Viele Ex-Teilnehmer melden sich, nachdem sie einen Job aufgenommen haben, noch einmal im befit4job-Büro, um über ihr neues Berufsleben zu berichten.

Yasmin R. ist heute den letzten Tag im Ladenlokal im Justizviertel. Die 24-Jährige war, nachdem sie ihr Fachabitur gemacht hatte, arbeitslos geworden und hat jetzt nach zwei Wochen einen Praktikumsplatz in einem Kindergarten gefunden. Das dreimonatige Praktikum fehlte ihr, um im Herbst ein Studium aufnehmen zu können. Ab dem nächsten Monat tritt sie die Stelle an und bekommt dann Bafög. „Ich war vorher schon in zwei Maßnahmen“, sagt sie, „das war überhaupt nicht förderlich. Das hier war dagegen für mich super.“

Auch Veronika L. hat nach vier Wochen bei befit4job eine Stelle gefunden. Sie arbeitet demnächst Teilzeit bei einem großen Lebensmittel-Discounter. Im Oktober möchte sie ein Studium beginnen und kann dann nebenbei dort weiterarbeiten. Aufgrund ihrer Ausbildung hat man ihr sogar sehr gute Aufstiegschancen in dem Unternehmen eingeräumt.

Sie habe viel gelernt bei befit4job. „Meine Bewerbungsunterlagen sind jetzt persönlicher und ich habe auch neue Dinge ausprobieren können, zum Beispiel Flyer mit meinem Qualifikationsprofil.“ Und vor allem ist auch ihr Selbstbewusstsein wieder da: „Man wächst hier ein bisschen“, sagt sie.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Frank Nitzsche

Tel.: 02041 767-157

E-Mail: f.nitzsche@gib.nrw.de

KONTAKT

Sabine Arimond

Jobcenter Köln

Luxemburger Str. 121

50939 Köln

Tel.: 0221 94298546

E-Mail: Sabine.Arimond@jobcenter-ge.de

E-Mail: Jobcenter-Koeln.U25-befit4job@jobcenter-ge.de

Internet: www.jobcenterkoeln.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank_krupop@web.de

„Wir fragen: Was können Sie tun? Wie können Sie sich gegenseitig helfen?“

Das Ergebnis stimmt positiv. In rund 200 Tagen wurden 100 junge arbeitslose Menschen über „befit4job“, das neue Integrationsprojekt des Jobcenters Köln, in eine Beschäftigung oder Ausbildung vermittelt. Die aktuelle Integrationsquote von durchschnittlich 62 Prozent übertrifft die Erwartungen des Jobcenters Köln bei Weitem. „befit4job“ richtet sich an junge Arbeitslose zwischen 18 und 25 Jahren. Die Hälfte von ihnen verfügt über keinen Abschluss. Es ist im Rahmen des Modellprojekts „Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter“ der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) im August 2012 an den Start gegangen. Vorerst ist das Projekt auf zwei Jahre begrenzt. Aufgrund der aktuellen Erfolgsquote wird überlegt, das Projekt zu verlängern und darüber hinaus um ein Projekt für Erwachsene und eine zusätzliche Beratungsstelle in Köln-Chorweiler zu erweitern. Die G.I.B. sprach mit Olaf Wagner, Mitglied der Geschäftsführung des Jobcenters Köln, über die Besonderheiten des Beratungsansatzes, die Rolle der Jobcoaches und Transfermöglichkeiten.

G.I.B.: Der Ansatz „Sofortvermittlung von Jugendlichen“, „Fördern und Fordern“ hat in Köln eine lange Geschichte. Wie sah die Entwicklung aus?

Olaf Wagner: Eine Zusammenarbeit von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe gab es mit dem sogenannten „Kölner Modell“ oder „MoZart“ schon Ende der 1990er Jahre. Dabei ging es um eine personelle Zusammenarbeit: Sozialhilfeempfänger, die parallel Arbeitslosenhilfe bekamen, wurden gemeinsam beraten von Mitarbeitern der Agentur für Arbeit und der Stadt.

Im Rahmen dieses Modells wurde dann im U 25-Bereich überlegt, sich von der „Scheck-und-weg-Mentalität“ zu verabschieden, denn damit sozialisiert man,

Der Ansatz und die Botschaft im Jugendlichenbereich hieß: Du bekommst Leistungen, aber sitzt nicht zu Hause. Du musst Spielregeln einhalten. Du gehst pünktlich dorthin, du musst eine Gegenleistung erbringen.

dass es Leistungen fürs Nichtstun gibt. Die Idee war dann, dass wir natürlich für Leistungen zum Lebensunterhalt sorgen, Miete zahlen usw., aber die Leistungen immer gleichzeitig mit der Zuweisung in eine Maßnahme verbunden sind. Diese Maßnahme gibt es

übrigens heute noch. Sie heißt „Sprungbrett“ und ist eine modulare Beschäftigungsmaßnahme mit qualifikatorischen Anteilen, so differenziert, dass man auch auf individuelle Herausforderungen eingehen kann: Wer will und kann körperlich arbeiten? Wer braucht psychosoziale Begleitung?

Der Ansatz und die Botschaft im Jugendlichenbereich hieß also: Du bekommst Leistungen, aber sitzt nicht zu Hause. Du musst Spielregeln einhalten. Du gehst pünktlich dorthin, du musst eine Gegenleistung erbringen.

Das lässt sich nicht bei 100 Prozent der Jugendlichen durchhalten, zum Beispiel bei bestimmten Krankheitsbildern. Aber rund 90 Prozent der Jugendlichen werden davon erfasst und es ist nach wie vor gängige Praxis in Köln, so an das Problem Jugendarbeitslosigkeit heranzugehen.

G.I.B.: Warum dann jetzt befit4job, ein Projekt mit einem Work-First-Ansatz?

Olaf Wagner: Es gibt eine klare Anforderung an uns. Wir müssen ständig hinterfragen: Ist unsere Herangehensweise, was die Anforderungen der Kunden, ihre Problemlagen und Bedarfe angeht, die richtige? Ist sie noch zeitgemäß? Und ich glaube, wir müssen kritisch überdenken, ob die klassische Beratungssituation – Beraterin/Berater, Kundin/Kunde, ein halbstündiges Gespräch, dann geht man wieder auseinander – als grundsätzliches Beratungsinstru-



Olaf Wagner, Mitglied der
Geschäftsführung des Jobcenters Köln

ment in der Menge der Fälle noch das Richtige ist. Wir haben es auf der einen Seite mit sehr individuellen Problemlagen zu tun, auf der anderen Seite aber auch mit beschränkten Ressourcen, sowohl personell als auch finanziell.

Als ich vor drei Jahren zum ersten Mal in Rotterdam von dem Work-First-Ansatz/Werkakademie gehört habe, fand ich das Interessante daran, die Betroffenen, die Kundinnen und Kunden, stärker einzubinden. Sie herauszunehmen aus der Situation „Wir, das Jobcenter, bieten etwas an, wir sind verantwortlich für Taktung und Struktur“ und sie hereinzubringen in die Eigenverantwortung nach dem Motto: „Wir stellen eine Infrastruktur zur Verfügung, aber es muss auch mehr ‚Bewegung‘ von den Betroffenen kommen.“

Das fand ich faszinierend und für mich war klar: Das müssen wir in irgendeiner Form nach Köln holen. Im vergangenen August hat es glücklicherweise dann auch geklappt.

G.I.B.: Eine Entwicklungslinie der Arbeitsmarktpolitik allgemein ist eine immer weiter fortschreitende Individualisierung der Interventionen und des Problemverständnisses. Man sollte denken, dass das zwangsläufig auch eine immer weiter individualisierte Beratungssituation nach sich ziehen müsste. Der Ansatz bei befit4job ist aber eher ein Gruppenberatungsansatz. Ist das nicht ein Widerspruch?

Olaf Wagner: Es gibt auch bei uns den Ansatz, und für bestimmte Personengruppen ist der auch richtig, die Individualität der Beratung zu vergrößern. Wir haben zum Beispiel Angebote für Menschen mit Behinderung oder auch für Alleinerziehende. Wenn Sie diesen Gedanken aber prozessual zu Ende denken, kommen sie zu einer Struktur mit ausschließlich hoch individualisierten Beratungsangeboten, quasi Kästchen, in die die Menschen sich einsortieren müssen. Jede Personengruppe hat bestimmte Fragen und die können nur Spezialisten beantworten. Wenn man das mutig weiterdenkt, muss man zu der Erkenntnis kommen,

dass das ein System nicht leisten kann und will. Ein System mit einer solchen Individualisierungstiefe ist auch nicht mehr steuerbar.

Die Frage ist doch: Wer ist individueller mit seinen Problemen beschäftigt als der Betroffene selber? Also drehe ich das Ganze: Die individuellste aller Formen ist, wenn der Betroffene selber stark daran arbeitet. Eine größere Individualisierung kann ich nicht herstellen. Wenn es mir dann noch gelingt, eine Gruppensituation zu erzeugen, in der sich viele Individuen mit ihren Problemen zusammentun, Schnittmengen suchen und darüber Lösungsansätze finden, ist das jedem noch so individualisiertem System überlegen – eigentlich ist es die „Endausbaustufe“ der Individualisierung.

Wir müssen überdenken, ob die klassische Beratungssituation, ein halbstündiges Gespräch, dann geht man wieder auseinander, als grundsätzliches Beratungsinstrument in der Menge der Fälle noch das Richtige ist.

G.I.B.: Was unterscheidet im Einzelnen die Beratungssituation bei befit4job von einer klassischen Beratungssituation?

Olaf Wagner: Das ist erst einmal die Organisationsform als solche. In der klassischen Beratungssituation ist die Aktion sehr stark aufseiten des Jobcenters, das einlädt und auf der Basis der Aktenlage schon eine gewisse Richtung der Problemlösung im Kopf hat. Es gibt eine sehr starke Lenkung, der Kunde wird lange Zeit in einer reaktiven Haltung belassen.

Ich sage nicht, dass das grundsätzlich schlecht ist. Es gibt sehr viele Situationen, in denen das das Beratungsmittel der Wahl ist. Zum Beispiel wenn Kunden falsche Vorstellungen vom Arbeitsmarkt haben, unrealistische Fantasien, was sie leisten können und wo sie hin wol-

len. Da geht man klassisch, Beraterisch heran und führt sie in der Beratung zu einem Erkenntnisgewinn. Diesen klassischen Beratungsansatz brauchen wir auch weiterhin, allein schon, um festzustellen, wo jemand steht.

Beim Work-First-Ansatz gibt es diese komplette aktive Führung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters nicht. Wir bieten „nur“ einen Rahmen und Leitplanken. Daneben stellen wir Kompetenz zur Verfügung. Wir gehen also aus der Aktion raus und

Die individuellste aller Formen ist, wenn der Betroffene selber stark daran arbeitet. Eine größere Individualisierung kann ich nicht herstellen.

fragen: „Was können Sie tun? Wie können Sie sich gegenseitig helfen?“ Das kann man nur schwer verbalisieren. Es entstehen in diesen Gruppen sehr interessante gruppenspezifische Prozesse.

In einer Situation, in der ich selber Hilfesuchender bin, bin ich auf einmal nicht mehr der, der die „Segnung“ des Ratschlags erhält, sondern kann von einer Sekunde zur anderen meine Kompetenzen einbringen. Ich kann zum Beispiel jemandem, der es nicht kennt, zeigen, wie man auf monster.de Stellen sucht.

Bei Jugendlichen erhalten wir oft – das erschreckt uns zugegeben manchmal ein bisschen – die Rückmeldung: Ich habe es in meinem Leben bisher noch nicht erlebt, dass mir mehr oder minder fremde Menschen geholfen haben.

Die Erwartungshaltung der Teilnehmer ist oft eine andere. Viele fragen, wenn sie nach der Zuweisung das erste Mal in die befit4job-Räume kommen: „Ich sollte an einer Maßnahme des Jobcenters teilnehmen, das

kann doch hier nicht richtig sein?“ Vielleicht ist das auch ein Teil des Problems in der Beratung, nach dem Motto: Tu bloß, was die sagen, sonst gibt es Sanktionen, sei clever.

G.I.B.: Reagieren alle gleich positiv auf diese Irritation?

Olaf Wagner: Klar gibt es unterschiedliche Rückmeldungen. Auch die, dass ein bisschen Mehr an Beratung gut gewesen wäre. Das ist aber kein Problem. Wer mit der Situation nicht klarkommt, kann jederzeit wieder aussteigen und bekommt dann das Mehr an Beratung. Das ist völlig in Ordnung. Aber das sind wirklich Einzelfälle. Allerdings gehen wir bisher ja nur an junge Leute heran. Es könnte sein, dass wir bei Erwachsenen auf noch mehr Verblüffung stoßen.

G.I.B.: Gibt es weitere Unterschiede zur klassischen Beratung?

Olaf Wagner: Elementarer Unterschied bei Eins-zu-Eins-Beratungen ist ihr hochgradig isolativer Charakter. Ob gut oder schlecht, sie erleben das Ganze nur an sich selber – und das in der Gesamtvereinsamungssituation, die Arbeitslosigkeit mit sich bringt. Das Interessante an Work-First ist, dass sie in eine Gruppensituation gehen, dort Bewegung erleben und auch, wie aus der Gruppe heraus Erfolge gefeiert werden, zum Beispiel, wenn ein Teilnehmer eine Ausbildungsstelle gefunden hat. Und plötzlich sehen sie darin auch für sich eine Chance. Sie müssen nicht glauben, dass ihr Berater gut ist – hier sehen sie es und können auch andere Teilnehmer fragen, wie es läuft.

Nicht unterschätzen darf man natürlich, dass das Jobcenter damit ein Risiko eingeht. Sie müssen immer die Gruppendynamik aufrechterhalten. Wenn Sie da einen Fehler machen, können Sie anschließend erst einmal drei Tage in der Gruppe Aufbauarbeit leisten. Das Risiko besteht in der Einzelberatung nicht.

G.I.B.: Was müssen also die Jobcoachs können? Wie bereiten Sie sie vor? Kann man bestimmte Dinge überhaupt lernen?

Olaf Wagner: Eine Sache kann man nicht lernen: Sie müssen Freude an so einer Situation haben. Wer kein Problem damit hat, sich vor eine Gruppe zu setzen, auch mal zehn Minuten Schweigen auszuhalten und das Selbstbewusstsein mitbringt zu sagen, ihr macht jetzt Vorschläge, was wir machen, der hat die richtige Persönlichkeitsstruktur. Selbstbewusstsein, kommunikative Fähigkeiten, Bereitschaft, sich auf Situationen einzulassen, die jeden Tag neu sein können – das sind die Dinge, die Sie mitbringen müssen.

Für alles andere bieten wir Schulungen an. Uns hilft dabei Dick Vink, der Initiator des Work-First-Ansatzes in den Niederlanden und Deutschland. Die Jobcoachs bekommen in Unterweisungen und Rollenspielen beigebracht, wie man mit schwierigen gruppendynamischen Prozessen umgeht. Das ist dann das Handwerkszeug. Natürlich gehört auch „Learning by doing“ im Echtbetrieb dazu. Wir setzen die Idee um und lernen parallel.

G.I.B.: Bildungsträger, bei denen Sozialpädagogen und Sozialarbeiter arbeiten, die seit Jahren auf diesem Feld tätig sind, sagen, sie können das besser als die Seiteneinsteiger aus dem Jobcenter. Wie ist Ihre Reaktion darauf?

Olaf Wagner: Bei den Trägern arbeiten ausgezeichnete Leute. Unsere Erfahrungen zeigen aber, dass die Mitarbeiter bei uns, die sich freiwillig dazu bereit erklären, es mindestens ebenso gut können. Sie bringen etwas mit, das das Jobcenter auszeichnet: ausgesprochen interessante Lebensläufe. Von rund 1.300 Mitarbeitern haben nur etwa 300 eine Verwaltungsausbildung, 1.000 sehr unterschiedliche Ausbildungen und Studien absolviert. Vom Pastor über den Biologen und den Förster bis zum Unternehmensberater – wir haben hier eine ganz lebendige, jobcenter-eigene Dynamik, die in dieser Intensität, Breite und Buntheit

– die Behauptung wage ich – kaum ein Träger aufbieten kann. Diese Leute haben sich darauf eingelassen, nach einem fast kompletten beruflichen Turnaround zu einer Behörde zu wechseln. Sie waren also gezwungen, sich selber mit beruflichen Perspektiven zu konfrontieren. Davon profitieren sie heute. Dazu kommt, dass wir diese Mitarbeiter schulen.

Der Vorteil dieses Projektes ist aber auch, dass es keiner zwingenden Methodik folgt. Man könnte von einer situativen Methodik sprechen. Sie „lässt zu“. Es geht um ein intuitives, von den Erfahrungen bestimmtes und damit auch hoch individualisiertes Handeln. Wir versuchen auf dem Arbeitsmarkt normalerweise, Probleme methodisch zu lösen. Das ist nicht falsch – aber wir müssen begreifen, dass es auch nicht der Königsweg ist.

Sie müssen immer die Gruppendynamik aufrechterhalten. Wenn Sie da einen Fehler machen, können Sie anschließend erst einmal drei Tage in der Gruppe Aufbauarbeit leisten.

G.I.B.: Ist es nicht ein Problem, dass dieser offene pädagogische Ansatz vonseiten des Jobcenters trotzdem gekoppelt bleibt mit Sanktionsmöglichkeiten?

Olaf Wagner: In der Praxis behindert sich das nicht gegenseitig. Man könnte sagen, dass ein solches Projekt besser bei einem Träger aufgehoben wäre, weil es sich dort um einen noch geschützteren Raum handelt. Wir erleben in der Praxis aber überhaupt nicht, dass da Sorge oder Ängste bestehen. Im Gegenteil. Das Projekt zeigt den Jugendlichen, was das Jobcenter leisten kann.

Wenn Sie sehr viel outsourcen und selber den Prozess nur koordinieren, ist die Frage, welche Kompetenzen Ihnen noch zugeschrieben werden. Deshalb

ist es wichtig, unseren Kunden zu zeigen, dass wir Dinge selber können. Die Kunden müssen vom Jobcenter erwarten können, dass das Bewerbungstraining, das ihnen empfohlen wird, auch vom Jobcenter selbst angeboten wird. Warum sollen wir uns auf eine Rolle reduzieren, die lautet: Wir haben die richtige Adresse für Sie?

Ich muss aber feststellen: Es funktioniert – auch wenn ich noch nicht ganz abschließend weiß warum. Also ist es meine Aufgabe, das in die Fläche zu bringen. Und genau das tun wir gerade.

G.I.B.: Könnte man den neuen Ansatz mit der systemischen Beratung vergleichen, bei der der Berater ja auch mit einer gewissen Demut an das Problem und seine Lösung herangeht?

Olaf Wagner: Ja. Man muss aber aufpassen, das Problem Arbeitslosigkeit nicht zu stark zu problematisieren, denn dann wird es auch zu groß. Wir müssen auch anerkennen, dass die Gründe für die Arbeitslosigkeit bei den Menschen kaum vergleichbar sind. Auch die Haltung der Menschen ist höchst unterschiedlich. Ich muss also mit der von Ihnen genannten Demut an die Sache herangehen und sagen: Ich bin nicht derjenige, der das von Anfang an alles begreift. Ich warne immer wieder davor, diesen Prozess mit einer Wenn-Dann-Beratung lösen zu wollen. Das ist nicht der richtige Weg – zumindest nicht für die SGB II-Klientel.

G.I.B.: Gibt es aber nicht doch gewisse Grundvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen, wenn ein Projekt wie befit4job Erfolg haben soll?

Olaf Wagner: Dem stimme ich zu. Das fängt ohne jede Frage mit der Motivation an. Wenn der Jugendliche sich nicht zumindest auf den Ansatz einlässt und selber daran glaubt, dass es funktionieren kann, dann

ist man chancenlos. Wenn ein Jugendlicher nicht bereit ist, sich zu präsentieren, und auch in Kauf nimmt, zehn Absagen zu bekommen – wenn er nicht so flexibel ist, sich neben seinem Traumberuf, der mit seinen Schulnoten nicht zu verwirklichen ist, etwas anderes anzuschauen, dann macht es keinen Sinn.

Um aber bei dem Projekt mitzumachen – das ist ein großer Vorteil – ist das keine zwingende Voraussetzung von Anfang an. Dieses Projekt bietet die Chance, die Jugendlichen in eine Motivationsschleife hereinzubringen – und wenn es drei Wochen dauert. Es fährt immer wieder im Kreis, bis es auch den mitnimmt, der in den ersten drei Wochen nicht aufspringen wollte. Das ist ein Riesenvorteil gegenüber der klassischen Beratungssituation.

G.I.B.: Dabei spielen das Umfeld und die Rahmenbedingungen eine große Rolle, während die Bedeutung des einzelnen Mitarbeiters eher abnimmt. Das ist eine völlig andere „Denke“ als sonst in der Arbeitsverwaltung. Das führt zu der Frage, ob ein solches Projekt nicht als ein Fremdkörper in einer Verwaltung empfunden wird.

Olaf Wagner: Als Mitglied der Geschäftsführung bin ich gehalten, mir die Prozesse genau anzuschauen. In die prozessuale Ablauforganisation eines Hauses passt das Projekt überhaupt nicht hinein. Was ist zum Beispiel mit Kundensteuerung usw.?

Ich muss aber auch feststellen: Es funktioniert – auch wenn ich noch nicht ganz abschließend weiß warum. Also ist es meine Aufgabe, das in die Fläche zu bringen. Und genau das tun wir gerade. Wir sorgen dafür, dass unsere Teamleiter von außerhalb dort hospitieren. Wir berichten ständig darüber. Es gibt regelmäßigen Austausch. Denn der Weg ist klar: Ich stelle mir vor, dass dieser Ansatz ein ganz normaler Bestandteil unseres Angebots der Zukunft sein wird.

G.I.B.: Sie sprechen das Thema „Transfer“ an. Wo sind die Chancen und wo die Grenzen des Ausstrahlereffektes auf die Organisation?

Olaf Wagner: Es sind sicher Herausforderungen zu bewältigen, aber Grenzen sehe ich erst einmal nicht. Dafür stecken zu viele Chancen in dem Projekt. Es gibt Mitarbeiter, die sagen: Das sind ja auch traumhafte Bedingungen! Aber ich halte dem entgegen: Vielleicht, wenn einem die Art der Arbeit liegt. Wichtiger ist jedoch, wenn wir dieses Projekt flächendeckend weiterdenken, ist es ein sehr ressourcenschonendes Projekt. Wir bringen sehr viele Kunden in eine Beratungsbeziehung und entlasten trotzdem die Berater. Die drei Berater bei befit4job haben in der Gesamtmenge mehr Kunden als normalerweise. Und man muss sich auch fragen, ob die Jobcenter nur so heißen oder ob sie wirklich Anlaufstellen sind für alle Fragen rund um den Job. Wir müssen raus aus dieser Eins-zu-Eins-Beratungssituation und fantasievolle Ansatzpunkte finden, damit sich Jobcenter tatsächlich zu Zentren für die Jobvermittlung entwickeln.

Also: Aufbrechen von Strukturen, Neues daneben setzen und das dann in die Gesamtorganisation einpassen – das gehört für mich zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik genauso dazu wie der seit 40 Jahren laufende Versuch, noch eine neue Maßnahme, noch eine passgenauere Förderung zu erfinden.

G.I.B.: Gilt das, Ihrer Meinung nach, für alle Zielgruppen oder würde der Ansatz für bestimmte Gruppen nicht funktionieren?

Olaf Wagner: Ich komme aus der Behindertenberatung. Gerade bei der Beratung von psychisch kranken Menschen stößt man auf Grenzen. Das Gleiche gilt für Menschen, die seit 20, 30 Jahren immer wieder durch Arbeitslosigkeit sozialisiert und zurückgeworfen sind, sodass ihr Engagement nicht mehr zu wecken ist. Auch dieser Ansatz ist nicht das Allheilmittel für all unsere arbeitsmarktlichen Probleme.

G.I.B.: Wie wird es mit dem Projekt weitergehen?

Olaf Wagner: Ganz konkret werden wir im ersten Halbjahr dieses Jahres in den Kölner Norden in das Gebiet Chorweiler hineingehen. Dort werden wir das Projekt in einem kleinen Büro anbieten. Das ist span-

nend, denn da erreichen wir noch einmal eine andere Kundengruppe – viele Kunden mit Migrationshintergrund und mit schwierigen Lebensverläufen. Und der zweite Schritt ist, den Work-First-Ansatz in den Erwachsenenbereich zu übertragen. Nach unserem Zeitplan wollen wir damit an einem ersten Standort im zweiten Halbjahr 2013 starten.



DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Dr. Frank Nitzsche

Tel.: 02041 767-157

E-Mail: f.nitzsche@gib.nrw.de

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank_krupop@web.de

KONTAKT

Olaf Wagner

Jobcenter Köln

Luxemburger Str. 121

50939 Köln

E-Mail: jobcenter-koeln.fuehrungskraefte@jobcenter-ge.de

Wer sein Ziel kennt, findet den Weg

Der Work-First-Ansatz in Mülheim an der Ruhr

„Zielpunkt.Job“ heißt das Programm, mit dem das Mülheimer Jobcenter am mit Mitteln des europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Modellprojekts „Neue Aktivierungswege“ des Landes Nordrhein-Westfalen teilnahm. In Mülheim werden damit über 25-jährige Arbeitslose auf Basis des Work-First-Ansatzes bei der Suche nach einem Job unterstützt. Mittlerweile gehört das Programm in der Ruhrgebietsstadt zum Regelangebot, denn der Zielpunkt – der Job – wird auch tatsächlich erreicht.



Die Stadt Mülheim an der Ruhr war die erste in NRW, die den Work-First-Ansatz erprobte und umsetzte. Die Sozialagentur – so heißt das Jobcenter hier – eröffnete schon zum 1.1.2010 die Einrichtung „Zielpunkt.Job“ in der Mülheimer Innenstadt. Sie startete also noch vor der Stadt Herne mit einem Projekt, das die Grundzüge dessen trägt, was heute oft als „Herner Modell“ bezeichnet wird. Auch in der Stadt an der Ruhr gilt das Prinzip: „möglichst frühzeitig und intensiv mit den Arbeitssuchenden an einer Perspektive für den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben arbeiten“. Im Jobcenter Mülheim nennt man das auch „Einstiegs-offensive“.

Der Zugang zum Zielpunkt.Job-Programm folgt einem festen Schema: Beim ersten Besuch im Jobcenter erhält der Antragsteller mehrere Termine: Zunächst wird er zu einer Infoveranstaltung eingeladen, auf der er alles zum Thema Arbeitslosengeld II in Mülheim erfährt.

Innerhalb von vier Tagen findet ein Profiling-Gespräch statt, in dem der berufliche Hintergrund und die Kompetenzen des Antragstellers geklärt werden. Parallel läuft die Antragstellung und die Entscheidung über die Gewährung von Leistungen nach Hartz IV.

Nachjustiert

Sofort nach dem Profiling folgt, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, die Zuweisung zum Zielpunkt.Job. Das gilt in Mülheim an der Ruhr allerdings nur für die über 25-Jährigen. Für den U25-Bereich baut die Sozialagentur auf die Zusammenarbeit mit einem Träger, der ein ähnliches Konzept mit Namen „Steps“ für die jüngeren Arbeitssuchenden ebenfalls erfolgreich umsetzt. Ein weiteres Auswahlkriterium sind PC-Kenntnisse. Sollte ein Arbeitssuchender hier erhebliche Mängel aufweisen, nimmt er zunächst an einer vorgeschalteten Maßnah-

me in Zusammenarbeit mit der VHS teil. „Wir haben diesen Teil erst nachträglich eingeführt. Es gibt zwar ein Grundkonzept. Das passen wir aber den Erfordernissen bei Bedarf jeweils an“, sagt Heike Gnilka, Projektleiterin bei der Sozialagentur Mülheim.

Klares Ziel

Weil alle Casemanager im Ü25-Bereich bei den Profiling-Terminen, die pro Person auf anderthalb Stunden angesetzt sind, flexibel eingebunden werden, sitzt der über 25-jährige Arbeitssuchende in Mülheim, wenn er nicht ein Sofortangebot erhält, am auf den Profiling-Termin folgenden Montag schon im ersten Modul von Zielpunkt.Job.

Bei Zielpunkt.Job übernehmen dann Jobcoachs die Betreuung der Teilnehmer. Sie informieren zum SGB II, sie vermitteln Informationen zum und unterstützen bei



Kristina Fabri (li.) und Heike Gnilka (re.),
Stadt Mülheim an der Ruhr, Sozialagentur

der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, sie helfen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Ziel ist ganz klar die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Themen wie Bildungsgutscheine, Qualifizierungen oder andere Maßnahmen bleiben zumindest in den sechs Wochen, die das Programm läuft, größtenteils außen vor.

Auch das Casemanagement der Sozialagentur befasst sich in dieser frühen Phase bereits mit den Neu-Antragstellern. Sollte im Rahmen des Programms eine Vermittlung in einen Job nicht gelingen, braucht der Casemanager wenig Vorlaufzeit, gezielte Anschlussmaßnahmen zu planen. Jeweils eine Woche nach dem Programm ist für die Teilnehmer ein fester Termin bei ihm eingeplant. Der Casemanager ist dann schon über einen Rückmeldebogen darüber informiert, was der Teilnehmer bei Zielpunkt.Job konkret unternommen hat, um einen Job zu finden. Er kann den Faden also sofort wieder aufgreifen.

„Für uns bei Zielpunkt.Job ist wichtig – und das ist wirklich eine Herausforderung –, dass wir die Zusagen, die wir gegenüber dem Casemanager machen, auch einhalten. Das bedeutet, dass die Unterlagen zu jedem Teilnehmer pünktlich vorliegen und dass sie qualitativ so gut sind, dass er damit auch etwas anfangen kann“, verdeutlicht Heike Gnilka. Die Rückmeldungen aus dem eigenen Haus seien bisher durchweg positiv. Natürlich auch vor dem Hintergrund, dass Zielpunkt.Job das Casemanagement entlastet, weil viele Teilnehmer schon während oder kurz nach dem Programm eine

Arbeit finden. Nach Auskunft der Sozialagentur wird der von den Casemanagern zu betreuende Bestand an Arbeitslosen durch Zielpunkt.Job merklich ausgedünnt; circa ein Viertel aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind bereits innerhalb der sechs Wochen der „Maßnahme“ in einer Beschäftigung.

