Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen *September 2014*

G.I.B.INFO 3_14

Integrationsperspektiven bieten – Zuwanderung aus Südosteuropa

GenderKompetent NRW • Selbstvornahme • Rechtskreisübergreifende Hilfen • Doug Saunders: Arrival Cities • Aktiv statt passiv (Öffentlich geförderte Beschäftigung) • Potentialberatung bei der Kurt Müller GmbH • Fachkräftegewinnung 2.0 • Dr. Naika Foroutan

G.I.B. NRW.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

So viel vorab

„Sozialmissbrauch und Sozialbetrug dieser Personengruppe sind irrelevante Phänomene“, so Prof. Dr. Herbert Brücker: Gerade einmal einer unter 2.000 Zuwanderern aus Bulgarien und Rumänien muss sich laut Studien des Arbeitsmarktforschers aus Nürnberg den Missbrauch von Sozialleistungen vorwerfen lassen. Die absolute Zahl der zugewanderten Menschen aus diesen Ländern nach Deutschland ist ebenso wenig das Problem wie deren allgemeines Ausbildungsniveau oder die mangelnde Bereitschaft, den Lebensunterhalt durch eigener Hände Arbeit zu verdienen.

Einige Kommunen, nicht nur im Ruhrgebiet, stehen aber infolge der Konzentration von Zuwanderung aus Südosteuropa dennoch vor enormen Herausforderungen. Die Probleme der Kommunen hat uns Birgit Zoerner anschaulich geschildert. Sie ist Sozialdezernentin der Stadt Dortmund und Leiterin der Arbeitsgruppe „Zuwanderung von Menschen aus Rumänien und Bulgarien“ beim Deutschen Städtetag. Im Interview spricht sie über die Herausforderungen für die bevölkerungsreichste Stadt im Ruhrgebiet, zugleich aber auch über die Lösungsstrategien.

Die Hilfen des Landes NRW zur Bewältigung der Zuwanderung zeigen unser Beitrag „Integrationsperspektiven bieten“ sowie unsere Porträts der Städte Duisburg und Gelsenkirchen im Kontext der Immigration aus Bulgarien und Rumänien. Uwe Gerwin von der Stadtverwaltung Gelsenkirchen bringt es auf den Punkt: „Wir sind ein lernendes System“. Die Kommunen wissen also durchaus, welche Wege zu gehen sind, brauchen dafür aber zusätzliches Geld, viel Geld. Mit dem Thema Migration im weiteren Sinne befassen sich auch unsere Interviews mit Doug Saunders, dem Autor international beachteter Bücher, darunter „Arrival City“, sowie mit Dr. Naika Foroutan, der stellvertretenden Direktorin des „Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung“ an der Humboldt-Universität zu Berlin.

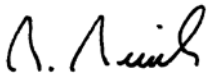
Ein anderes Thema: Arbeitsmarktpolitisches Engagement in Nordrhein-Westfalen für benachteiligte Menschen. Das breite Spektrum illustrieren unsere Berichte über das Modellprojekt „Achtung! Fertig! Los!“ mit seinen rechtskreisübergreifenden Hilfen für Jugendliche mit besonderen Problemlagen, die „Einstiegsoffensive PLUS“ mit ihren Beratungs- und Förderleistungen für Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie das Dortmunder Modellprojekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“.

Ansonsten in diesem Heft: Die Resultate einer Potentialberatung bei der Kurt Müller GmbH in Pulheim-Brauweiler, die Ergebnisse aus dem Durchführungsbericht 2013 zum ESF-Programm NRW, das Social Media Recruiting-Projekt der Bielefelder Fachhochschule des Mittelstands sowie das Projekt „GenderKompetent NRW“, das sich mit der Geschlechtersensibilität beim Übergang von der Schule in den Beruf befasst.

Um das neue Übergangssystem geht es unter anderem auch in unserem Interview mit Herbert Dörmann. Der Geschäftsführer der Werkstatt im Kreis Unna, einer der Sprecher des Facharbeitskreises Arbeit und Qualifizierung des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, äußert sich dezidiert zur Arbeit der Bildungsträger und zur Selbstvornahme durch die Jobcenter.

Das alles und noch viel mehr in diesem Heft!

Viel Spaß beim Lesen wünscht wieder



02 So viel vorab

Jugend und Beruf

04 Projekt „GenderKompetent NRW“. Geschlechtersensibilität beim Übergang Schule – Beruf
10 Herbert Dörmann: „Selbstvornahme darf nicht unter der Hand zur Selbstentnahme mutieren“

SGB II

18 Die Einstiegsoffensive PLUS, Neue Wege Kreis Bergstraße – Kommunales Jobcenter
22 Achtung! Fertig! Los! – Rechtskreisübergreifende Hilfen für Jugendliche mit besonderen Problemlagen

Zuwanderung aus Südosteuropa

26 Integrationsperspektiven bieten. Kommunale Strategien und Hilfen des Landes NRW
30 „Wir sind ein lernendes System“. Zuwanderung aus Südosteuropa in Gelsenkirchen
35 „Unser Haus Europa“ in Duisburg
42 Birgit Zoerner: „Der Arbeitsmarkt ist der primäre Integrationsmotor“
50 Prof. Dr. Herbert Brücker: „Sozialmissbrauch und Sozialbetrug sind irrelevante Phänomene“
56 Doug Saunders: „Arrival Cities folgen einem wiederkehrenden Muster“

Wege in Arbeit

64 Aktiv statt passiv – Dortmunder Modellprojekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“

Arbeitsgestaltung und -sicherung

70 Nachhaltig erfolgreich. Potentialberatung bei der Kurt Müller GmbH in Pulheim-Brauweiler
76 Fachkräftegewinnung 2.0. Das Social Media Recruiting-Projekt

Themenübergreifend – Vielfalt

82 Dr. Naika Foroutan: „Umgangsstrategien in vielfältig werdenden Gesellschaften“

Monitoring und Evaluation

88 Durchführungsbericht 2013 zum ESF-Programm NRW

Projekt „GenderKompetent NRW“

Geschlechtersensibilität beim Übergang Schule – Beruf

Noch immer folgen viele Mädchen und Jungen bei ihrer Berufswahl traditionellen Rollenmustern. So aber bleiben vorhandene Potenziale ungenutzt. Darunter leiden die Jugendlichen selbst, aber auch Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Das von den Ministerien für Arbeit, Integration und Soziales sowie für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter ins Leben gerufene Projekt „Gendersensibilität erhöhen – Qualität im Übergang Schule – Beruf sichern“ soll jetzt das Berufswahlspektrum von Mädchen und Jungen erweitern. Voraussetzung dafür ist der Ausbau genderbezogener Kompetenzen aller am Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ Beteiligten. Ein Konsortium aus vier Trägern stellt dazu adäquate Angebotsformate zur Verfügung. Fachlich unterstützt wird das Begleitprojekt zum Landesvorhaben von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.).

Foto: Oliver Berg (picture alliance/dpa)

Als gäbe es keine Alternativen! Noch immer, zeigt eine aktuelle Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung, absolviert die Hälfte aller Frauen (53,5 %) eine Ausbildung in den Top Ten der Berufe, darunter Arzthelferin oder Friseurin, obwohl das duale Berufsbildungssystem rund 350 anerkannte Ausbildungsberufe kennt. Zwar ist bei den Männern – hier schließt rund ein Drittel (35,5 %) einen Vertrag in den zehn stärksten Ausbildungsberufen ab – das Spektrum breiter gestreut, doch auch männliche Jugendliche treffen nicht selten unreflektiert stereotype Entscheidungen. Im Pflegebereich etwa oder in sozialen Berufen sind sie deutlich unterrepräsentiert. Kurzum: Weil die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium allzu oft nach traditionellem Muster erfolgt, sind Berufszugänge nach wie vor geschlechtsspezifisch segmentiert, liegt das berufliche Potenzial unzähliger Frauen und Männer brach.

Ergänzende Begleitstruktur

Wie aber lassen sich über Jahrzehnte verfestigte Entscheidungsmuster aufbrechen? Gute Möglichkeiten bietet jetzt das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), das allen Jugendlichen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule individuelle Anschlussperspektiven eröffnen und Wege in für sie passende Ausbildungen erschließen will.

Bei der Umsetzung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“, heißt es dazu aus den beiden Ministerien, ist die Geschlechterperspektive als „Qualitätsmerkmal in allen vier Handlungsfeldern“ zu berücksichtigen: Bei der Berufs- und Studienorientierung, im Übergangssystem Schule – Ausbildung, bei der Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung sowie bei der Kommunalen Koordinierung.

Eine ergänzende Begleitstruktur zur gendersensiblen Gestaltung des Übergangs als Querschnittsaufgabe bietet das Projekt „GenderKompetent NRW“. Das Projekt unterstützt die Kommunalen Koordinierungsstellen bei ihrer Aufgabe, Genderkompetenz in die Fläche zu bringen, und bindet dabei deren Vorerfahrungen in diesem Handlungsfeld ein.

Qualifizierung und Beratung der Kommunalen Koordinierungsstellen, aber auch aller anderen Partner auf kommunaler Ebene, darunter Berufsberaterinnen und Berufsberater, Vertreterinnen und Vertreter von Kammern und Verbänden sowie von Bildungsträgern, übernimmt ein Konsortium aus vier Trägern: FrauenForum e. V. (Münster), FUMA Fachstelle Gender NRW (Essen), Handwerkerinnenhaus e. V. (Köln) und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Bielefeld). Sie bieten Fachinformationen, organisieren Fachveranstaltungen und praxisbezogene Workshops zur Wissensvermittlung sowie Beratung und Moderation in den Kommunen und Landkreisen.

Die Umsetzung des Projekts „GenderKompetent NRW“ findet in enger Kooperation und Abstimmung mit dem Team der fachlichen Begleitung der G.I.B. statt, das als zentraler Ansprechpartner den Gesamtprozess der kommunalen Koordinierung begleitet. Die Kooperation mit der G.I.B. soll Synergien auf kommunaler und Landesebene bewirken. Die gendersensible Gestaltung als Querschnittsaufgabe wird so kooperativ unterstützt.

Differenziertes Workshop-Angebot

Schon im Vorfeld des Projekts hatte das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen eine Bestandsaufnahme geschlechtersensibler Projekte und Angebote der Berufs- und Studienorientierung in Nordrhein-Westfalen erstellt.

„Doch die erprobten Ansätze und Beispiele guter Praxis“, gibt Doro-Thea Chwalek, Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums, zu bedenken, „lassen sich nicht ohne Weiteres eins zu eins übertragen, dazu sind die Rahmenbedingungen, die Wirtschaftsstrukturen zum Beispiel oder die Zusammensetzung der Netzwerke in den einzelnen Regionen, im Münsterland etwa im Vergleich zum Ruhrgebiet, viel zu unterschiedlich. Patentrezepte gibt es also nicht. Aber wir liefern den Teilnehmenden in unseren Workshops – sie stehen im Zentrum unseres Dienstleistungsangebots im Rahmen des Projekts – die aktuellsten Fachinformationen und die neuesten Forschungsergebnisse sowie „best practice“ und damit gute Argumente für die individuelle Umsetzung von Genderkompetenz vor Ort.“

Im einführenden Workshop „Hauptsache Anschluss – Nebensache Geschlecht“ etwa, durchgeführt von der Fachstelle Gender NRW (FUMA) in Essen, stand das Thema „Geschlechtergerechtigkeit und Gendersensibilität“ im Mittelpunkt.

Kerstin Schachtsiek
Bildungsreferentin der FUMA

Hajnalka Atadi-Beyer, Leitung der Kommunalen Koordinierung Recklinghausen

„Ziel war“, so Kerstin Schachtsiek, Bildungsreferentin der FUMA, „die eigene Gendersensibilität zu erhöhen und zugleich professionelles Handwerkszeug zu entwickeln für eine systematische Berücksichtigung von Genderaspekten im Übergang Schule – Beruf.“ Ein systematisches Monitoring des Übergangsgeschehens ist dabei unverzichtbar. Ergänzend bietet FUMA deshalb ab nächstem Jahr Workshops zum Thema „gendersensible Datenerfassung und -auswertung“ im Übergangssystem an.

Einen handwerklichen Praxisteil beinhaltete der Workshop „Geschlechtersensible Berufsorientierung“ der Mobilen Werkstatt des Handwerkerinnenhauses Köln. Elke Kerckhoff, Tischlerin, und Martje Rohmann, Diplom-Sozialpädagogin im Handwerkerinnenhaus beantworteten die Frage, wie Mädchen und Jungen in der Berufsorientierung dabei unterstützt werden können, ihre Potenziale und Talente auch jenseits gängiger Rollenvorstellungen zu entdecken und auszubauen.

Auch der Workshop „Betriebliche Praxiserfahrungen genderkompetent gestalten: Erfahrungsräume bewusst öffnen – Orientierung erweitern“ zeigte – diesmal anhand konkreter Beispiele und Erfahrungen mit den Berufserkundungstagen Girls' Day und Boys' Day – wie Jungen und Mädchen in diesem Prozess geschlechtssensibel unterstützt werden können. In Kleingruppen erarbeiteten die Teilnehmenden des von Miguel Diaz, Referent vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., durchgeführten Workshops zudem Möglichkeiten zur Übertragbarkeit der Informationen auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der verschiedenen Akteure in Betrieben, Unternehmen und Einrichtungen, aber auch auf die Begleitung der Jugendlichen und ihrer Eltern.

Stark nachgefragt war auch der Workshop zum Thema „Qualitätsentwicklung: Potenzialanalysen GenderKompetent gestalten“, durchgeführt von FrauenForum Münster (FFM), in dessen Zentrum der Vortrag von Petra Lippegaus-Grünau zur „genderkompetenten Gestaltung von Potenzialanalysen“ stand.

Anhand konkreter Fallbeispiele wurden anschließend Handlungsansätze aus der Praxis abgeleitet. Irmgard Grieshop-Sander vom FFM: „Im Rahmen eines Worldcafes entwickelten die Teilnehmenden auf der Basis einer Qualitätsmatrix genderbezogene Qualitätskriterien, die auch als Instrument der Selbstevaluation genutzt werden können.“

In Kleingruppen diskutierten und ergänzten die Teilnehmenden die Matrix. Die zum Beispiel im Themenfeld „Pädagogische Prinzipien, Unterpunkt Kompetenzansatz“ bereits vorgegebenen, qualitätssichernden Fragen „Wird der Kompetenzansatz in der Umsetzung berücksichtigt?“ oder „Sind die Verfahren so angelegt, dass sie die Jugendlichen herausfordern, aber nicht überfordern?“ erweiterten sie beispielsweise um die Fragen, „ob genügend berücksichtigt wird, dass Jungen und Mädchen mit Herausforderungen unterschiedlich umgehen“ oder „ob unterschiedliche Kompetenzen gleich wertgeschätzt werden“. Das methodisch-didaktische Vorgehen der Workshop-Anbieter unterstreicht, dass der Anspruch des Projekts, die Vorerfahrungen der am Übergangsprozess Beteiligten einzubinden, wichtig genommen wird.

Positive Resonanz

Teilgenommen am Workshop „Qualitätsentwicklung: gendersensible Potenzialanalyse“ hat auch Hajnalka Atadi-Beyer, Leiterin der im Regionalen Bildungsbüro angesiedelten Kommunalen Koordinierungsstelle im Kreis Recklinghausen. Ihre Teilnahme begründet sie so: „Gerade weil wir eine Anstoßfunktion haben und Abstimmungsprozesse anregen, sollten nicht nur Bildungsträger, sondern auch wir in unserer Multiplikatorenfunktion das Angebot nutzen und uns für die Bedeutung des Themas in der Berufsorientierung sensibilisieren.“

Über alle Workshop-Angebote des Trägerverbunds informiert sie unverzüglich sowohl die Mitglieder des Steuerkreises wie auch die Bildungsträgerlandschaft, „damit die Angebote auch auf operativer Ebene im praktischen Bereich wirklich wahrgenommen werden. Das kann ich guten Wissens und Gewissens, weil ich weiß, was dort inhaltlich bearbeitet wird. Gerade jetzt, in der praktischen Umsetzungsphase, ist der Workshop zur gendersensiblen Potenzialanalyse hoch interessant.“

Neue Erkenntnisse gebracht haben ihr nach eigenen Worten vor allem die von Petra Lippegaus-Grünau vorgetragenen gesellschaftlichen Hintergründe bei der Berufsorientierung sowie die Informationen über Merkmale und Verfahren einer gendersensiblen Potenzialanalyse mit anschließendem Reflexionsgespräch. Bil-

Irmgard Grieshop-Sander
FrauenForum Münster (FFM)

dungsträgern empfiehlt sie die Teilnahme an den Workshops, um deren Testleiter für die gendersensible Gestaltung der Potenzialanalyse zu sensibilisieren und bei den handlungsorientierten Aufgaben den Genderaspekt zu berücksichtigen. „So könnte man sich beim zertifizierten und häufig genutzten HAMED 2-Testverfahren bei handwerklich orientierten Aufgaben von Geschlechterstereotypen lösen und auch Mädchen mit Werkzeugen und handwerklichem Material wie Holz sowie Jungen mit Nähmaschine oder Nadel und Faden konfrontieren."

Lobende Worte findet sie indes nicht nur für die Inhalte des Workshops, sondern auch für deren Didaktik und die angewandten Methoden. Ein weiteres Plus: „Hier werden Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt und es besteht die Möglichkeit, eigene Ideen und Erfahrungen einzubringen."

Eine ihrer eigenen Ideen zum Beispiel ist, Workshops zum Thema gendersensible Berufsorientierung individuell auf die Region zugeschnitten anzubieten, denn „die Zusammensetzung der Gesellschaft divergiert zwischen den Regionen. Das betrifft zum Beispiel den Anteil von Migrantinnen und Migranten genauso wie das Bildungsniveau."

Darüber hinaus wünscht sie sich – „gerade wenn man in deduktiver Form denkt" – zielgruppenspezifische Workshops speziell etwa für Bildungsträger zu den Umsetzungsmethoden einer gendersensiblen Berufsorientierung oder explizite Angebote für kommunale Koordinatoren als Multiplikatoren: „Für sie wäre interessant, wie man gute Kooperationen und Netzwerke zum Gender-Aspekt in der Region schaffen kann oder wo es Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen der schulfachlichen und der kommunalen Ebene in diesem Kontext gibt. So lassen sich Parallelstrukturen vermeiden und Abstimmungsprozesse in die Wege leiten, um gemeinsam an der Sache zu arbeiten."

Gendersensible Berufsorientierung im Kreis Recklinghausen

Auch die Vorschläge von Hajnalka Atadi-Beyer zeigen, wie wichtig bei der Umsetzung des Projekts „GenderKompetent" die einschlägigen Vorerfahrungen der am Übergangsprozess beteiligten Akteure sind, die sich jetzt bei der Umsetzung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" als nützlich erweisen.

Hier hat der Kreis Recklinghausen, der Anfang 2013 in das Landesvorhaben eingestiegen ist, einiges vorzuweisen. So wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Lernen vor Ort" schon vor Jahren das Haus der Berufsvorbereitung geschaffen, „das bereits lokale Übergangsmanagementstrukturen aufgebaut hat, von denen die Umsetzung des Landesvorhabens im Kreis Recklinghausen profitiert." Dazu zählen etwa Netzwerke und Kooperationen zum Handwerkerinnenhaus in Köln e. V. sowie zum „Zentrum Frau in Beruf und Technik" in Castrop-Rauxel. Auch die letzte Bildungskonferenz des Kreises – Gastreferentin war Kerstin Schachtsiek von FUMA – wurde dazu genutzt, das Thema gendersensible Berufsorientierung in den Fokus zu stellen. Erfolgreich verlaufen ist auch die von der Kommune gesteuerte Umsetzung der Potenzialanalyse als erstem Standardelement im Handlungsfeld „Studien- und Berufswahlorientierung". Hajnalka Atadi-Beyer: „An der Potenzialanalyse nehmen die Schulen teil, die über andere Mittel und Möglichkeiten nicht gefördert werden, womit auch eine Lücke geschlossen werden kann. Zurzeit haben neun Schulen und damit rund 800 Schülerinnen und Schüler die KAoA-Potenzialanalyse durchgeführt. Ziel aber ist eine flächendeckende Berufsorientierung an allen Schulformen."

Eingebunden in alle Aktivitäten zum Thema „Genderkompetenz" ist die Gleichstellungsstelle des Kreises. Das gilt für Sitzungen des Steuerkreises ebenso wie aktuell für den Arbeitskreis „Berufsfelderkundung". Hier schreiben zurzeit die Kammern Unternehmen an, um Praktikumsplätze zu akquirieren „Dabei soll der gendersensible Aspekt auch Berücksichtigung finden."

Eine zentrale Rolle spielt der Genderaspekt in allen Handlungsfeldern des Landesvorhabens. Wichtig ist der Kommunalen Koordinierungsstelle im Kreis Recklinghausen, aber auch der Ansatz, Gendersensibilität mit Kultursensibilität zu kombinieren. Zu den weiteren Kooperationspartnern der KoKo zählt deshalb etwa das Kommunale Integrationszentrum. Atadi-Beyer: „Zur gendersensiblen Berufsorientierung gehört auch, den gesellschaftlichen Kontext von Menschen zu berücksichtigen. So spielt auch der kulturelle Hintergrund in Verbindung mit dem gendersensiblen Aspekt bei der Berufswahl eine signifikante Rolle. Dabei haben wir die Aufgabe, junge Frauen mit

Christina Luchmann, Fachbereich „Schule – Regionales Bildungsbüro“ der Stadt Dortmund

Migrationshintergrund auch im Kontext der Gendersensibilität stärker bei der Wahl ihrer Berufe zu unterstützen und zu begleiten. Das zeigen die beruflichen Erfahrungen in der Berufsberatungspraxis von Hajnalka Atadi-Beyer. So betont sie: „Wir haben im Handlungsfeld ‚gendersensible Berufsorientierung‘ noch einiges zu tun.“

„Ich mach´ doch nicht, was alle machen“, Dortmund

Teilgenommen an Workshops des Trägerverbunds haben auch Christina Luchmann und Daniela Pierella vom Fachbereich „Schule – Regionales Bildungsbüro“ der Stadt Dortmund. Beide Koordinatorinnen bewerten das GenderKompetent-Projekt als „sehr sinnvoll“, doch das Thema sei „nicht einfach“.

Ihr Urteil begründen sie mit Hinweis auf ihre Erfahrungen aus verschiedenen Projekten und Arbeitskreisen. Christina Luchmann: „Wir haben schnell gemerkt, dass die Themen ‚Gendermainstreaming‘ und ‚gendersensibler Berufseinstieg‘ bei einem Teil der Lehrkräfte, aber auch bei manchen Schulleitungen mit Vorurteilen behaftet sind. Sie sehen, wie übrigens auch manche Akteure in unserem MINT-Netzwerk, den Genderaspekt immer noch als Teil von Frauenförderung und sagen: Das ist kein Thema mehr! Wir müssen uns mehr um Jungen kümmern. Aber das ist eine Fehleinschätzung, ein Missverständnis. Richtig ist: Wir müssen Gender als Querschnittsthema bearbeiten und denken, und dazu wäre es gut, wenn sich nicht, wie jetzt, meist ‚nur‘ Frauen des Themas annehmen.“

Durchgehend erfolgreich hingegen war die Kampagne „Ich mach' doch nicht, was alle machen“. Sie informierte über „spannende Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in Dortmund“, die den Jugendlichen bisher unbekannt waren oder die sie aufgrund falscher Vorstellungen sonst nicht berücksichtigt hätten. „Um die geschlechterstereotype Berufswahl von Jungen und Mädchen aufzubrechen, haben wir mit realen Vorbildern gearbeitet und Personen ausgesucht, die nicht dem Geschlechtsklischee entsprechen. So haben wir zum Beispiel eine Brandmeisteranwärterin eingeladen sowie einen anerkannten Erzieher einer Kindertagesstätte.“

Aus dieser Kooperation entstanden ist in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule der doMINT-Pass für Schülerinnen der Klasse 5 bis 13. Mit der Kampagne „Ich mach´ doch nicht, was alle machen“ hat Dortmund im Handlungsfeld „Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung“ schon das beste Beispiel für Genderkompetenz geliefert.

Gendersensibilität zeigt die Stadt aber auch in anderen Punkten: Eine der drei Berufsfelderkundungen soll auf jeden Fall in einem „geschlechtsneutralen“ Beruf stattfinden. Christina Luchmann: „Wenn es passt, dann passt es. Wichtig ist, dass es wirklich eine reflektierte Entscheidung ist und sie nicht getroffen wurde, nur weil noch Plätze frei waren oder weil die beste Freundin dieses Berufsfeld erkunden will. Der Sogeffekt von Peergroups ist nicht zu unterschätzen.“

Ein beim Bildungsbüro angesiedeltes umfassendes Übergangsmonitoring speziell für die Sekundarstufe I soll eine gendersensible Datenerfassung garantieren. Eine Auswertung erfolgt in diesem Jahr zum ersten Mal. Zudem, ergänzt Daniela Pierella, „wollen wir den Genderaspekt in das Querschnittsthema Diversity einbeziehen und so Gender, Migration und Inklusion als Ganzes begreifen.“

Tradition hat in Dortmund die Einbindung aller wichtigen Akteure, wozu auch die Gleichstellungsbeauftragte gehört sowie das Kompetenznetzwerk Frau und Beruf. Dabei arbeiten die acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunalen Koordinierung – wie Christina Luchmann formuliert – „systembezogen“, sprich: mit Institutionen wie unter anderem auch den Schulen.

Genderkompetenz: „Kein Luxusthema!“

Die Aussage von Christina Luchmann zur distanzierten respektive differenzierten Haltung der „Übergangs-Akteure“ zum Gender-Thema korrespondiert mit den Workshop-Erfahrungen von Irmgard Grieshop-Sander: „Manche kommunalen Koordinatoren und Koordinatorinnen sagen: ‚Für uns ist das ein Luxusthema. Wir sind gegenwärtig so stark mit der eigenen Organisationsentwicklung, mit dem Neuaufbau von Kooperationen mit den Schulen oder mit der Auswahl von Trägern für die Durchführung von Potenzialanalysen befasst, dass wir den Kopf kaum frei haben für die inhaltliche Gestaltung.‘ Sie haben meines Erachtens insofern Recht, als zur Umsetzung von Genderkompetenz nicht nur eine bestimmte Haltung erforderlich ist,

Doro-Thea Chwalek, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

sondern auch Fachwissen und ein entsprechendes Instrumentarium. Gender ist ein Querschnittsthema, das man nicht nebenbei bearbeiten kann."

Umso wichtiger nach ihrer Auffassung ist die Teilnahme an den Workshops. „Hier geben wir fachliche Inputs und Material zu den verschiedensten Themen. Aber es ist nicht alles vorgegeben. Unser Vorgehen gleicht vielmehr einem Entwicklungsprozess: Die Teilnehmenden sind am prozessorientierten Weiterentwickeln vorhandener Strukturen und Materialien aktiv beteiligt. Deshalb ist die gegenwärtige Matrix auch noch kein Endprodukt. Das wird es erst nach Abschluss aller Workshops geben."

Ergänzende Workshops, etwa zum Thema Öffentlichkeitsarbeit oder zur Frage, wie sich das Interesse von Jungen für soziale Berufe wecken lässt, sind nach Auskunft von Doro-Thea Chwalek vom Kompetenzzentrum bereits fest geplant. Sie weist eindringlich auf den Nutzen der Workshops für die Kommunalen Koordinatorinnen und Koordinatoren hin: „Die KoKos sind zwar nicht weisungsbefugt, ihr Einfluss auf die Qualität der Umsetzung ist jedoch über die gemeinsame Gestaltung der Konzepte gegeben. Umso wichtiger ist die Qualität ihrer Argumente, wenn es zum Beispiel um die geschlechtersensible Gestaltung von Potenzialanalysen oder Berufsfelderkundungen geht. Mit der Teilnahme an den Workshops erweitern sie ihr Genderwissen und ihre Genderkompetenzen und können in ihren Netzwerken erfolgreicher überzeugen. Sie haben ja bereits Erfahrungen in dem Handlungsfeld, aber mit Unterstützung der Workshops können sie ihre Expertise systematisch und strukturiert in das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss" einfließen lassen. Zudem erleichtert ihnen der Austausch mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren aus anderen Regionen die Anpassung von „good practice"-Beispielen auf ihre örtlichen Gegebenheiten und", ergänzt Doro-Thea Chwalek, „bei Bedarf führen wir auch Workshops für einen ausgewählten Personenkreis vor Ort oder ein individuelles Coaching durch." Erste Anfragen von Kommunalen Koordinatorinnen und Koordinatoren dazu liegen bereits vor.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.
Dörthe Koch, Tel.: 02041 767-114
E-Mail: d.koch@gib.nrw.de

AUTOR
Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKTE

Doro-Thea Chwalek
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
Geschäftsstelle an der
Fachhochschule Bielefeld
Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 106-7322
E-Mail: info@kompetenzz.de

Kerstin Schachtsiek
FUMA Fachstelle Gender NRW
Rathenaustr. 2 – 4
45127 Essen
Tel.: 0201 185088-0
E-Mail: fachstelle@gender-nrw.de

Christina Luchmann
Fachbereich Schule –
Regionales Bildungsbüro
Kleppingstraße 21 – 23
44135 Dortmund
Tel.: 0231 50-26858
E-Mail: cluchmann@stadtdo.de

Hajnalka Atadi-Beyer
Leitung der Kommunalen Koordinierung
„Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW"
Kurt-Schumacher-Allee 1
45657 Recklinghausen
Tel.: 02361 533403
E-Mail: Hajnalka.Atadi-Beyer@kreis-re.de

Irmgard Grieshop-Sander
FrauenForum Münster
Warendorfer Str. 3
48145 Münster
Tel.: 0251 591-5877
E-Mail: irmgard.grieshop-sander@lwl.org

„Selbstvornahme darf nicht unter der Hand zur Selbstentnahme mutieren“

Interview mit Herbert Dörmann, Geschäftsführer der Werkstatt im Kreis Unna und einer der Sprecher des Facharbeitskreises Arbeit und Qualifizierung des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPWV), zur Arbeit der Bildungsträger und zur Selbstvornahme durch die Jobcenter.

G.I.B.: Die Werkstatt Unna hat im August 2014 ihr dreißigjähriges Bestehen gefeiert. Was waren für Sie in der Rückschau die bedeutendsten Entwicklungen?
Herbert Dörmann: Wir kamen beim Start 1983/84 aus dem Bereich der Jugendhilfe. Erste Maßnahmen waren Berufsvorbereitungskurse mit Hauptschulabschluss für junge Arbeitslose, die keinen Schulabschluss und keine Ausbildung hatten. Mit uns entwickelten sich, durchaus als Gegenentwurf zur klassischen Sozialpolitik, verschiedene Einrichtungen aus Jugendzentren, aus der Wohlfahrtspflege oder Kirche heraus in der Bundesrepublik in eine ähnliche Richtung, zum Beispiel die Werkstatt Hannover oder die Ruhrwerkstatt in Oberhausen. Wir haben uns dann um Ausbildung und Beschäftigung für Jugendliche gekümmert und in den Folgejahren auch um Berufsrückkehrerinnen, Langzeitarbeitslose, Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung, Menschen mit Migrationshintergrund. Das ist die Konstante: Wir engagieren uns unverändert seit dreißig Jahren für die am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen.

Das Ziel ist im Grunde immer doppelt zu qualifizieren, also die persönlich-soziale Komponente zu verbinden mit der beruflich-fachlichen.

Als wir starteten, herrschte im Rat der Stadt Unna die Meinung vor: Das ist eine Übergangserscheinung. Zwei, drei Jahre brauchen wir euch, dann hat sich das Thema erledigt. Heute, dreißig Jahre danach, weiß man, dass es anders gekommen ist.

In der Zwischenzeit haben wir eine Unmenge von Rechtsänderungen erlebt. Ich weiß nicht, wie viele Novellen in der Arbeitsförderung, wie viele Programme ich habe kommen und gehen sehen. Ein zentraler Teil unserer Aktivitäten ist, dass man sich jeweils auf die unterschiedlichsten Fördermodalitäten einstellen muss. Häufig ist es so, dass es ein neues Programm gibt und dann müssen wir dazu die Menschen finden. Das ist für mich aber schon der falsche Ansatz. Denn eigentlich müsste es so sein, dass man schaut, was die Menschen brauchen, und dass man dann die Förderinstrumente entsprechend anpasst.

Was uns rückblickend besonders betroffen hat, ist die Hartz-Gesetzgebung, die mit der Instrumentenreform und den Haushaltskürzungen des Bundes 2010/2012 noch potenziert wurde. Die 50-prozentigen Kürzungen waren eindeutig grenzwertig für unsere Arbeit.

Für die Werkstatt Unna ist es daher wichtig, dass uns die Kommunen unterstützen, auch finanziell. Wir sind im Wesentlichen im Kreis Unna, Dortmund und Hamm aktiv. Im Kreis Unna sind sieben Kommunen an der Finanzierung unserer zurzeit acht Gesellschaften beteiligt. Wir haben fünf Bildungseinrichtungen und auch drei gewerbliche Gesellschaften, in denen wir versuchen im Segment niedriger Qualifikationsniveaus Arbeitsplätze für Menschen zu schaffen, die wir vorher qualifizieren. Seit 2012 gibt es auch ein eigenes Integrationsunternehmen, das schwerbehinderte Menschen beschäftigt. In der Summe haben wir rund 350 Beschäftigte und zurzeit rund 1.000 Teilnehmerplätze in der Region.

G.I.B.: Die Werkstatt Unna hat sich zu einem bedeutenden arbeitsmarktpolitischen Faktor in der Region entwickelt. Welche erfolgreichen Strategien sind dafür verantwortlich?
Herbert Dörmann: Ich glaube, ganz wesentlich ist, dass wir immer nah an den Menschen mit den schwierigsten Ausgangspositionen am Arbeitsmarkt sind und bei dem, was wir tun, eng mit allen Akteuren zusam-

Herbert Dörmann, Geschäftsführer der Werkstatt im Kreis Unna

menarbeiten. Wir haben eine hohe Vernetzungsdichte mit den sozialpolitischen, arbeitsmarktpolitischen, aber auch mit den wirtschaftspolitischen Strukturen in der Region.

Wir arbeiten mit Unternehmen zusammen, mit Kammern, mit den Gewerkschaften, Kommunen, mit den Sozialeinrichtungen. Und wir machen mehr als nur Arbeitsmarktpolitik. Das Ziel ist im Grunde immer doppelt zu qualifizieren, also die persönlich-soziale Komponente zu verbinden mit der beruflich-fachlichen. Das konnten wir als konsistente Linie durchhalten und dann versuchen, die regionalen Fördermodalitäten entsprechend anzupassen, sodass daraus immer neue Angebote entstanden sind.

Wir sind auch in puncto Innovation nicht ganz so schlecht: Sie wissen, dass die Produktionsschulen in NRW stark mit unserem Namen verbunden sind. Im Bereich Förderzentren für Langzeitarbeitslose, die Angebote wie Erprobung in Berufsfeldern, sozialpädagogische Betreuung oder Gesundheitsberatung bündeln und damit ein Coaching ohne Unterbrechung und mit den gleichen Betreuern ermöglichen, haben wir gemeinsam mit der Regionaldirektion eins der ersten Konzepte entwickelt, das in der Region geschätzt wird.

G.I.B.: Sie haben sogar ein Berufskolleg gegründet. Das ist für einen Träger doch eher ungewöhnlich.
Herbert Dörmann: Richtig. Der Gedanke dabei ist, die direkte Verzahnung von Theorie und Praxis unter einem Dach zu realisieren. Der Ansatz ist ähnlich wie in der Produktionsschule der, dass man Menschen, die in den Regelsystemen gescheitert sind, durch produktionsorientierte Lernbezüge wieder erfolgreich an Lernen und Ausbildung heranführen kann.

Wenn Menschen über viele Monate oder Jahre arbeitslos waren, ist der Zugang über Arbeit ein anderer, als wenn man es mit Schulunterricht versucht. Das gilt aber auch für Jugendliche, die Schulverweigerer oder schulmüde sind, weil sie in der Schule nur gelernt haben, dass sie nichts leisten können. Wenn der Arbeitsprozess selbst Lernanlässe schafft, ist das aus unserer Sicht genau der richtige Weg, Lernen für diese Personen zu organisieren.

G.I.B.: Welche Änderungen haben sich im Rückblick für Ihre Arbeit mit der Umsetzung der SGB II-Gesetzgebung 2005 und der späteren Instrumentenreform ergeben? Gab es einen Bruch?
Herbert Dörmann: Wir haben eine Ausschreibungspraxis, die dazu führt, dass es bundesweit zu einer Konzentration von Trägerstrukturen kommt. Sie hat auch dazu beigetragen, dass die Finanzierung in den einzelnen Projekten deutlich reduziert wurde. Das bedeutet am Ende einen Wettbewerb um den niedrigsten Lohn, nicht um die beste Qualität. Alle Träger, die wie wir überlebt haben, haben ihre Tarife so weit angepasst, dass für viele jetzt nur noch der Mindestlohn gilt. Der liegt bei 2.180 Euro brutto für jemanden, der ein Studium abgeschlossen, ein Anerkennungsjahr hinter sich gebracht hat und in der Regel drei Jahre Berufserfahrung nachweisen muss, weil uns das der Fördergeber so vorgibt.

Diese Vermarktlichung geht von einer Denkweise aus, die lautet: Wir machen den Bildungsanbieter, der sich klassischerweise eher als Schule verstand, zu einem Dienstleister im Rahmen unseres Kunden-und Lieferantenmanagements.

Unter diesen Voraussetzungen finden sich nur noch sehr schwer Mitarbeiter/-innen und die Fluktuation ist groß. Wir als Institution, die mit den schwierigsten Zielgruppen arbeitet, brauchen aber gutes Personal. Und das müssen wir vernünftig bezahlen können. Einzelne Mitarbeiter/-innen von uns sind hart an der Grenze zum SGB II-Aufstocker. Wer eine Familie ernähren und Miete bezahlen muss, kommt mit unserem Gehalt in den Grenzbereich. Das ist eine fatale Entwicklung.

Diese Vermarktlichung, die mit Peter Hartz, ehemaliger Personalvorstand und Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, in der BA umgesetzt wurde, geht von einer Denkweise aus, die lautet: Wir machen den Bildungsanbieter, der sich klassischerweise eher als Schule verstand, zu einem Dienstleister im Rahmen unseres Kunden-und Lieferantenmanagements. Wenn man sich ansieht, wie beispielsweise VW sein Kunden- und Lieferantenmanagement betreibt, ist klar, warum alles andere so konsequent passiert ist: Man muss Standards setzen, die allgemein gelten – das ist geschehen – und diese dann permanent überprüfen. Die Konsequenz daraus ist, dass die Überprüfung zu einer extremen Überregulierung in den Prozessen geführt hat. Das heißt, wir müssen alles bis ins Kleinste dokumentieren, sind hypertransparent, aber all das mit einem Personal, das immer weiter ausgedünnt worden ist und zu unsicheren Konditionen arbeiten muss. Hinzu kommt ein weiterer Aspekt der Vermarktlichung, nämlich dass die Maßnahmen immer kürzer werden.

Der Trend zur Verbetrieblichung geschieht unter der Annahme, dass je betriebsnäher eine Maßnahme ist, die Übernahmechancen steigen. Aber diese Sichtweise greift zu kurz.

Der Trend zur Verbetrieblichung geschieht unter der Annahme, dass je betriebsnäher eine Maßnahme ist, die Übernahmechancen steigen. Aber diese Sichtweise greift zu kurz. Denn wenn ich Jugendliche, die früher bei uns in den Werkstätten ausgebildet wurden, jetzt sofort in ein Unternehmen schicke, provoziere ich aus meiner Sicht ihr Scheitern. Das heißt, die Phase, in der der Jugendliche sich bei uns in einer anderen Lebens- und Arbeitsatmosphäre qualifizieren kann, wird aus rein fiskalischen Gründen gekappt. Das ist ein ganz klarer Trend in der Bundespolitik: Keine außerbetrieblichen Ausbildungen mehr finanzieren, sondern nur noch betriebsnahe Qualifikationen. Das grenzt aber einen großen Teil der Jugendlichen, die dafür noch nicht die entsprechenden Voraussetzungen haben, aus.

Im Bereich Langzeitarbeitslosigkeit gibt es den gleichen Trend: Wir haben eine immer stärkere Konzentration auf die besser Qualifizierten. Das führt zwar zu einer positiven Entwicklung im SGB III-, aber zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB II-Bereich. In unserer Region steigt sie im Vergleich zu 2009 schon wieder an. Der Anteil derer, die vier Jahre erwerbsfähige Hilfeempfänger sind, liegt hier bei 50 Prozent. Das ist eine unglaubliche Verfestigung der Strukturen und hat damit zu tun, dass immer weniger Geld im System ist.

Einher mit Einführung der Hartz-Gesetze ging auch das Aktivierungsparadigma. Das wirkt aus meiner Sicht – vom IAQ wissenschaftlich nachgewiesen – eher für die, die gerade arbeitslos geworden sind und große Sorge und Furcht haben, in das SGB II-System abzurutschen. Aber für die Langzeitarbeitslosen funktioniert es nicht.

Wir fahren mittlerweile Ansätze, die davon ausgehen, dass es bei einer bestimmten verfestigten Struktur nicht reicht, sich nur den Einzelnen anzusehen, sondern die Familien. Wir versuchen also mit den Bedarfsgemeinschaften zu arbeiten, wenn es geht stadtteilbezogen. Wir betreiben zum Beispiel in Unna-Königsborn die Schulsozialarbeit an der Gesamtschule, haben mit dem Jobcenter und dem Jugendamt ein Gemeinschaftsprojekt aufgebaut, bei dem wir die Familien aufsuchen –, um zu ermitteln, was die Familie braucht. Ist Kinderbetreuung zum Beispiel ein Thema? Was brauchen vor allem die Kinder und was braucht die Familie zusammen für eine Unterstützung, damit der Übergang in Arbeit, vielleicht auch in Ausbildung, gelingen kann? Ich glaube, das sind, gerade wenn ich verhärtete Strukturen aufbrechen will, Konzepte, an denen man sich orientieren müsste. Eine ausgeschriebene Kurzqualifizierung ist in diesem Fall nicht der ideale Weg.

Mit welchen Menschen haben wir es eigentlich zu tun? Nehmen wir die Jugendlichen, die aus der Förderschu-

le kommen. Sie haben vielleicht gerade mit Mühe und Not einen Schulabschluss nach Klasse 9 geschafft, unter Bedingungen, wo zwei Pädagogen je acht bis zehn Schüler unterrichten. Und dann sollen sie anschließend in einem Betrieb, in dem sie spätestens um sieben Uhr auf der Matte stehen, in einem produktiven Setting bestehen müssen? Unsere Position ist: Man muss sich sehr genau ansehen, ob man die Jugendlichen damit nicht überfordert. Wenn man das absehen kann, und das kann man schon in der Schule, sind wir gut beraten, Jugendliche, die ohnehin schon schwierige Berufsvoraussetzungen haben, nicht sofort der betrieblichen Realität auszusetzen. Dort gelten betriebswirtschaftliche Aspekte, andere Geschwindigkeiten, Kommunikationsformen und Leistungsanforderungen. Wenn das mit dem Jugendlichen nicht zusammenpasst, ist der Abbruch der Ausbildung oder auch eines Arbeitsverhältnisses vorprogrammiert. Unser Job ist es, die Schritte in die betriebliche Welt sorgfältig zu organisieren und dabei müssen wir sehr betriebsnah agieren. Deshalb fahren wir mit Jugendlichen aus dem Nicht-Reha-Bereich auch gerne Konzepte der kooperativen Ausbildung. Da funktioniert das. Wenn die Mittelknappheit aber dazu genutzt wird, das Betriebselement so stark in den Vordergrund zu stellen, dass es für die Jugendlichen nicht mehr passt, ist es der falsche Ansatz.

G.I.B.: Eine These ist ja, dass viele in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen landen, die es eigentlich mit ein bisschen Unterstützung auch im Betrieb schaffen könnten. Deshalb kam ja die Idee einer pädagogischen Begleitung oder Betreuung im Rahmen der Ausbildung oder der Rückkehr ins Arbeitsleben auf, bis hin zu einer Nachbetreuung von drei bis sechs Monaten Dauer. Gibt es aus Ihrer Sicht Ansätze, die Kompetenzdiagnose effektiver hinzubekommen?

Herbert Dörmann: In dieser Frage arbeiten wir im Rahmen der Umgestaltung des Übergangssystems, das diese Feststellungsfragen schon in der Schule ansiedelt. Das heißt: Wir wissen nicht erst mit dem Schulabgangszeugnis, dass jemand berufsbiografische Probleme haben wird. Deshalb machen wir die Potenzialanalyse in Klasse 8 und danach die modifizierte Berufsorientierung. Daraus sollte sich eigentlich eine relativ klare Orientierung für den Anschluss ergeben, eine Anschlussempfehlung. Die müsste dann so präzise sein, dass sie uns in den Stand versetzt zu beurteilen, was für den einzelnen Menschen richtig ist. Im Moment sind wir davon ehrlich gesagt noch weit entfernt. Bis dieses System in Nordrhein-Westfalen wirklich greift, wird es ein paar Jahre dauern. Bis dahin müsste man für die Jugendlichen, für die es Unsicherheiten beim Schulabgang gibt, relativ schnell eine berufsorientierte Profilanalyse durchführen, die meines Erachtens nicht an einem Tag zu schaffen ist. Das kann man sicher schon gut in der Schulzeit in Verbindung mit einer Berufsorientierung organisieren, wobei man auch die haptisch-motorischen Kompetenzen in Werkstattbereichen mit zum Gegenstand der Betrachtung machen sollte.

Bei einer bestimmten verfestigten Struktur reicht es nicht aus, sich nur den Einzelnen anzusehen, sondern auch die Familien. Wir versuchen also mit den Bedarfsgemeinschaften zu arbeiten, wenn es geht stadtteilbezogen.

G.I.B.: Erleben Sie noch, dass die Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung mit einem gewissen Makel behaftet sind? Dass sie am Markt nicht unterkommen, weil man ihnen nur wenig zutraut?