Am Bewerbungsprozess orientiert

In der Regel jeden Montag startet eine konstante Gruppe von maximal 18 Personen mit dem Programm. Insgesamt vier Gruppen absolvieren Zielpunkt.Job parallel. Über einen Zeitraum von sechs Wochen durchlaufen die Teilnehmer wöchentlich zwei Module à drei Stunden, die am Ablauf eines Bewerbungsprozesses orientiert sind: Bewerbungsunterlagen erstellen bzw. sie auf den aktuellen Stand bringen, Stellenrecherche und die konkrete Bewerbung, Vorstellungsgespräch. Außerdem wird ein Bewerberprofil auf der Internetseite der Jobbörse der Agentur für Arbeit erstellt.

Zwar gibt es in den Modulen einen Input durch die Jobcoachs, aber keinen Frontalunterricht. „Es soll eine Arbeitsatmosphäre entstehen, das Programm lebt von den Gesprächen, von dem Miteinander“, sagt Jobcoachin Kristina Fabri. Dabei sei wichtig, dass der Jobcoach immer sofort greifbar ist und sich auf die Teilnehmer einlässt.

Auch das Thema private Arbeitsvermittlung/Vermittlungsgutscheine steht auf dem Programm von Zielpunkt.Job. Der Tatsache, dass auf dem Arbeitsmarkt ver-

stärkt Stellen über private Arbeitsvermittler akquiriert werden, trägt das Jobcenter Mülheim Rechnung. Eine Mitarbeiterin im Haus ist eigens für die Zusammenarbeit mit diesen Vermittlern zuständig.

Das Modul „Arbeitszeugnisse“ ist für viele Teilnehmer ein neues Feld, wie Kristina Fabri immer wieder feststellt. „Viele Teilnehmer wissen ihre eigenen Zeugnisse nur sehr schlecht einzuschätzen“, weiß die Jobcoachin. In der vorletzten Woche des Programms ist das Vertrauen in der Gruppe oft groß genug, dass man gemeinsam mit allen Teilnehmern über die Zeugnisse Einzelner sprechen kann. Die „Königsdisziplin“, das Vorstellungsgespräch, steht dann anschließend auf dem Programm.

Der Arbeitgeberservice der Sozialagentur sitzt von Anfang an mit im Boot. Er stellt sich gleich im ersten Modul den Teilnehmern als Ansprechpartner vor. Einen zweiten Termin mit dem Arbeitgeberservice gibt es dann standardisiert, wenn es um das Thema Zeitarbeit geht. Meistens ist in der Gruppe so viel Bewegung, dass in der letzten Woche des Programms schon ein größerer Teil der Teilnehmer Arbeit gefunden hat oder in eine betriebliche Trainingsmaßnahme eingemündet ist. Damit die verbliebenen Teilnehmer nicht das Gefühl haben „Ich habe es nicht geschafft“, kommt in der letzten Woche erneut der Arbeitgeberservice zum Zuge. Er sucht für sie gezielt noch einmal Stellenangebote heraus und knüpft Kontakte zu Arbeitgebern, sodass auch diese Teilnehmer Zielpunkt.Job möglichst mit einem konkreten Angebot verlassen.

Heterogene Gruppen

„Wir haben sowohl arbeitsmarktnahe als auch arbeitsmarktferne Teilnehmer in den Kursen. Im Prinzip soll jeder die Chance haben, auf diesem Weg einen Job zu finden“, sagt Kristina Fabri. Nur Hartz IV-Bezieher mit größeren persönlichen Problemen, zum Beispiel Suchterkrankungen, psychischen Erkrankungen o. Ä., bleiben zunächst außen vor. Selbst für Aufstocker, die Teilzeit arbeiten, kommt Zielpunkt.Job mit seinen zwei dreistündigen Terminen in der Woche in Frage. Es sei aber klar, dass für einige Teilnehmer die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss des Programms höher seien als für andere. Oft seien es die Teilnehmer, die den vorgeschalteten PC-Kurs absolvieren, die auch auf anderen Gebieten Defizite hätten, zum Beispiel sprachlich.

Der Austausch von Erfahrungen innerhalb jeder Gruppe spielt für den Erfolg des Programms offensichtlich eine große Rolle. Gerade weil sie so heterogen seien, führe das nicht selten zu vollkommen neuen Erkenntnissen für die Teilnehmer. Auch die Mischung von Alt und Jung in den Kursen belebt nach Erfahrung von Kristina Fabri den Dialog. Andererseits sei es für viele eine wertvolle Erfahrung, anderen Teilnehmern ihr Wissen vermitteln und damit helfen zu können. Das stärke auch das Selbstbewusstsein derer, die sich schon ein Jahr oder länger vergebens um einen Job bemüht hätten.

Mit dem Thema Sanktionen wird von Anfang an offen und transparent umgegangen. Schon in der Informationsveranstaltung vor dem eigentlichen Programm

gibt es entsprechende Hinweise. In den Modulen wird das Prinzip „Fördern und Fordern“ strikt eingehalten. Erscheint ein Teilnehmer zu einem Termin nicht, erhält der Casemanager noch am gleichen Tag eine entsprechende Rückmeldung.

Tritt jemand das Programm erst gar nicht an und ist auch telefonisch nicht erreichbar, führt die Mülheimer Sozialagentur einen Hausbesuch durch. „Das geschieht vor dem Hintergrund, dass wir uns als eine Abteilung des Sozialamtes ein Bild von der häuslichen Situation machen müssen. Nur so kann festgestellt werden, ob sich der Mensch vielleicht derzeit in einer prekären Situation befindet, die tatsächlich keine Teilnahme an dem Programm zulässt“, sagt Heike Gnilka. Dann werde auch der Abbruch der Maßnahme akzeptiert und entsprechend der jeweiligen Situation frühzeitig Unterstützung aufgezeigt, mit der Option für den Teilnehmer, nach Klärung seiner Lage wieder „zurück auf Start“ gehen zu können.

Geringe Abbruchquote

Die Abbruchquote bei Zielpunkt.Job liegt bei nur 17 Prozent und damit weit unter der Quote anderer Maßnahmen. Zum einen trägt nach Erfahrung der Jobcoachs die soziale Kontrolle durch die Gruppe zu einer regelmäßigen Teilnahme bei. „Ich glaube aber auch, dass das so gut funktioniert, weil wir als Jobcenter es selber machen“, nennt Heike Gnilka einen weiteren Grund. „Die Jobcoachs, die das Programm durchführen, sind keine beauftragten Mitarbeiter eines Trägers, es sind Mitarbeiter des Jobcenters. Damit sind sie immer authentisch, es gibt ‚kurze

Wege‘, es geht keine Zeit verloren und die Teilnehmer haben das Gefühl, dass das Jobcenter sich selbst um sie kümmert.“

Hohe Belastung – hohe Zufriedenheit

Bei der Auswahl der Mitarbeiter für das Programm setzte man in Mülheim auf Freiwilligkeit. „Die Mitarbeiter müssen bereit sein, mit einer Gruppe zu arbeiten. Das ist etwas vollkommen anderes als die normale Arbeit im Fallmanagement“, verdeutlicht Heike Gnilka. Empathie und Spontaneität seien gefragt. Spezielle Schulungen gibt es in Mülheim für die Arbeit im Zielpunkt.Job nicht. Allerdings hatte der Großteil der Mitarbeiter bereits vor seiner Arbeit im Jobcenter Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen. „Wenn man an den Teambesprechungen des Zielpunkt.Job-Teams teilnimmt, spürt man ein großes Engagement bei den Mitarbeitern“, sagt Heike Gnilka. „Und das kommt auch bei den Kunden so rüber.“

„Das Team ist mit der Aufgabe gewachsen“, stellt Kristina Fabri fest. „Wir wissen jetzt, was wir machen und warum wir es machen. Das ist auch für die eigene Zufriedenheit ganz wichtig.“ Was ihr besonders gefällt: „Anders als im klassischen Casemanagement bekomme ich bei Zielpunkt.Job sofort die Rückmeldung des Arbeitslosen, habe engeren Kontakt, sehe Erfolge auch schneller.“

Dafür ist die Belastung der Mitarbeiter hoch. „Das ist ein Angebot, das nie ausfallen darf. Erstens verliert man dann an Glaubwürdigkeit und zweitens passen auch die aufeinander abgestimmten Pro-

zesse nicht mehr zusammen“, macht Heike Gnilka deutlich. Fehlt ein Mitarbeiter muss also immer ein anderer einspringen. Deshalb ist es für Zielpunkt.Job eminent wichtig, die Personalstärke zu halten. So war die Freude groß, als nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters in Altersteilzeit die Stelle nach einem Jahr wieder besetzt werden konnte. In der Zwischenzeit sprangen Vertretungen ein.

Aber nicht nur die Jobcoachs scheinen zufrieden zu sein, die Zufriedenheit der Teilnehmer ist nach Auskunft der Sozialagentur ebenfalls gut. Sie wird jeweils am Ende des Programms per Fragebogen erhoben. Viele Teilnehmer geben zusätzlich an, dass sie in den Kursen neues Wissen erwerben und ihre Bewerbungsunterlagen optimieren konnten – selbst die, die schon vorher an Bewerbungstrainings teilgenommen haben.

Die Übertragbarkeit auf andere Städte und Regionen sieht Heike Gnilka differenziert. Zum einen sei sie von der Größe der Stadt abhängig. Die Infrastruktur in Mülheim werde parallel von vier Gruppen genutzt: Besprechungsraum, PC-Raum mit entsprechender Ausstattung, Möglichkeit für Einzelgespräche usw. Das rechne sich für Mülheim an der Ruhr. Für kleinere Städte oder auch für ländliche Regionen mit einer geringeren Dichte an Arbeitslosen und einer schlechteren Erreichbarkeit einer Einrichtung an einem zentralen Punkt werde das eher nicht der Fall sein.

Das Verhältnis Jobcoach zu Teilnehmern beträgt in Mülheim 1:18. Es brauchten in Mülheim keine neuen Kräfte eingestellt werden. Die vier Zielpunkt.Job-Mitarbeiter

wurden aus der Fallmanagement-Abteilung rekrutiert. Das Fallmanagement profitiert dafür von der Entlastung, die die hohe Vermittlungsquote durch Zielpunkt.Job für sie darstellt. Auch was die Personalkosten angeht, ist das Programm für Mülheim also keine zusätzliche Belastung.

Nachhaltigkeit

Nach einer Auswertung der statistischen Zahlen durch die G.I.B. finden rund 16 Prozent der Teilnehmer von Zielpunkt.Job schon während des Programms eine Anstellung, weitere 16 Prozent in den folgenden drei Monaten. 27 Prozent finden zwar nicht sofort einen Job, machen aber etwas „Sinnvolles“, zum Beispiel eine Qualifizierung, eine weiterführende Schule, ein Studium oder Sonstiges. Macht 59 Prozent – eine sehr gute Quote. Die aktuellsten Zahlen für das vergangene Jahr sehen nach Angaben der Mülheimer Sozialagentur sogar noch etwas besser aus. Die Integration der Teilnehmer von Zielpunkt.Job in Arbeit lag demnach 2012 jeweils drei Monate nach Abschluss des Programms bei 36 Prozent, nach sechs Monaten bei 49 Prozent. – Wer sein Ziel kennt – in diesem Fall den Job im ersten Arbeitsmarkt –, findet auch den Weg, könnte man also frei nach einem chinesischen Sprichwort sagen.

Heike Gnilka hofft auf eine Stabilisierung dieser Werte: „Da eine Verbesserung des Arbeitsmarkts nicht abzusehen ist, wäre das Erreichen der gleichen Zahlen wie im Vorjahr ein positives Ergebnis.“

Die Erfahrungen der ersten Jahre zeigen, dass die Teilnehmer von Zielpunkt.

Job nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Sie stehen also nicht nach kurzer Zeit im Job wieder vor der Tür des Jobcenters, sondern erreichen durch das Programm tatsächlich den „Zielpunkt“ einer festen sozialversicherungspflichtigen Anstellung im ersten Arbeitsmarkt.

Die Chancen, dass der Stadt Mülheim Zielpunkt.Job noch länger erhalten bleibt, stehen deshalb gut. Im aktuellen Arbeitsmarktprogramm der Stadt ist als Ziel für das Programm „verstetigen“ angegeben.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Frank Nitzsche

Tel.: 02041 767-157

E-Mail: f.nitzsche@gib.nrw.de

KONTAKT

Heike Gnilka

Kristina Fabri

Stadt Mülheim an der Ruhr

Sozialagentur

Eppinghofer Straße 50

45468 Mülheim an der Ruhr

Tel.: 0208 4552903

E-Mail: heike.gnilka@muelheim-ruhr.de

E-Mail: kristina.fabri@muelheim-ruhr.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank_krupop@web.de

„Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“

Positive Bilanz nach 18 Monaten Modellprojekt „Ansätze zur Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter“ in NRW

Es dauert oft lange, bis arbeitslose Leistungsbezieher im SGB II wieder Arbeit finden¹. Dies hat viele Gründe, der zeitliche Abstand zwischen den Beratungsgesprächen im Jobcenter ist einer davon. Ein weiterer Grund ist das fehlende Wissen der Leistungsbezieher/-innen über aktuelle Standards bei Bewerbungsschreiben und über kreative Bewerbungsstrategien. Ein erfolgreiches Beispiel für intensive und zielgerichtete Vermittlungsarbeit gibt der sogenannte Work-First Ansatz. Er wird mit guten Ergebnissen seit einigen Jahren in den Niederlanden, im Bundesland Hessen und als Modellprojekt in NRW seit September 2011 umgesetzt.

In diesem Ansatz bieten Mitarbeiter/-innen der Jobcenter (im Weiteren als Jobcoachs bezeichnet) selber Arbeitslosen, die zum ersten oder wiederholten Mal Leistungen beantragen, ein bewerbungs- bzw. vermittlungsorientiertes Coaching an. Die Jobcoachs werden von Verwaltungsarbeiten entlastet und konzentrieren sich auf ihre beruflichen Kernkompetenzen: Beratung und Vermittlung. Sie betreuen eine oder mehrere Gruppen an mehreren Tagen in der Woche – statt wie bisher einzelne Kunden in einem Abstand von bis zu zwei oder vier Monaten zu beraten. Jeder Teilnehmende verpflichtet sich, zwischen sechs bis zwölf Stunden pro Woche intensiv nach Arbeit zu suchen – dies über einen Zeitraum von sechs bis acht Wochen.

Ziel: Schnelle und nachhaltige Rückkehr in Arbeit

Das gemeinsame Ziel aller Beteiligten: Eine schnelle (Re-)Integration in Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit, im Einzelfall auch in Minijobs, Zeitarbeit oder befristete Tätigkeiten. Denn je mehr Zeit seit

der letzten Arbeitstätigkeit vergeht, desto geringer sind die Chancen in Arbeit oder Ausbildung zu kommen. Die Jobcoachs unterstützen die Teilnehmer/-innen deswegen auch bei der Suche nach einem Minijob oder „niederschweligen“ Tätigkeiten, wenn dies der einzig mögliche oder der absehbar nächste Schritt in die berufliche Integration darstellt.

„Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“, lautet das Projektmotto, welches das grundlegende Selbstverständnis in der Arbeitsbeziehung zwischen Jobcoach und Teilnehmer/-in beschreibt. Dabei wälzen die Jobcoachs jedoch nicht die Verantwortung für die Arbeitssuche auf die Teilnehmenden ab, sondern stärken deren Eigeninitiative und Eigenverantwortung. Der Aktivierungsansatz beinhaltet somit einen Perspektivwechsel im Rollenverständnis von Jobcoachs und Kundinnen/Kunden, der sich auch in der Verwendung neuer Begrifflichkeiten in den Projekten niederschlägt: Weg von einer oft defizitorientierten Betreuung eines Leistungsempfängers, hin zu einem ressourcen-

orientierten Coaching eines engagierten Bewerbers. Die Jobcoachs sind davon überzeugt, dass die allermeisten Teilnehmenden in eine existenzsichernde Beschäftigung „wollen“, dass sie motiviert sind oder sich im Laufe der Teilnahme motivieren können.

Begleitung durch die G.I.B.

Vor dem Hintergrund der überzeugenden Ergebnisse in den Niederlanden und in Hessen entschlossen sich zehn Jobcenter in NRW in gemeinsamer wie besonderer Einrichtung, an dem Modellprojekt teilzunehmen und dabei das Personal und die Infrastruktur vor Ort zu finanzieren. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW unterstützt in Abstimmung mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit die Projekte. Die fachliche Begleitung durch die G.I.B. wurde mit Projektmitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Die G.I.B. stellte den Jobcentern jeweils bis zu zehn Tagewerke Beratungsleistung durch externe Berater/-innen zur Verfügung. Darüber hinaus organisierte sie regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch der Jobcoachs untereinander.

Auswerten von Daten und Erfahrungen

Um festzustellen, inwieweit der Aktivierungsansatz eine schnelle und nachhaltige Integration von Arbeitslosen fördert, stellten die beteiligten Jobcenter anonymisierte Daten von insgesamt 1.608 Teilnehmenden zur Verfügung. 23 Interviews mit Jobcoachs, Projektleiterinnen und -leitern und Teilnehmenden der regionalen Projekte wurden zu folgenden wesentlichen Fragestellungen durchgeführt:

¹ Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit 2011 im Rechtskreis SGB III: 19,1 Wochen. Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit 2011 im Rechtskreis SGB II: 50,4 Wochen. Quelle: Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, Oktober 2012. Analytikreport der Statistik, BA 2012, S. 15 ff.

Teilnehmende Jobcenter, Phase I	
Bochum:	Durchstarten – Neue Aktivierungswege
Coesfeld:	Job-DIREKT
Düren:	Finde deinen Job!
Düsseldorf:	Durchstarten – Vermittlung aus einer Hand
Hamm:	„Projekt Schnell“
Herne:	Neue Aktivierungswege
Mülheim:	Einstiegsoffensive
Neuss:	JobAktivCenter
Paderborn:	Deine Initiative – Deine Chance (IniC)
Steinfurt:	Job aktiv
Modellphase: 01.09.2011 bis 31.12.2012	

Teilnehmende Jobcenter, Phase II	
Gütersloh:	Mein Job
Heinsberg:	Coaching Center
Herford:	Job-Ausbildung-Perspektive
Köln:	befit4job
Remscheid:	Step by Step
Warendorf:	Plan Beschäftigung
Wuppertal:	Neue Aktivierungsansätze
Euskirchen:	Checkpoint
Modellphase: 01.11.2012 bis 31.12.2013	

- Wie gelingt der Rollenwechsel vom Vermittler zum Jobcoach? Welche Kompetenzen sind dafür nötig?
- Wie entwickelt sich die Zusammenarbeit der beteiligten Teams im Jobcenter? Wie wirken sich solche innovativen Ansätze in der Organisation aus?
- Wie steigert der Aktivierungsansatz die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit? Führt er zu einer Imageverbesserung bei den Jobcentern?
- Welche Faktoren unterstützen eine schnelle und nachhaltige Vermittlung?

Die Ergebnisse der Interviews und die Ergebnisse einer Reihe von Erfahrungsaustauschtreffen der Jobcoachs werden im Folgenden dargestellt.

Der Rollenwechsel zum Jobcoach gelingt

Die besonderen Herausforderungen des Rollenwechsels vom Vermittler zu einem Jobcoach werden von einer Mehrheit der Befragten als eine zu bewältigende Aufgabe gesehen. Die Herausforderungen bestehen vor allem im Wechsel von Einzelgesprächen zum Gruppencoaching, von etablierten Verwaltungs- und Vermittlungsabläufen zu gruppendynamischen Prozessen, im Rollenwechsel vom Verwaltungsexperten zum reflektierenden Coach, der die Fähigkeit hat zu sagen: „Das weiß ich nicht, lassen Sie uns gemeinsam eine Antwort suchen.“

Für eine erfolgreiche Beratung der Teilnehmer/-innen sind vor allem beraterische Grundqualifikationen und soziale Kompetenzen wichtig, da diese Sicherheit in der Beratung geben und „Anfängerfehler vermeiden helfen“ (Zitat eines Interviewpartners). Die Beratungstätigkeit im Projekt

erfordert zwar keine umfangreichen vorherigen Schulungen der Jobcoachs, dennoch sehen diese ein kurzes Qualifizierungsangebot beim Projektstart als sinnvoll an, um mit einem dem Projekt angemessenen Beratungskonzept die verschiedenen Zielgruppen erfolgreich beraten zu können. Vor allem die Themen: Steuerung gruppendynamischer Prozesse, Gesprächstechniken und Motivationsstrategien werden als sinnvolle Qualifizierungsmodule angesehen. Weitere Qualifizierungen können die Jobcoachs dabei unterstützen, ihr Coaching vor dem Hintergrund des Prinzips Fördern und Fordern erfolgreich umzusetzen. Die Herausforderungen im Coaching bestehen unter anderen in der Stärkung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative der Teilnehmer/-innen, bei der Förderung von Ressourcen und Interessen der Langzeitleistungsbeziehenden und bei der Reflexion der eigenen Rolle und der Haltung gegenüber den Teilnehmenden.

Das wachsende Vertrauen zum Jobcoach trägt beispielsweise mit dazu bei, dass sich Teilnehmer/-innen bereits nach kurzer Zeit den Jobcoachs emotional öffnen. Die Jobcoachs müssen sich dabei mit dem Schicksal von Teilnehmenden auseinandersetzen, das oft betroffen macht. Das „Aushalten können“ der Probleme der Teilnehmer/-innen stellt dabei eine Herausforderung dar. Zudem fällt es einigen nach wie vor schwer, „ihre Teilnehmer/-innen“, die nicht können, nicht wollen oder an den psychologischen Dienst abgegeben werden müssen, am Projektende oder auch während der Projektteilnahme „loszulassen“. Die Themen Beratungskompetenzen, Qualifizierungsbedarfe und besondere Herausforderungen im Coaching wird die G.I.B. in der 2. Projektphase weiter untersuchen.

Externe Coachs beraten die Jobcoachs

Das begleitende Coaching im Umfang von jeweils bis zu zehn Tagewerken pro Jobcenter hat sich insgesamt als sehr hilfreich für die Arbeit der Jobcoachs herausgestellt. Die Aufgabe der externen Berater/-innen bestand vor allem in der Stärkung der Beratungskompetenz der Jobcoachs durch Workshops oder der Vermittlung von Beratungsmethoden und -instrumenten. Die Mitarbeiter konnten ihre Rolle und ihre Methoden reflektieren, Unsicherheiten reduzieren und die neu gewonnenen Erfahrungen in die Arbeit mit den Teilnehmer/-innen einbringen. Auch Organisationsabläufe konnten so verbessert und weiterentwickelt werden.

Die Bearbeitung von Themen wie Teamfindung oder Unterstützung von Gruppenprozessen haben den Jobcoachs weitergeholfen. Auch ihre Aufgabe, die Selbstverantwortung und das Selbstbewusstsein der Teilnehmer/-innen zu stärken („Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“) ist vielen Jobcoachs vor allem durch die Reflexionen mit den externen Beraterinnen und Beratern noch bewusster geworden. Dabei spielte die Delegation der Verantwortung an die Teilnehmer/-innen, selber aktiv auf Jobsuche zu gehen, eine besondere Rolle. Die Herausforderung für jeden Jobcoach besteht hier u. a. darin, Verantwortung an die Gruppe abgeben zu können – ein Prozess, der unter anderem durch die Initiierung von gruppendynamischen Prozessen unterstützt wird.

Impulse für die Organisationsentwicklung

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Vermittlungs-, Beratungs- und Leistungs-

teams im Jobcenter wurde dort möglich, wo frühzeitig das Modellprojekt allen Führungskräften vorgestellt und regelmäßig den „zuweisenden“ Teams über die Ergebnisse der Teilnehmenden berichtet wurde. Dabei wurden an verschiedenen Schnittstellen Mitarbeiter/-innen anderer Teams eingebunden. Workshops zu bestimmten Fragestellungen wurden durchgeführt, gemeinsame Vermittlungsinitiativen gestartet oder gemeinsame Fallbesprechungen organisiert.

Ein Beispiel für innovative Formen der Zusammenarbeit ist die teamübergreifende Unterstützung bestimmter Zielgruppen. Die aus alleinerziehenden oder jüngeren Arbeitslosen oder Arbeitslosen in Rehabilitationsverfahren bestehenden Gruppen erhielten Beratungs- und Förderangebote durch spezialisierte Fachteams aus den Bereichen Markt und Integration (U25 und Ü25), aus den Teams der Leistungsgewährung, von der Fachstelle für Alleinerziehende, dem Projekt Jobsicherung und dem Projekt Minijob. Dabei gaben diese Teams auch den Jobcoachs einen Teil ihres Fachwissens weiter. Weitere Teams wie der Arbeitgeber-Service, und auch externe Kooperationspartner/-innen wie die Wirtschaftsförderung und die Kreishandwerkerschaft wurden ebenfalls zur Unterstützung des gesamten Projektes einbezogen.

Die Idee, alle zur Verfügung stehenden Ressourcen zu nutzen bzw. nutzbar zu machen, und die regelmäßige Rückmeldung an die Teams, welche die Teilnehmer/-innen in das Projekt übergeleitet hatten, forcierte wiederum die kreative Unterstützung durch andere Teams. Beispiel Unternehmens-/Arbeitgeber-Service: Dieser hing in den Projekträumen aktuelle Stellenanzeigen aus, organisierte Besuche von Ar-

beitgebern, akquirierte Praktika-Stellen und verwendete die während der Projektteilnahme erstellten bzw. überarbeiteten Bewerbungsunterlagen für Stellenbesetzungsvorschläge.

Neue Formen der Zusammenarbeit

Das Innovationspotenzial der Projekte zeigte sich vor allem in verschiedenen neuen Formen der Zusammenarbeit von Teilnehmenden und Jobcoachs. Die Anwesenheit der Teilnehmer/-innen von bis zu zwölf Stunden in der Woche ermöglicht vor allem eine intensive Zusammenarbeit. Dabei entwickelt sich der Förderansatz des Aktivierungsprinzips „Fördern und Fordern“ weiter: Zu einem „Fördern durch Fordern“ und umgekehrt. „Fordern durch Fördern“ führt in den Modellprojekten zu einer engagierten Stellensuche und gestärktem Selbstbewusstsein der Teilnehmer/-innen. Diese werden intensiv beraten, sie erhalten einen Raum und einen organisatorischen Rahmen für selbstverantwortliche Bewerbungsbemühungen.

Ebenfalls wichtig ist die Weiterentwicklung des Forderns als zweiter Aspekt des Aktivierungsprinzips. „Fördern durch Fordern“ wird dort möglich, wo die Teilnehmer/-innen zu erreichbaren, realistischen Integrationsschritten animiert werden, wo sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Stärken entdecken, entwickeln und im Bewerbungsprozess einbringen können. Das oft als negativ empfundene „Fordern“ kann im Kontext „Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“ zu einer positiven Herausforderung werden. Der gruppenspezifische Aspekt spielt hier erneut eine wichtige Rolle: Einzelne erfahrene Teilnehmer/-innen übernehmen bestimmte Aufgaben bei der Einweisung neuer Teilnehmer/-innen, wie das Erklä-

ren technischer Infrastruktur (wie funktioniert der Drucker) bis hin zu Patenschaften: Teilnehmer/-innen mit mehrwöchiger Erfahrung betreuen Neuzugänge. Sie unterstützen die Neuen bei der Bearbeitung von Bewerbungsschreiben, nachdem die Jobcoachs zunächst Korrekturvorschläge gemacht haben. Die Verteilung dieser Aufgaben liegt teilweise in der Verantwortung der Teilnehmer/-innen selber. Dies entlastet die Jobcoachs und stärkt die Eigenverantwortung und das Selbstvertrauen der Teilnehmer/-innen.

Die relative Gestaltungsfreiheit bei der Umsetzung der Projekte und die Intensität der Zusammenarbeit fördern das Ausprobieren neuer Beratungsmethoden, sie fördern die Suche nach neuen Bewerbungsstrategien und das Kennenlernen der Teilnehmer/-innen durch die Jobcoachs. Selbstverantwortung wird unter anderem auch dadurch gefördert, dass die Teilnehmenden die Entscheidung über ihren Werdegang selber treffen. In mehreren Projekten wurde eine Methodik angewendet, die in mehreren Entscheidungsstufen genau dieses Ziel verfolgt. Die Entscheidung über den nächsten Schritt liegt immer bei den Teilnehmenden. Voraussetzung dafür ist deren Wissen über Alternativen und die damit verbundenen Konsequenzen. Beispiel Wunscharbeitsstelle:

Nicht immer klappt es damit auf Anhieb. Nachdem „Plan A“ nicht erfolgreich war, muss ein vorbereiteter „Plan B“ in Kraft treten. Diese zunächst negative Erfahrung des gescheiterten „Plan A“ müssen manche Teilnehmer/-innen einmal erleben, um ihre berufliche Situation realistisch einschätzen zu können. Dazu gehört auch die Möglichkeit, Vorschläge der Jobcoachs im Rahmen des „Plan A“ ablehnen zu können. Die Teil-

nehmenden erhalten bei jeder Entscheidung die notwendige Unterstützung durch die Jobcoachs, womit die jeweilige Entscheidung tragfähiger wird und sich die „Kontra-Haltung“ gegenüber den weniger attraktiven Alternativen reduziert.