Herbert Dörmann: Es gibt sicherlich einzelne Unternehmen, die über die außerbetriebliche Ausbildung die Nase rümpfen. Ich kann aus unserer Sicht sagen, dass unsere Übergangsquoten mindestens genauso hoch sind wie die der Unternehmen selber, nämlich im Schnitt 56 Prozent direkt nach der Prüfung. Aus dem Bereich Zerspanungsmechanik heraus vermitteln wir sogar 100 Prozent in Ausbildung. Das hängt sehr an der Marksituation und am Fachkräfteangebot. Im Bereich Metall und Elektro ist die Nachfrage nach Fachkräften relativ hoch, größere Schwierigkeiten gibt es aber zum Beispiel für den Maler.

Ich glaube, wir haben in der Zwischenzeit einen guten Ruf, machen auch viele Dinge mit den Unternehmen zusammen. Es gibt zum Beispiel Unternehmen, die sich Ausbildungsabschnitte, die sie nicht selber abbilden können – zum Beispiel CNC-Technik – bei uns einkaufen. Teilweise finden auch Prüfungen der IHK in unseren Werkstätten statt. Wir sind also relativ nah an der gewerblichen Wirtschaft und sitzen auch in Prüfungsausschüssen der IHK, haben also schon auch den Anspruch, im Bereich der beruflichen Bildung mitzuwirken.

G.I.B.: Das neue Übergangssystem sieht für die Berufskollegs eine neue Rolle vor, Teile werden auch zwischen Betrieb und Schule organisiert. Wie wird die Positionierung der Träger aussehen können? Welche besondere Qualität können sie einbringen?

Herbert Dörmann: Ich glaube, es deutet sich eine strukturelle Überforderung der Schulen, sowohl der allgemeinbildenden als auch der Berufskollegs, an. Die Berufskollegs haben die Aufgabe, ihre dualisierte Berufsausbildungsvorbereitung so zu organisieren, dass zwei Tage in der Schule und drei Tage im Betrieb stattfinden. Dazu müssen sie erst einmal Ausbildungs-Kooperationspartner finden. Ich glaube, das ist wirtschaftlich gedacht, aber von der Praktikabilität zu kurz gesprungen.

Wir brauchen diese „Dritte Säule“ im Übergangssystem für eine spezielle Zielgruppe, weil wir sonst nach der Schule die Brücke in das Unternehmen nicht hinbekommen. Und die muss finanziert werden.

Wir haben bisher über das BIP-Programm an acht oder zehn Modellschulen das Thema Übergang Schule – Beruf ausprobiert. Mit bundes- und landesweit ähnlichen Ansätzen: zweitägige Potenzialanalysen, 14-tägige Berufsfeldorientierungen. Das Land hat sich dann für eine Flächenlösung entschieden. Mit ihr ging eine Einbeziehung der Gymnasien einher und aus finanziellen Gründen eine Reduzierung der Potenzialanalyse auf einen Tag sowie eine Reduzierung der Berufsorientierung auf drei Tage. Das noch verbunden mit der Maßgabe, dass sie betrieblich passieren muss: an drei Tagen in drei Betrieben. Bereits an dieser Stelle kollabiert das System schon.

Meines Erachtens braucht es Träger wie uns. Wir haben sehr gute Erfahrungen damit gemacht, dass Jugendliche in der Klasse 8 zu uns in die Werkstatt kommen und anfangen unter einer systematischen Anleitung bestimmte Berufsfelder kennenzulernen. Wenn wir dafür 14 Tage Zeit haben, kann man mit Jugendlichen eine ganze Menge erproben und das auch vernünftig auswerten, mit den Jugendlichen, mit Lehrern und Eltern besprechen und daraus die nächsten Schritte ableiten. Was mag ein Handwerksbetrieb an einem Tag mit einem Jugendlichen berufsorientierend leisten, zumal in einem hochgradig produktiven und unter Produktionsstress stehenden Feld? Möglicherweise sagen da viele Handwerksbetriebe: Das tun wir uns nicht an.

Ich finde, dass Träger eine Menge Kompetenz haben, genau an dieser Scharnierstelle zwischen Schule und Unternehmen. Deswegen bin ich ein heftiger Vertreter der „Dritten Säule“. Wir brauchen diese „Dritte Säule“ im Übergangssystem für eine spezielle Zielgruppe, weil wir sonst nach der Schule die Brücke in das Unternehmen nicht hinbekommen. Und die muss finanziert werden.

Die Ausschreibungsverfahren sind auch so ein Beispiel für Vermarktlichung, die zu permanenten Friktionen führt. Es gibt jetzt ja auch schon die Vorgabe, die Potenzialanalysen ausschreiben zu müssen. Und wenn wir Pech haben, weil die Volumina zu groß sind, werden wir europaweit ausschreiben müssen. Diese Vermarktlichung ist absolut fatal für das Thema Bildung. Das passt überhaupt nicht zusammen.

G.I.B.: Was wäre die Alternative zur Ausschreibung? Wenn weniger Mittel zur Verfügung stehen, ist es natürlich nicht ganz unlogisch, Marktgesichtspunkte auch auf diesen Bereich anzuwenden.

Herbert Dörmann: Die Alternative ist ja durchaus üblich: Man kann über Preise verhandeln. Der klassische Weg ist, dass der Bildungsträger, wenn die Erwartungen klar definiert sind, kalkuliert, wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche Räume er braucht, welche Nebenkosten anfallen. Die Kalkulation ist dann sehr differenziert und plausibel nachzuvollziehen. Dann kann der Fördergeber sagen, das ist zu teuer und man kann sich auf ein niedrigeres Niveau einigen oder der Träger ist raus.

Der Fördergeber hat ja auch Bundesdurchschnittskostensätze erfunden, die für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen gelten. Darin hat er selbst eine Obergrenze als wettbewerbliches Element eingezogen. Auch darüber kann man sich verständigen. Was aber passiert, ist, dass es genauso eben nicht läuft.

Für mich wäre ein Wettbewerb um die besten Ideen und die besten Konzepte vernünftig. Wobei eine kostendeckende Finanzierung sichergestellt werden muss. Das stelle ich bei einzelnen Maßnahmetypen nicht mehr fest. Wir haben im Bereich der beruflichen Ausbildungsmaßnahmen einen Preisverfall von 40 Prozent in sieben Jahren.

G.I.B.: Wie reagieren Sie betriebswirtschaftlich auf zurückgehende Mittel? Wo kalkulieren Sie anders?
Herbert Dörmann: Bei einigen Maßnahmen kommen wir gar nicht mehr zum Zuge, weil das bundesweite Träger machen, die ihre Mitarbeiter teilweise unterhalb des Mindestlohns bezahlen. In der Zwischenzeit wird das ja auch stärker überprüft. Trotzdem liegen wir im mittleren Niveau noch deutlich über dem Mindestlohn, wenngleich 30 Prozent unter dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD). Wir haben in den letzten Jahren unsere Gehälter erheblich gekürzt. Das ist eine Reaktion. Die andere: Wir haben den Vorteil, dass uns einige Kommunen mitfinanzieren. Das heißt, wir können unsere Strukturkosten in einem gewissen Rahmen abfedern. Trotzdem mussten wir unsere Kapazitäten ordentlich reduzieren und wenn wir unsere Werkstätten einmal zumachen, gibt es dort auch keine Berufsorientierung für Schüler mehr. Man könnte natürlich argumentieren, wenn die Betriebe das organisieren, braucht man das auch nicht mehr – wenn's denn klappt. Und da sind wir immer noch sehr im Zweifel.

G.I.B.: Spielen Träger also die Rolle eines Ausfallbürgen, der immer dann, wenn im System etwas nicht funktioniert, einspringt und sich dann wieder zurückziehen muss, wenn die Systemfehler beseitigt worden sind?
Herbert Dörmann: Dass es diesen Effekt gibt, ist relativ klar. Weil Träger eben keine festen Institutionen sind. Deshalb plädiere ich ja für die „Dritte Säule". Um eine feste Struktur zu haben, nicht in dem Sinne, dass es sich nur um einen Träger handeln soll – es kann eine bunte Trägervielfalt sein. Aber eine Struktur, die im Übergangssystem Angebote macht, die andere nicht machen können, weil sie zum Beispiel nicht nah genug an den Jugendlichen sind, bestimmte Bedingungen nicht oder nur mit hohem Aufwand erzeugen können.

Mein Plädoyer ist also, nicht den Trägern ihre Strukturen abzukappen und diese den Jobcentern zu implementieren.

G.I.B.: Nun behaupten Jobcenter, die Selbstvornahme-Maßnahmen wie Work First anbieten, ja das Gegenteil.
Herbert Dörmann: Den Beweis würde ich mir gern noch genauer ansehen. Ich glaube, wenn ich eine Vollkostenrechnung mache, kann das Jobcenter nicht billiger sein als wir. Das Jobcenter zahlt nach TVöD. Sobald ich dasselbe anbiete, ist der Preis sofort ein Drittel höher. Und wenn jetzt Jobcenter anfangen, Strukturen für Bildungslehrgänge zu schaffen, die schon existieren –, macht das überhaupt keinen Sinn. Der Neuaufbau solch paralleler Strukturen kann prinzipiell nicht wirtschaftlicher sein.

Und was bei Auswertungen der Wirtschaftlichkeit noch oft nicht gesehen wird: Wenn ein Kollege aus dem Jobcenter irgendwo Personalbedarf in einem sol-

chen Projekt sieht, dann schickt er da noch einen weiteren Mitarbeiter rein, ohne dessen Kosten zu rechnen. Das kann ich nicht machen. An der Stelle sollte man bei den Kosten wirklich mal sehr gründlich draufschauen. Ich bin auch immer noch nicht überzeugt, dass das, was man so schön Kundenstromsteuerung nennt, wirklich vergleichbar ist.

G.I.B.: Es gibt ja die These, dass sich die Jobcenter intensiver um die marktnäheren Menschen kümmern und die schwierigeren Fälle den Trägern überlassen sollen.
Herbert Dörmann: Ich will da nicht falsch verstanden werden: Ich bin sehr dafür, dass die Jobcenter – und die Bundesagentur allemal – sich in ihren Beratungskompetenzen professionalisieren. Mir ist nur beim Thema Selbstvornahme wichtig, dass sie nicht unter der Hand zur Selbstentnahme mutiert. Im Moment werden 15 bis 18 Prozent der Haushaltsmittel des EGT in die Jobcenter umgeschichtet, weil die sonst ihre Stellen nicht refinanziert bekommen. Ich will das niemandem unterstellen, aber das könnte natürlich einen Hebel bedeuten, eigene Stellenpotenziale abzusichern. Zumal bei der Bundesagentur 2017 immer noch 3.000 Stellen abgebaut werden sollen.

Wenn diese strukturelle Frage nicht gelöst ist, wird der Druck bleiben. Da ist der Bund gefordert. Der finanziert die Personalkosten der Jobcenter mit einem gedeckelten Betrag. Das heißt jede Gehaltserhöhung im Jobcenter – gerade gab es im öffentlichen Dienst eine von drei Prozent – muss zwingend aus dem Eingliederungstitel finanziert werden. Damit schrumpft der ohnehin geschrumpfte Eingliederungstitel noch einmal mehr.

G.I.B.: Das Interessante am Aktivierungsansatz ist, dass sich die Jobcenter-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen intensiv mit ihren Kunden auseinandersetzen, Verständnis für bestimmte Situationen entwickeln, sich Beratungskompetenz aneignen und damit in einen interessanten Entwicklungsprozess einsteigen.
Herbert Dörmann: Ich kenne die Akteure in Jobcentern, schätze deren Arbeitsweise und ich kann sie absolut verstehen. Die Jobcenter sind ja, zumindest war das in der Vergangenheit so, in der Not, dass der ihnen zugebilligte Personalschlüssel für eine bestimmte Teilnehmerzahl zu klein war und sie so für ihre Beratungsleistung verdammt wenig Zeit hatten. Nun holen sie sich aus einer unbefriedigenden Arbeitssituation heraus über den Eingliederungstitel zusätzliche Ressourcen herein, um auch diesen Teil vernünftig erledigen zu können. Aber wie lange geht das gut? Der Weg absorbiert ja an anderer Stelle Ressourcen, die genauso gebraucht werden. Dann geht es an die Struktur.

Mein Fokus wäre ein anderer: Wir müssen die Strukturen so aufbauen, dass die Kollegen vor Ort, gegebenenfalls mit ergänzender Qualifizierung, die Beratungskompetenzen einsetzen können. Die jetzt vorhandenen Trägerstrukturen müssen ggf. an den richtigen Stellen professionalisiert werden. Mein Plädoyer ist also, nicht den Trägern ihre Strukturen abzukappen und diese den Jobcentern zu implementieren.

G.I.B.: Hat sich bestätigt, dass durch die massive Reduzierung des EGT Jugendliche mit mehrfachen Integrationshemmnissen, Langzeitarbeitslose und andere schwierige Zielgruppen massiv abgehängt werden? Stichwort AGH, Stichwort Bürgerarbeit.
Herbert Dörmann: Das hat sich in der schlimmsten Grausamkeit bestätigt. Was die Langzeitarbeitslosigkeit angeht, hat sich ja im Grunde überhaupt nichts geändert.

G.I.B.: Ist das ein Problem der Finanzierung oder eher eines fehlenden sozialen Arbeitsmarktes?
Herbert Dörmann: Einmal müssen wir vielleicht noch Mal den Blick auf die Instrumente schärfen: Eine Arbeitsgelegenheit ist kein Vermittlungsinstrument. Das wird in der Diskussion immer sehr schnell unter den Tisch gekehrt. Arbeitsgelegenheit ist ein Beschäftigungsinstrument. Das heißt: Wenn ich AGH nicht als Vermittlungsinstrument aufbaue, kann man am Ende nicht sagen, ihr vermittelt nicht. Das ist ein Widerspruch in sich.

Wenn ich mir alle Instrumente ansehe und feststelle, dass da nicht viel bei herauskommt, bin ich da sehr bei Ihnen. Die Arbeitsgelegenheit in ihrer jetzigen Verfassung ist aber nicht die von mir favorisierte Form. Schon gar nicht mit der Restriktion, wie sie sie im Zuge der Instrumentenreform erfahren hat, also Wegfall der Qualifizierung und der pädagogischen Begleitung. Das haben wir uns nicht ausgesucht.

Ich kann aber sagen: Wir haben zusammen mit der Stadt Unna eine Untersuchung mit 200 Menschen in Arbeitsgelegenheiten durchgeführt. Ergebnis: Der identitätsstiftende Wert dieser Arbeitsgelegenheiten ist für die teilnehmenden Menschen von exorbitanter Bedeutung. Und da sind wir beim Stichwort sozialer Arbeitsmarkt. Wir hatten vor 3 Jahren noch 350.000 Stellen in AGH und haben in diesem Jahr noch ganze 123.000. Das heißt, über 200.000 Arbeitslose sind wieder zurück im Rechtskreis des SGB II. 26.000 sind noch in Bürgerarbeit. Das Programm läuft dieses Jahr aus und es gibt keinen adäquaten Ersatz. Deshalb brauchen wir einen sozialen Arbeitsmarkt mit Passiv-Aktiv-Transfer für eine bestimmte Personengruppe. Wir glauben, dass man da was machen kann. Die Haushaltsmittel hier im Jobcenter sind von 36 Millionen auf 20 Millionen gekürzt worden. Mit der Hälfte der Kürzungsgelder könnten Sie jährlich zwischen 600 und 1.000 Arbeitslose im öffentlich geförderten Sektor beschäftigen, das würde die Kostensteigerung des Sozialhaushaltes für den Kreis Unna im letzten Jahr um 50 Prozent reduzieren. Das ist ein relativ einfacher Zusammenhang – er wird nur nicht kommuniziert. Es ist also durch eine bundespolitische Entscheidung hervorgerufen, dass die kommunalen Haushalte derartig unter Druck geraten. Und das muss man bundespolitisch revidieren.

Das funktioniert übrigens nicht mit einem Programm wie „Perspektiven in Betrieben – Förderung für 30.000 Langzeitarbeitslose“. Das ist nicht einmal ein Tropfen auf dem heißen Stein.

Unsere Erfahrung ist: Wenn man sich mit den Menschen auseinandersetzt, wenn man sie fordert und in Bedingungen bringt, die sie auch bewältigen können, dann entwickeln sich Menschen. Deswegen brauchen wir vor Ort eine Struktur mit anschlussfähigen Förderbausteinen. Die müssen passgenau sein und am Ende soll es natürlich darum gehen, sie abschlussbezogen zu organisieren, weil damit die Nachhaltigkeit der Berufsintegration am größten ist.

Ich glaube jede Region müsste eine mittelfristige arbeitsmarktpolitische Strategie entwickeln und diese müsste sich verkoppeln mit allen Rechtskreisen, der EU-Förderung des Landes und der Wirtschaftsförderung. In einigen Regionen – ich denke da an Bielefeld – funktioniert das schon. Bielefeld hat diesen Moderationsprozess mit eigenen kommunalen Strukturen hinterlegt. Ich finde, das könnte eine Botschaft sein.

Wir haben die regionalisierte Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik vor 20 Jahren entwickelt und dann hat es eine Riesenrolle rückwärts gegeben. Ich finde, das waren konzeptionelle Ansätze, die man reanimieren müsste.

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

KONTAKT

Herbert Dörmann
Werkstatt im Kreis Unna GmbH
Nordring 43
59423 Unna
Tel.: 02303 2805-0

Beratungs- und Förderleistungen für Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen

Die Einstiegsoffensive PLUS, Neue Wege Kreis Bergstraße – Kommunales Jobcenter

Arbeitslose im Leistungsbezug („Hartz IV"), die gesundheitliche Störungen oder Einschränkungen haben, erhalten im hessischen Kommunalen Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße unmittelbar ein Förderangebot. Ziel ist es, zügig die Erwerbsfähigkeit mit den Arbeitssuchenden abzuklären, den Prozess der beruflichen oder gesundheitlichen Rehabilitation zu beschreiten und einen dem Einzelfall angemessenen Weg der Tätigkeitsaufnahme zu finden.

Erwerbslose Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben eine geringe Chance, zurück in Arbeit zu kommen. Dies hat verschiedene Ursachen: Die Selbst- und Fremdwahrnehmung ist oftmals die einer „leistungsgeminderten" Arbeitskraft; das Selbstvertrauen und die Motivation ist dementsprechend gering. Aber auch die regulären Angebote der Arbeitsförderung helfen Erwerbslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht immer weiter. Neben den Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats oder Allergien wurde bei über 30 % der Leistungsbeziehenden in der Grundsicherung (SGB II) innerhalb eines Jahres mindestens eine psychische Beeinträchtigung festgestellt – so ein Bericht des Instituts für Arbeit und Berufsforschung (IAB).[1]

Was also tun mit Menschen, bei denen man eine psychische Beeinträchtigung vermutet? Das IAB macht deutlich, dass Unterstützungsangebote für Kurz- und Langzeiterkrankungen nicht eine Aufgabe für einzelne Träger, sondern eine gemeinsame Aufgabe vieler Beteiligter ist. Stattdessen finde die Zusammenarbeit mit dem Hilfesystem „häufig in sehr geringer und/oder eher globalinstitutioneller Form"[2] statt. Strukturelle Rahmenbedingungen (Kooperationsbeziehungen, Netzwerkbildung oder Zuweisungsprozess durch die Jobcenter) wie auch die inhaltlichen Förderangebote in vielen Regionen bzw. Kommunen sind unterentwickelt. Und auch die Zusammenarbeit der Träger der Sozialgesetzbücher II, III, VI, IX untereinander sowie mit den Trägern der Wohlfahrt kann verbessert werden.

Laut IAB Bericht bestehen die zentralen Herausforderungen in

- der Bedarfserkennung,
- der Transparenz von Zuständigkeitsstrukturen,
- dem Einbezug von Fachkräften des psychiatrischen Hilfesystems,
- der Nutzung von Trainings- und Aktivierungsmaßnahmen zur Erwerbsfähigkeitsabklärung,
- der fallbezogenen trägerübergreifenden Kooperation und
- ausreichend zur Verfügung stehenden Stellen geförderter Beschäftigung.

In dieser und den nächsten Ausgaben des „G.I.B.-Info" stellen wir Projekte und Ansätze in Jobcentern in und außerhalb von NRW vor, die Lösungsansätze zu diesen Herausforderungen entwickelt haben und medizinische Rehabilitation mit beruflichen Integrationsperspektiven verbinden.

eoPLUS – komplettiert das Grundangebot

In der Vergangenheit wurden Leistungsbeziehende mit gesundheitlichen Einschränkungen als „marktfern" eingestuft. Diese Kategorie schloss sie von Förderleistungen wie Stellenangeboten, Bewerbungstrainings, Qualifizierungen oder Umschulungen aus. Die Chance auf eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt sank ebenso wie das Selbstbewusstsein und die Hoffnung auf berufliche Perspektiven. Die Verantwortlichen des Kommunalen Jobcenters Neue Wege wollten sich nicht mehr damit abfinden, dass ein Teil der „Marktfernen" aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen abgeschrieben wird. So wurden die Erfahrungen und ihr Slogan „Jeder kann etwas" aus dem Sofortangebot Einstiegsoffensive auf ein neues Förderangebot übertragen.

Bei einer Kundenanalyse hatte das Kommunale Jobcenter 2012 festgestellt, dass bei 25 % der Kunden gesundheitliche Einschränkungen oder Erkrankungen (siehe Kasten) vorliegen, die die Chancen zur Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit verhinderten. Auch an eine erfolgreiche Teilnahme an Aktivierungsangeboten wie der Einstiegsoffensive war unter diesen Umständen nicht zu denken. Andererseits war man sich darüber im Klaren, dass viele Menschen trotz ihrer gesundheitlichen Einschränkungen im Berufsleben stehen.

[1] IAB Forschungsbericht 12/2013, aktualisierte Fassung vom 04.11.2013, S. 79.

[2] Vgl. S. 83 f. „Die im SGB II explizit angelegte Kombinationsmöglichkeit von eingliederungsbezogener Begleitung mit einer psychosozialen Betreuung (...) ist in ihrem Potenzial bislang nur ansatzweise erschlossen. Bestehen Kooperationsbeziehungen zu sozialpsychiatrischen Diensten seitens der SGB-II-Träger, werden diese im Wesentlichen zur ärztlichen Begutachtung als Alternative zum ärztlichen Dienst genutzt. Auch zwischen SGB-II-Trägern und Anbietern psychosozialer Hilfen bzw. sozialer Rehabilitation (Betreutes Wohnen) findet sich keine oder eine sehr geringe Zusammenarbeit (ebenda).

Stefan Rechmann, Betriebsleitung
Neue Wege Kreis Bergstraße

Neben einer verbesserten Unterstützung zur medizinischen Rehabilitation ging es also um die Frage, welche Tätigkeiten Leistungsbeziehende trotz gesundheitlicher Einschränkungen in ihrer derzeitigen Lebenssituation auch außerhalb des erlernten Berufes ausüben können.

- Krankheitsfolgen
- Stoffwechselleiden
- Schmerzen
- Psychische, körperliche und/oder geistige Beeinträchtigungen
- Stress
- Lustlosigkeit
- Persönlichkeitsstörungen
- Suchtprobleme
- Unfallfolgen
- Schmerzen: Gelenke und Rücken
- Übergewicht, Hypertonus
- Schlafstörungen
- Depressionen
- Antriebsstörungen

Einstiegsoffensive

Die Einstiegsoffensive[3] orientiert sich an niederländischen und englischen Work-First-Ansätzen, in denen jeder Teilnehmende die Aufgabe hat, sich mit Unterstützung des Jobcenters einen für ihn passenden Job zu suchen. Dabei geht es um eine schnelle Aktivierung (Teilnahme innerhalb einer Woche), die unmittelbare Reintegration und die Aufnahme eines passenden Jobs.

Die Ergebnisse der Einstiegsoffensive zeigen, dass 52 % der Teilnehmenden nach 8 Wochen eine neue Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt finden. Weitere 9 % der Teilnehmenden nehmen nach einer anschließenden Qualifizierungsmaßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Knapp ein Drittel nimmt nach Ende der Maßnahme an weiteren Fördermaßnahmen teil – eine Option, die von Neue Wege bereits in der Eingliederungsvereinbarung garantiert wird, wenn kein Arbeitsvertrag in Aussicht ist.

Einstiegsoffensive PLUS (eoPLUS)

Die Einstiegsoffensive PLUS kombiniert Beratungs- und Förderangebote zum Thema Gesundheit mit den Grundlagen des Aktivierungsansatzes (Schnelligkeit, Arbeitsmarktorientierung, Eigenverantwortlichkeit). Ziel ist es, den Kundinnen und Kunden mit Einschränkungen oder Erkrankungen eine Alternative zur Langzeitarbeitslosigkeit anzubieten und Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge konsequent in den (Re-)Integrationsprozess einzubeziehen. Die Aussage: „Jeder kann etwas“ führt unmittelbar zur Frage, was sie oder er mit den jeweiligen Einschränkungen in der derzeitigen Lebenssituation (eventuell auch außerhalb des erlernten Berufes) arbeiten und leisten kann.

Um diese Fragen mit dem Kunden erörtern zu können, mussten zunächst die Verfahrensabläufe verändert werden. In der Vergangenheit wurden Leistungsbeziehende mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Erkrankungen von den Mitarbeitern des Kommunalen Jobcenters zur Diagnose an lokale Ärzte oder Psychologen verwiesen. Oft dauerte es mehrere Wochen, bis ein entsprechendes Gutachten erstellt war und dem Jobcenter vorlag. Während dieser Wartezeit sanken nicht nur die Integrationschancen, sondern die Arbeitssuchenden verloren auch Elan und Mut, zusätzlich überwies das Jobcenter Leistungen zur Grundsicherung, ohne dass ein Integrationsprozess begonnen bzw. fortgesetzt wurde.

Die Arbeitssuchenden erhalten nun bereits bei Antragstellung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Servicepoints eine „verpflichtende Einladung“. Eine Teilnahmeverpflichtung besteht auch, wenn z. B. ein Kunde bei der Antragstellung erklärt, dass er an der Einstiegsoffensive gerne teilnehmen möchte, dem aber gesundheitliche Einschränkungen entgegenstehen. Der Antragsteller wird in diesem Fall unmittelbar zur Einstiegsoffensive PLUS verwiesen. Wenn gesundheitliche Einschränkungen erst im Verlauf der regulären Einstiegsoffensive auffallen, verweisen die Jobcoachs die Teilnehmenden zu eoPLUS.

„Besondere Schulungen zum Erkennen von gesundheitlichen Störungen durch die Beschäftigten im Servicepoint oder in der Einstiegsoffensive waren nicht nötig“, führt Stefan Rechmann, Betriebsleiter des Kommunalen Jobcenters Neue Wege Kreis Bergstraße aus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln nach einem kurzen Zeitraum ein „Bauchgefühl“ hinsichtlich gesundheitlicher Einschränkungen bei ihren Kunden. Oder die Teilnehmenden sprechen von sich aus darüber.

Ebenso wie die Einstiegsoffensive ist die Einstiegsoffensive PLUS als Sofortangebot konzipiert. In Zusammenarbeit mit dem Träger Softdoor GmbH wurde ein Unterstützungs- und Beratungsangebot mit dem Namen Integrationsassessment (IAS) entwickelt, bei dem der Träger Mediziner, Jobcoachs und medizinisch geschultes Perso-

[3] Acht Einstiegsoffensiven arbeiten im Kreis Bergstraße, weitere Förderangebote existieren in 18 der 21 Kommunen vor Ort.

„In unserer Gesamtstrategie ergänzt eoPLUS die Einstiegsoffensive, damit wird unser Grundangebot komplett. Die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen tritt in eine neue Phase ein, deshalb ist Kreativität gefordert, das Arbeiten in Netzwerken und eine noch stärkere individuelle Betreuung. Damit ist durchaus ein höherer Aufwand verbunden, der sich aber lohnt. eoPLUS ist ein Schritt in die richtige Richtung."

(Matthias Schimpf, 1. Kreisbeigeordneter)

nal, sogenannte Gesundheitscoachs zur Verfügung stellt. Im Unterschied zur bisherigen Praxis steht am Beginn der Maßnahme eine ärztliche Eingangsuntersuchung, der sogenannte eoPlus-Check. Um eine schnelle Fallbearbeitung sicherzustellen, werden Honorarärzte und -ärztinnen beschäftigt. Im Anschluss an den eoPlus-Check besprechen die Ärzte mit den Fallmanagerinnen und -managern die weiteren Schritte des Teilnehmenden und legen die notwendigen Gesundheitsmaßnahmen fest.

Vorbild dieser Neu-Organisation des Kommunalen Jobcenters ist das „We Care" in New York. Dort sind alle Förderangebote zentralisiert, zwischen Antragstellung und Beschäftigung bzw. Aussteuerung existieren keine Lücken oder Zeitverzögerungen. Der individuelle Bedarf wird festgestellt, ein Förderangebot steht direkt zur Verfügung – so der Idealfall. Deshalb ist es der Betriebsleitung von Neue Wege wichtig, die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen zu intensivieren, auch um den Teilnehmenden einen schnelleren Zugang zu Fachärzten zu ermöglichen. Dieser Ansatz soll weiter ausgebaut werden. Dies gelte auch für das Thema Prävention: „Eigentlich müsste ein Jobcenter auch ein Standardangebot mit mehreren Modulen zur Prävention von Erkrankungen vorhalten", meint Herr Rechmann, „stattdessen werden die Kunden bei der Vielzahl der Angebote der vielen Krankenkassen in alle Himmelsrichtungen verstreut."

Im Kreis Bergstraße arbeiten zusätzlich zwei „Servicepoints Gesundheit", in denen ärztliche Untersuchungen erfolgen und erste Maßnahmeempfehlung ausgesprochen werden. Der eoPLUS-Check erfolgt dann im Falle einer positiven Maßnahmeempfehlung im Anschluss.

Ein Drittel der potenziellen Teilnehmenden verlässt bereits nach dem eoPLUS-Check die Maßnahme: Einige lehnen die Teilnahme ab, einzelne haben eine Operation vor sich, bei anderen wird die Erwerbsunfähigkeit festgestellt, einige Kunden gehen auch zurück in die reguläre Einstiegsoffensive.

Die verbleibenden Teilnehmenden tragen das Risiko, dass der Antragsteller evtl. keinen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II hat. Auch wenn der Anspruch in den ersten Tagen noch ungeklärt ist, wird der Kunde auf die Warteliste gesetzt. Bis zum Einstieg in die 2. Phase der Umsetzung des Gesundheits- und Integrationsplanes muss aber der Antrag beschieden sein –, „sonst wird es teuer", so Betriebsleiter Stefan Rechmann.

Die Umsetzung von eoPLUS erfolgt in drei Phasen, wobei die medizinisch-therapeutische Unterstützung der Teilnehmer/-innen mit einem intensiven Jobcoaching kombiniert wird:

1. Phase: Ein 14-tägiges biopsychosoziales[4] Assessment, an dessen Ende ein Gesundheits- und Integrationsplan steht, der folgende Fragen beantwortet:

- Was kann zeitnah umgesetzt werden?
- Was ist medizinisch-therapeutisch in einem definierten Zeitraum notwendig?
- Welcher Praxisjob (§ 45 SGB III, Praktikum, Minijob) bietet sich nach der Phase der medizinisch-therapeutischen Phase an?

2. Phase: Umsetzung des Gesundheits-und Integrationsplans in einer Therapiephase. Bereits hier bietet das Jobcenter einen sogenannten Praxisjob aus einem Stellenpool an. Wenn nach dem 14-tägigen Assessment keine Therapiephase nötig ist, unterstützt der Träger in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter die Teilnehmenden bei der weiteren Stellensuche. Ziel ist die Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, das den gesundheitlichen Einschränkungen der Arbeitslosen entspricht. Je nach individuellem Bedarf können die Teilnehmenden Vermittlungsleistungen (AVGS), Aktivierungsangebote oder Qualifizierung nutzen.

3. Phase: Nachbetreuung nach Integration. Mit einer Integration ist die Unterstützung durch das Jobcenter noch nicht beendet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten ihre Beratung sowohl den ehemaligen Teilnehmenden wie auch den Arbeitgebern an.

Ergebnisse

Alle Beteiligten verfolgen ein gemeinsames Ziel: Beschleunigung des Integrationsprozesses durch umfassende und schnell eingeleitete Rehabilitationsmaßnahmen bei permanenter Orientierung auf den regionalen Arbeitsmarkt. Aufgrund der vielfachen persönlichen Probleme der Teilnehmenden spielen sowohl die Beratungsarbeit wie auch die Hilfen der kommunalen Eingliederungsleistungen eine wichtige Rolle. Die intensive Anamnese und das Jobcoaching ermöglichen eine individuelle Beratung, in deren Folge die

[4] Umfassende Einschätzung des individuellen emotionalen und körperlichen Zustandes.

Abbrüche bei Qualifizierungen zurückgehen und die Vermittlungsbemühungen erfolgreicher verlaufen.

Im Rahmen der eoPLUS aktivieren die Mitarbeiter/-innen des Kommunalen Jobcenters die Teilnehmer/-innen und überprüfen gemeinsam mit dem Träger des Integrationsassessment (IAS) die Arbeitsfähigkeit. Die Mitarbeiter/-innen überwachen die Verfahren zur Feststellung der Erwerbsunfähigkeit, das Antragsverfahren zur Erwerbsminderungsrente sowie den Verlauf der medizinischen Therapie. Statt den „Fall“ an Ärzte und Therapeuten abzugeben, behalten die Mitarbeiter/-innen den Überblick über den Prozess.

34,71 % der Teilnehmenden sind nach Abschluss der eoPLUS nicht mehr im Leistungsbezug. Die Quote derjenigen, die im Verlauf abbrechen, liegt unter 10 %. Die Anteile bezogen auf die Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt und festgestellter Erwerbsunfähigkeit lagen jeweils zwischen 7 % und 8 %.

Die Ergebnisse verdeutlichen vor allem die Herausforderung, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder latenten Erkrankungen in einem Zeitraum von knapp einem Jahr in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Stärke des Ansatzes liegt in der Verbesserung der Chancen auf eine nachhaltige Integration von Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, bei der Überprüfung der Erwerbsfähigkeit und der Überleitung in die zuständigen Rechtskreise (SGB XII – Grundsicherung, Rentenverfahren, WfbM oder SGB VI – EM Rente oder Übergang in Reha-Maßnahmen). Die Betriebsleitung ist sich sicher, dass der Ansatz der Gesundheitsförderung von den Kunden gut angenommen wird und motivationsfördernd sei.

Um den Ansatz erfolgreich durchführen zu können, müssen aus Sicht des Jobcenters Kreis Bergstraße vor allem drei Bedingungen erfüllt werden:

- Qualifizierte, kompetente und motivierte Mitarbeiter,
- verbesserte Rahmenbedingungen für die Kooperation mit Krankenkassen, Rententrägern und Fachärzten und
- den Ausbau der Praxisjobs.

Die Betriebsleitung von Neue Wege Kreis Bergstraße – Kommunales Jobcenter – ist sich allerdings auch sicher, dass durch die Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern, der Wirtschaftsförderung, Kammern und anderen Akteuren das Angebot für Praktika und niedrigschwellige Arbeitsplätze ausgeweitet werden kann.

ABSTRACT

Während in der Vergangenheit Leistungsbeziehende mit gesundheitlichen Einschränkungen oftmals von Förderleistungen ausgeschlossen blieben, erhalten sie bei Neue Wege unmittelbar ein Förderangebot. Ziel ist es, zügig die Erwerbsfähigkeit mit den Arbeitssuchenden abzuklären, den Prozess der beruflichen oder gesundheitlichen Rehabilitation zu beschreiten und einen dem Einzelfall angemessenen Weg der Tätigkeitsaufnahme zu finden. Mitarbeiter des Kommunalen Jobcenters aktivieren die Teilnehmer/-innen und überprüfen gemeinsam mit dem Träger des Integrationsassessment (IAS) die Arbeitsfähigkeit. 34,71 % der Teilnehmenden sind nach Abschluss des Förderangebotes nicht mehr im Leistungsbezug. Die Quote derjenigen, die im Verlauf abbrechen, liegt unter 10 %.

KONTAKTE

Stefan Rechmann, Betriebsleitung
Neue Wege Kreis Bergstraße
Kommunales Jobcenter
Walther-Rathenau-Str. 2, 64646 Heppenheim
Tel.: 06252 156000
E-Mail: stefan.rechmann@neue-wege.org

Andreas Heck
IAS Integrationsassessment
Wormser Str. 5 – 7, 64625 Bensheim
Tel.: 06252 69920022
E-Mail: heck@softdoor.de

AUTOR

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

Achtung! Fertig! Los! – Modellprojekt ohne Grenzen

Rechtskreisübergreifende Hilfen für Jugendliche mit besonderen Problemlagen

Mit dem Modellprojekt „Achtung! Fertig! Los!“ (AFL) wagt sich die gemeinnützige sozialpsychiatrische Gesellschaft Niederberg in Velbert (SGN) strukturell und inhaltlich auf neues Terrain. Für junge Erwachsene mit besonderen psychischen Problemen erarbeitet AFL ein individuelles Begleit- und Förderangebot. Soweit so unspektakulär. Dass dies aber zusammen mit den unterschiedlichen Geldgebern geschieht, also Jobcenter, Jugendamt, Landschaftsverband und Sozialamt – im Fachjargon Kostenträger genannt – und diese gemeinsam entscheiden, in welchem Umfang und Zeitraum sie sich an den entsprechenden Kosten beteiligen, geht über gängige Projektkonzepte weit hinaus. Ebenso wie der geplante Präventionsfonds: eine gemeinsame finanzielle Plattform, die die Teilnahme von Personen sicherstellen soll, deren Zuordnung zu den verschiedenen Rechtskreisen nicht gelingt.

Das vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF), geförderte Modellprojekt basiert auf der Erfahrung des Velberter Trägers, dass gerade junge Menschen mit psychischen Problemen schnell an den Schnittstellen zwischen SGB II, III, V, VIII und XII verloren gehen. Zwar gibt es Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit, Sicherung des Lebensunterhalts, berufsvorbereitende Maßnahmen, Jugendsozialarbeit, therapeutische Hilfen, Eingliederungshilfe für behinderte Menschen – um nur einige zu nennen. Was aber, wenn diese jungen Menschen mehrere Jahre aus der Schule heraus sind, verschiedene Maßnahmen durchlaufen bzw. abgebrochen haben, unter psychischen Problemen leiden und deshalb auf die Aktivierungsangebote der Jobcenter nicht mehr reagieren?

„Unsere Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind klassische Maßnahmeabbrecher“, sagt SGN-Projektleitern Karin Wichmann, „denen wir mehr als ein entlastendes Gespräch bisher nicht anbieten konnten. Unsere Grenzen waren da schnell erreicht.“ Denn die SGN ist ein Träger, der sich hauptsächlich im Leistungsbereich von Eingliederungshilfen nach dem SGB XII bewegt, sich also an Menschen mit psychischer Behinderung richtet. Das ist aber bei der besonderen Gruppe von Hilfesuchenden nicht unbedingt der Fall. Sie haben zwar eine besondere, psychische Problemlage, allerdings keine ärztlich belegte Behinderung. Sich diese attestieren zu lassen, damit die Förderlinien des SGB XII greifen, dazu wollten die Mitarbeiter aber nicht raten, auch um die jungen Erwachsenen nicht zu stigmatisieren.

Nichtsdestotrotz sind sie fast alle von Behinderung bedroht, wenn sie ohne Unterstützung bleiben, und mit der selbstständigen Problembewältigung in der Regel überfordert. Sie laufen dann häufig Gefahr, langfristig von Transferleistungen abhängig zu bleiben, weil sich die psychische Krise in einer psychischen Erkrankung manifestiert. Es musste ein spezielles Angebot geschaffen werden.

Nichtlineare Erfolge

Am 1. Juli 2013 startete das von der SGN initiierte Modellprojekt „Achtung! Fertig! Los!“ mit dem Ziel, individuelle Förderangebote für psychisch beeinträchtigte junge Erwachsene und rechtskreisübergreifende Kooperationsstrukturen zu entwickeln und zu erproben. Das geschieht im Prinzip wie folgt: Zu Beginn nehmen die AFL-Mitarbeiter Kontakt zu den Betroffenen auf, ganz gleich ob der Fallmanager des Jobcenters, die jungen Erwachsenen selbst bzw. deren Angehörige aktiv um Hilfe nachgefragt haben. Nach einer Clearingphase wird dann gemeinsam mit ihnen in der sogenannten Aktivierungs- und Befundeinheit ein individueller Entwicklungs- und Zielplan (IEZ) erarbeitet und dieser auf einer Fallkonferenz, genannt Schnittmengenentscheidungskonferenz, vorgestellt, in der alle potenziellen (Kosten-)Träger vertreten sind und gemeinsam rechtskreisübergreifende Finanzierungsmodelle erarbeiten. In der Integrationseinheit nehmen die jungen Menschen dann die Angebote wahr, um in der Inklusionseinheit an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt zu werden.

All diese Einheiten verlaufen aber nicht nach einem straffen Zeitplan. Mit Worten wie Maßnahme, Zeitraster und Modul lässt sich AFL nicht richtig greifen, implizieren diese Begriffe eine lineare Entwicklung. Doch die verschiedenen Einheiten, die die Jugendlichen durchlaufen, folgen nicht zwangsläufig aufeinander. Das Vor und Zurück in der Entwicklung der jungen Erwachsenen, das sich beispielsweise darin äußert, dass nach erfolgreichen Erstkontakten, die Verbindung zum Projekt für eine gewisse Zeit erst einmal abreißen kann, wird in der Projektkonzeption des SGN von vorneherein eingeplant und

nicht als Rückschritt und Misserfolg gewertet. „Entwicklungskurven verlaufen bei dieser Zielgruppe – grafisch ausgedrückt – häufig nicht linear, sondern in Wellen“, fasst SGN-Geschäftsführer Willem Wisselink seine langjährigen Erfahrungen mit den Klientinnen und Klienten zusammen.

Die SGN ist Experte auf dem Gebiet sozialpsychiatrischer Maßnahmen. Entstanden 1979 aus einem Verein – dem Freundeskreis Sozialpsychiatrie Niederberg – nahm sie Anfang 1980 ihre Arbeit auf, 1985 wurde der erste hauptamtliche Mitarbeiter eingestellt, 1990 erfolgte die Anerkennung als sozialpsychisches Zentrum. Nach der Überführung in eine GmbH 2006 fungierte der Verein als Muttergesellschaft und gründete die GARBE gGmbH. Dabei handelt es sich um ein Arbeitsprojekt für sucht- und psychisch kranke Menschen. 2012 gründete die SGN gemeinsam mit drei weiteren Trägern in der Region eine stationäre Einrichtung für junge Menschen zwischen 16 und 21 Jahren, die Tipi gGmbH. Die SGN mit ihren derzeit 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet in Velbert Angebote wie betreutes Wohnen, tagesstrukturierende Maßnahmen, Beratungen und eine offene Kontaktstelle (Cafeteria) an.

Kooperation der Kostenträger

Die Nachfrage nach Hilfe für junge Menschen mit besonderen psychischen Problemlagen, die oft schon mehrere Maßnahmen erfolglos durchlaufen haben, ist groß. Derzeit befinden sich knapp 90 19- bis 24-Jährige in dem Projekt. Anfang 2014 musste die SGN sogar einen Aufnahmestopp verhängen. „Wir haben „Achtung! Fertig! Los!“ aber nicht ins Leben gerufen, weil Fördermöglichkeiten oder Anlaufstellen für diese Jugendlichen fehlen – es gibt ja das Jugendamt, die Jobcenter oder Landschaftsverbände –, sondern weil die einzelnen Stellen durch ihre unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen in ihrem Handeln eingeschränkt sind. Die Sozialgesetzbücher II, III, V, VIII und XII schreiben sehr genau vor, wer für welchen Bereich zuständig ist und wo die Grenzen des jeweiligen Rechtskreises liegen“, erläutert Projektleitern Karin Wichmann.

Hat beispielsweise jemand das 21. Lebensjahr vollendet, endet die Zuständigkeit des Jugendamtes, hat er keine bescheinigte Behinderung, kann er nicht in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten. Dann sind auch dem Landschaftsverband, der Menschen mit Behinderung unterstützt, die sonst keine Arbeit finden, die Hände gebunden. Im Zentrum der Aktivitäten der Jobcenter stehen die Themen Arbeit, Fortbildung und Bewerbung. Den Fallmanagern sind die individuellen Hintergründe häufig nicht bekannt, warum auf Schreiben nicht reagiert wird oder Termine nicht wahrgenommen werden. In den meisten Fällen bleibt ihnen daher nichts anderes übrig, als die Transferleistungen zu kürzen oder letztlich ganz zu streichen, auch wenn psychische Probleme die Ursache dafür sind. Eine Verweigerung der Kontaktaufnahme allein ist noch kein hinreichender Grund für den Fallmanager eine psychologische Untersuchung zu veranlassen.

„Stellen die Fallmanager fest, dass jemand beispielsweise vor acht Jahren die Schule verlassen und zahlreiche Maßnahmen abgebrochen hat, setzen sie sich mit uns in Verbindung. Einige schicken uns auch die Leute per Eingliederungsvereinbarung – als letztes Mittel. Das ist nicht unbedingt in unserem Sinne. Die jungen Menschen mit besonderen psychischen Problemlagen sollen freiwillig kommen“, beschreibt Karin Wichmann den Weg der jungen Erwachsenen in das Velberter Modellprojekt.

Veränderungsmotivation

Auch bei Nicolas* begann der Einstieg in AFL mit einem ersten Gespräch, allerdings durch die geschlossene Tür. Der junge Mann leidet unter einer Angststörung, kann nicht allein Bus fahren und sich schlecht in Gruppen bewegen. Zudem ist sein familiäres Umfeld problematisch: Die Eltern leben getrennt, die Mutter ist alkoholabhängig und schwer somatisch erkrankt. In Maßnahmen war Nicolas bislang nicht angekommen.

Dass sein Fall im Jobcenter nicht zu den Akten gelegt wurde, seine Geschichte den Behörden überhaupt bekannt ist und erzählt werden kann, ist das Verdienst der SGN, zu der die Fallmanagerin den jungen Mann schickte. Erscheint der Betroffene bei der SGN nicht, suchen die Mitarbeiter ihn auf. Für das erste Gespräch, das in der Regel 60 bis 90 Minuten dauert, war Nicolas allerdings nicht in der Lage, seine Wohnung zu verlassen. Zu groß waren seine Angstattacken. Die SGN-Mitarbeiterin führte das Erstgespräch mit ihm deshalb durch die geschlossene Tür und konnte so allmählich den Kontakt zu dem jungen Mann herstellen.