Kunden- und Mitarbeiter-zufriedenheit

Der Aktivierungsansatz steigert die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, da das Modellprojekt neue Methoden der Arbeit mit den Teilnehmenden erlaubt: intensiver, mit mehr Freiräumen, ziel-, ergebnis- und dienstleistungsorientierter. Dies führt u. a. zu einer Imageverbesserung der Jobcenter. Die Teilnehmer/-innen fühlen sich „auf Augenhöhe“ mit den Mitarbeiter/-innen und akzeptieren diese als ihre persönlichen Coachs. Jobcoachs berichten, dass andere Kunden nach Ablauf eines Projektdurchlaufes fragen: „Mein Kumpel war bei Ihnen, kann ich das nicht auch machen?“ oder ein Jobcoach berichtete: „Wir haben jetzt eine Teilnehmerin gehabt, die war hier, da ist der Bruder gleich nachgekommen, weil die gute Werbung für uns gemacht hat.“ Interviewte Teilnehmer/-innen meinten, dass sie das Projekt auch Bekannten empfehlen würden und dass sich ihre Einstellung gegenüber dem Jobcenter geändert habe: „Man hat sowieso immer erst mal eine kritische Einstellung, das hat sich sehr geändert. Ich kann das nur allen empfehlen.“

Schnelle und nachhaltige Integration

Vor allem die Intensität der Arbeitsplatzsuche, begleitet durch die intensive Unterstützung durch die Jobcoachs spielt für die schnelle Integration in Arbeit eine große

Rolle. Für das gemeinsame Ziel werden die Ressourcen der Teilnehmer/-innen und die des Jobcenters mobilisiert, eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre unterstützt die Motivation aller Beteiligten. Die zielorientierte Unterstützung durch die Jobcoachs befördert die Perspektive bei den Teilnehmern, dass eine schnelle Integration realistisch ist. Gruppendynamische Effekte befördern die gegenseitige Unterstützung der Teilnehmer/-innen, stärken das Selbstbewusstsein und entlasten die Jobcoachs. Eine ressourcenorientierte Beratungshaltung stärkt die Stärken der Teilnehmer/-innen, bei den Jobcoachs entwickelt sich ein Beratungsverständnis, das die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen ermöglicht. Eine wesentliche Rolle spielt dabei – vor allem zu Anfang – das Coaching durch externe Berater/-innen.

Ergebnisse des Monitoring – Zahlen und Daten

Die beteiligten Jobcenter stellten im Zeitraum September 2011 bis Juli 2012 monatlich anonymisierte Teilnehmerdaten im Rahmen eines Monitoring zur Verfügung. 33 % aller Teilnehmer/-innen der zehn Projekte fanden im Zeitraum zwischen ihrem Eintritt und drei Monate nach individuellem Austritt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Ergebnisse bei den Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegen je nach Jobcenter bei 7 % bis 58 %. Diese Differenzen erklären sich vor allem durch folgenden Sachverhalt. Die beteiligten Projekte arbeiteten mit unterschiedlichen Zielgruppen: Marktnahe und/oder marktferne, unter 25-Jährige und/oder über 25-Jährige, Neukunden und/oder Kunden, die bereits länger arbeitslos waren. Die unterschiedlichen Vo-

raussetzungen bzw. Integrationschancen der Teilnehmer/-innen wirkten sich in unterschiedlichen Integrationsergebnissen aus. Zwei Projekte arbeiteten vor allem mit marktnahen Teilnehmenden mit hohen Integrationschancen und erreichten jeweils eine Integrationsquote von 58 %. In weiteren drei Projekten waren zwar ebenfalls marktnahe Bewerber vorherrschend, allerdings auch ein höherer Anteil von Alleinerziehenden und Bestandskunden mit geringeren Integrationschancen. Hier wurden Integrationsquoten zwischen 35 % und 41 % erreicht. In der dritten Gruppe fand sich ein hoher Anteil von marktferneren Teilnehmenden mit integrationshemmenden Merkmalen. Hier wurden Integrationsquoten von 32 % bis 33 % erreicht. In zwei weiteren Projekten lag der Anteil von marktfernen Teilnehmenden bei 100 % und der von Alleinerziehenden und Bestandskunden bei 52 %. Hier lagen die Integrationsquoten dementsprechend bei 7 % und 30 %.

Schnelle Arbeitsaufnahmen

Um die Ergebnisse der durchschnittlichen Dauer bis zur Integration differenzierter betrachten zu können, wurden drei Zeiträume definiert:

- In den ersten sechs bis acht Wochen wechselten in einzelnen Projekten bis zu 52 % aller Teilnehmer/-innen in Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit. Im Durchschnitt aller Projekte gelang dies 20 % der Teilnehmer/-innen.
- Weitere 17 % wechselten im Zeitraum von drei Monaten nach individuellem Teilnahmeende in Arbeit.
- Im Zeitraum drei bis sechs Monate nach Teilnahmeende wechselten im Durchschnitt weitere 5 % der Teilnehmer/-innen in Arbeit.

Teilnahme an Förderangeboten und Teilnahmeabbruch

Neben den Integrationen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, in Ausbildung oder auch Selbstständigkeit existiert eine Vielzahl von weiteren Schritten, die zurück in eine existenzsichernde Beschäftigung führen können: Förderung beruflicher Weiterbildung, Qualifizierungen, weiterer (Hoch-)Schulbesuch, Arbeitsgelegenheiten, Minijobs etc. Dieses Angebot stellt gerade für die marktferneren Teilnehmer/-innen oft eine realistischere Perspektive als ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dar. Im Durchschnitt erhielten 16 % ein Förderangebot, nahmen einen Minijob an oder strebten einen (Hoch-)Schulabschluss

an – in einzelnen Projekten traf dies auf bis zu 36 % der Teilnehmer/-innen zu.

Unterschiedlich hohe Abbruchquoten

15 % bis 36 % (im Durchschnitt sind es 24 %) aller Teilnehmer/-innen brachen das Projekt vor Ende des Ablaufs ab. Bei differenzierter Betrachtung der Projekte zeigt sich: je höher die Integrationsquoten, desto geringer die Abbrecherquoten. Das lässt darauf schließen, dass sich dauerhaft hohe Integrationserfolge auf die Motivation der verbleibenden Teilnehmer/-innen positiv auswirken. Eine weitere Erklärung ist die unterschiedliche Zugangssteuerung. In den Projekten mit niedrigen Abbruchquoten

wird ein individuelles Vorgespräch zwischen Jobcoach und den Teilnehmenden geführt, in einzelnen Projekten mit hohen Abbruchquoten wird darauf verzichtet. Um den teilweise hohen Abbruchquoten entgegenzuwirken, empfiehlt sich neben einer gezielteren Auswahl der Teilnehmer/-innen eine systematische Sammlung und Auswertung von individuellen Gründen zum Abbruch. Soweit möglich sollten gemeinsam mit Teilnehmenden Lösungen entwickelt und diese regelmäßig durch die Jobcoachs in den Vorgesprächen und in Gruppenbesprechungen erläutert werden.

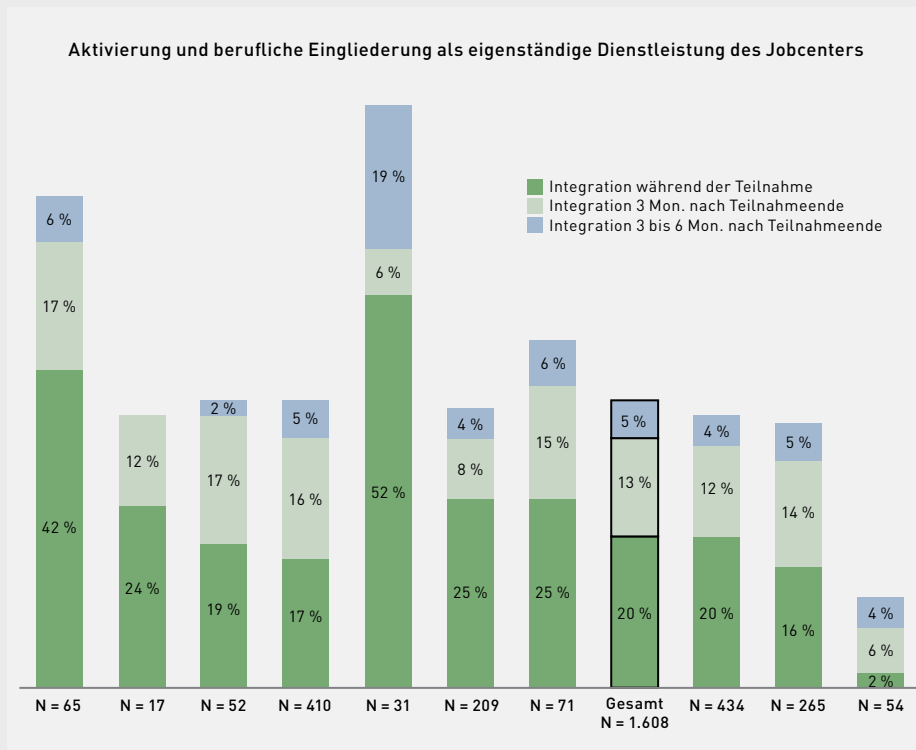
Die Arbeits- und Ausbildungsplätze sind nachhaltig

Zur Bewertung der Nachhaltigkeit wurden 252 Datensätze ausgewertet. Sechs Monate nach Ende ihrer Teilnahme waren 75 % bis 96 % aller Teilnehmer/-innen weiterhin in einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit beschäftigt. Im Durchschnitt waren es 82 %. Die hohe Nachhaltigkeitsquote lässt darauf schließen, dass die intensive Stellen suche und Beschäftigung mit den eigenen Stärken und Wünschen den Teilnehmenden ein realistisches Bild über ihre Chancen vermittelt. Sie suchen und bewerben sich gezielter auf Stellenausschreibungen, die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Das erhöht die Chance, dass diese „passende“ Beschäftigung die Probezeit überdauert.

Modellprojekte und Bildungsträger im Vergleich

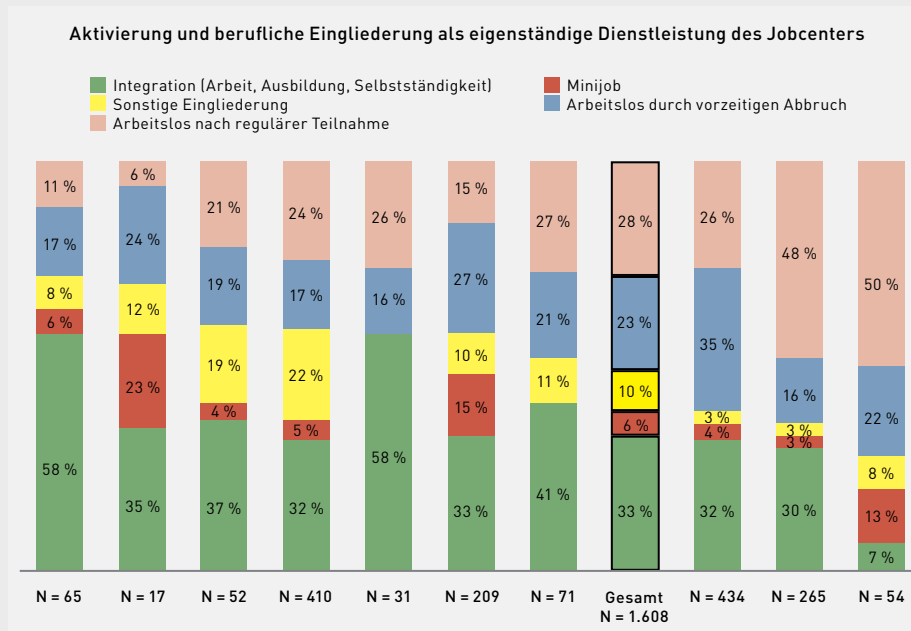
Bildungsträger bieten seit vielen Jahren erfolgreich Aktivierungsmaßnahmen an. Die Modellprojekte sollten Hinweise geben, ob die Jobcenter ein solches Angebot ebenso erfolgreich mit eigenem Personal umsetzen können. Die Inhalte der Aktivierungsmaß-

Abb. 1: Integration im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Auswertungen des Gesamtmonitoring, Stand August 2012

Abb. 2: Verbleibsarten und Abbrüche



Quelle: Eigene Auswertungen des Gesamtmonitoring, Stand August 2012

nahmen gleichen sich bei beiden Trägern, jedoch lassen die unterschiedlichen Teilnehmerzahlen, die Dauer der Maßnahmen und die Teilnahmezeiträume einen Vergleich der Ergebnisse nur bedingt zu. Die Auswertung der individuellen Verbleibsdaten drei Monate nach Teilnahmeende zeigt, dass die Bildungsträger durchschnittlich 26 % Integrationsquote erreichen (zwei Träger erreichten jeweils 29 %), bei den Jobcentern sind es durchschnittlich 33 % (zwei Träger erreichten jeweils 58 %). Während der sechs- bis achtwöchigen Teilnahme integrierten die Bildungsträger durchschnittlich 18 % der Teilnehmer/-innen (ein Träger erreichte 25 %), bei den Jobcentern waren es durchschnittlich 20 % (ein Projekt erreichte 52 %).

Diese Ergebnisse zeigen, dass Jobcenter ähnlich erfolgreich wie die Bildungsträger mit Angeboten wie Bewerbungs- und

Vermittlungscoaching arbeiten können. Bei beiden Trägern betonten die Mitarbeiter/-innen sowohl die Eigenverantwortlichkeit der Teilnehmer/-innen im Rahmen des Aktivierungsansatzes wie auch ihre Verantwortung für das Anstoßen von Eigeninitiative bei ihren „Klienten“. Qualifikationen und Erfahrungen ähneln sich bei den Jobcoachs beider Träger, auch bei Antworten auf Fragen nach Motivation, Zielen, Aufgaben, Vorstellungen und Rollenbildern gab es keine nennenswerten Unterschiede. Ein wesentlicher Unterschied besteht aber im Selbstverständnis, der von mehreren interviewten Personen folgendermaßen beschrieben wird: Der Jobcoach ist Repräsentant/-in einer Behörde, welche die Existenz der Teilnehmer/-innen während der Dauer der Arbeitslosigkeit finanziell sichert. Dies erhöht bei vielen Teilnehmer/-innen die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung. Die intensive Unterstützung und die

Bereitschaft der Jobcoachs „auf Augenhöhe“ mit den Teilnehmenden zu arbeiten, motiviert viele dann zusätzlich.

Ausblick

Acht der zehn Projekte haben den Projektansatz in den Regelbetrieb überführt oder werden es noch tun: entweder in Form eines unmittelbaren Förder-/Sofortangebots an alle Neukunden oder als Förderangebot an bestimmte Zielgruppen. Weitere zwei Projekte führen den Ansatz bis Mitte bzw. Ende 2014 weiter und entscheiden dann über die Übernahme in den Regelbetrieb.

Vor dem Hintergrund des bisherigen positiven Verlaufs der Projekte und der Begleitmaßnahmen haben das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration NRW und die Regionaldirektion NRW weitere Jobcenter in NRW eingeladen, eigene Projekte, die diesem Ansatz entsprechen, zu entwickeln und durchzuführen. Acht Jobcenter beteiligen sich an der Umsetzung in dieser 2. Projektphase, die im November 2012 gestartet ist.

ABSTRACT

Seit September 2011 beteiligen sich zehn Jobcenter, seit Dezember 2012 weitere acht Jobcenter an der modellhaften Umsetzung des Work-First-Ansatzes in NRW.

AUTOR UND ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Frank Nitzsche
Tel.: 02041 767-157
E-Mail: f.nitzsche@gib.nrw.de

„Wir organisieren Schnelligkeit!“

„Work first – so schnell wie möglich zurück in den Arbeitsmarkt! Das aber gelingt nur, wenn Arbeitslose vom ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit an die Jobsuche als ihre eigene Aufgabe ansehen.“ Diese These vertritt Dick Vink. Rund 20 Jahre lang hatte der Niederländer in leitender Funktion in den Sozialämtern von Helmond und Roermond gearbeitet, bevor er sich im Jahr 2000 als selbstständiger Berater im holländischen Cuijk niederließ.

Im Jahr 2004 wurde in den Niederlanden das „Wet Werk En Bijstand (WWB)-Gesetz verabschiedet – mit einer Neuverteilung von Zuständigkeiten und Kompetenzen. Seitdem sind die niederländischen Kommunen vollständig für die Ausgaben nach dem Sozialhilfegesetz verantwortlich. Dafür erhalten die Kommunen ein festgelegtes Budget für Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger, in dem 60 Prozent für passive Sozialhilfeleistungen und 40 Prozent für aktive Reintegrationsaktivitäten vorgesehen sind. Die Besonderheit dabei: Einsparungen im passiven Sozialhilfebudget verfallen nicht und fließen auch nicht an den Staat zurück, sondern werden dem Budget der Kommune zugeordnet. Für die Kommunen ist es deshalb vorteilhaft, möglichst viele Sozialhilfeempfänger möglichst schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Resultat: Seit 2004 werden in den Niederlanden nur noch rund zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts für soziale Transferleistungen ausgegeben.

G.I.B.: Herr Vink, Sie haben den Work-First-Gedanken von Amerika in die Niederlande gebracht. Was hat Sie dazu veranlasst?

Dick Vink: 1996 – damals arbeitete ich als Sozialamtsleiter in der niederländischen Kleinstadt Helmond – hatte es in den Vereinigten Staaten, unter Präsident Clinton, mit der Verabschiedung des „Personal Re-

zurückgreifen. Kombiniert war das Gesetz mit „Work-requirements“, mit Arbeitsanreizen für die Sozialhilfeempfänger. Mindestens 50 Prozent von ihnen sollten in ein Beschäftigungsprogramm oder in den regulären Arbeitsmarkt wechseln. Ziel war, die Abhängigkeit von öffentlichen Leistungen zu reduzieren. Zugrunde lag der Gedanke: Menschen nur Geld zu bezahlen, ohne sie zu fragen, was sie tun können, um einen Ausweg aus ihrer Arbeitslosigkeit zu finden, führt zu Passivität. Die Menschen bleiben dann zu Hause, vielleicht ihr ganzes Leben lang.

Menschen nur Geld zu bezahlen, ohne sie zu fragen, was sie tun können, um einen Ausweg aus ihrer Arbeitslosigkeit zu finden, führt zu Passivität. Die Menschen bleiben dann zu Hause, vielleicht ihr ganzes Leben lang.

Darüber hatte ich im „Economist“ einen Artikel gelesen, geschrieben vom Geschäftsführer des Jobcenters in Konesha, Wisconsin. Ich habe mir daraufhin das dortige „Workforce Development“-Center angesehen: Hier war alles, was mit Integration in den Arbeitsmarkt zu tun hat – von der Anmeldung und der Auszahlung passiver Leistungen über Arbeitsagentur und Kinderbetreuung bis hin zu psychologischer Beratung und Qualifizierung – unter einem Dach.

sponsibility Work Opportunity Reconciliation Act“ in „Temporary Assistance for Needy Families (TANF)“ eine große sozialpolitische Veränderung gegeben: Nicht mehr Washington DC, sondern die einzelnen Bundesstaaten waren nunmehr für die Sozialhilfe verantwortlich. Für die Auszahlung passiver Leistungen an Arbeitslose stand ihnen jährlich ein festgelegtes Budget zur Verfügung, das sie nicht überschreiten durften. Andernfalls mussten sie auf eigene finanzielle Mittel

G.I.B.: Offensichtlich waren Sie beeindruckt.

Dick Vink: Und wie! Was bei uns Wochen oder Monate gedauert hätte, ging hier binnen kürzester Zeit über die Bühne. Im Eingangsbereich des Centers stand eine Theke, an der – wie in einer Bank – schnelle



Dick Vink, Advies B. V. Cuijk

Transaktionen erfolgten. Ich konnte selbst beobachten, wie ein Neukunde hereinkam und bedauerte, einen 150 Kilometer von seinem Wohnort entfernten Arbeitsplatz nicht annehmen zu können, weil sein Auto kaputt war. Er erhielt sofort einen Scheck über 300 Dollar für die Reparatur seines Wagens und verpflichtete sich, das Geld von seinem ersten Gehalt zurückzuzahlen. Nach dreißig Minuten war er wieder draußen – auf dem Weg zu seinem neuen Job! Ich war fasziniert und habe unmittelbar nach meiner Rückkehr meinem Chef, dem Bürgermeister von Helmond, von meinen Eindrücken berichtet. Er reagierte prompt und stimmte zu: „Lass es uns versuchen! Ich habe im Moment auch keine bessere Idee.“ Das war die Geburtsstunde von „Work first“ und „Werkakademie“ in den Niederlanden.

G.I.B.: Wenn heute Neukunden in eine niederländische Werkakademie kommen: Wie ist der Ablauf, was bieten Sie ihnen?

Dick Vink: Wir bieten ihnen keine Qualifizierung, kein Bewerbungstraining und auch sonst nichts von dem, was andere anbieten, die auch keine Ahnung haben, ob das überhaupt nützlich ist für ihre Kunden. Der Gedanke „Je mehr Angebote, desto größer der Erfolg“ ist weit verbreitet, doch das stimmt nicht. Wer Angebote vom Jobcenter bekommt, wird passiv. Er konsumiert erstmal und fängt frühestens zwei Wochen später wieder an, selbst nachzudenken, wie er einen Job finden kann. Damit verliert er Zeit und muss die Haltung, selbst aktiv zu werden, erst wieder neu entwickeln. Als Leiter eines landwirtschaftlichen Projekts habe ich deshalb früher als Erstes die subventionierten Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose abgeschafft, weil sie in die Sackgasse führten.

In der Werkakademie hingegen laden wir zwanzig Kunden ein und trinken nach einem „Hartelijk welkom“ zusammen eine Tasse Kaffee, wobei jeder die anderen Gruppenmitglieder kennen lernt. Also: Kein Plan, kein Programm – nichts, nur Zeit und Raum. Es ist keine Lernsituation, sondern wir sagen: Wir haben im Moment keine Antwort, aber Sie haben auch keine Antwort, also lassen Sie uns gemeinsam über-

legen, wie Sie so schnell wie möglich einen Job finden können. Dabei habe ich gelernt, dass unsere Kunden eine große Ressource sind für Ideen und Pläne, für Kontakte und Netzwerke, aber diese Ressourcen muss man miteinander verbinden und dabei Schnelligkeit organisieren.

G.I.B.: Okay, und wie geht es dann weiter?

Dick Vink: Wir stellen Fragen, nichts anderes, nur Fragen. Die ersten Fragen an Kunden in einer Werkakademie lauten: „Was ist Ihr Plan? Was machen Sie im Moment, um ihn zu realisieren? Haben Sie sich schon beworben? Wie war der Erfolg? Was ist Ihr nächster Schritt?“ Damit zwingen wir sie, über ihre Zukunft nachzudenken – nicht nächsten Monat, nicht nächstes Jahr, sondern heute, und nicht nur eine Stunde in der

Der Gedanke „Je mehr Angebote, desto größer der Erfolg“ ist weit verbreitet, doch das stimmt nicht. Wer Angebote vom Jobcenter bekommt, wird passiv.

Woche, sondern vier-, fünfmal in der Woche mehrere Stunden am Tag. Wir sagen: „Morgen werden Sie wieder hier sein! Wenn Sie etwas anderes zu tun haben, müssen Sie sich entscheiden.“

Außerdem sagen wir: „Heute geben Sie uns Informationen, statt wir Ihnen. Heute stellen wir Fragen und Sie antworten. Heute kommen Sie mit Lösungen, nicht wir.“ Gleichzeitig geben wir ihnen zu verstehen: „Für uns ist Ihr Plan A okay – am Anfang. Wir haben viel Zeit, acht Wochen, und nicht nur zwanzig Minuten pro Monat wie sonst üblich, und wir arbeiten zusammen. Also folgen wir erst mal Ihrem Plan, denn wir vertrauen darauf, dass Ihr Plan stimmt, vielleicht ist er gut. Vielleicht brauchen Sie auch eine kleine Unterstützung, um ihn zu realisieren, wie im eingangs geschilderten Fall des reparaturbedürftigen Autos, dann sehen wir, was wir tun können. Wenn Sie in zwei, drei Tagen einen Job gefunden haben – prima, dann sind

Sie weg. Wenn Sie nach zwei Wochen noch immer hier sind, ziehen wir Bilanz: Wir sehen, Ihr Plan A funktioniert nicht oder nicht so gut. Sie haben noch kein Angebot und keine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch bekommen – vielleicht brauchen Sie einen Plan B? Gemeint ist Ihr Plan B, nicht unserer! Welche andere Art von Job könnten Sie ausüben? Was ist Ihre Alternative?“

G.I.B.: Sind zwei Wochen nicht ein bisschen wenig Zeit, um Plan A zu realisieren?

Dick Vink: Grundsätzlich ja, aber viele Kunden haben zu dem Zeitpunkt schon ein Jahr Arbeitslosengeld bezogen und sich also, im Idealfall, schon ein

lasten und hemmen den Prozess. Das bringt nichts. Außerdem gibt es viele Menschen, die auch mit Problemen arbeiten.

G.I.B.: Können alle Arbeitsuchenden in die Werkakademie oder steuern Sie den Zugang?

Dick Vink: Eine so massive Änderung der Kundenbeziehung und der Dienstleistungen wie bei der Einführung des Work-First-Ansatzes lässt sich am ehesten mit neuen Kunden realisieren, denn sie sind noch nicht festgefahren, sind noch in Bewegung. Rund 70 Prozent der Neukunden gehen in die Werkakademie, die restlichen 30 Prozent haben zu viele Probleme: Zu viel Alkohol, zu viele Drogen, zu viel Chaos oder zu kleine Kinder.

Wir sehen, Ihr Plan A funktioniert nicht oder nicht so gut. Sie haben noch kein Angebot und keine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch bekommen – vielleicht brauchen Sie einen Plan B?

Jahr lang um die Realisierung ihres Plans A bemüht. Dass ein arbeitsloser Architekt wieder als Architekt arbeiten will, verstehe ich. Aber in diesen zwei Wochen habe ich erkannt, dass es ihm nicht gelingen wird. Schade für ihn!

G.I.B.: In Deutschland sehen sich Arbeitsvermittler die Stärken, aber auch die Schwächen Arbeitsuchender an. Nach einem Profiling werden gezielte Maßnahmen etwa zum Abbau von Drogenproblemen entwickelt und Qualifizierungen verabredet, an deren Ende die Integration in den Arbeitsmarkt stehen soll. Ignorieren Sie mit Ihrer Methode der möglichst raschen Vermittlung in Arbeit nicht die spezifischen privaten Problemlagen Ihrer Kundinnen und Kunden?

Dick Vink: Ich frage mich immer: Was will ich nicht wissen? Nur so kann ich effektiv arbeiten. Allzu viele Informationen will ich gar nicht haben, denn sie be-

G.I.B.: Bringen Sie auch Menschen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen zusammen?

Dick Vink: Ja, denn „Work first“ hat mehr mit der Haltung und Einstellung zu tun als mit Qualifikationen. Entscheidend ist, die Chancen zu sehen und zu nutzen. Da kann ein Hochqualifizierter unter Umständen sehr viel von einem gering Qualifizierten lernen. Der Gebildetere fragt sich: Warum bewegt sich der andere und ich bewege mich nicht? Diese Art von Beeinflussung ist genau das, was wir beabsichtigen.

G.I.B.: Das hört sich nach der nicht unumstrittenen Maxime an: „Jede Arbeit ist besser als keine Arbeit“.

Dick Vink: Jeder Mensch will einen guten Beruf, Karriere machen und möglichst viel Geld verdienen. Wer aber keinen Job hat, muss einige Schritte gehen, um seine Laufbahn beginnen zu können. Er muss sich bewegen, muss anfangen, denn zu Hause gibt es keine Karriere, nur draußen. Nur wenige Leute fangen gleich mit ihrem Wunschberuf an. Es gibt nun mal keine Traumjobs im Jobcenter. Ab und zu findet jemand auf Anhieb einen schönen Job, aber das ist so selten wie ein Lotteriegewinn. Wir meinen: Der bessere Job kommt, aber nicht sofort. Also fangen wir an, über A-Jobs, also Jobs, in die man leichter hineinkommt, zu reden. Wir suchen einen A-Job mit dem Ziel, nach einiger Zeit den besseren B- oder C-Job zu finden und so Karriere zu machen. In Rotterdam zum Bei-

spiel müssen Arbeitslose zu Beginn ihrer ABC-Karriere als Beschäftigte der kommunalen Zeitarbeitsfirma „Werkland“ auch mal in Supermärkten Tüten einpacken – warum nicht? Wenn es mit Respekt geschieht und richtig kommuniziert wird, ist das kein Problem. In den USA nennt man das „transition jobs“.

G.I.B.: Also ruhig erst mal anfangen mit Minijob oder Zeitarbeit?

Dick Vink: Viele Kunden sagen: Ich will keine Zeitarbeit annehmen, ich will keinen Minijob, dazu habe ich keine Lust. Okay, sagen wir, aber 30 Prozent der anderen wechseln nach einer Tätigkeit in einer Zeitarbeitsfirma in den ersten Arbeitsmarkt. Ist das gut, ist das schlecht? Keine Ahnung, aber das ist die Realität. Wenn Sie Zeitarbeit prinzipiell ablehnen, lehnen Sie 30 Prozent ihrer Chancen ab. Kein Vorwurf, nur eine Frage: Was sind die Konsequenzen Ihrer Ablehnung für Ihre Jobsuche? Wenn Sie Zeitarbeit nicht annehmen: Was bedeutet das für Sie, für Ihr Leben?

G.I.B.: Eine sehr pragmatische Herangehensweise, aber viele Menschen empfinden Minijobs, bei deren Ausübung oft gesetzlich zustehende Leistungen wie Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von Arbeitgebern verweigert werden, als ungerecht. Ist das nicht nachvollziehbar?

Dick Vink: Ich kann in diesen acht Wochen nicht die Welt ändern. Das Einzige, was ich ändern kann, bin ich selbst und meine Situation. Ich kann hunderttausend Gedanken haben über eine gerechte Gesellschaft, aber das bringt in dem Moment nichts. Darüber reden wir nicht oder maximal fünf Minuten bei einem Kaffee. Hier geht es um die Frage: Wie suchen wir einen Job? Punkt. Ziel ist auch bei uns ein regulärer Job, aber wenn nach eingehender Analyse ein Vier-Euro-Job im Moment die einzige Chance zur Teilhabe am Arbeitsleben ist, dann ist das Ihre einzige Chance. Ob Sie ihn mit der Hoffnung auf einen anderen, besseren Job annehmen oder nicht, ist nicht meine Entscheidung, sondern Ihre. Vier Euro Stundenlohn sind nicht viel, aber wenn es nicht anders geht, dann geht es nicht anders. Leider. Wir können in diesen acht Wochen nicht alle retten.