Danach folgt die Aktivierungs- und Befundeinheit. Sie beinhaltet die berufliche und soziale Anamnese, in der geklärt wird, welche Unterstützungsangebote es bereits gab und was dort eventuell schief gelaufen ist. Anschließend folgt die Ausarbei-

*Name geändert

tung des individuellen Entwicklungs- und Zielplans (IEZ), der, angelehnt an den individuellen Hilfeplan 3 des Landschaftsverbandes, der sich am Denkansatz der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung orientiert, auf die Klientel des Modellprojektes angepasst wurde. Zusammen mit den SGN-Beratern formulieren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen dabei ihre eigenen Perspektiven: Was will ich machen? Wo will ich beruflich einmal hin?

Der IEZ beschreibt welche Ziele innerhalb des folgenden halben Jahres erreicht werden sollen, einen Zeitplan beinhaltet er aber nicht. Über das Tempo entscheiden die Klientinnen und Klienten, für die meisten eine echte Herausforderung. „Freiwilligkeit und Eigenverantwortung ist vielen fremd. Sie sind es eher gewohnt, genaue Vorgaben zu bekommen“, sagt Karin Wichmann. Sie berichtet von einer jungen Frau mit massiven Gewalterfahrungen in der eigenen Kindheit, die selbst früh Mutter geworden und mit dieser Rolle überfordert war. Ihr selbst formuliertes Ziel: Erzieherin. „Alle Beteiligten haben natürlich gesagt: ‚Sie wird scheitern‘“, berichtet Karin Wichmann. Aber einem jungen Menschen zu sagen „Das schaffst du sowieso nicht“, hätte wieder alte Strukturen bestätigt, in denen andere für die junge Frau entscheiden.

So ließen die AFL-Mitarbeiter sie in geschütztem Rahmen tatsächlich in eine Kita hineinschnuppern. „Dort hat sie dann selbst erfahren, dass mit dieser Arbeit zu viele Dinge zusammenhängen, die bei ihr problembehaftet sind“, berichtet Karin Wichmann. Die junge Frau rückte von der Zielsetzung eigenständig ab. Auch so etwas verbuchen die AFL-Mitarbeiter als Erfolg – auch, wenn der Weg in scheinbare Sackgassen Zeit kostet. „Unser Projekt gründet auf der Idee, dass die Veränderungsmotivation aus den Klientinnen und Klienten selbst kommen muss“, so die AFL-Leiterin.

Schnittstellen managen

Ist diese Motivation vorhanden, haben die jungen Erwachsenen die Chance, sich und ihre Anliegen denen mitzuteilen, die letztlich durch ihre finanzielle Unterstützung helfen sollen. Das Forum, das das möglich macht, ist ebenfalls im Rahmen von AFL neu geschaffen worden: die Schnittmengenentscheidungskonferenz (SEK). An der SEK nehmen das Jobcenter, der Kreis Mettmann, die Jugendämter und der Landschaftsverband Rheinland, also alle relevanten Kostenträger, teil sowie die AOK in beratender Funktion. Die Krankenkasse bekommt so die Problemlagen in der Region, beispielsweise bei der Einrichtung von Therapieplätzen hautnah mit.

Ziel dieses zentralen Gremiums von AFL ist es zu klären, welche unterschiedlichen Geldgeber für die Finanzierung eines individuellen Falles infrage kommen, eigentlich kein neuer Gedanke und auch kein großes Problem, wenn die Zuordnung eines jungen Menschen wegen seiner Behinderung oder seines Alters zu einem bestimmten Rechtskreis eindeutig ist. Sobald er oder sie aber knapp älter als 20 Jahre und solange unklar ist, warum die Aktivierungsangebote bisher scheiterten oder nicht wahrgenommen wurden, könnte das Jugendamt, könnte das SGB II oder das SGB XII, eventuell auch das SGB III oder V zuständig sein. Da alle Sozialgesetzbücher mit erheblichem Geldmangel zu kämpfen haben, ist auch verständlich, dass sich bisher kaum jemand an die Umsetzung eines solchen Schnittmengenmanagements herangetraut hat. Für das Konzept der SEK wurde der SGN sogar als naiv kritisiert – allerdings nur so lange, bis die Letter of Intent der beteiligten Träger tatsächlich vorlagen.

„Dass wir als Träger die koordinierende Rolle auf der SEK übernehmen können – und manchmal als Mediator auftreten müssen –, liegt nicht allein an unserer Kompetenz und Akzeptanz in der Region“, berichtet Geschäftsführer Willem Wisselink, „Konkurrenz und Abgrenzung der Kostenträger untereinander, die mitunter so weit gehen, dass der Landschaftsverband gegen eine Kommune klagt, wenn es um Geld geht, verlangen eine neutrale klientenbezogene Sichtweise, die von einzelnen Institutionen kaum eingenommen werden kann.“

Im Vorfeld der SEK bekommen alle Kostenträger den individuellen Entwicklungs- und Zielplan, der Informationen zur Person, zu den Teilhabebarrieren und abgebrochenen Maßnahmen enthält, zugeschickt. Zu Beginn der SEK stellt der Klient sich selbst vor, unterstützt von seinem zuständigen AFL-Beschäftigten, beantwortet Rückfragen und verlässt dann die Konferenz. „So geben wir dem Fall ein Gesicht, ein nicht unwesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Klärung der Kostenübernahme im Anschluss“, so Karin Wichmann.

In der Anfangsphase gab die Leitung von AFL vor, wie eine Lösung des Kostenproblems aussehen könnte, dieses Verfahren wurde zugunsten einer gemeinsamen Klärung der Kostenträger aufgegeben, die, sagt Willem Wisselink, „nun nicht mehr durch ein Veto ein vorgegebenes Konzept aushebeln können, sondern gemeinsam

die Verantwortung für den Fall und dessen Finanzierung übernehmen."

Immer wieder kommt es vor, dass nicht alle Kosten zu 100 Prozent abgedeckt werden können, weil eine Klientin bzw. ein Klient mit seinem Hilfebedarf tatsächlich keinem der Rechtskreise zuzuordnen ist und die Kostenträger sich natürlich an die gesetzlichen Vorgaben halten müssen. „Normalerweise müssen wir in so einem Fall sagen: „Wir haben keine Finanzierung gekriegt. Wir können dir nicht helfen", sagt SGN-Geschäftsführer Willem Wisselink. Derzeit werden diese Fälle noch aus dem Modellprojekt bezahlt, doch auf Dauer regt die SGN die Einrichtung eines Präventionsfonds an, der dann einspringt, wenn Kosten für die Unterstützung im Rahmen der Aktivierungs- und Befundeinheit sowie die anschließenden Hilfen nicht gedeckt werden können. Dieser Fonds, das ist der Plan, soll rechtskreisübergreifend aus Mitteln der Kostenträger sowie, wenn möglich, aus Mitteln Dritter finanziert werden.

Um zu ermitteln, welche Maßnahmen aus einem solchen Präventionsfonds finanziert werden müssten und wie hoch der Aufwand und die Kosten dafür sind, hat die SGN damit begonnen, bis auf fünf Minuten genau jedes Telefonat, jeden „face-to-face"-Kontakt in der Aktivierungseinheit bis hin zur SEK zu erfassen. Die Aktivitäten, die notwendig sind, damit der Klient überhaupt erst einmal über seinen Fall berichtet, wurden in den Vorgängerprojekten oftmals nicht erfasst und ehrenamtlich geleistet. Im Schnitt werden im Modellprojekt AFL 16 Stunden in der Aktivierungs- und Befundeinheit pro Fall aufgewendet. In der Integrationseinheit nehmen die jungen Erwachsenen schon an Angeboten von AFL teil, etwa an arbeitspädagogischen (Werkstatt, Küche) oder sozio-emotionalen (Theater, Anti-Prokrastinations-Workshop) Trainings oder Programmen zur Gesundheitsförderung und Alltagsbewältigung (Suchtpräventionsgruppe, Sport, Haushalts- und Finanzplanungsgruppe). Eine (psycho-)therapeutische Behandlung kann Hand in Hand mit den Integrationsangeboten gehen.

Der nächste Schritt ist schon stärker außenorientiert. In den Inklusionseinheiten von AFL befinden sich zurzeit sechs junge Erwachsene. Sie beinhalten bereits Praktika in Unternehmen oder Arbeitsgelegenheiten. Um diese zu vermitteln, greift die SGN auf ihre Verankerung in Velbert mit zahlreichen Kontakten zu lokalen und regionalen Unternehmen, Verbänden und Vereinen, wie dem Lionsclub oder den Rotariern, zurück. Sie treten als Vermittlungspaten zwischen Unternehmen und AFL-Teilnehmenden auf. In dieser Phase halten die AFL-Mitarbeiter engen Kontakt mit den Anleitern in den Unternehmen und dem Fallmanagement der Jobcenter. Langfristig sollen 20 Prozent der Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt finden.

Neben der SEK gibt es Qualitätskonferenzen, in denen alle o. g. potenziellen Kostenträger vertreten sind und regelmäßig über den Stand und die Entwicklung des Projekts resümiert wird. Jeder der Beteiligten kann darin Feedback geben und eigene Ideen und Zielvorstellungen einbringen. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt vom Soziologen Dr. Ulrich Schenck von der Lawaetz-Stiftung in Hamburg. „Ich lege bei der methodischen Begleitung auf die zwei Schwerpunkte das Augenmerk, die das Projekt selbst vorgibt: die Arbeit mit den einzelnen Jugendlichen und die Entwicklung neuer Strukturen", sagt der Wissenschaftler. Dr. Schenck hat bereits an mehreren der Konferenzen teilgenommen und dokumentiert die Entwicklungen laufend.

Das Projekt läuft bis zum 31. Dezember 2014. Da gerade die Verstetigung neuer Strukturen beispielsweise durch die Kooperation der Akteure in der SEK ein eher langfristiger Prozess ist, hofft die SGN auf eine Verlängerung. Und vor allem darauf, dass das Modellprojekt, auch mit seiner Grundidee „Lieber einmal kostenintensiv fördern als fünfmal ohne Erfolg" überzeugt und so Doppel- und Mehrfachfinanzierungen durch den Einsatz eines neutralen, fachlich fundierten Mittlers verhindern hilft. „Sonst produzieren wir weiterhin für das Sozialsystem Kosten, die gar nicht nötig sind", sagt SGN-Geschäftsführer Willem Wisselink. Außerdem könnte das Modell auf andere Personengruppen übertragbar sein, etwa auf ältere Menschen oder Menschen mit Suchtproblemen, sowie auf anderen Regionen. „Das ist natürlich so als wollten wir ein Riesenrad drehen", sagt Wisselink. „Mit AFL versuchen wir das kleinste, unterste Rädchen in Bewegung zu bringen."

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767-204
E-Mail: b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKT
Karin Wichmann, SGN – Gemeinnützige Sozialpsychiatrische Gesellschaft Niederberg mbH, Tel: 02051 8023252
E-Mail: karin.wichmann@sgn-niederberg.de

AUTORIN
Désirée Linde
E-Mail: desi.linde@gmx.de

Integrationsperspektiven bieten

Kommunale Strategien und Hilfen des Landes NRW zur Bewältigung der Zuwanderung aus Südosteuropa

Die Zahl zugewanderter Menschen aus EU-Mitgliedstaaten, vor allem aus Bulgarien und Rumänien, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Das gilt für Deutschland insgesamt, aber auch speziell für NRW. Die meisten von ihnen haben ihre Heimatländer aufgrund der prekären ökonomischen und sozialen Lage verlassen, darunter viele Roma, die in Diskriminierung und Ausgrenzung gelebt haben und nun nach neuen Perspektiven suchen. Ermöglicht ist ihnen die Einreise nach Deutschland durch die seit 2007 geltende Freizügigkeitsregelung für EU-Bürgerinnen und -Bürger, eine der wichtigsten Grundfreiheiten in der Europäischen Union.

Foto: Patrick Pleul (picture alliance/dpa)

Ein Großteil der zugewanderten Menschen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten lässt sich in Bayern, Baden-Württemberg und NRW nieder. Hier konzentrieren sie sich meist auf wenige Städte und Stadtquartiere. Den höchsten Bevölkerungszuwachs („Wanderungssalden") verzeichneten im Jahr 2013 die Städte Duisburg (+4.281), München (+3.259) und Frankfurt am Main (+2.399).[1]

Für die betroffenen Kommunen ist die starke Zuwanderung oft mit erheblichen Problemen verbunden. Die Mehrzahl der Zugewanderten ist extrem arm, viele leben in teils unzumutbaren Wohnverhältnissen. Aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen ziehen sie häufig in „Schrottimmobilien", die aufgrund ihres heruntergekommenen baulichen Zustands sonst kaum zu vermieten wären. Nicht selten führt die starke Konzentration von zugewanderten Menschen auf relativ kleinem Raum zu Konflikten mit der Nachbarschaft. Das Duisburger „Problemhaus" ist dabei nur ein Beispiel von vielen. Mangelnde Sprachkenntnisse, häufig geringe Qualifikationen, teilweise Analphabetismus und schlechte gesundheitliche Versorgung – viele zugewanderten Menschen verfügen über keinen Krankenversicherungsschutz – verschärfen die prekäre Lage.

Die Hoffnung, in Deutschland eine Beschäftigung zu finden, erweist sich für nicht wenige von ihnen als Illusion, insbesondere in Nordrhein-Westfalen, wo, anders als in Bayern und Baden-Württemberg, der Arbeitsmarkt weniger aufnahmefähig ist. Fehlende Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse erschweren die Arbeitsmarktintegration. Gerade im Ruhrgebiet sind Arbeitsplätze für diese Personengruppe besonders rar.

Ohne Unterstützung von Land, Bund und EU ist die schwierige Gemengelage für die Kommunen nicht zu bewältigen. Nach langem Abwarten hat sich der Bund jüngst des Themas angenommen und 2014 einen Staatssekretärsausschuss eingesetzt. In seinem jetzt vorgelegten Abschlussbericht informiert der Ausschuss das Bundeskabinett über die Daten-, Fakten- und Rechtslage. Gleichzeitig liefert er Vorschläge für Hilfen für die besonders betroffenen Kommunen, Maßnahmen für Erwerbstätige, Arbeitssuchende und Bezieher von Familienleistungen und Maßnahmen zur Missbrauchsbekämpfung.

So soll z. B. das Aufenthaltsrecht zur Arbeitssuche befristet werden. Im Falle des Rechtsmissbrauches beim Aufenthaltsrecht soll ermöglicht werden, über die Personen eine befristete Wiedereinreisesperre zu verhängen. Im Bereich der Gewerbeaufsicht soll das Gewerberecht geändert werden, um möglicher Scheinselbstständigkeit des Personenkreises zu begegnen.

Zur Unterstützung von besonders betroffenen Kommunen werden vom Bund im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten u. a. die folgenden konkreten Unterstützungsangebote zugesagt: [2]

- Das Programm „Soziale Stadt" und Programme aus den europäischen Fonds ESF und FEAD sollen zielgerichtet auf die kommunalen Probleme zugeschnitten und finanziell ausgestattet werden. Der Bund stellt hierzu Mittel in einer Gesamthöhe von über 200 Mio. € zur Verfügung. Zusätzlich wird die Bundesbeteiligung an den Kosten der Unterkunft und Heizung im SGB II (KdU) um 25 Mio. € erhöht.

- Integrationskurse sollen an die besonderen Bedarfe der Zielgruppe angepasst werden, z. B. sollen die Teilnehmenden nicht nur durch eine Lehrkraft unterrichtet, sondern zusätzlich durch sozialpädagogische Kräfte betreut werden. Um Hemmnisse für eine Teilnahme an Integrationskursen abzubauen, sollen Erleichterungen beim Bedürftigkeitsnachweis angestrebt werden.

- Den Schwierigkeiten bei der Gesundheitsversorgung soll durch Maßnahmen begegnet werden, die eine schnelle und bessere Klärung des Krankenversicherungs-Status anstreben. Hier sollen die Kommunen entlastet und dafür Sorge getragen werden, dass umfassend über die Zugangsvoraussetzungen von Unionsbürgerinnen und -bürgern zur gesetzlichen KV informiert und eine einheitliche Rechtsanwendung ermöglicht wird.

Pilotprojekte

Ein wichtiger Ansatz zur Unterstützung der Kommunen und der Zuwanderer ist die Umsetzung der Pilotprojekte zur Arbeitsmarktintegration für die zugewanderten Menschen. Hier stellt das Land NRW rund 9 Mio. € für zwei Jahre zur Verfügung. Gefördert werden damit ins-

[1] Abschlussbericht des Staatssekretärsausschusses zu „Rechtsfragen und Herausforderungen bei der Inanspruchnahme der sozialen Sicherungssysteme durch Angehörige der EU-Mitgliedstaaten", August 2014, Seite 24

[2] ebenda, Seite 9 ff.

gesamt sieben Pilotprojekte (Gelsenkirchen, Wuppertal, Essen, Duisburg, Dortmund, Hamm, Köln). Die Pilotprojekte zielen auf die Heranführung dieser Zielgruppe an den Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Pilotprojekte werden die aufsuchende Arbeit, die Kompetenzfeststellung, die Sprachförderung, niedrigschwellige Begegnungsangebote und die Projektkoordination gefördert. Diese betten die arbeitsmarktlich orientierten Angebote in die kommunalen Gesamtaktivitäten ein.

Im Rahmen der Projekte wird in den Kommunen mit der aufsuchenden (Sozial-)Arbeit – vielfach mit Unterstützung von Personen aus den Communitys selbst – die Zielgruppe vor Ort angesprochen und zu weiteren Beratungs- und Qualifizierungsangeboten oder niedrigschwellige Begegnungsmöglichkeiten geleitet. In den Kompetenzfeststellungsverfahren werden die Potenziale und Fähigkeiten der zugewanderten Menschen ermittelt, um so die Personen gezielt in geeignete Qualifizierungsangebote leiten zu können.

Viele der Neuzuwanderer kommen ohne deutsche Sprachkenntnisse nach Deutschland. Doch sie sind eine wichtige Voraussetzung für den Zugang auf den hiesigen Arbeitsmarkt. Deshalb werden ihm Rahmen der Pilotprojekte auch Alphabetisierungs- und Sprachkurse mit Erwerbsweltbezug für die Gruppe der Neuzuwanderer angeboten.

Um Skepsis und Misstrauen von zugewanderten Menschen abzubauen, werden in den von Neuzuwanderung besonders betroffenen Stadtteilen niedrigschwellige Begegnungsangebote implementiert. Hier können sie in ihrer Muttersprache um Rat fragen. Darüber hinaus dienen die Begegnungsangebote dazu, die Zielgruppe für weitere Hilfsangebote und Maßnahmen nachhaltig aufzuschließen. Darüber hinaus befähigen die Erfahrungen mit der Zielgruppe die Träger zukünftig, eigene Angebote besser auf die Bedürfnisse Neuzuwanderer abzustimmen.

Ferner haben die Kommunen erste Überlegungen für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in die Konzepte eingebracht. Diese reichten von Kurz- bzw. Einfachqualifizierungen (z. B. Gabelstapler-Führerscheine) bis zu ergänzenden maßgeschneiderten Förder-, Unterstützungs- und Integrationsmodulen der Jugendberufshilfe.

Integrationslotsen

Trotz aller Bemühungen um die Personengruppe ist die Distanz zwischen ihnen und den Behörden oder Regelinstitutionen noch immer zum Teil sehr groß. Verursacht ist die Zurückhaltung nicht zuletzt durch die nicht selten negativen Erfahrungen der Neuzuwanderer mit Ämtern und Behörden in ihren Herkunfts- bzw. Transitländern.

Hier sollen sogenannte Integrationslotsen sprichwörtlich „Brücken bauen“. Sie sind eine Ergänzung der hauptamtlichen Fachkräfte in den Institutionen vor Ort, die sie bei der sozialen und kulturellen Integration unterstützen. Hierzu hat das Land die Förderung von max. 10 Integrationslotsen geschaffen und im April 2014 einen entsprechenden Aufruf an die von Neuzuwanderung aus Südosteuropa betroffenen Kommunen gerichtet. Dabei wird zwischen Integrationslotsen in der allgemeinen Integrationsarbeit (max. 8 Integrationslotsen) und Integrationslotsen mit spezieller Orientierung auf den Arbeitsmarkt (max. 2 Integrationslotsen) unterschieden.

Besetzt werden sollen diese Stellen möglichst mit Personen aus den Communitys der zugewanderten Menschen, um eine Brücke zwischen den Kulturen zu schaffen. Zu den bei Integrationslotsen vorausgesetzten Kompetenzen gehören Grundkenntnisse der deutschen Gesellschaft sowie etwa Einfühlungsvermögen und Beratungskompetenz.

Das Aufgabenspektrum der Integrationslotsen ist breit gefächert. Sie sollen z. B. die Neuzuwanderer zu Arztbesuchen und Elternabenden begleiten sowie über notwendige Regeluntersuchungen, vorhandene Freizeitangebote und Möglichkeiten der Freizeitgestaltung informieren. Zudem sollen sie Ausbildungspatenschaften übernehmen und Neuzuwanderer bei der Arbeitsmarktorientierung unterstützen. Speziell auf die Integrationslotsen mit Arbeitsmarktbezug kommen dabei weitere Aufgaben wie z. B. die Erläuterung des hiesigen Arbeitsmarkts und des Ausbildungssystems zu. Dabei ist ein enger Kontakt zu den Erwerbslosenberatungsstellen, den Arbeitslosenzentren und weiteren Arbeitsmarktakteuren vorgesehen.

Weitere Maßnahmen des Landes NRW

Das Land NRW hat die Situation der besonders betroffenen Kommunen bereits 2013 erkannt und als Antwort auf die Probleme eine interministerielle Arbeitsgruppe „Zuwanderung aus Südosteuro-

pa“ eingerichtet. So hat das Land zeitnah eine Reihe an Maßnahmen und Unterstützungsangeboten entwickelt.

Zu diesen Maßnahmen zählt die Einrichtung einer Fachanlaufstelle bei der Bezirksregierung Arnsberg. Sie informiert die Kommunen u. a. über Fördermöglichkeiten und baut einen Wissenspool auf, so dass Kommunen von bereits gewonnenen Erkenntnissen profitieren können. Darüber hinaus begleitet die Fachanlaufstelle die Vernetzung der Kommunen.[3]

Als Reaktion auf die prekären Wohnverhältnisse wurde das Wohnungsaufsichtsgesetz verabschiedet. Das Gesetz ermöglicht den Kommunen, unzumutbaren Wohnsituationen entgegenzutreten. Die Kommunen können so gegen verwahrlosten Wohnraum vorgehen, eine Instandsetzung der Wohnungen anordnen und ggf. auch Bußgelder verhängen.[4]

Um den Kindern und Jugendlichen die Integration ins Schulsystem zu erleichtern, wurde für die besonders betroffenen Städte ein größeres Kontingent der insgesamt 3.000 Integrationsstellen bereitgestellt (dies sind besondere Personalstellen für z. B. Sprachunterricht oder -projekte). So können die Kinder der zugewanderten Menschen in Vorbereitungs-, Seiteneinsteiger- und internationalen Förderklassen so schnell wie möglich auf den Regelunterricht vorbereitet werden. Unterstützung erfahren die Kommunen auch bei der Integration von Kindern und Jugendlichen im außer- und vorschulischen Bereich. Hier fördert das NRW z. B. Maßnahmen der Sprachförderung oder auch offene Formen der Kinder- und Jugendarbeit.[5]

Die Neuzuwanderer leben häufig in einer prekären gesundheitlichen Situation. Aus diesem Grund fördert das Land NRW für nicht krankenversicherte zugewanderte Menschen Gesundheitsmaßnahmen, insbesondere Impfmaßnahmen und Sprechstunden für unversorgte Kinder und Schwangere.[6] Darüber hinaus unterstützt das Land NRW vielfältige Maßnahmen und Veranstaltungen zur Förderung interkulturelle Kompetenz.

Zudem wird die örtliche Polizei in den Städten mit hohem zuwanderungsbedingten Konfliktpotenzial durch die Bereitschaftspolizei unterstützt.

ANSPRECHPARTNER/-IN IN DER G.I.B.
Ulla Böcker
Tel.: 02041 767-203
E-Mail: u.boecker@gib.nrw.de
Helmut Kleinen
Tel.: 02041 767-208
E-Mail: h.kleinen@gib.nrw.de

AUTOR
Benedikt Willautzkat
Tel.: 02041 767-204
E-Mail: b.willautzkat@gib.nrw.de

[3] ebenda

[4] Siehe „Maßnahmen zur Unterstützung der von Armutszuwanderung aus Südosteuropa besonders betroffenen Kommunen“, Bericht der IMAG „Zuwanderung aus Südosteuropa“ über den aktuellen Sachstand, LT-Drs. 16/1550, Seite 3 ff.

[5] ebenda

[6] ebenda

„Wir sind ein lernendes System“

Zuwanderung aus Südosteuropa in Gelsenkirchen

In Gelsenkirchen leben rund 4.500 aus Rumänien und Bulgarien eingewanderte Menschen. Mit einem umfassenden städtischen Handlungskonzept, zu dem auch das vom Land NRW geförderte Pilotprojekt gehört, sowie einer klar geregelten Verantwortungsverteilung arbeitet die Stadt an der Integration der aus Südosteuropa kommenden Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

„Menschen, die aus Südosteuropa zu uns kommen“, ist Eva Carlitscheck, Mitarbeiterin der „Koordinierungsstelle strategische und präventive Sozialplanung“ der Stadt Gelsenkirchen, überzeugt, „wollen hier arbeiten. Das ist keine Klientel, die man erst motivieren muss.“ Doch wo ein Wille ist, ist nicht immer sofort auch ein Weg. Trotz hoher Arbeitsbereitschaft finden Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien eher selten einen Job, erst recht keinen sozialversicherungspflichtigen. Grund dafür ist die große Diskrepanz zwischen ihrem Qualifikationsniveau und den Anforderungen der örtlichen Wirtschaft. Von den Personen, die in den letzten Monaten beim Gelsenkirchener Jobcenter vorgesprochen haben, verfügen gerade mal 42 Prozent über einen Schulabschluss, nur 8 Prozent haben eine Berufsausbildung absolviert. Doch Einfacharbeitsplätze in nennenswerter Zahl gibt es auch in Gelsenkirchen schon lange nicht mehr.

Wovon aber, wenn nicht von eigener Arbeit, leben die rund 4.500 aus Rumänien und Bulgarien in die Emscher-Metropole eingewanderten Menschen? Wie finanzieren sie sich und ihre Familien, wenn nur die allerwenigsten einen Arbeitsplatz haben und bisher nur 145 Einzelpersonen oder Bedarfsgemeinschaften Hartz IV bewilligt bekamen? Niemand weiß es genau. Gewiss aber ist: „Viele von ihnen leben in bitterer Armut.“

Anfangs war das Wissen über die Neuzuwanderer noch zu begrenzt. Kein Wunder, denn gerade mal die Hälfte von ihnen bleibt länger als ein Jahr in der Stadt. Wer bleibt, sollte sich integrieren, am besten auch in den Arbeitsmarkt, aber wie kann die Stadt ihnen dabei helfen? „Es gibt die klassischen Beschäftigungsförderungsinstrumente, wir haben arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Konzepte“, sagt Eva Carlitscheck, „doch für diese Neuzugewanderten greifen die klassischen Instrumente zunächst nicht.“

Mit der Zuwanderung aus Südosteuropa funktionieren die herkömmlichen Interventionsmuster nicht mehr so ohne Weiteres: „Wir in Gelsenkirchen sind zuwanderungserprobt. Die meisten der Migrantinnen und Migranten z. B. aus Spanien, Rumänien, Bulgarien, Italien, Portugal, Polen, aus der Türkei oder dem Libanon sind gut integriert. Viele sind qualifiziert. Die jetzt aus Bulgarien und Rumänien neu zuwandernden Menschen stellen uns vor völlig neue Herausforderungen. Die Kontaktaufnahme war anfangs sehr schwierig. Doch das ändert sich jetzt.“

Aufsuchende Sozialarbeit

Dass sich die Lage langsam bessert, führt sie auf das Handlungskonzept der Stadtverwaltung inklusive der vom Land NRW geförderten Projekte zurück, darunter das Pilotprojekt, und hier vor allem auf die aufsuchende Sozialarbeit. Eva Carlitscheck: „Wenn das MAIS NRW das Programm nicht für dieses erfolgreiche Instrument geöffnet hätte, hätten wir die Zielgruppe nur sehr schwer erreichen können. Bei ihr müssen wir ganz niedrigschwellig anfangen. Mit der bisherigen Arbeitsmarktförderung, mit Sprachkursen und beruflicher Qualifizierung allein würde es nicht funktionieren“.

Das große Gewicht sozialpolitischer Elemente wie etwa der aufsuchenden Sozialarbeit im Pilotprojekt – ungewöhnlich für

Eva Carlitscheck, Stadt Gelsenkirchen, Steuerungsstelle Kommunale Beschäftigungsförderung

arbeitsmarktpolitische Vorhaben – ist der Tatsache geschuldet, dass kaum eine Instanz weiß, welche Menschen genau aus Südosteuropa einwandern und mit welchen Mitteln ihnen die Integration erleichtert werden könnte. Ein Ziel des Projekts ist deshalb auch, erste Informationen über die Neuzugewanderten zu gewinnen.

Praktiziert wird die von der Kommune beauftragte aufsuchende Sozialarbeit im Projekt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zweier Wohlfahrtsverbände. Sie bahnen in den Quartieren, vor allem im Gelsenkirchener Süden, wo sich die zugewanderten Menschen räumlich konzentrieren, unmittelbare Kontakte zu den Familien an, reden mit ihnen, um ihre Problemlagen zu erforschen. Gleichzeitig initiieren sie Nachbarschaftskontakte, um etwaige Konflikte zu beheben und neuen Auseinandersetzungen vorzubeugen. Streitigkeiten gab es durchaus, räumt Uwe Gerwin, Projektleitung des ESF-Projekts „Arbeitmarktintegration von Neuzugewanderten“ ein: „Anwohnerinnen und Anwohner beschwerten sich beispielsweise bei der Stadt über Ruhestörungen. Einige Zuwanderer verbringen ihren Alltag in größeren Gemeinschaften und treffen sich gern auf dem Bürgersteig und unterhalten sich laut.“

Gegenstand der Beschwerden waren aber auch übermäßig anfallender Müll sowie Autos, die Öl verlieren, oder Transporter ohne grüne Plakette, mit denen Zuwanderer Schrott einsammeln und Zufahrtswege blockieren. Auf Ablehnung stieß auch das teils aggressive Betteln der neu Hinzugekommenen. Unmut darüber kann Uwe Gerwin gut nachvollziehen, gibt aber gleichzeitig zu bedenken: „Wenn ihre Kinder nichts zu beißen haben: Was bleibt ihnen da anderes übrig?“ Verständnis hat er aber auch für die alteingesessenen Hausbesitzer: „Viele fühlen sich fremd im eigenen Stadtteil. Wenn sie das Haus, das sie gebaut haben und ihren Kindern vererben wollen oder als Altersvorsorge gedacht war, aufgrund der veränderten sozialen Verhältnisse nicht mehr vermietet oder verkauft bekommen, entsteht Bitterkeit in Stadtteilen, die hinsichtlich Wirtschaftskraft und Arbeitsmarkt sowieso alles andere als blühend sind.“

Die Stadt hat rasch auf die Beschwerden reagiert, den kommunalen Ordnungsdienst ausgebaut und eine Broschüre mit mehrsprachigen Informationen zur Wohnungssuche, zur Suche nach einem Kindergartenplatz, über den Mietspiegel und anderes aufgelegt, „um nicht übervorteilt zu werden“, zu den Themen Müllsystem und grüne Plakette. Ergänzend dazu der Einsatz der aufsuchenden Sozialarbeit: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wohlfahrtsverbände vermitteln den Zugewanderten „basics“ für ein gutes Zusammenleben in Deutschland und regen die Kommunikation zwischen den Gruppen an. Zwei Familientreffs, eins in Schalke, eins in der Neustadt, bieten „alten“ und „neuen“ Bürgerinnen und Bürgern eine offene Begegnungsstätte, wo sie zugleich professionelle Beratungsangebote zu ihren Alltagsfragen in Anspruch nehmen, an Sprachkursen teilnehmen oder ihre Kinder ihre freie Zeit verbringen können.

Im Stadtteil Ückendorf sind Präventionskreise entstanden, die sich ehrenamtlich engagieren. „Seitdem sind Gespräche in Gang gekommen, ist ein Vertrauensverhältnis entstanden. Damit ist die Anzahl an Beschwerden deutlich zurückgegangen. Beide Seiten wissen jetzt mehr voneinander, sodass es nicht mehr so oft scheppert.“

Kompetenzfeststellung, Erprobung und Anreizsystem

Wir groß die Kluft zwischen den Vorstellungen der Zuwanderer aus Südosteuropa und der Realität im Aufnahmeland ist, war erst kürzlich bei einer Veranstaltung der Wohlfahrtsverbände zu erleben. Junge Migrantinnen und Migranten aus Rumänien und Bulgarien wurden hier nach ihrem größten Problem gefragt. Einmütige Antwort: „Fehlende Arbeit“. Nächste Frage: „Was könnt ihr?“ Antwort: „Wir können alles!“ Weitere Frage: „Welche Qualifikationen, welche Ausbildung habt ihr?“ Antwort: „Hm, keine“.

Eva Carlitscheck interpretiert die Szene so: „Die Menschen sind motiviert und tatsächlich haben viele Erfahrungen in handwerklichen Bereichen, viele haben einen Führerschein, würden beruflich alles machen, was sich ihnen bietet. Aber ihnen ist nicht klar, warum sie Deutsch können müssen. Sie haben kein Bewusstsein dafür, dass sie zumindest Grundzüge der Sprache beherrschen müssen, um die Vorschriften zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung beachten zu können. Außerdem sehen sie nicht ein, dass sie in Deutschland Bescheinigungen brauchen. Doch ohne berufliche Zertifikate geht hier kaum etwas.“

Um festzustellen, für wen tatsächlich mittelfristig eine positive Prognose der Arbeitsmarktintegration abgegeben werden kann, soll die aufsuchende Sozialarbeit für rund 500 Zugewanderte Grobprofilings erstellen. Ist die Prognose positiv, erfolgt anschließend die Weiterleitung in die Intensivbegleitung. Personen mit mittelfristig positiver Prognose nehmen am Kompetenzfeststellungsverfahren sowie an Sprach- und Alphabetisierungskursen teil.

Jugendliche und junge Erwachsene erhalten die Möglichkeit zu individuellen Förder-, Unterstützungs- und Integrationsmodulen der Jugendberufshilfe der Stadt. Hier werden sie an die Arbeitsfelder Holz, Metall, Maler/Lackierer, Garten- und Landschaftsbau, Zweirad, Hauswirtschaft, Textil, Haar- und Körperpflege herangeführt.

Sprach- und Kompetenzentwicklung erfolgen an einem Ort – aus gutem Grund: „Hier handelt es sich um bildungsferne Menschen, die nicht täglich fünf Stunden auf der Schulbank sitzen können, um die Feinheiten der deutschen Sprache zu lernen. Spracherwerb und Qualifizierung müssen unmittelbar verbunden sein. Was das Wort ‚Säge' bedeutet, lernen sie am besten bei der Arbeit. Didaktik und Methodik der Sprachvermittlung müssen der Zielgruppe angepasst sein."

So groß die Arbeitsmotivation der zugewanderten Menschen auch ist: Die Motivation, an Verfahren zur Kompetenzfeststellung, an der Erprobung in Gewerken oder an Kursen zum Spracherwerb teilzunehmen und durchzuhalten, bleibt dahinter zurück. Für Eva Carlitscheck ist das verständlich: „Eine fremde Sprache zu erlernen und berufliche Kompetenzen anzueignen, fällt schwer, wenn im Hinterkopf fortwährend die offene Frage spukt: Wie komme ich heute an das Essen für meine Kinder und wie kann ich morgen meinen Lebensunterhalt sichern?"

Um die jungen Zugewanderten, die keine SGB II-Empfänger/-innen sind und so nicht zur regelmäßigen Teilnahme verpflichtet sind, zum Durchhalten zu bewegen, haben sich die Verantwortlichen von der Jugendberufshilfe etwas einfallen lassen: Teilnehmende im Gewerk Fahrradwerkstatt können zum Beispiel – ein Alleinstellungsmerkmal in ESF-Projekten – ein von ihnen repariertes Fahrrad mit nach Hause nehmen, im Gewerk Küche und Hauswirtschaft können sie kostenlos an den Mahlzeiten der Einrichtung teilnehmen. Eva Carlitscheck: „Nur über ein konkretes Belohnungssystem, verbunden mit persönlicher Wertschätzung, können wir unser Ziel erreichen, und ein gemeinsames Frühstück kann da schon ein großer Anreiz sein."

Konzept „Wohnraum selbst schaffen"

Weiterer, projektergänzender Baustein der Gelsenkirchener Integrationsbemühungen ist das Konzept zur „Wohnraumselbstgestaltung". Zugrunde liegt die Frage, „wie es gelingen kann, den renovierungsbedürftigen Wohnraum, in dem die meisten Zugewanderten leben, über Qualifizierungsmaßnahmen aufzubessern und den Menschen damit zugleich eine Berufsperspektive zu eröffnen."

Inspirieren lassen hatten sich die Gelsenkirchener Akteure dabei von Projekten, die in anderen Kommunen bereits erfolgreich durchgeführt worden sind. So haben beispielsweise die Stadt Dortmund in der Brunnenstraße am Nordmarkt, in Kooperation mit einer gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Beschäftigung und Qualifizierung, über die Stiftung „Soziale Stadt" ein Haus erworben und mithilfe von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen renoviert und an junge Familien vermietet.

Frage ist, wie sich auch in Gelsenkirchen Stadterneuerung und berufliche Qualifizierung von Zuwanderern miteinander kombinieren lassen. Uwe Gerwin: „Dabei müssen wir berücksichtigen, dass man Schrott- oder sogenannte Verdachtsimmobilien nicht allein über BundQ-Maßnahmen mit zugewanderten Menschen aufwerten kann. Sie können keine Elektro-, Gas- oder Wasserleitungen verlegen und keine Heizungssysteme installieren. Die Hinzuziehung von Fachfirmen ist unverzichtbar.

Im Zuge der Projektentwicklung muss geklärt werden, woher die Mittel zur Umsetzung des Vorhabens kommen könnten: „Vielleicht aus Stadtentwicklungsmitteln oder gemeinsam finanziert mit einem Wohnungsbauträger, und die Fachfirmen könnten vielleicht über FAV und ÖgB gefördert werden."

Erste Erfolge

Schon jetzt zeigen sich erste Erfolge des Pilotprojekts. Erste Vermittlungen in Arbeit sind, wenn auch in begrenzter Zahl, ebenfalls schon zu verzeichnen: 15 zugewanderte Menschen haben einen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjob gefunden und fünf immerhin einen Minijob. Angesichts des Qualifikationsniveaus der Zugewanderten und der Arbeitsmarktlage in Gelsenkirchen ein durchaus beachtlicher Erfolg. Hinsichtlich der Möglichkeit einer kurzfristigen Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten aus Südosteuropa gibt sich Uwe Gerwin trotz Optimismus keinen Illusionen hin: „Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass sich die meisten von ihnen in einer anderen Liga der Beratung bewegen als in der, die auf den unmittelbaren Einstieg in den Arbeitsmarkt zielt."

Wie gut aber die Integration gelingen kann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, erleben die Stadtverantwortlichen besonders bei der jüngeren Generation: „Aus

den Schulen, in denen zugewanderte Kinder internationale Förderklassen besuchen, bekommen wir fast durchgängig positive Rückmeldungen, wie kontinuierlich, lernbegierig und mit welchem Spaß die Kinder am Unterricht teilnehmen. Bei den Elternabenden zeigt sich, gefördert auch durch die aufsuchende Sozialarbeit im Pilotprojekt, wie stark die Eltern daran interessiert sind, dass ihre Kinder zur Schule gehen und etwas lernen. Da wird klar: Sie wollen etwas erreichen, sie haben die klassische Einwanderermentalität."

Angespannte Haushaltslage

Die aufgeführten Beispiele zeigen: Um die beiden kommunalen Strategieziele „Integration" und „sozialer Friede" zu erreichen, setzt die Stadt auf ein umfassendes Handlungskonzept. Dazu zählen unter anderen der frühzeitige Kontakt und die Vermittlung von Normen und Integrationsangeboten, der Abbau von Zugangsbarrieren für ein konfliktfreies Zusammenleben im Quartier und für eine Integration in den Alltag, die Sicherstellung würdegerechten Wohnens, des Weiteren gesundheitliche Aufklärung, Vorsorge und Versorgung zur Vermeidung übertragbarer Krankheiten und zur Sicherstellung einer gesundheitlichen Basisversorgung.

Weitere Handlungsfelder sind Lebensunterhalt und Arbeitsmarktintegration, wozu eine frühzeitig Potenzialfeststellung und die Unterstützung in prekären Lebenslagen zählen, und im Handlungsfeld „Erziehung und Bildung" stehen die Entwicklungs- und Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen im Vordergrund sowie die Stärkung der Erziehungskompetenzen von Eltern mit Angeboten für schulpflichtige Kinder und deren Eltern. Nicht zu vergessen der Bereich „Recht und Ordnung" mit den Ausprägungen „Einhaltung von Regeln und Normen" sowie „Verbesserung des Sicherheitsgefühls der Stadtgesellschaft".

Finanziert werden derzeit über 70 Einzelmaßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern zum Teil mit originären kommunalen Mitteln, aber auch über den ESF und andere Förderprogramme. Doch die prekäre finanzielle Lage der Kommune stellt die Stadtoberen vor immer neue Probleme: So war im Haushaltskonsolidierungskonzept aufgrund zurückgehender Kinderzahlen vorgesehen, gleich mehrere Schulen zu schließen. Doch mit dem Zuzug von 648 Kindern aus Südosteuropa sind bis jetzt insgesamt 43 Klassen eingerichtet worden.

Zwar finanziert das Land die internationalen Förderklassen und stellt zusätzliches Lehrpersonal ein, aber auf den Schulträger, sprich: die Kommune, kommen trotzdem neue Kosten hinzu. Gleiches gilt für die zusätzlichen Kinderbetreuungsplätze, auf die Eltern einen Rechtsanspruch haben. „Hier war Gelsenkirchen recht gut aufgestellt, aber die neue Lage ist eine enorme Herausforderung für uns."

Das gilt auch für die Arbeit der Regeldienste: „Was der kommunale Ordnungsdienst nicht alles leisten muss bei den Themen Müll und Meldewesen! Was die Bauordnung leisten muss, um dieser teilweise verbrecherischen Hausbesitzer habhaft zu werden, deren Häuser in keinem sicheren Zustand sind. Zwar ermöglicht das neue Wohnungsaufsichtsgesetz den Kommunen, Vermieter in die Schranken zu weisen, aber das ist ein stumpfes Schwert, wenn man kein Personal hat, um die Wohnungen zu kontrollieren und bei Schließungen die Verfügungen zu schreiben. Gleiches gilt für das Verkehrswesen, die Kontrolle von Kraftfahrzeugen und das Schreiben von Bußgeldbescheiden" – und gilt erst recht für das Gesundheitswesen. Denn kaum eine der zugewanderten Familien ist krankenversichert. Die Stadt kann nur helfen, wenn Lebensgefahr besteht. Um wenigstens den Schutz der Kinder vor ansteckenden Krankheiten zu gewährleisten, hat die Kommune mittlerweile die Impfungen sichergestellt. „Zum Glück haben sich jetzt Kinderärzte bereit erklärt, für einen sehr kleinen Betrag diese Untersuchungen vorzunehmen."

Der Beratungsdienst wurde ausgeweitet und die Schuleingangsuntersuchungen für alle neu zugewanderten Kinder organisiert. Probleme tauchen aber auf, wenn eine weitere Behandlung erforderlich ist oder Kinder eine Brille brauchen: „Das sind Kosten, die nur eine Krankenversicherung trägt." Gegebenenfalls muss die Stadt das Haushaltskonsolidierungskonzept anpassen und mit der Bezirksregierung, der Kommunalaufsicht, verhandeln oder an anderer Stelle einsparen. „Viele unserer integrativen Aktivitäten haben einen Projektstatus und sind befristet. Im Moment sieht es zum Glück so aus, als seien sich Land, Bund und EU zunehmend der Brisanz des Themas bewusst und sind bereit, weitere Mittel zur Verfügung zu stellen, wobei über Fördermittel allerdings nur Zusätzliches finanziert werden kann. Viel schwieriger ist die Finanzierung der Regeldienste."

Ressortübergreifende Zusammenarbeit

Wird die Stadt die mit der Zuwanderung verbundenen Herausforderungen trotz an-

gespannter Haushaltslage bewältigen können? Die Antwort von Uwe Gerwin fällt vorsichtig aus: „Bewältigen ist ein relativer, dehnbarer Begriff. Aber ich denke, wir werden es schaffen. Zuversichtlich stimmt mich vor allem, dass ich in 20 Jahren Erfahrungen Stadtverwaltung noch nie eine so effiziente, ressortübergreifende Zusammenarbeit erlebt habe wie zurzeit in Gelsenkirchen."

Zugrunde liegt eine komplexe, aber klare Organisationsstruktur, an deren Spitze der Verwaltungsvorstand als Steuerungsgruppe vorsteht. Darunter agiert ein „Projektteam", dessen zurzeit freigestellter Leiter regelmäßig im Verwaltungsvorstand den Sachstand referiert. Darüber hinaus ist jeder Vorstandsbereich wie Soziales, Jugend, Bau, Wirtschaftsförderung, Recht und Ordnung bei den Projektteamsitzungen vertreten, aber auch das Jobcenter: „Das ist wichtig!"

Neben dem Projektteam gibt es ein Interventionsteam, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von Feuerwehr, Polizei, kommunalem Ordnungsdienst, Bauaufsicht sowie Jugend- und Gesundheitsamt. Deren Einsätze werden von der Öffentlichkeit durchweg positiv honoriert. „Die Bürgerinnen und Bürger merken so, dass die Stadt nicht nur reagiert, sondern auch agiert. Das wird sehr positiv aufgenommen. Ich war bei einigen Begehungen dabei, wo Wohnungen wegen Schimmelbefall und Vermüllung geschlossen werden mussten. Ende letzten Jahres verliefen solche Aktionen unter großen Emotionen, aber mittlerweile haben sich die Wogen geglättet, die meisten verhalten sich ruhig und besonnen." Dabei steht im Vordergrund, die Mieter vor unwürdigen Wohnverhältnissen zu bewahren und Vermieter auf ihre Pflichten hinzuweisen.

Zusätzlich ins Leben gerufen hat die Stadt einen Expertenbeirat, „weil Zuwanderung nicht nur ein Thema für die Stadtverwaltung ist, sondern für die gesamte Stadtgesellschaft und das Thema nicht politisch instrumentalisiert werden soll." Im Expertenbeirat arbeiten Stadtverwaltung, Verwaltungsgericht, Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände, Wohnungsgesellschaften, Polizei, Gewerkschaften, Parteien, religiöse Gemeinschaften und viele andere Institutionen der Stadtgesellschaft „Sie überlegen, was wir gemeinsam entwickeln können und was sie selbst dazu beitragen können. Erste Anregung war: Wir wissen zu wenig über die Menschen, die da zu uns kommen. Gleich darauf haben wir über eine Düsseldorfer Selbstorganisation einen Roma eingeladen, der über die Historie seiner Volksgruppe berichtet und seine Sicht der Dinge dargelegt hat. Das war sehr hilfreich."

Lernendes System

Trotz allem Engagement: Schnelle Lösungen wird es nicht geben. Uwe Gerwin: „Wir sprechen nicht umsonst von einem Pilotprojekt. Ich begreife das Projekt als Chance für die Stadtverwaltung zu lernen, zielgruppenspezifischer zu agieren. Wir als System müssen lernen, mit welchen Menschen wir es zu tun haben, müssen neu rezipieren, anders herangehen und nicht einfach etwas ‚durchziehen', sondern vorhandene, bewährte Instrumente und Maßnahmen modifizieren. Angenehm in dem Zusammenhang ist, dass der Mittelgeber sehr offen ist und nicht sagt: ‚Programm ist Programm und Antrag ist Antrag', sondern bereit ist mitzugehen und Freiräume zur Umsteuerung zu gewähren. Wir alle sind derzeit noch in einem Lernprozess."

Dabei geht es Uwe Gerwin nicht nur um die Menschen aus Rumänien und Bulgarien: „Das Problem wird irgendwann gelöst sein." Aber es wird weiter Zuwanderung geben über Afrika oder den Nahen Osten. Das heißt: Das Thema Zuwanderung wird uns auch noch in den nächsten Jahrzehnten beschäftigen. Gerade für Gelsenkirchen, eine Stadt die vom demografischen Wandel besonders betroffen ist, ist das auch eine große Chance. Denn meist kommen junge, erwerbsfähige Menschen, die wir dringend brauchen. Die Stadt Gelsenkirchen geht in dieser Hinsicht der Bundesentwicklung weit voraus. Im Pilotprojekt sammeln wir Erfahrungen, die auf andere Städte erst in zehn oder zwanzig Jahren zukommen."

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767-204
E-Mail: b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKTE
Eva Carlitscheck, Stadt Gelsenkirchen
Vorstandsbereich Arbeit und Soziales,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Steuerungsstelle Kommunale
Beschäftigungsförderung
Tel.: 0209 169-4094
E-Mail: Eva.Carlitscheck@gelsenkirchen.de

Uwe Gerwin, Stadt Gelsenkirchen
Vorstandsbereich Arbeit und Soziales,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Koordinierungsstelle strategische und
präventive Sozialplanung
Tel.: 0209 1692270
E-Mail: uwe.gerwin@gelsenkirchen.de

AUTOR
Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
E-Mail: paul.pantel@arcor.de

„Unser Haus Europa“ in Duisburg

Der Preis der Integration

Fast 11.000 Menschen aus Rumänien und Bulgarien sind in den letzten Jahren nach Duisburg zugewandert. Über ein vom Land NRW gefördertes Pilotprojekt können jetzt 350 Zuwanderer aus Südosteuropa in zwei Jahren auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Gebündelt werden die Förderungsmaßnahmen für Zuwanderer in der Duisburger Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB) unter dem Dach des Projekts „Unser Haus Europa“.

Den „Preis der Einwanderung“ – so hatte die Frankfurter Allgemeine Zeitung einen Kommentar zur Armutseinwanderung aus Südosteuropa betitelt – hat die Verwaltung der Stadt Duisburg im vergangenen Jahr allein für ihren Verantwortungsbereich auf rund 12 Millionen Euro beziffert. Das wäre, richtiger gesagt als im „FAZ“-Titel zum Ausdruck kommt, der Preis für eine gelungene Integration. Doch nur ein Bruchteil der Summe steht der chronisch klammen Ruhrgebiets-Kommune für die Eingliederung Zugewanderter in Gesellschaft und Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung.

Wie also das mühsam erarbeitete Haushaltskonsolidierungskonzept berücksichtigen und dennoch als unverzichtbar erachtete sozialintegrative Maßnahmen für die wachsende Zahl an Zuwandernden aus Rumänien und Bulgarien ergreifen?

Die Stadt wusste Rat. Als Erstes erklärte sie per Verwaltungsverfügung das Thema zur Chefsache und benannte drei gleichrangige Leitziele der Stadt: Vorbereitung zugewanderter Menschen auf den Arbeitsmarkt, Sicherung eines Mindeststandards für Kinder mit den Schwerpunkten Bildung und Gesundheit sowie die Sicherung des sozialen Friedens. Gleichzeitig regelte sie exakt, wer welche Verantwortung für welchen Bereich übernimmt.

Oberstes Gremium der neu etablierten Struktur im Handlungsfeld „Südosteuropa“ ist der Verwaltungsvorstand. Er setzt sich zusammen aus Oberbürgermeister und Beigeordneten. Sie haben die Entscheidungskompetenz.

Auch auf den darunterliegenden Ebenen sind die Verantwortlichkeiten klar verteilt. Die städtischen Amtsleitungen, Jobcenter, Polizei, Zoll, aber auch außerstädtische Partner wie etwa die Wohlfahrtsverbände stimmen ihre Vorhaben untereinander ab. Auf der operativen Ebene, in den jeweiligen Teilprojekten, werden die relevanten Projekte zu den Themenbereichen Bildung, Arbeit, Wohnen, Gesundheit sowie „Dialogarbeit“ diskutiert. Sie müssen einem der drei Leitziele zugeordnet sein. Ob die hier vorgeschlagenen Maßnahmen tatsächlich ergriffen werden, hängt auch davon ab, ob es gelingt, zusätzliche Fördermittel zu akquirieren.

Die Gesamtkoordination obliegt dem Kommunalen Integrationszentrum (KI), einem organisatorischen Zusammenschluss aus dem ehemaligen „Referat zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien“ (RAA) und dem einstigen „Referat für Integration“. „Das Kommunale Integrationszentrum“, sagt dessen Leiterin Elisabeth Pater, „versteht Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe. Es vernetzt integrationsrelevante Akteure in der Verwaltung, bei den freien Trägern und in den Migrantenorganisationen, bündelt

die Aktivitäten und stimmt sie aufeinander ab.“ Die für das Duisburger Konzept charakteristische Zusammenfassung aller Integrationsbereiche greift einen zentralen Grundgedanken des Teilhabe- und Integrationsgesetzes auf. Das hat auch personelle Folgen: Mit 20 Stellen, inklusive Pilotprojekt, ist das KI deutlich größer als die Mindestausstattung von 5,5 Stellen, die das Land NRW zur Verfügung stellt.

Die im März 2013 neu etablierte und mit einem Controllingsystem versehene Struktur ist zunächst auf zwei Jahre befristet. Die temporäre Begrenzung zeigt, für wie wenig prognostizierbar die Stadtverwaltung die Entwicklung in diesem Handlungsfeld hält. Tatsächlich hat es bereits strukturelle Anpassungen an die Realität gegeben. Weil ordnungsrechtliche und politische Fragen zunehmend an Bedeutung gewannen, weil, so Elisabeth Pater, „der soziale Friede immer ein bisschen gefährdet war“, beschloss der Rat, eine dem Ordnungsdezernenten unterstellte Taskforce „Sicherheit und Ordnung“ einzurichten sowie die Taskforce „Problemimmobilien“.

Ibrahim Ahmed (47) ist in Bulgarien geboren, in der kleinen Stadt Razgrad, unweit der Donau. Rund 400 Euro im Monat muss er für die Zweizimmerwohnung zahlen, die er zusammen mit seiner Lebensgefährtin Edje Salijewa in Duisburg-Hochfeld bewohnt. Keiner von ihnen hat eine feste Stelle, ab und an arbeitet Ibrahim Ahmed als Tagelöhner, meistens bei türkischstämmigen Arbeitgebern, mit denen er zumindest kommunizieren kann. „Vor der Wende habe ich in der Bauindustrie gearbeitet. Der Staat sorgte dafür, dass die Arbeiter günstige Wohnungen bekamen. Wir fühlten uns gut versorgt, auch wenn wir nicht ausreisen durften.“ Dann kamen die 90er Jahre, und die Planwirtschaft Bulgariens kollabierte. Ahmed, der als Roma und Türkischsprachiger zweifach zu einer Minderheit gehört, fand sich sehr früh auf der Liste der Entlassenen.

Dynamische Zuwanderung

Ende 2013 lag die Zahl der Zuwanderer aus Südosteuropa bei fast 11.000. Danach sank die Zahl, wobei die Rückläufigkeit nicht auf einen abnehmenden Zuzug zurückzuführen ist, sondern auf eine „Registerbereinigung“.

„Registerbereinigung“ heißt, dass die Ordnungsbehörde der Stadt verstärkte melderechtliche Überprüfungen in den Häusern durchgeführt und dabei festgestellt hat, dass viele Zuwanderer sich – „unter anderem um Kindergeld beantragen zu können“ – angemeldet, bei Wegzug aber nicht wieder abgemeldet haben. Weil sie in diesen Fällen von Amts wegen abgemeldet wurden, gingen die Bestandszahlen zurück. Die Zuzugszahlen hingegen sind auf dem Niveau von 2013 geblieben: Mehr als 500 Menschen aus Südosteuropa kommen jeden Monat neu nach Duisburg, allerdings zieht ein Teil auch wieder weg. Drei Viertel davon kommen aus Rumänien, der Rest aus Bulgarien. Damit hat sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den beiden Herkunftsländern gegenüber früher fast komplett gewandelt.

Räumlich konzentrieren sich die im Durchschnitt sehr jungen Zuwanderer auf Hochfeld und die nördlichen Stadtteile Hamborn und Marxloh. Mehr als 40 Prozent von ihnen sind Kinder. Gemessen an der Durchschnittsbevölkerung ist ihr Anteil enorm hoch. Kennzeichnend für die neue Bevölkerungsgruppe ist zudem ihr niedriges Qualifikationsniveau. Zwar liegen keine wissenschaftlich erhobenen Daten vor, doch über das Jobcenter, das allerdings nur einen Bruchteil der Personengruppe erfasst, sowie auch aus einem Vorgängerprojekt ist bekannt, dass mehr als 90 Prozent der Zuwandernden keinen Berufsabschluss vorweisen kön-

nen und nur die Hälfte von ihnen der Schriftsprache mächtig ist. Ein Großteil von ihnen sind Analphabeten.

Kinderreichtum und fehlende Qualifikationen sind mithin zwei Merkmale der Personengruppe, deren dynamische Zuwanderung die Verantwortlichen der Stadt vor große Herausforderungen stellt. So gibt es nachweislich Familien, die nur vom Kindergeld leben. „Manche Familien können davon leben, weil sie durch ehrenamtliches bürgerschaftliches Engagement unterstützt werden und etwa durch die ‚Tafeln' günstig an Nahrungsmittel kommen."

Prekäre Wohnverhältnisse

Obwohl die Zuwanderung aus Südosteuropa nur zwei Prozent der Duisburger Gesamtbevölkerung mit ihrem Migrantenanteil von rund 35 Prozent ausmacht, absorbiert sie nach Angaben von Elisabeth Pater 70 bis 80 Prozent der KI-Ressourcen. Dass diese Bevölkerungsgruppe in allen Bereichen sehr viel mehr Aufwand erfordert, liegt auch daran, dass sie den größten Teil der Neuzuwanderer bilden. Elisabeth Pater: „Neuzuwanderer erfordern immer mehr Aufwand und Aufmerksamkeit als Alteingesessene."

Es folgten lange Jahre in bitterer Armut und prekärer Tagelöhnerei. Ahmeds Eltern versorgten die Familie mit Paprika und Zwiebeln aus ihrem kleinen Garten. Auf Industriebrachen sammelte Ahmed Schrott, um über die Runden zu kommen. So sind die drei Kinder groß geworden: Jetzt studiert die älteste Tochter Medizin in Großbritannien, die beiden anderen leben in Belgien. Erst 2005, kurz vor dem EU-Beitritt des Landes, ging es wieder besser. „Es wurden Wohnungen gebaut und Einkaufszentren. Es gab genug Arbeit, aber alles wurde auch viel teurer", erzählt Ahmed. Dann platzte die Immobilien- und Konsumblase und setzte dem kurzen Aufschwung ein abruptes Ende. Bulgarien war jetzt in der EU, doch die Hoffnung auf eine schnelle Annäherung an die westeuropäischen Lebensstandards erwies sich als Illusion. Ahmed verlor wieder seine Stelle. Er beschloss, zusammen mit seiner Lebensgefährtin seine Heimat zu verlassen.

Das aber hat Konsequenzen: „Andere, ebenfalls wichtige Themen können wir deswegen leider nicht so intensiv bearbeiten, wie wir es wünschen."

Anders als in die bayerische Metropole München mit ihrer noch höheren Quote an Zuwanderern, die aufgrund ihrer prosperierenden Wirtschaft und günstigen Arbeitsmarktlage vor allem gut Ausgebildete aus Südosteuropa anzieht, kommen in die Ruhrgebietsstädte vor allem gering oder gar nicht Qualifizierte.

Anziehungspunkt ist Duisburg aber auch aufgrund des leer stehenden Wohnraums. Duisburg ist eine schrumpfende Stadt, die schon vor Jahren die 500.000-Einwohner-Grenze unterschritt: „Dadurch haben wir einen großen Bestand an leer stehendem Wohnraum, der aufgrund von Renovierungsstaus zum Teil in problematischem Zustand und deshalb kaum vermietbar ist."

Aus diesem Wohnungsbestand, berichtet Elisabeth Pater, hat sich, ausgehend vom Ortsteil Hochfeld, ein Geschäftsmodell entwickelt: Hausbesitzer, aber auch Mietspekulanten kaufen Problemhäuser auf und stellen sie Menschen aus Südosteuropa zur Verfügung, die kaum mietfähig sind und auf dem seriösen Wohnungsmarkt keine Chance haben, weil sie außer dem Kindergeld über kein oder nur wenig Einkommen verfügen.

Damit schaffen diese Immobilieneigentümer Sachverhalte, die ein Eingreifen der Verwaltung zum Schutz von Mieterinnen und Mietern vor unzumutbaren Wohnverhältnissen notwendig machen, auch vor dem Hintergrund, dass das neue Wohnungsaufsichtsgesetz NRW den

Kommunen erweiterte Eingriffsmöglichkeiten zugesteht. Der Oberbürgermeister hat deshalb eine fachübergreifende Task Force „Problemimmobilien“ eingerichtet, um die entsprechenden Objekte sukzessive durch ein Stammteam von Mitarbeitenden des Amtes für Soziales und Wohnen, des Gesundheitsamtes, des Amtes für Baurecht und Bauberatung und des Bürger- und Ordnungsamtes begutachten zu lassen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Je nach Lage des Einzelfalles werden auch andere Fachbereiche wie z. B. das Jugendamt, die Feuerwehr oder auch die Polizei oder die Wirtschaftsbetriebe Duisburgs hinzugezogen.

Immer mit im Blick: Sozialer Friede

In Rheinhausen hat sich nicht zuletzt aufgrund konsequenten kommunalen Handelns, aber auch infolge zivilgesellschaftlichen Engagements die Lage „entspannt“. In Marxloh aber zum Beispiel, einem stark türkisch geprägten Stadtteil, entsteht eine besondere Brisanz: „Mithilfe von Stadterneuerungsmaßnahmen sind dort deutliche Erfolge erzielt worden. Das Einzelhandelsangebot – deutschlandweit bekannt wurde die Brautmoden-Meile – wird gut angenommen. Das heißt: Die türkische Community hat sich ganz gut etabliert – und jetzt kommen neue Zuwanderergruppen hierher. Zudem leben in Marxloh relativ viele junge Leute, da droht es schon mal zu krachen.“

Auf diese Brennpunkte richtet die Stadt jetzt zunehmend ihr Augenmerk, Integrationslotsen, so der Plan, sollen hier ihren Dienst aufnehmen, Gespräche an Runden Tischen und niedrigschwellige Angebote die Lage entschärfen. Mit dem Pilotprogramm „Integrationslotsen“ unterstützt die Landesregierung die besonders von der neuen Zuwanderung aus Südosteuropa betroffenen Kommunen in NRW. Sie sollen in den Stadtteilen Brücken bauen zwischen den zugewanderten Menschen und den Ämtern, Behörden und sozialen Einrichtungen und erste Informationen zu Ausbildung und Arbeitsmarkt geben. Das Land stellt dafür jährlich 750.000 Euro aus Landes- und ESF-Mitteln zur Verfügung.

Komplexe Gemengelage

Vor dem geschilderten Hintergrund erschließt sich der Sinn der drei Leitziele des Duisburger Handlungskonzepts. Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, Sicherung eines Mindeststandards für Kinder mit Schwerpunkten Bildung und Gesundheit sowie Sicherung des sozialen Friedens. Elisabeth Pater: „Jeder erkennt, dass das eine mit dem anderen zusammenhängt. Kern ist, die Leute finanziell auf die eigenen Füße zu stellen. Alles andere hängt davon ab. Es kann nicht das

Attila Kis aus der siebenbürgischen Stadt Targu Mures ist 23. Nach dem Abitur hat er in Rumänien eine Ausbildung zum Krankenpfleger abgeschlossen. Rund 250 Euro im Monat hätte er in einem rumänischen Krankenhaus verdienen können –, so er eingestellt worden wäre. Die Sparprogramme der Regierung sehen keine Neueinstellungen im öffentlichen Sektor vor. 2011 beschloss Kis, sich für ein Praktikum in Deutschland zu bewerben: 350 Euro im Monat, dazu ein Zimmer und die Perspektive auf eine Vollzeitstelle nach sechs Monaten und eine Prüfung. Die Rechnung ging auf. Der junge Mann fing als Pflegekraft bei den städtischen Seniorendiensten in Mülheim an der Ruhr an. „Wir brauchten dringend Arbeitskräfte“, sagt Geschäftsführer Heinz Rinas. „Mit den neuen Mitarbeitenden aus Rumänien haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. Sie haben nicht nur schnell Deutsch gelernt, sie sind eine Bereicherung, weil sie mit ihrer rumänischen Ausbildung genau die Kompetenzen mitbringen, die wir suchen.“

Gratiela und Carmen haben Orangen, Zwiebeln und Kohlrabi für ihre Kinder gekauft. Ursprünglich kommen sie aus Barbulesti, einem Dorf, das rund 60 Kilometer von Bukarest entfernt liegt, mitten in einer landwirtschaftlich geprägten Region. „Dumm nur, dass fast niemand von uns Roma Grundstücke besitzt", sagt Gratiela, die ältere Schwester, die 28 ist. „Unsere Eltern haben bei der LPG gearbeitet, für unsere Generation gab es nie Arbeit." Mit der ganzen Familie haben sie das Dorf bereits 2002 verlassen. Erst ging es nach Spanien, nach Castillon. Dort boomte damals die Wirtschaft, die Männer arbeiteten auf Baustellen, die Frauen als Haushaltshilfen bei spanischen Familien. „Das Wetter war besser, wir verstanden die Sprache und hatten sogar Arbeitsverträge." Mit dem Platzen der Immobilienblase blieb die Familie – wie viele Rumänen, die in Spanien leben – ohne Arbeit. Als die Sozialleistungen für Arbeitslose im Zuge der Sparmaßnahmen gekürzt wurden, sahen sich die beiden Schwestern gezwungen, ihr Glück woanders zu suchen. Es sprach sich herum, dass es im Ruhrgebiet Arbeit gibt. Im Moment arbeiten mehrere Familienmitglieder schwarz. Aber sie hoffen, dass ihre Arbeitgeber ihnen ab dem nächsten Jahr reguläre Arbeitsverträge anbieten. Dann können sie endlich eine Krankenversicherung abschließen.

Ziel sein, die zugewanderten Menschen zu alimentieren. Auch Betteln, Diebstahl, Prostitution, aber auch Tagelöhnerarbeit oder Arbeit zu Niedrigstlöhnen bei Subunternehmern sind keine Lösung. Im Gegenteil: Oft werden die Menschen so zur leichten Beute für diejenigen, die deren prekäre Lage gnadenlos ausnutzen."

„Auf die eigenen Füße stellen" –, was sich so einfach anhört, ist wegen der komplexen Problemlage in Wirklichkeit schwierig, wie Elisabeth Pater gleich anschließend illustriert: „Arbeit und Wohnen sind eine Voraussetzung, um in Bildung zu investieren. Wir haben uns entschlossen, Kindern den Vorrang zu geben, haben in Kinder investiert, die jetzt in der Lage sind, am Regelsystem Schule teilzunehmen, Sportvereinen beizutreten oder an Theaterprojekten teilzunehmen. Genauso gut aber kann man sagen: Wenn wir uns nicht zugleich um die Familien der Kinder kümmern, wird Bildung immer gegen prekäre Lebensverhältnisse ankämpfen müssen." Es ist ein Bündel sozialpolitischer Problemfelder, wobei sich gerade wegen der angespannten Haushaltslage immer die Frage stellt, wo die Stadt zuerst ansetzen kann. Zudem, so die KI-Leiterin, gehe es immer auch um die Balance zwischen Integration und ordnungsrechtlichem Vorgehen.

Vor welchem Dilemma die Kommune dabei mitunter steht, zeigt ein Blick auf die Investitionen der Stadt Duisburg in den Sektor „Bildung für Kinder". Das Problem: Kaum sind die Kinder aufgrund der eingesetzten Mittel einigermaßen integriert, ziehen die Eltern weiter in eine andere Stadt: „Zwar waren damit unsere Arbeit und unser Mitteleinsatz nicht unnütz, denn die Individuen haben sich so einigermaßen stabilisiert, aber aus Sicht der Kommune sind die eingesetzten Mittel verpufft. Jetzt gilt es für die nächsten zugewanderten Menschen neue aufzutreiben." Das Beispiel zeigt die Notwendigkeit überkommunaler Unterstützung und Zusammenarbeit bei der Integration Zuwandernder in Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Spracherwerb, Qualifizierung, Arbeit

Unterstützung des Landes NRW erfährt die Stadt Duisburg etwa über das Pilotprojekt „Unser Haus Europa". Alle Partner des Netzwerks, vor allem die Gesellschaft für Beschäftigungsförderung Duisburg mbH (GfB), entwickelten Vorschläge für die inhaltliche Ausgestaltung des Projekts.

Erstes Problem aber war: „Wie kommen wir an die Zielgruppe ran?“ Über das Jobcenter nur zur Ausnahme, denn die allermeisten Zuwanderer sind nicht im SGB II-Bezug. Erfolg versprechender waren die niederschwelligen Angebote: zwei ESF-geförderte in Marxloh und Meiderich sowie zwei in Kooperation mit der AWO geführte in den Stadtteilen Laar und Hochfeld. Heute sind die Stellen alle miteinander vernetzt.

Zudem warb die VHS über ihre Sprachkurse für das Projekt, luden die Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB,) aber auch die städtischen Projektkoordinatorinnen und Multiplikatoren zu Veranstaltungen zum Thema Südosteuropa ein, erstellten Flyer in rumänischer und bulgarischer Sprache, stellten Initiativen das Projekt vor. Zwischengeschaltet waren meist Vermittler aus der jeweiligen Ethnie der Zuwanderer. Sowohl das KI wie auch Vereine und Verbände haben dazu „Herkunftssprachler“ eingestellt.

Aufgrund der Erfahrungen aus Vorgängerprojekten hatte das KI – die Formulierung von Elisabeth Pater zeigt, wie begrenzt noch immer das Wissen über die Zielgruppe ist – „eine fundiertere Ahnung“, wie man ein solches Projekt aufstellen muss. Am Anfang steht eine zweimonatige Kompetenzfeststellung in einem Profiling, anschließend erfolgt unter „sehr intensiver“ Begleitung durch Sozialpädagogen und Jobcoachs die Erprobung in verschiedenen Gewerken: Holz, Metall oder Friseurhandwerk zum Beispiel. Mit neun Monaten ist diese Phase erheblich länger als die fünf Tage im früheren Projekt. Parallel dazu stehen niedrigschwellige Begegnungsangebote zur Verfügung, „weil wir nicht nur die einzelnen Personen, sondern auch deren familiäres Umfeld mit in den Blick nehmen – Resultat einer Erkenntnis aus dem Vorläuferprojekt.“

Ein Sprachkurs ergänzt das Angebot. Wäre, stellt sich die Frage, ein neunmonatiger Sprachkurs für diese Zielgruppe zu Beginn nicht viel sinnvoller? „Nein, ich glaube nicht“, meint Elisabeth Pater. „Zwar sind mangelhafte Sprachkenntnisse zweifellos ein Vermittlungshemmnis, aber manchmal nicht entscheidend. Nicht wenige zugewanderte Menschen mit marginalen Deutschkenntnissen haben einen Job, sind in der Logistik, als Fahrer, als Gärtner oder Saisonarbeiter

tätig, da reichen meist minimale Anweisungen. Außerdem“, fährt sie fort, „sind die Kurse so konzipiert, dass die Sprache arbeitsmarktbezogen erworben und dialogisch vermittelt wird. Dafür sorgt eine der Koordinatorinnen. Sie geht in die Gewerke, fotografiert Arbeitsvorgänge und Werkzeuge und stimmt die Sprachlehrer darauf ein, Wortschatz und Sprachstrukturen so zu vermitteln, dass sie die Menschen in die Lage versetzen, diese Tätigkeiten zu verbalisieren – eine geniale Idee!“

Flexible Projektstrukturen

Auf die Frage, wie viele der zugewanderten Projektteilnehmer durchhalten, gibt Elisabeth Pater eine diplomatische Antwort: „Wenn man die Lebensbedingungen der Menschen betrachtet, die gleichzeitig ohne öffentliche Unterstützung für ihren Lebensunterhalt sorgen müssen, deren Familien manchmal nichts zu essen haben – gemessen an diesen Umständen ist die Treue zum Projekt recht hoch.“

Ihre prekäre Lage veranlasst viele Teilnehmende, „ihre Zeiteinheiten in dem Projekt zu flexibilisieren. Neun Monate sind eine Richtgröße, die mehr oder weniger eingehalten wird. Wer aber etwa im Sommer drei Wochen bei der Erdbeerernte helfen konnte, blieb mit der Begründung fern, erst mal für seine Familie sorgen zu müssen. Das ist verständlich und führte auch zu tolerierten Fehlzeiten, denn die gegenwärtige Existenzsicherung hat Vorrang vor der langfristigen, zumal die Absolvierung der neun Monate keine Garantie bietet auf einen Arbeitsplatz. So aber stellen sich hohe Anforderungen an die Akteure.“

Sinnvoll wäre nach Ansicht der KI-Leiterin eine Aufwandsentschädigung für Teilnehmende. Das wurde im Vorfeld des Projekts auch diskutiert, war aber „aus fördertechnischen Gründen“ nicht möglich. Bedauerlich ist in ihren Augen auch der hohe Aufwand für administrative Aufgaben: „Dafür investieren wir ein Drittel unserer Arbeitszeit! Zudem könnten wir bei einem längeren Förderzeitraum intensiver planen. Das ist geradezu unverzichtbar speziell bei dieser Zielgruppe. Sie zu integrieren dauert nun mal ein bisschen länger.“

In 20 Fällen ist die Arbeitsmarktintegration über das Pilotprojekt geförderter Zuwanderer dennoch bereits gelungen. Im Hinblick auf das gesamte Kontingent an Zuwanderern eine geringe, angesichts der Ausgangsvoraussetzungen eine beachtliche Zahl, zumal Rumänen und Bulgaren bei vielen Arbeitgebern auf Vorurteile stoßen. Die größte Aufgeschlossenheit, sie einzustellen, besteht im Handwerk. Erst kürzlich hatte die HWK in einem Zeitungsinserat Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten gesucht. Bewerberinnen und Bewerber mussten nur Basiskenntnisse in Deutsch vorweisen. Doch auch hier konkurrieren die zugewanderten Menschen mit alteingesessenen Arbeitslosen, von denen ebenfalls viele nur über geringe Qualifikationen verfügen.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.
Ulla Böcker
Tel.: 02041 767-203
E-Mail: u.boecker@gib.nrw.de

KONTAKT
Elisabeth Pater
Stadt Duisburg
Der Oberbürgermeister
Dezernat des Oberbürgermeisters
Kommunales Integrationszentrum
Bergiusstr. 27
47119 Duisburg
Tel.: 0203 283-8134
E-Mail: e.pater@stadt-duisburg.de
www.duisburg.de, www.wir-sind-du.de

AUTOR
Paul Pantel
Tel.: 02324 239466
E-Mail: paul.pantel@arcor.de

BILDUNTERSCHRIFTEN
Die Texte zu den Bildern aus Duisburg stammen aus dem Artikel „Neue Gesichter im Ruhrpott“ aus dem Magazin „Die Mitbestimmung“, Ausgabe 07+08/2013 der Hans-Böckler-Stiftung. Wir danken dem Autor Silviu Mihai für die Verwendung der Zitate.

FOTOS
Florian Bachmeier
Internet: http://florianbachmeier.com/

„Der Arbeitsmarkt ist der primäre Integrationsmotor“

2013 zogen monatlich etwa 110 Menschen aus Rumänien und Bulgarien nach Dortmund. Neben gut qualifizierten Menschen, die schnell Fuß fassen, kommen auch viele aus prekären Verhältnissen. Die G.I.B. sprach mit Birgit Zoerner, Sozialdezernentin der Stadt Dortmund und Leiterin der Arbeitsgruppe „Zuwanderung von Menschen aus Rumänien und Bulgarien“ beim Deutschen Städtetag, über die Integrationsstrategien der bevölkerungsreichsten Stadt im Ruhrgebiet.

G.I.B.: Frau Zoerner, wie hat sich der Zuzug von Menschen aus Südosteuropa nach Dortmund zahlenmäßig entwickelt?

Birgit Zoerner: Ende Juli dieses Jahres lebten 6.500 Menschen aus Rumänien und Bulgarien hier in der Stadt. Räumlich konzentrieren sie sich auf die Innenstadt-Nord, einem sozial recht belasteten Stadtteil, und innerhalb dieses Stadtbezirks im Bereich des Nordmarkts. In einigen Quartieren der Nordstadt hat sich der Anteil der Menschen aus Rumänien und Bulgarien an der Einwohnerzahl seit 2007 mehr als verhundertfacht. Das ist an sich kein Problem, aber wenn man genauer hinsieht, stellt man fest, dass ein großer Teil der zugewanderten Menschen nicht über eine Qualifizierung verfügt, um auf dem hiesigen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Hier ist mir eine Klarstellung wichtig: Die Menschen kommen, weil sie arbeiten wollen. Deshalb hat die ganze Debatte über Sozialmissbrauch aus unserer Sicht im Wesentlichen einen politischen Hintergrund und keinen, der sich in der Realität abbildet.

Unser Ziel, „Wir müssen die Ersten sein, die mit den Zuwandernden in Kontakt treten.“

Viele Menschen, die nach Dortmund kommen, sagen: Es muss doch in einem reichen Land wie Deutschland für uns eine Nische geben. Sie kommen hinsichtlich ihrer Arbeitsmöglichkeiten oft mit völlig unrealistischen Vorstellungen nach dem Motto: Ich bin gesund, ich kann was, gebt mir Arbeit, ich mach das – und dann scheitern sie hier daran, dass wir in Dortmund einen Arbeitsmarkt haben, in dem uns ohnehin schon Arbeitsplätze für gering qualifizierte Menschen, also Helferarbeitsplätze, fehlen.

Anfang der achtziger Jahre hatten wir in Dortmund noch 55.000 sozialversicherungspflichtige Helferarbeitsplätze, jetzt noch 18.000. Gleichzeitig sind 80 Prozent der Arbeitslosen in Dortmund SGB II-Bezieher und davon wiederum 80 Prozent niedrig bis gar nicht qualifiziert. Das heißt: Es gibt überhaupt keine Nische mehr, und wenn es Nischen gibt, dann eher für besser Qualifizierte, insofern sie zumindest über das Sprachvermögen verfügen. Auf diese Ausgangsbedingung stoßen die Menschen aus Bulgarien und Rumänien und deshalb haben sie es äußerst schwer, sich über den Integrationsmotor Arbeitsmarkt in die Gesellschaft einzugliedern.

G.I.B.: Qualifikation ist ein Aspekt. Was lässt sich noch über die aus Südosteuropa zuwandernden Menschen sagen?

Birgit Zoerner: Fast 60 Prozent der Zuwandernden sind Kinder unter 15 Jahren. Der Anteil der Älteren hingegen ist ausgesprochen gering. Der weitaus größte Teil der Gesamtgruppe ist jünger als 45 Jahre. Das heißt, es ist eine junge Zuwanderung. Hatten wir früher eine Zeit lang auch allein reisende Männer aus Bulgarien, von denen viele weitergezogen sind, weil sich für sie keine Perspektive ergeben hat, kommen jetzt hauptsächlich Familien, die sagen: Wir sind gekommen, um zu bleiben. Deswegen gibt es zur Integration auch keine Alternative.

In jüngster Zeit stellen wir außerdem fest, dass aufgrund der Wirtschaftskrise vor allem in den südlichen Staaten der Europäischen Union auch verstärkt Rumänen aus Spanien zu uns kommen, die dort keine Arbeit mehr finden. Das ist im Moment sogar fast die größte Gruppe.

Birgit Zoerner, Stadträtin,
Dezernat für Arbeit, Gesundheit,
Soziales, Wohnen, Sport und Freizeit
der Stadt Dortmund

Lange Zeit sind wesentlich mehr Menschen aus Bulgaren als aus Rumänien zu uns gekommen, ein Trend, der sich seit dem letzten Jahr dreht. Seit Beginn dieses Jahres haben wir praktisch eine Stagnation bei der Gruppe der Bulgaren, im Monat März sogar einen negativen Saldo.

G.I.B.: Welche Probleme sind mit der Zuwanderung aus Südosteuropa für die Kommune verbunden?
Birgit Zoerner: Meist sind es Menschen, die schon aus prekären Verhältnissen kommen, und zwar prekär bezogen sowohl auf Bildung und Gesundheit wie auch auf Wohnen und Arbeit. Sie bringen im Grunde all diese Probleme mit. Beispiel Bildung: Wir haben unter den Zuwandernden eine hohe Quote von Analphabeten. Die Kinder verfügen häufig über keinerlei Schulerfahrungen, schon gar nicht über vorschulische. Das stellt unser Schulsystem vor komplett neue Herausforderungen. Ging es im Bereich Migration bisher im Wesentlichen um Spracherwerb, geht es jetzt darum, überhaupt erst einmal eine Bildungssituation herzustellen, in der Kinder lernen, in einem Raum zu sitzen und mit Schere und Buntstift umzugehen.

Ein anderes Beispiel ist das Thema Gesundheit: Viele der Zuwandernden verfügen über keinerlei Krankenversicherungsschutz. Die Ärzte sagen uns, dass diese Menschen immer gleich als Notfälle auflaufen, weil sie aus Verhältnissen kommen, in denen Prävention völlig unbekannt ist.

Ein weiteres großes Problem ist die Wohnungssituation. Einige Personen in Dortmund vermieten nicht marktgängigen Wohnraum in verwahrlosten Immobilien zum Teil zu horrenden Preisen an diese Menschen und haben das als Geschäftsmodell für sich entdeckt. Häufig sind die Häuser überbelegt, es gibt Probleme mit Müll und Lärm, worüber sich die Nachbarn in den Quartieren beschweren, wobei mir wichtig ist zu betonen, dass sich die Beschwerden nicht gegen die Menschen richten, sondern gegen die genannten Begleiterscheinungen.

Die Beispiele zeigen, wie komplex die Problemlage ist und dass es genau deswegen auch nicht „die“ eine Lösung gibt. Unsere Quartiersanalysen jedenfalls zeigen, dass der soziale Friede in einigen Quartieren erheblich unter Druck steht.

G.I.B.: Ist es neben der Suche nach Arbeit auch der günstige freie Wohnraum, der Menschen aus Südosteuropa speziell nach Dortmund führt? In Städten mit einer negativen Einwohnerentwicklung wie Duisburg scheint das so zu sein.
Birgit Zoerner: Natürlich spielt auch der Zugang zu Wohnraum eine Rolle bei der Entscheidung, nach Dortmund zu kommen. Tatsächlich war unser Wohnungsmarkt eine Zeit lang durch hohe Leerstände gekennzeichnet. Doch der Trend geht zurück, denn Dortmund ist eine wachsende Stadt. Wir sind aufgrund des Strukturwandels – der Phoenix-See ist nur ein Beispiel dafür – die einzige Stadt in der Region, die über Monate Zuwächse zu verzeichnen hat. Trotzdem verfügen wir über einen ausgeglichenen Wohnungsmarkt

Zukunftsidee ist, nach der Kompetenzfeststellung in der Aufnahmestelle und weiteren Modulen, mit den Menschen Integrationsverträge abzuschließen.

und haben damit eine völlig andere Situation als in Hamburg, München, Düsseldorf und Köln, die auch Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien melden.

Die Zuwanderung aus Südosteuropa speziell nach Dortmund hat aber mehrere Gründe. Einer davon ist der ehemalige sogenannte Straßenstrich in der Nordstadt, der sich nach dem EU-Beitritt Rumäniens und Bulgariens relativ zügig als ein Anziehungspunkt herausgestellt hat. Es kamen zunehmend Frauen, die da ihr Geld verdienten und im Gefolge ihre Familien, aber auch andere Personen mitbrachten. Damit war sozusa-

gen die Spur gelegt für weitere Zuwanderung, so wie es in früherer Zeit auch bei den Deutschen war, die nach Brasilien ausgewandert sind. Sie haben die Botschaft in ihre alte Heimat gesandt: Hier sind die Bedingungen günstig, kommt hinterher!

Ein weiterer Aspekt bei der Zuwanderung speziell nach Dortmund ist sicher auch die Tatsache, dass in der Nordstadt viele türkischstämmige Menschen wohnen und so den Zuwanderern aus Südosteuropa eine Verständigung möglich ist, weil die bulgarische Community in erheblichen Teilen auch türkisch spricht.

G.I.B.: Wenn Menschen aus Südosteuropa nach Dortmund kommen: Was ist für sie die erste Anlaufstelle, wo kommen sie zum ersten Mal in Kontakt mit Angeboten der Stadt, die sich speziell an sie richten?

Birgit Zoerner: Nach langen Verhandlungen hat uns das Land NRW ESF-Mittel im Rahmen des Pilotprojektes zur „Stärkung der Teilhabe von EU-Zuwanderern und -Zuwanderinnen am Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt, mit denen wir jetzt Anlaufstellen etablieren können, sodass wir – und das ist ein zentraler Punkt – als professionelle Akteure die Ersten sein können, die diese Menschen ansprechen. Wir hatten auch vorher schon Mittel des Programms Soziale Stadt und andere Fördermittel und Programme, aber das reichte bei Weitem nicht aus angesichts der Größe der Gruppe und der Komplexität der Problemlagen.

Zwar sind wir die einzige Kommune in der Region, die nicht in der Haushaltssicherung ist, aber wir sind strukturell dermaßen unterfinanziert, dass wir für diese Aufgaben nicht ohne Weiteres Personal zur Verfügung stellen können. Wir haben jetzt schon vom Rat den Auftrag, jährlich zwei Prozent Personal abzubauen, was zum Beispiel bezogen auf ein Sozialamt heißt, dass ich jedes Jahr von meinen Beschäftigten sozusagen eine komplette Fußballmannschaft nach Hause schicken kann – und das bei gleichzeitig steigenden Anforderungen!

Das muss man wissen, um einschätzen und bewerten zu können, wie wir uns als Stadt in diesem Handlungsfeld bewegen. So haben wir mit dem städtischen Personal diverse Projekte und Maßnahmen quasi „aus dem Boden gestampft“, z. B. eine Task Force und die Arbeitsgruppe „Problemhäuser“. Was aber als wichtiges Bindeglied fehlte, war eine Anlaufstelle mit Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen, die auf die zuwandernden Menschen zugehen. Die haben wir jetzt im Juni unter anderem aus den uns vom Land zur Verfügung gestellten ESF-Mitteln eröffnen können.

Unser Ziel, „Wir müssen die Ersten sein, die mit den Zuwandernden in Kontakt treten“, hat einen guten Grund, denn im Moment ist es noch so, dass sich hier in der Stadt informelle, auch ausbeuterische Strukturen etablieren, die sich eine goldene Nase an diesen zuwandernden Menschen verdienen. Das sind Leute,

die Geld dafür nehmen, dass sie Formulare ausfüllen, die sich als Vermittler und Verwalter von Immobilien aufspielen und unter der Hand Geld kassieren. Wir wissen das von den Betroffenen selbst, aber wenn wir sie auffordern, Anzeige zu erstatten, weigern sie sich aus Angst vor Repressionen.

Wie stark der Druck auf sie ist, konnte kürzlich ein Sozialarbeiter der AW0 erfahren. Er hatte auf dem Nordmarkt in der Zielgruppe der Zugewanderten für das Angebot seiner Einrichtung geworben: Kommt zu uns! Wir bieten kostenlose Beratung und helfen euch dabei, euch zu orientieren. Er ist sofort angegangen worden von Männern, deren Geschäftsmodell es ist, diese „Beratung“ gegen Geld zu liefern. Sie haben dem Sozialarbeiter deutlich zu verstehen gegeben zu verschwinden.

Das zeigt uns, vor welchen Problemen wir stehen, aber auch, dass wir auf einem richtigen Weg sind. Meine These ist: Wenn es uns nicht gelingt, diese Strukturen vollständig durch seriöse staatliche oder verbandliche Strukturen zu ersetzen, wird uns die Integration nicht gelingen. Wir müssen diese informellen, oft ausbeuterischen Strukturen trocken legen, wobei wir auch eng mit der Polizei zusammenarbeiten.

G.I.B.: Was bietet die Anlaufstelle den zuwandernden Menschen, welches Personal ist dort vorhanden?
Birgit Zoerner: Wir haben in Dortmund – und das ist etwas ganz Besonderes – eine ökumenische Anlaufstelle, in der Caritas und Diakonie gemeinsam arbeiten, unter Einbindung des Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgers „Grünbau“. Das ist eine Zusammenarbeit von Stadt und Trägern, die in anderen Städten so kaum zu finden ist.

Wenn diese Menschen zu unserer Anlaufstelle „Willkommen Europa“ kommen, führen die dort beschäftigten 13 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, die diverse Sprachkompetenzen vorhalten, gemeinsam mit „Grünbau“ als Erstes ein sogenanntes Kompetenzfeststellungsverfahren durch.

Darüber hinaus entwickeln wir aus ESF-Mitteln Sprach- und Alphabetisierungskurse, damit die zuwandernden Menschen erst mal Basisqualifikationen erhalten. Anschließend geht es darum, für die Elterngeneration und die Generation der älteren Jugendlichen mit beruflicher Qualifizierung den Weg in Richtung Arbeitsmarkt zu ebnen. Dazu entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern zurzeit ganz unterschiedliche Module. Doch das ist, insbesondere für die erste Generation der Zuwandernden, aufgrund der niedrigen Ausgangsbasis, eine ganz schwierige Aufgabe. Wir müssen erst noch erproben, wie wir Menschen, die kaum formale Qualifikationen haben, aber über berufspraktische Erfahrungen verfügen und teils gute Handwerker sind, in den Arbeitsmarkt integrieren können.

Bisherige Erfahrungen zeigen uns, dass wir einen öffentlich geförderten Beschäftigungssektor brauchen, denn sonst werden wir einen Großteil der Menschen kaum irgendwie am Arbeitsmarkt unterbringen. In der zweiten Generation, also für die Kinder, die irgendwann mal eine ununterbrochene Schullaufbahn absolvieren, wird sich das anders darstellen, aber wir müssen ja auch mit den Erwachsenen produktiv umgehen können.

Wir wollen keine Parallelwelt zulassen, sondern integrieren, und dazu gehört auch der Spracherwerb. Den Fehler aus der Zeit der sogenannten Gastarbeiter, denen keine Sprachkurse angeboten wurden, werden wir nicht wiederholen. Wir wollen den Menschen, die für sich und ihre Kinder auf der Suche nach einer besseren Lebensperspektive sind, eine Integrationsperspektive bieten und ihnen helfen. Dabei merken wir im Arbeitsprozess, dass wir immer wieder mit neuen Aufgabenstellungen konfrontiert werden. Es ist auch unsererseits ein „Lernen im Vorwärtsgehen“.

Zukunftsidee ist auch, nach der Kompetenzfeststellung in der Aufnahmestelle und weiteren Modulen, mit den Menschen Integrationsverträge abzuschließen. Gleichzeitig machen wir deutlich: Wer hier etwas anderes im

Sinn hat, der ist in Dortmund auch nicht willkommen. Ich sage das so deutlich, weil es auch Teile der eigenen Community der Zuwanderer sind, die diese Menschen ausnutzen, wie etwa die Erfahrungen des AWO-Sozialarbeiters am Nordmarkt zeigen.

G.I.B.: Welche Bestandteile Ihrer Integrationsstrategie sind beschäftigungspolitisch und welche Bedeutung haben sie innerhalb dieser Strategie?

Birgit Zoerner: Eine ganz zentrale, denn der Arbeitsmarkt ist, ich sagte es bereits, der primäre Integrationsmotor. Das ist ja auch der Unterschied zur Zuwanderung der sogenannten Gastarbeiter. Obwohl damals vieles rund um das Thema Integration nicht gelungen ist, entstanden keine allzu großen Probleme, weil sie Arbeit hatten und ihr eigenes Geld verdienten. Jetzt ist die Situation ganz anders. Viele Probleme werden sich auflösen, wenn es gelingt, die Menschen zu qualifizieren, in Arbeit zu bringen, ihnen bezahlbare Wohnungen anzubieten und eine Krankenversicherung zu verschaffen. Noch ist der Großteil der Zugewanderten nicht krankenversichert. Hätten sie eine Beschäftigung, wären sie es. Insofern ist die Beschäftigungsfrage zentral. Weil aber der Dortmunder Arbeitsmarkt für diese große Gruppe nicht aufnahmefähig ist und wir sie für den völlig veränderten Arbeitsmarkt in Dortmund auch nicht qualifizieren können, brauchen wir öffentlich geförderte Beschäftigung.