G.I.B.: Drohen Sie mit Sanktionen, wenn jemand nicht gleich einen A-Job annimmt?

Dick Vink: Sanktionen sind wichtig, aber nicht im Sinne einer Strafe, sondern zur Steuerung. Es ist wie bei der Kindererziehung: Wenn Kinder etwas nicht machen, was sie machen sollen, bekommen sie weniger Taschengeld. Noch mal: Das ist keine Bestrafung, sondern dient als Instrument zur Verhaltenssteuerung. Es gibt Jobcenter, die auf Sanktionen verzichten, aber ich sage Ihnen: Man benötigt Sanktionen. Viele wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass die frühe Aktivierung in Kombination mit Sanktionen das Einzige ist, was wirklich hilft.

G.I.B.: Was passiert mit den Personen, die innerhalb der zwei Monate keinen Job finden?

Dick Vink: Unser Ziel ist eine Vermittlungsquote von mindestens 50 Prozent. Nach diesen acht Wochen können wir überlegen, welche Angebote erforderlich sind für die, die keinen Job gefunden haben. Vorteil des Work-First-Ansatzes ist, dass wir in diesen beiden Monaten unsere Kunden ziemlich gut kennen gelernt haben und deshalb genauer sagen können, welche passgenauen Angebote, sei es ein Praktikum oder eine Qualifizierung, jetzt angemessen sind. Zukünftig

Ich frage mich immer: Was will ich nicht wissen. Nur so kann ich effektiv arbeiten. Allzu viele Informationen will ich gar nicht haben, denn sie belasten und hemmen den Prozess.

werden wir auch stärker die Möglichkeiten des Internets nutzen. Schon heute gibt es eine Software, mit denen Kundinnen und Kunden ihren eigenen Flyer mit ihrem Portfolio, ihrem Lebenslauf und einem Foto von sich erstellen können. Zudem wollen wir unsere Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern verbessern. Ihnen sagen wir: Sie sind intelligent, denken über Ihren Betrieb nach. Wir wissen, dass Sie im Moment kei-

ne offene Stelle haben, aber wir brauchen Ihre Ideen. Ich denke, unsere Kunden und die Arbeitgeber sind die entscheidenden Ressourcen.

G.I.B.: Eine schnelle ist nicht unbedingt eine nachhaltige Vermittlung in Arbeit. Ist mit dem Work-First-Ansatz der Werkakademie auch der dauerhafte Verbleib in Arbeit gelungen?

Dick Vink: Wir haben das in Rotterdam untersucht und das Ergebnis ist wirklich nicht schlecht: Nur zehn bis fünfzehn Prozent kommen zurück in die Werkakademie, der Rest wird dauerhaft vermittelt und viele von ihnen haben nach zwei, drei Monaten auch keinen A-Job mehr, sondern einen B- oder sogar C-Job. Es gibt auch Leute, die wegbleiben, ohne dauerhaft vermittelt zu sein, sondern einfach nur nicht mehr in die Werkakademie gehen wollen. Leider hat Rotterdam den Work-

pe mit ausschließlich Älteren passiert genau das, was Sie beschreiben. In einer heterogenen Gruppe hingegen geschieht das weitaus seltener, weil die Leute miteinander kommunizieren, sich gegenseitig beeinflussen und der Einzelne sich mit den anderen mitbewegt.

G.I.B.: Wir haben bis jetzt darüber gesprochen, wie sich die Kunden umstellen müssen. Was aber muss sich mit Einführung des Work-First-Ansatzes im Denken der Jobcoachs ändern?

Dick Vink: Die Umstellung bringt Unsicherheit und das provoziert anfangs bei manchen einen gewissen Widerstand. Sie sind es gewohnt, das Verfahren zu kontrollieren, haben eine Checkliste und eine klare Agenda mit Bewerbungstraining, Kursen und Angeboten. Bei „Work first“ hingegen sitzen die Coachs nicht einer Person, sondern zwanzig Personen gegenüber. In diesen Runden können Fragen aufkommen, auf die ein Coach keine Antwort hat. Das aber erzeugt Unsicherheit und Nervosität, wenn er mit der Erwartung an seine Aufgabe herangeht, auf alle Fragen eine Antwort zu haben. Ich aber sage den Coachs: Die Antworten kommen nicht von uns, sondern von den Bewerbern. Wir sind keine Vermittler, sondern suchen eine Lösung gemeinsam mit den Kunden Das ist ein Paradigmenwechsel, eine neue Idee und eine veränderte Rolle.

Heute gehen jährlich 50.000 Neukunden durch und viele von ihnen haben schon nach zwei Monaten einen Job. Politischen Widerstand gegen das Konzept gibt es heute nicht mehr, auch nicht von den Gewerkschaften.

First-Ansatz nach meinem Weggang an das Programm „Arbeit“ angedockt. Das bedeutet, dass die Leute drei-, viermal in der Woche in die Werkakademie gehen und den Rest der Zeit arbeiten. Das ist keine gute Idee, denn so entsteht bei den Arbeitssuchenden der Eindruck: Ich habe eine Aufgabe hier, ich arbeite doch, ich beziehe keine passiven Leistungen sondern einen Lohn, warum soll ich noch suchen? Ein fataler Fehlschluss!

G.I.B.: Gibt es hinsichtlich der Vermittlung Unterschiede in Abhängigkeit von Qualifikation, Alter oder Geschlecht? Man könnte zum Beispiel vermuten, dass Jüngere flexibler sind und Ältere länger auf ihrem Plan A beharren.

Dick Vink: Das hängt davon ab, ob Sie eine homogene oder eine heterogene Gruppe bilden. Bei einer Grup-

G.I.B.: Werden die Jobcoachs vor Übernahme ihrer neuen Aufgabe geschult?

Dick Vink: Anfangs nicht, mittlerweile ja. Anfangs haben wir die Fallmanager gefragt, wer an dem neuen Ansatz interessiert ist. 30 Prozent sagten: „Das ist etwas Neues, das mach ich gerne.“ Andere sagten: „Das mach ich niemals.“ Das ist normal für einen Veränderungsprozess. Ich habe damals gedacht: Versuch es mal mit den 30 Prozent, die unbedingt wollen, dann hast du die Besten, denen du nicht mehr viel beibringen musst. Bei uns in den Niederlanden hat es funktioniert, aber in Deutschland ist es ein bisschen anders. Auch hier gibt es Menschen, die alles von sich aus richtig machen und nichts erlernen müssen, aber bei anderen sehe ich auch eine gewisse Unsicherheit. Wenn ich ihnen mit einem kurzen Training an zwei,

drei Tagen diese Unsicherheit nehmen kann, wäre es dumm, das nicht zu tun. Was sie vor allem lernen müssen ist, die richtigen Fragen zu stellen. Die Qualität der Fragen bestimmt die Qualität der Antworten.

G.I.B.: Rund 90 Prozent aller niederländischen Jobcenter setzen das Work-First-Konzept um. In Deutschland geht es langsamer voran. Wäre der Ansatz in den Niederlanden genauso erfolgreich, wenn 2004 nicht das „Wet Werk En Bijstand“ (WWB)-Gesetz, also das „Gesetz für Arbeit und Beistand“ verabschiedet worden wäre, das die Kommunen mit Einsparungen bei der Sozialhilfe ködert bzw. mit Mehrausgaben bei der Sozialhilfe unter Druck setzt?

Dick Vink: Sicher haben sich mit den Inzents und Desinzens des Gesetzes die Rahmenbedingungen verbessert. Es gibt nur einen begrenzten Topf Inhalt zu verteilen, und wenn Kommunen so vorgehen, wie beschrieben, bringt es ihnen einen Vorteil, wenn nicht, kostet es sie etwas. Zudem sahen sich viele Gemeinden gezwungen ebenfalls zu handeln, nachdem andere angefangen hatten sich umzustellen. So entstand eine Konkurrenzsituation: Wer hat die beste Idee, wer die beste Umsetzung? Wenn eine kleine Stadt mit 13.000 Einwohnern das Problem „Arbeitslosigkeit“ zu zehn, dreißig oder fünfzig Prozent beeinflussen kann, also Sozialhilfe spart, bleibt ihr vielleicht ein „Gewinn“ von 100.000 Euro, mit dem sie Schwimmbäder eröffnen, Bibliotheken einrichten oder etwas ganz Neues aufbauen kann. Das ist ein kleines Inzents, um genau hinzusehen, wo sie etwas einsparen können. Gleichzeitig spielen die Öffentlichkeit, die Presse und die Politik eine Rolle. Sie fragen nach der Vermittlungsquote und sagen dem Bürgermeister: „Ihre Nachbarstadt ist erfolgreicher, woran liegt das?“ Es gibt also ein Benchmarking, ein Ranking. Aber es gibt auch das Interesse, neue Ideen auszuprobieren. Die Frage ist, ob der lokale Mut ausreicht, so eine Herausforderung anzunehmen.

G.I.B.: Sie sprachen vorhin über die hohen Vermittlungsquoten in Rotterdam. Daraus lässt sich schließen, dass der Work-First-Ansatz nicht nur in kleinen Kommunen wie Helmond reüssiert, sondern auch in großen. Kann man das so allgemein sagen?

Dick Vink: Ja, kann man, wobei allerdings immer lokale Unterschiede und Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind. In Groningen ist es anders als hier in Cuijk. Das betrifft den Arbeitsmarkt und die Kultur genauso wie die Kundinnen und Kunden. Anfangs tauchte auch in Rotterdam die Frage auf: Funktioniert eine Werkakademie auch bei uns in der Großstadt? Unser Sozialamt, hieß es, ist hoch komplex und hat 40.000 Kunden. Ich habe den Skeptikern geantwortet: „Seht euch New York an. New York ist achtmal so groß wie Rotterdam, hat 500.000 Kunden und hat es auch geschafft.“ Anschließend bin ich mit 25 Teamleitern des Jobcenters nach New York geflogen, dort konnten sie sich vor Ort selbst überzeugen. Zum Abschluss der Reise sagten sie: „Ja, wenn das hier geht, dann läuft es auch bei uns.“ Tatsächlich gehen hier heute jährlich 50.000 Neukunden durch und viele von ihnen haben schon nach zwei Monaten einen Job. Politischen Widerstand gegen das Konzept gibt es heute nicht mehr, auch nicht von den Gewerkschaften. Sie sind pragmatisch in den Niederlanden, denn nur arbeitende Personen sind für sie interessant. Aber es ist so wie oft im Leben: Manche überzeugen Sie in fünfzehn Minuten, andere nie. Gleiches gilt für unsere Kundinnen und Kunden. Am Anfang spürt man den Widerstand, aber nach zwei, drei Wochen wendet sich das Blatt und am Ende sagen 80 Prozent: „Es ist gut, was hier passiert.“

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Dr. Frank Nitzsche, Tel.: 02041 767-157

E-Mail: f.nitzsche@gib.nrw.de

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKT

Dick Vink

Advies B. V. Cuijk

Vossehol 6

5431LL Cuijk

E-Mail: dva@tiscailmail.nl

Zukunft Pflege Niederrhein

Fachkräftesicherung in der Pflegebranche

Die Zahl der Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf wächst stetig. Gleichzeitig verzeichnet die Pflegebranche Fachkräftengpässe sowie eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Berufsaustritten. Jetzt will „Zukunft Pflege Niederrhein“, ein im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW gefördertes Projekt, die Aktivitäten von neun Pflegeeinrichtungen in den Bereichen Personalentwicklung, Führung, Beteiligung, Arbeitsorganisation und Innovationsmanagement mithilfe von Qualifizierungs- und Coachingmodulen weiter professionalisieren und so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.



Ein Blick in die Stellenausschreibungen von Tageszeitungen genügt, um zu erkennen, in welchen Branchen der Fachkräftemangel tatsächlich angekommen ist. Auf knapp 30 Prozent schätzt Dr. Joachim Hafkesbrink, Geschäftsführer der Forschungs- und Beratungsgemeinschaft innowise GmbH, den Anteil der Stellenangebote, der auf die Pflege- und Gesundheitsbranche entfällt. Tatsächlich sagen makroökonomische Studien ein dramatisches Defizit vor allem an examinierten Fachkräften für das Jahr 2020 voraus. Doch für viele Betriebe ist der Mangel an gut ausgebildetem Personal schon heute spürbar. Sie stehen unter enormem Druck, fürchten um ihre Existenz.

Vor diesem Hintergrund gerät die gesetzlich fixierte Fachkräftequote immer stärker in die Kritik. Sie soll die Qualität in der Pflege sichern und besagt, dass in einem

vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen zugelassenen Betrieb mindestens 70 Prozent des Pflegepersonals examinierte Fachkräfte sein müssen – eine Vorgabe, die angesichts des schwindenden Fachkräftepotenzials kaum einzuhalten und nach Ansicht von Dr. Joachim Hafkesbrink zudem überflüssig ist: „Für die meisten Tätigkeiten im Bereich der Altenpflege sind examinierte Fachkräfte überqualifiziert. Eigentlich müsste das Berufsbild geändert werden, damit auch Heilerziehungspfleger, Arzthelferinnen oder gut angelegte Hilfskräfte ohne aufwändige Nach- und Umqualifizierung in den Pflegeberuf wechseln können. Aber dafür ist das System zu unflexibel. Das ist kein Markt-, sondern ein Politikversagen.“

Eine Auffassung, die Barbara Witz, Inhaberin und Geschäftsführerin der „Häuslichen Krankenpflege“, eines ambulanten

Pflegebetriebs in Duisburg, uneingeschränkt teilt: „Schon längst dominiert nicht mehr die Kranken-, sondern die Altenpflege unser Geschäftsfeld. Mussten wir früher viele medizinische Leistungen erbringen, sind für die immer älter und oft dementer werdenden Kundinnen und Kunden heute ganz andere Dienstleistungen erforderlich. Dreijährig Examierte sind in der ambulanten Pflege völlig unterfordert, weil hier an medizinischen Aufgaben gerade mal ein Verbandswechsel anfällt. Doch mit den veränderten Bedarfen unserer Branche infolge des demografischen Wandels hält die Politik nicht Schritt, sondern beharrt weiterhin auf der Fachkräftequote – zum Nachteil der Kunden und der Betriebe.“

Grund genug für die Unternehmerin, am Projekt „Zukunft Pflege Niederrhein“ teilzunehmen: „Wir werden durch das

Projekt keine neuen Mitarbeiter bekommen, aber Hinweise darauf, wie wir unsere Fachkräfte sichern können. Vielleicht können wir darüber hinaus aber auch etwas Einfluss auf die Politik nehmen, damit sie stärker als bisher die Verhältnisse an der Basis und unsere Erfahrungen berücksichtigt.“

Ausbalanciertes Dreieck

Genau hier, an den Erfahrungen der Pflegebetriebe, setzt das Projekt „Zukunft Pflege Niederrhein“ an. Entwickelt wurde es im Rahmen des für die Fachkräfteinitiative NRW obligatorischen regionalen Handlungsplans, an dem die Regionalagentur Niederrhein beteiligt war. „In unserer Region“, beschreibt deren Geschäftsführer Dr. Jens Stuhldreier die Ausgangslage, „ist das Handlungsfeld Gesundheit und speziell die Altenpflege von überdurchschnittlicher Bedeutung für die Beschäftigung.“

Ziel des Projekts ist deshalb die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden in der Altenpflege durch ein ganzheitliches Qualifizierungs- und Coaching-Programm sowie die Erhöhung der Verweildauer der Beschäftigten in ihrem Beruf. Gleichzeitig geht es darum, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu sichern und die Arbeitgeberattraktivität der teilnehmenden Betriebe zu steigern. Weiteres Ziel ist die Einrichtung eines regionalen Arbeitskreises, eines Netzwerks zum Erfahrungsaustausch über alle Einrichtungsgrenzen hinweg.

Zu berücksichtigen sind dabei laut Dr. Joachim Hafkesbrink Besonderheiten der Branche: „Anders als in einem Industrieunternehmen muss in Pflegebetrieben das

Dreieck aus Dienstleistungsqualität, Kosteneffizienz und Qualität der Arbeitsbedingungen stimmen. Ist deren Verhältnis zueinander nicht ausbalanciert, kann von Produktivität keine Rede sein.“ Klar ist für ihn, „dass die Betriebe trotz zunehmender Ökonomisierung der gesamten Branche ihre Beschäftigten nicht wie Zitronen auspressen können, sonst steuern wir auf eine Katastrophe zu.“

Beteiligungsorientierter Ansatz

Neun Einrichtungen der Altenpflege aus der Region Niederrhein sehen das offensichtlich ähnlich und beteiligen sich an dem Projekt, darunter kleinere wie das „Haus Böckelt“, eine Pflege- und Wohngemeinschaft für Senioren in Geldern mit rund 30 Beschäftigten, aber auch große wie das stationäre Christopheruswerk in Duisburg mit 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Bereitschaft der Einrichtungen, sich präventiv für die Fachkräftesicherung zu engagieren, ist in der Branche keineswegs die Regel: „Dort, wo die Vakanzenzeiten noch unter 60 Tagen liegen“, weiß Dr. Joachim Hafkesbrink, „tut sich wenig. Leidensdruck und Beratungsresistenz korrelieren.“ Vor Knowledge-Transfer schrecken zumindest die am Projekt teilnehmenden Betriebe nicht zurück, für den Projektmanager „ein idealer Nährboden für Netzbildung.“

Zielgruppen des Projekts sind Führungskräfte sowie Mitarbeitende und Belegschaftsvertretungen. Rund 130 Beschäftigte nehmen in Form neu zu bildender „Employability-Teams“ unmittelbar an den Projekt-Aktivitäten teil. In ihnen sind Frauen und Männer sowie Personen mit Migrationshintergrund jeweils angemessen vertreten.

Über Fragebögen wollen die Projektverantwortlichen zunächst herausfinden, „welche Themen nach Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am ehesten anzupacken sind.“ Vertieft werden sollen die dabei aufgeworfenen Fragestellungen in themenbezogenen Workshops. Dr. Joachim Hafkesbrink: „Wir wollen keine akademischen, auf Modellen beruhenden Lösungen, sondern das implizite Wissen der Beschäftigten über ihre Arbeitssituation explizieren und formalisieren. Was in den Köpfen der Beschäftigten ist, schreiben wir auf, visualisieren es und arbeiten gemeinsam an betriebsbezogenen Lösungen in unterschiedlichen Modulen.“

Das partizipative Vorgehen kombiniert einen unternehmensspezifischen Beratungsansatz mit überbetrieblichem Erfahrungsaustausch, wobei die Beschäftigten und die Belegschaftsvertretungen eng in den Prozess der Erarbeitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen einbezogen sind. Kontinuierlich begleitet wird die Implementation beschlossener Maßnahmen durch Beratung und Coaching in den Betrieben.

Mitarbeitergerechte Arbeits(zeit)organisation

Schon heute steht nach Erkenntnissen von Dr. Joachim Hafkesbrink eine Vielzahl teils von der „Initiative Neue Qualität Arbeit“ (INQA) vorgelegten Studien, Checklisten sowie Interventions- und Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung, „doch das in der Wissenschaft generierte Wissen diffundiert nicht, gelangt nicht in die Betriebe.“ Ursache dafür sei der enorme ökonomische Druck, unter dem die Betriebe arbeiten.

Wichtige Stellschraube zur Fachkräftebindung ist nach seiner Ansicht die mitarbeitergerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeits(zeit)organisation. Nur so lassen sich die Leistungsfähigkeit steigern, Überlastung vorbeugen, Leben und Arbeiten im Gleichgewicht halten und die Attraktivität von Pflegeberufen steigern.

Konkret kann das zum Beispiel die Einführung von Jobrotation bedeuten. Deren Ziel wäre, Pflegekräfte nicht durch ausschließlichen Einsatz in der Grund- und Behandlungspflege frühzeitig zu verschleifen, sondern ihnen Teile der sozialen Begleitung oder der Pflegedokumentation zu übertragen. Ähnlich wirkungsvoll wären „Job Enrichment“ oder „Job Enlargement“: „Ein Belastungswechsel könnte die taxonomischen Beanspruchungen reduzieren. Größere Einrichtungen wie etwa das Christopheruswerk haben da sicher größere Spielräume als kleine Betriebe, aber hier könnten wir uns durch Netzwerkbildung mobiler Einrichtungen neue Gestaltungsmöglichkeiten erschließen.“

Beispielhaft für andere am Projekt beteiligte Unternehmen kann aber auch das vom Projektpartner „Haus Böckelt“ bereits im letzten Jahr eingeführte Wohnbereichsprinzip sein, eine (arbeits)organisatorische Umstellung, die Pflege und Hauswirtschaft neu miteinander verknüpft und damit besser funktionierende Kommunikationsstrukturen schafft, die zur Arbeitserleichterung für die Beschäftigten beitragen.

Neben der Arbeitsorganisation wird die Arbeitszeitorganisation eine wichtige Rolle spielen. Hier hat Geschäftsführe-

rin Barbara Witz in ihrer „Häuslichen Krankenpflege“ schon immer für „regelmäßige Dienstpläne“ ihrer elf fest angestellten Beschäftigten gesorgt: „Das ist ungewöhnlich, aber für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äußerst wichtig, denn so können sie ihre privaten Angelegenheiten für das ganze Jahr im Voraus planen.“ Ermöglicht wird die Regelmäßigkeit durch den Einsatz flexibler Aushilfskräfte wie Zeitarbeiter oder Minijobber an Wochenenden oder im Krankheitsfall. Dabei handelt es sich um dreijährig ausgebildete Krankenschwestern, Krankenpfleger, Altenpflegerinnen sowie sonstig geeignete Personen mit einer von der Krankenkasse anerkannten Zusatzqualifikation, die ihnen einfache Behandlungstätigkeiten wie die Vergabe von Medikamenten erlaubt. „Der Einsatz der Aushilfskräfte kostet unseren Betrieb viel Geld“, berichtet Barbara Witz, „aber die fest Angestellten freuen sich über feste Dienstpläne und die Kunden über die Kontinuität in der Versorgung.“

„Ein bisschen Zeitdruck“ aber sei unvermeidbar, so die Unternehmerin, „damit es wirtschaftlich bleibt“. „Ich gebe Richtzeiten vor, plus minus zehn Minuten. Anders als früher, können die Pflegekräfte aber nicht mehr bei jedem Kunden mal eine Tasse Kaffee trinken. Die Zeiten sind vorbei. Aber auch die Kunden werden anspruchsvoller, setzen ihrerseits die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Zeitdruck.“

Viel zu selten wird nach ihrer Auffassung im Kontext von Arbeitszeitorganisation auf den Belastungsfaktor „Auto fahren“ in der ambulanten Pflege hingewiesen: „Pro

Tag zu 15 Kunden fahren zu müssen, ein- und aussteigen, Parkplatzsuche, und das im Spätdienst zur Rushhour in der Stadt Duisburg, das kann, insbesondere für Ältere, sehr anstrengend sein.“ Als umso wichtiger erachtet sie die Wertschätzung für ihre Beschäftigten. „Wir sind alle ein Team, da gehört die Führung mit dazu. Wir sitzen nicht abgeschottet hinter geschlossenen Türen, sondern nutzen unser großes Ladenlokal als Büroraum. Wenn unsere Mitarbeiterinnen zur Arbeit kommen, sitzen wir erst mal zusammen, trinken Kaffee, sprechen über Privates und über Patienten, über ihre Belastungen und über ihre Wünsche. Wenn sie dann mal an einem bestimmten Tag frei haben wollen, versuche ich das irgendwie zu ermöglichen.“

Coaching, Qualifizierung und Supervision

Weiterer Schwerpunkt des Projekts ist der gezielte Aufbau neuer Kompetenzen. Sie sollen den Betrieben neue Entwicklungswege und Perspektiven in der Pflege eröffnen. Inspirieren lassen will sich das Projekt dabei auch von Ideen und guter Praxis anderer, nicht am Projekt teilnehmender Betriebe. So entwickelt zum Beispiel die Krefelder Seniorenhilfe Quartierskonzepte, bei denen Pflegebetriebe eng mit anderen für Senioren relevanten Einrichtungen bis hin zu Bäckereien kooperieren und eine gemeinsame Anlaufstelle bilden. Dr. Joachim Hafkesbrink: „Das dient der sozialen Einbettung älterer Menschen im Quartier.“

Fester Bestandteil des Projekts ist zudem ein Qualifizierungsprogramm, das zehn

Module umfasst, zugeschnitten auf den spezifischen Bedarf der Zielgruppen. Dazu zählen „Gute Arbeit in der Altenpflege: Hintergründe, Zielsetzungen und Gestaltungsfelder“, „Pflege-Check: Stärken und Schwächen entwickeln, Chancen und Risiken identifizieren“, „Entwicklung von Strategien zur Mitarbeiterbindung und Fachkräftesicherung“ sowie „Aufbau einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur: Vertrauen, offene Kommunikation und Zusammenarbeit“.

Im Anschluss an die Qualifizierung arbeiten die Teilnehmenden die Themen jeweils speziell für ihren Arbeitsbereich. Um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen, werden die Maßnahmen mit den Strategien der Einrichtungen verknüpft. Dazu zählen etwa die Entwicklung neuer Angebote, die Vernetzung mit Kooperationspartnern oder die Erschließung neuer Zielgruppen. Das könnten zum Beispiel ältere Menschen mit Migrationshintergrund sein. Sie entscheiden sich nach Erfahrungen von Barbara Witz fast ausschließlich für Einrichtungen, die von Personen mit gleichem Migrationshintergrund wie ihrem geführt werden.

Die im Projekt angebotenen Qualifizierungsmodule jedenfalls ergänzen die obligatorischen Qualifizierungen im Bereich pflegewissenschaftlicher Neuerungen, wobei Barbara Witz kritisch anmerkt, dass „manche von den Krankenkassen vorgeschriebene Fortbildungen überflüssig und andere, nicht vorgeschriebene wie zum Beispiel spezielle Kurse zur Wundversorgung für dreijährig Examierte oder zum Thema Kinästhetik, trotzdem von uns durchgeführt werden.“

Ein Problem sieht sie in Chaos und Intransparenz der beruflichen Weiterbildungsangebote: „Es gibt so viele Qualifizierungen für nicht gelernte Kräfte, die viele Stunden umfassen und richtig viel Geld kosten, ohne dass sie von den Krankenkassen anerkannt, also beruflich nicht verwertbar sind.“ Die Unternehmerin berichtet von einem aktuellen Fall: „Bei uns hatte sich eine 40-jährige, hoch motivierte Frau beworben, die eine 1.160 Stunden umfassende Ausbildung zur angelernten Fachkraft für Gesundheit und Sozialwesen nach § 132 SGB V absolviert hatte. Sie wäre genau die Richtige gewesen für unseren Betrieb, doch die Kasse hat die Weiterbildung nicht anerkannt.“ Wirkungsvollstes Mittel zur Fachkräftesicherung ist nach ihrer Ansicht jedoch die betriebseigene Ausbildung und die spätere Übernahme der Auszubildenden. Doch vielen Einrichtungen gelingt es nicht, ihre Auszubildenden zu halten. „Nicht wenige der jungen Menschen kapitulieren an dieser zweiten Schwelle am Anfang ihres Berufslebens, weil sie befürchten, die große Verantwortung beim Umgang mit Leid und Tod nicht verkraften zu können“, so Dr. Joachim Hafkesbrink. „Wir wollen jetzt einen Psychologen hinzuziehen, der den jungen Leuten in dieser wichtigen Berufseinstiegsphase mit Supervision zur Seite steht.“

Weiterer Schwerpunkt im Handlungsfeld „Ausbildung“ soll das „Social Media Recruiting“ werden, also die Nutzung sozialer Medien zur Fachkräftegewinnung, auch und insbesondere in der Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund. Der Projektmanager: „In Hamburg gibt es bereits ein einschlägiges Internet-

portal, wo Unternehmen, Fachkräfte und Auszubildende authentische Berichte aus ihrer Arbeitswelt posten. Darüber lassen sich viele eher Jugendliche für eine Ausbildung in einem Pflegebetrieb gewinnen als über Zeitungsannoncen.“

Derweil bereitet manchen Betrieben das neue, im Januar 2013 in Kraft getretene Pflegeneuausrichtungsgesetz Kopfzerbrechen. Barbara Witz bemängelt die unzureichenden Vergütungen für die neu eingeführten Zeitpauschalen: „So lassen sich die erforderlichen Pflegeleistungen kaum in bedarfsgerechtem Umfang erbringen. Die im Gesetz festgelegten Punktwerte reichen nicht, um akzeptable Löhne zahlen zu können. Aber wir müssen bestimmte Dienstleistungen zum festgelegten Preis anbieten, da sind wir wie Marionetten, und der Kunde kann wählen. Das gibt ein Hauen und Stechen um jeden Cent – und dann redet die Politik von Qualität in der Pflege und von Fachkräftesicherung.“

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Walter Siepe, Tel.: 02041 767-275

E-Mail: w.siepe@gib.nrw.de

KONTAKT

Dr. Joachim Hafkesbrink

innowise – research & consulting GmbH

Bürgerstr. 15

47057 Duisburg

Tel.: 0203 3937640

E-Mail: jh@innowise.eu

Internet: www.innowise.eu

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

„Ohne ein neues Versorgungssystem in der Pflegebranche lässt sich das Fachkräfteproblem nicht lösen“

Prof. Dr. Ursula Henke leitet den Studiengang „Pflege“ an der Evangelischen Fachhochschule Bochum. Nur mit neuen Versorgungskonzepten in der Pflege lässt sich nach ihrer Ansicht dem Fachkräftemangel in der Branche begegnen und die Versorgung pflegebedürftiger Personen auch zukünftig sichern.

G.I.B.: Frau Professor Henke, die Pflegebranche wächst unaufhaltsam. Wie dramatisch ist vor diesem Hintergrund der Fachkräftemangel in der Pflege wirklich?