G.I.B.: Neben dem Thema Arbeit dürfte – nach Ihren Schilderungen – das Thema Wohnen eine wichtige Rolle spielen.

Birgit Zoerner: Ja, und genau deswegen haben wir auch eine Wohnraumzugangsstrategie, denn wenn wir Integration schaffen wollen, müssen wir die Menschen aus diesen verrotteten Buden herausholen können. Dazu sind mit dem neuen Wohnungsaufsichtsgesetz auch neue Voraussetzungen geschaffen, weil wir Wohnraum leichter als unbewohnbar erklären können. Doch vor einer Schließung müssen wir anhand einer lückenlosen Indizienkette die Unbewohnbarkeit beweisen, sonst können wir nicht eingreifen. Jetzt haben wir zum ersten Mal einem Vermieter untersagt, den Wohnraum ohne nachhaltige Sanierung noch mal zu vermieten, wobei wir auch Bußgelder aussprechen können. Insgesamt aber ist das ein heikles Feld, weil nicht selten Mieter zwar einen Mietvertrag haben, aber unter der Hand noch etwas draufzahlen. Aber das ist keine städtische Angelegenheit, sondern ein Fall für Staatsanwaltschaft und Polizei. Versuche, gegen Mietwucher vorzugehen, hatten bislang vor Gericht keinen Erfolg.

Die Wohnungszugangsstrategie soll Menschen, die wir über die Kompetenzfeststellung kennenlernen und später auch Geld verdienen und von denen wir erfahren, dass sie in ganz prekären Wohnverhältnissen leben, helfen, zu seriösen Vermietern zu wechseln.

Zweites Element unserer Wohnraumzugangsstrategie ist, Häuser über die Stiftung Soziale Stadt oder das kommunale Unternehmen DOGEWO oder auch andere aufzukaufen, wieder herzurichten und seriös zu vermieten. Manche der aufgekauften und mit Langzeitarbeitslosen und Fachgewerken wieder hergerichteten Häuser werden ganz bewusst an Studenten vermietet, weil wir davon überzeugt sind, dass wir auch einen Milieuwechsel in dem Stadtteil brauchen, damit dort nicht nur Menschen wohnen, die aus prekären Lebensverhältnissen kommen, denn das verträgt auf Dauer kein Stadtteil.

G.I.B.: Welche Strukturen, neben der Anlaufstelle, kümmern sich in Dortmund noch um die Zuwandernden?

Birgit Zoerner: Wir haben in Dortmund ein großes Netzwerk für Zuwanderung, in dem alle Akteure vertreten sind, die an dem Thema arbeiten. Das Netzwerk ist nach fachlichen Gesichtspunkten unterteilt, wobei die Federführung immer bei der Stadt liegt, gemeinsam mit demjenigen Akteur, der schwerpunktmäßig an dem Thema arbeitet. Dieses Netzwerk steuert auch die Verwendung der Mittel, darunter die des Landes. Das heißt: Wir sprechen die Mittelverwendung untereinander ab, um möglichst viel aus dem Geld zu machen. Es soll kein Nebeneinander entstehen, sondern die Angebote sollen ineinander-

greifen und sinnvoll aufeinander abgestimmt sein. Zwar wird jede Teilstrategie in einem Extrastrang besprochen, aber die Koordinierung erfolgt städteseits im Sozialdezernat und auf Verbandsseite bei Diakonie und Caritas.

Mit zum Netzwerk gehört neben dem Jobcenter, der IHK oder dem DGB auch die Fachhochschule, denn wir haben festgestellt, dass auch die Sozialarbeit mit der Zuwanderung aus Südosteuropa vor neuen Herausforderungen steht. Wir haben eigens dazu einen neuen dualen Studiengang aufgelegt. Zum Hintergrund: Die soziale Arbeit muss professionalisiert werden, denn das Thema Armutszuwanderung, Menschen aus höchst prekären Lebensverhältnissen wird ein Dauerthema bleiben.

Außerdem gibt es einen ganz pragmatischen Gesichtspunkt für den dualen Studiengang. Wir wollen möglichst schnell Studierende haben, die unsere Sozialarbeit vor Ort begleiten können. Natürlich nicht als Berufsanfänger alleine, sondern immer gemeinsam mit Erfahrenen, und sie sollen einen sprachlichen und kulturellen Zugang haben zur Gruppe der Zuwandernden. Also brauchen wir Studierende mit bulgarischem und rumänischem Hintergrund. 10 Studierende werden ihren dualen Anteil des Studiums bei der Stadt absolvieren, hinzukommen 17 Studierende bei den Verbänden. Den Praxisteil für die Studierenden, die über den kulturellen und sprachlichen Zugang verfügen, finanziert das Land NRW über den ESF. Absolventinnen und Absolventen des dualen Studiengangs werden wir in vier Jahren übernehmen. Mit der Aufstockung unseres Teams über diesen Personenkreis versprechen wir uns gute Nachwuchskräfte für die soziale Arbeit der Stadt.

G.I.B.: Welche originären Aufgaben im Zusammenhang mit der Zuwanderung können Sie als Kommune alleine schultern und wo brauchen Sie Hilfe vom Bund oder Land?

Birgit Zoerner: Zunächst einmal stellt sich die Frage, was überhaupt zu unseren originären Aufgaben gehört! Ist es tatsächlich Aufgabe der Kommunen, Versäumnisse des Bundes bei den Beitrittsverhandlungen, in Ordnung zu bringen, also als Reparaturbetrieb zu fungieren, ohne dabei vernünftig unterstützt zu werden? Nein! Das kann dann zur kommunalen Aufgabe werden, wenn wir strukturell dazu in die Lage versetzt werden, das zu erfüllen. Als Rumänien und Bulgarien in die EU aufgenommen worden sind, wusste jeder, dass das Armut-Reichtum-Gefälle zu extremen Wanderungen führen würde.

Wir sind als Stadt gerne bereit diese europäische Integrationsaufgabe zu übernehmen, aber wir brauchen die Voraussetzungen dafür, doch die haben wir nicht. Zwar wächst die Bereitschaft des Bundes, uns dabei zu unterstützen, aber noch übernimmt er nicht die Verantwortung, die er übernehmen müsste. Wenn aufgrund von Bundes-Entscheidungen die Aufgaben der kommunalen Daseinsvorsorge exorbitant anwachsen, muss auch der Verursacher die Kosten mittragen. Das ist für mich Teil des Konnexitätsprinzips.

Das Ruhrgebiet ist extrem integrationserfahren, ist aus Migration und Integration entstanden, aber wir stehen vor einer Aufgabe, die wir mit den gegebenen Mitteln nicht lösen können. Wir haben hier einen täglichen Kampf darum, nicht in die Haushaltssicherung zu gehen. Der Spielraum, innerhalb der Kommunalverwaltung auf wachsende Probleme zu reagieren, ist extrem gering. Wir brauchen unbürokratische Hilfe. Wir können nicht bei jedem auftauchenden Problem Anträge schreiben und drei Jahre später eine Antwort bekommen, die dann schon nicht mehr passt, weil das

Problem bis dahin immer größer geworden ist. Das ist ein strukturelles Problem.

G.I.B.: Wie reagieren Bund und Land darauf? Wo sehen Sie Licht, wo Schatten?

Birgit Zoerner: Nehmen wir den von der Bundesregierung vorgelegten Bericht der Staatssekretäre. Hier kritisiere ich im Wesentlichen zwei Dinge. Zum einen ist der Schwerpunkt falsch gewählt, weil er viel zu sehr auf Missbrauchsbekämpfung lag, die Kommunen aber vielmehr vor der Aufgabe stehen, die Menschen zu integrieren.

Ich will es klar sagen: Der Bezug von Kindergeld ist kein Missbrauch, sondern eine Gesetzesregelung in Deutschland. Wir sind als Städtetag der Auffassung, dass die Regelungen in Deutschland nicht besonders klug sind, weil man den Leistungsbezug etwa mit einem Schulbesuch konditionieren müsste, aber wenn jemand ein Gesetz in Anspruch nimmt, ist das kein Sozialmissbrauch. Das gilt auch für den gesetzmäßigen Bezug von SGB II. Ob es schlau ist, das so zu stricken wie gegenwärtig, ist eine andere Frage.

Ich habe dem Bundesinnenminister bei seinem Besuch in Dortmund auch noch mal gesagt: Für die Städte besteht die Hilfe nicht darin, die Gesetze zu verschärfen, sondern darin, dass wir unbürokratische Hilfe bekommen. Das Programm „Soziale Stadt“ war insofern der größte Lichtblick, weil es genau da ansetzt, wo wir hin müssen, nämlich in den Quartieren, um auch den Menschen einen Profit zu bringen, die schon da sind, denn auch die Aufnahmegesellschaft hat Anforderungen. Die Aufstockung beim Programm „Soziale Stadt“ ist deshalb zu begrüßen, obwohl wir noch nicht wissen, welche konkreten Vereinbarungen es hier noch geben wird zwischen Land und Bund.

Als Städtetag haben wir am Bericht der Staatssekretäre zudem den Zugang zu den Fördermitteln kritisiert. Er ist viel zu kompliziert und am Ende bleibt immer ein Flickenteppich. Wir sind immer aufs Neue gefordert, Probleme in die Förderlogik zu pressen. Da bleiben immer Lücken, die wir mit anderen, kaum verfügbaren Mitteln schließen müssen. Außerdem helfen uns die Fördermittel überhaupt nicht beim Ausgleich der sozialen Lasten, die uns in den Regelsystemen entstehen.

Ein Beispiel ist das Thema „Inobhutnahme von Kindern“, das kostet Millionenbeträge. Ein anderes Beispiel berichtet das Dortmunder Klinikum, eine hundertprozentige Tochter der Stadt: Hier sind jährlich ebenfalls 1,5 Millionen fällig, um nicht krankenversicherte Menschen zu versorgen, wofür in den Herkunftsländern kein Refinanzierungsstrang gefunden werden kann. Beispiele dieser Art gibt es viele.

Das heißt, wir haben eine Belastung in den Regelsystemen, für deren Ausgleich der ESF gerade nicht gedacht ist. Deswegen fordern wir vom Bund einen Soziallastenausgleichsfonds. Jetzt gibt es vom Bund ein erstes Signal, obwohl der Bericht ja erst noch durchs Kabinett muss: Der Bund hat angekündigt, dass jetzt im Jahr 2014 die betroffenen Kommunen um 25 Millionen Euro in einem ersten Schritt entlastet werden sollen, wobei von den Ländern noch definiert werden muss, wer als betroffen gilt. 25 Millionen Euro sind angesichts der Dimensionen unserer Aufgaben nicht viel, aber das ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Darüber hinaus will der Bund hinsichtlich der Förderzugänge in bestimmten Bereichen die Kofinanzierung übernehmen und er hat Töpfe geöffnet zum Beispiel für die Frühförderung. Aber es bleibt das Problem, dass wir das alles beantragen müssen. Teils sind Projekte an fehlenden 1.500 Euro gescheitert. Wir brauchen hier mehr finanzielle Bewegungsfreiheit in den Kernbereichen der Kommunen.

G.I.B.: Sie kritisieren die geringen Einflussmöglichkeiten der Kommunen bei der Lösung der Probleme. Hat sich daran etwas geändert?

Birgit Zoerner: Ja, einiges hat sich schon geändert, aber zunächst muss man sagen, dass es sinnvoll gewesen wäre, bei den Beitrittsverhandlungen die Kommunen mit einzubeziehen, weil sie letztlich mit den Folgen umgehen können müssen. Die Länder waren über den Bundesrat einbezogen, die Kommunen gar nicht.

In NRW haben wir die gute Situation, dass wir gemeinsam mit der Landesregierung marschiert sind. Die Kooperation ist mittlerweile gut, es gibt ein gemeinsames Verständnis, die Zusammenarbeit erfolgt sehr partnerschaftlich. Hinzu kommt: Hamburg als Stadtstaat hat die Koordinierung übernommen im Zusammenhang der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, hat eine Bund-Länder-Kommission eingerichtet, in die wir als Kommunen mit hineingenommen worden sind. Das heißt, wir haben mit der Bundesregierung gemeinsam am Tisch gesessen. Doch obwohl wir ihr die tatsächliche Lage in allen Farben und mit allen Fakten geschildert haben, hat sich der Bund lange Zeit überhaupt nicht bewegt.

Was ich mir wünsche ist eine Verantwortungsgemeinschaft zur Lösung der Probleme. Wir müssen uns über die Ebenen hinweg gemeinsam an einen Tisch setzen und klären, wer welche Ressourcen einbringen kann, um das Problem zu lösen. Da haben wir mit dem Bund noch einen weiten Weg vor uns.

G.I.B.: Wo liegen aus Ihrer Sicht auf diesem Weg die entscheidenden Systemhemmnisse oder Systemfehler?
Birgit Zoerner: Die größten Fehler werden immer am Anfang gemacht. Obwohl bei den damaligen Beitrittsverhandlungen in den Fortschrittsberichten die Probleme bei den Beitrittskandidaten klar benannt worden sind, hat man Bulgarien und Rumänien der EU beitreten lassen. Zu dem Zeitpunkt hätte die EU Änderungen in den Herkunftsländern bewirken können. Auch dort muss sich etwas tun. Nicht alle Probleme lassen sich außerhalb der Herkunftsländer lösen.

Der zweite Punkt ist, dass die Kommunen, die sich jetzt mit der Problematik auseinander setzen müssen, strukturell unterfinanziert sind. Das hat damit zu tun, dass aus meiner Sicht das Gefüge, die gesamte Finanzordnung, völlig auf dem Kopf steht. Wir brauchen eine breite Debatte über die Frage: Wie kriegen wir es hin, dass die Stelle, an der die Menschen leben, finanziell auch so ausgestattet ist, dass sie ihren Aufgaben auch tatsächlich nachkommen können.

Der dritte Hemmschuh ist, dass wir keine große europäische Sozialunion haben. Im Grunde müsste man Menschen, die in ein anderes EU-Land wechseln wollen, zunächst in ihrem Heimatland beraten lassen und darauf vorbereiten, mit dem Umzug in ein System zu wechseln, das die Menschen tatsächlich aufnehmen kann. Jetzt aber läuft alles auf neoliberale Weise. Das ist ein systematischer Fehler. Wir haben einen harmonisierten Binnenmarkt und dem stehen lediglich koordinierte Sozialsysteme gegenüber. Das funktioniert nicht, weil das Armut-Reichtum-Gefälle innerhalb der EU so riesig ist.

Nochmal: Der entscheidende Punkt wird sein, dass die Kommunen auch tatsächlich in der Lage sind, die Probleme zu lösen. Johannes Rau hatte vollkommen Recht, als er sagte: „Die Kommune ist der Ernstfall der Demokratie.“ Wenn wir es nicht regeln können, wird es eine übergeordnete Stelle erst recht nicht schaffen. Hier leben die Menschen! Wir haben bei den Kommunalwahlen gesehen, was aus einer Überforderung der Kommunen erwachsen kann. Die Rechten haben nicht ohne Grund an bestimmten Orten zugelegt. Hier geht es also nicht nur um eine Aufgabe der Kommunen, sondern um eine gesellschaftspolitische Herausforderung. Aber auch das wird zu wenig bedacht bei der Diskussion über Zuwanderung: Freizügigkeit ist gut, aber zur Freizügigkeit gehört auch, dass ich zu Hause bleiben kann und dort eine gute Perspektive habe.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Bernward Brink, Tel.: 02041 767-100
E-Mail: b.brink@gib.nrw.de
Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152
E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

KONTAKT
Birgit Zoerner, Stadträtin
Dezernat für Arbeit, Gesundheit,
Soziales, Wohnen, Sport und Freizeit
Südwall 2 – 4, 44122 Dortmund
Tel.: 0231 50-27473
E-Mail: stadtraetinzoerner@stadtdo.de

„Sozialmissbrauch und Sozialbetrug sind irrelevante Phänomene“

Prof. Dr. Herbert Brücker ist Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg.

G.I.B.: Herr Professor Brücker, die Diskussion über Neuzuwanderer aus Bulgarien und Rumänien erfolgt in Deutschland vor allem unter dem Label „Armutszuwanderung“. Ist der Begriff überhaupt zutreffend?
Prof. Dr. Herbert Brücker: Der Begriff ist schon deshalb unglücklich gewählt, weil Zuwanderer fast immer aus ärmeren Ländern kommen, denn hohe Unterschiede bei den Einkommen und Arbeitsmarktverhältnissen zwischen den Ländern motivieren nun mal Migration. Im globalen Maßstab zählen Bulgarien und Rumänien zu den Ländern mit mittleren Einkommen, innerhalb der EU aber sind sie die ärmsten Mitgliedstaaten. Wer jedoch meint, dass diese Menschen mit ihrer Einwanderung hier die Sozialsysteme und damit die deutsche Gesellschaft belasten, irrt, denn etwa 75 Prozent der Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren, sind hier erwerbstätig, knapp 60 Prozent davon als abhängig Beschäftigte.

Richtig ist aber auch, dass Bulgaren und Rumänen mit 1.880 Euro im Durchschnitt rund 1.100 Euro weniger als die deutsche Bevölkerung verdienen, also sehr wenig. Zudem ist es eine Gruppe mit polarisierter Qualifikationsstruktur. Zwar ist der Anteil der Hochschulabsolventen unter ihnen höher als in der deutschen Bevölkerung, gleichzeitig ist mit 38 Prozent aber auch der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutlich höher.

Grundsätzlich lässt sich sagen: Im Durchschnitt dieser Bevölkerungsgruppe handelt es sich um Arbeitszuwanderung. Es sind Menschen, die hier Abgaben und Steuern bezahlen, wovon Volkswirtschaft und Sozialstaat profitieren. Aber das heißt nicht, dass es keine Probleme gibt. Besonders in einigen Kommunen ist die Lage geradezu dramatisch. Wir haben also ein sehr gemischtes Bild.

G.I.B.: Wie haben sich die Wanderungsströme seit der geltenden Arbeitnehmerfreizügigkeit Anfang des Jahres entwickelt und welche weitere Entwicklung prognostizieren Sie? Ist das migrationswillige Potenzial in Bulgarien und Rumänien ausgeschöpft?
Prof. Dr. Herbert Brücker: Bis einschließlich Juli 2014 ist die Bevölkerung aus Bulgarien und Rumänien in Deutschland um 76.000 Personen gewachsen. Im Jahresverlauf rechnen wir mit einer Nettozuwanderung von 120.000 bis 130.000 Personen. Das sind 20 bis 25 Prozent der Zuwanderung insgesamt und damit etwas mehr als im Vorjahr: Damals betrug der Bevölkerungszuwachs aus beiden Ländern 90.000 Personen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit hat also zu einem Anstieg geführt, aber nicht im Sinne einer Massenzuwanderung.

Für die nächsten Jahre rechnen wir mit einer Verstetigung dieser Zahlen, wobei die Entwicklung sehr stark von der wirtschaftlichen Entwicklung in anderen Zielländern, vor allem in Spanien und Italien, abhängt. Dort leben jeweils rund eine Million Bulgaren und Rumänen. Wenn irgendwie möglich, würden die Menschen aus Südosteuropa eher dorthin wandern als nach Deutschland. Der starke Anstieg der Zuwanderung von dort, der schon vor der Freizügigkeit eingesetzt hat, ist im Wesentlichen auf die Finanzkrise in Europa zurückzuführen.

G.I.B.: Wie reagiert der deutsche Arbeitsmarkt auf diese Zuwanderung? Welche positiven und negativen Effekte lassen sich beobachten?
Prof. Dr. Herbert Brücker: Positiv ist der sprunghafte Anstieg der Erwerbsquoten. Die Beschäftigung von Menschen aus Bulgarien und Rumänien ist im ersten Halbjahr bei einer Neuzuwanderung von rund 60.000 Menschen um 116.000 Personen gestiegen. Das heißt: Die Beschäftigung ist fast doppelt so stark gestiegen

Prof. Dr. Herbert Brücker, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ im IAB und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg

wie die Zuwanderung. Rein rechnerisch sind also die Neuzuwanderer fast komplett in den Arbeitsmarkt integriert worden, und zwar überwiegend als abhängig Beschäftigte mit meist sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Darüber hinaus haben zu einem erheblichen Teil Personen, die bereits in Deutschland gelebt haben, aber keiner regulären Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, jetzt eine Beschäftigung aufgenommen. Der starke Beschäftigungszuwachs ist ein erster Hinweis darauf, dass sich die Qualifikationsstruktur der Neuzuwanderer seit Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit erhöht haben könnte. Aber dazu liegen noch keine Daten vor.

Vor Einführung der Freizügigkeit hatte sich die Zuwanderung auf Nischen des Arbeitsmarkts konzentriert: auf Saisonarbeit, Selbstständigkeit, aber auch Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit. Eine wichtige Rolle spielte auch die Entsendung von Arbeitnehmern, d. h. die Beschäftigung von Menschen in Unternehmen in ihren Heimatländern, die dann in Deutschland tätig sind, etwa in Schlachthöfen oder der Pflege. Der wichtigste Gewinn der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist, dass immer mehr Menschen diese Nischen verlassen und im regulären Arbeitsmarkt einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen.

Problematisch sind die sehr geringen Löhne von Bulgaren und Rumänen, auch wenn sie im Durchschnitt nahezu identisch sind mit Löhnen der Zuwanderer aus den EU-8-Staaten. Die meisten Zuwanderer sind in der Landwirtschaft, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Baugewerbe sowie in der Pflege beschäftigt, während die Industrie nur unterdurchschnittlich repräsentiert ist. In den genannten Branchen sind die Menschen zu über 40 Prozent in Tätigkeiten beschäftigt, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Das heißt zugleich: Ein erheblicher Teil der Zuwanderer wird unter ihrer Qualifikation eingesetzt und das ist eins der Hauptprobleme der Arbeitsmarktintegration. Offenbar hat der Arbeitsmarkt im jetzigen Aufschwung eine hohe Nachfrage in Segmenten mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Bei einem Konjunktureinbruch kann die Beschäftigung in diesen Branchen jedoch besonders stark zurückgehen.

Hinsichtlich der Themen Lohndumping oder Verdrängung einheimischer Beschäftigter zeigen unsere Simulationsmodelle weitgehend neutrale Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsmarkt. Aber es gibt Verdrängungsprozesse vor allem mit anderen Ausländergruppen. Negativ betroffen sind also bereits hier im Land lebende Ausländer und andere Personen mit Migrationshintergrund, wohingegen deutsche Arbeitnehmer durch die Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien in Form leicht steigender Löhne und Beschäftigungschancen gewinnen.

G.I.B.: Wie ausgeprägt sind Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug unter den Zuwanderern aus Südosteuropa?

Prof. Dr. Herbert Brücker: Die Arbeitslosigkeit ist vor allem im Vergleich zu anderen Ausländergruppen relativ gering. Im Juni 2014 hatten wir bei den Bulgaren und Rumänen eine Arbeitslosenquote von 9,1 Prozent, im Vergleich zu 10,2 Prozent bei den Zuwanderern aus den EU-8-Staaten, zu 15 Prozent bei den Ausländern insgesamt und zu 7,7 Prozent bei den Deutschen. Die Quoten beziehen sich auf die abhängig Beschäftigten, zu den Selbstständigen liegen keine Daten vor, sodass davon auszugehen ist, dass die reale Arbeitslosenquote noch etwas niedriger ist. Damit zählen Bulgaren und Rumänen zu den am besten in den Arbeitsmarkt integrierten Gruppen.

Man muss allerdings innerhalb dieser Gruppe stark differenzieren, denn die Arbeitslosenquote bei den Rumänen liegt bei nur 6,5 Prozent, also niedriger sogar als in der deutschen Bevölkerung, bei den Bulgaren bei 15,1 Prozent. also mehr als doppelt so hoch. Insofern verbietet sich unter ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten, von Bulgaren und Rumänen als einer Bevölkerungsgruppe zu reden.

Beim Leistungsbezug haben wir eine andere Entwicklung. So ist der Anteil der Hartz IV-Empfänger mit 13,2 Prozent im Mai 2014 gegenüber dem Vorjahr mit 10 Prozent deutlich gestiegen. Das ist niedriger als im Vergleich zur ausländischen Bevölkerung insgesamt, dort haben wir einen Anteil von 16,2 Prozent, aber deutlich höher als im Bevölkerungsdurchschnitt mit einem Anteil von 7,5 Prozent.

Den Anstieg erklären wir damit, dass eine große Gruppe zwar in Deutschland gelebt hat, aber nicht erwerbstätig oder nicht berechtigt oder nicht in der Lage war, Leistungen zu beziehen, jetzt Schritt für Schritt in den Leistungsbezug rutscht, was auch auf verbesserte Beratungsangebote für bedürftige Menschen zurückzuführen sein dürfte.

Insofern gibt es eine gespaltene Entwicklung: Eine positive bei der Integration in den Arbeitsmarkt, aber eine problematische bei der Entwicklung der Leistungsbezieher. Aber auch hier ist zu differenzieren: Der Anteil der Hartz IV-Empfänger bei den Rumänen liegt bei 9 Prozent und damit nur geringfügig höher als im Bevölkerungsdurchschnitt und sehr viel geringer als im Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung. Bei der den Bulgaren ist der Anteil mit 20,9 Prozent doch relativ hoch.

G.I.B.: Sie sprachen es eingangs bereits an: In einigen Kommunen, vor allem im Ruhrgebiet, darunter Duisburg, Dortmund und Gelsenkirchen, scheint der Begriff „Armutszuwanderung“ durchaus zuzutreffen. Sie klagen über teils erhebliche sozio-ökonomische Probleme.

Prof. Dr. Herbert Brücker: Wir müssen unterscheiden. Das eine ist die Zuwanderung von Bulgaren und Rumänen als Saisonarbeitskräfte in die Kleinstädte und auf das Land. Dort beobachten wir keine großen ökonomischen oder sozialen Probleme.

In den Großstädten ist das Bild generell ungünstiger, wenn auch nicht wesentlich. Hier zeigt sich ein starkes Süd-Nord-Gefälle. Wir verzeichnen eine sehr günstige Entwicklung etwa in München, Augsburg, Karlsruhe oder Stuttgart. Im Rhein-Main-Gebiet ist es schon wesentlich differenzierter. Dort stellen wir in Frankfurt, Offenbach und Mannheim eine Reihe von Problemen fest, aber keine so gravierenden wie in den von Ihnen genannten Ruhrgebietskommunen. Duisburg hat hinsichtlich der Bevölkerungsgruppe der Bulgaren und Rumänen die höchste Arbeitslosenquote, die geringste Beschäftigungsquote, allerdings ist hier auch der Leistungsbezug relativ gering. Weitere Städte, in denen sich Zuwanderung aus Südosteuropa mit problematischen Auswirkungen konzentriert, sind Köln, Dortmund, Berlin und Bremen. Rund 15 Prozent der Zuwanderer gehen in diese Problemstädte.

Die Zuwanderung in Städte, die vom Strukturwandel negativ betroffen sind, folgt einem durchgängigen Muster. Hier gibt es billigen Wohnraum, hier haben sich Netzwerke herausgebildet, die zu immer weiterer Zuwanderung führen, die nicht auf den Arbeitsmarkt und wenn, dann nicht auf reguläre, sondern auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse hin orientiert ist.

Ein anderer Aspekt spielt eine wichtige Rolle: Ethnische Minderheiten wie die Roma, aber auch die türkische Bevölkerungsminderheit in Bulgarien, werden im Allgemeinen eher als schwer integrierbar und problematisch eingestuft. Aber hierzu gibt es keine belastbaren Daten. Diese ethnischen Minderheiten, die in ihren Heimatländern stark diskriminiert sind, haben ein sehr geringes Bildungsniveau und sind in ihren Heimatländern kaum in den Arbeitsmarkt integriert. Wenn sie nach Deutschland kommen, verbessert sich ihre Lage nur unwesentlich. Insofern spielen diese ethnischen Minderheiten bei den Problemen in diesen Städten eine große Rolle. Wir müssen jedoch vorsichtig sein: Wir wissen aus der Sozialforschung, dass die Wahrnehmung, auch von Experten, häufig verzerrt sein kann. Nicht jede Person mit einem geringeren Bildungs- und Ausbildungsniveau gehört zu den in den Medien häufig hervorgehobenen ethnischen Minderheiten.

Um diesen Problemen zu begegnen, müssen wir nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt verbessern, die Sprachkompetenz fördern und die Bildungsangebote erweitern. Integrationspolitik beginnt bei der Steuerung der Migration. Dabei spielt die Transparenz über den Arbeitsmarkt und die Lebensbedingungen eine wichtige Rolle, etwa durch gute Internetangebote und gezielte Werbung in den Heimatländern. So hat Großbritannien bei der ersten Osterweiterung, der Aufnahme der EU-8-Staaten, große Erfolge erzielt, indem die Kommunen ihre Jobangebote ins Netz gestellt haben. So konnten die Menschen etwa in Polen sehen: In Manchester gibt es ein gutes Angebot, das auf meine Qualifikationen passt. So etwas haben wir in Deutschland nicht oder nur in rudimentärer Form. Eine bessere Arbeitsvermittlung, die in den Herkunftsländern einsetzt, wäre der richtige Weg, um Zuwanderung wenigstens ein bisschen zu steuern. Ein besseres, frühzeitiges „Matching" von Arbeitskräftenachfrage und -angebot würde Deutschland nützen und der Herausbildung von Migrationsclustern in strukturschwachen Kommunen entgegenwirken.

G.I.B.: Wenn schon nicht jede einzelne Kommune: Profitieren Volkswirtschaft und Sozialstaat von der Zuwanderung? Und welche Effekte hat die Abwanderung der Menschen in ihren Herkunftsländern?

Prof. Dr. Herbert Brücker: Wenn Menschen und damit, ökonomisch gesehen, Produktionsfaktoren in ein Land kommen, ergibt sich, sofern sie beschäftigt sind, volkswirtschaftlich ein Gewinn. Die Produktion steigt. Es gewinnt nicht nur die Kapitalseite, sondern auch Beschäftigungsgruppen, die nicht in direkter Konkurrenz zu den Zuwanderern stehen. Ganz offensichtlich besteht eine hohe Arbeitsnachfrage in den Arbeitssegmenten, in denen die Zuwanderer untergekommen sind, sonst hätten wir sie nicht so gut integrieren können. Wir gewinnen auch, wenn die Zuwanderer geringer qualifiziert sind. Das gilt aber nur, solange die Arbeitslosigkeit nicht steigt: dann können die Gewinne schnell dahinschmelzen.

Alle vorliegenden empirischen Befunde zeigen, dass sich die Zuwanderung für den Arbeitsmarkt insgesamt weitgehend neutral auswirkt. Aber in Abhängigkeit davon, ob eine Gruppe im Produktions- und Arbeitsprozess komplementär zu den Zuwanderern ist, oder als Substitut im direkten Wettbewerb mit ihnen steht, gibt es Gewinner und Verlierer. So werden durch die gegenwärtige Zuwanderung beispielsweise die Landwirte, Hoteliers und Gastronomen und viele gut qualifizierte Arbeitskräfte gewinnen, schlechter Qualifizierte eher verlieren. Zu den Verlierern zählen weniger deutsche Arbeitnehmer, sondern andere Ausländer, die bereits in Deutschland leben.

Quantitativ stärker sind die Auswirkungen auf den Sozialstaat, wobei man unterscheiden muss zwischen horizontal umverteilenden Systemen wie der Grundsicherung oder der Arbeitslosenversicherung, und denen, wo eine starke Umverteilung zwischen den Generationen stattfindet, also vor allem der Renten- und Pflege-, aber auch der Krankenversicherung. Letztere kann dazu gerechnet werden, weil ein Großteil der Krankenkosten im Alter anfällt.

Diese Sozialversicherungssysteme profitieren stark vom Anstieg der Steuer- und Abgabenzahler. Da die Zuwanderer – die Zahl der Rentner unter ihnen ist verschwindend gering – im Durchschnitt 29 Jahre alt und damit im erwerbsfähigen Alter sind, tragen sie erheblich zu den Gewinnen bei den altersbezogenen Sozialsystemen bei. Dem stehen Verluste bei der Grundsicherung und der Arbeitslosenversicherung gegenüber, die jedoch sehr viel geringer sind als die Gewinne, die wir bei den Rentenversicherungen realisieren. Per Saldo entstehen erhebliche Gewinne für den Sozialstaat, und diese Gewinne sind sogar noch größer als die gesamtgesellschaftlichen Gewinne für die Volkswirtschaft in Deutschland.

In den Herkunftsländern stellt sich die Sache anders dar: Gesamtwirtschaftlich können durch die Abwanderung von Arbeitnehmern leichte Verluste entstehen. Da

aber die Arbeitslosenquoten in diesen Ländern höher sind als in Deutschland, können diese Quoten durch Abwanderung sinken, sodass die volkswirtschaftlichen Effekte neutral oder leicht positiv sein können.

Die Effekte auf den Sozialstatt dort hingegen sind klar negativ, weil die Kohorten der Auswanderer, immerhin 10 bis 15 Prozent der Bevölkerung, mitten im Erwerbsleben stehen und keine Steuern mehr bezahlen, während die älteren Menschen weiter im Land bleiben. Dadurch werden die Sozialsysteme und öffentlichen Finanzen in den Herkunftsländern erheblich belastet. Da diese Länder zudem die Bildungsinvestitionen getragen haben, entstehen weitere Verluste. Die großen Verlierer der Migration sind also die öffentlichen Finanzen und die Sozialversicherungssysteme in den Herkunftsländern mit negativen Verteilungseffekten, Stichwort Altersarmut. Gegenwärtig ist das noch nicht so gravierend spürbar, aber die Bevölkerungen dort altern auch. Wenn wir 20, 30 Jahre weiterdenken, wird das auf den Wohlstand der Herkunftsländer eindeutig negative Auswirkungen haben.

G.I.B.: Welche gesetzgeberischen, politischen, ökonomischen Maßnahmen sind erforderlich? Wie bewerten Sie den aktuellen Bericht der Staatssekretärsrunde, der als Vorlage für ein Maßnahmenpaket der Bundesregierung dient?

Prof. Dr. Herbert Brücker: Zunächst: Die Staatssekretärsrunde wurde ja mit dem Hinweis auf Sozialmissbrauch und Sozialbetrug begründet, doch das halte ich für ein völlig irrelevantes Phänomen. Wir haben in der Polizeistatistik 195 Fälle von Betrug zulasten der Sozialversicherungsträger bei Menschen aus Bulgarien und Rumänien, das sind 0,5 Promille – nicht Prozent – der Bevölkerung aus diesen Ländern. Der Anteil ist damit nicht höher als der von Sozialleistungsbeziehern aus Deutschland, sondern eher geringer. Das heißt: Das Phänomen ist de facto gar nicht existent. Wiedereinreisesperren – die können übrigens nicht gegen Tatverdächtige, sondern nur gegen verurteile Personen in einem Rechtsstaat verhängt werden – werden faktisch überhaupt keine Rolle spielen. Insofern geht es nicht um den Missbrauch von Sozialsystemen, sondern darum, dass Zuwanderer hier berechtigte Ansprüche stellen. Insofern wird das Gesetzespaket nichts an dem steigenden Leistungsbezug von Menschen aus Bulgarien und Rumänien ändern.

Auch die Beschränkung der Arbeitssuche auf jetzt sechs Monate, ein anderer Teil des Gesetzespakets, wird nur geringe Auswirkungen haben, weil die Personen später wieder nach Deutschland einreisen können und Arbeit suchen werden. Arbeitssuchende haben außerdem gegenwärtig sowieso noch keinen gesetzlichen Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung, sodass die Belastungen für den Sozialstaat, von den Kindern einmal abgesehen, ohnehin sehr gering sind.

Trotzdem gibt es eine Reihe sinnvoller Maßnahmen im Gesetzespaket wie etwa die Bekämpfung der Schwarzarbeit oder der zwischenstaatliche Austausch von Steueridentifikationsnummern, damit nicht doppelt Kindergeld bezogen werden kann. Aber auch das wird allerdings keine besonders großen Auswirkungen haben.

Eine bedeutendere Komponente im Paket ist die finanzielle Unterstützung betroffener Kommunen. Das ist richtig, denn wir sprechen hier vor allem über Probleme der sozialen Integration. Die Probleme konzentrieren sich in finanz- und strukturschwachen Kommunen, die sehr stark verschuldet sind, und wenige Mittel für die Integration aufbringen können. Das reicht von Sozialarbeit und der Übernahme von Kosten für Personen ohne Krankenversicherung bis hin zur Bereitstellung von Wohnraum und zur Bekämpfung von Obdachlosigkeit, also ein breites Spektrum kommunaler Aufgaben, das Geld kostet. Da muss etwas getan werden.

Streiten kann man sich darüber, ob das Gesetzespaket ausreichend ist. Ein erheblicher Teil der dort genannten Mittel zum Beispiel aus dem Bereich der Europä-

ischen Union existiert schon. Ich habe einige Zweifel daran, ob das Mittelvolumen für Kofinanzierungen und Soforthilfen, das jetzt bereitgestellt wird, angesichts der Probleme in diesen spezifischen Kommunen genügt, um entsprechende Kompensationen zu leisten. Grundsätzlich ist es aber richtig, diese Kommunen zu unterstützen, weil öffentliche Körperschaften wie die Rentenversicherungssysteme und die Krankenversicherung von der Zuwanderung profitieren und eben gerade nicht die Kommunen, die ihrerseits einen erheblichen Teil der Kosten tragen. Eine Umverteilung über den Bundeshaushalt zugunsten der Kommunen macht also Sinn. Doch das ist nicht einfach umzusetzen, weil der Bund die Kommunen nicht direkt, sondern in der Regel nur über die Länder unterstützen kann. Aber im Grundsatz ist der Bund gefordert.

G.I.B.: Die Arbeitnehmerfreizügigkeit scheint sich in einer Legitimationskrise zu befinden. Welchen Stellenwert messen Sie ihr bei?

Prof. Dr. Herbert Brücker: Einen sehr hohen. Aus ökonomischer Sicht ergibt sich, wie dargestellt, ein ganz erheblicher Wohlfahrtsgewinn. Wir sehen, dass die Menschen, die aus der EU über die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Deutschland kommen, sich viel besser im Arbeitsmarkt entwickeln und schneller integrieren und bei veränderter Situation leichter in die Heimatländer zurückkehren können, als wenn wir die Freizügigkeit nicht hätten, die ja übrigens, was selten bedacht wird, auch für uns gilt. Aber wir profitieren auch als Einwanderungsland. Unter den Bedingungen des demografischen Wandels können wir ohne Zuwanderung unsere Sozialversicherungssysteme gar nicht sinnvoll gestalten. Knapp 20 Prozent der Menschen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Ohne sie würden wir die demografische Struktur auf den Kopf stellen, würden unsere Sozialversicherungssysteme aufgrund des dramatischen Anstiegs der Zahl älterer Menschen in eine echte Krise geraten. Wir brauchen künftig noch deutlich mehr Zuwanderung und Arbeitnehmerfreizügigkeit ist im Prinzip der beste Weg, dies auch ökonomisch sinnvoll zu gestalten. Gleichzeitig ist Arbeitnehmerfreizügigkeit für mich eine Frage der Werte. Wir nehmen sie als Selbstverständlichkeit in Anspruch, wenn wir in ein anderes EU-Land oder auch in die USA auswandern wollen. Das ist eine enorme Freiheit. Menschen ohne diese Möglichkeit sind in ihren wirtschaftlichen Entwicklungschancen, aber auch in ihren politischen Freiheiten sehr stark eingeschränkt. Arbeitnehmerfreizügigkeit erlaubt den Menschen, dorthin zu gehen, wo sie leben und arbeiten möchten, und das ist eine große Freiheit. Verbunden ist damit aber auch eine zentrale soziale Frage, nämlich die Integration in Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Bildung. Hier gibt es noch erhebliche Probleme. Daran müssen wir arbeiten.

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. Herbert Brücker
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
Tel.: 0911 179-0
E-Mail: Herbert.Bruecker@iab.de

„Arrival Cities folgen einem wiederkehrenden Muster“

Doug Saunders ist britisch-kanadischer Journalist und Autor zweier international viel beachteter Bücher: Arrival City: How the Largest Migration in History is Reshaping Our World (Arrival City. Über alle Grenzen hinweg ziehen Millionen Menschen vom Land in die Städte. Von ihnen hängt unsere Zukunft ab) und The Myth of the Muslim Tide (Mythos Überfremdung: Eine Abrechnung). Doug Saunders hat lange Zeit aus Asien, Europa, dem Mittleren Osten sowie Nord- und Südamerika berichtet und vier Mal den National Newspaper Award, Kanadas Pendant zum Pulitzer-Preis, gewonnen. Ebenso gewann er den Donner Prize für den internationalen Bestseller Arrival City. Er war als Auslandskorrespondent für The Globe and Mail, eine der größten Tageszeitungen Kanadas, in Los Angeles, Kalifornien, tätig und leitete das Europabüro von The Globe and Mail in London, Großbritannien. Heute lebt er mit seiner Familie in Toronto, Kanada.

G.I.B.: Was bewegte Sie dazu, „Arrival City“ zu schreiben?

Doug Saunders: Als „Ort der Ankunft“ oder Arrival City bezeichne ich einen Stadtbezirk, der als Ankunftszentrum für Menschen aus bestimmten unterentwickelten Regionen innerhalb eines Landes dient und der diesen Menschen sozusagen einen ersten Stützpunkt in der neuen Stadt gibt. Es gab mehrere maßgebende Impulse, die mich zu einer intensiven Beschäftigung mit dem Thema der Ankunftsstadt und den Dynamiken der Integration von Migranten, bewegten.

Mir wurde klar, dass diese Stadtviertel, diese Ankunftsstädte, auf verschiedenen Kontinenten eine vergleichbare innere Sozial- und Wirtschaftsstruktur hatten.

Die Auseinandersetzung mit der Problematik der Ankunftsstadt entstand zum einen aus meinen eigenen persönlichen Erfahrungen in großen urbanen Zentren, die mir bewusst gemacht hatten, dass die Integration von Menschen an Orten der Ankunft nach gewissen Mustern erfolgt, die bislang in der Wissenschaft und in der Praxis wenig Beachtung gefunden haben oder systematisch beschrieben wurden.

Beispielsweise verbrachte ich einen Großteil meines Erwachsenenlebens in Stadtvierteln von Toronto, die Zuwanderern als Ankunftsstadt dienten. Dies waren Enklaven, in denen sich Zuwanderer aus ärmlichen Verhältnissen ansiedelten, um in der neuen Stadt Fuß zu fassen. Es waren Menschen, Dorfbewohner und Bauern, aus ärmlichen Gegenden, wie Guangdong (China), den Abruzzen (Italien) und ländlichen Regionen Griechenlands und Portugals. Diese Menschen lebten in ihren Ursprungsländern in recht einfachen bescheidenen Verhältnissen, oftmals in einer Hütte mit Lehmboden und nur dem Allernotwendigsten. Ich wohnte dann später auch in Los Angeles ganz in der Nähe erstaunlich kultivierter Enklaven von Menschen, die aus Gruppen von Dörfern in Mittelamerika – aus Guatemala, El Salvador und Honduras – nach LA immigriert waren. Auch in London habe ich unter Menschen gelebt, die aus stark benachteiligten Gegenden der Türkei kamen.

Zum anderen begann ich, in Städten wie Mumbai, Teheran und Istanbul als Journalist zu arbeiten, wo ich über zahlreiche Krisen und Geschehnisse berichtete, die sich in armen, ländlichen Vierteln, in Slums oder ähnlichen Arten von Siedlungen ereigneten. Ich habe also sehr persönliche Erfahrungen mit Ankunftsstädten auf verschiedenen Kontinenten gemacht.

Als Journalist habe ich die Menschen kennengelernt, die dort lebten. Ich habe sie gefragt, woher sie kämen, und wie sie sich eine wirtschaftliche Nische aufbauen, um sich und ihre Familien in der neuen Stadt finanziell über Wasser zu halten. Mir wurde klar, dass diese Stadtviertel, diese Ankunftsstädte, auf verschiedenen Kontinenten eine vergleichbare innere Sozial- und Wirtschaftsstruktur hatten. Genau wie die armen Immigrantenviertel, in denen ich in westlichen Städten gelebt hatte, besaßen die-

Doug Saunders, The Globe and Mail Newspaper, Canada

se Viertel mehrere vergleichbare Funktionen, wenn auch auf einer ganz anderen wirtschaftlichen Ebene.

Ich hatte einen Heureka-Moment, als ich wieder einmal in Istanbul war und mich entschlossen hatte, nicht über die Menschen, die in den bekannten Vierteln des Stadtkerns leben, Artikel zu schreiben, sondern über die anderen zehn Millionen Menschen Istanbuls in den verarmten Außenbezirken der Stadt. Ich begann mich für ihre Geschichte zu interessieren und wollte herausfinden, wie sie ihre Stadtviertel als Ausgangspunkt nutzen, um nach Jahren der Gewalt, Anstrengungen und Schwierigkeiten in die neue türkische Mittelklasse aufzusteigen. Nach diesen Dialogen wurde mir klar, dass Ankunftsstädte nicht vereinzelte Phänomene sind, sondern dass sie vielmehr einem wiederkehrenden Muster folgen. Ich wurde mir bewusst, dass wir eine Art Theorie des Immigrantenviertels brauchen. Wir müssen einige kulturelle Elemente und Charakteristiken dieser Stadtviertel beiseitelassen und uns die Funktionen dieser Viertel anschauen. Wir müssen erkennen, was diese Orte als Vehikel für soziale Mobilität erfolgreich macht und was sie als Orte von Gewalt, Widerstand und generationenübergreifender Armut versagen lässt.

Gleichzeitig suchte ich nach Antworten in der Wissenschaft über die Funktion und Rolle von Ankunftsorten. Dieser Aspekt musste weiter vertieft untersucht werden und die Erkenntnisse aus den unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen mussten enger zusammengefügt werden. Denn obwohl Disziplinen wie Stadtforschung, Soziologie, Geografie, Wirtschaftswissenschaften und Migrationsforschung dieses Thema bereits erkundeten, waren viele Forscher doch nicht unbedingt mit der Feldforschung und den wissenschaftlichen Arbeiten der anderen Forscher vertraut. Und dennoch weisen all diese akademischen Disziplinen zusammengenommen einige interessante Muster auf und liefern schließlich eine Erklärung dafür, wie Migrationsmuster in Stadtvierteln funktionieren und wie die Integration von Migranten gestärkt werden kann.

G.I.B.: Welche wesentlichen Merkmale haben diese Stadtviertel, die als Ankunftsorte dienen? Wie würden Sie diese beschreiben?

Doug Saunders: Wir wissen aus der Forschung, dass Menschen nicht einfach von einem Land ins andere ziehen, sie emigrieren vielmehr von bestimmten Regionen oder Dörfern, die normalerweise ländlich geprägt sind, in bestimmte Stadtviertel. Das heißt nicht unbedingt, dass 100 %, 80 % oder 50 % der Menschen eines Stadtbezirks aus derselben ursprünglich ländlichen Gegend kommen. Jedoch nutzen die Menschen, die aus ländlichen Gegenden in die Stadt ziehen, den Ort der Ankunft in der neuen Stadt in ähnlicher Art und Weise. Sie lassen sich hier nieder, gründen kleine Betriebe oder entwickeln andere unternehmerische Aktivitäten. In diesen Bezirken bilden sie Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung. Sie helfen einander, indem sie sich Geld leihen und Verbindungen zu den Heimatdörfern herstellen. Sie unterstützen sich gegenseitig, um Zugang zu den wirtschaftlichen Möglichkeiten, zum Bildungssystem und zur politischen Partizipation zu erhalten.

Wir müssen erkennen, was diese Orte als Vehikel für soziale Mobilität erfolgreich macht und was sie als Orte von Gewalt, Widerstand und generationenübergreifender Armut versagen lässt.

Es ist möglich, dass viele verschiedene ethnische Gruppen in einigen wenigen Vierteln zusammenleben oder dass Stadtviertel zur Gänze von Migranten aus einem einzigen Gebiet bevölkert werden. Es gibt einige sehr erfolgreiche Viertel, in denen nur 10 % der Bewohner/-innen aus demselben Gebiet stammen. Manchmal überschneiden sich die verschiedenen Typen von Stadtvierteln, die Orte der Ankunft sind.

Gelegentlich gibt es Gruppen von Immigranten, die keine klassischen physischen Orte der Ankunft bilden.

Beispielsweise findet man nicht geografisch zusammenhängende Ankunftsstädte, sondern vielmehr virtuelle Ankunftsstädte bei Zuwanderern von den Philippinen. Viele der Philippiner arbeiten in nordamerikanischen Städten als Hausangestellte und leben als Gruppe gesehen über die ganze Stadt verteilt. Wissenschaftliche Studien zeigen aber, dass diese ethnokulturelle Gruppe sozusagen ein virtuelles System von Orten der Ankunft bildet, indem sie elektronisch kommuniziert und auf diese Weise viele der Funktionen von klassischen Orten der Ankunft erfüllt. Hierbei handelt es sich im Allgemeinen um ein Muster, das für Immigranten mit niedrigerem Einkommen gilt. Angehörige der oberen Mittelschicht müssen den Raum und die Immobilien der Stadt nicht auf dieselbe Art nutzen. Sogar in Ländern wie Kanada, die überzeugt sind, dass ihre Einwanderer aus der Mittelschicht stammen, sind 80 % der ankommenden Migranten ärmere Verwandte der ersten Einwanderer, die in Wirklichkeit häufiger eine dörfliche Herkunft haben.

Kinder in Großbritannien, deren Familie aus Bangladesch stammt, erzielen in weiterführenden Schulen heutzutage bessere Prüfungsergebnisse als Kinder aus „weißen, englischen“ Familien.

G.I.B.: Sie würden also sagen, dass ein Ort der Ankunft eine Art Startplatz für den sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg ist?

Doug Saunders: Ja, Orte der Ankunft sind Startplätze für den Aufstieg, für die Integration in die Gesellschaft. Ich würde diese Stadtviertel als die unterste Sprosse auf der sozialen und wirtschaftlichen Leiter bezeichnen. Was ein Viertel zu einem Ort der Ankunft macht, ist die Tatsache, dass die Preise für Wohnungseigentum oder Miete dort im Vergleich zu allen anderen Stadtvierteln niedriger sind. Orte der Ankunft sind eine Lösung für das augenscheinliche Paradoxe: ein armer Tagelöhner aus dem Dorf kann sich keine Wohnung in der Stadt leisten, da die Wohnungspreise viel zu hoch für ihn sind, aber dennoch muss er in der Stadt Fuß fassen, um sich seine wirtschaftliche Existenz aufzubauen. In Städten weltweit gibt es jedoch Bezirke, in denen die Immobilien- und Lebenshaltungskosten erheblich geringer sind als irgendwo sonst in der Stadt und genau dies ist das Schlüsselelement, das ein Stadtviertel zu einem Ort der Ankunft macht.

Niedrige Immobilien- und Lebenshaltungskosten – diese beiden Merkmale machen aus einem Stadtviertel einen Ort der Ankunft und es sind oft auch genau diese Merkmale, die verhindern, dass ein Ort der Ankunft einen höheren Rang auf der Beliebtheitsskala für andere Stadtbewohner einnimmt. Es kann sein, dass der Ort der Ankunft sehr weit vom Stadtkern entfernt liegt, dass die Verkehrsanbindung schlecht ist oder dass das Stadtviertel früher einen schlechten Ruf hatte. Oder die Wohnbebauung in diesem Stadtviertel ist schlecht und unzureichend geplant, sodass es, gekoppelt mit viel Bürokratie, neuen Immigranten schwer fällt, in den Wohnvierteln Kleinbetriebe, Läden, Restaurants oder kleine Fabriken zu eröffnen. Extreme Fälle dieser Orte der Ankunft findet man etwa in Rio de Janeiro und Caracas, wo sie am Hang einer Felswand liegen, in Indien, wo sich der Ort der Ankunft am Rande einer Eisenbahnlinie oder eines internationalen Flughafens befindet, oder in Südostasien, wo er über einem Abwasserteich liegt.

Und dennoch verorte ich hier den Schlüssel für den sozialen und wirtschaftlichen Erfolg und Misserfolg von Migranten. Man kann eingreifen und sicherstellen, dass sozialer und wirtschaftlicher Aufstieg in diesen Vierteln möglich ist, um so den Weg zum Erfolg für die zweite und dritte Generation der Migranten zu ebnen. Lehnen der Staat oder die Stadt die Vorstellung eines Ortes der Ankunft ab und sehen sie ihn als einen Tumor, der entfernt werden muss, dann kann keine soziale und wirtschaftliche Mobilität für die Migranten entstehen.

G.I.B.: Wie sieht Ihrer Meinung nach die entscheidende Mischung von Elementen für den sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg aus?

Doug Saunders: Der soziale und wirtschaftliche Aufstieg ist kein ausschließlich nordamerikanisches Phänomen. Das Magazin – Der Economist – berichtet etwa, dass Kinder in Großbritannien, deren Familie aus Bangladesch stammt, in weiterführenden Schulen heutzutage bessere Prüfungsergebnisse als Kinder aus „weißen, englischen" Familien erzielen. Diese Kinder, deren schulische Leistungen vor zehn Jahren weit unter denen weißer, britischer Kinder lagen, befinden sich jetzt bei den Bildungsleistungen über dem nationalen Durchschnitt. Britische Immigrantenkinder pakistanischer Herkunft haben ihre schulischen Leistungen ebenfalls erheblich gesteigert.

Diese Erfolge sagen uns, dass Maßnahmen der Politik in den Stadtvierteln und Schulen tatsächlich helfen, um diese Viertel aufzuwerten. Ein gutes Beispiel dafür, wie politische Maßnahmen und schulische Interventionen zum Aufstieg von Migranten beitragen, ist die Situation der Bangladescher in Großbritannien. Ich habe viel mit ihnen gearbeitet und ihre Stadtviertel mit anderen Bezirken in westeuropäischen Städten verglichen, die dem Osten Londons vor 20 Jahren ähneln. Zuerst profitierten diese Bezirke von einer glücklichen Kombination aus Veränderungen der physischen Infrastruktur und Maßnahmen der Politik, die den Integrationsprozess förderten. Lassen Sie uns den historischen Integrationsprozess der Bangladescher in Großbritannien kurz nachvollziehen.

Die Bangladescher in Großbritannien kamen aus einer extrem benachteiligten Gegend: 90 % stammen aus einer Region namens Sylhet – einer Gegend, in der es überhaupt keine großen Städte gibt und die sehr abgelegen ist. Die Menschen dort sprachen nicht einmal Bengali und litten an äußerster Armut.

Die Bangladescher kamen als Industriearbeiter zu einer Zeit nach England, als die industrialisierte Wirtschaft dabei war zusammenzubrechen, und gerieten daraufhin in eine extrem schwierige Lage, die zu generationenübergreifender Armut führte. Krankheiten, organisierte Kriminalität und religiöser Extremismus prägten die Viertel, in denen die Bangladescher lebten, auch wenn sie nie wirklich selbst religiöse Extremisten waren.

Ihre Stadtviertel waren in Verruf geraten, und wurden Ende der 1980er Jahre von vielen Briten als „No-Go-Zonen" angesehen. Der Misserfolg ihrer Stadtviertel schuf jedoch zunächst eine gefährliche Basis für generationenübergreifende Armut, und in den 1980er Jahren ging es der zweiten Generation von Bangladeschern wesentlich schlechter als der ersten, was Bildungsleistungen und ihren wirtschaftlichen Wohlstand anbelangte, und es sah so aus, als sollte es der dritten Generation künftig noch schlechter gehen. Dies schien wie eine Abwärtsspirale.

Dies veränderte die Dynamik der Schule von einem Ort der Demütigung zu einem Ort, an dem man gegen andere Schüler aus der Mittelschicht konkurriert, um in dieser Schule aufgenommen zu werden.

Doch in den 1990er Jahren veränderte sich die Situation in den Stadtvierteln der Bangladescher: Dies geschah zum Teil dank der physischen Geographie ihrer Viertel, die sich durch dichte Bebauung kennzeichneten, welche die Integration fördert. Es geschah auch dank der typisch liberalen britischen Vorschriften, die es den Menschen ermöglichten, kleine Geschäfte und Restaurants in ihren Wohneinheiten zu eröffnen. Das Staatsbürgerrecht half den Migranten ohne große Probleme die vollwertige Staatsbürgerschaft und sogar eine doppelte Staatsbürgerschaft zu erhalten. Somit war die Staatsangehörigkeit kein Hindernis, um Zugang zu Hochschulbildung oder eine Gewerbeerlaubnis zu erhalten.

So kamen zu den günstigen Umständen der räumlichen Lage und der lockeren britischen Bürokratie einige Maßnahmen in den 1990er Jahren, die dabei

halfen, das Schicksal dieser Stadtviertel zu wenden. Entscheidend hierfür war insbesondere die Bildung. In armen Immigrantenvierteln ist es nahezu unvermeidlich, dass die Schulen mit der Zeit schlechter werden. In der Bildung gibt es eine Abwärtsspirale, die in diesen Bezirken kaum zu vermeiden ist: Die erste Generation der Immigranten schneidet in diesen Schulen traditionell gut ab. Die Schülerschaft besteht aus einer Mischung von Schülern der etablierten Mittelschicht und Schülern mit Migrationshintergrund. Schüler aus der Mittelschicht fungieren als eine Art Rollenmodell für Schüler mit Migrationshintergrund und ziehen ihre Klassenkameraden und Kameradinnen mit. Und wegen dieses Erfolgs wird die nächste Generation ihre Kinder zur Schule in Stadtvierteln der Mittelschicht schicken. Gleichzeitig werden die besseren Lehrer aufhören, an Schulen in armen Immigrantenvierteln zu unterrichten. Die weiße Arbeiterklasse wird ihre Kinder aus diesen Schulen abmelden und an Schulen in besseren Stadtvierteln unterbringen. So haben dann plötzlich die besseren Schüler und hoch qualifizierten Lehrer diese Schule im armen Viertel verlassen und langsam, aber sicher werden die weniger ehrgeizigen Immigranten und Lehrer zu den Rollenmodellen in der Schule. Dies setzt tendenziell negative Anreize.

Dies geschieht in Immigrantenvierteln im Westen fast immer, und Eingriffe in das Bildungssystem werden notwendig. Im britischen System wurden in den 1990er Jahren einige wichtige Eingriffe durchgeführt: Zuerst führten die Briten ein System ein, in dem nicht nach Bildungsniveau, sondern nach Altersgruppe unterrichtet wird. Dadurch sind – wie in Kanada – mehrere Lehrer in einem Klassenraum, und die Kinder werden nach Altersgruppe, nicht nach Bildungsleistung versetzt. Zweitens wurden die Bildungsstandards der Schulen erhöht, damit sie nicht nur dem Niveau von Mittelschichtschulen entsprachen, sondern deutlich über diesen lagen. Infolge dessen mussten die Immigrantenkinder darum wetteifern, in ihre eigenen Schulen zu kommen, und wurden eventuell verdrängt, weil Schüler aus anderen Bezirken auf diese Schulen wollten.

Dies veränderte die Dynamik der Schule von einem Ort der Demütigung, den man versucht, so rasch wie möglich zu verlassen, in dem man die Schulausbildung abbricht, zu einem Ort, an dem man gegen andere Schüler aus der Mittelschicht konkurriert, um in dieser Schule aufgenommen zu werden. Diese Veränderungen im Bildungssystem machten sehr viel aus, und man sieht den Erfolg jetzt an den Bildungsabschlüssen. Heutzutage ist die benachteiligte Gruppe, die Hilfe benötigt, die weiße Arbeiterklasse in London und nicht mehr die der Bangladescher und Pakistaner.

In Interviews mit Menschen, die in diesen Bezirken überall auf der Welt wohnen, habe ich erfahren, dass Bildung der entscheidende Schlüssel ist, um die Struktur dieser Stadtviertel, die als Orte der Ankunft dienen, zum Guten zu verändern.

G.I.B.: In NRW erleben wir eine Migrationswelle aus Rumänien und Bulgarien, seitdem die Bürger dieser Staaten das Freizügigkeitsrecht für andere EU-Mitgliedstaaten erhalten haben. Was können wir tun, um die Integration dieser Migranten in die Gesellschaft zu fördern?

Doug Saunders: Ich möchte der Politik keine Ratschläge erteilen, denn das ist nicht mein Fachgebiet. Es gibt allerdings gute Beispiele in Deutschland, wie sich verarmte Immigrantenviertel in deutschen Städten zum Besseren gewandelt haben.

In Deutschland beobachtet man, wie sich der Fokus der Migrationsdiskussion von der Aufmerksamkeit auf die türkische Bevölkerung nun hin zu slawischen, rumänischen und asiatischen Immigranten verschoben hat. Dieselbe Schwerpunktverlagerung sieht man in Großbritannien, das ebenfalls Auswirkungen der uneingeschränkten EU-Mobilität von Arbeitskräften aus Bulgarien und Rumänien spürt. Daraus wird sich eine kontroverse Debatte entwickeln, da wir es hier mit einer neuen Gruppe von Migranten zu tun haben. Diese leben am Rande der Gesellschaft und bleiben eher nur vorübergehend an einem Ort.

Klassische Migrationsmuster vom Land in die Stadt laufen gewöhnlich wie folgt ab:

Zuerst entschließen sich Einzelne, die in einem ländlichen Gebiet leben, in die Stadt zu ziehen, wo sie einige Leute kennen und gute Aussichten haben, Gelegenheitsjobs zu bekommen. Diese einzelnen Personen ziehen in die Stadt, arbeiten dort für ein Zusatzeinkommen und teilen sich vielleicht eine Wohnung mit vielen anderen. Einen Teil des Geldes, das sie mit ihren Gelegenheitsjobs verdienen, senden sie nach Hause, um ihre Familie zu unterstützen. Und nach einer Weile fordern sie – wenn sie Erfolg haben – einige andere Familienmitglieder auf, in die Stadt zu ziehen, und finden vielleicht eine Möglichkeit, ihre eigene Wohnung zu mieten. Allmählich wächst die Gruppe von Menschen, die aus diesem ländlichen Gebiet in die Stadt zieht. Dann versuchen sie, wenn möglich ihren eigenen Betrieb zu gründen oder eine dauerhafte Beschäftigung zu finden. Innerhalb der Migrantengruppe beginnt sich ein Netzwerk zur gegenseitigen Hilfe zu entwickeln, das die Migration vom Dorf in die Stadt erleichtert und die Bindungen zwischen den ländlichen und städtischen Gemeinschaften festigt. Schließlich bringen die städtischen Migranten ihre Kinder in die Stadt und melden sie an öffentlichen Schulen in ihrer neuen städtischen Gemeinschaft an.

Irgendwann – vielleicht Jahre später – wird ihnen klar, dass sie nicht mehr eine Familie vom Land sind, die versucht, mit einem Job in der Stadt zusätzliches Einkommen zu verdienen, sondern eine städtische Familie mit einem Auffangnetz im Dorf, in dem eventuell nur noch ihre Großeltern leben.

Die Migrationserfahrung von Rumänen in Italien und Spanien ist ein Beispiel eines solchen internationalen Migrationsprozesses vom Land in die Stadt. Italien ist in vielen Bereichen, besonders in der Altenpflege, stark von rumänischen Arbeitskräften abhängig. Für Rumänen ist es jedoch schwierig, sich in die italienische Gesellschaft zu integrieren. Da sie von der Mainstream-Gesellschaft in Italien ausgeschlossen bleiben, sind sie nicht in der Lage, stärker verankerte Orte der Ankunft zu schaffen. Die Italiener – und italienischen Politiker – neigen dazu, alle Rumänen für Roma zu halten, selbst wenn die Rumänen wie Italiener aussehen, eine Sprache sprechen, die mit dem Italienischen verwandt ist, und die Rumänen den Italienern auch kulturell in vielerlei Hinsicht ähneln. Ein Großteil der Italiener sieht die Rumänen als bedrohliche Bevölkerungsgruppe an. Daher ist es für die Rumänen schwierig, die Anforderungen des täglichen Lebens zu meistern, wie beispielsweise für ihre Kinder einen Platz in der Schule oder eine dauerhafte Unterkunft zu finden.

Als Ergebnis dieses Migrationsprozesses der Rumänen vom Land in die Stadt findet man Hunderte der sogenannten „hohlen Dörfer“ in Rumänien. Ich habe viele von ihnen selbst besucht. Ihre Bevölkerung besteht nur aus Kindern und Großeltern. Niemand zwischen 18 und 60 Jahren lebt noch dort. Alle Bewohner im arbeitsfähigen Alter sind nach Italien und Spanien ausgewandert, wo sie Arbeit – etwa im Bereich der Altenpflege – gesucht haben. Sie lassen ihre Kinder im Dorf zurück, wo diese zur Schule gehen und von ihren Großeltern versorgt werden.

Dieses Migrationsmuster kann zu ernsthaften sozialen Problemen in städtischen Zentren Europas führen: Migranten haben eventuell das Gefühl, sie könnten die Staatsbürgerschaft nicht erlangen, selbst wenn dies rechtlich gesehen der Fall ist. Die Schwierigkeiten, ihre Kinder an einer Schule anzumelden und die Bedürfnisse des täglichen Lebens zu erfüllen, können sie überfordern. In der Gemeinschaft der Migranten existiert oftmals auch ein Ungleichgewicht der Geschlechter: Wesentlich mehr alleinstehende Männer als Frauen gehören dieser Bevölkerungsgruppe an. Dieses Ungleichgewicht ist nie gut für die Integration oder für die soziale Harmonie. Wenn man es nicht ganzen Familien ermöglicht, in die Stadt zu ziehen, und allen Familienmitgliedern bei der Integration hilft, schafft man ernsthafte soziale Probleme in den städtischen Zentren Europas.

Die türkische Bevölkerung, deren Integration in die deutsche Gesellschaft bis vor Kurzem als schwierig angesehen wurde, hat sich in den letzten zehn Jahren stark verändert. Dies ist zum Teil auf die Schaffung günstigerer Einbürgerungsgesetze zurückzuführen, aber auch auf echte Veränderungen in der ganzen Gesellschaft einschließlich der Regierung und des Bildungssystems.

Und ich möchte Hamburg als treffendes Beispiel für eine erfolgreiche Strategie zur Integration von Migranten hervorheben. Hamburg ist auf die Idee eines „Ortes der Ankunft" ausgerichtet und bestrebt, ein umfassendes Integrationsumfeld zu schaffen. Man kann auch auf Berlin als gutes Beispiel schauen: Eine Palette an politischen Maßnahmen in den Bereichen Bildung, soziale Dienste, Unterstützung von Frauen und kleinen Betrieben hat die traditionell überwiegend türkischen Viertel wie Wedding, Kreuzberg und Neukölln in wirtschaftlich erfolgreiche Orte mit einer guten sozialen Heterogenität und attraktiven Möglichkeiten für einen samstäglichen Ausgehabend verwandelt. Diese Viertel haben sich gut in den inneren Stadtkern integriert. Für viele neue Immigranten werden sie fast unerschwinglich, doch noch immer haben zahlreiche Einwanderer ihre Wurzeln dort.

In Kontinentaleuropa existiert ein inhärentes Problem für Immigranten, was die Kreditvergabe zur Gründung kleiner Betriebe angeht. Dies ist auf jeden Fall in Deutschland so. In Nordamerika oder Großbritannien, wo Immigranten ihre Häuser kaufen, ist dies weniger ein Problem. Der Anteil an Hausbesitzern unter Immigranten ist dort oftmals höher als der der einheimischen Bevölkerung. Diese Häuser und Wohnungen werden bei Krediten als Sicherheit verwendet. Und dieser Erwerb eines Hauses hilft bei der sozialen Mobilität sehr, da er sowohl soziales als auch tatsächliches Kapital schafft. Auf Grundlage seines Immobilienbesitzes nimmt man einen Kredit auf und setzt das Geld für einen kleinen Betrieb ein. In Deutschland führen nur wenige Menschen diese Art von unternehmerischer Aktivität und Kapitalbildung durch. Sogar gebürtige Deutsche erwerben dort oftmals kaum Wohneigentum.

Wenn in Nordamerika ein Viertel aufgewertet wird, profitieren die Immigranten vom steigenden Immobilienwert. Saniert man beispielsweise dort einen heruntergekommenen Wohnkomplex und schafft Eigentumswohnungen für Menschen aus der Mittelschicht, profitieren die Hausbesitzer unter den Einwanderern im Viertel von den steigenden Immobilienwerten. Dies wird hier nicht oft praktiziert. Ich habe es nur in den Niederlanden gesehen, da es dort ein genossenschaftliches Wohnmodell gibt, durch das man sich an Wertsteigerungskonzepten beteiligen kann. In Deutschland hat man über diese Methode nicht eingehend nachgedacht.

G.I.B.: Können Sie uns etwas über einen Ort der Ankunft erzählen, an dem die Vernetzung von Diensten aller behördlichen Ebenen wirklich gut durchgeführt wurde?

Doug Saunders: Ich würde vorschlagen, sich Tower Hamlets in London anzusehen, das fürchterliche soziale Probleme im Zusammenhang mit Immigration hatte. Erfolgreiche Eingriffe ins Bildungssystem haben das Viertel jedoch wirklich dynamisch zum Guten gewendet. In diesem Stadtviertel sieht man die positiven Bildungsleistungen der Bangladescher.

Ich denke auch an Hamburg und Amsterdam in diesem Zusammenhang: Beide Städte haben soziale Probleme aufgrund von Immigration erlebt. In Amsterdam war das Projekt „Neuer Westen" bei der Integration von Migranten in das soziale Gefüge besonders erfolgreich. Es handelte sich um ein ganzheitliches Projekt mit folgenden Bestandteilen: Ersatz von wenig dichter Wohnbebauung aus der Nachkriegszeit durch dichter nebeneinander gebaute Wohnungen, die für kleine Betriebe geeignet waren, Eingriffe ins Schulsystem, um bessere Schulen zu schaffen, Eröffnung von Gemeinschaftszentren und Kindertagesstätten für die Immigrantengemeinde, Aufbau von durch Einwanderer geführte lokale Polizeistreifen und Formen der lokalen Verwaltung und Gemeindeleitung, die das Viertel als Ort der Ankunft anerkannten.

G.I.B.: Wie öffnet man das Bewusstsein der Menschen für die Notwendigkeit und die Bedürfnisse von Orten der Ankunft? In den Ansichten vieler Menschen sind Orte der Ankunft unsichere, unsaubere und Furcht erregende Aufenthaltsorte, die man abschaffen sollte?
Doug Saunders: Man muss zugeben, dass einige Orte der Ankunft von sozialen Problemen heimgesucht werden, wie zum Beispiel von organisierter Kriminalität, Extremismus und Diskriminierung insbesondere gegenüber Frauen. Man muss sich bewusst sein, dass dies Probleme sind, die durch Benachteiligung und Immigration verursacht werden. Diese Probleme haben weder in der Herkunftskultur noch in der Religion der Migranten als solche ihre Ursache, sondern resultieren einzig und allein aus den besonderen Umständen der Immigration. Diese Art von sozialen Problemen kann in allen verschiedenen Migrantenenklaven in Europa auftauchen, sei es bei den Osteuropäern, den Marokkanern oder den Türken, usw.

Muslimische Stadtviertel als Orte der Ankunft sind jedoch oftmals deutlicher sichtbar, auch wenn sie weder die größten Viertel in einer Stadt sind noch die Muslime die größte Gruppe von Immigranten bilden. Sie scheinen jedoch häufig, die am stärksten verrufenen und sichtbarsten Stadtviertel zu sein. Verschiedene Leute machen diese Stadtviertel zur Zielscheibe, und dies kann zu einer gefährlichen Spirale werden, wenn verschiedene politische Parteien und Gruppierungen in der Bevölkerung auf die Minarette als Ursache des Problems zeigen. Sie protestieren gegen diese Stadtviertel. Dies kann zu weiterer Isolation der Menschen in diesen Stadtvierteln führen, und eigentlich strebt man doch das Gegenteil an: Man will die Leute in diese Stadtviertel einladen. Man möchte, dass sie traditionelle Gerichte essen, sich an der Kultur erfreuen und miteinander ins Gespräch kommen. Dies ist sehr schwer zu erreichen, wenn das Stadtviertel ein gefährlicher Ort ist.

Orte können sich aber auch sehr rasch von gefährlichen Stadtvierteln zu begehrenswerten und interessanten Quartieren entwickeln, wo die Leute hinströmen, um essen zu gehen, wo Menschen aus der Mittelschicht hinziehen, um Familien zu gründen, und wo Künstler ihre Ateliers eröffnen. Dies kann sich über Nacht ändern. Man hat diese Transformation in den Stadtvierteln wie Kreuzberg und Wedding in Berlin, Whitechapel und Spitalfields in London oder der Lower East Side in New York gesehen. Vor 20 Jahren waren sie No-Go-Bezirke, inzwischen haben sie sich aber in attraktive und einladende Orte verwandelt. Diese Bezirke sind zu erfolgreichen Stadtvierteln geworden. Sie sind zwar noch immer arm, doch ihr Problem ist das der sozialen Mobilität, nicht des generationenübergreifenden Misserfolgs.

Man muss fragen, was in diesen Stadtvierteln in den vergangenen 25 Jahren geschehen ist, das die Situation zum Guten gewendet hat, und man muss positive Beispiele der Veränderung hervorheben. Man muss die im Stadtviertel erfolgreichen Menschen ermutigen, Sprecher und Leiter des Viertels zu werden. Gehen Sie zu den Menschen, die wirtschaftlichen Erfolg haben, und helfen Sie ihnen, sich bewusst zu werden, dass es in ihrem eigenen geschäftlichen Interesse ist, in einem Stadtviertel zu wohnen, das Leute besuchen wollen, anstatt wegzubleiben, und ermutigen Sie sie, die Veränderung einzuleiten.

DAS INTERVIEW FÜHRTE
Dr. Hildegard Logan
Tel.: 02041 767-149
E-Mail: h.logan@gib.nrw.de

KONTAKT
Doug Saunders
The Globe and Mail Newspaper
444 Front Street West
Toronto, Ontario, M5V 2S9, Canada
Tel.: 1-416-585-5000
E-Mail: dsaunders@globeandmail.com

Mutmacher für die Region

Aktiv statt passiv – Dortmunder Modellprojekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“

Ergänzendes Miteinander statt konkurrierendes Nebeneinander – nach diesem Prinzip kooperieren 19 Dortmunder Unternehmen und Vereine aus dem Bereich der Arbeitsmarktförderung bereits seit Anfang der 1990er Jahre eng miteinander. Dieses eingespielte Netzwerk, organisiert in der Interessengemeinschaft Sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen e. V., war eine der wesentlichen Voraussetzungen dafür, dass in der Westfalen-Metropole das größte Projekt im Rahmen des Landesprogramms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ entstehen konnte.

Langzeitarbeitslose aus dem Projekt „Aktiv statt passiv“ kommen bei der Sanierung einer Problemimmobilie in der Dortmunder Nordstadt zum Einsatz. Mit dabei sind neben der Grünbau gGmbH die Stiftung Soziale Stadt, das Jobcenter Dortmund, die Stadt Dortmund, die Sparkasse Dortmund, DEW und EDG.

Dortmund hat schon einige „Vize“-Titel errungen. In einer Tabelle aber möchte die Stadt künftig gern weiter hinten liegen: der Arbeitslosenstatistik von NRW. 13,2 Prozent aller erwerbsfähigen Einwohner/-innen waren im Jahr 2013 durchschnittlich arbeitslos gemeldet. Nur Gelsenkirchen meldete im Land eine höhere Quote (14,4 %). In einigen Stadtgebieten Dortmunds, wie etwa der nördlichen Innenstadt, ist sogar mehr als jeder Vierte ohne Erwerbseinkommen. „Besonders gefährdet sind Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, konkretisiert Heike Bettermann vom Jobcenter Dortmund, „sie stellen 60,6 Prozent aller Erwerbslosen und sind zudem überdurchschnittlich häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.“ Gesellten sich zur fehlenden Qualifikation noch weitere Vermittlungshemmnisse, wie zum Beispiel körperliche beziehungsweise seelische Leiden oder mangelnde Deutschkenntnisse, tendiere die statistische Chance auf einen Job rasch gegen null.

Als im September 2012 das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) des Landes Nordrhein-Westfalen ein Programm zur Öffentlich geförderten Beschäftigung für eben jene Zielgruppe ausschrieb, brauchte das Dortmunder Jobcenter nicht erst zur Mitwirkung überredet zu werden. „Wir hätten uns sogar einen breiteren Ansatz gewünscht, der neben gemeinnützigen und öffentlichen auch private Arbeitgeber eingebunden hätte“, gesteht Heike Bettermann, die im Jobcenter für den Bereich „Markt und Integration“ verantwortlich zeichnet.

Zum einen hatten die Dortmunder Arbeitsvermittler bei ähnlichen Förderinitiativen wie etwa dem Programm „Job-Perspektive“ ermutigende Erfahrungen mit privaten Unternehmen gemacht. Zum anderen mangelte es nach Bettermanns Worten nicht an Interesse vonseiten der Unternehmen: „Allein über die Kreishandwerkerschaft hätten wir 2013 sofort etwa 30 Stellen besetzen können.“ Ein Potenzial, das durch die Beschränkung auf öffentliche und gemeinnützige Träger nun leider ungenutzt bleibe.

Ergänzung und Austausch als Erfahrungsschatz

Dass in Dortmund dennoch das größte Projekt im Rahmen des Landesprogramms entstehen sollte, war nicht zuletzt der Interessengemeinschaft Sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen e. V. (ISB) zu verdanken. Die seit 1991 bestehende und elf Jahre später in einen Verein umgewandelte Initiative bündelt 19 Bildungs- und Beschäftigungsträger unter ihrem Dach. Dazu gehören neben Einrichtungen kirchlicher Sozialwerke weitere Bildungsträger und Fördereinrichtungen sowie ein Planungsinstitut.

Im Verbund setzen die Mitglieder „auf Ergänzung und Austausch“, um die objektiv begrenzten Ressourcen im sozialen Bereich „statt in überflüssige Doppelstrukturen in möglichst gut aufeinander abgestimmte Angebote fließen zu lassen“, wie Vorstand Andreas Koch es formuliert.

Mit dieser Strategie hat die ISB sich als Entwickler und Träger sozialer Projekte über Dortmund hinaus einen Namen gemacht. Nicht zuletzt deshalb gehörte Koch zu den Experten, die auf Einladung der G.I.B. frühzeitig in die Entwicklung des Programms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ eingebunden waren.

„Der Aufruf des Ministeriums zur Abgabe von Projektanträgen traf uns deshalb im Sommer 2012 nicht unvorbereitet“, bekennt der ISB-Vorstand. Nachdem eine erste Umfrage unter den Mitgliedern ein Potenzial von bis zu 175 Stellen zutage gefördert hatte, wurde ein interner Runder Tisch ins Leben gerufen, um die Umsetzung des Programms für Dortmund zu konkretisieren. Schon in dieser frühen Phase saß das Jobcenter mit am Tisch, und auch in der Stadt sowie der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet fanden die ISB-Mitglieder tatkräftige Unterstützer.

Die Koordination des Projektes legten die Mitglieder von Anfang an in die Hände der ISB, „um den organisatorischen Aufwand für alle Beteiligten zu minimieren und größtmögliche Kapazitäten für die Sacharbeit freizuhalten“, wie Ralf Schumacher, der bei der ISB das Christliche Jugenddorf vertritt, erläutert.

Qualität geht vor Quantität

In dem Projektantrag, den die Dortmunder Partner im September 2012 unter der Überschrift „Aktiv statt passiv“ einreichten, wurde die Schaffung von 161 öffentlich geförderten Stellen als Ziel formuliert. Die sozialversicherungspflichtigen, befristeten Arbeitsplätze sollten in neun Mitgliedsorganisationen der ISB entstehen – entsprechend den individuellen Möglichkeiten: So plante die Stadtteil-Schule im Dortmunder Norden mit nur einer, manche Partner wie die Diakonie oder der Caritasverband mit mehr als 20 neuen Stellen. Die meisten Arbeitsplätze, nämlich 30, versprach das Christliche Jugenddorf zu schaffen.

„Bei der Festlegung der Ziele haben sich die Firmen und Vereine an drei Kriterien

orientiert“, erläutert Koordinator Andreas Koch: „Erstens am konkreten Arbeitskräftebedarf. Zweitens an der Finanzierbarkeit des mit dem Jobcenter vereinbarten 25- bis 40-prozentigen Eigenanteils an den Lohnkosten. Drittens an der hinreichend realistischen Chance, Langzeitarbeitslosen mit dieser Stelle eine Brücke in eine dauerhafte Beschäftigung bauen zu können.“

Dieser betriebs- und sozialwirtschaftlichen Überprüfung hielten nicht alle der in der ersten spontanen Umfrage gemeldeten 175 Stellen stand. Deshalb blieb die im Konzept geplante Zahl darunter, für Andreas Koch alles andere als ein Manko. „Qualität geht vor Quantität“, kommentiert er die Anpassung der Wünsche an die Realitäten.

Der trägt auch das intensive Coaching Rechnung, das die Dortmunder mit den Möglichkeiten des ÖgB-Programms organisierten. „Bei herkömmlichen Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser, zum Beispiel bei Arbeitsgelegenheiten, liegt die Abbrecherquote bei 30 bis über 50 Prozent“, fasst Heike Bettermann die langjährigen Erfahrungen auf diesem Gebiet zusammen.

Nicht selten seien es vermeintliche Kleinigkeiten, wie die unbedachte Bemerkung eines Kollegen oder ein veränderter Nahverkehrsfahrplan, die ehemals Langzeiterwerbslose plötzlich wieder aus der Bahn werfen und Einarbeitungsphasen selbst nach Monaten abrupt enden ließen. „Solche für Außenstehende schwer nachvollziehbaren Brüche sind nicht nur für die Arbeitnehmer selbst herbe Rückschläge“, verdeutlicht die Bereichsleiterin: „Sie haben Auswirkungen auf viele andere Beteiligte.“ So lehnten manche Arbeitgeber es nach solchen Enttäuschungen strikt ab, jemals wieder Langzeitarbeitslose einzustellen. „Andere, die solche Geschichten hörten, versuchen es gar nicht erst“, bedauert Heike Bettermann. Damit verschlechterten sich die Aussichten für Langzeitarbeitslose, wieder ins Berufsleben zurückzufinden, zusätzlich, eine Negativspirale.

Um sie zu durchbrechen, hatte das Dortmunder Jobcenter schon beim 2011 gestarteten Programm „Bürgerarbeit“ ein Coaching-Angebot integriert. Indem speziell geschulte Jobcoachs statt der üblichen 200 bis 300 Kunden durchschnittlich 75 Bürgerarbeiter betreuten, konnten sie Anzeichen für Demotivation und Resignation früher erkennen und besser gegensteuern. „Es gelang zwar, die Abbruchquote zu senken“, zieht die Spezialistin für Arbeitsmarktintegration eine zwiespältige Bilanz, „aber wir erkannten auch, dass der Kontakt in den meisten Fällen noch bedeutend intensiver, die Betreuung noch individueller sein musste, um wirklich Vertrauensverhältnisse aufzubauen zu können“.

Das ÖgB-Programm bot erstmals die dafür notwendigen Rahmenbedingungen. So konnten die Dortmunder den 161 Mitarbeitenden während der „Aktiv-statt-Passiv“-Phase acht Coachs zur Seite stellen. Dieser Betreuungsschlüssel ermutigte die Verantwortlichen des Jobcenters zusätzlich, für das insgesamt 9,3 Millionen Euro schwere Projekt noch im Jahr 2012 eine verbindliche Finanzierungszusage über 53 Prozent der Gesamtkosten abzugeben. 26 Prozent des Budgets sollte das Land zur Verfügung

stellen, 21 Prozent die beteiligten Arbeitgeber der ISB mit den zusätzlichen Beschäftigten selbst erwirtschaften.

Vielfalt erweist sich als Vorteil

Pünktlich zum Jahresanfang 2013 konnten die Dortmunder – mit einer vorläufigen Erlaubnis des Regierungspräsidiums – beginnen, ihre Pläne in die Tat umzusetzen. Erleichtert wurde der Start durch einen speziellen Arbeitskräftepool, den das Jobcenter bereits im Frühjahr 2012 eingerichtet hatte. „Weil damals die Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) vom Gesetzgeber neu geregelt wurde, hatten wir beschlossen, Langzeiterwerbslose mit besonderem Förderbedarf in einer Datenbank zu erfassen“, erklärt Heike Bettermann. Weil die Auswahlkriterien im Programm Öffentlich geförderte Beschäftigung mit diesen vergleichbar waren, konnten die Vermittler beim Start von „Aktiv statt passiv“ auf diesen Pool zurückgreifen.

Nach den obligatorischen Bewerbungsverfahren und zumeist 14-tägigen Probearbeitsphasen konnten am 1. März 2013, nur acht Tage nach Übergabe des amtlichen Förderbescheides durch Regierungspräsident Dr. Gerd Bollermann, die ersten Arbeitsverträge im Rahmen des ÖgB-Projektes unterzeichnet werden.

Doch schon bald zeichnete sich ab, dass einige der geplanten Stellen unbesetzt bleiben würden. „Insbesondere im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, in der Pflege oder für die Küchenarbeit fanden sich weniger geeignete Arbeitskräfte als gedacht“, erinnert sich Andreas Koch. Vielen Bewerbern mangelte es an der Fähigkeit zu körperlich anstrengender Arbeit. Teilweise machten schlechte Führungszeugnisse, Erkrankungen oder das Fehlen elementarer sozialer Kompetenzen Tätigkeiten beispielsweise in Kundenhaushalten unmöglich. Einige Arbeitgeber mussten deshalb ihre Stellenpläne nach unten korrigieren.

In dieser Situation zeigte sich eine besondere Stärke des Trägerverbundes. „Durch die große Bandbreite der Tätigkeitsfelder konnten wir auf die unerwartete Situation reagieren“, bestätigt Ralf Schumacher, Projektkoordinator beim Christlichen Jugenddorf (CJD) in Dortmund. Das Stellenangebot wurde in den folgenden Wochen und Monaten der Nachfrage angepasst.

So konnte das Jugenddorf mit 39 letztlich neun Arbeitsplätze mehr schaffen als ursprünglich geplant und damit Ausfälle bei anderen ISB-Mitgliedern kompensieren. Möglich wurde das laut Schumacher durch „das stabile Wachstum im Recyclingmarkt und eine gute Auftragslage bei hauswirtschaftlichen Dienstleistungen und im Facility-Management.“

Bei der Grünbau gGmbH, einem anderen ISB-Mitglied, konnten von 20 im Bereich Lager/Logistik vorgesehenen ÖgB-Arbeitsplätzen nur 18 besetzt werden. Dafür schuf das Unternehmen zwei zusätzliche Stellen in der Verwaltung – einem Bereich, „den wir vorher gar nicht auf dem Radar hatten“, wie die kaufmännische Leiterin Angelika Wirth einräumt. Durch die Anpassung der Planungen könne das Unternehmen nun auch Menschen mit größeren körperlichen Einschränkungen den Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen.

Andererseits scheuen die „Aktiv-statt-Passiv“-Partner keine Mühen, um Bewerber für Aufgaben fit zu machen, „denen sie im Moment der Einstellung vielleicht noch nicht gewachsen sind“, wie Manuela Roth-Vormann hinzufügt. Als Jobcoach am Frauenzentrum Huckarde betreut die diplomierte Bildungswissenschaftlerin zum Beispiel eine Mitarbeiterin, die sich als Hauswirtschaftshilfe beworben hatte. „Aufgrund einer schwerwiegenden Sprachstörung kann sie sich Dritten gegenüber nur sehr schwer verständlich machen“, stellte Roth-Vormann schon im Einstellungsprozess fest. Im Umgang mit Kunden sei das „natürlich ein Nachteil.“ Im Einstellungsgespräch stellte sich zudem heraus, dass die Mittvierzigerin die Sprachstörung selbst nicht als solche wahrnahm, sondern sie mehr oder weniger verdrängte.

„Wir gaben ihr eine Chance“, betont die Trainerin, „weil uns die Entschlossenheit und ihr Ehrgeiz überzeugten. Immerhin hatte sie in Eigeninitiative die mittlere Reife nachgeholt.“ Neben einer hauswirtschaftlichen Ausbildung im Rahmen des Dortmunder ÖgB-Projektes sollte die Neueinsteigerin mit Unterstützung von Manuela Roth-Vormann eine Sprachtherapie beginnen. „Fast von Anfang an ist sie bei Kunden tätig. Und die Rückmeldungen sind positiv“, freut sich die Trainerin.

Erfahrungsaustausch hilft, Probleme aus dem Weg zu räumen

Dass das Land mit dem Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ auf dem richtigen Weg ist, zeigte sich schon in den ersten Monaten. Von 161 ÖgB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum Sommer 2013 eingestellt wurden, waren zum Jahresende 155 noch im Boot. Verglichen mit anderen Fördermaßnahmen wie zum Beispiel Arbeitsgelegenheiten, bei denen nicht selten mehr als die Hälfte der Teilnehmer/-innen vor-

zeitig die Segel streicht, bedeute das „einen Quantensprung“, findet Projektkoordinator Andreas Koch, „ganz besonders, wenn man berücksichtigt, dass die Anforderungen einer Vollzeitstelle ungleich größer sind als die einer Arbeitsgelegenheit.“

Die Ursachen des Erfolgs liegen nach Einschätzung von CJD-Projektkoordinator Ralf Schumacher zum einen in der besonders motivierenden Wirkung der sozialversicherungspflichtigen, branchenüblich vergüteten Tätigkeiten. Der Ansporn, den die auf bis zu zwei Jahre angelegten Arbeitsverhältnisse entfalteten, lasse sich mit dem von Arbeitsgelegenheiten, die auf Wochen oder wenige Monate begrenzt seien und kaum zusätzliches Einkommen versprächen, nicht annähernd erreichen.

Als weitere, mindestens ebenso wichtige Treiber des Erfolgs aber erwiesen sich nach Überzeugung von Andreas Koch die Möglichkeiten zur individuellen Weiterbildung und Qualifizierung sowie das intensive Coaching. „Mit diesen Angeboten ist ÖgB einzigartig – und einzigartig erfolgreich“, resümiert der Projektkoordinator.

„Dabei haben wir anfangs sogar einiges verschenkt“, gibt Manuela Roth-Vormann zu bedenken. Grund dafür sei eine zu enge Auslegung der Förderbestimmungen gewesen. Die Trainerin schildert das am Beispiel eines Quartiershausmeisters, der sich im Dortmunder Norden nicht in erster Linie um Häuser kümmert, wie es die Tätigkeitsbezeichnung vermuten lässt, sondern um das Miteinander der Menschen. „Er hilft zum Beispiel, soziale Treffpunkte wie zum Beispiel ein Straßencafé mit zum Laufen zu bringen, spricht aber auch Autofahrer an, die auf der Suche nach Prostituierten durch das Viertel cruisen.“

Der frühere Selbstständige bringe für diese Tätigkeit das erforderliche Selbstbewusstsein mit. „Er benötigte aber eine zusätzliche Ausbildung in Sachen nonverbaler und verbaler, gewaltfreier und deeskalierender Kommunikation“, fügt Manuela Roth-Vormann an.

Die Schwierigkeit dabei: „Der Höchststundensatz für Qualifizierungen im Rahmen des Programmes war nach unserem Dafürhalten auf 5,06 Euro je Teilnehmer gedeckelt“, so die Trainerin. Sofern mehrere Mitarbeitende einen Kurs besuchten, sich also einen Referenten „teilten“, stellte diese Höchstgrenze ein kleineres Hindernis dar. „Schulungen im Bereich Hauswirtschaft organisieren wir zum Beispiel gemeinsam mit der Caritas.“ Doch wenn, wie im Falle des Quartiershausmeisters, nur ein einzelner Mitarbeiter eine bestimmte Weiterbildung benötigte, waren gut qualifizierte Ausbilder für diesen Stundensatz nicht zu bekommen. „Wir hatten also einen Bedarf, auch ein bestimmtes Budget pro Mitarbeiter für Qualifizierungen, aber konnten es nicht abrufen“, schildert sie das Dilemma.

Das löste sich im Dezember 2013 auf. Bei einem landesweiten Treffen aller ÖgB-Coachs stellte sich heraus, dass in begründeten Fällen durchaus auch höhere Einzelstundensätze veranschlagt werden können. „Wichtig ist nur, dass das Gesamtbudget pro Teilnehmer nicht überschritten wird“, zeigt sich Manuela Roth-Vormann erleichtert. Nach dem Jahreswechsel konnte die Qualifizierung für den Quartiershausmeister beginnen.