Prof. Dr. Ursula Henke: Wir gehen davon aus, dass die Pflegebedürftigkeit sich in den nächsten zehn, zwanzig Jahren von gegenwärtig 2,2 Millionen Pflegebedürftigen auf 3,8 bis 4 Millionen fast verdoppeln wird. Dabei stellen wir ein dreifaches Demografie-Problem fest, wobei das Ruhrgebiet als Laboratorium anzusehen ist, weil es aufgrund seiner Altersstruktur die bundesweite Entwicklung schon heute vorwegnimmt und deshalb als Experimentierfeld für neue Versorgungsstrukturen fungieren könnte.

Das dreifache Demografie-Problem resultiert – erstens – daraus, dass wir alle älter werden und gleichzeitig die Pflegebedürftigkeit und der Anteil chronischer Krankheiten steigen. Also müssen wir unsere Versorgungssituation darauf einstellen, doch das geschieht nicht. Vielmehr stellen wir – zweitens – auch eine Überalterung der Pflegefachkräfte fest, die bald in Rente gehen und eventuell auch pflegebedürftig werden, ohne dass wir den steigenden Pflegebedarf durch neue, jüngere Pflegefachkräfte abdecken können.

Hinzu kommt – drittens –, dass sich auch viele der Hausärzte dem Rentenalter nähern und laut bundesweiten Erhebungen der Bundesärztekammer und der Kassenärztlichen Vereinigung oft keine Nachfolger finden. Wir haben also ein dreifaches Demografie-Problem, wodurch die Krise noch größer wird, weil die Versorgungsstruktur der älter werdenden chronisch kranken Menschen weder durch die Pflege noch durch die hausärztliche Versorgung hinlänglich abgesichert ist. Das ist die Ausgangslage.

G.I.B.: Welche Konsequenzen hat die von Ihnen skizzierte Situation für die Bewältigung des bereits jetzt bestehenden Fachkräftemangels?

Prof. Dr. Ursula Henke: Wir müssen feststellen, dass weite Teile der Politik an Modellen arbeiten, die ebenfalls nicht zukunftsträchtig sind, weil sie an dem bestehenden System festzuhalten versuchen und das Problem über das Anwerben nicht deutscher Pflegefachkräfte aus dem Ausland lösen wollen.

Doch das wird nicht gelingen, zumal wir mit einem weiteren Faktor rechnen müssen. So können wir davon ausgehen, dass gegenwärtig 32 Prozent der aktuell 2,2 Millionen Pflegebedürftigen stationär in Heimen und 68 Prozent zu Hause versorgt werden, und zwar in einer Mischung aus ambulanten Pflegediensten und Angehörigen, überwiegend Frauen. Damit ist die Familie der Pflegedienst der Nation.

Doch von den Ehefrauen, Töchtern oder Schwiegertöchtern, die heute die Pflege übernehmen, stehen zukünftig immer weniger zur Verfügung. Also haben wir im häuslichen Bereich, der im Augenblick den Hauptbereich der Pflege abdeckt, noch mal zusätzlich eine Abnahme pflegewilliger Menschen. Damit entsteht ein enormes Krisenpotenzial in unserem Versorgungssystem. Wir müssen also dringend mit neuen Versorgungskonzepten auf diese sich anbahnende oder vorhandene Krise reagieren.

G.I.B.: Was muss sich am alten Versorgungssystem ändern, was zeichnet neue Versorgungskonzepte aus?

Prof. Dr. Ursula Henke: Eine notwendige Veränderung betrifft die heute vom Gesetzgeber vorgeschriebene 50-prozentige Fachkräftequote in Heimen. Tatsächlich stehen gar nicht genügend ausgebildete Pflegefachkräfte zur Verfügung, um die Quote flächendeckend aufrechtzuerhalten. Genau hier setzt die Suche nach Pflegefachkräften aus anderen Ländern an, um der gesetzlichen Forderung gerecht zu werden. Vor allem brauchen wir zunächst eine Bewusstmachung der Krise und dann die Öffnung des Systems, um neue Versorgungsstrukturen zu implementieren.



Prof. Dr. Ursula Henke

Australien hatte vor zehn Jahren die gleiche Ausgangssituation wie wir heute. Die dortige Regierung hat auf die Demografie-Probleme mit der Implementierung von Medi-Care-Centern reagiert. Das sind rund um den Hausarzt angesiedelte interdisziplinäre Teams, die gemeinsam in Pflegekonferenzen einen Pflegeplan entwickeln und so die Versorgung in den stationären Einrichtungen der Altenpflege sicherstellen. Darüber hinaus kooperieren Hausärzte in „Team-Care-Arrangements“ (TCAs) ganz eng mit Pflegefachkräften. Diese „Nurse Practitioners“ sind mit speziellen medizinischen Fähigkeiten ausgestattet, können Case- und Caremanagement in unterschiedlicher Komplexität und Fachlichkeit durchführen und versorgen im Auftrag des Hausarztes die Patienten. Das funktioniert in Australien und Amerika, wie Evaluationsdaten beweisen, hervorragend und führt langfristig sogar zu Kosteneinsparungen, weil Drehtüreffekte verhindert werden, indem zum Beispiel ein Schlaganfallpatient, der hinlänglich ambulant versorgt wird, keinen Rückfall erleidet, weil Anzeichen dafür frühzeitig erkannt werden und rechtzeitig therapiert werden können.

Die Frage ist: Was soll Pflege eigentlich leisten? Auch da benötigen wir andere Ideen. Wir können die Grund- und Behandlungspflege über ambulante Pflegebetriebe abdecken. Die Isolation derjenigen, die allein in ihrer Wohnung leben, kann eine Pflegefachkraft nicht auffangen. Hier sind hybride Strukturen erforderlich, eine Kombination aus geschulten, mit Verträgen ausgestatteten Ehrenamtlichen, was wir im Krankenhaus grüne Damen nennen, ich würde sie lieber Freiwillige nennen, so wie es sie in Modellprojekten in Unna und bei der Krefelder Seniorenhilfe gibt, über deren Einsatz die Lücken in der Versorgung aufgefangen werden können. Wenn wir patientenorientiert denken wollen, müssen wir Netzwerkstrukturen im sozialräumlichen Bereich aufbauen, inklusive einer Verstärkung der Nachbarschaftshilfe. Wenn wir die gesamte Entwicklung sehen, also weniger Heimplätze und stattdessen Ausbau der ambulanten Versorgung, müssen wir dringend ambulante multidisziplinäre Teams schaffen, und da gehören sowohl die Pflegedienste hinein als auch andere Professionen. Im Moment aber las-

sen wir alle nebeneinander stehen, statt sie als Team zusammen arbeiten zu lassen.

G.I.B.: Gibt es in Deutschland Widerstände gegen die Einführung dieses Konzepts und, falls ja, von welcher Seite?

Prof. Dr. Ursula Henke: Der Widerstand kommt vor allem vonseiten der Hausärzte. Sie befürchten eine Einschränkung ihrer Diagnosehoheit. Hinzu kommen unterschiedliche Systemlogiken, die die Einführung des Konzepts erschweren. Die Systemlogik der Krankenkassen zum Beispiel ist: Wir bezahlen das, was im Vertrag steht, aber das steht nicht im Vertrag, also wird es nicht bezahlt. Insofern stellt sich die Frage, inwieweit wir uns überhaupt auf Innovation oder – neudeutsch – Changemanagement einstellen.

Ich bleibe dabei: Wenn wir die Ausgangsthese ernst nehmen, und wir haben allen Anlass dies zu tun, müssen wir dringend neue Konzepte entwickeln und wir brauchen Ideenbörsen oder Modellprojekte. Es gibt diese Modellprojekte wie zum Beispiel „AGnES“ (Arztentlastende, Gemeindenähe, E-Health-gestützte, Systemische Intervention), aber sie sind zu klein angesetzt, und in Nordrhein-Westfalen gibt es die Weiterbildung der medizinischen Fachangestellten zu Demenzbegleitern, aber das reicht fachlich nicht aus.

G.I.B.: Ein Ziel der Politik ist, Jugendliche zu motivieren, Pflegeberufe zu ergreifen. Angesichts der wachsenden Auswahlmöglichkeiten am zukünftigen Arbeitsmarkt dürften Jugendliche nur schwer für eine Ausbildung in einem aufgrund der berufsspezifischen körperlichen und psychischen Belastungen nur wenig attraktiven Beruf zu gewinnen sein.

Prof. Dr. Ursula Henke: Da möchte ich widersprechen. Wir haben an unserer Fachhochschule einen Studiengang, den junge Menschen belegen, die eine Pflegefachkraftausbildung absolviert haben und sich jetzt für ein Studium entscheiden. Viele Abiturienten kommen in unsere Beratung und sind überrascht über die Möglichkeit der Berufsausbildung mit anschließendem Studium. Ich glaube, dass die akademische Öffnung der Pflege zur Aufwertung und Attraktivität des Berufs beiträgt.

Das können wir an unserer Hochschule anhand steigender Bewerberzahlen, die sich in den letzten zehn Jahren verdoppelt haben, konkret nachweisen. Wir haben gar nicht genügend Studienplätze, um die hohe Zahl an Interessenten bedienen zu können. Viele möchten erst einmal eine grundständige Ausbildung in der Pflege absolvieren und erst anschließend entscheiden, in welche pflegerelevanten Bereiche sie gehen wollen.

Wir haben insofern in Nordrhein-Westfalen ein vorbildliches Ausbildungsmodell, das Pflegekräften den Durchstieg von Helfer- oder Assistenz Tätigkeiten bis hin zur Fachkraft ermöglicht, sodass sie von der ein- oder zweijährigen in die dreijährige Ausbildung wechseln können. Das kann für Personen, die auch ohne Abitur und Hochschulzugangsberechtigung durch ihre berufliche Tätigkeit ihre Befähigung nachgewiesen haben, bis hin zum Studium führen. Wir an der Evangelischen Fachhochschule in Bochum zum Beispiel halten 20 Prozent unserer Studienplätze für diese Zielgruppe vor, sodass wir ganz im Sinne des Bologna-Prozesses den Durchstieg ermöglichen.

Die Frage aber lautet: Wie stellen wir diese unterschiedlichen Berufsgruppen auf? Wo und für welche Tätigkeiten setzen wir die akademisch geschulten Pflegefachkräfte, die dreijährig ausgebildeten Fachkräfte sowie die Helfer und Assistenzkräfte in der Pflege ein? Das sind offene Fragen, auf die ich auch noch keine Antwort habe. Das müssen wir neu denken, denn wir haben die Ausbildungsstruktur verändert und sind zum Beispiel hier in Bochum an der Hochschule für Gesundheit dabei, sie mit der grundständigen Ausbildung im Bereich der Pflege zu internationalisieren. Die Frage ist: Wie stellen wir unser Versorgungssystem auf, damit diejenigen, die so ausgebildet worden sind, auch angemessen beschäftigt werden.

G.I.B.: Das Projekt „Zukunft Pflege Niederrhein“ will vor allem auch Migrantinnen und Migranten ansprechen sowie vom Bildungsabschluss her schlechter qualifizierte Jugendliche. Ist das der richtige Weg?

Prof. Dr. Ursula Henke: Für diese Personengruppen eignet sich eine Bildungsoffensive in Richtung Al-

tenpflegehelfer. Unsere Evaluation in diesem Bereich hat gezeigt, dass auch diejenigen, die schulisch nicht so gut waren, die Pflege für sich entdeckt haben und hier zu unglaublichen Leistungen fähig sind. In den Seminaren konnten wir koreanische, türkische, libanesisch etc. Schüler und Schülerinnen erleben, die später auch eine Fachkraftausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Der Grund für den Erfolg liegt darin, dass viele der Jugendlichen über die Kombination aus theoretischem Wissen und praktischer Anwendung Mut gefunden haben, sich mit Dingen zu beschäftigen, die, anders als in der Schule, nicht primär sprachlicher Natur sind. Deshalb ist die Pflegehelferausbildung mit der späteren Möglichkeit der Weiterqualifizierung ein Erfolgsmodell.

Eine frühzeitige und stärkere Kooperation von Schule und Wirtschaft, um den Jugendlichen Mut zu machen, ihre berufliche Zukunft im Pflegebereich zu suchen, ist sicher angemessen, um gegen den Fachkräftemangel zu arbeiten, aber wir haben auch festgestellt, dass der Ausbildung ein Assessmentverfahren oder eine Berufsfelderkundung vorgeschaltet werden muss, um die Eignung festzustellen. Früher wurden die Jugendlichen von der Arbeitsagentur zugewiesen, aber das funktioniert nicht. Man kann niemanden in die Pflegeausbildung verweisen, das muss man wollen. Vor diesem Hintergrund ist das Projekt „Zukunft Pflege Niederrhein“ notwendig und hilfreich, aber es besteht immer die Gefahr, dass wir mit Projekten bestehende Strukturen stabilisieren. Wenn wir jedoch nicht sehenden Auges eine Unterversorgung der Pflegebedürftigen in Kauf nehmen wollen, müssen wir in Richtung Systemveränderung gehen.

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKT

Prof. Dr. Ursula Henke

Evangelische Fachhochschule

Rheinland-Westfalen-Lippe

Immanuel-Kant-Str. 18 – 20, 44803 Bochum

Tel.: 0234 36901-166, E-Mail: henke@efh-bochum.de

Neuordnung der Arbeitswelt

Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“



Die Wirtschaft wächst, die Gewinne steigen, viele Menschen in Nordrhein-Westfalen haben Arbeit. Aber es gibt auch Armut im Land: 300.000 Menschen sind trotz Arbeit auf Hartz IV angewiesen, 1,7 Millionen Menschen arbeiten in Minijobs, 200.000 Menschen sind in Leiharbeitsverhältnissen beschäftigt. Viele Menschen werden unter üblichen Standards vergütet. Und viele Menschen in prekären Jobs kennen zudem ihre Rechte als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht. Deshalb hat NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ gestartet. Oberstes Ziel ist, prekäre Arbeit zurückzudrängen und Nordrhein-Westfalen zum „Land der fairen Arbeit“ zu machen. Zentrale Bausteine der Landesinitiative sind Gesetzesinitiativen, Modellprojekte, Studien und Informationen zur Situation der Beschäftigten in Minijobs und Leiharbeit und zu fairen Löhnen sowie Dialoge mit Beschäftigten und Arbeitgebern.

Marktwirtschaftsgespräch am 29. April 2013 in Düsseldorf:
v.l. Johannes Pfeiffer (Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Düsseldorf), Guntram Schneider (Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW), Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke (Beigeordneter der Stadt Düsseldorf) und Manni Breuckmann (Journalist, Radiomoderator)

In Dortmund starteten am 13. April 2013 die „Marktwirtschaftsgespräche“, eine Reihe regionaler Veranstaltungen im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Auf dem Alten Markt diskutierten Vertreterinnen und Vertreter des MAIS NRW mit regionalen Akteuren, darunter Oberbürgermeister Ulrich Sierau, und Unterstützern der Initiative wie dem Schauspieler Heinrich Schafmeister über Möglichkeiten, geringfügige in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Zahlreiche Bürgerinnen und Bürger nutzten die Beratungsangebote zu prekären Beschäftigungsverhältnissen, darunter gleich mehrere „Aufstocker“, die ihre dürftigen Arbeitseinkommen mit öffentlichen Transferleistungen aufbessern müssen.

Gleich zu Beginn des von Manni Breuckmann moderierten Marktwirtschaftsgesprächs kritisierte Daniela Milutin vom MAIS NRW die starke Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland. „Ein immer größeres Segment der Erwerbsbevölkerung“, bemängelte die Pressesprecherin, „kann trotz seiner Erwerbsarbeit nicht allein vom eigenen Arbeitseinkommen leben und ist mit unsicheren Lebensverhältnissen konfrontiert. Immer mehr Menschen sagen: Es geht nicht gerecht zu in diesem Land, und diese Wertung ist keine Einbildung, sondern entspricht den Tatsachen.“

Michael Thoma, ebenfalls Mitarbeiter im MAIS NRW, sekundierte ihr mit dem Hinweis auf eine Vielzahl im Arbeitsministerium eingehender Beschwerden und Petitionen, die „eklatante Mängel“ bei den Minijobs und Verstöße von Arbeitgebern gegen sozialrechtliche Bestimmungen be-



Pressekonferenz zur Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Wir machen NRW zum Land der fairen Arbeit, v. l.: Manni Breuckmann (Journalist, Radiomoderator), Andreas Meyer-Lauber (DGB Landesvorsitzender NRW), Dr. Hans-Toni Junius (Unternehmer aus Hagen), Guntram Schneider (Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW), Heinrich Schafmeister (Schauspieler), Willi Hesse (Unternehmer aus Arnsberg)

klagen. „In solchen Fällen müssten Beschäftigte ihre Rechte einklagen, aber davor schrecken die meisten Minijobber zurück.“

Dass keineswegs nur gering Qualifizierte in Minijobs oder anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, wusste Heinrich Schafmeister, Schauspieler und Vorstandsmitglied des Bundesverbands der Film- undFernseh-schauspieler (BFFS) sowie einer der „Botschafter“ der Landesinitiative, aus eigener Erfahrung zu berichten. „Wir sind die Prototypen des Prekariats und diese unsicheren Beschäftigungsverhältnisse erreichen mittlerweile alle Qualifikationsniveaus.“ Eher rhetorisch fragte er, was denn eigentlich an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen geringfügig sei, und lieferte die Antwort gleich mit: „Allenfalls die Bezahlung, denn sowohl die Arbeitsleistung als auch die dafür aufgewandte Stundenzahl sind oft alles andere als geringfügig.“

Eklatante Mängel

Die Veranstalter zeigten ganz praktische Möglichkeiten auf, wie sich prekäre in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen lässt. Im Mittelpunkt standen dabei die Minijobs. Bundesweit arbeiten rund 7 Millionen Menschen in sogenannten Minijobs, davon 1,7 Millionen allein in Nordrhein-Westfalen. Um deren Arbeitsmarktsituation zu analysieren und gleichzeitig die Motive von Arbeitgebern kennenzulernen, die Minijobber beschäftigen, hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) mit einer auch

bundesweit repräsentativen „Studie zur Analyse geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse“ beauftragt.

Die in Berlin vorgestellten Untersuchungsergebnisse sind brisant, die Mängelliste geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist lang: So verdient jeder zweite Minijobber unter 8,50 Euro, also weniger als den von der Landesregierung NRW geforderten Mindestlohn, und jeder fünfte Minijobber verdient sogar nur zwischen fünf und sieben Euro pro Stunde. Ebenso bedenklich die weiteren Resultate der Studie: Rund zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer haben noch nie bezahlten Urlaub in Anspruch genommen und über 40 Prozent der Minijobber und Minijobberinnen wird der Urlaub vom Arbeitgeber verweigert. Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen.

Zudem sind nach der Befragung der Minijobber über 25 Prozent der Vertragsabsprachen lediglich mündlich getroffen worden. Zwar verpflichtet das Nachweisgesetz den Arbeitgeber zur Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit den wesentlichen Vertragsbedingungen; aber mangels durchgreifender Rechtsfolgen, kritisierte Minister Guntram Schneider, erweist sich dieses Gesetz in der Praxis jedoch als ein „zahnloser Tiger“.

Dass Gegenmaßnahmen möglich sind, beweist das Jobcenter Dortmund. Weil die Zahl der Minijobber vor Jahren sprunghaft angestiegen war, hatte es ein aus sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehendes Team gebildet mit dem Ziel, durch die Umwandlung von Minijobs zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu schaffen. Susanne Ziske,

Teamleiterin im Jobcenter, und Katharina Ranke, Arbeitsvermittlerin im selben Team, hatten zunächst den Minijobmarkt analysiert und aufstockende Minijobber identifiziert. Im nächsten Schritt sprachen sie alle Arbeitgeber auf Möglichkeiten zur Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an. „Wir konnten ihnen vorrechnen“, erläuterte Jobcenter-Geschäftsführer Frank Neukirchen-Füßers beim Dortmunder Marktwirtschaftsgespräch das Vorgehen, „dass Minijobs nicht nur zu Mehrkosten für Kommune und Bund sowie zu Mindereinnahmen für die Sozialkassen führen, sondern auch Mehrausgaben für die Arbeitgeber in beträchtlichem Ausmaß verursachen.“

Wie überzeugend die Argumente und die präzisen Berechnungen des Jobcenters wirkten, zeigt die Erfolgsbilanz des Projekts: Seit dem Projektstart im September 2011 konnten bis heute mehr als 600 Minijobs in sozialversicherungspflichtige Voll- bzw. Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt werden.

Dass es neben den Kostenvorteilen weitere Gründe gibt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, weiß Anja Fischer. Die Geschäftsführerin der TRD-Reisen Fischer GmbH & Co.KG, eines 1960 gegründeten Busunternehmens mit 130 Beschäftigten und Sitz in Dortmund, zählt dazu eine stärkere Mitarbeiterbindung, eine höhere Identifikation mit dem Betrieb sowie bessere Dienstleistungen und damit auch zufriedener Kunden. Bislang hat sie bereits drei Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung transformiert und damit zugleich dringend benötigte Fachkräfte unter dem eigenen Personal gefunden.

Raus aus dem Minijob – rein in die Sozialversicherung!

Getragen wird das Dortmunder Projekt von einem breiten Aktionsbündnis aus Einzelhandelsverband Westfalen-Mitte e. V., Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, DGB, ver.di und Wirtschaftsförderung Dortmund. Thomas Schäfer vom Einzelhandelsverband bekundete auf dem Alten Markt, dass seine Institution bei den Mitgliedsunternehmen gezielt für eine Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse wirbt: „Wir können nicht ganz auf Minijobs verzichten“, stellte er klar, „aber viele Arbeitgeber wissen noch nicht, dass sich eine Umwandlung rechnet.“ Und Michael Bartilla von der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, die das Projekt maßgeblich mit vorangetrieben hat, konnte von der „positiven Resonanz“ der Handwerksunternehmen auf das Projekt berichten.

Nicht weniger Zustimmung fand die Jobcenter-Innovation bei Reiner Kajewski von der Gewerkschaft ver.di: „Wir wollen Beschäftigungsverhältnisse und Löhne, von denen arbeitende Menschen auch leben können. Das ist bei Minijobs nicht der Fall.“ Allein aber die Tatsache, „dass hier drei Verbandsvertreter auf der Bühne stehen und gemeinsam am selben sozialen Ziel arbeiten, ist ein bemerkenswertes Zeichen“ – daran ändere auch der nicht überhörbare Dissens der „Drei“ beim Thema „Mindestlohn“ nichts. Wie sinnvoll das Engagement der Akteure auch unter dem Aspekt „Vermeidung von Altersarmut“ ist, rechnete Manni Breuckmann vor: 145 Jahre, so der Moderator, müsste ein Minijobber arbeiten, um auf eine Rente zu kommen, von der er im Alter unabhängig von Transferleistungen leben könnte.

Unterstützung fand die konzertierte Aktion auch bei der Stadt Dortmund. Joachim Beyer von der kommunalen Wirtschaftsförderung begrüßte das Minijob-Projekt und die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ „ausdrücklich“ und plädierte dafür, vor allem „die vielen kleineren Unternehmen mitzunehmen.“ Welches Arbeitsplatz-Potenzial für die Stadt in den Minijobs liegt, belegen Berechnungen des Jobcenters. Danach entspricht eine Umrechnung der Minijobs auf Vollzeitäquivalente bis zu 11.000 sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten. „Insofern“, interpretierte Frank Neukirchen-Füßers das Ergebnis, „ist Arbeitslosigkeit nicht allein auf einen Mangel, sondern auch auf die Organisation von Arbeit zurückzuführen.“ Oberbürgermeister Ulrich Sierau ergänzte: „Wir müssen Menschen in Arbeit bringen, aber wir müssen auch auf die Qualität der Arbeit achten. Manche Beschäftigungsverhältnisse bewegen sich an der Grenze zur Ausbeutung, sodass arbeitende Menschen nicht wissen, wie sie sich und ihre Familien durchbringen sollen. Das darf nicht sein!“

Leiharbeit: Wirksame Tarifverträge

Nicht minder prekär als Minijobs ist oft die Leiharbeit. Umstrittener noch als der Begriff – „Leiharbeit oder Zeitarbeit“, das Arbeitsministerium NRW hat sich klar für „Leiharbeit“ entschieden – ist die Beschäftigungsform selbst: Sehen die einen Leiharbeit als „Türöffner in die Arbeitsgesellschaft“, verwies Bernhard Brink, Geschäftsführer der G.I.B. beim Lohnhallengespräch „Betriebsräte und Leiharbeit“, einer Veranstaltung im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ und in Kooperation

mit der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW (TBS), vor allem auf die Benachteiligungen der Leiharbeitskräfte gegenüber der Stammbeslegschaft, auf die in einer aktuellen Studie nachgewiesene Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit sowie auf den utopischen Charakter der Behauptung, Leiharbeit könne den Weg für massenhafte Übergänge in reguläre Arbeit ebnen. Den Preis für den durch Leiharbeit erzielten Flexibilitätsgewinn der Unternehmen, schlussfolgerte er, zahlten die Leiharbeitskräfte, und begründete damit das „distanzierte Verhältnis“ zur Leiharbeit. Gleichwohl lässt sich ihre Existenz weder ignorieren noch verbieten, so Bernhard Brink, aber immerhin „fair gestalten“. Ob und wie genau das möglich ist, dazu sollte die Veranstaltung einen Beitrag leisten.

Erst spät, räumte Christian Iwanowski von der IG Metall Bezirksleitung NRW in seinem Eröffnungsreferat ein, hätten sich die Gewerkschaften dem Thema Leiharbeit – er präferierte den Begriff „Mietarbeit“ – gewidmet, sodass Leiharbeit lange Zeit der Öffentlichkeit als „Jobmotor“ vorgegaukelt werden konnte. Nach ersten Aktivitäten von Arbeitsloseninitiativen habe dann aber die Kampagne „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ die Schattenseiten der Leiharbeit aufgezeigt.

Seitdem sind spürbare Erfolge zu verzeichnen, darunter der Tarifvertrag über Bedingungen des Einsatzes von Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie sowie der Tarifvertrag zur Zahlung von Branchenzuschlägen. Er diene dazu, „die Lohnlücke zwischen Stammbeslegschaft und Leiharbeitskräften zu schließen.“ Jetzt gelte es, die Aufmerksamkeit auch auf das „Fluchtinstrument Werkverträge“ zu richten.

Ungerechte Behandlung

Wie sehr auch die Entwicklung in der Leiharbeit der weiteren Beobachtung bedarf, illustrierten die Erfahrungen der Technologieberatungsstelle NRW (TBS) mit der gemeinsam von MAIS NRW und dem DGB eingerichteten „Hotline Zeitarbeit“, mittlerweile ein laut Jürgen Grumbach von der TBS „umfassendes Serviceangebot“ auch für Arbeitsvermittler und Betriebsräte.

Geradezu „erschüttert“ zeigten sich die TBS-Beraterinnen Eva von Buch, Stefanie Wallbruch und Silke Hoffmann über die Anfragen, Beschwerden und Klagen von Leiharbeitskräften. Sie betrafen eine ungerechte Eingruppierung und Entlohnung, den auf sie ausgeübten Druck zur Akzeptanz für sie ungünstiger Änderungskündigungen sowie eine besonders für sie geltende hohe Arbeitsintensität. Stark zugenommen haben Anfragen von Leiharbeitskräften insbesondere aus kleineren Betrieben zum Thema „Gesundheit“. Fazit der TBS-Beraterinnen: „Offensichtlich aus Angst vor Repressalien oder vermeintlicher Chancenminderung muss schon viel passieren, bevor sich Leiharbeitskräfte an die Hotline wenden. Bei vielen Problemen führen wir dieselben Diskussionen wie vor zehn Jahren. Es wird einfach nicht wirklich besser.“

Die Lage der Leiharbeitskräfte „wirklich zu verbessern“ ist indes nicht leicht, verfügen doch nur neun der insgesamt rund 3.800 Verleihunternehmen in NRW über einen Betriebsrat. Gleich drei der neun allerdings waren in der Lohnhalle auf dem Podium vertreten, darunter Stephan Bretten von Randstadt, Ralf Gundlach von Manpower und Stefan Päsel von START

Zeitarbeit. Sie diskutierten mit Monika Schaper und Frank Steffanus vom Betriebsrat der Postbank AG, einem Entleihunternehmen, über die Rahmenbedingungen bei der Interessenvertretung von Leiharbeitskräften und zeigten eine Vielzahl von Schwachstellen auf, wobei zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen zu unterscheiden sei. Zwar existiert bei der Bundesagentur für Arbeit ein detaillierter Katalog zur Kontrolle von Verleihunternehmen hinsichtlich Urlaubsberechnung, Eingruppierung, Entgeltabrechnung und Arbeitszeit, doch die personellen Ressourcen der Verantwortlichen reichten nicht aus.

Umso wichtiger das Engagement der Betriebsräte in den Entleihunternehmen selbst. „Stimmt dem Einsatz von Leiharbeit nicht zu, wenn zuvor Auszubildende nicht übernommen worden sind!“, lautete eine Anregung oder: „Seht Euch die Überlassungsverträge genau an!“, denn: „Viele Leiharbeitskräfte werden als einfache Helfer angefordert, verrichten aber schon bald danach Tätigkeiten, die hinsichtlich der Entlohnung eine viel höhere Eingruppierung rechtfertigen. Der Betriebsrat von Kundenbetrieben weiß das, der Betriebsrat des Verleihunternehmens nicht.“ Wünschenswert sei deshalb eine Vernetzung von Betriebsräten der Verleih- und der Entleihbetriebe – „am besten organisiert von den Gewerkschaften.“ Ob die Kooperation dann immer gelingt, ist trotzdem nicht garantiert. So habe ein Kundenbetrieb dem Betriebsrat des Verleihunternehmens Hausverbot erteilt.

Erste Verbesserungsvorschläge

In drei Arbeitsgruppen ging es um die Identifizierung von Hindernissen sowie die Er-

arbeitung konkreter Maßnahmen für die Durchsetzung von Fairness in der Leiharbeit. „Equal Pay“ und „equal treatment“ sind erforderlich, darin waren sich alle einig, denn „nicht nur monetäre Aspekte tragen zu unfairer Leiharbeit bei.“ Ein Beispiel: In einem Unternehmen mit hohem Durchschnittsalter, berichtete eine Betriebsrätin, müssen junge Leiharbeitskräfte in der Produktion ausschließlich körperlich anstrengende Tätigkeiten verrichten. „Sie sind die eigentlichen Leistungsträger – eine Entlastung der Stammelegschaft auf Kosten der Leiharbeitskräfte. Das gilt es zu verhindern.“

Wichtig wären zudem eine größere Planungssicherheit für Leiharbeitskräfte bei Einsatz Tätigkeiten und Urlaub, eine transparente Entlohnung, eine Anrechnung der Verleihzeiten auf die Probezeit und die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Fall einer Übernahme, eine stärkere Berücksichtigung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie eine Bevorzugung gegenüber externen Bewerbern bei der Personalrekrutierung.

An Bedeutung gewinnen wird das Thema „Leiharbeit und Qualifizierung“. Hier sollten Verleihfirmen enger mit Jobcentern und Arbeitsagenturen kooperieren. Als vorbildlich genannt wurde im Handlungsfeld „Qualifizierung“ der von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) mit einem Zeitarbeitsunternehmen geschlossene Tarifvertrag zur Weiterbildung inklusive der Bildung eines Weiterbildungsfonds. Betriebsvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften, so das Resümee, „wären gut“, besser aber noch wäre es, „die Schlupflöcher in Tarifverträgen zu schließen.“



Nachhaltige Maßnahmen

In einem abschließenden, von Jürgen Grumbach (TBS NRW) moderierten Podiumsgespräch, kamen neben den Betriebsräten auch Vertreter von Leiharbeitsfirmen zum Wort. Cordula Glatthaar vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) verwies auf den jüngst verabschiedeten „Ethikkodex“ ihres Unternehmens, eine Selbstverpflichtung, deren Einhaltung, wie die Juristin bekennt, „beobachtet und kontrolliert werden muss.“ Zeitgleich habe die iGZ eine „Kontakt- und Schlichtungsstelle“ (KUSS) gegründet, um in Streitfragen zur Leiharbeit faire Lösungen zu finden. Bessere Rahmenbedingungen für die Leiharbeit verspricht sie sich jedoch nicht vom Gesetzgeber, sondern von den Tarifparteien: „Die Branchenzuschlagstarifverträge waren dabei ein Meilenstein.“

Branchenzuschläge zahle die START Zeitarbeit, ein Vorzeigeunternehmen der Branche, selbstverständlich, so Geschäftsführer Wilhelm Oberste Beulmann. Allein im vergangenen Jahr habe sein Unternehmen einen Betrag in Millionenhöhe investiert, „um auch gering qualifizierte Zeitarbeitskräfte besser zu stellen.“ Statt nach Einzellösungen für die Zeitarbeitsbranche zu suchen, plädierte er allerdings für „generelle Lösungen“, sowohl was die Qualifizierung der Beschäftigten, altersgerechte Arbeitsbedingungen wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.

Fair organisiert könnten Verleihunternehmen eine hochwertige Dienstleistung liefern, meinte auch Achim Vanselow vom DGB Landesbezirk NRW, das aber setze voraus, „dass sie nicht mehr das Massengeschäft von heute ist.“ Er konstatierte eine „Verrohung auf dem Arbeitsmarkt“,

das Gefüge aus Sicherheit und Flexibilität habe die Balance verloren. Tarifverträge könnten viel bewirken, aber jetzt gelte es, „die verantwortlichen Akteure in den Regionen an einen Tisch zu holen“ und auch die Politik sei gefragt, um die „so nicht erwartete Entwicklung in der Leiharbeit gesetzgeberisch zu korrigieren.“

Die von ihm geforderte „Nachhaltigkeit“ der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ konnte Barbara Molitor vom MAIS NRW zusagen. Die Initiative sei keine Wahlkampfveranstaltung, sondern „unbefristet“ angelegt. Ihr Ziel sei ja gerade, Themen wie „Minijobs“, „Leiharbeit“, „Werkverträge“ und „Minderbezahlung“ im Zusammenhang zu sehen und nachhaltig gegen prekäre Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse vorzugehen und dabei neben der Förderung von Modellprojekten und Diskursen mit der Wissenschaft mit einer Reihe von Marktwirtschaftsgesprächen auch die Öffentlichkeit einzubeziehen. Die Lohnhallenveranstaltung zum Thema „Leiharbeit“ sah sie dabei als eine wichtige Etappe.

Wissensforum „Lohnentwicklung“

Nächste Station der regionalen Veranstaltungsreihe im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ war das Forum „Lohnentwicklung“ am 25. April 2013 in Düsseldorf. Seit zwei Jahrzehnten stagnieren die Reallöhne, in manchen Bereichen sind sie sogar rückläufig. Die Lohnspreizung zwischen den Branchen nimmt zu, Niedrig- bzw. Armutslöhne sind auf dem Vormarsch. „Für eine breitere Öffentlichkeit sind die damit verbundenen Aufstockungsbedarfe, die mangelnde Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, armuts-

gefährdete Kinder und Altersarmut in der Zukunft unerwartete und irritierende Aspekte einer prosperierenden Wirtschaft“, so Bernward Brink, Geschäftsführer der Landesberatungsgesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.).

Ziel des von der G.I.B. organisierten Forums war, die Studien besonders relevanter Institutionen zur Entwicklung der Arbeitsentgelte zu vergleichen und den Hintergründen für die erkennbaren Unterschiede nachzugehen. Daran schloss sich eine differenzierte Bewertung der Lohnentwicklung in Deutschland an, verknüpft mit der Mahnung, vorhandene Verteilungsspielräume besser als bisher zu nutzen.

An Statistiken zur Lohnentwicklung in Deutschland herrscht kein Mangel, an Wissen über das genaue Zustandekommen der Daten, über die den Berechnungen zugrunde liegenden Methoden und damit an Erklärungen für die oft divergierenden Ergebnisse hingegen schon. Für Aufklärung sorgte beim Forum „Lohnentwicklung“ Dr. Claudia Weinkopf vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Sie war zuvor – zusammen mit ihrem Kollegen Dr. Thorsten Kalina – von der G.I.B. mit der Studie „Verdienstentwicklung in Deutschland – Datenquellen im Vergleich“ beauftragt worden.

Darin hatte sie die „Ursachen und Hintergründe erkennbarer Unterschiede bei den Angaben zur Lohnentwicklung“ erforscht und dabei zunächst zwischen den Datenquellen zur Darstellung der Entwicklung der Effektivverdienste und denen der Tarifverdienste unterschieden – eine unverzichtbare Differenzierung, weil angesichts der rückläufigen Tarifbindung nur die Be-

trachtung der Löhne aller Beschäftigten, also der Effektivlöhne, ein realistisches Bild der Lohnentwicklung ergibt.

Ohne an dieser Stelle auf die einzelnen vom IAQ untersuchten Datenquellen einzugehen – die Studie steht im Internet zur freien Verfügung – lassen sich hier allein mit der summarischen Auflistung der spezifischen Unterschiede bei der Erstellung von Statistiken deren Interpretationsmöglichkeiten und Aussagekraft illustrieren. So sind in der einen Datenquelle die Kleinbetriebe nicht vollständig erfasst, während die andere keine Sonderzahlungen berücksichtigt. Eine dritte konzentriert sich auf Tarifverträge, eine vierte bezieht auch die Selbstständigen ein und eine fünfte lässt den Kontext von konkreter Arbeitszeit und Verdienst bei den geringfügig Beschäftigten außer Acht – eine geradezu babylonische Methodenverwirrung, die sich – wie die IAQ-Studie belegt – entwirren lässt und entwirrt werden muss, um die Lohnentwicklung angemessen bewerten zu können.

Nur ein Beispiel, Claudia Weinkopf nannte es in ihrem Vortrag: Werden, wie in einer Datenquelle, nur Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten erfasst und wenn gleichzeitig – wie in Deutschland der Fall – das Niedriglohnrisiko in Kleinbetrieben überdurchschnittlich hoch ist, wird das Ausmaß der Niedriglohnbeschäftigung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit deutlich unterschätzt.

Expandierender Niedriglohnsektor

„Die heutigen Reallöhne bewegen sich auf dem Niveau zu Beginn der 1990er Jahre“, konstatierte die Wissenschaftlerin aufgrund ihrer Analyse. „Dabei war die

Lohnentwicklung für Beschäftigte in den unteren Einkommensklassen oder mit geringer Qualifikation schlechter als in den oberen Einkommensklassen oder für höher Qualifizierte.“ Die „Verschiebung der Arbeitskräftenachfrage zu höher Qualifizierten“ ließ sie als alleinigen Grund für diese Entwicklung nicht gelten, sondern machte zusätzlich die „Verlagerung von Beschäftigung in wenig regulierte Bereiche mit niedrigeren Standards bei der Entlohnung, also auf Minijobs und den Einsatz von Leiharbeit“ verantwortlich: „Hierdurch sowie durch den Druck auf Arbeitslose, auch Stellen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen, weitet sich das Arbeitskräfteangebot für niedrig entlohnte Stellen aus.“

Je nach Datenquelle schwanken die Quoten an Niedriglohnbeschäftigten bundesweit zwischen 20,9 und 23 Prozent, in Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil bei knapp 25 Prozent. Hier arbeitet bereits jede dritte Frau für einen Niedriglohn, viele davon mit abgeschlossener Berufsausbildung. „Niedriglohn ist also kein Phänomen, von dem nur gering Qualifizierte betroffen sind.“ Ein besonders hohes Niedriglohnrisiko haben zudem mit knapp über 70 Prozent jüngere Menschen unter 24 Jahren. Ihr Fazit: „Auch in NRW hat sich das Lohnspektrum nach unten ausgeweitet, besonders im Einzelhandel, im Gastgewerbe, in den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, wozu etwa die Gebäudereinigung gehört.“

Weißer Flecken in der Tariflandschaft

Größte Nominallohnsteigerungen verzeichnen Hochqualifizierte, An- und Un-

gelernte die schwächsten, bestätigte Lars Stegenwaller vom Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) in seinem Vortrag: „Für gering Qualifizierte ist in den Jahren 2007 bis 2012 kaum etwas hinzugekommen.“ Er riet dazu, bei der Betrachtung der Veränderungsraten „die durch eine geänderte Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft erfolgenden Effekte“ zu berücksichtigen und vorhandene Datenquellen zusammenzuführen. Erforderlich sei dazu, „eine engere Kooperation der Akteure.“

Das sah Bernhard Pollmeyer, leitender Ministerialrat und Landesschlichter im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, genauso. Der ausgewiesene Arbeitsmarktexperte gab zusätzlich zu bedenken, dass der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland seit 1995 um zehn Prozentpunkte gesunken sei. Nordrhein-Westfalen schneide hier noch vergleichsweise gut ab, womit sich die Aussage: „NRW ist das Land der Mitbestimmung und der Tarifverträge“ bestätige. Positiv bewertete er die kürzlich vereinbarte Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags für Friseurinnen und Friseure. Gleichzeitig wies er auf „weiße Flecken in der Tariflandschaft“ hin. So ließen aktualisierte Tarifabschlüsse etwa in den Bereichen Reisebüro und Augenoptik schon seit Langem auf sich warten. „Das“, so der Landesschlichter, „sollten wir uns im Rahmen der Initiative ‚Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb‘ einmal genauer ansehen.“

Spitze der Ungleichheit

Im Podiumsgespräch des Lohnforums, moderiert von Frank Christian Starke von der WDR- Wirtschaftsredaktion, und unter rege Beteiligung des Publikums vermischte

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

LINKwww.lannderfairenarbeit.nrw.de**AUTOR**

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

sich dann die Diskussion über Datenquellen mit der inhaltlichen Bewertung der Lohnentwicklung. Scharfe Kritik an der sich seit Mitte der neunziger Jahre entwickelnden Lohnungleichheit äußerte Prof. Dr. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Früher im Mittelfeld gelegen, bewege sich Deutschland heute im internationalen europäischen Vergleich „an der Spitze der Ungleichheit.“ Dabei sei ein „Verteilungsspielraum“ durchaus vorhanden.

Dieser Einschätzung stimmten ausnahmslos alle Podiumsteilnehmenden grundsätzlich zu. Dr. Karl Brenke vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) machte für das bisherige Nicht-Ausschöpfen der Spielräume falsche Verhandlungsstrategien der Gewerkschaften mitverantwortlich, was Dr. Reinhard Bispinck vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) umgehend zurückwies und vielmehr das zum Beispiel mit der Freigabe der Leiharbeit veränderte wirtschafts- und sozialpolitische Klima als Grund ins Feld führte: „Das hat das etablierte tarifliche Entgeltsystem beschädigt.“ Die Gewerkschaften, so Bispinck, verknüpften ihre Tarifforderungen immer häufiger mit einer „sozialen Komponente“ sowie mit „Festbetragsforderungen für untere Lohngruppen“ als Elemente einer „solidarischen Lohnpolitik.“

Das aber habe seine wettbewerbspolitischen Grenzen intervenierte Dr. Hagen Lesch vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. Neben dem „Postulat der Bedarfsgerechtigkeit“ sei auch das der Leistungsgerechtigkeit zu berücksichtigen. Niedriglohnbeschäftigte, behauptete er, akzeptierten das. Man müsse einfach

die geringe Wertschöpfung gering Qualifizierter zur Kenntnis nehmen. Das wiederum wollte Prof. Möller so nicht stehen lassen: Die individuelle Zuordnung von Produktivität sei kaum möglich, dafür gebe es keine Kriterien: „Wer ist produktiver: Die Krankenschwester oder der Oberarzt? Ich wüsste das nicht zu sagen.“ Skandinavien zeige, dass die Integration gering Qualifizierter in die Arbeitswelt durchaus mit einer stärkeren Lohnungleichheit zu kombinieren sei. Die Aussage von Bundeskanzlerin Angela Merkel, ergänzte Dr. Karl Brenke, EU-Länder mit Mindestlohn hätten eine hohe Arbeitslosigkeit und ihre Schlussfolgerung, hoher Mindestlohn gleich hohe Arbeitslosigkeit, „stimmt so nicht. Das Argument ist zu dünn.“

Besondere Aufmerksamkeit wurde zum Schluss der Veranstaltung noch einmal Professor Joachim Möller vom IAB zuteil, als er vor sozialen Unruhen und „herabgesetzten Sicherheitsstandards in ganzen Stadtteilen“ infolge zunehmender Ungleichheit warnte, und – ganz konkret – „die skandalöse Negativspirale zum Beispiel im Bereich der Gebäudereinigung, wo eine schlechte Firma nach der anderen die guten Betriebe verdrängt“ beklagte. Optimistisch stimmte ihn die „hohe Rationalität“ politischer Entscheidungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik gegenüber anderen Politikfeldern: „Wir können aufgrund einer guten Datenlage die Wirksamkeit von Entscheidungen genauer bestimmen.“ Jetzt komme es darauf an, so wie das IAB in einem aktuellen Kooperationsprojekt mit einem anderen Institut, die unterschiedlichen Daten zu vereinen, „um tendenziell zu den gleichen Ergebnissen zu kommen“. Darin waren sich wieder alle einig.

Differenzierter Blick

Das zweite Marktwirtschaftsgespräch im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ fand übrigens am 27. April 2013 in Münster statt. Warum eigentlich ein Marktwirtschaftsgespräch zu prekären Beschäftigungsverhältnissen in Münster, ließe sich kritisch fragen, in der Metropole des Münsterlands, das mit 4,7 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote aller Regionen Nordrhein-Westfalens aufweist? Auch bei den Frauen- und Jugenderwerbslosenquoten rangiert das Münsterland auf den untersten, also auf den besten Plätzen.

Ausgezeichnete Zahlen also – doch der schöne Schein trügt, war beim Marktwirtschaftsgespräch auf dem Domplatz im Beisein von NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider zu erfahren. Die glänzende Bilanzsumme täuscht über hoch problematische Einzelposten der Statistik hinweg. Dahinter verbergen sich zum Beispiel 17.000 Beschäftigte, die sich mit Leiharbeitsverhältnissen begnügen müssen, sowie rund 19.000 Minijobberinnen und Minijobber. Wie viele andere ländliche Regionen zählt auch das Münsterland zu den „Minijob-Hochburgen“. Gleich vier Kreise – Borken (28,7 Prozent), Coesfeld (27,9 Prozent), Steinfurt (27,1 Prozent) und Warendorf (25,6 Prozent) – liegen deutlich über dem Bundesdurchschnitt von ca. 20 Prozent. Zudem ist die Zahl der atypisch Beschäftigten im Münsterland in den letzten Jahren insgesamt deutlich gestiegen. Das zeigt: Prekäre Beschäftigung gibt es in allen Regionen Nordrhein-Westfalens – selbst im prosperierenden Münsterland.

So dreist verstößt man gegen geltendes Recht

Südlohner Gleichstellungsbeauftragte kämpft für die Rechte von Minijobberinnen



Dagmar Jeske ist seit über 13 Jahren Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Südlohn. Sie kümmert sich aber nicht nur um die Gleichberechtigung der Frauen in der kleinen westfälischen Gemeinde, sie berät im gesamten Kreisgebiet von Borken zum Thema Frau und Beruf. Insbesondere wenn es um Minijobs geht, scheint das auch dringend notwendig zu sein.

Südlohn ist eine kleine Kommune im westlichen Münsterland. Sie gehört zum Kreis Borken. Das Gemeindegebiet reicht im Westen bis an die deutsch-niederländische Grenze heran. Ob es an dieser Nachbarschaft zu den Niederlanden lag, wo der „Gender Pay Gap“, die Einkommensungleichheit zwischen Mann und Frau, kleiner ausfällt als in Deutschland, ist nicht bekannt, aber der Bürgermeister von Südlohn beschloss vor etwas mehr als 13 Jahren, dass die Gemeinde eine Gleichstellungsbeauftragte haben sollte, und zwar, obwohl das für Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohnern – Südlohn liegt knapp darunter – nach der Gemeindeordnung für NRW eigentlich gar nicht vorgeschrieben ist.

Dagmar Jeske aus der Personalabteilung der Gemeindeverwaltung übernahm die Aufgabe zum 1.1.2000 und schnell zeigte sich, dass der Bürgermeister den richtigen Riecher gehabt hatte. Der Bedarf war enorm. Auch deshalb, weil Dagmar Jeske von Anfang an nicht nur für die in der eigenen Gemeindeverwaltung arbeitenden Frauen zuständig sein sollte und wollte, sondern für alle Bürgerinnen der Kommune. Ob Frauen sich im Job benachteiligt fühlen oder ob es zu massenhaften Entlassungen von weiblichen Beschäftigten kommt, wie vor noch nicht allzu langer Zeit im Fall „Schlecker“, Dagmar Jeske hilft und gibt Tipps. Sie ist heute in Südlohn die „Beraterin und Lotsin“, wenn es um das Thema Frau und Beruf geht. Und nicht nur das.

Als der Kreis Borken seine „Regionalstelle Frau und Beruf“ im Jahr 2007 schloss, weil keine Landesmittel mehr dafür flossen, übernahm einen Teil der Arbeit das „Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken“. Um das bewältigen zu können, teilten sie die verschiedenen Beratungsfelder der ehemaligen Regionalstelle unter sich auf.

Dagmar Jeske übernahm den Arbeitsbereich „geringfügige Beschäftigung“, mit dem sie als Personalsachbearbeiterin in der Gemeindeverwaltung ohnehin regelmäßig zu tun hat. Hat eine Frau in einer der Gemeinden im Kreis eine Anfrage zu diesem Thema, wird die Ratsuchende seitdem an die „spezialisierte“ Gleichstellungsbeauftragte in Südlohn weiter verwiesen.

Großer Beratungsbedarf

Dagmar Jeske ist nicht nur für die 450-Euro-Kräfte, die die Gemeinde Südlohn beschäftigt, zuständig, sondern auch für die Gehaltsabrechnungen einiger Vereine, bei denen ebenfalls viele geringfügig Beschäftigte arbeiten. Sie kennt sich also in der Problematik aus. Es zeigte sich, dass beide Beratungsthemen – Gleichstellung und Minijobs – eng zusammenhängen. Dass Frauen besonders betroffen sind, lässt schon die Statistik ahnen: Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland arbeitet in Teilzeit und die Zahl der Minijobs hat die 7-Millionen-Grenze schon seit Längerem überschritten.

„Aus dem Beratungsangebot ist praktisch ein Selbstläufer geworden“, sagt Dagmar Jeske. „Ich habe täglich etwa zwei bis drei Anrufe von Frauen, die sich mit dem Thema Minijob beschäftigen. Der Bedarf an Beratung und Information ist unglaublich hoch.“

Oft stehen Probleme mit dem Arbeitgeber im Mittelpunkt der Gespräche: Fälle, in denen die Minijobberinnen keinen bezahlten Urlaub erhalten; Fälle, in denen sie im Krankheitsfall kein Gehalt bekommen usw. Dagmar Jeske erläutert die gesetzlichen Bestimmungen, gibt Tipps zum weiteren Vorgehen und macht den Frauen auch Mut, ihre Rechte durchzusetzen.

Die Minijobberinnen in Südlöhnen arbeiten – wie in anderen Städten und Regionen auch – in ganz unterschiedlichen Branchen. Schwerpunkte liegen nach Auskunft von Dagmar Jeske in der Gastronomie und im Einzelhandel. Auch kleine Firmen arbeiten in der ländlichen Gemeinde gern mit dem Modell „geringfügige Beschäftigung“.

Pflegebranche fällt negativ auf

Oft seien die Minijobberinnen aber „Beschäftigte zweiter Klasse“ und ihre Rechte würden – wie selbstverständlich – nicht beachtet, sagt Dagmar Jeske. Besonders der Pflegebereich und – welche Ironie – soziale Einrichtungen karitativer Träger fallen nach ihrer Erfahrung immer wieder durch die Verweigerung gesetzlich festgelegter Leistungen auf. Und das liegt nach Beobachtung der Gleichstellungsbeauftragten nicht an mangelnder Information der Arbeitgeber. „Im Gegenteil, diese Einrichtungen nutzen ihr Wissen, um Arbeitsverhältnisse möglichst günstig für sich zu gestalten.“

Bis Oktober 2009 habe es zum Beispiel zu den Tarifverträgen eines großen kirchlichen Trägers eine Anlage mit Bestimmungen gegeben, durch die Minijobberinnen ausdrücklich von Leistungen wie Samstags-, Sonn- und Feiertagszulagen, Weihnachtsgeld usw. ausgenommen werden konnten. Außerdem durften nach die-

sem Papier mit geringfügig Beschäftigten auch niedrigere Stundenlöhne vereinbart werden als nach dem Tarifvertrag festgelegt – alles seit 2001 nicht mehr gesetzeskonform. Trotzdem seien die Regelungen noch jahrelang in Kraft gewesen und erst gekippt worden, als eine hartnäckige Beschäftigte sich dagegen zur Wehr setzte.

Die Auswirkung auf die Praxis blieb bescheiden: „Ich frage bei meinen Infoveranstaltungen immer wieder die Beschäftigten dieser Träger gezielt danach – nur eine einzige geringfügig Beschäftigte konnte mir bisher berichten, dass sie seit der Aufhebung der Zusatzbestimmungen zum Tarifvertrag Weihnachtsgeld erhält“, so die erschreckende Bilanz von Dagmar Jeske.

Und diese Träger seien nicht allein auf weiter Flur. Auch andere Arbeitgeber in allen Branchen ignorieren nach ihrer Erfahrung die Gesetzeslage.

Gleiche Rechte

Dabei ist die eigentlich eindeutig: Nach dem im Jahr 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gelten Minijobber als Teilzeitbeschäftigte und haben somit grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte.

So muss der Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 2 EFZG) zum Beispiel dem Minijobber auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, sein Arbeitsentgelt zahlen. Ein gesetzlicher Anspruch des geringfügig Beschäftigten auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation wie z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld besteht zwar grundsätzlich nicht. Ist in einem Tarifvertrag für die Branche aber Entspre-

chendes festgelegt und/oder der Arbeitgeber zahlt seinen Vollzeitbeschäftigten solche Gratifikationen, dürfen sie auch geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten werden – mindestens in dem Umfang, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (Teilzeit- und Befristungsgesetz – § 4 TzBfG). Den Urlaubsanspruch regelt Paragraph 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Er ist auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung, bei der jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche vorgeschrieben sind, auf die entsprechend vereinbarten Werktage des geringfügig Beschäftigten umzurechnen. Minijobberinnen, die krank sind, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen (§§ 3 – 4 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG). Der Arbeitgeber ist laut Mutterschutzgesetz (MuSchG) auch verpflichtet, Minijobberinnen während der Zeit der Mutterschutzfristen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Und beim Kündigungsschutz ist der Minijobber nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den verschiedenen besonderen Kündigungsschutzvorschriften (Mutterschutzgesetz – MuSchG, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) den Vollzeitbeschäftigten ebenfalls vollkommen gleichgestellt.

Aber: Wo kein Kläger, da kein Richter. „Die Arbeitgeber von Minijobberinnen können sich in den meisten Fällen darauf verlassen, dass die Frauen sich nicht trauen, den Mund aufzumachen, weil sie auf den Job so sehr angewiesen sind, dass sie es sich einfach nicht leisten können, ihn aufs Spiel zu setzen“, sagt Dagmar Jeske. „Das ist ein Skandal, der aber niemanden ernsthaft zu inte-



Dagmar Jeske, Gleichstellungsbeauftragte
der Gemeinde Südlohn

ressieren scheint.“ Natürlich könne man nicht alle Arbeitgeber und karitativen Träger über einen Kamm scheren, und sie habe aus der Natur der Sache heraus auch weniger mit Fällen zu tun, in denen es gut läuft, also mit Fällen, in denen gesetzliche Regelungen missachtet werden. Sie ist sich aber sicher, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt. Alle Berater, die sie kenne und die in dem Bereich tätig sind, würden zum Beispiel der Sozial- und Pflegebranche ein ähnlich schlechtes Zeugnis ausstellen. Im Prinzip werde systematisch ausgenutzt, dass es keine Instanz gibt, die die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben kontrolliert.

Kaum Schuldbewusstsein bei Verstößen

Tatsächlich gibt es entsprechende Prüfungen nicht. Die Sozialversicherungsprüfer der Rentenversicherungen untersuchen zwar in jedem Betrieb alle vier Jahre, ob der Arbeitgeber seine Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat. Ob er dem Arbeitnehmer bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährt, interessiert ihn aber nicht. Das Gleiche gilt für den Steuerprüfer. Der einzige Weg, auf Missstände aufmerksam zu machen und sie zu ändern, scheint tatsächlich darin zu bestehen, dass sich geringfügig Beschäftigte selbst Gehör verschaffen und ihre Rechte einfordern – wenn es nicht anders geht, auch mithilfe einer Klage. „Aber davor gibt es natürlich eine Riesen-Hemmschwelle“, weiß Dagmar Jeske, auch weil oft die gesamte Lebensplanung auf den Zuverdienst durch den Minijob abgestimmt sei. Deshalb plädiert sie für die Schaffung einer Prüfungsinstanz für Minijobs, eventuell durch eine Ausweitung der Prüfungspflicht der Rentenversicherungsprüfer.

Je kleiner die Betriebe, desto häufiger die Rechtsverletzungen – das ist die Erfahrung der Südlohner Gleichstellungsbeauftragten. Während in größeren Betrieben oft ein Betriebsrat über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen wache, sei das in Kleinbetrieben häufig nicht der Fall. „Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – das kann ich mir nicht leisten“, heißt es in diesen Betrieben häufig, oft schon, bevor es überhaupt zu einer Einstellung kommt. Dabei zahlen kleine Arbeitgeber mit bis zu 30 Vollzeitstellen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz monatlich eine Umlage für Krankheitsfälle und können sich bei Erkrankung von Minijobberinnen bis zu 80 Prozent der Kosten von der Minijob-Zentrale in Bochum erstatten lassen. „Diese 20 Prozent selbst zu zahlen, wenn ein Mitarbeiter krank ausfällt“, sagt Dagmar Jeske, „das hat auch etwas mit Unternehmenskultur und Respekt gegenüber der Belegschaft zu tun.“

Oft herrscht nach ihrer Erfahrung aber nicht nur bei den Arbeitgebern keinerlei Schuldbewusstsein, wenn sie mit Minijobberinnen nach Gutdünken verfahren. Auch die Minijobberinnen selbst denken, dass sie ja „nur“ Aushilfen seien, die nichts einfordern könnten. „Das Schwierigste in meinen Vorträgen ist, in die Köpfe dieser Frauen hineinzubekommen, dass sie ganz normale, vollwertige Arbeitnehmerinnen sind“, stellt Dagmar Jeske immer wieder fest.

Immerhin sind die Informationsveranstaltungen, die von dem Netzwerk der 14 Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken regelmäßig veranstaltet werden, immer gut besucht. Die Veranstaltungsreihe „Frau und Beruf“, die das Netzwerk jedes Jahr auf die Beine stellt, hat sich etabliert. Auch 2013 ist Dagmar Jeske mit „ihrem“ The-

ma „Rechte und Pflichten von Frauen in Minijobs“ über das ganze Jahr verteilt an elf Infoabenden in elf Städten des Kreises unterwegs. Weitere Veranstaltungen des Netzwerks greifen andere Themen wie Renten, Verträge, beruflichen Wiedereinstieg, Existenzgründung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Außerdem geht es auch um persönliche Kompetenzen wie zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit oder Verhandlungsgeschick.

Oft keine Lohnfortzahlung

Die Hauptprobleme bei Minijobs gibt es nach Erfahrung von Dagmar Jeske im Bereich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Gewährung von bezahltem Urlaub. Das habe sich über viele Jahre nicht verändert. Auch Kündigungen, nachdem Minijobberinnen ihr Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingefordert hätten, sind nach Beobachtung von Dagmar Jeske keine Einzelfälle. Lohndumping ist ihr zwar noch nicht so häufig untergekommen, dafür weiß sie allerdings von einigen besonders krassen Fällen zu berichten, zum Beispiel von einem Arbeitsvertrag bei einem Billig-Bäcker, in dem ein Lohn von 4,60 Euro pro Stunde festgeschrieben war, mit dem Zusatz, dass mit diesem Lohn auch schon bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von sechs Wochen abgegolten sei. „Da war ich baff“, sagt Dagmar Jeske. „So dreist und frech verstößt man gegen geltendes Recht.“

Die neueste Masche eines Arbeitgebers in der Pflegebranche sei es, sich von den Beschäftigten schriftlich bestätigen zu lassen, dass sie den Übungsleiterfreibetrag nicht ausschöpfen. Diesen steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von 200 Euro zahlt der Arbeitgeber dann unter Verrech-

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel. 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank_krupop@web.de

KONTAKT

Dagmar Jeske, Gleichstellungsbeauftragte

der Gemeinde Südlohn

Winterswyker Str. 1

46354 Südlohn

nung mit dem eigentlichen Gehalt an den Minijobber aus und zieht ihn bei der Berechnung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung von dem Lohn ab. So zahlt er zum Beispiel nicht mehr auf der Grundlage von 450 Euro Sozialbeiträge an die Minijobzentrale, sondern nur auf der Grundlage von 250 Euro. Zwar stellt sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt, dass das rechtens sei – im Sinne des Gesetzgebers, der mit dem prozentual berechneten Arbeitgeberanteil an der Rentenversicherung eine soziale Absicherung für Minijobberinnen im Blick hatte, ist es das sicher nicht.

Rentenversicherungspflicht ist wichtig

Die Neuregelung für Minijobs zum 1.1.2013, die vorsieht, dass die Arbeitnehmerinnen grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sind, begrüßt Dagmar Jeske. Bisher waren die geringfügigen Beschäftigten von dieser Pflicht befreit, konnten auf Antrag aber freiwillig für ihre Rente einzahlen – nun ist es umgekehrt. Viele Frauen hätten sich bisher wenig Gedanken darüber gemacht, wie wichtig die Rentenversicherungsbeiträge für die Zeit nach der Berufstätigkeit sind. Ihnen sei meistens auch nicht bewusst, dass Ansprüche auf eine Erwerbsminderungsrente für Minijobberinnen, die nicht selbst in die Rentenkasse einzahlen, nicht bestehen. Dafür muss in den letzten fünf Jahren vor der krankheitsbedingten Aufgabe der beruflichen Tätigkeit nämlich für mindestens 36 Monate in die Rentenkasse eingezahlt worden sein. Es reicht nicht, irgendwann vor der geringfügigen Beschäftigung, Vollzeit gearbeitet und damit auch volle Rentenbeiträge gezahlt zu haben. Bei Frauen liegt diese Vollerwerbszeit durch die Familienphase oft viele Jahre zurück.

Die Neuregelung bringt mit der generellen Rentenversicherungspflicht hier eine Verbesserung. „Bei 400 Euro Monatsverdienst beträgt der Rentenversicherungsbeitrag 15 Euro im Monat – das sollte sich jede Minijobberin leisten können“, sagt Dagmar Jeske. Grundsätzlich ist für sie aber klar: „Ob 400 Euro oder 450, Minijobs sollten abgeschafft werden, weil die meisten Frauen in diesen geringfügigen Beschäftigungen stecken bleiben.“ Sie glaubt, dass es sogar leichter ist, über Leiharbeit in einen Vollzeitjob zurückzukehren – und auch hier sind die Quoten bekanntermaßen mäßig, als über einen Minijob. „Arbeitgeber wollen auf die Flexibilität, die die Minijobber an den Tag legen müssen, nicht verzichten und sie nutzen die geringen Kosten, die durch die Minijobber entstehen, besonders dann, wenn sie im Krankheitsfall oder bei Urlaub nichts kosten.“

Und das, obwohl eine Beschäftigung über der 450-Euro-Grenze für die Arbeitgeber, was die Sozialabgaben angeht, prozentual eigentlich sogar günstiger ist. Eine noch bis Ende 2013 laufende Aktion der Jobcenter in Bielefeld, Dortmund und Duisburg sowie im Kreis Unna, die diese Tatsache ins Bewusstsein der Arbeitgeber rückt und sie bewegt, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, zeigt denn auch Erfolg. In Dortmund hat man in Zusammenarbeit mit dem Einzelhandelsverband Westfalen Münsterland, der Kreishandwerkerschaft Dortmund, dem DGB, ver.di sowie der Wirtschaftsförderung Dortmund/Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet erreicht, dass der Einzelhandel in einer erheblichen Größenordnung Minijobs in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umwandelte. Dort wurde zum Beispiel ein „Umwandlungsrechner“ entwickelt, der an konkreten

Beispielen und Zahlen deutlich macht, dass eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für beide Seiten Vorteile bringen kann (s. G.I.B.-Info 2_2012 und 4_2012).

Informationsdefizit nur bei wenigen Arbeitgebern

Solche deutlichen Signale, dass es auch anders geht, findet Dagmar Jeske interessant. Sie glaubt aber, dass es höchstens bei Kleinunternehmen tatsächlich Informationsdefizite gibt. Ihre Erfahrung mit den meisten Unternehmen: „Die Arbeitgeber wissen, dass eine Beschäftigung über der Minijob-Grenze für Sie günstiger ist. Das gilt aber nur, wenn die gesetzlichen Regelungen bei den Minijobs alle eingehalten werden. Das ist aber in der Regel nicht der Fall und das rechnen die Unternehmen in ihre Kalkulation mit ein. Dazu kommt noch, dass auch der Kündigungsschutz häufig nicht beachtet wird, nach dem Motto: ‚Minijobber kann ich entlassen, wie es mir passt.‘“

Was müsste sich aus ihrer Sicht also tun? „Gesetzlicher Mindestlohn, Sozialversicherungspflicht für alle mit gestaffeltem Anteil des Arbeitgebers und eine Instanz, die die rechtlichen Vorgaben im Bereich der geringfügigen Beschäftigung kontrolliert, das wäre das Optimum“, sagt Dagmar Jeske. Leider sei das kurzfristig nicht zu erwarten. Vorerst ist Dagmar Jeske daher jede Initiative, die das Problem prekäre Beschäftigung in Form von Minijobs in den Fokus rückt, willkommen – und natürlich jede geringfügig beschäftigte Frau, die sich in Südlohn und dem Kreis Borken mit ihrer Hilfe gegen die Missachtung der gesetzlichen Vorgaben zu den Minijobs zur Wehr setzen möchte.

„Integrationsministerium – in einem umfassenden Sinn“

Dr. Wilhelm Schäffer, Jahrgang 1954, war nach seinem Studium der Volkswirtschaftslehre an der RWTH Aachen und der Johannes Gutenberg-Universität zu Mainz zunächst als Wissenschaftlicher Angestellter der RWTH Aachen tätig, an der er auch promovierte. Ab 1988 übernahm er die Aufgabe des für Struktur- und Technologiepolitik zuständigen Abteilungsleiters beim DGB (Landesbezirk NRW), bevor er 1991 in das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen wechselte. Seit dieser Zeit nahm er in den jeweiligen, für die Aufgabenbereiche Arbeit, Strukturwandel und Qualifizierung zuständigen Landesressorts leitende Funktionen wahr. Seit dem 16. Juli 2010 ist er Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales. Die G.I.B. sprach mit Dr. Schäffer über die Ausrichtung und das Selbstverständnis der Arbeitspolitik in NRW sowie die Bedeutung ressortübergreifender und regionalisierter Handlungsansätze.

G.I.B.: Herr Dr. Schäffer, hat sich durch Ihren Funktionswechsel vom Abteilungsleiter „Arbeit“ zum Staatssekretär im MAIS NRW Ihr Blick auf Arbeitspolitik geändert?

Dr. Wilhelm Schäffer: Mit der Ausweitung des Aufgabenspektrums hat sich natürlich auch der Blick auf die Arbeitspolitik geändert, wobei sich deren Leitthema Integration, nämlich von Menschen in Erwerbsarbeits-

Ressort „Integration“ stellt sich die gleiche Frage für Menschen mit Migrationshintergrund. Das MAIS ist also in diesem umfassenden Sinne das Integrationsministerium.

G.I.B.: Was sind nach Ihrer Erfahrung die zentralen thematischen Veränderungen in der betrieblichen Arbeitspolitik der letzten Jahre?

Dr. Wilhelm Schäffer: Durch eine Reihe von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen und Rahmenbedingungen haben sich die Herausforderungen für Arbeitspolitik geändert. Der demografische Wandel ist ein Beispiel dafür. Es ist noch nicht lange her, da hat das Thema kaum Aufmerksamkeit und wirkliche Betroffenheit erzeugt. Heute hingegen ist der demografische Wandel in vielen Unternehmen spürbar, sodass immer mehr Betriebe sowie Akteure im Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem die Konsequenzen daraus sehr ernst nehmen, auch wenn noch keine flächendeckende Fachkräftelücke besteht.

Es ist darüber nachzudenken, wie die Menschen möglichst lange in den Betrieben arbeiten können, damit sie eine vernünftige Altersabsicherung genießen können und die gesetzliche Änderung nicht zum Rentenkürzungsprogramm verkommt.

prozesse, auf das gesamte Haus mit seinen verschiedenen Fachbereichen übertragen lässt: Wir kümmern uns auf vielfältige Weise darum, Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und mit unterschiedlichen Startbedingungen eine bestmögliche Chance zu verschaffen, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, also integriert zu sein.

Im Ressort „Soziales“ ist das Thema, Menschen vor sozialer Ausgrenzung und sozialem Absturz zu bewahren sowie behinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe an einer – zukünftig hoffentlich noch inklusiveren – Gesellschaft zu ermöglichen. Im

Unmittelbare Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitspolitik haben aber auch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen wie etwa die Anhebung des Renteneintrittsalters. Auf der betrieblichen Ebene ist jetzt intensiver darüber nachzudenken, wie die Menschen möglichst lange in den Betrieben arbeiten können, damit sie eine vernünftige Altersabsicherung genießen können und die gesetzliche Änderung nicht zum Rentenkürzungsprogramm verkommt.

Zudem führt die zunehmende Globalisierung, vermittelt über steigenden Wettbewerbsdruck und eine Beschleunigung von Transaktions- und Austausch-



Staatssekretär Dr. Wilhelm Schäffer
im Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales des Landes NRW

prozessen zur Intensivierung und Beschleunigung betrieblicher Abläufe. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen für die Arbeitspolitik. Last but not least haben sich gesetzliche Rahmenbedingungen auch auf Ausmaß und Qualität von Zeitarbeit, Minijobs und Werkverträgen ausgewirkt. Darauf muss Arbeitspolitik reagieren, sodass sich ein Spektrum von neuen Herausforderungen eröffnet.

Vor dem Hintergrund dieser veränderten Rahmenbedingungen macht es Sinn, die uns zur Verfügung stehenden Instrumente und Programme thematisch neu zu fokussieren.

G.I.B.: Impliziert die Fokussierung auf bestimmte Themen gegebenenfalls auch die Einstellung von Förderprogrammen und -instrumenten wie etwa die Potentialberatung, wenn andere Fördergeber wie beispielsweise das BMAS mit dem Programm „Unternehmenswert Mensch“ aktiv werden?

Dr. Wilhelm Schäffer: Nein, nicht automatisch. Die beschriebenen Herausforderungen führen zu Fragen an die Arbeitspolitik: Welchen Beitrag leistet sie im demografischen Wandel zur Schließung der Fachkräftelücke? Wie gelingt es, die im Beschäftigungssystem bzw. auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen? Daraus ist die Fachkräfteinitiative des Landes NRW entstanden. Sie zielt u. a. auf die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die stärkere Beteiligung am Berufs- und Erwerbsleben von Menschen mit Migrationshintergrund oder auch die Mobilisierung von hoch qualifizierten Menschen, die frühverrentet bereits im Ruhestand oder in (Langzeit-)Arbeitslosigkeit sind.

Die zweite Frage lautet: Was leistet die Arbeitspolitik, um auf der betrieblichen Ebene dafür zu sorgen, dass die Menschen länger gesund und effizient arbeiten können, damit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft erhalten und weitergefördert wird? Darauf soll die Initiative „Arbeit gestalten NRW“ Antworten finden. Es stellt sich auch die Frage: Was können wir für Menschen tun, die durch lang andauernde Arbeitslosigkeit so weit vom regulären Arbeitsmarkt

entfernt sind, dass sie mit den üblichen Instrumenten nicht mehr ohne Weiteres einzubeziehen sind? Damit spreche ich die Initiativen zur Förderung eines sozialen Arbeitsmarktes oder öffentlich geförderter Beschäftigung an.

Das meine ich mit thematischer Fokussierung und nicht: Was passiert mit einzelnen Instrumenten, die unter neuem Namen von der Bundespolitik kopiert worden sind? Über die Zukunft der Potentialberatung sind heute noch keine Aussagen möglich, weil die Bundesregierung sich noch nicht festgelegt hat, in welchem Umfang und mit welcher Intensität das In-

Gesetzliche Rahmenbedingungen haben sich auf Ausmaß und Qualität von Zeitarbeit, Minijobs und Werkverträgen ausgewirkt. Darauf muss Arbeitspolitik reagieren

strument „Unternehmenswert Mensch“ in der neuen Förderphase des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung stehen wird. Erst wenn wir dies genau einschätzen können, können wir eine Entscheidung in Nordrhein-Westfalen treffen, ob ein Instrument wie die Potentialberatung ersetzt werden kann durch ein gleichwertiges Instrument des Bundes.

G.I.B.: Die Potentialberatung hat sich als ausgezeichnetes Instrument bewährt, um über die Beratungsinfrastruktur des Landes Unternehmen zu erreichen. Gibt es überhaupt alternative betriebliche Zugänge für die Arbeitspolitik in NRW?

Dr. Wilhelm Schäffer: Die Potentialberatung hätte keine Chance gehabt, auf der betrieblichen Ebene anzukommen und so intensiv in Anspruch genommen zu werden, wenn wir in Nordrhein-Westfalen nicht eine traditionell ausgesprochen gute Kultur der Zusammenarbeit zwischen Landesregierung, Tarifvertragsparteien, also Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung sowie den Kammern hätten. Nordrhein-Westfalen ist traditionell ein Land

der Mitbestimmung; kooperative Kultur wird bei uns nicht nur behauptet, sondern auch gelebt. In diesem Kontext ist die Potentialberatung ein Beispiel.

Auch der Ausbildungskonsens ist seit vielen Jahren eine institutionalisierte Form, in der die genannten Kooperationspartner zusammenwirken, so wie auch jetzt bei der Initiative „Arbeit gestalten NRW“. Auch dieser Ansatz steht auf dem Fundament einer engen Kooperation von Unternehmen, Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Akteuren, die sich den gleichen Zielen verpflichtet fühlen. Nur in einer solchen, über viele Jahre gewachsenen Kultur der Zusammenarbeit finden Förderinstrumente wie die Potentialberatung Anwendung und dienen als Vehikel, um bestimmte Inhalte und Ziele auf der betrieblichen

geberverbände, die Innungen, aber auch die Sozialversicherungsträger, die Krankenkassen, die Unfallversicherungsträger. Letztere kümmern sich im Rahmen ihres Präventionsauftrags darum, wie gesund erhaltende betriebliche Bedingungen geschaffen werden können. Die Initiative bündelt Handlungsfelder, die von unterschiedlichen Akteuren bearbeitet werden, bzw. es treffen sich unterschiedliche Akteure auf denselben Handlungsfeldern.

Nehmen wir das Beispiel der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Darum kümmern sich der Arbeitsschutz, die Sozialversicherungsträger, die Tarifvertragspartner und betriebliche Akteure. Wir wollen etwa aktuell mit anderen Ländern erreichen, dass psychische Belastungen zu einem Thema in betrieblichen Gefährdungsanalysen werden. Dazu wollen wir das Arbeitsschutzgesetz ändern. Zur Vermeidung psychischer Belastungen kann aber auch die betriebliche Arbeitspolitik beitragen. Ansätze dazu bieten sich bei der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Auch die Beteiligungskultur in den Betrieben spielt eine Rolle. Wenn etwa Beschäftigte sich Belastungen und Herausforderungen gegenüber sehen, denen sie nicht gewachsen sind, wird es auch ein Thema der Fort- und Weiterbildung. Das heißt: Je nach Ausprägung und Erscheinungsbild wird man gegen psychische Belastungen nicht mit nur einem Instrument als Allheilmittel vorgehen können, und es bedarf der Zusammenarbeit verschiedener betrieblicher und überbetrieblicher Partner.

Auch im Programm „Arbeit gestalten NRW“ sollen also verschiedene Akteure mit ihren jeweils spezifischen Zugängen, Erfahrungen und Instrumenten zusammenwirken. Wir fangen nicht bei null an. In der Vergangenheit wurden viele Projekte zur sog. arbeitsorientierten Modernisierung umgesetzt. Auch unsere Partner haben vielfältige Erfahrungen gesammelt. Mit den vielen Einzelprojekten ist es uns jedoch nicht gelungen, die dort gewonnen Erkenntnisse dauerhaft in die Fläche zu bringen. Wir haben es nicht geschafft, am Einzelprojekt gewonnene Erkenntnisse in eine breite Praxis betrieblicher Politik zu transferie-

Nordrhein-Westfalen ist traditionell ein Land der Mitbestimmung; kooperative Kultur wird bei uns nicht nur behauptet, sondern auch gelebt. In diesem Kontext ist die Potentialberatung ein Beispiel.

Ebene zu verankern bzw. zu befördern. So, und nicht anders herum, ist es also richtig: Die Zugänge, die Kooperationskultur war in Nordrhein-Westfalen bereits vorhanden. Auf dieser Basis macht es Sinn, bestimmte Instrumente zu entwickeln und einzusetzen.

G.I.B.: Kommt die gleiche Philosophie auch beim Programm „Arbeit gestalten NRW“ zum Tragen?

Dr. Wilhelm Schäffer: Dem Programm „Arbeit gestalten NRW“ hinterliegt in der Tat eine ähnliche Logik, allerdings mit einer etwas anderen Akzentuierung. „Arbeit gestalten NRW“ hat zum Ziel, betriebliche Bedingungen dafür zu schaffen, dass Menschen möglichst lange erfolgreich im Betrieb arbeiten können. Wir haben vor Beginn des Programms sondiert, wer zu diesem Thema schon mal gearbeitet hat. Das sind die Tarifvertragsparteien, die Kammern, die Arbeit-

ren, also nachhaltige Wirkung in der Fläche zu erzielen. Eines der Kernziele von „Arbeit gestalten NRW“ ist deshalb, eine neue Transferstrategie zu entwickeln, um gewonnene Erkenntnisse dauerhaft, in der Breite und insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen anwendbar zu machen.

G.I.B.: Welche Rolle spielt dabei das Arbeitsministerium? Wo hört dessen Verantwortungsbereich auf und wo müssen andere Akteure ihre Verpflichtungen wahrnehmen?

Dr. Wilhelm Schäffer: Unsere Rolle war zunächst, alle Akteure an einen Tisch zu holen und mit ihnen den Start einer derartigen Strategie zu verabreden. Wir werden die Arbeit koordinieren, eine Bestandsaufnahme von vorhandenen Interventionen vornehmen und das ein oder andere, das noch fehlt, mit finanziellen Mitteln ermöglichen. Wir hoffen allerdings auch, dass unsere Kooperationspartner ihre Instrumente einbringen. Und wir versuchen gemeinsam – vielleicht auch gemeinsam finanziert, das ein oder andere in Angriff zu nehmen, was zu einem breiten Transfer vorhandener Kenntnisse beiträgt.

G.I.B.: Könnte nicht der Eindruck entstehen, in den verschiedenen Initiativen entwickle sich nicht etwas Neues, sondern hier würden bestehende Instrumente, Netzwerke und regionale Initiativen lediglich unter einem Dach zu einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne zusammengefasst?

Dr. Wilhelm Schäffer: Ehrlich gesagt: Ich wüsste nicht, wieso ein so irriger Eindruck entstehen sollte. Ich habe ja soeben über Initiativen wie die öffentlich geförderte Beschäftigung, die Fachkräfteinitiative, Arbeit gestalten NRW – ich könnte weitere hinzufügen – also über konkrete, mit Fördermitteln unterlegte Aktivitäten des Hauses gesprochen. Dabei geht es mitnichten um bloße Öffentlichkeitsarbeit, sondern um substanzielle Politik, die sich über Förderinstrumente und auch finanziellen und personellen Ressourceneinsatz vollzieht. Es geht auch keineswegs nur um neue Dachmarken, also neue Etiketten für bereits früher erfolgte Aktivitäten, sondern – wie ich hoffe, deutlich gemacht zu haben – um eine Bündelung von Instrumenten, Initiativen und

Akteuren auf neue, gesellschaftlich relevante Fragestellungen und Herausforderungen, aber auch Chancen. Das ist etwas anderes als nur Öffentlichkeitsarbeit.

Nehmen wir das Beispiel des Aktionsplans „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“. Er hat drei Elemente: Zum einen gehören Initiativen im Bundesrat dazu, um Leitplanken für gute Arbeit gesetzlich zu fixieren. Es gehört Aufklärungsarbeit dazu, um Menschen z. B. in Zeitarbeit oder Minijobs ihre Rechte klarzumachen, die sie heute schon haben. Es geht aber auch darum, vor Ort mit Kooperationspartnern ganz konkret zu zeigen, wie sich etwa aus Minijob-Arbeitsverhältnissen oder Zeitarbeit reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung generieren lässt. So arbeiten wir etwa mit der IGZ, der Interessengemeinschaft der Zeitarbeitsunternehmen, zusammen, um Zeitarbeitsverhältnisse in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Das alles sind nachweisbare, konkrete Aktivitäten und nicht lediglich Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

Eines der Kernziele von „Arbeit gestalten NRW“ ist, eine neue Transferstrategie zu entwickeln, um gewonnene Erkenntnisse dauerhaft, in der Breite und insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen anwendbar zu machen.

G.I.B.: Welche Bedeutung spielt der „Aktionsplan Inklusion“ im Rahmen der Arbeitspolitik?

Dr. Wilhelm Schäffer: Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist eines der Megathemen der Landesregierung. Unser, mit vielen anderen Ressorts entwickelter Aktionsplan ist ein Kompendium der Themen, um die wir uns kümmern müssen. Er ist 250 Seiten stark und beinhaltet ein Arbeitsprogramm, das wir nicht in einer Legislaturperiode werden erledigen können. In ihm kommt ein völlig verändertes

Verständnis von Behindertenpolitik zum Ausdruck, das Ausfluss der UN-Behindertenrechtskonvention ist.

Der Begriff Inklusion beinhaltet ein neues Paradigma: Es geht nicht darum, den Behinderten bestmögliche Unterstützung anzubieten, damit sie sich an die Normgesellschaft anpassen können. Bei der Inklusi-

Auch und gerade bei der Armutsbekämpfung spielen arbeitspolitische Themen eine Rolle. Ein vernünftiger gesetzlicher Mindestlohn und eine ordentliche, nicht-prekäre Beschäftigung etwa sind Teile von Armutsprävention. Wenn die Arbeitsbedingungen in den Betrieben so gestaltet werden, dass Menschen bis nahe an die Altersgrenze von 67 heran arbeiten können, ist das ein präventiver Beitrag zur Bekämpfung von Altersarmut.

Aber es gibt auch manifeste, bereits bestehende Armut. Die Landesregierung arbeitet im Moment mit Hochdruck an einem Konzept zur Armutsbekämpfung. Wir haben eine interministerielle Arbeitsgruppe konstituiert und werden in der ersten Hälfte dieses Jahres thematische Workshops durchführen, in denen wir das Thema genauer durchdringen. Mit Sicherheit wird dieses Landeskonzept nicht nur die Beschreibung der Probleme beinhalten, sondern auch Handlungsansätze. Armutsbekämpfung geht die gesamte Gesellschaft an. Auch die Bundesebene ist gefordert, ebenso wie das Land. Armutsbekämpfung wird also auch ein Schwerpunktthema für diese Legislaturperiode sein und sicherlich wird auch der ESF eine Antwort finden müssen, was er zur Armutsbekämpfung beitragen kann.

G.I.B.: Die Erfahrung zeigt, dass es nicht immer einfach ist, ressortübergreifend zu arbeiten und mit gleicher Intensität und gleichem Willen und unterschiedlichen Zugängen ein Thema umzusetzen. Warum glauben Sie, dass das jetzt besser gelingen kann?

Dr. Wilhelm Schäffer: Ich bin optimistisch, dass das besser gelingen kann und wird, weil der Koalitionsvertrag die Arbeit der Landesregierung auf Themen fokussiert, die vielfach nur ressortübergreifend bearbeitet werden können. Die ersten Erfahrungen z. B. mit der Fachkräfteinitiative oder die Arbeit am neuen Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“ sind positiv.

Auch die derzeit laufenden Vorbereitungen auf die neue Förderphase der europäischen Strukturfonds sind auf starkes Zusammenwirken der drei Fonds ESF, EFRE

Der ESF wird in der nächsten Förderphase Beiträge zur Lösung drängender Probleme leisten müssen. Das gilt für die Armutsbekämpfung ebenso wie für die Inklusion Behinderter und die bessere Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

on geht es darum, dass die Gesellschaft sich so verändert, dass Menschen mit Handicaps und Behinderung in ihr größtmögliche Chancen auf Selbstbestimmung, auf Teilhabe und die Entwicklung ihrer Persönlichkeit haben. Diesen Anspruch zu erfüllen, ist eine erhebliche Herausforderung in allen gesellschaftlichen und politischen Handlungsfeldern.

G.I.B.: Das MAIS NRW hat im letzten Jahr einen Armutsbericht für Nordrhein-Westfalen vorgelegt. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für Ihr politisches Handeln und für die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ressorts?

Dr. Wilhelm Schäffer: In einer Regierungserklärung hat die Ministerpräsidentin angekündigt, dass wir bis Ende 2013 ein im Land abgestimmtes Konzept zur Armutsbekämpfung vorlegen sollen. Auch dies ist ein Multiressortprogramm, denn zur Armutsbekämpfung gehören viele Dimensionen und Handlungsfelder, darunter etliche, die von unserem Hause verantwortet werden.

und ELER und damit auch der Ressorts der Landesregierung angelegt. Die Landesregierung will stärker integrativ und – wo sinnvoll – mit klarem, sozialräumlichen Bezug die Probleme mit Maßnahmen und Interventionen aller Fonds in Angriff nehmen.

G.I.B.: Verändern sich mit der stärkeren thematischen Fokussierung auch die Aufgaben für die Regionen und hier auch für die Regionalagenturen? Kommen andere Aufgaben auf sie zu?

Dr. Wilhelm Schäffer: Mit Sicherheit kommen andere Anforderungen auf die Regionalagenturen zu. Wir hoffen und erwarten von unseren Regionalagenturen, dass sie die Neuorientierung der Arbeitspolitik nachvollziehen und die programmatischen Ansätze auch vor Ort und in den Regionen begleiten, forcieren und zum Erfolg führen. Das hat bei unserer Initiative zur öffentlich geförderten Beschäftigung gut geklappt. Alle dort entwickelten Projekte sind aus den Regionen vorgeschlagen und entwickelt worden.

Auch die Philosophie der Umsetzung der Fachkräfteinitiative ist eine dezentrale. Wir haben die Regionen gebeten, strategische Konzepte gegen den drohenden Fachkräftemangel zu entwickeln. Auch die Projektvorschläge zu deren Umsetzung kommen aus den Regionen. Man wird allerdings darüber diskutieren müssen, ob die Organisationsform, in der wir bisher Regionalisierung betrieben haben, und da meine ich nicht die Regionalagenturen, sondern die Beteiligungsgremien, in denen die Arbeit vor Ort geleistet wird, an jeder Stelle noch optimal ist. Lassen Sie mich das beispielhaft erläutern.

Im Zusammenhang mit „Kein Abschluss ohne Anschluss“ setzen wir sehr stark auf kommunale Koordinierung. Unsere bisher betriebene regionalisierte Arbeitsmarktpolitik wird in Regionen umgesetzt, die identisch sind mit Industrie- und Handelskammerbezirken. Einzelne Initiativen, wie etwa die Innovationsregion Rheinisches Revier, die im Koalitionsvertrag definiert ist, haben noch einen anderen regionalen Fokus. Das sind Beispiele für

regionale Kooperationen der immer gleichen Akteure. All die verschiedenen, regional unterschiedlich aufsetzenden Initiativen haben eine Begleitstruktur, einen Beirat, ein arbeitsmarktpolitisches Forum, einen arbeitsmarktpolitischen Arbeitskreis. In diesen Gremien sitzen häufig die gleichen Institutionen und bearbeiten mit unterschiedlichem Zugang häufig auch ähnliche Themen. Es ist m. E. notwendig darüber nachzudenken, ob diese Strukturen alle auch weiterhin in dieser Form nebeneinander bestehen bleiben sollen.

G.I.B.: Ändert sich mit den zurückgehenden ESF-Mitteln die strategische Ausrichtung der Arbeitspolitik in NRW?

Dr. Wilhelm Schäffer: Ich glaube, es geht weniger um zurückgehende ESF-Mittel, sondern um politische Schwerpunktsetzungen. Der ESF wird in der nächsten Förderphase Beiträge zur Lösung drängender Probleme und Herausforderungen leisten müssen. Das gilt für die Armutsbekämpfung ebenso wie für die Inklusion Behinderter und die bessere Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Er wird aber auch zusammen mit den anderen Strukturfonds beitragen zur Umsetzung der Präventionspolitik der Landesregierung. Wir müssen uns allerdings auf deutlich weniger Fördermittel einstellen, als uns in der abgelaufenen Förderphase zur Verfügung standen, also müssen inhaltliche Prioritäten gesetzt werden. In diesem Prozess befindet sich die Landesregierung momentan.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Ute Mankel, Tel.: 02041 767-159

E-Mail: u.mankel@gib.nrw.de

KONTAKT

Staatssekretär **Dr. Wilhelm Schäffer**

Ministerium für Arbeit, Integration

und Soziales des Landes NRW

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf

SGB II-Report

Neues Berichtsformat zu Kennzahlen und Rahmenbedingungen der Jobcenter in NRW

Anfang 2013 wurden die ersten Ausgaben des neuen Berichtsformats zur Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II veröffentlicht. Der neue Bericht wird gemeinsam von Arbeitsministerium und Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen herausgegeben und von der G.I.B. erstellt. Er wird vierteljährlich erscheinen und online zum Download zur Verfügung stehen.

Kernanliegen des Berichts ist es, eine faire und objektive Grundlage zur Bewertung der Leistungsfähigkeit der einzelnen nordrhein-westfälischen Jobcenter zu schaffen. Der Vergleich der Leistungsfähigkeit ist in § 48 a SGB II gesetzlich verankert und die entsprechenden Kennzahlen werden seit April 2011 monatlich für alle Jobcenter ermittelt und auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlicht (www.sgb2.info/kennzahlen/statistik). Diese Kennzahlen bilden die Datengrundlage für den neuen Bericht. Abgebildet werden die Ergebnisse der Arbeit der Jobcenter bezogen auf die drei zentralen Ziele nach § 48 b SGB II:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
- Verbesserung der Integration in Erwerbsarbeit und
- Vermeidung von Langzeitleistungsbezug.

Entwicklungen, Erfolge und Problemlagen im Bereich des SGB II werden so abgebildet.

Um eine faire und objektive Beurteilung dieser Kennzahlenergebnisse zu gewährleisten, müssen die zum Teil stark unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Arbeit der einzelnen Jobcenter berücksichtigt werden. Neben den Anstrengungen der Jobcenter sind diese ausschlaggebend für die erreichten Ergebnisse. Im SGB II-Re-

port werden daher für NRW insgesamt sowie für alle 53 Jobcenter zusätzlich Indikatoren zur Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts für Arbeitsuchende aus dem SGB II sowie zur Zusammensetzung der Arbeitsuchenden im SGB II ausgewiesen. So wird deutlich, dass in manchen Landesteilen der Arbeitsmarkt weniger aufnahmefähig für Arbeitsuchende aus dem SGB II ist als in anderen Regionen, die mehr Beschäftigungsmöglichkeiten z. B. für Geringqualifizierte bieten.

Entsprechend zeigen sich sowohl bei den Kennzahlenergebnissen nach § 48 a SGB II als auch bei den Rahmenindikatoren große Unterschiede bei den 53 Jobcentern in Nordrhein-Westfalen. Die Darstellung folgt zwei Systematiken: Zur Hervorhebung des regionalen Kontexts der Arbeit der Jobcenter und zur Abbildung der Kulisse der regionalisierten Landesarbeitspolitik werden Kennzahlen und Rahmenindikatoren zunächst nach den 16 nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktregionen aufgeführt. Außerdem erfolgt eine Darstellung der Kennzahlenergebnisse nach der bundesweiten SGB II-Vergleichstypisierung. Dies ermöglicht eine Einordnung der Ergebnisse einzelner Jobcenter im bundesweiten Vergleich.

NRW im Ländervergleich

Der Bericht enthält darüber hinaus einen Vergleich Nordrhein-Westfalens mit den anderen Bundesländern und dem Bund bzw. West- und Ostdeutschland. Hinsichtlich der Kennzahlenergebnisse fällt der Vergleich für Nordrhein-Westfalen eher schlecht aus. Mit einem Anstieg der Leistungen zum Lebensunterhalt um 2,0 % gegenüber dem Vorjahresmonat September 2011 konnte das Ziel der Verringe-

rung der Hilfebedürftigkeit nicht erreicht werden. Nordrhein-Westfalen weist damit das schlechteste Ergebnis unter den Bundesländern auf. Hintergrund für die ungünstige Entwicklung ist zum einen ein vergleichsweise schwacher Rückgang der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (NRW - 0,9 %, Bund - 3,0 %) und zum anderen die Erhöhung der Regelsätze zum 01.01.2012. Diese betraf zwar alle übrigen Bundesländer in gleichem Maße, allerdings konnte hier durch die stärkeren Fallzahlenrückgänge trotzdem eine leichte Reduzierung der Leistungen zum Lebensunterhalt (Bund - 0,4 %) erreicht werden.

Die Betrachtung der Rahmenbedingungen in NRW im Vergleich zum Bund (vgl. Tabelle) gibt Hinweise auf mögliche Erklärungen für den geringen Erfolg in NRW: Auf der einen Seite ist der nordrhein-westfälische Arbeitsmarkt weniger aufnahmefähig für Arbeitsuchende insgesamt und insbesondere für Arbeitsuchende aus dem SGB II. Dies zeigt sich an den deutlich höheren Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquoten im SGB II, an der schwächeren Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt und in den SGB II-typischen Branchen sowie an dem Anteil neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse. Die Chancen zur Überwindung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit sind dementsprechend geringer. Hinzu kommt die Zusammensetzung der Arbeitsuchenden im SGB II. In Nordrhein-Westfalen zeigen sich hier unter anderem ein junger Altersaufbau und ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Bedarfsgemeinschaften mit fünf und mehr Personen. Maßgeblich ist hier zum einen, dass Kinder und Jugendliche die Hilfebedürftigkeit nicht aus eigener Anstrengung überwinden können. Gleich-

zeitig steigt das zum Verlassen des Leistungsbezugs notwendige Einkommen mit jeder Person in der Bedarfsgemeinschaft, sodass die Chancen zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit sinken.

Auch beim zweiten Ziel, der „Verbesserung der Integration in Erwerbsarbeit“, belegt NRW mit einer Integrationsquote von 22,1 % im Ländervergleich einen hinteren Platz und bleibt damit hinter dem Bundesdurchschnitt (25,9 %) zurück. Die Tabelle gibt auch hier wieder Hinweise auf mögliche Ursachen für die vergleichsweise geringe Integrationsquote. Neben dem ausgeprägten Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt und somit geringen Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt ist gleichzeitig der Anteil von SGB II-Arbeitslosen ohne Berufsausbildung in NRW überdurchschnittlich hoch. Diese schlecht qualifizierten Arbeitslosen haben eine geringere Chance auf einen Übergang in den Arbeitsmarkt und vor allem eine geringe Chance auf eine existenzsichernde Entlohnung und somit die Beendigung des Leistungsbezugs. Daraus resultiert ein hohes Risiko zum Langzeitleistungsbezug¹.

In Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der Personen im Langzeitleistungsbezug im September 2012 um 1,2 % niedriger als im Vorjahresmonat. Damit ist das Ziel der „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ erfüllt, allerdings in (deutlich) geringerem Maße als bundesweit (- 3,7 %) und in allen anderen Bundesländern. Ur-

SGB II-spezifische Indikatoren zum Arbeitsmarkt und zur Zusammensetzung der Arbeitsuchenden im SGB II in Nordrhein-Westfalen und Deutschland, September 2012 (Angaben in %)

	NRW	Deutschland
SGB II-spezifische Arbeitsmarktindikatoren		
Arbeitslosenquote SGB II	5,9	4,5
Anteil der Arbeitslosen im SGB II an allen Arbeitslosen	73,7	69,1
Unterbeschäftigungsquote SGB II	7,5	6,1
Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) [*]	1,5	1,9
Entwicklung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten [*]	-1,3	-1,2
Anteil neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (BV) ^{**} an allen svB im Bestand ^{***}	5,6	6,1
Anteil der svB in SGB II-typischen Branchen ^{***}	11,9	11,6
Entwicklung der svB in SGB II-typischen Branchen [*]	-0,2	0,4
Anteil der svB ohne Berufsausbildung an allen svB ^{****}	12,2	10,2
Zusammensetzung der Arbeitsuchenden im SGB II		
SGB II-Quote	11,1	9,4
SGB II-Quote der unter 15-Jährigen	18,1	15,2
Anteil Single-Bedarfsgemeinschaften (BG) an allen BG	51,4	53,6
Anteil BG mit 5 und mehr Personen an allen BG	5,7	4,6
Anteil alleinerziehender erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb) an allen eLb	13,6	14,0
Anteil erwerbstätiger eLb an allen eLb	26,7	30,2
Anteil eLb mit svB an allen eLb ^{*****}	9,9	13,1
Anteil eLb mit aussch. geringfügiger Beschäftigung an allen eLb ^{*****}	11,2	10,8
Anteil erwerbstätiger weiblicher eLb an allen weiblichen eLb	27,7	31,6
Relation 15- bis 16-Jähriger eLb zu den 63- bis 65-Jährigen	1,7	1,5
Anteil eLb über 55 Jahre an allen eLb	15,3	16,8
Anteil ausländischer eLb an allen eLb	26,2	21,0
Anteil Langzeitleistungsbezieher (LZB) an eLb	68,3	x
Anteil erwerbstätiger LZB an allen LZB	27,8	x
Anteil Arbeitsloser im SGB II ohne Berufsausbildung an allen SGB II-Arbeitslosen ¹⁾	61,5	51,3
Anteil SGB II-Arbeitsloser unter 25 Jahren ohne Berufsausbildung an allen SGB II-Arbeitslosen unter 25 Jahren ¹⁾	72,5	69,5

^{*} 30.06.2012 ggü. 30.06.2011; ^{**} 2. Quartal 2012; ^{***} 30.06.2012; ^{****} 30.06.2011; ^{*****} Juni 2012

¹⁾ Laut Angabe der Bundesagentur für Arbeit wurde für einige zugelassene kommunale Träger der Bestand an Arbeitslosen, nicht aber das Merkmal „Berufsausbildung“ geschätzt. Hinzukommen bei einem Teil der zugelassenen kommunalen Träger stark unterzeichnete Daten zum Merkmal „Berufsausbildung“. Beide Faktoren bewirken eine Unterzeichnung des Anteils der SGB II-Arbeitslosen ohne Berufsausbildung (insgesamt und unter 25 Jahren) auf Landes- und Bundesebene.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat September 2012 mit Ausnahme der gekennzeichneten Daten

¹ Als Langzeitleistungsbezieher gelten nach § 48 a SGB II Personen, die in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate im Leistungsbezug waren (vgl. <http://www.sgb2.info/kennzahlen/hilfe>).

Sechs Jahre Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen

Ein kurzer Blick auf die Programmumsetzung von 2006 – 2012

sächlich hierfür dürfte der im bundesweiten Vergleich höhere Anteil von Personen mit einem erhöhten Risiko für den Langzeitleistungsbezug sein: Bedarfsgemeinschaften mit 5 und mehr Personen, Ausländer und vor allem Arbeitslose ohne Berufsausbildung. Weiterhin deutet der junge Altersaufbau in NRW darauf hin, dass die Zahl der Langzeitleistungsbezieher allein demografisch bedingt wächst. Die Relation der 15- bis 16-Jährigen eLb zu den 63- bis 65-Jährigen von 1,7 in NRW sagt aus, dass auf 100 ältere eLb, die den Leistungsbezug altersbedingt verlassen, rund 170 jüngere eLb kommen, die häufig mit Erreichen des 17. Lebensjahres zu Langzeitleistungsbeziehenden werden.

Die bislang veröffentlichten Berichte stehen auf den Internetseiten der G.I.B. sowie von Arbeitsministerium und Regionaldirektion NRW zum Download zur Verfügung.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.
Dr. Maria Icking
 Tel.: 02041 767-273
 E-Mail: m.icking@gib.nrw.de

AUTORIN
Verena Philipps
 Tel.: 02041 767-119
 E-Mail: v.philipps@gib.nrw.de

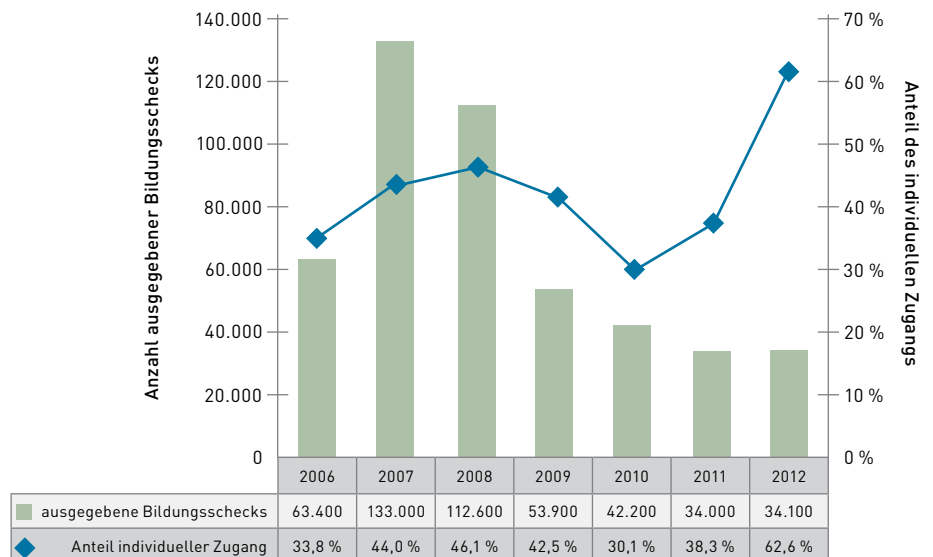
Im Januar 2006 wurde vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium der Bildungsscheck eingeführt, mit dem die berufliche Weiterbildung insbesondere von Beschäftigten und die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) unterstützt wird. Die Förderung erfolgt dabei durch die Subventionierung von Teilnahmegebühren für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen unter Einsatz von Fördermitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Mit dem Bildungsscheck sollen vor allem weiterbildungsgewohnte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht und die Mobilisierung von privaten (betrieblichen oder persönlichen) Investitionen zu diesem Zweck angeschoben werden.

Ein wesentliches Merkmal des nordrhein-westfälischen Bildungsschecks ist, dass dieser sowohl über einen individuellen Zugang direkt an Beschäftigte – d. h. ohne Involvierung des Unternehmens – ausgegeben

wird als auch über einen betrieblichen Zugang an Betriebe, die die Bildungsschecks dann an ihre Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter weiterleiten. Während beim individuellen Zugang die private Kofinanzierung von den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern selbst getragen werden muss, wird diese beim betrieblichen Zugang vom Unternehmen geleistet. Die nachfolgenden Ausführungen präsentieren einige zentrale Ergebnisse aus dem laufenden Programm-Monitoring zum Bildungsscheck im Kontext veränderter Durchführungsbedingungen für den Zeitraum 2006 bis 2012, wobei den letzten Änderungen von Juni 2011 mit der Ausrichtung des Bildungsschecks auf die sogenannten besonderen Beschäftigtengruppen besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die statistischen Ergebnisse basieren auf einem Datenstand vom 28. Januar 2013.

Von 2006 bis 2012 wurden landesweit rund 473.200 Bildungsschecks ausgege-

Abbildung 1: Ausgegebene Bildungsschecks und Anteil des individuellen Zugangs von 2006 bis 2012



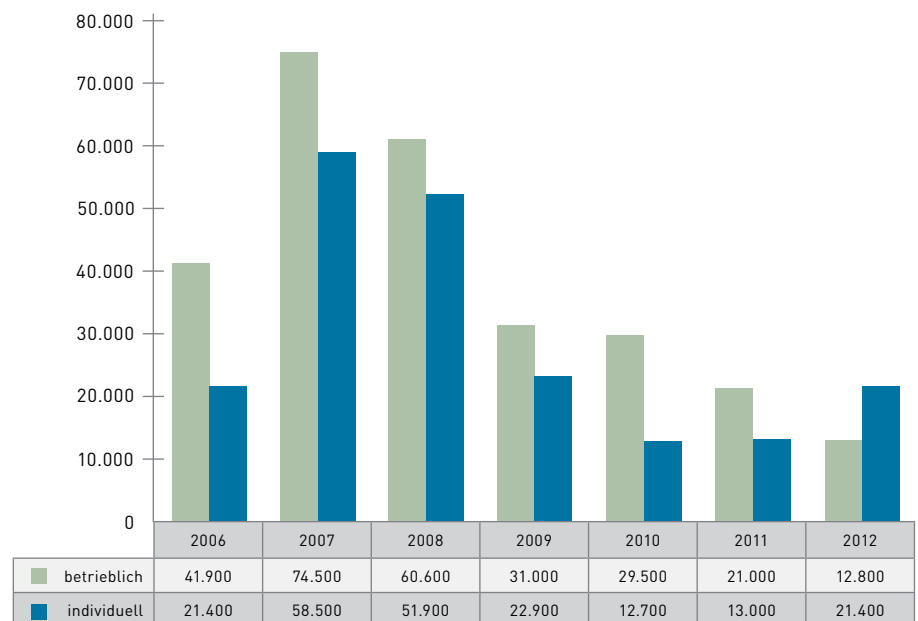
Quelle: BISAM; gerundete Ergebnisse

ben. Der individuelle Zugang hatte hieran einen Anteil von 42,7 %. In der Betrachtung nach Jahrgängen lassen sich sowohl deutliche Schwankungen beim Umfang der Ausgabe von Bildungsschecks feststellen als auch erhebliche Schwankungen der jeweiligen Zugangsanteile: Während etwa 2007 noch rund 133.000 Bildungsschecks ausgegeben wurden, waren es in 2012 nur noch rund 34.000; der Anteil des individuellen Zugangs erreichte 2012 62,6 % und 2010 lediglich 30,1 % (s. Abb. 1).

Etwa 70 % aller ausgegebenen Bildungsschecks werden eingelöst bzw. (fördertechnisch) bewilligt. Für die bis Ende 2012 bewilligten rund 330.000 Bildungsschecks wurden – ohne Berücksichtigung der Beratungspauschalen, die die Bildungsberatungsstellen erhalten – rund 109 Mio. Euro ESF-Mittel eingesetzt. Die auf diesem Wege mobilisierten privaten Investitionen, d. h. die private Kofinanzierung, ist mit rund 156 Mio. Euro noch deutlich größer, was daraus resultiert, dass der Gesamtpreis einer geförderten Weiterbildung auch mehr als das Doppelte des maximalen Fördersatzes – seit Juni 2007 500 Euro – betragen darf.

Erklärungen für die starken Schwankungen bei der Ausgabe von Bildungsschecks finden sich in den verschiedenen Maßnahmen der Programmsteuerung, die zu verschiedenen Zeitpunkten ergriffen wurden und mit denen das Arbeitsministerium auf haushaltstechnische Rahmenbedingungen sowie auch auf politische Anforderungen

Abbildung 2: Ausgegebene Bildungsschecks nach Zugang von 2006 bis 2012



Quelle: BISAM; gerundete Ergebnisse

reagiert hat.¹ Zudem musste das Bildungsscheckverfahren seit Anfang 2010 auch verstärkt mit der Bildungsprämie des Bundes in Einklang gebracht werden, da diese Förderung vorrangig einzusetzen ist. Die angestrebte Kohärenz zur Bildungsprämie bezog sich dabei ausschließlich auf den individuellen Zugang, da im Bundesprogramm ein betrieblicher Zugang nicht gegeben ist.

Gravierende Änderungen für den betrieblichen Zugang hat der Bildungsscheck durch eine starke Ausrichtung auf „besondere Beschäftigtengruppen“ mit Wirkung zum 30. Mai 2011 erfahren. Zu diesen Gruppen zählen Beschäftigte, die über

keinen Berufsabschluss verfügen oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten, Beschäftigte im Alter von 50 oder mehr Jahren, befristet Beschäftigte, Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter sowie Berufsrückkehrende. Betriebe müssen seitdem zunächst den ersten Bildungsscheck an eine Person, die zu den besonderen Beschäftigtengruppen zählt, ausgeben, bevor andere Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer einen Bildungsscheck nutzen können. Möchte ein Betrieb mehrere Bildungsschecks in Anspruch nehmen, muss mindestens die Hälfte der Teilnehmenden aus den besonderen Beschäftigtengruppen stammen.²

¹ Zum Überblick vgl. Muth (2011): Umsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen. Datenreport 01.01.2006 – 30.06.2010. Bottrop: Arbeitspapier 35, hrsg. von der G.I.B. mbH, S. 5.

² Parallel hierzu wurde im betrieblichen Zugang das Verfahren zur datenschutzrechtlichen Erklärung modifiziert. Diese Änderung fällt zwar zeitlich mit der verstärkten Ausrichtung des Bildungsschecks auf die besonderen Beschäftigtengruppen zusammen, war aber letztlich von dieser unabhängig.

schäftigtengruppen zählen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den besonderen Beschäftigtengruppen wurde die Förderung dabei sowohl für den betrieblichen als auch individuellen Zugang insofern ausgeweitet, als dass sie jährlich einen Bildungsscheck erhalten können. Schließlich wurde auch das Kumulationsverbot aufgehoben, sodass zu den besonderen Beschäftigtengruppen zählende Personen in einem Jahr zwei Bildungsschecks erhalten können – jeweils einen über den betrieblichen und einen weiteren über den individuellen Zugang. Außerdem wurde im individuellen Zugang die Begrenzung auf Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten aufgelöst. Im betrieblichen Zugang blieb die KMU-Begrenzung dagegen weiterhin bestehen.

Abbildung 2 lässt sich deutlich der jährliche Rückgang der Ausgabe von Bildungsschecks im Zuge der geänderten Durchführungsbedingungen insbesondere seit 2009 entnehmen. Erklärend für die starke Zunahme beim individuellen Zugang im Jahr 2012 ist anzumerken, dass die Inanspruchnahme der Bildungsprämie des Bundes zu Beginn dieses Jahres vorübergehend ausgesetzt war und für diesen Zeitraum das Vorrangigkeitsgebot für die Bildungsprämie entfiel und so Beschäftigte einen Bildungsscheck erhielten, die ansonsten mit der Bildungsprämie gefördert worden wären. Ferner dürfte für den individuellen Zugang auch die Aufhebung des Kumulationsverbotes sowie der jährlichen Inanspruchnahme für Personen aus den besonderen Beschäftigtengruppe eine gewisse Rolle spielen. Ein weiterer Teil der Zunahme im individuellen Zugang ist schließlich auch auf die Ausweitung der Nutzung für Beschäftigte in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten zurückzuführen. So beträgt

der Anteil an Bildungsschecks, die seit dem 30. Juni 2011 auf diesem Wege ausgegeben wurden, immerhin 17,0 %.

Nach mehr als einem Jahr Erfahrung mit diesen Regelungen lautet eine Frage, inwieweit sich die Ausrichtung des Bildungsschecks auf die besonderen Beschäftigtengruppen auf die Struktur der Teilnehmenden ausgewirkt hat. Allerdings lässt sich diese Frage aus mehreren Gründen nur bedingt beantworten, da zum einen erst im Zuge der geänderten Programmausrichtung auch die Erfassung vorher nur teilweise erfasster relevanter Personenmerkmale eingeführt wurde. Zum anderen kann die Wirkung der zeitgleichen Einführung des neuen Verfahrens zur datenschutzrechtlichen Erklärung im betrieblichen Zugang und die damit einhergehende Verkomplizierung des Verfahrens auf die Inanspruchnahme durch Unternehmen nicht kontrolliert und aussagekräftig beurteilt werden.

Ein Vorher-Nachher-Vergleich im Hinblick auf die Fokussierung auf besondere Beschäftigtengruppen lässt sich daher beim betrieblichen Zugang lediglich anhand des Merkmals Alter, beim individuellen Zugang nur nach Alter und Berufsabschluss vornehmen.³ Für den betrieblichen Zugang zeigt der Vergleich für die Jahre 2010 und 2012, dass in der Tat der Anteil der Teilnehmenden im Alter von 50 und mehr Jahren um 11,1 Prozentpunkte auf 28 % gestiegen ist. Da aber die Ausgabe von Bildungsschecks im betrieblichen Zugang 2012 gegenüber 2010 insgesamt um 56,7 % stark rückläufig war, erhielten in absoluter Betrachtung 2012 dennoch rund

1.400 Personen dieser Altersgruppe weniger einen Bildungsscheck. Beim individuellen Zugang kann mit einem Plus von 2,0 % ebenfalls eine, wenn auch deutlich geringere, Steigerung des Anteils an Teilnehmenden in dieser Altersgruppe festgestellt werden. Da beim individuellen Zugang aber die Ausgabe von Bildungsschecks von 2010 bis 2012 um mehr als zwei Drittel (68,3 %) angestiegen ist, kann für die Altersgruppe „50 Jahre und mehr“ eine recht deutlich absolute Zunahme um rund 1.900 Teilnehmende errechnet werden. Ebenfalls konnten über den individuellen Zugang sowohl anteilmäßig als auch absolut mehr Teilnehmende erreicht werden, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten. Lag der Anteil dieser Personengruppe im Jahr 2010 noch mit rund 230 Teilnehmenden bei 1,8 %, so stieg dieser Wert 2012 auf 4,0 % bzw. rund 860 Teilnehmende.

Auf Basis zwar unvollständiger Vergleichsdaten, die aber durch Gespräche und Rückmeldung der Beratungsstellen im Rahmen der fachlichen Begleitung durch die G.I.B. qualitativ ergänzt werden, wirkten sich die Ende Mai 2011 erfolgte Ausrichtung des Bildungsschecks auf die besonderen Beschäftigtengruppen sowie das neue datenschutzrechtliche Verfahren im betrieblichen Zugang vermutlich aus verschiedenen Gründen besonders stark auf die Programmumsetzung aus:

Im Rahmen der betrieblichen Beratung zum Bildungsscheck wurden bislang in der Mehrzahl (56,3 %) lediglich ein Bildungsscheck bzw. in rund drei Viertel aller Beratungen (74,8 %) nur bis zu zwei Bildungsschecks ausgeben. Bildungsscheck-Vergaben in größerem Umfang spie-

³ Bei den hier angestellten Berechnungen handelt es sich um Hochrechnungen auf der Basis der verfügbaren Angaben zu den jeweiligen Merkmalen.

len damit bislang nur eine Nebenrolle bei der Programmumsetzung. Beispielsweise haben betriebliche Beratungen, bei denen 10 bis 15 Bildungsschecks ausgegeben wurden, nur einen Anteil von 3,9 % an den betrieblichen Beratungen insgesamt. Die Betriebe haben – wenn sie das Förderinstrument nutzen – offensichtlich vor allem die Qualifizierung von einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Fokus und nur sehr selten Belegschaftsgruppen. Die Weiterbildung von Beschäftigten unter der Prämisse, hierbei nun auch zum Beispiel ältere oder ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, konfligiert somit in vielen Fällen offensichtlich mit den praktischen betrieblichen Anforderungen, wie etwa Freistellungs- und Vertretungsregelungen oder auch aktuell bestehende Qualifizierungsbedarfe.

Aus der Praxis ist nicht selten zu vernehmen, dass kleinere Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten in bestimmten Branchen häufig keine oder nicht (der Quote) genügende Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter aus dem Kreis der besonderen Beschäftigtengruppen haben. Für diese Betriebe ist es somit gar nicht mehr möglich, Bildungsschecks zu nutzen, da ja nach der bestehenden Regelung bereits der erste Bildungsscheck an Zugehörige der besonderen Beschäftigtengruppen zu vergeben ist. Empirisch kann diese Annahme etwa dadurch gestützt werden, dass der Anteil der beratenen Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten 2012 mit einem Anteil von 30,7 % um 9,6 Prozentpunkte niedriger war als im Jahr 2010.

Und schließlich ist das administrative Verfahren der Ausgabe von Bildungsschecks beim betrieblichen Zugang durch das geänderte Verfahren zur datenschutzrechtlichen Erklärung deutlich aufwändiger geworden. Es schreckt nach Aussagen von Bildungsberatungsstellen nicht selten Unternehmen – auch solche, die in der Vergangenheit bereits Bildungsschecks genutzt haben, – von der Teilnahme am Bildungsscheckverfahren ab. Offensichtlich verstärken sich hierbei zum Teil die neuen inhaltlichen Anforderungen (Ausrichtung auf die besonderen Beschäftigtengruppen) und die des Datenschutzes wechselseitig zu einem Ursachenbündel für die Nichtinanspruchnahme des Förderangebots, bei dem die einzelnen Wirkungsfaktoren letztlich nur noch analytisch auseinanderzuhalten sind.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Dr. Maria Icking

Tel.: 02041 767-273

E-Mail: m.icking@gib.nrw.de

AUTOR

Josef Muth

Tel.: 02041 767-156

E-Mail: j.muth@gib.nrw.de

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH · Im Blankenfeld 4 · 46238 Bottrop,
PVSt. Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt

Impressum

Herausgeber: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop

Verantwortlicher Redakteur: Manfred Keuler

Redaktionskonferenz: Andrea Bosch, Dr. Friedhelm Keuken, Manfred Keuler, Julia Mahler, Christiane Siegel, Benedikt Willautzkat

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt: Sabine Arimond (Jobcenter Köln), Christina Fabri (Sozialagentur Stadt Mülheim), Heike Gnilka (Sozialagentur Stadt Mülheim), Dr. Joachim Hafkesbrink (innowise), Prof. Dr. Ursula Henke (Ev. Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe), Dr. Maria Icking, Dagmar Jeske (Gemeinde Südlohn), Arnold Kratz, Frank Stefan Krupop, Ute Mankel, Josef Muth, Dr. Frank Nitzsche, Paul Pantel, Verena Philipps, Prof. Dr. Felix Rauner (Universität Bremen), Staatssekretär Dr. Wilhelm Schäffer, Dick Vink (Advies B. V. Cuijk), Olaf Wagner (Jobcenter Köln)

Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop
Tel.: 02041 767-0 | Fax: 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de | Internet: www.gib.nrw.de

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.

Fotos: Arnd Drifte, Joe Kramer, Michel Koczy, Frank Stefan Krupop, Caro Fotoagentur Berlin (Klaus Westermann), Annette Hiller

Titelfoto: Fotolia (Alexander Yakovlev)

Druck: Druckerei Schmidt, Lünen | **ZKZ:** K31228 | ISSN 1860 – 9384

Bezugspreis: 7,00 EUR, zzgl. 3 EUR für Porto und Verpackung
Erscheint vierteljährlich

Mai 2013

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH ist eine Einrichtung der Landesregierung NRW.

Sie unterstützt die Arbeitspolitik des Landes. Auch bei der Umsetzung des ESF ist die G.I.B. strategischer Partner des MAIS.