Sich austauschen zu können, empfindet die Trainerin als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Projektarbeit, „schließlich betreten wir hier in vielerlei Hinsicht Neuland“. Die monatlichen Treffen der acht Dortmunder Coachs möchte sie zum Beispiel nicht missen: „Denn Erfahrungen, die in einem Unternehmen gemacht werden, sind fast immer auch für die anderen nützlich.“ So entwickelten die Acht einheitliche Bewertungsbögen und fanden mit Unterstützung der Geschäftsführer manch individuelle Lösung im Interesse der Beschäftigten. „Einige Mitarbeitende, die auf einem Arbeitsplatz nicht zurechtkamen, konnten zum Beispiel in andere Tätigkeitsfelder vermittelt werden“, bestätigt Andreas Koch, „auch damit gelang es, Mitarbeitende erfolgreich im Projekt zu halten.“

Von der vorgesehenen Option, Mitarbeitern beispielsweise nach einem Scheitern an einer Position auch den Wechsel in ein anderes Unternehmen zu ermöglichen, wurde bislang indes noch nicht Gebrauch gemacht. „Es hat sich einfach noch kein Fall ergeben, in dem das angezeigt erschien“, konstatiert Torsten Lettmann vom ISB, der die Arbeit der Coachs koordiniert.

Neben dem engen, zumeist sehr vertrauensvollen Kontakt der Trainer zu den ÖgB-Teilnehmenden, deren Vorgesetzten und Anleitern im Arbeitsalltag hat sich nach seinen Worten auch der Trialog bewährt. Alle sechs Monate treffen sich die Coachs dazu mit jedem Projektteilnehmenden und dem/der zuständigen Fallbetreuer/-in des Jobcenters zum Sechsaugengespräch, um die zurückliegende und die zukünftige Entwicklung zu besprechen. „Alle drei bis vier Monate treffen sich auch die Geschäftsleitungen mit den Verantwortlichen des Jobcenters“, ergänzt Koch, „um Soll und Ist zu vergleichen“.

85 Prozent der Mitarbeiter starten ins zweite Jahr

Die im Projektantrag „Aktiv statt Passiv“ geplanten 161 Stellen wurden ungeachtet aller Überraschungen wie geplant besetzt. Möglich wurde das nicht zuletzt, weil die Stadt aus eingesparten Kosten der Unterkunft (KdU) zusätzliches Geld zur Finanzierung beisteuerte.

Die Zahl der vorzeitig ausgeschiedenen ÖgB-Beschäftigten stieg im Frühjahr 2014 zwar auf 26, „vor allem, weil einige der zunächst auf ein Jahr befristeten Verträge nicht verlängert wurden“, wie Torsten Lettmann berichtet.

Dennoch ist die Abbrecher-Quote des größten ÖgB-Projektes im Land mit weiter bemerkenswert niedrig. „Zumal, wenn man berücksichtigt, dass neun der Ausgeschiedenen aufgrund gesundheitlicher Probleme ihre Jobs quittieren mussten“, wie Torsten Lettmann relativiert. Nur fünf Verträge seien aufgrund umfangreicher, wiederholt aufgetretener Fehlzeiten nicht erneuert worden, zwölf wegen mangelnder Leistung und Motivation oder weil sich die Mitarbeiter überfordert fühlten.

Besonders hoch war die Fluktuation im Bereich der Seniorenbegleitung. „In diesem Bereich mussten wir im ersten Jahr drei von vier Stellen neu besetzen, teilweise schon nach der Probezeit“, zieht Manuela Roth-Vormann für das Frauenzentrum Huckarde eine ehrliche Zwischenbilanz. „Der Herausforderung, alten Menschen Unterstützung zu geben, fühlen sich nur sehr wenige Langzeitarbeitslose gewachsen“, bestätigt sie eine Erfahrung, die auch andere Träger im Rahmen des ÖgB-Projektes gemacht haben.

ANSPRECHPARTNER/-IN IN DER G.I.B.
Roland Golding, Tel.: 02041 767-243
E-Mail: r.golding@gib.nrw.de
Inge Lütkehaus, Tel.: 02041 767-258
E-Mail: i.luetkehaus@gib.nrw.de

AUTOR
Frank Pollack, Tel.: 0345 5201 666
E-Mail: mail@frank-pollack.de

KONTAKT
ISB – Interessengemeinschaft Sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen e. V.
Andreas Koch
Unnaer Straße 44, 44145 Dortmund
Tel.: 0231 84096-36
E-Mail: akoch@isb-dortmund.de

Dass insgesamt aber fast 85 Prozent der einstigen Langzeitarbeitslosen in diesen Wochen ein zweites Jahr der Vollzeitbeschäftigung in Angriff nehmen, ist nach Beobachtung von Heike Bettermann nicht nur für die betreffenden Frauen und Männer eine ermutigende Erfahrung. „Auch viele unserer rund 400 Vermittler im Jobcenter Dortmund registrieren seit Langem wieder: Es gelingt, Langzeitarbeitslose in größerer Zahl in Lohn und Brot zu bringen!“, freut sich die Bereichsleiterin für Markt und Integration. „Bislang waren entsprechende Erfolgserlebnisse eher Einzelfälle“. Selbst Arbeitgeber verfolgten die Entwicklung mit wachsendem Interesse. „ÖgB“, so fasst sie zusammen, „ist ein Mutmacher für ganze Region“.

Für Prognosen, wie viele ÖgB-Mitarbeitende über das Projekt hinaus dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können, ist es nach Einschätzung von Chefcoach Torsten Lettmann allerdings gegenwärtig (im Mai 2014) noch zu früh: „Die Projektlaufzeit soll mit Blick auf die später eingestellten Mitarbeiter bis August 2015 verlängert werden. Etwa die Hälfte des Programms liegt also noch vor uns“. Inwieweit Teilnehmer des ÖgB-Projektes langfristig übernommen oder vermittelt werden können, hänge nicht nur von deren persönlicher Entwicklung in den nächsten Monaten ab, sondern auch vom Konjunkturverlauf in den verschiedenen Branchen.

„Mitarbeiterinnen im hauswirtschaftlichen Bereich haben bei weiterer erfolgreicher Einarbeitung und Qualifizierung beispielsweise gute Chancen, übernommen zu werden“, prognostiziert Lettmann. Aber auch darüber hinaus hätten ISB-Mitglieder Interesse an der Übernahme des einen oder anderen Mitarbeitenden geäußert.

So ist das Christliche Jugenddorf nach den Worten von Ralf Schumacher „gewillt, zirka ein Viertel der 39 ÖgB-Beschäftigten nach dem Projektende einzustellen. „Unsere aktuelle wirtschaftliche Situation gibt das her.“ Möglichst viele weitere Mitarbeiter sollen zu kooperierenden Partnern oder zu anderen Arbeitgebern in der Region vermittelt werden. Um die Chancen zu verbessern, hätten die Mitarbeiter frühzeitig ein Bewerbungstraining begonnen. „Manche erarbeiten dabei nicht nur eine aussagefähige Bewerbermappe, sondern sogar interaktive CDs“, staunt der CJD-Projektkoordinator über die bisherigen Ergebnisse, die auch Ausdruck eines gewachsenen, zum Teil wiederentdeckten Selbstbewusstseins seien. „Potenzielle Arbeitgeber“, so kündigt er an, „dürfen sich schon auf so manche positive Überraschung freuen.“

Nachhaltig erfolgreich

Potentialberatung bei der Kurt Müller GmbH in Pulheim-Brauweiler

Die Kurt Müller GmbH in Pulheim im Rhein-Erft-Kreis ist wohl das, was man einen „Hidden Champion“ nennt. Den Namen des Unternehmens kennt man zwar nicht unbedingt, aber wahrscheinlich haben die meisten von uns schon einmal eines der Produkte in der Hand gehabt, die der Hygieneartikel-Großhändler zum Beispiel an Kliniken, Industrieunternehmen, Verwaltungen oder Warenhäuser liefert. Das Familienunternehmen verzeichnete seit der Gründung vor über 30 Jahren ein stetiges Wachstum. Damit die Arbeitsorganisation dem Erfolg nicht hinterherhinkt, entschloss sich die Kurt Müller GmbH vor vier Jahren zu einer vom Land NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Potentialberatung und hat mit dieser Hilfe den Wachstumskurs nachhaltig fortsetzen können.

(v. l.) Alexa Dreyer (Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH), Monika Müller, Trixi Veit (Kurt Müller GmbH)

Die Anfänge waren klein. Als der im Frühjahr 2014 verstorbene Kurt Müller sein Unternehmen, damals schon 50-jährig, 1983 in Köln gründete, diente das ehemalige Kinderzimmer als Büro, Pakete zum Versand der Ware packte er selbst. Doch schon bald wuchs der Handel mit Hygienepapieren, Seifen und Spendersystemen so stark, dass ein Standortwechsel anstand. Kurt Müller fand ein geeignetes Grundstück in einem Gewerbegebiet in Pulheim-Brauweiler, westlich von Köln. 1991 wurden dort eine erste Lagerhalle und ein Bürotrakt errichtet, 1995 folgte eine weitere Halle. Der Jahresumsatz lag damals schon bei 4,5 Millionen Euro.

1998 trat sein Sohn Frank Michael Müller als weiterer Geschäftsführer in das Unternehmen ein. Der ausgebildete Bankkaufmann und studierte Diplom-Kaufmann beteiligte sich nach einer Konzernkarriere in der Markenartikelindustrie als Minderheitsgesellschafter am Unternehmen. 2001 übernahm er das Familienunternehmen komplett, 2002 stieß auch seine Frau Marion dazu. Die positive Entwicklung des Unternehmens setzte sich fort: 2008 wurde eine dritte Lagerhalle errichtet, 2013 folgte nach dem Zukauf eines 4.000 qm großen Grundstücks eine vierte. Die Zahl der Mitarbeiter/-innen und auch die eigene LKW-Flotte wuchsen beständig.

Schwerpunkt Rhein-Ruhr

Das größte Vertriebssegment der Kurt Müller GmbH liegt heute im Bereich Health Care. Regional und bundesweit beziehen Kliniken, Altenheime und Medizinalfachhändler von dem Großhändler alles, was an Papier und sonstigen Hygieneartikeln in Waschräumen und an anderer Stelle benötigt wird (z. B. Liegenabdeckungen aus Papier, Handschuhe, Desinfektionsmittel etc.). Weitere wichtige Kunden sind Produktionsbetriebe (hier werden Putztuchrollen aus Papier benötigt), Gebäudereinigungsunternehmen, öffentliche Verwaltungen und private Bildungseinrichtungen. Nicht zuletzt lassen sich auch einige große Industrie- und Handelsunternehmen wie Zentis, Gerolsteiner Brunnen, alle P & C- und OBI-Filialen oder die Deutschlandhauptverwaltungen von Renault oder Toyota von der Kurt Müller GmbH beliefern.

Das Kerngebiet der Kurt Müller GmbH liegt mit rund 75 Prozent in NRW, der Rest des Umsatzes von derzeit rund 36 Millionen Euro jährlich wird bundesweit erzielt. Das Unternehmen hat zurzeit über 50 Mitarbeitende und bildet sehr erfolgreich Großhandelskaufleute und Fachkräfte für Lagerlogistik bzw. Fachlageristen aus.

Marion Müller hatte, als sie im Jahr 2002 in das Unternehmen eintrat, schon eine erfolgreiche Karriere hinter sich. Unter anderem war die studierte Betriebswirtin beim Unilever-Konzern und der Bosch-Siemens-Hausgerätegruppe in verantwortlichen Positionen tätig und hatte sich 1998 als Unternehmensberaterin selbstständig gemacht. Bei der Kurt Müller GmbH konzentriert sich ihr Mann auf die Geschäftsführung und den Vertrieb, während sie sich um die Bereiche Strategie, Organisation, Marketing und Qualitätsmanagement kümmert. 2002 legte Marion Müller eine Ausbildereignungsprüfung ab, sodass die Kurt Müller GmbH seitdem auch ausbilden kann.

„Die Aufgabe war ein Kontrast zu der Arbeit in großen Konzernen“, sagt Marion Müller. „Die effektive Zeit, die man in einem großen Unternehmen hat, um es voranzubringen, ist sehr eingeschränkt. In einem familiengeführten mittelständischen Unternehmen ist das eher möglich.“ Die Kurt Müller GmbH war damals schon stark gewachsen, Firmengründer Kurt Müller hatte aber immer auf Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit geachtet – und das in allen Bereichen. Angefangen bei einer soliden finanziellen Basis über die Ausbildung junger Fachkräfte, die Förderung von Nachwuchsführungskräften bis zu einem verantwortungsbewussten Handeln für die Umwelt hatte er die Basis für ein rundum gesundes Unternehmen gelegt.

Potentialberatung hilft auch starken Unternehmen

Man mag sich fragen, warum eine solch erfolgreiche Firma überhaupt eine Beratung braucht. Der Sinn einer Potentialberatung ist aber nicht unbedingt, Unternehmen, die sich in Notlagen befinden zu helfen, sondern strategische Entwicklungsprozesse in Unternehmen zu unterstützen und zu ihrer Modernisierung und damit zur Stärkung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit beizutragen.

Als Marion Müller ihre neue Aufgabe übernahm, sah sie das große weitere Entwicklungspotenzial des Unternehmens, erkannte aber auch, dass sich mit von Jahr zu Jahr steigendem Umsatz und der wachsenden Mitarbeiterzahl die Arbeitsorganisation zwingend mitentwickeln musste. Zwar brachte sie aus ihrer Vita unter an-

derem als ehemalige Beraterin selbst viel Erfahrung für diesen Prozess mit, erkannte aber, dass ein Blick von außen auf das Unternehmen hilfreich sein könnte. Marion Müller entschied sich daher im Jahr 2010, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen, als das Monheimer Ingenieurbüro Peschel ein Angebot für eine Potentialberatung machte.

„Es ist häufig so, dass Beratungsunternehmen auf Wirtschaftsunternehmen akquisitorisch zugehen. Unsere Funktion, als Stelle, die die für das Förderprogramm notwendigen Beratungsschecks ausstellt, ist es dann, zu schauen, was das Anliegen des Beratung suchenden Unternehmens ist und wie das mit der Förderidee des Landes zusammenpasst", macht Alexa Dreyer von der Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH deutlich. Diese Institution ist in der Region gemeinsam mit der Regionalagentur Region Köln, die auch die kreisübergreifende Koordinierung übernimmt, für diese Aufgaben zuständig. Außerdem beraten auch die Industrie- und Handelskammer zu Köln und die Handwerkskammer zu Köln. Ein Unternehmen, das eine Potentialberatung wünscht, kann wählen, an welche dieser Beratungsstellen es sich für das obligatorische Beratungsgespräch wendet.

Da es im Fall der Kurt Müller GmbH explizit um den Erhalt und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit und des Wachstums und damit auch um die Arbeitsplätze im Unternehmen ging, stand eine Förderfähigkeit der Beratung nicht infrage. „Wenn weitere Dinge, wie ISO-Zertifizierung, die Erstellung von Handbüchern usw. dazu kommen, ist das das i-Tüpfelchen, das die Unternehmen selber leisten müssen", erklärt Alexa Dreyer. Das der Potentialberatung vorgeschaltete Beratungsgespräch diene dazu, mit dem Unternehmen eine gemeinsame Linie zu entwickeln, sodass das, was das Beratungsunternehmen leisten will und was förderfähig ist, eine gemeinsame Schnittmenge bildet. Auch die Anzahl der Beratungstage müsse im richtigen Verhältnis zur Größe des Unternehmens und zur Problematik stehen, um die es bei der Potentialberatung gehen soll. „Es geht nicht ums Fördern um des Förderns willen. Das Unternehmen muss entscheiden: Bringt mir die Investition in diese Beratung den Mehrwert, den ich mir wünsche, denn das Unternehmen muss immerhin 50 Prozent selbst bezahlen." Es handele sich selten um Unternehmen, die eine Beratung als Rettungsanker nutzen wollen. In den meisten Fällen wollen die Unternehmen weiter wachsen und damit die Zahl der Arbeitsplätze sichern oder sogar ausbauen.

Wachstum begleiten und professionalisieren

So war es auch im Fall der Kurt Müller GmbH. „Es ging darum, das Wachstum zu begleiten und zu professionalisieren", sagt Marion Müller. „Wenn ein Unternehmen jahrelang immer zweistellig wächst, muss man sich, auch wenn man die Fähigkeiten im Vertrieb, im Personalwesen, im Qualitätsmanagement und im Marketing hat, einmal hinsetzen und sich alle Bereiche ansehen." In der Logistik und im Lagerwesen sei sie recht unbedarft gewesen. Im Rahmen der Potentialberatung sollte daran gearbeitet werden, das gesamte Unternehmen und die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Bereichen professionell zusammenzuführen und in der Ablauf- und Aufbauorganisation in Managementsystemen Systematiken einzuziehen, die einerseits das Wachstum des Unternehmens positiv begleiten, andererseits aber weiterhin schnelle, kurze Wege ermöglichen.

Trixi Veit, Personalreferentin und Qualitätsmanagementbeauftragte bei der Kurt Müller GmbH, nennt ein praktisches Beispiel: „Früher, als das Lager noch nicht so groß war, war es ganz einfach: Jeder wusste, wo die Müllsäcke stehen, wo die Hygienepapiere usw. Wenn die Lagerfläche immer weiter wächst, muss in die Lagerung aber ein System rein. Durch die externe Beratung sind viele Dinge aufgefallen, die mit dem Wachstum entstanden sind, aber nicht wirklich professionell waren und besser und schneller geregelt werden konnten."

Das sollte später auch ein Ergebnis der Potentialberatung sein. Zunächst setzte das Ingenieurbüro Peschel aber mit einer Stärken-Schwächen-Analyse an. Dazu führte es zu Beginn der Beratung an mehreren Beratungstagen Gespräche mit der Geschäftsführung und den verschiedenen Teamleitern. Themen waren zum Beispiel das interne Qualitätswesen, die Aufbau- und Ablauforganisation, Tätigkeitsbeschreibungen, die interne Kommunikation, die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und die Fehlerdokumentation.

An viele Themen konnte der externe Berater nach den Gesprächen gleich einen Haken machen. Bei den Abläufen im Rechnungs- und Mahnwesen sowie im Controlling oder im Vertrieb gab es wenig Verbesserungsbedarf. Auch was die

Unternehmensstrategie angeht, war nicht viel zu optimieren. Zum Beispiel führt die Kurt Müller GmbH mit den Führungskräften jährlich ein zweitägiges Strategie-Meeting durch – bei einem Unternehmen dieser Größe eher ungewöhnlich.

Entwicklungspotenzial in der Logistik

Die eigentlichen Entwicklungspotenziale sollten sich im Logistikbereich zeigen. Das beratende Ingenieurbüro betrachtete zum Beispiel die Abläufe im Wareneingang und im Versand, die Lagerhaltung, die Tourenplanung und die Fahrerdisposition. Nach jedem Gespräch und einer Analyse der Informationen schlug es für die jeweiligen Teilbereiche Direktmaßnahmen vor, die bis zum nächsten Gesprächstermin bereits umgesetzt werden konnten. Ergänzend zu den Gesprächen sah sich der Berater an zwei Tagen die verschiedenen Abteilungen der Kurt Müller GmbH genau an und erlebte quasi „live“ mit, wie die verschiedenen Arbeitsprozesse abliefen.

Im Bereich Lager/Logistik liegt der größte Kostenfaktor für die Kurt Müller GmbH. Die Kosten für den Transport der großvolumigen, aber relativ niedrigpreisigen Waren, einschließlich der Kraftstoff- und Versicherungskosten sowie die Personalkosten entscheiden, ob das Unternehmen rentabel arbeiten kann oder nicht.

Die durch die Potentialberatung initiierten Veränderungen erstreckten sich über simple Organisations- und Zuständigkeitsstrukturen, die in Organigrammen dargestellt wurden, über Verbesserungen in der Wareneingangskontrolle und Bestandsführung bis hin zur Einführung eines Managementsystems, das zum Beispiel eine Rückverfolgbarkeit von Warenlieferungen gewährleisten konnte. „So etwas hatten wir im Ansatz natürlich, sonst kann ein Unternehmen nicht arbeiten, aber es gab doch erhebliche Verbesserungspotenziale“, sagt Marion Müller. „Wir haben im Rahmen der Beratung etwa auch angefangen, Reklamationen systematisch auszuwerten.“

Auch in der Einlagerung und Kommissionierung der verschiedenen angelieferten Produkte gab es sofort umsetzbare Änderungen. Man hatte zum Beispiel festgestellt, dass es effizienter ist, nach Lieferanten einzulagern als nach Produkt-Kategorien. Einfach deshalb, weil viele Kunden Handtuch-, Toilettenpapier und Seifen aus einer Marken-Linie bestellen und aus diesem Grund die Wege für die Mitarbeiter beim Kommissionieren im Lager kürzer sind, wenn sie diese verschiedenen Produkte an einer Stelle finden. „Das sind Dinge, die würde man vom grünen Tisch her so nie planen. Aber wenn man sich die Abläufe und Wege mal genau anschaut, kommt man zwangsläufig zu diesem Ergebnis“, verdeutlicht Marion Müller. Sogenannte „Schnelldreher“, also Produkte, die sich sehr schnell und in großen Mengen verkaufen, werden heute bei der Kurt Müller GmbH gar nicht mehr in Regale eingelagert, sondern bleiben direkt auf der großen Kommissionierfläche – eine weitere Optimierung im Sinne von kurzen Wegen, die zudem ohne großen Aufwand und zeitliche Verzögerung umgesetzt werden konnte.

„Königswissen“ für alle nutzbar machen

Gerade weil viele Mitarbeiter bei der Kurt Müller GmbH in ihren Teilbereichen sehr spezielles Wissen hatten, war ihre Einbindung in die Potentialberatung besonders

fruchtbar. Die Potentialberatung zielte darauf ab, dieses Wissen, die Kompetenzen der einzelnen Fachkräfte, für den gesamten Betrieb nutzbar zu machen. Dabei war es wichtig, den Mitarbeitern zu verdeutlichen, dass sie durch die Preisgabe ihres individuellen Wissens nicht etwa in ihren Kompetenzen beschnitten werden, sondern dass ihr Rat gewürdigt wird.

Das „Königswissen“, das einige erfahrene Mitarbeiter haben, reiche irgendwann nicht mehr, sagt Marion Müller. Und ein Unternehmen mache sich auch zu sehr von einzelnen Personen abhängig, ohne die dann nichts mehr laufe, wenn statt eines Lagersystems alles in einzelnen Köpfen gespeichert sei. „Ab einer gewissen Betriebsgröße kommt man einfach an einen Punkt, wo man solche Dinge aktiv gestalten, und Strukturen in IT-Form einführen muss, sonst beschneidet man sich selbst in der Expansion.“

Ein bereits existierendes Warenwirtschafts-Handbuch, in dem die Abläufe beschrieben werden und das auch genutzt wird, um neue Mitarbeiter einzuarbeiten, wurde mithilfe der Ergebnisse der Potentialberatung weiter verfeinert.

Intensive Einbindung der Mitarbeiter

Die für die verschiedenen Abteilungen Verantwortlichen waren immer in die Gespräche im Rahmen der Potentialberatung eingebunden. Die Vermittlung der Änderungen übernahmen dann diese Führungskräfte in Form von Besprechungen mit den Mitarbeitern. Die Unternehmensleitung erhielt dann entsprechende Protokolle als Feedback.

Marion Müller hebt hervor, dass es wichtig ist, die Mitarbeiter von den Neuerungen zu überzeugen und diese nicht einfach von „oben“ zu verordnen. „Man tut Dinge nur, wenn man dahinter steht, wenn man selber überzeugt ist, dass sie Nutzen und Vorteile bringen.“ Entsprechend wurde die Fehleranalyse mit den Mitarbeitern detailliert aufgearbeitet. Marion Müller skizziert den Aufbau solcher Gespräche: „Dieser Fehler passiert, kostet soundso viel Geld und je später er erkannt wird, desto teurer wird er. Was würde an diesem Punkt helfen, um besser zu werden?“ Das können dann manchmal ganz simple Dinge, wie eine größere oder besser unterscheidbare Beschriftung von Kartons sein, die dann dem Lieferanten vorgeschlagen werden konnte. Zusätzliche Anreize für Neuerungen und mehr Effizienz schafft die Kurt Müller GmbH durch ein Prämiensystem für die Mitarbeiter. Zum Beispiel steigt die Prämie für die Lagerarbeiter bei einer sinkenden Nachlieferungsquote oder bei den Fahrern bei einer niedrigen Unfallrate und wenn sie darauf achten, dass eine der jeweiligen Lieferung entsprechende Anzahl an Leerpaletten wieder mit zurückgenommen wird.

Die Veränderungen im Logistikbereich waren aber nicht die einzigen, die durch die Potentialberatung angestoßen wurden. So wurden zum Beispiel Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter eingeführt. Mittlerweile gibt es im Unternehmen Laufgruppen, einen Personal Trainer und die Möglichkeit einen E-Health-Check durchzuführen.

Weiterbildungen wurden systematisch in der Personalentwicklung verankert. Im Rahmen der Mitarbeitergespräche, die außerdem jetzt auch dokumentiert werden, wird nun systematisch der Qualifizierungsbedarf abgeleitet und ermittelt, welche Maßnahmen zu welchem Zeitpunkt infrage kommen.

Hoher Stellenwert für Fachkräftebindung

Auch in der Logistik-Branche läuft nichts ohne gute Fachkräfte. Das war dem Pulheimer Hygienebedarf-Großhändler zwar immer bewusst, im Rahmen der Potentialberatung wurde dem Aspekt „Mitarbeiterbindung“ aber ein noch höherer Stellenwert eingeräumt. „Gute neue Fahrer am Markt zu finden, ist außerordentlich schwierig“, sagt Marion Müller. Man habe die Erfahrung gemacht, dass langjährige, erfahrene Fahrer eine sehr viel bessere Unfall-Bilanz aufweisen und damit für wesentlich geringere Versicherungskosten sorgen. Also versucht man bei der Kurt Müller GmbH, die eigenen Fachkräfte an das Unternehmen zu binden und im kaufmännischen und dem Lagerbereich auch eigene Fachkräfte auszubilden.

Dafür Bewerber zu finden, war anfangs nicht leicht. „Wenn man nicht den großen Konzern-Namen hat, ist man überregional zunächst unattraktiv“, sagt Marion Müller. Über die Jahre hat sich das Unternehmen aber gerade als Ausbilder einen Namen aufgebaut. Geholfen habe dabei vor allem eine Kooperation mit der Europäischen Fachhochschule in Brühl, die unter anderem duale Studiengänge in Handels- und Logistikmanagement anbietet. Mittlerweile ist die Kurt Müller GmbH auch durch Mund-zu-Mund-Propaganda als sehr guter Ausbildungsbetrieb bekannt. Diese Stärke hat das Unternehmen

nach der Potentialberatung konsequent weiter ausgebaut. Mittlerweile gehört die Kurt Müller GmbH mit zeitweise bis zu zehn Auszubildenden zu den ausbildungsstärksten Unternehmen im Umkreis von Pulheim.

Dass die Karrierechancen bei der Kurt Müller GmbH gut sind, zeigt der Weg von Trixi Veit. Sie hat nach dem Abitur als Auszubildende zur Groß- und Einzelhandelskauffrau im Unternehmen angefangen, dann ein berufsbegleitendes Bachelor-Studium zur Personalfachkauffrau angehängt und zusätzlich noch die Ausbildereignungsprüfung und die Ausbildung zur QM-Fachkraft beim TÜV gemacht. Heute ist sie Personalreferentin und kümmert sich gemeinsam mit Marion Müller um das Qualitätsmanagement. „In den eigenen Reihen lassen sich Fach- und Führungskräfte leichter rekrutieren als im freien Markt“, stellt Marion Müller denn auch fest. „Das hat sich in hohem Maße bewährt.“

Gute Zahlen – positive Bilanz

Mithilfe der insgesamt zwölftägigen Potentialberatung hat man es in der Kurt Müller GmbH geschafft, die Organisation entsprechend dem Wachstum zu verbessern, aber gleichzeitig die Qualitäten, die das Familienunternehmen von jeher hatte, zu erhalten. Viele Verbesserungen wurden umgesetzt oder eingeleitet. So ist man im Moment dabei, neue Logistik-, Vertriebs- und Personalsoftware einzuführen, wovon man sich eine weitere Professionalisierung erhofft. Die unabhängige Rating-Agentur Hoppenstedt hat das Unternehmen in den vergangenen drei Jahren jeweils mit dem Top Rating Zertifikat ausgezeichnet, das nur 3,3 Prozent der deutschen Unternehmen erhalten. Die Organisation European Business Awards wählte die Kurt Müller GmbH 2013/14 zum „National Champion“ im Bereich Nachhaltigkeit. Seit 2010, dem Jahr der Potentialberatung, hat sich der Umsatz von 31 auf 36 Millionen erhöht. Die Mitarbeiterzahl ist von 43 auf 55 gestiegen.

Marion Müller zieht auch über die nackten Zahlen hinaus eine sehr positive Bilanz: „Das Vermächtnis des Unternehmensgründers, meines Schwiegervaters Kurt Müller, dem die Themen Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit immer sehr wichtig waren, spiegelt sich heute trotz zahlreicher Innovationen im Unternehmen wider. Unser Leitsatz ‚professionell, persönlich, preis-leistungsstark‘ wird besser denn je umgesetzt. Das gesamte Team arbeitet heute sehr selbstständig, strukturiert und systematisch. Kundenorientierung, Effizienz und den Anspruch, immer noch besser zu werden, haben alle Mitarbeiter verinnerlicht. Die Potentialberatung hat den Blick geweitet, uns diverse Impulse in allen Bereichen gegeben und war eine sehr gute Hilfe zur Selbsthilfe.“

ABSTRACT

Die Kurt Müller GmbH, ein Hygieneartikel-Großhändler mit Sitz in Pulheim im Rhein-Erft-Kreis, befindet sich seit Jahren auf Wachstumskurs. Um die Fortsetzung dieser positiven Entwicklung nicht zu gefährden, entschloss sich das Familienunternehmen, die Arbeitsorganisation im Rahmen einer Potentialberatung optimieren zu lassen. Besonders im Lager- und Logistikbereich konnte das externe Beratungsunternehmen denn auch Verbesserungsvorschläge machen, die von der Kurt Müller GmbH zeitnah umgesetzt wurden. Fazit des Unternehmens: Durch die Potentialberatung ist es gelungen, die Organisation entsprechend dem Wachstum zu verbessern, aber gleichzeitig die Qualitäten, die das Familienunternehmen von jeher hatte, zu erhalten.

KONTAKTE

Marion Müller
Kurt Müller GmbH
Zeppelinstraße 1 – 9
50259 Pulheim-Brauweiler
Tel.: 02234 928630 (Zentrale), 657504 (direkt)
E-Mail: marketing@mueller-hygiene.de
Internet: www.mueller-hygiene.de

Alexa Dreyer
Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH
Willy-Brandt-Platz 1
50126 Bergheim
Tel.: 02271 99499-13
E-Mail: adr@wfg-rhein-erft.de
Internet: www.wfg-rhein-erft.de

Ingenieurbüro Peschel
Ralf Peschel
Innsbrucker Straße 6
40789 Monheim
Tel.: 02173/66080
E-Mail: ing.peschel@t-online.de
Internet: www.ing-peschel.de

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Friedhelm Keuken, Tel.: 02041 767-272
E-Mail: f.keuken@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
E-Mail: frank_krupop@web.de

Fachkräftegewinnung 2.0

Das Social Media Recruiting-Projekt der Bielefelder Fachhochschule des Mittelstandes

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW fördert das MAIS aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) eine breite Palette von Maßnahmen. Während sich viele auf die Qualifizierung von Fachkräften und die Hebung versteckter Fachkraft-Potenziale beziehen, setzt ein interessantes Projekt der Fachhochschule des Mittelstandes (FHM) in Bielefeld an anderer Stelle an: bei der Art der Rekrutierung von Fachkräften. Kleine und mittelständische Unternehmen lernen im Rahmen des Projekts, mithilfe von Social Media qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen – und sich damit im Wettbewerb um Fachkräfte auch gegen Großunternehmen zu behaupten.

Wissenschaflticher Leiter Prof. Manfred Leisenberg (l.) und administrativer Leiter Reinert Meyer-Stolte

„Employer Branding 2.0: Social Media – Fachkräfteaufbau und Fachkräftesicherung für mittelständische Unternehmen in OWL“ heißt das im Oktober 2012 gestartete Projekt mit vollem Namen. Prof. Manfred Leisenberg, der seit mehr als 20 Jahren im Bereich der Internet-Technologien forscht, ist der wissenschaftliche Leiter. Er plädiert dafür, dass sich der Mittelstand bei der Fachkräftegewinnung umorientiert: „Im Kampf um Fachkräfte greifen klassische Instrumente der Personalgewinnung wie Anzeigen, Jobmessen etc. immer weniger und sind in der Regel zu teuer. Für Unternehmen ist es wichtig, zusätzlich zur Vermarktung der eigenen Produkte und Dienstleistungen auch an das Vermarkten eines Unternehmens-Images zu denken.“ Der Aufbau und die Kommunikation einer Arbeitgeber-Marke sei wichtig, damit qualifizierte Fachkräfte sich auch bewusst für das Unternehmen entscheiden könnten, das sie überzeugt.

Elf Unternehmen verschiedenster Branchen aus der Region Ostwestfalen-Lippe (OWL) ließen sich von diesen Argumenten überzeugen und konnten für das Projekt gewonnen werden. „Es hat sich gezeigt, dass sich Unternehmen für die Projektidee begeistern ließen, die schon eine Unternehmensberatung hinter sich hatten und bereits über einen Internetauftritt verfügten“, räumt der administrative Projektleiter Reinert Meyer-Stolte ein. Diese Unternehmen waren dann auch bereit, die Hälfte der Projektkosten, die sich auf insgesamt 270.00 Euro beliefen, zu übernehmen.

Das Branchen-Spektrum der teilnehmenden Betriebe ist breit. Von der Klinik bis zur Gärtnerei, vom Seniorenheim

bis zum Reiseunternehmen, vom Dienstleister bis zur Werkstatt für behinderte Menschen ist alles vertreten. „Das ist für uns sehr befruchtend, weil diese Unternehmen unterschiedlich aufgestellt sind“, so der organisatorische Projektleiter. Es gebe zum Beispiel den lokal agierenden Betrieb, dem es vor allem um die Bindung seiner Auszubildenden gehe. Und es gebe die Privatklinik, bei der es darauf ankomme, mit dem Internetauftritt ein Leitbild zu vermitteln und ihn durch Social Media-Aktivitäten zu ergänzen, um so langfristig ein positives Image aufzubauen.

Vorbild Großkonzerne

Die FHM Bielefeld ist eine private Hochschule, die enge Kontakte zur Wirtschaft unterhält und an den unterschiedlichsten Initiativen in der Region beteiligt ist. Daher ist ihr nicht entgangen, dass große Konzerne in der Region OWL, wie etwa Bertelsmann, seit Längerem Konzepte im Social Media-Bereich haben und soziale Medien sehr bewusst einsetzen – auch bei der Personalgewinnung. Die FHM lädt deshalb Fachleute dieser Unternehmen als Referenten ein. Auch bei anderen größeren Unternehmen in der Region schaut sich die FHM um. Es gebe einige, die trotz der eher ländlichen Lage in Ostwestfalen keine Probleme hätten, Fachkräfte zu rekrutieren und an sich zu binden. Das läge an ihrem hervorragenden Personalkonzept. Für viele kleine Unternehmen sei es aber umso schwieriger. „Die Fachkräfte werden von den größeren Unternehmen förmlich abgesaugt“, sagt Reinert Meyer-Stolte.

Mittelständische Unternehmen setzten nach Erfahrung von Prof. Manfred Leisenberg Social Media, wenn überhaupt, bis vor Kurzem fast ausschließlich im Marketing und in der Unternehmenskommunikation ein. Die Akquisition von Fach- und Führungskräften stehe dabei noch nicht im Fokus. Erst in den letzten zwei, drei Jahren sei die Notwendigkeit dafür aber offensichtlich geworden.

Allerdings seien die Methoden, die die Großunternehmen einsetzen, nicht einfach auf ein mittelständisches Unternehmen übertragbar, das Fachkräfte suche. „Woher soll ein mittelständisches Unternehmen die Mittel und die Kompetenzen nehmen, die zum Beispiel einem Konzern wie Bertelsmann zur Verfügung stehen?“, fragt Reinert Meyer-Stolte.

Beratung plus Weiterbildung

Das Projekt vermittelt diese Kompetenzen. Es besteht aus zwei Komponenten: erstens die Beratung und nachfolgende Maßnahmen-Entwicklung in Form von individuellen Workshops im Unternehmen – durchschnittlich wurden 20 Beratungstage in den Unternehmen geleistet – und zweitens parallel die Weiterbildung in Form von Seminaren in der Gruppe.

Zunächst besuchen sogenannte Kompetenzentwickler die Unternehmen. Das sind eigene Fachleute der FHM, die im Social Media-Bereich große Erfahrung mitbringen. Sie ermitteln zunächst mit einem standardisierten Fragen-Set eine Social Media Recruiting-Kennzahl. Die Spannbreite der so ermittelten Ausgangs-Qualität in den Projekt-Unternehmen war groß. Sie lag zwischen 40 und 80 Prozent der möglichen Gesamtpunktzahl. Daraus leitete das Projektteam die notwendigen Maßnahmen für die einzelnen Unternehmen ab. Dabei legt es auch eine Zielkennzahl fest, die nach zwei Jahren erreicht sein soll. Am Ende des Projekts wird dann die Social Media Recruiting-Kennzahl zur Kontrolle erneut ermittelt.

Die Beratung erfolgt individuell im Unternehmen, damit das Unternehmen die Sicherheit hat, dass keine sensiblen Da-

ten und Interna nach außen, und damit möglicherweise an Wettbewerber, dringen können. Reinert Meyer-Stolte bezeichnet das als einen internen Entwicklungsprozess in einer Art Schonraum.

Der Kompetenzentwickler verändert in dem Unternehmen selbst nichts, deckt aber Schwachpunkte auf – zum Beispiel in der Präsentation auf der Unternehmens-Homepage. Die eigentlichen Veränderungen müssen die Unternehmen selbst durchführen oder externe Hilfen in Anspruch nehmen.

Seminare fanden über zwei Jahre einmal im Monat statt, zum Teil in der FHM, zum Teil auch in den Unternehmen. Ein bis zwei Mitarbeiter pro Unternehmen wurden in diesen Seminaren fortgebildet. Themen waren unter anderem Social Media im Unternehmen, Recht im Social Web, Reputationsmanagement, Inhalte strategisch planen im Social Web, Arbeitgebermarke zwischen Image und Verpflichtung, Xing-Grundlagen und Xing für's Recruiting. Hier wurden die Kompetenzen vermittelt, die notwendig sind, um ein „Social Media Recruiting", also die Mitarbeitergewinnung über Soziale Medien, und „Employer Branding", den Aufbau einer Arbeitgebermarke, zu erproben und in den Unternehmen zu fördern. Am Ende erhalten die Teilnehmer ein Teilnahmezertifikat als „Social Media-Recruiting-Manager".

Reinert Meyer-Stolte stellt klar, dass es keineswegs nur um Veränderungen in der öffentlichen Darstellung geht, sondern um tatsächliche Veränderungen im Unternehmen. Nur die Darstellung eines Unternehmens zu verändern, sei niemals nachhaltig. Allerdings könne auch die Eigendarstellung Auswirkung auf die Mitarbeitenden haben. Neben der Bezahlung des Jobs habe nämlich schon immer – und nicht erst, seitdem die sogenannte Generation Y auf den Arbeitsmarkt dränge – eine Rolle gespielt, ob man gern in einem Unternehmen arbeite. Als Beispiel nennt Reinert Meyer-Stolte die Mitarbeitenden von Mercedes Benz in Stuttgart. Die würden sich voll mit „Daimler" identifizieren, und freiwillig niemals woanders „schaffen" wollen. In mittelständischen Unternehmen müsse man oft Strukturen ändern, um eine solche Identifikation und Zufriedenheit zu erreichen.

Transparenz und Unternehmensziele im Fokus

Bei mittelständischen Unternehmen beziehen sich die notwendigen Veränderungen vor allem auf die Bereiche Transparenz und Unternehmensziele, so eines der Ergebnisse des Projekts. Die für das jeweilige Unternehmen notwendigen Maßnahmen sind aber so unterschiedlich wie die Ausgangslagen.

Bei der Gärtnerei, die sich auf den Schwimmteichbau spezialisiert hat, ging es zum Beispiel zunächst darum, dieses Alleinstellungsmerkmal des Unternehmens herauszuarbeiten und zu kommunizieren. Der Projektmitarbeiter entwickelte über mehrere Beratungstage hinweg mit der Unternehmensleitung gemeinsam ein Unternehmensleitbild, das dann hauptsächlich über Facebook und Blogs kommuniziert wurde.

Bei größeren Unternehmen sei es eher darum gegangen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten und welche Möglichkeiten es für die Herstellung einer Work-Life-Balance bietet. Auch für die Bindung von Mitarbeitern reicht reines Produkt-Marketing nach Überzeugung der Bielefelder Projektverantwortlichen nicht mehr aus. Darauf zu hoffen, dass es „nach innen" von alleine laufe, erweise sich meistens als großer Fehler.

Die Bandbreite sei im Mittelstand aber groß. Es gebe viele Unternehmen – Reinert Meyer-Stolte nennt vor allem die familiengeführten –, die Maßnahmen, die an das Unternehmen binden, intuitiv durchführten, ohne das mit akademischen Begriffen zu deklarieren. Trotzdem machten sie vieles richtig.

Dennoch: Etwa bei der Hälfte der am Projekt teilnehmenden Unternehmen mussten zunächst interne Fragen geklärt werden. Vor allem Defizite beim Unternehmensleitbild waren weit verbreitet. „Der Mitarbeiter kann erst dann über Social Media freudig nach außen berichten und damit die Arbeitgebermarke nach außen transportieren, wenn das nach innen klar ist", macht Prof. Manfred Leisenberg deutlich.

Neben der Wissensvermittlung durch die FHM war auch der Erfahrungsaustausch unter den Projekt-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern eine wichtige Komponente des Projekts. Dabei hat sich in den fast zwei Jahren, die das Projekt jetzt läuft, ein kleines Netzwerk gebildet, in dem man sich – so ist es nach Aussage der Projektverantwortlichen zu erwarten – auch über das Projekt hinaus austauschen wird. „Das ist schon für sich ein großer Erfolg", sagt Prof. Manfred Leisenberg.

Kern des Projekts war aber der Einsatz von Social Media in den Unternehmen. „Ein Blog oder ein Unternehmensportal

stehen immer im Zentrum unserer Arbeit. Denn wir gruppieren alle unsere Maßnahmen um diese Werkzeuge herum“, erklärt Prof. Manfred Leisenberg. „Die Homepage ist quasi das Mastership und das andere sind die Beiboote.“

Die Auswahl, welches Medium für das jeweilige Unternehmen infrage kommt, ist dabei abhängig von der Zielgruppe, die angesprochen werden soll. „Beim Beispiel der Gärtnerei ist etwa davon auszugehen, dass die Zielgruppe vor allem in Facebook unterwegs ist“, sagt Prof. Manfred Leisenberg. „Bei der Klinik ist es wichtig, dass sie in Xing erscheint.“ Im Allgemeinen bewertet Prof. Manfred Leisenberg Xing auch als den für das Social Media Recruiting wichtigsten Kanal. Bei den „unterhaltsamen“ Netzwerken sei es Facebook. Dann folgen in seinem Ranking Blogs. Neuere Kanäle wie Pinterest und Instagram gewännen erst langsam an Bedeutung.

Im Fall des Seniorenheims besteht die Idee darin, langfristig das Image nicht nur des Heims, sondern des gesamten Berufsbildes zu verbessern. Hier sei aber, anders als bei der Klinik, neben einem Blog und Pressearbeit Facebook der wichtigste Kanal, dies zu erreichen. Im Wesentlichen geht es darum, dass die Mitarbeiter ihren Arbeitgeber auf der Facebook-Seite des Unternehmens in Form von Postings positiv darstellen. Daneben werden dann Stellenanzeigen gestellt.

Ganz ähnlich haben auch andere Projektpartner Social Media eingesetzt. Ein Produktions-Unternehmen hat zum Beispiel die neuen Auszubildenden mit Postings auf Facebook begleitet. Idealerweise berichten sie natürlich selbst von ihren Erlebnissen und wecken so das Interesse weiterer Nachwuchskräfte.

Wie bekommt man aber die Mitarbeiter dazu, das auch wirklich zu tun? „Das ist genau das Thema, das wir im Rahmen des Projekts bearbeitet haben“, sagt Reinert Meyer-Stolte. „Dafür gibt es kein Konzept, das wir aus der Tasche ziehen können. Es ist der Sinn des Projektes, diese Dinge zu erarbeiten.“ In größeren Unternehmen gebe es Personalentwickler, die sich damit beschäftigen, in kleineren Unternehmen müsse man sich erst einmal umsehen und jemanden finden, dem man diese Arbeit rund um Social Media anvertrauen könne. Bei sehr kleinen Betrieben sind es nach Erfahrung der Projektverantwortlichen oft die Geschäftsführer, bei etwas größeren oft die Leiter von Fachabteilungen, meistens die der Personal- oder Marketingabteilung.

Konkrete Änderungen an der Homepage oder die Einbindung von Social Media auf der Homepage war nicht Aufgabe der FHM. Bis auf ein Unternehmen haben die Projektteilnehmer es aber mit den im Rahmen des Projekts erworbenen Fähigkeiten geschafft, das Employer Branding und Social Media Recruiting in ihren Betrieben ohne Hilfe von außen, also etwa einer PR-Agentur, umzusetzen. „Unser Ziel war es ja auch, die Teilnehmer zu befähigen, das allein zu tun“, erinnert Prof. Manfred Leisenberg. „Denn wir sind überzeugt, dass man nur dann, wenn man es selbst macht, authentisch ist.“ Natürlich sei dem Management auch vermittelt worden, dass so etwas Zeit und Arbeitskraft kostet. Dass es bezahlt werden muss und nicht einfach einem Mitarbeiter als zusätzliche Aufgabe ohne Zeit-Budget aufgebürdet werden kann.

Stufenweises Vorgehen empfohlen

Für den Einstieg in eine Präsenz auf Xing empfehlen die Bielefelder Projektverantwortlichen ein stufenweises Vorgehen: Am Anfang steht der Schritt zu ermitteln, wie viele Mitarbeiter schon auf Xing registriert sind. Meist liegt die Quote nach Erfahrung von Prof. Manfred Leisenberg bei etwa 20 Prozent. Im nächsten Schritt wird überprüft, ob alle ihre Profile ordnungsgemäß eingetragen haben – zum Beispiel mit der einheitlichen korrekten Schreibweise des Unternehmens. Ist das so, legt Xing automatisch ein Unternehmensprofil an. Dann sind weitere Mitarbeiter zu

überzeugen, sich bei Xing anzumelden. Als nächsten Schritt empfiehlt Prof. Manfred Leisenberg die kostenpflichtige Einbindung des Arbeitgeberbewertungsportals „kununu“ auf Xing zu nutzen.

Neben Facebook, Xing, Twitter usw. spielen solche Bewertungsportale beim Recruiting eine große Rolle. Kununu ist ein Unternehmens-Bewertungsportal, bei dem Mitarbeiter, Bewerber und Auszubildende ihre Bewertung zu wichtigen Merkmalen eines Arbeitgebers wie Vorgesetztenverhalten, Kollegenzusammenhalt, Arbeitsatmosphäre, Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, Weiterbildungsmöglichkeiten, Gehalt und Benefits und einigen mehr abgeben können.

Am Projekt „Employer Branding 2.0: Social Media – Fachkräfteaufbau und Fachkräftesicherung für mittelständische Unternehmen in OWL“ teilnehmende Unternehmen:

- BEDEM executive search, Paderborn – Personalberatung für Unternehmen und Bewerber
- Consulting SPIRIT Solutions GmbH & Co. KG, Bad Oeynhausen – IT- und Managementberatung, Projektmanagement
- Darmklinik Exter GmbH, Vlotho-Exter – Tagesklinik für integrative Medizin
- eltromat GmbH, Oerlinghausen – Produkte zur Qualitätsprüfung und -regelung von Druckprozessen
- INTEG – Integrationsbetrieb für Behinderte gGmbH, Bad Driburg – Werkstatt für behinderte Menschen und Wirtschaftsunternehmen (Elektronikfertigung, Kabelkonfektionierung, Verpackungsservice, Zerspanungstechnik, Garten- und Landschaftsbau)
- KAIMANN GmbH, Hövelhof – Hersteller von Elastomer- und Polyethylen-Dämmstoffen
- Lütkemeyer – „Ihr Gärtner von Eden“ GmbH & Co. KG, Gütersloh – Gartenplanung/Schwimmteichspezialist
- Magh und Boppert GmbH, Paderborn – Berufliche Aus- und Weiterbildung/IT-Service
- Mettenmeier GmbH, Paderborn – Dienstleistungen für die Energie- und Wasserwirtschaft
- ruf Reisen GmbH, Bielefeld – Jugendreiseveranstalter
- St. Michaelshaus, Minden – Alten- und Pflegeheim

Die Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter bitten, das eigene Unternehmen dort zu bewerten. Schon allein deshalb, so Prof. Manfred Leisenberg, weil andere Unternehmen oft von denen bewertet werden, die sich über das Unternehmen geärgert haben und nicht von Menschen, die den Unternehmen gegenüber positiv eingestellt sind. Zwei Seminare des Projekts beschäftigen sich ausschließlich mit dieser Strategie auf Xing.

Wenn es um Blogs geht, empfehlen die Bielefelder Social Media-Experten Fachblogs. „Der Gärtnerei würden wir zum Beispiel empfehlen, in der Fach-Community die Fragen beim Anlegen von Schwimmteichen zu diskutieren“, sagt Prof. Manfred Leisenberg. Darüber binde man genau die Fachleute, die sich für das Thema interessieren. Das koste allerdings viel Arbeit. Idealerweise müsse die Person, die den Blog betreut, fachkompetent sein und gerne schreiben. Meistens sei die Blogger-Funktion bei jemandem aus dem Management angesiedelt, der so stark selbst motiviert ist, dass er auch mit Freude bloggt.

Datenschutzbedenken seien in den Unternehmen nicht aufgetreten. Das sei in der Privatwirtschaft eher selten der Fall. Das mag allerdings auch daran gelegen haben, dass die Teilnahme an dem Projekt ja schon den Willen der Unternehmen bekundet, den Einsatz von Social Media tatsächlich umzusetzen. Als „erfrischend“ bezeichnet Reinert Meyer-Stolte denn auch die direkte Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Man habe ungefiltert durch Verbände und andere Institutionen erfahren, wie kleine und mittlere Unternehmen denken und wo ihre ganz realen Probleme liegen. „Das ist uns sehr sympathisch und das möchten wir auch gern auf einer anderen Ebene fortsetzen.“

Nächster Trend: mobile Anwendungen

Eine nächste Stufe auf dem Weg zu einer anderen Mitarbeiter-Rekrutierung könnte in mobilen Anwendungen liegen, etwa in Form von Apps. Im Projekt wurde dieser Trend noch nicht berücksichtigt, Prof. Manfred Leisenberg ist sich aber bewusst, dass gerade im mobilen Bereich die Zukunft liegen könnte. „Nach meiner Einschätzung sind Social Media schon langsam im Abklingen. Unsere Studenten erreichen Sie fast gar nicht mehr über Facebook. Wenn Sie in Seminaren fragen, über welches Medium wir kommunizieren sollen, nennen sie WhatsApp oder Pinterest. Ich höre dann: Facebook ist nicht cool. Da sind unsere Eltern.“ Er schätzt, dass man in einigen Jahren niemanden mehr über einen PC oder Laptop erreiche. Das Durchschnittsalter bei Facebook liege immerhin schon bei 40.

Prof. Manfred Leisenberg glaubt aber nicht, dass die neueren Medien der Jugend vorbehalten seien. „Vor 20 Jahren hieß es: Das Internet ist das Netzwerk der Jugend. Heute ist jedermann im Internet und es wird das Gleiche von den mobilen Medien gesagt. Das Durchschnittsalter der Anwender liegt immer weit höher als wir glauben oder man uns glauben lassen will."

Das Bewerbungsverhalten werde sich aber vor allem in der jüngeren Generation verändern. Die heutigen Studenten wollten ihren Job mit dem Smartphone suchen und sich dann möglichst mit einem Klick dort bewerben. Entsprechende Anwendungen gebe es bereits. „Die Jugendlichen checken heute von vornherein vor allem die Unternehmen, die solche Kanäle nutzen und damit nach außen zeigen, dass sie in dem Bereich Kompetenz haben. Denn da wollen sie hin." Das gelte heute noch vor allem für den akademischen Arbeitsmarkt, die Entwicklung schreite aber ständig voran. Ein neues Projekt, das die FHM plant, soll deshalb den Schwerpunkt auf diese mobilen Anwendungen legen.

Auch für die Verwendung mobiler Anwendungen bei der Mitarbeitergewinnung gelte aber: Man braucht Kompetenz. Nach Erfahrung von Prof. Manfred Leisenberg entsteht eine Schere zwischen Unternehmen, die die neuen Medien beherrschen und denen, die das nicht tun. Die Letztgenannten würden mehr und mehr abgekoppelt. „Große Konzerne erkennen diese Entwicklungen selbst. Wir fühlen uns dem Mittelstand verpflichtet und versuchen, ihn an diese Dinge heranzuführen", macht Reinert Meyer-Stolte deutlich.

Buch mit Best-Practice-Beispielen

Man forscht in Bielefeld also nicht hinter verschlossenen Türen. Die Ergebnisse des Projekts werden – wie sollte es anders sein – in einem Blog fortlaufend nach außen getragen. Der Aufbau einer Koordinations- und Servicestelle zum Social Media Recruiting in der Region Ostwestfalen-Lippe ist ein weiteres Ziel des Projektvorhabens. Außerdem hat die FHM, die mehrere Niederlassungen in NRW und bundesweit betreibt, Gespräche mit dem NRW-Wirtschaftsministerium geführt, in denen es darum ging, wie man in ähnlicher Form wie nun in Bielefeld erprobt NRW-weit speziell das Handwerk an Social Media Recruiting heranführen könnte.

Im Rahmen des Projekts ist zudem das Buch „Social Media Recruiting in der Praxis – Mit direkter Ansprache zu mehr Erfolg" entstanden, in dem zahlreiche Best-Practice-Beispiele aus den Reihen der am Projekt teilnehmenden Unternehmen dargestellt sind. Das im IDG-Verlag der COMPUTERWOCHE erscheinende Buch wird auf der „Social Media Mittelstandskonferenz Vol. 4", die gleichzeitig die Abschlussveranstaltung des Social Media Recruiting-Projekts ist, am 23. Oktober 2014 in der FHM Bielefeld offiziell vorgestellt.

Darin ist auch nachzulesen, wie das Social Media Recruting in den am Projekt teilnehmenden Unternehmen gewirkt hat. Genaue Zahlen zu den Neueinstellungen möchten die Unternehmen zwar nicht kommunizieren. Erstaunlich aber: Selbst in dem Seniorenheim, das mit dem in der Pflegebranche besonders starken Fachkräftemangel zu kämpfen hat, sind die Bewerberzahlen gestiegen und man ist dabei, neue Kräfte einzustellen. „Pflegekräfte waren von vornherein unsere Wunschzielgruppe, weil wir ja jeden Tag in der Zeitung lesen, dass die Pflegeeinrichtungen händeringend nach qualifizierten Mitarbeitern suchen", sagt Reinert Meyer-Stolte. „Umso innovativer, dass dieses Unternehmen erkannt hat, dass es neue Wege gehen muss und es mithilfe unseres Projekts geschafft hat, einen Kontrapunkt zu den ständigen öffentlichen Diskussionen um schlechte Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen und schlechtes Image der Branche zu setzen."

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Dr. Friedhelm Keuken, Tel.: 02041 767272
E-Mail: f.keuken@gib.nrw.de

KONTAKT
Fachhochschule des
Mittelstands (FHM) GmbH
- University of Applied Sciences -
Ravensberger Straße 10 G, 33602 Bielefeld

Wissenschaftliche Projektleitung
Prof. Dr. Manfred Leisenberg
Tel.: 0521 96655-200
E-Mail: leisenberg@fh-mittelstand.de

Administrative Projektleitung
Reinert Meyer-Stolte
Tel.: 0521 96655-251
E-Mail: meyer-stolte@fh-mittelstand.de

AUTOR
Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
E-Mail: frank_krupop@web.de

„Umgangsstrategien in vielfältig werdenden Gesellschaften“

Dr. Naika Foroutan hat Politikwissenschaften, Romanistik und Islamwissenschaften an der Universität zu Köln und der Universität Göttingen studiert. Sie ist die stellvertretende Direktorin des „Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung“ an der Humboldt-Universität zu Berlin. Darüber hinaus leitet sie als Schumpeter-Fellow seit 2008 das Forschungsprojekt „Hybride europäisch-muslimische Identitätsmodelle (HEYMAT)“, das von der VolkswagenStiftung gefördert wird. Zu den Schwerpunkten ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit gehören u. a. die Themen Migration und Integration, Islam- und Muslimbilder in Deutschland; Identität und Hybridität, politischer Islam und Transformation von Einwanderungsländern. Seit 2011 ist sie zudem Leiterin der Forschungsgruppe Junge Islambezogene Themen in Deutschland (JUNITED) im Rahmen des Projekts Junge Islam Konferenz (JIK), welches von der Stiftung Mercator gefördert wird.

G.I.B.: Welche Gründe gibt es für die Vorurteile, die Teile der deutschen Gesellschaft gegenüber dem Islam und gegenüber Muslimen haben?

Dr. Naika Foroutan: Grundsätzlich gibt es in allen Gesellschaften Vorurteile oder Abgrenzungsmomente von Mehrheiten gegenüber Minderheiten. Diese Minderheiten sind letztlich auch austauschbar. Wir haben im Moment zum Beispiel sehr starke Vorurteile und Stereotype gegenüber Roma, manchmal sogar allgemein adressiert als Armutseinwanderung aus osteuropäischen Ländern. Wir stellen oft fest, dass sich die Stereotype, die artikuliert werden, von Minderheit zu Minderheit verlagern.

Just in den Bundesländern, in denen am wenigsten Personen leben, die wir vielleicht als „visible minorities“ bezeichnen könnten, stellen wir also die stärkste innere Abwehrhaltung gegenüber diesen Gruppen fest.

Meine Hypothese ist, dass man die Wiedervereinigung 1989 als Entstehungspunkt für die antimuslimische Position betrachten kann. Man hat zwei Systeme aneinander gedockt, die sich über mehrere Jahrzehnte diametral gegenüberstanden. Und plötzlich sollen diese Systeme innerhalb kurzer Zeit zu einem Ganzen zusammenwachsen. Schon Machiavelli hat formuliert, dass man am besten einen inneren Zusammenhalt erreichen kann, wenn man sich auf einen äußeren Feind konzentriert. Die Konflikte zwischen West- und Ostdeutschland waren so leichter einzudämmen. Wenn man sich die Literaturlage anschaut, kann man auch sehen, dass in den 1990er Jahren verstärkt Publikationen auftauchen, die das antimuslimische Motiv deutlicher vertreten. Mit dem Wegfall des Ost-West-Konflikts 1989 konnten diese Positionen mehr Interesse wecken – zuvor war die Konfliktlage vor allem durch die bipolare Weltordnung strukturiert.

Während die Feindbilder vor dem Zweiten Weltkrieg noch ganz stark national definiert waren – es kursierten noch Sprüche wie: Jeder Schuss ein Russ, jeder Stoß ein Franzos, definierten sie sich nach dem Zweiten Weltkrieg aus Sicht von Westdeutschland gegenüber dem Ostblock. Diese Linien haben sich verlagert – aber die duale Positionierung hat neue Gruppen in den Fokus gerückt. Das antimuslimische Moment ist also schon vor dem 11. September in den 1990er Jahren aufgekommen und hat sich durch die Vorfälle des 11. Septembers dann verstärkt – quasi als Selffulfilling Prophecy, nach dem Motto: „Wir haben es doch schon immer gewusst, dass Muslime eine Gefährdung darstellen.“

G.I.B.: Was einen etwas hilflos zurücklässt, ist, dass diese Vorbehalte kaum auf konkreten Erfahrungen oder statistischen Aussagen basieren. Man sieht es

Dr. Naika Foroutan, stellvertretende Direktorin des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung

an der Abstimmung in der Schweiz, wo gerade in Kantonen, in denen wenig Ausländer leben, die Zustimmung für die Begrenzung der Zuwanderung am höchsten war.

Dr. Naika Foroutan: Wir beobachten das auch in Deutschland: Gerade in den ostdeutschen Bundesländern, wo kaum Muslime leben, sind die Stereotype ihnen gegenüber sehr verbreitet. Wobei sich das dort überlappt mit allgemein-ausländerfeindlichen Stereotypen. Das Wort „ausländerfeindlich“ benutzen wir in dem Sinne allerdings nicht mehr, weil in Deutschland, wenn wir die korrekten Zahlen zugrunde legen, ja nur sieben Millionen Ausländer leben, bei 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Die meisten Personen, die als Ausländer wahrgenommen werden, haben also schon längst einen deutschen Pass. Die Bezeichnung „Ausländerfeindlichkeit“ würde auf diese Personengruppe nicht mehr passen. Wir verwenden stattdessen die Begriffe „antimuslimische Einstellung“ oder wie die Kollegen aus Bielefeld den breiteren Begriff „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“.

Just in den Bundesländern, in denen am wenigsten Personen leben, die wir vielleicht als „visible minorities“ bezeichnen könnten, stellen wir also die stärkste innere Abwehrhaltung gegenüber diesen Gruppen fest. In der Sozialpsychologie gibt es tatsächlich die sogenannte „Kontakthypothese“, die besagt, dass dort, wo die Kontakträume näher sind, wo mehr Alltagserfahrungen geteilt werden, auch mehr Möglichkeiten bestehen, Stereotype abzubauen. Stereotype sind ja Vorannahmen, die in dem Moment, in dem man es mit realen Menschen zu tun hat und man merkt, dass sich diese Vorannahmen nicht bestätigen, auch abgebaut werden könnten. Andersherum: Wenn man mit diesen Menschen nicht zusammentrifft, gibt es auch keine Möglichkeit, die Vorannahmen abzubauen. Letztlich ist die Kontakthypothese aber nicht geltend überprüft. Es ist eben keine Theorie, sondern eine Hypothese.

Wir stellen auch fest, dass gerade in sozialen Räumen, in denen zum Beispiel Lehrerinnen, Polizisten oder Sozialarbeiter im engen Kontakt sind und negative Erfahrungen mit Personen einer Gruppe machen, diese negativen Erfahrungen pauschal auf die gesamten Teilnehmer dieser Gruppe übertragen werden. Es wäre also interessant, zu überprüfen, inwieweit die Kontakthypothese haltbar ist.

Vorurteilsfreiheit zu proklamieren, ist utopisch. Man muss das, was man empfindet, kognitiv verarbeiten, man muss überdenken, ob das, was man spontan gedacht hat, pauschal übertragbar ist, und dann einen Neustart versuchen.

Zurück zu Ihrer Frage: Wir haben bestätigt gefunden, dass Zahlen oder empirisches Datenmaterial zu transportieren, letztlich nicht gegen bestimmte Empfindungen von Menschen ankommt. Es wird dann zum Beispiel gesagt: „Trau keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast“ und „Ich habe doch selbst den und den Fall erlebt.“ Das sind Dinge, die man sozialpsychologisch ergründen müsste: Wie viele Minimalerfahrungen und Bilder reichen aus, um solche Annahmen zu festigen? Es gibt die evolutionspsychologische Theorie, dass das Gehirn auf Reize, ohne dass sie tatsächlich erfolgen, mit Angst, Vorsicht, Flucht und Rückzug reagiert. Genauso lösen Erzählungen, die mit Figuren verbunden werden oder mit einer bestimmten Gruppe, die unter Umständen über Jahrhunderte tradiert sind, Angstmomente aus. Da nützen auch keine Zahlen etwas, die die Wissenschaft bereitstellt. Dieser Top-Down-Prozess funktioniert nicht. Die Angstmomente zu bekämpfen, das muss aktiv gelernt werden.

G.I.B.: Kann man also nicht zur Vorurteilsfreiheit erziehen?

Dr. Naika Foroutan: Einige Bildungsexperten sagen: Es gibt keine vorurteilsfreie Erziehung, es gibt nur „vorurteilsbewusste“ Erziehung. Vorurteilsfreiheit zu proklamieren, ist utopisch. Man muss das, was man empfindet, kognitiv verarbeiten, man muss überdenken, ob das, was man spontan gedacht hat, pauschal übertragbar ist, und dann einen Neustart versuchen.

Prof. Dr. Heitmeyer und Prof. Dr. Zick von der Universität Bielefeld haben festgestellt, dass bestimmte Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie Frauenfeindlichkeit, Antisemitismus oder Homophobie vor allem an den Rändern der Gesellschaft vorhanden sind, dort wo Menschen bildungsarm sind. Bei dem Phänomen Islamfeindlichkeit stellten sie aber fest, dass diese stabil in der Mitte der Gesellschaft verankert ist und sich auch nicht über höhere Bildung verändern lässt. Sie haben es schon angesprochen: Eigentlich müsste doch die Bildungselite empfänglich sein für empirische Argumente. Offenbar ist sie es aber nicht.

Wir haben es mit Kindern der dritten Generation zu tun. Wenn sich dann jemand vor einem japanisch-stämmigen Deutschen verbeugt, denkt der: Was ist denn mit dem los?

Viele Erklärungen, die wir in den letzten fast einhundert Jahren für Abwertungen entwickelt haben, sind ökonomisch begründet. Das heißt, dort wo finanzielle Risiken entstehen, der Mensch Abstiegsängste spürt oder erahnt, steigen Abwertungstendenzen gegenüber anderen an.

G.I.B.: Aber wir stellen Muslimfeindlichkeit doch auch in statusstabilen und statushohen Gruppen fest, in denen die Angst des Statusverlusts eigentlich nicht gegeben sein dürfte.

Dr. Naika Foroutan: Ich denke, dass wir dort mit anderen Fragestellungen agieren müssten. Zum Beispiel der Frage: Wie stabil sind rassistische Positionen in der Gesellschaft? Wir behandeln das Thema Rassismus ja in Deutschland nicht, weil wir denken, Rassismus sei mit der Hitler-Zeit verbunden und mit der sogenannten Entnazifizierung nach dem Zweiten Weltkrieg haben wir auch unsere rassistischen Strukturen abgegeben. Aber dadurch, dass wir das Phänomen nicht behandeln und wir es aus unserem Sprachgebrauch gestrichen haben, entstehen neue Phänomene von Rassismus.

Die neue Rassismus-Forschung geht davon aus, dass diese Abwertungsstrukturen zur Erhaltung von Macht den Rassismus neu definieren. Der Integrationsforscher Professor Klaus J. Bade spricht von Kultur-Rassismus. Stereotype, die man von Gruppe zu Gruppe weiterreichen kann, sind von dem biologischen Konstrukt „Rasse“ auf das neue Phänomen Kultur übertragen worden – es sind aber die gleichen Mechanismen.

Ich glaube, wir müssen das aufgreifen und „rassismus-bewusst“ miteinander umgehen. Wir müssen das an Schulen und an Arbeitsplätzen lehren. Es gibt zwar schon Diversity-Trainings, aber das ist nicht das, was ich meine. Ganz oft werden bei Diversity-Trainings bestimmte Kultur-Formationen einfach mit übertragen: Wenn du einen Muslim triffst, gib ihm nicht die linke Hand. Wenn du einen Japaner triffst, verbeuge dich usw. In Wahrheit haben wir es aber mit Kindern der dritten Generation zu tun. Wenn sich dann jemand vor einem japanisch-stämmigen Deutschen verbeugt, denkt der: Was ist denn mit dem los?

Das ist dieser Multi-Kulti-Gedanke von früher: Kulturen sind statisch und es ist gut, wenn man miteinander harmoniert. Wir haben aber fließende Über-

gänge in unserem nationalen Narrativ. Wir sind dann eben auch ein bisschen türkisch, ein bisschen japanisch und ein bisschen vietnamesisch. Wir sind das alles mit geworden oder die sind alle etwas deutsch geworden. Für das, was heute deutsch ist, haben wir bisher noch keine Erzählung gefunden.

G.I.B.: Wie bildet sich bei den Muslimen, die in der dritten Generation in dieser Gesellschaft aufwachsen, Identität aus? Ist es eine besondere Identität und wie steht sie zu der Identität der Nicht-Muslime in Deutschland?

Dr. Naika Foroutan: Wir haben deutsch-muslimische Identitätsmodelle in Form von qualitativen Interviews untersucht. Zu diesem Zweck haben wir 50 Personen interviewt und versucht, daraus bestimmte Codes, Cluster und Typen zu erstellen. Die Vielfalt der Identitätstypen haben wir auf zehn reduziert. Eine starke Reduktion, weil die Vielfalt natürlich genauso breit ist, wie das bei der deutschen Identität der Fall ist. Aber wir haben feststellen können, dass das Spektrum von sehr orthodox, traditionell lebenden Menschen, über Menschen, die ihre Religion neu erfinden, bis hin zu Menschen, die gar nicht religiös sind, reicht und solchen, die ganz spielerisch ihre Identitäten umdeuten, andere wiederum, die diese muslimische Identität popkulturell stilisieren etc.

Ganz viele dieser Identitätsformen sind eigentlich deutsche Identitätsmotive. Selbst wenn wir uns junge Salafisten ansehen, ist ja interessant, dass darunter so viele Konvertiten sind. Das ist also kein Herkunftsmotiv, das man mit Migration beschreiben könnte. Konvertierte Salafisten z. B. haben ja keine Migrationsidentität, sie haben eine neue, konstruierte, muslimische Identität, die ganz stark ein politisches Phänomen ist, das als global neues muslimisches Motiv definiert und durch geschickte Erzählung an die 1.400 Jahre zurückliegende Vergangenheit gekoppelt wird. Wenn Sie wollen, haben die Nazis es auch geschafft, eine neue Identität zu kreieren, die an Walhalla, das Gotenreich oder sonst irgendetwas narrativ angebunden wurde. Und das war glaubwürdig. Sie können historische Momente in ein Narrativ einbinden und der Bevölkerung so vermitteln, das Ariertum sei schon immer prädestiniert, irgendwann zu herrschen. Das ist eine Erzählweise, die extremistische Salafisten sehr gut kopieren, dadurch, dass sie eine Kopplung an eine historische Zeit herstellen, an die sich die Menschen sowieso nicht mehr erinnern können, außer durch Schriften und Glorifizierungen. Und das Beispiel der Narrativbildung in der NS-Zeit verdeutlicht, wie auch Herrschaftsverhältnisse legitimiert werden können und wie sich gegen solche Formen von Narrativen gewehrt werden muss.

Da liegt der Schlüssel, mit dem wir arbeiten müssen: Identitäten sind nicht statisch und stets umkämpft. Selbst in der persönlichen Entwicklung ändert sich die Identität. Mit 15 war man vielleicht Punk, mit 18 New Romantic. Irgendwann hat man dann vielleicht die Identität einer Mutter mit ihrem ersten Kind. Man definiert sich in Phasen seines Lebens also absolut mit einer Identität und später lacht man vielleicht darüber und erkennt sich selbst nicht mehr in der Person von damals. Und die deutsche Identität – also die nationale Identität – ist genauso wenig statisch wie die persönliche Identität. Nationale Identitäten lassen sich immer wieder neu erzählen.

Identitäten sind nicht statisch und stets umkämpft. Selbst in der persönlichen Entwicklung ändert sich die Identität. Mit 15 war man vielleicht Punk, mit 18 New Romantic.

G.I.B.: Wie könnte denn beispielsweise deutsche Identität neu erzählt werden?

Dr. Naika Foroutan: Ich begleite gerade ein wissenschaftliches Projekt, das sich „Junge Islam Konfe-

renz“ nennt. Da engagieren sich zur Hälfte junge Muslime und zur Hälfte junge Nicht-Muslime. Im letzten Jahr haben sie für die „Deutsche Islam Konferenz“ einen Empfehlungskatalog erstellt. Darin stand: Wir empfehlen, dass sich die Deutsche Islam Konferenz nicht mehr mit Integrationsthemen auseinandersetzt, weil Integration alle betrifft und nicht zwangsläufig Integration und Islam gekoppelt werden muss. Das ist auch das, was die Deutsche Islam Konferenz in diesem Jahr macht. Zu Recht, denn es gibt Themen, die noch nicht ausgehandelt sind, wie zum Beispiel Bestattungsrechte, Wohlfahrtsrechte, Seelsorge usw.

Es geht um Umgangsstrategien in vielfältig werdenden Gesellschaften. Muslime sind nur ein Platzhalter für die jetzt geführten Debatten. Morgen könnten das wieder die Russen sein und, wie Sie im Moment sehen, die Roma.

Die Junge Islam Konferenz hat außerdem empfohlen, eine Enquete-Kommission im Bundestag einzurichten, in der es um die Frage von Vielfalt und Zusammenhalt gehen soll: Wie wollen wir uns als gesamte deutsche Gesellschaft sehen? Wie wollen wir damit umgehen, dass unsere Gesellschaft immer vielfältiger wird, und wie wollen wir das erzählen, damit es zu einem Zusammenhalt kommt?

In Kanada und den USA hat man in den 1970er Jahren auch so einen Prozess durchgemacht. In den USA gab es in den 1970ern starke „Rassenunruhen“ und Entfremdungstendenzen innerhalb der Gesellschaft. Dann hat man sich auf Verwaltungsebenen zusammengesetzt und sich ein neues Leitmotiv oder Narrativ gegeben, die „Nation of Immigrants“. Heute glauben die Menschen „Nation of Immigrants“ sei ein Gründungsmythos der USA. Ich habe in den 1990ern in Köln studiert und kann mich erinnern, dass zu der Zeit in der Stadt viele Plakate hingen mit dem Slogan: Jeder echte Kölner war mal Ausländer. Das ist eine Erzählung, die man sich selbst gibt: Der Kölner ist eigentlich Römer.

Man vergisst, dass die Römer über Jahrhunderte in Deutschland waren und Städte gebildet haben. Deutschland liegt in der Mitte Europas und es gab hier Goten und Sachsen und Franken und Römer. Deutschland war immer ein Einwanderungsland, nur wir haben vergessen, das zu erzählen.

G.I.B.: Integration und Identitätsbildung fängt in Deutschland nicht bei null an. Es gibt viele erfolgreiche Geschichten der Integration von Minderheiten in die deutsche Gesellschaft, aber diese erscheinen in Vergessenheit geraten zu sein.

Dr. Naika Foroutan: Ja, man hat sie ins Museum geschoben und man sieht sie nicht als Teil der deutschen Identität. Wir glauben, dass die Enquete-Kommission dazu beitragen könnte, das zu ändern. Die Kanadier haben das übrigens in den 1970ern auch gemacht und gesagt: Unser Leitmotiv ist „Unity within Diversity“. Das ist aktiv formuliert worden und dann als Narrativ konstituierend für die Identität geworden.

G.I.B.: Wie sehen Sie die Integration von Muslimen in anderen europäischen oder außereuropäischen Ländern? Wo verläuft die Integration gut? Von welchen Beispielen könnten wir lernen?

Dr. Naika Foroutan: In Europa haben wir ja gerade das Trauma, dass die Länder, von denen wir gedacht haben, dass deren Umgang mit sichtbaren Minderheiten besser funktioniert, gerade vor unseren Augen massiv scheitern. Frankreich mit fast 30 Prozent Anhängern von Le Pen, die Niederlande, die wir immer als sehr heterogen erfolgreich empfunden haben, Großbritannien mit dem Anstieg der United Kingdom Independence Party (UKIP), 18 rechtspopulis-

tische, stark islamfeindliche Parteien in europäischen Parlamenten. Insofern ist Europa nicht das Motiv, das uns im Moment stark weiterbringt. Im Gegenteil. Um mal etwas optimistisch zu schließen: Deutschland hat zwar 50 Jahre zu spät angefangen, sich mit der Frage, wie die Gesellschaft als Integrationsgesellschaft funktionieren kann, auseinanderzusetzen. Auf der anderen Seite können wir uns hier auch bestimmte Fehler der anderen einfach sparen. Wenn ich mir in Deutschland die Parteienlandschaft anschaue, ist im Moment ja die Angst groß, dass es die Alternative für Deutschland (AfD) auch zu einer etablierten Größe schaffen könnte. Aber noch haben wir keine rechtspopulistische und islamfeindliche Partei im Parlament. Wenn wir uns jetzt in den kommenden vier Jahren richtig aufstellen – meiner Meinung nach wäre die Enquete-Kommission dafür genau das Richtige – und breit darüber debattieren, können wir vielleicht verhindern, dass die AfD in vier Jahren mit im Parlament sitzt – oder auch die AfD verändert sich in diesem Zeitraum und distanziert sich deutlicher von den Stimmen, die antimuslimisch oder einwanderungsfeindlich sind.

Was ich wichtig finde: Wie Sie gemerkt haben, habe ich nie konkret zu dem Motiv Muslime geantwortet. Weil ich glaube, dass es nicht Konflikte sind, die man mit Muslimen hat. Es geht um Umgangsstrategien in vielfältig werdenden Gesellschaften. Muslime sind nur ein Platzhalter für die jetzt geführten Debatten. Morgen könnten das wieder die Russen sein und, wie Sie im Moment sehen, die Roma. Es geht also nicht darum, Muslime besser zu verstehen, es geht um etwas anderes, nämlich zu verstehen, wie viel Abwehr und Stereotype in uns selber stecken.

Es hat eigentlich nichts mit der Minderheit an sich zu tun, sondern mit den eigenen Positionen. Die Personen, die wir als total anders sehen, helfen uns, besser zu verstehen, wer wir eigentlich sind in diesen globalen Strukturen. Es wird schwierig sein, über klare nationale Identitätsmomente zu erzählen, was Deutschland im 21. Jahrhundert ist: Exportweltmeister? EU-Mitglied? Eine große Demokratie? Es fällt leichter zu erzählen, wer ich nicht bin, wenn man das andere markiert. Letztlich ist es aber irrelevant, ob das andere jetzt Muslime sind. Das andere ist immer austauschbar.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler
Tel.: 02041 767-152
E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Dr. Hildegard Logan
Tel.: 02041 767-149
E-Mail: h.logan@gib.nrw.de

KONTAKT

Dr. Naika Foroutan
Stellvertretende Direktorin
Berliner Institut für empirische
Integrations- und Migrationsforschung (BIM)
Humboldt Universität zu Berlin
Institut für Sozialwissenschaften
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Tel.: 030 2093-4416
E-Mail: foroutan@hu-berlin.de

Programm-Monitoring: Ergebnisse in Kürze

Durchführungsbericht 2013 zum ESF-Programm NRW

Das ESF-Programm für Nordrhein-Westfalen der Phase 2007 – 2013 umfasst gemäß Finanzplan ein ESF-Fördermittelvolumen von rund 684 Mio. Euro, das in gleicher Höhe durch öffentliche und private Mittel zu ergänzen ist (nationale Kofinanzierung); das gesamte Fördermittelvolumen des ESF-Programms beträgt damit rund 1,4 Mrd. Euro.[1] Die Verwaltungsbehörde des ESF-Programms im Arbeitsministerium erstattet der Europäischen Kommission sowie dem nordrhein-westfälischen ESF-Begleitausschuss jährlich einen Bericht über die Durchführung des ESF-Programms. Die G.I.B. unterstützt die Verwaltungsbehörde hierbei durch Datenanalyse und durch die Erstellung von Berichtsteilen. Im Folgenden werden ausgesuchte Ergebnisse des ESF-Durchführungsberichts 2013 präsentiert, der dem ESF-Begleitausschuss auf der Sitzung am 17. Juni 2014 vorgelegt wurde und der im Wesentlichen die Ergebnisse aus dem Vorjahr fortschreibt (vgl. G.I.B.-Info 3/2013).

Ergebnisse

Der Durchführungsbericht zum ESF-Programm richtet den Blick – abweichend zu den meisten anderen Monitoringberichten – ausschließlich auf durchgeführte Maßnahmen, die mit Finanzmitteln der laufenden Förderphase 2007 – 2013 unterstützt wurden. Dies führt dazu, dass die Input-, Output- und Ergebniswerte im Durchführungsbericht im Vergleich zu einer reinen kalendarischen Betrachtung je nach Förderprogramm mehr oder weniger stark abweichen.

Bis Ende 2013 wurden nach dieser Betrachtungsweise im Rahmen des aktuellen ESF-Programms rund 572 Mio. Euro ESF-Fördermittel für mehr als 30 unterschiedliche Förderinstrumente (vgl. Übersicht S. 90) bewilligt. Entsprechend der Schwerpunktsetzung im operationellen Programm entfiel der größte Anteil der bewilligten ESF-Mittel (57,8 %) auf die Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“, d. h. auf den Bereich Jugend und Beruf. Auf die Prioritätsachse A „Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“ entfielen 23,0 % der Mittelbindungen und schließlich wurden 15,5 % der ESF-Mittel durch Projekte innerhalb der Prioritätsachse C „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen“ gebunden. Der Anteil der technischen Hilfe, das heißt jener Fördermittel, die für die Umsetzung des ESF-Programms, wie etwa Verwaltung, Infrastruktur und fachliche Begleitung, verwendet werden, betrug 3,6 %.

Die umfangreichsten Mittelbindungen konzentrieren sich nach wie vor auf wenige Förderprogramme. Im Zielbereich „Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen“ ist dies der Bildungsscheck (rund 79 Mio. Euro ESF-Mittel), im Zielbereich „Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität“ die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (rund 76 Mio. Euro ESF-Mittel), im Zielbereich „Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung“ der inzwischen abgeschlossene 3. Weg in der Berufsausbildung (rund 21 Mio. Euro ESF-Mittel) sowie die weiteren Programme zur Förderung der Berufsausbildung[2] (zusammen rund 20 Mio. Euro ESF-Mittel) und schließlich im Zielbereich „Verbesserung der Ausbildungsreife“ das Werkstattjahr mit allein rund 89 Mio. Euro ESF-Mitteln. Innerhalb der Zielgruppenförderung in der Prioritätsachse C sind das im Zielbereich „Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik“ die innovativen Vorhaben und Einzelprojekte mit rund 30 Mio. Euro (einschließlich der 26 Modellprojekte im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung) sowie die Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren mit zusammen rund 13 Mio. Euro. Im Zielbereich „Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen“ wurden mit dem Förderinstrument Jugend in Arbeit plus rund 16 Mio. Euro. gebunden.

Mit den verschiedenen Förderprogrammen wurden insgesamt rund 904.000 Teilnehmende (davon 39,3 % Frauen) erreicht. Allein rund 191.000 der Teilnehmenden entfielen auf das Förderinstrument Bildungsscheck sowie rund 361.000 auf die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, d. h. auf Förderaktivitäten, die keine „klassische“ Maßnahmeform aufweisen, sondern vielmehr als breitenwirksame oder auch strukturwirksame Interventionen zu betrachten sind. Während der Frauenanteil beim Bildungsscheck mit 61,4 % nach wie vor überproportional hoch ist und durch den individuellen Zugang, das heißt ohne Beteiligung des Arbeitgebers, stark befördert wird, muss der geringe Frauenanteil von 18,8 % bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung vor dem Hintergrund der Männerdominanz in den Handwerksbetrieben

[1] Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2008): Operationelles Programm zur Umsetzung in Nordrhein-Westfalen in der Förderphase 2007 bis 2013. Düsseldorf, Juli 2008

[2] Einschließlich Ausbildung Altenpflege, Ausbildung Kfz-Mechatronik, partnerschaftliche Ausbildung sowie Teilzeitberufsausbildung (TEP)

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

betrachtet werden. Zum Stichtag 31. Dezember 2013 betrug nach Information der Handwerkskammer Düsseldorf der Frauenanteil an den Auszubildenden im nordrhein-westfälischen Handwerk lediglich 20,8 % und war damit gegenüber dem Vorjahr weiter rückläufig.

Rund 601.000 bzw. 66,5 % aller Teilnehmenden des ESF-Programms waren Jugendliche (davon 30,8 % Frauen), was sich aus dem großen Gewicht der Prioritätsachse B ableitet. 16,5 % aller Teilnehmenden bzw. rund 149.400 (davon 44,2 % Frauen) waren Migrantinnen bzw. Migranten, wobei deren Anteil aufgrund erfassungstechnischer Einschränkungen – bis Ende des Jahres 2009 wurden im Rahmen des Monitorings noch ausschließlich die Merkmale „Nationalität“ und „Spätaussiedlung“ erfasst – stark unterschätzt sein dürfte.

Im ESF-Programm wurden für die verschiedenen Förderbereiche Output- und Ergebniszielwerte verankert, deren Erreichung in den Durchführungsberichten fortlaufend dokumentiert wird. Für den Umsetzungszeitraum 2007 bis 2013 lassen sich folgende Ergebnisse hervorheben:

- Die Beteiligung von KMU-Beschäftigten an organisierter beruflicher Weiterbildung durch den Einsatz von Bildungsschecks konnte bereits in großem Umfang erreicht werden (s. o.).

- Rund 6.700 Potentialberatungen wurden durchgeführt. In Anschluss an rund 92 % der abgeschlossenen Beratungen wurden nach Auskunft der beratenen Unternehmen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation ergriffen.

- Im Zuge der Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen wurden mit dem Ansatz des Beschäftigtentransfers rund 5.000 Personen beraten (davon 33,4 % Frauen). Der Anteil an Übergängen in neue Beschäftigung lag mit 43,6 % unterhalb der Zielmarke von 50 %.

- In Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Förderprogramme Betrieb und Schule, Grundbildung sowie Startklar) wurden insgesamt rund 57.000 Eintritte verzeichnet. Weitergehende Ergebnisse liegen zu den Programmen Betrieb und Schule sowie Grundbildung mit Erwerbswelterfahrung vor. So konnten Übergänge in betriebliche Ausbildung oder in Beschäftigung nach Maßnahmeende mit einem Anteil von 19,6 % realisiert werden, was zeigt, dass das im operationellen Programm festgelegte Ziel von 35 % nicht mehr zu erreichen ist. Positiv hervorzuheben ist dagegen der große Anteil an Teilnehmenden des Programms Grundbildung (60,8 %), die mindestens einen Hauptschulabschluss erreicht haben. Die Zielmarke des operationellen Programms von 45 % wurde damit weit übertroffen.

- Die Umsetzung des Werkstattjahrs als Förderprogramm zur Verbesserung der Ausbildungsreife von Jugendlichen wurde in hohem Maße realisiert (rund 29.000 Teilnehmende, davon 34,5 % Frauen). 27,2 % der Jugendlichen konnten im Anschluss an das Werkstattjahr in Ausbildung oder Beschäftigung übergehen, ein Ergebnis, das weiterhin noch unterhalb der Zielmarke von 35 % liegt. Anzumerken ist, dass hierbei die Übergänge der Teilnehmenden aus dem Werkstattjahr in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) nicht mit einbezogen werden.

- Die Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen über das Förderprogramm Jugend in Arbeit plus konnte bereits in größerem Umfang realisiert werden als erwartet (rund 23.000 Teilnehmende bei einem Planwert von 9.000). Im Ergebnis waren bis Ende 2013 44,0 % der Teilnehmenden nach Ende ihrer Maßnahme in (geförderte) Beschäftigung gewechselt, sodass der 2013 angepasste Zielwert nahezu erreicht wurde.

- Schließlich sind die Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Integration von (schwer-)behinderten Menschen zu erwähnen (rund 2.100 Teilnehmende). Grundlegend hierfür sind die Programme Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene sowie die verschiedenen Einzelprojekte für behinderte Menschen. Für die Teilnehmenden dieser Projekte lässt sich ein Ergebnis von 32,8 % an positiven Übergängen errechnen, das recht nahe am Zielwert des operationellen Programms von 35,0 % liegt.

Die jährlichen Durchführungsberichte zum ESF-Programm werden nach Abnahme durch die Europäische Kommission auf der Internetseite „Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen eingestellt und können dort heruntergeladen werden.[3]

[3] http://www.arbeit.nrw.de/esf/in_menschen_investieren/foerderphase_2007_bis_2013/index.php

Übersicht der Förderprogramme nach Prioritätsachsen und spezifischen Zielen

Prioritätsachse	Spezifisches Ziel	Förderprogramm/Förderinstrument
A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen	Beratung von Unternehmen in der Krise/ Weiterbildungsberatung in Unternehmen
		Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE)
		Bildungsscheck
	Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation	Innovative Vorhaben und Einzelprojekte
		Potentialberatung (einschl. Arbeitszeitberatung)
	Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen und des Personaltransfers	Beschäftigtentransfer
B: Verbesserung des Humankapitals	Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität	Innovative Vorhaben und Einzelprojekte
		Kommunale Koordinierung des Übergangssystems
		Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)
	Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung	3. Weg in der Berufsausbildung
		Betriebliche Ausbildung im Verbund
		Berufsorientierung ab Klasse 8
		Ein-Topf
		Kammerprüfungsgebühren
		Kooperative Ausbildung in DSK-Regionen
		Sonderprogramme Ausbildung* und partnerschaftliche Ausbildung
		Starthelfende/Ausbildungsmanagement
		Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)
	Verbesserung der Ausbildungsreife	Betrieb und Schule (BuS)
		Grundbildung**
		Lebens- und erwerbsweltbezogene Weiterbildung**/*****
		Startklar
		Werkstattjahr
		Zukunft durch Innovation***
C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen	Jugend in Arbeit plus
		Stützlehrerinnen und Stützlehrer in Jugendwerkstätten****
	Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen	Ausbildung für behinderte Jugendliche
		Integration lernbehinderter Jugendlicher in Ausbildung (ILJA)
		Projekte für behinderte Menschen
	Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik	Arbeitslosenzentren
		Erwerbslosenberatungsstellen
		Innovative Vorhaben und Einzelprojekte
		Netzwerkcoaching in städtischen Problemgebieten
		Öffentlich geförderte Beschäftigung (ÖgB)
		Projektentwicklung Kombilohn/JobPerspektive
D: Technische Hilfe	Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Kontrolle	
	Evaluierung und Studien, Information und Kommunikation	

* einschließlich Ausbildung Altenpflege und Kfz-Mechatronik;

** in Zuständigkeit des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW);

*** in Zuständigkeit des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF);

**** in Zuständigkeit des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen;

***** Zusammenfassung der ehemals getrennt ausgewiesenen Förderprogramme Qualifizierung für pädagogische Einrichtungen und Weiterbildung geht zur Schule

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: Hajnalka Atadi-Beyer (Kommunale Koordinierung Recklinghausen), Ulla Böcker, Bernward Brink, Prof. Dr. Herbert Brücker (IAB Nürnberg), Eva Carlitscheck (Stadt Gelsenkirchen), Doro-Thea Chwalek (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.), Herbert Dörmann (Werkstatt Unna), Alexa Dreyer (Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH), Dr. Naika Foroutan (Humboldt-Universität Berlin), Uwe Gerwin (Stadt Gelsenkirchen), Irmgard Grieshop-Sander (Frauen-Forum Münster), Andreas Heck (IAS Bensheim), Helmut Kleinen, Andreas Koch (ISB Dortmund), Dörthe Koch, Arnold Kratz, Frank Stefan Krupop, Prof. Dr. Manfred Leisenberg (Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld), Désirée Linde, Dr. Hildegard Logan, Christina Luchmann (Regionales Bildungsbüro Dortmund), Reinert Meyer-Stolte (Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld), Silviu Mihai (n-ost, Berlin), Marion Müller (Kurt Müller GmbH), Josef Muth, Dr. Frank Nitzsche, Paul Pantel, Elisabeth Pater (Stadt Duisburg), Ralf Peschel (Ingenieurbüro Peschel), Frank Pollack, Stefan Rechmann (Neue Wege Kreis Bergstraße), Doug Saunders (Toronto), Kerstin Schachtsiek (FUMA Fachstelle Gender NRW), Karin Wichmann (SGN Niederberg), Benedikt Willautzkat, Willem Wisselink (SGN Niederberg), Birgit Zoerner (Stadt Dortmund)

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: Florian Bachmeier; Arnd Drifte; Foto GrünBau; Joe Kramer; Michel Koczy; Frank Stefan Krupop; Dieter Menne; Caroline Seidel; picture alliance/dpa: Oliver Berg, Patrick Pleul
Titelfoto: Florian Bachmeier

Druck: Druckerei Schmidt, Lünen | **ZKZ:** K31228 | ISSN 1860 – 9384
Bezugspreis: 7,00 EUR, zzgl. 3 EUR für Porto und Verpackung
Erscheint vierteljährlich | September 2014

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.

G.I.B. NRW.
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH