Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen *September 2015*

G.I.B.INFO 3_15

Herausforderungen und Perspektiven der Grundsicherung im SGB II

Qualiweb • U 25-Haus, Mülheim a. d. R. • MIAR (Miteinander Arbeiten) • Early Intervention NRW+ • Schritt für Schritt • Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei HWP Hinrichs Wiedeking Partner GbR, Detmold • DEMOGRAFIE A K T I V bei der Schreinerei Brammertz, Aachen • Dr. Franz Lorenz: Umgehungsstrategien beim Mindestlohn • Kompetenzbilanzierung • Prof. Dr. John Erpenbeck

G.I.B.INFO 3_15

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

So viel vorab

Mit dem SGB II wurde 2005 eine der größten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen in der Geschichte der Bundesrepublik auf den Weg gebracht. Den Jahrestag haben wir zum Anlass genommen, auf einer Fachtagung über die aktuellen Herausforderungen und zukünftigen Perspektiven in der Grundsicherung zu diskutieren. Lesen Sie die Dokumentation der Podiumsdiskussion.

Weitere Themen zum SGB II in diesem Heft: Rolle und Handlungsmöglichkeiten der Jobcenter beim Übergang Schule – Beruf. In Mülheim an der Ruhr arbeitet das Jobcenter gemeinsam mit der Übergangsbegleitung für Schüler, dem Mülheimer Ausbildungsservice, der Jugendhilfe und der Agentur für Arbeit rechtskreisübergreifend, zum Beispiel in Form gemeinsamer Fallkonferenzen, an der Umsetzung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“.

Exemplarisch für inklusive Arbeitsmarkt- und Integrationsstrategien stehen die Jobcenter der StädteRegion Aachen, des Kreises Unna und der Stadt Wuppertal. Sie haben sich im Rahmen des vom MAIS geförderten Modellprojekts MIAR „Miteinander Arbeiten“ intensiv mit dem Thema Arbeitsmarkt und Inklusion beschäftigt. Aus gutem Grund: Trotz positiver Arbeitsmarktentwicklung ist die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen von 2009 bis 2014 gestiegen.

Eine echte Herausforderung für Jobcenter wird die Zuwanderung werden. Die rasche Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt hilft nicht nur den betroffenen Menschen, sondern kann auch dazu beitragen, die zum Teil angespannte Fachkräftesituation zu entschärfen. Im Rahmen von Bundesinitiativen wird seit 2014 eine frühzeitige Aktivierung und individuelle Unterstützung von Flüchtlingen durch die Agenturen für Arbeit modellhaft erprobt. Lesen Sie dazu den Beitrag zu „Early Intervention NRW+“ in diesem Heft.

Sonst noch in dieser Ausgabe: Ein Beitrag über das vom Land NRW geförderte Pilotprojekt „Schritt für Schritt“ der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Das Projekt soll arbeitslosen Menschen im SGB II-Bezug helfen, ihre soziale Isolation zu durchbrechen und sie schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Eine „Umwälzung des Bildungssystems“ fordert und prognostiziert im G.I.B.-Interview John Erpenbeck, Professor an der Steinbeis University, Berlin – School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) Herrenberg. Wir sprachen mit ihm über die Entwicklung und Feststellung von Kompetenzen und die Konsequenzen für Unternehmen und Profilingverfahren.

Mit der zunehmenden Bedeutung von Kompetenzen in der modernen Arbeitswelt wächst zugleich die Relevanz von Verfahren und Methoden der Kompetenzerfassung. Wir stellen effiziente und praxistaugliche Verfahren vor, die in Nordrhein-Westfalen häufig zur Anwendung kommen: Der „TalentKompass NRW“, die „anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung“ („AnKom“) sowie das Selbstvermittlungscoaching gehören dazu. Eine wichtige Rolle spielen diese Verfahren auch bei der Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE).

Seit Januar 2015 gibt es in Deutschland den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Wir sprachen mit dem Arbeitsrechtler Dr. Frank Lorenz von der Kanzlei „silberberger.lorenz.towara“ aus Düsseldorf über den Mindestlohn, Umgehungsstrategien der Arbeitgeber und Handlungsoptionen für Betriebsräte. „Schlupflöcher“, sagt er, „liegen im Bereich der Scheinselbstständigkeit, der Werkverträge und der Aufzeichnungsverordnung“. Das Thema „Faire Arbeit“ bleibt also weiter aktuell.

Das alles und noch viel mehr in diesem Heft! Viel Spaß beim Lesen wünscht wieder

02 So viel vorab

Zielgruppenintegration

04 Lernplattform „Qualiweb.info“. Digitales berufliches Weiterbildungsangebot für Geringqualifizierte

Umsetzung des SGB II in NRW – Herausforderungen und Perspektiven

06 Herausforderungen und Perspektiven der Grundsicherung im SGB II – Podiumsdiskussion
14 Berufliche Bildung für Geringqualifizierte im SGB II. Neuausrichtung der Praxis der Jobcenter?
20 Alles unter einem Dach. Das U 25-Haus in Mülheim an der Ruhr
26 „MIAR“ – Inklusive Arbeitsmarkt- und Integrationsstrategien der Jobcenter
34 Early Intervention NRW+ und Bleiberechtsnetzwerke

SGB II

40 „Schritt für Schritt“. Soziale Teilhabe als Voraussetzung für Arbeitsmarktintegration
46 Junge Menschen im SGB II in NRW. Lebenslagen, Einstellungen und Förderung

Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung

54 Potentialberatung bei der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei. HWP Hinrichs Wiedeking Partner GbR in Detmold
58 Auszubildende und Achtzigjährige als Tandem – Die Schreinerei Brammertz, Aachen
64 Dr. Frank Lorenz: „Schlupflöcher beim gesetzlichen Mindestlohn“

Themenübergreifend

70 Den eigenen Kompass finden. Kompetenzorientierte Beratung in NRW
82 Prof. Dr. John Erpenbeck: „Wir stehen vor einer dringend erforderlichen Umwälzung des Bildungssystems“

Lernplattform „Qualiweb.info“

Digitales berufliches Weiterbildungsangebot für Geringqualifizierte

Qualiweb.info ist ein neues, digitales berufliches Weiterbildungsangebot für Erwachsene – einfach zu bedienen, praxisnah und motivierend. Die Lernplattform hilft bildungsfernen, lernschwachen oder arbeitslosen Personen, Basiswissen zu erwerben, fit für die Wirtschaft und unabhängiger von sozialen Sicherungssystemen zu werden.

Das Gesamtangebot an E-Learning-Programmen ist kaum überschaubar, an Angeboten für gering qualifizierte Personen hingegen herrscht Mangel. Der Großteil der vorhandenen Programme wendet sich an Auszubildende oder an Erwerbstätige in Fortbildung. Sie stellen meist recht hohe kognitive Anforderungen an die Lernenden und setzen ein hohes Maß an Fähigkeit zum eigenständigen Lernen sowie an Motivation voraus. Für gering qualifizierte Personen sind solche Angebote aufgrund eigener Bildungsvoraussetzungen oft kaum nutzbar.

Vor diesem Hintergrund hat die SCI:Moers gGmbH, eine Gesellschaft für Einrichtungen und Betriebe sozialer Arbeit sowie Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband, gefördert mit Mitteln des Landes und des ESF in Kooperation mit der hiba GmbH & Co. KG die E-Learning-Plattform www.Qualiweb.info entwickelt.

SCI-Geschäftsführer Karl-Heinz Theußen: „Die Vorteile von Qualiweb.info liegen auf der Hand: Die Plattform ermöglicht den Wiedereinstieg ins Lernen, das Erwerben von Basisfähigkeiten für den Beruf, von praktischem Wissen, das sofort anwendbar ist, und erleichtert es, Arbeit und Beschäftigung zu finden oder den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Zudem ist Qualiweb.info einfach zu bedienen, orts-, zeit- und personenunabhängig, sinnvoll, motivierend und bietet mit dem Zertifikat ein sofortiges Erfolgserlebnis zur Steigerung des Selbstwertgefühls und des Selbstvertrauens.“

Abgestimmt und konzipiert wurde die E-Learning-Plattform auf die spezifischen Anforderungen der Zielgruppe, auf deren Lernbiografien und Ressourcen. Zur Zielgruppe gehören beruflich nicht oder gering qualifizierte Personen, bildungsferne Personen mit negativer Bildungskarriere, Menschen mit schlechtem oder fehlendem Hauptschulabschluss, Migrantinnen und Migranten mit Sprachproblemen sowie arbeitslose Menschen im SGB II-Bezug.

Dabei wurden über 80 Qualifizierungsmodule in Form einzelner E-Learning-Programme entwickelt und mit Teilnehmenden des Modellprojekts bei Bildungsträgern erprobt. Die Plattform bietet eine Vielzahl von Selbstlerneinheiten, die Lernende mit Text, Bild und Ton unterstützen. So ist einfaches und konzentriertes Lernen am Bildschirm möglich. Die technischen Voraussetzungen sind denkbar gering: PC oder Laptop mit Internetzugang genügen.

Karl-Heinz Theußen: „Wir möchten mit unserem Angebot dazu beitragen, auch bildungsfernere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beruflich voranzubringen sowie gering qualifizierte Zielgruppen, insbesondere SGB II-Leistungsbeziehende in öffentlich geförderter Beschäftigung wie etwa in Arbeitsgelegenheiten, darunter auch Migrantinnen und Migranten, langfristig über die neuen Medien an eine dauerhafte Beschäftigung heranführen. Hier bietet Qualiweb.info für Unternehmen, Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, für Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger eine echte Chance, berufsnahes Wissen und Können aus verschiedenen Branchen weiterzugeben, ohne dass dazu Geld, Räume und Manpower gebunden werden. Mit Qualiweb.info ist es so einfach wie nie, Arbeitssuchenden oder eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas beizubringen. Auch Geringqualifizierte haben alle Smartphones und sind internetaffin. Nach einer geringen Anfangsassistenz ist die Lernplattform äußerst benutzerfreundlich für die angesprochene Zielgruppe.“

Inhalte der Lernmodule

Die aktuellen Lernbereiche umfassen Arbeitssicherheit, Garten- und Landschaftsbau, Gesundheit und Hygiene, schulische Basiskompetenzen, Pflege und Betreuung sowie Sozialkompetenzen.

Im Themenfeld „Arbeitssicherheit“ für den Bereich „Bau“ zum Beispiel geht es unter anderem um „sicheres Arbeiten auf Baustellen“, um „Gerüste und Arbeitsbühnen“ oder um „Hubarbeitsbühnen“. Im Lernmodul „sicherer Umgang mit Gasen“ lernen Nutzerinnen und Nutzer etwa, dass Gase als Brenn-, Treib-, Betriebs- oder Hilfsstoffe verwendet werden. Zugleich erhalten sie Informationen zur Unterscheidung von Gasen, über die Kennzeichnung von Gasen sowie über „inerte, brandfördernde und brennbare Gase“.

Modular aufgebaut sind die Lerninhalte auch im Bereich „Pflege und Betreuung“. Hier geht es um Demenz und Diabetes, um Schwerhörigkeit und Sturzprophylaxe, um häusliche Pflege und um den Rollstuhlführerschein. Im Bereich „Diabetes“ erfahren die Teilnehmenden zum Beispiel, dass Diabetes mellitus eine Erkrankung ist, die

KONTAKT
Karl-Heinz Theußen, Geschäftsführer
sci:moers gGmbH
Tel.: 02841 95780

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

sich in den letzten Jahrzehnten ausgebreitet und in den nächsten Jahren weiter ausbreiten wird. Im ersten Modul dieses Fachbereichs erarbeiten Lernende, welche Rolle Ernährung und zunehmender Wohlstand der deutschen Gesellschaft auf die Entwicklung des Diabetes mellitus haben, im zweiten Modul, woran man einen Diabetes mellitus erkennt, welche Folgen er hat und welche spezielle Ernährung für Diabetiker vorgeschrieben ist. Im dritten Modul beschäftigen sie sich mit der Körperpflege von Diabetikern, lernen die Spätfolgen von Diabetes mellitus kennen und erfahren, was Diabetiker bei ihrer Freizeitgestaltung beachten müssen.

Drittes und an dieser Stelle letztes Beispiel: der Bereich „Schulische Basiskompetenz“. Im Lernmodul „Gesetzgebung in Deutschland“ werden Nutzerinnen und Nutzer über das Gesetzgebungsverfahren in Deutschland informiert: Welche Rollen spielen dabei der Bundestag, der Bundesrat, die Bundesregierung und der Bundespräsident? Aber auch um ihre eigenen beruflichen Belange geht es in dieser Rubrik. Im Modul „Vorstellungsgespräch“ etwa lernen sie „das Wichtigste für ihre Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch.“

Die Bearbeitungszeit eines Lernmoduls liegt bei circa 20 bis 30 Minuten. Kontrollfragen festigen das erworbene Wissen. Nach jeder erfolgreichen Bearbeitung erhält der Nutzer oder die Nutzerin ein Zertifikat und damit einen aussagekräftigen Nachweis über ihre neu erworbenen Qualifikationen.

Technisch basiert Qualiweb.info auf der bewährten Open Source E-Learning-Software „ILIAS“, die bereits an Hochschulen, in Unternehmen und Institutionen wie der Bundesagentur für Arbeit Anwendung findet. Verwaltet wird die Lernplattform inklusive der darin enthaltenen „Lernbibliothek“ vom SCI:moers.

Für die Nutzung der Lernplattform sowie für die Entwicklung weiterer Qualifizierungseinheiten wurde ein Gebührenmodell mit eher symbolischem Charakter entwickelt: ein Euro zuzüglich Mehrwertsteuer pro Monat und Teilnehmendem, egal wie viele Lernmodule oder Inhalte er oder sie absolviert. Der Kostenbeitrag soll die Aktualisierung und Weiterentwicklung der Lernmodule ermöglichen. Gegen eine moderate Gebühr erarbeiten die Betreiber der Seite gemeinsam mit Unternehmen oder Weiterbildungseinrichtungen Module für spezielle Branchen- oder Kernkompetenzen. Integriert in das System, erscheinen sie unter dem Logo der Einrichtungen und sind über deren Intranet- bzw. Internetseite erreichbar.

Arbeitsmarktrelevante Kenntnisse

Auch wenn die Lernmodule von Qualiweb.info keineswegs mit Qualifizierungsbausteinen zu vergleichen sind, die auf eine abschlussbezogene Prüfung zielen – „das würde die Zielgruppe überfordern“ – sind die Lerninhalte inhaltlich substantiell und arbeitsmarktrelevant.

Identifiziert wurden die später in die Plattform integrierten Lerninhalte in ausführlichen Gesprächen und Arbeitsplatzbeobachtungen in Arbeitsprojekten von Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern: im Diakoniewerk Duisburg zum Beispiel, im SOS-Kinderdorf in Kleve oder in der Ruhrwerkstatt Oberhausen.

Karl-Heinz Theußen: „Wir haben in den verschiedensten Beschäftigungsfeldern danach gefragt, über welches elementare Wissen auch Hilfskräfte verfügen müssen. Dabei wurde klar: Wer in einer Schulküche arbeitet, muss die Grundlagen der Hygiene kennen, muss wissen, dass er sich die Hände waschen und den Tisch säubern muss, um Keimbildungen zu vermeiden, und wer im Garten- und Landschaftsbau arbeitet, muss aus Arbeitsschutzgründen etwa auf die Sicherung einer Ladung achten. Bei einem Arbeitsunfall fragt die Berufsgenossenschaft nun mal, ob die betroffenen Beschäftigten in der Handhabung der entsprechenden Maschine unterwiesen worden sind und wo das dokumentiert wird. Oft ist dann zu hören: Das hat mir keiner gesagt oder das hat mir nie einer erklärt. Hier geht es also um Grundlagenunterweisung, früher sprach man von Belehrung. Die auf Qualiweb.info vermittelten Lerninhalte lassen sich am ehesten mit dem Erlernen eines Grundwortschatzes vergleichen. Er ist eine unverzichtbare Basis für die weitere Entwicklung.“

Erprobt wurden die später ausgewählten Lernmodule mit Testgruppen, mit von Jobcentern benannten Teilnehmenden aus Arbeitsgelegenheiten. Hier wurde überprüft, ob die Texte verständlich, die Animationen nachvollziehbar sind. Das ist offensichtlich der Fall. Um Qualiweb.info sowie die damit gewonnenen Erkenntnisse einer Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, fand bereits ein Transferworkshop statt. Hier konnten Vertreterinnen und Vertreter von Bildungsträgern und Jobcentern diskutieren, wo der Einsatz der E-Learning-Plattform im Rahmen ihrer täglichen Arbeit mit der Zielgruppe sinnvoll ist. Jetzt ist geplant, das Angebot weiter auszubauen und zu vertiefen, sodass ein immer größerer Pool an Selbstlernangeboten zur Verfügung steht.

Herausforderungen und Perspektiven der Grundsicherung im SGB II

Öffentlich geförderte Beschäftigung – Bildungschancen – Übergang Schule – Beruf – Gesundheitsförderung – Inklusion – Zuwanderung

Foto: Waltraud Grubitzsch (c) dpa

Mit der Einführung des SGB II zum 01. Januar 2005 wurde eine der größten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland auf den Weg gebracht. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll, so sagt es das Gesetz, ein Leben ermöglichen, das der Würde des Menschen entspricht. Sie soll zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit durch die Eingliederung in Arbeit beitragen. In NRW stehen 53 Jobcenter vor der Herausforderung, mehr als 1,6 Millionen Menschen, die Leistungen aus dem SGB II beziehen, eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt und ihre soziale Teilhabe zu ermöglichen.

Inzwischen blicken wir auf eine zehnjährige Umsetzungspraxis des SGB II zurück. Die G.I.B. hat dieses Datum zum Anlass genommen, auf der Fachtagung am 23. April 2015 im CongressCentrum Oberhausen, gemeinsam mit den an der Umsetzung des SGB II beteiligten Akteuren die aktuellen Herausforderungen und zukünftigen Perspektiven in der Grundsicherung zu diskutieren. Im folgenden Themenschwerpunkt dokumentieren wir die Podiumsdiskussion der Veranstaltung und veröffentlichen in dieser Ausgabe vier Fachbeiträge zu den Themen:

- Bildungschancen im SGB II erschließen
- Rolle und Handlungsmöglichkeiten der Jobcenter beim Übergang Schule – Beruf
- Inklusive Arbeitsmarkt- und Integrationsstrategien der Jobcenter
- Zuwanderung – neue Herausforderungen für Jobcenter?

Im G.I.B.-Info 4_15 veröffentlichen wir folgende Beiträge:

- Integration und Teilhabe für Langzeitarbeitslose durch öffentlich geförderte Beschäftigung im Sozialraum
- Gesundheitsförderung als Handlungsfeld der Jobcenter

Thorben Albrecht, Staatssekretär, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Im Gespräch:
- Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Dr. Wilhelm Schäffer, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW
- Peter Jäger, Geschäftsführer Grundsicherung der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Dr. Irene Vorholz, Beigeordnete für Soziales und Arbeit beim Deutschen Landkreistag

Moderation: Bernward Brink, Geschäftsführer der G.I.B.

Bernward Brink: Ein zentrales Thema der Diskussion um die Herausforderungen und Perspektiven des SGB II ist die „Öffentlich geförderte Beschäftigung". Mehrere Programme stehen ante portas. Die Frist für die Anmeldungen zum Bundesprogramm ist gerade abgelaufen. Wie beurteilen Sie die bisherige Entwicklung?

Thorben Albrecht: Mit der Resonanz auf das erste Programm in diesem Jahr – es wird ja auch noch ein zweites geben – sind wir zufrieden. Aber nicht alle Langzeitarbeitslosen können von dem Programm profitieren. Dafür ist die Gruppe zu groß und zu heterogen. Generell gilt: Jeder Mensch hat unterschiedliche Fähigkeiten. Die Ausgangslagen, um Chancen für eine berufliche und soziale Teilhabe zu realisieren, sind sehr verschieden. Deshalb gibt es auch nicht die eine Lösung für alle. Und deshalb haben wir das Gesamtkonzept zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit, das Andrea Nahles Ende 2014 vorgestellt hat, unter der Prämisse „Verschiedene Lösungsansätze für verschiedene Menschen" aufgestellt.

Die Anmeldelage beim ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit ist bundesweit gut. In Nordrhein-Westfalen haben 50 von 53 Jobcentern Anträge gestellt. Das Programm verfolgt den Ansatz, dass die Hilfestellungen für Menschen, die lange Zeit ohne Beschäftigung waren, mit der Vermittlung in Arbeit nicht aufhören dürfen. In diesem Zusammenhang ist die nachsorgende Betreuung ein wichtiges Thema. Nur so kann die Integration nachhaltig funktionieren. Dieser Aspekt ist ein wesentlicher Bestandteil des Programms.

Nicht vergessen darf die Politik die Beschäftigten in den Jobcentern. Deren wichtige, gute und engagierte Arbeit findet leider nicht immer die Anerkennung, die sie eigentlich verdient. Bisweilen wird die Arbeit mit Missachtung gestraft und führt zu Konflikten, in einigen Fällen sogar zu Übergriffen. Wenn die Politik Programme auf den Weg bringt, muss sie immer die Gegebenheiten vor Ort im Auge behalten – das ist mir sehr wichtig!

Bernward Brink: Für bundesweit 480.000 Langzeitarbeitslose gibt es nach der Ansicht von Wissenschaftlern und anderen Experten keine Integrationsperspektive in den ersten Arbeitsmarkt. Das Programm, über das Sie sprechen, verzeichnet bundesweit 24.000 Anmeldungen in der ersten Gruppe. Weitere 10.000 mit Blick auf die soziale Teilhabe sollen folgen. Das zu finanzieren, ist schon schwer genug. Für die Förderung aller Betroffenen würden rund zwölf Milliarden Euro an öffentlichen Mitteln pro Jahr benötigt. Wo sehen Sie angesichts dieser Dimensionen die Grenzen von öffentlich geförderter Beschäftigung?

Dr. Wilhelm Schäffer: Die Landespolitik begrüßt zunächst einmal, dass die neue Bundesregierung das Thema „Öffentlich geförderte Beschäftigung" zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit überhaupt wieder anpackt. Gewünscht hätte ich mir allerdings ein eigenständiges Instrument im Rechtsrahmen des SGB II. Dieses Instrument hätte man analog einer modifizierten Jobperspektive umsetzen können – etwas flexibler und etwas besser einsetzbar, als wir sie schon einmal hatten, und vor allem hinsichtlich der Finanzierung ergänzt um die Möglichkeit eines Aktiv-Passiv-Transfers. Das würde ganz entscheidend helfen. Ich weiß, dass es offenbar nicht am Bundesarbeitsministerium liegt, dass diese Debatte nicht sehr viel offensiver geführt wird. Die verheerende Diskussion über hohe Milliardenbeträge, die zusätzlich zu mobilisieren wären, ließe sich zu einem großen Teil durch den Einsatz von Aktiv-Passiv-Transfers vermeiden.

Im Rahmen unseres kleinen Programms „Öffentlich geförderte Beschäftigung in NRW" experimentieren

Dr. Irene Vorholz,
Beigeordnete Deutscher
Landkreistag

Peter Jäger,
Geschäftsführer Grundsicherung,
Regionaldirektion NRW der
Bundesagentur für Arbeit

wir mit Aktiv-Passiv-Transfers im Bereich der kommunalen Leistungen: So werden die Einsparungen bei Miete und Heizung für die Finanzierung von Arbeitsplätzen eingebracht, wenn Langzeitarbeitslose in öffentlich geförderte Beschäftigungen vermittelt werden. Mit diesem Zusammenspiel haben wir positive Erfahrungen gemacht, mit denen wir die weitere Debatte in Berlin bereichern könnten.

Auf die Frage, ob wir uns von den eben genannten großen Milliardenbeträgen erschrecken lassen, haben wir also durchaus Antworten. Öffentlich geförderte Beschäftigungen könnten auch im Volumen deutlich nach oben gefahren werden.

Dr. Irene Vorholz: Wir befürworten sehr, dass das BMAS den Fokus auf die Langzeitarbeitslosen richtet, obwohl die Arbeitslosenzahlen derzeit relativ günstig ausfallen und deshalb die öffentliche Wahrnehmung für die Probleme der Langzeitarbeitslosen nicht so leicht herzustellen ist.

Aber aus Sicht der Praxis ist zu kritisieren, dass wieder ein Bundesprogramm vorgesehen ist, das mit konkreten Vorgaben versehen ist, Mittel bindet und über einen Vorwegabzug vom Eingliederungsbudget finanziert wird. Insofern wird die große Zahl der Jobcenter, die sich beworben haben, relativiert. Denn um nicht auf das vorweg abgezogene Geld endgültig verzichten zu müssen, mussten die Jobcenter an dem Programm teilnehmen. Durch die Finanzierung wurde für die Jobcenter also quasi der faktische Zwang geschaffen, sich zu bewerben.

Nach Einschätzung der Jobcenter – gemeinsame Einrichtungen wie kommunale Jobcenter – ist das Programm zudem kompliziert „gestrickt“ und, da ESF-gefördert, auch von den Voraussetzungen nicht einfach. Eigentlich würden viele, vor allem kleine Jobcenter, den hohen Aufwand scheuen. Deshalb fragen sich die Praktiker: Müssen es immer neue Bundesprogramme sein? Oder kann man nicht einfach den Jobcentern für ihre ganz normale Arbeit das Handwerkszeug so ermöglichen, dass sie selbst entscheiden können, wie sie damit umgehen?

Bernward Brink: Die Frage, ob das SGB II ein eigenes Instrumentarium benötigt oder die Jobcenter aus den vielen vorhandenen Modellen und Ansätzen der Arbeitsmarktpolitik sozusagen frei schöpfen und das Geld frei einsetzen können, wird kontrovers diskutiert. Ist es möglich, den „Zwang“ der Programme zu mildern, mit denen die Jobcenter in bestimmte Förderrichtlinien, zeitliche Abläufe und eine konkrete Zielgruppenauswahl gepresst werden?

Thorben Albrecht: Ich hoffe, dass dies mittelfristig gelingt. Es kommt aber auch darauf an, wie wir mit den Programmen umgehen und welche Ziele wir damit unterstützen wollen. Für uns sind Programme nicht dazu da, um Zeit zu überbrücken, sondern um etwas zu bewirken. Wenn sich der Erfolg einstellt, kann man die Debatte, ob ein Projekt zu einem dauerhaften Thema wird, auch anders führen. Der Europäische Sozialfonds bietet außerdem die Chance, auch zusätzliche Mittel für die Eingliederungsarbeit zu akquirieren. Ich weiß, dass in der Praxis die entsprechende Antragstellung nicht ganz einfach war. Aber es ist die einzige Chance, mehr Mittel für die Eingliederung zu gewinnen – zusätzlich zur Inanspruchnahme von Ausgaberesten von bis zu 350 Millionen Euro jährlich.

Beim Passiv-Aktiv-Transfer wollten wir einen Einstieg schaffen. Ich sehe dieses Thema allerdings nicht als Wundermittel. Denn wenn man den Leuten Mindestlohn zahlt und sie dann nicht allein lässt, sondern weiter betreut, lautet die Rechnung nicht: Einen Euro ausgeben – einen Euro sparen, sondern eher: zwei Euro zu einem Euro. Dennoch ist es ein Weg, über den man nachdenken kann. Wir konnten diesbezüglich mit dem Finanzministerium aber keine Einigkeit erzielen.

Auch das Thema soziale Teilhabe ist politisch keinesfalls unumstritten. Bis heute musste ich zu diesem

Thema viele Diskussionen führen – obwohl wir alle wissen, dass Inaktivität den Gesundheitszustand von Menschen weiter verschlechtert und wie wichtig in Bedarfsgemeinschaften für Kinder die soziale Teilhabe der Eltern ist. Wenn wir mit unserem Programm beweisen können, dass der Ansatz richtig ist, dann haben wir es auch leichter, so etwas regelhaft zu fördern.

Foto: Waltraud Grubitzsch (c) dpa

Genau das ist unser Ziel: Es geht nicht nur darum, mit dem Programm etwas Gutes für die 10.000 Teilnehmer zu bewirken, sondern vor allem auch darum, die Erkenntnis zu gewinnen und die Einsicht zu fördern, dass soziale Teilhabe sinnvoll und wichtig ist und dauerhaft installiert werden muss.

Peter Jäger: Natürlich ist die quantitative Ausgestaltung eines Programms wichtig. Wichtig sind aber zunächst einmal die Inhalte. Die Jobcenter müssen noch näher an den Arbeitsmarkt und näher an die Arbeitgeber rücken. Ein Kernelement des Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter besteht in dem Ziel, möglichst viele und nicht nur kommunale Arbeitgeber für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen zu motivieren. Dabei geht es nicht nur um die Frage, ob und wie die Bundesagentur die Konzepte für ihren Arbeitgeberservice weiterentwickelt. Wir müssen die Betriebe aktiv unterstützen, zum Beispiel durch eine intensive Beratung und den Einsatz von Coachs und Betriebsakquisiteuren. Deshalb ist es richtig, vor allem inhaltliche Themen in den Blickpunkt zu stellen.

Bernward Brink: Bleiben wir zunächst bei den Zielgruppen. Wie können wir Menschen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen darauf vorbereiten, in eine Beschäftigung einzutreten? Welche Instrumente benötigen wir dafür, welche Instrumente stehen uns zur

Foto: Daniel Karmann (c) dpa

Verfügung? Können Sie sich vorstellen, die „alte Freiheit“ des BSHG wiederherzustellen? Gibt es Optionen auf mehr Bewegungsfreiheit der Jobcenter?

Thorben Albrecht: Wir haben bereits jahrelange Debatten um die Wahl der richtigen Instrumente hinter uns. Auch mit der „großen Freiheit“ war nicht immer alles besser. Mit den vorhandenen Instrumenten lässt sich, wenn sie vernünftig eingesetzt werden, schon eine Menge bewirken. Es gibt aber von den Ländern durchaus Vorschläge, an einzelnen Stellen zu überprüfen, ob die Instrumente den Handlungsspielraum der Jobcenter zu stark einschränken. Wir hoffen, dass wir das Gesetzesvorhaben zur Rechtsvereinfachung in diesem Jahr noch auf den Weg bringen können. Wir müssen auf jeden Fall versuchen, Dinge zu vereinfachen, um die vorhandenen Kräfte zu konzentrieren und so sinnvoll wie möglich einzusetzen. Auch die Regelungen zu den Sanktionen müssen vereinfacht und so gestaltet werden, dass die hohe Zahl der Widersprüche und Klagen reduziert wird. Einige Sanktionsmechanismen – wie zum Beispiel die Minderung des Arbeitslosengeld II bei den Bedarfen für Unterkunft und Heizung – sind für uns nicht sinnvoll. Es gibt für uns auch keinen Grund mehr, zwischen Personen zu unterscheiden, die jünger oder älter als 25 Jahre sind. Bei der Diskussion über die Wahl der Instrumente bin ich ganz offen. Eine komplette Revision halte ich aber genau wie eine komplette Freigabe nicht für den richtigen Weg.

Bernward Brink: Zu einem anderen Thema: Personalentwicklung in den Jobcentern. Die Bundesagentur stellt ein umfangreiches Qualifizierungsangebot für ihre Beschäftigten bereit und verfügt auch über ein eigenes Ausbildungsinstitut. Wird das gut angenommen?

Peter Jäger: Ja. In den zehn Jahren Hartz IV haben wir sowohl hinsichtlich der Stabilität als auch der Qualität des Personals erhebliche Fortschritte gemacht.

In Nordrhein-Westfalen wurde der Anteil der befristeten Stellen deutlich auf derzeit durchschnittlich 10 Prozent gesenkt. Die Spreizungen sind noch zu hoch; daran arbeiten wir. Auch die gesetzlich vorgesehenen Betreuungsschlüssel haben wir in den letzten Jahren erreicht. Wir sind aber noch nicht in allen Jobcentern am Ziel. Das geht natürlich nur zusammen mit dem kommunalen Träger und hat mit der Personalfluktuation in den Jobcentern zu tun – aber die Basis ist dort deutlich besser geworden.

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

Bernward Brink,
Geschäftsführer der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Für die Frage der Qualifizierung ist die Einführung der Beratungskonzeption von zentraler Bedeutung. Wir müssen die Qualität der Beratung in den Jobcentern kontinuierlich verbessern. Zu diesem Zweck haben wir für NRW eine große Qualifizierungskampagne aufgelegt, die bis ins Jahr 2016 läuft.

Vor ganz neuen Herausforderungen stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern durch den deutlich zunehmenden Kontakt mit Flüchtlingen. Deshalb haben wir die Qualifizierungskampagne gerade um den Baustein der interkulturellen Kompetenz ergänzt.

Dr. Irene Vorholz: Zunächst muss mehr Ruhe ins System kommen, um vernünftig arbeiten zu können. Man sollte von immer neuen Rechtsänderungen Abstand nehmen – mit Ausnahme der eben angesprochenen Änderung, auf die wir warten. Bei der Bestimmung der Angemessenheit der KdU gibt es vor Ort große Schwierigkeiten. Deshalb bedauern wir es sehr, dass die Vorschläge für die Rechtsvereinbarungsnovelle nichts für die rechtssichere Bestimmung der Angemessenheit von Wohnungsgrößen und Kosten enthalten. Konkrete Vorgaben des Gesetzgebers wären hilfreich für die Betroffenen, für die Mitarbeiter in den Jobcentern und die justiziable Umsetzbarkeit. Stattdessen will das BMAS erst mal ein Gutachten zur Zahlenbasis und Datenlage in Auftrag geben. Dabei benötigen wir dringend Rechtsvereinfachung auch im Bereich der Kosten der Unterkunft, um mehr Rechtssicherheit zu erzielen.

Dr. Wilhelm Schäffer: Es wurde schon darauf hingewiesen, dass es für die Beschäftigten der Bundesagentur Fortbildungsangebote gibt, die den kommunalen Beschäftigten nicht offen stehen. Auf der kommunalen Seite in NRW sind wir noch nicht so weit, wie wir gerne wären. Unsere Kommunen pochen beim Thema Fortbildung durchaus selbstbewusst auf ihre Eigenständigkeit und Selbstverwaltung. Deshalb konnten unsere Lösungsansätze wie auch der Aufbau einer Akademie für Fortbildung für die kommunal Beschäftigten noch nicht umgesetzt werden. Die Diskussion geht aber weiter und ich hoffe, dass wir noch zu einem gemeinsamen Ergebnis kommen. Wir können alle gewinnen, wenn wir die Anforderungen an Fort- und Weiterbildung standardisieren und ein Stück weit zentralisieren. Eine hochwertige Fort- und Weiterbildung würde die Beschäftigten nicht nur zusätzlich qualifizieren, sondern auch einen Beitrag zur Arbeitszufriedenheit leisten.

Daneben sollte man die äußere Anerkennung für die in den Jobcentern geleistete Arbeit künftig noch etwas deutlicher politisch artikulieren. Wichtig sind natürlich auch Fragen, wie autonom ein Mitarbeiter in der Aufgabenerledigung ist, wie viel Verantwortung ihm übertragen wird, wie eigenständig er arbeiten kann, wie er durch Vorschriften drangsaliert wird und welche Anerkennung er durch die Vorgesetzten erfährt. Wenn man versucht, all diese Aspekte zu optimieren, kann man die Zufriedenheit der Beschäftigten in den Jobcentern sicher noch steigern. Wir müssen uns allerdings vor Augen führen, dass man in den Jobcentern auch mit einer komplizierten und bisweilen sogar aggressiven Klientel umgeht.

Der Beruf im Jobcenter birgt gewisse Gefahren in sich, deshalb haben wir auch die Aufgabe, die Beschäftigten bestmöglich zu schützen. Es ist also ein ganz bunter Strauß von notwendigen Maßnahmen, der die Arbeit in den Jobcentern besser macht und bei den Beschäftigten das Gefühl auslöst: Ich mache einen tollen Job und gehe gerne morgens zur Arbeit.

Dr. Irene Vorholz: Um die Arbeitsqualität und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern, muss den Jobcentern auch eine längerfristige Planung ermöglicht werden. Ein gutes Beispiel ist das Thema der haushaltsrechtlichen Verpflichtungsermächtigungen. Wenn der Bund die Verpflichtungsermächtigungen für die Haushalte der Folgejahre – wie es derzeit geschieht – kürzt, ist selbst eine mittelfristige Maßnahmeplanung über zwei bis drei Jahre nur noch schwer möglich. Die Kürzungen gehen zulasten der Leistungsberechtigten,

denen entsprechende Fördermaßnahmen nicht mehr angeboten werden können. Wir haben deshalb beide Bundesressorts – das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium der Finanzen – gebeten, dieses Problem zu überdenken und eine vernünftige Lösung mit ausreichenden Verpflichtungsermächtigungen zur Verfügung zu stellen.

Thorben Albrecht: Wir teilen das Ziel, dass langfristige Maßnahmeplanung möglich sein muss. Wir haben in diesem Jahr aber schon Verpflichtungsermächtigungen verteilt, die höher sind als die Inanspruchnahme im letzten Jahr. Wir reden hier also nicht über einen „Kahlschlag". Außerdem sind wir mit dem Programm „Soziale Teilhabe" erst relativ spät in die Abstimmung der Förderrichtlinie auch mit dem Bundesministerium der Finanzen eingestiegen. Die Diskussion zu diesem Thema geht noch in die zweite Runde. Vielleicht ist diesbezüglich für dieses Jahr auch noch nicht ganz das Ende der Fahnenstange erreicht.

Bernward Brink: Ich möchte gerne auf das Thema „Zuwanderung und Flüchtlinge" zurückkommen. Ein Thema, das die Mitarbeiter in den Jobcentern vor neue Herausforderungen stellt. Man muss erst einmal lernen, mit den Migranten, ihren Sprachen und Kulturen umzugehen. Wie kann man die Jobcenter auf diese neue gesellschaftliche Situation der wachsenden Flüchtlingsströme und Zuwanderungen – auch aus Ländern der Europäischen Union – vorbereiten?

Dr. Irene Vorholz: Wichtig ist es, den unterschiedlichen Personengruppen gerecht zu werden. Wir haben zunächst die Asylbewerber, die sich im Asylbewerberleistungsgesetz befinden und auch dort verbleiben. Ihnen soll trotzdem die Beratung und dann nach einer gewissen Zeit auch die Vermittlung über das SGB III zugutekommen. Für diese Aufgaben kann man aber nur die Agenturen und nicht die Jobcenter in die Pflicht nehmen. Die Jobcenter sind für die sog. Kontingentflüchtlinge zuständig: also für Flüchtlinge, die nicht ins AsylbLG, sondern gleich in die Regelsysteme SGB II oder SGB XII fallen, und für Migranten mit einem dauerhaften Aufenthalt. Da die Zahl der Flüchtlinge immer mehr steigt, muss der Bund reagieren und das Eingliederungsbudget und das Verwaltungskostenbudget der Jobcenter entsprechend verändern.

Wir stehen aber auch vor einer qualitativen Herausforderung. Viele Flüchtlinge sind traumatisiert und benötigen eine Gesundheitsversorgung und psychiatrische Betreuung. Auf den Umgang mit diesem Personenkreis sind die Mitarbeiter und Fallmanager derzeit nicht vorbereitet. Daneben haben wir das Problem der Sprachkenntnisse. Können wir die Sprachkurse und auch die Integrationskurse für Asylbewerber und Flüchtlinge öffnen? Und wie können die Mitarbeiter im Jobcenter im alltäglichen Umgang mit diesen Menschen kommunizieren – zum Beispiel, wenn sie mit ihnen über eine Eingliederungsvereinbarung sprechen?

Dr. Wilhelm Schäffer: Wir führen gemeinsam mit der BA und unter aufmerksamer Beobachtung und Evaluation durch den Verwaltungsrat in Nürnberg, dem ich auch angehöre, das Modellprojekt „Early Intervention" durch. Ziel ist es, Asylbewerber frühzeitig an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

In NRW haben wir mit dem Projekt in Köln begonnen. Wir planen, bald zwei weitere und perspektivisch bis zu sieben Standorte einzurichten – und zwar überall da, wo wir Flüchtlingsnetzwerke haben. Viele Flüchtlinge, die in den zentralen Aufnahmestellen landen, werden viel länger hier bleiben, als es der eine oder andere vermutet. Das Thema der Flüchtlingszuwanderung wird damit zu einem Integrationsthema.

Die Kontaktaufnahme in den zentralen Aufnahmeeinrichtungen muss möglichst früh erfolgen. Mittels Profiling wird analysiert, wo die Menschen stehen. Es werden erste Maßnahmen vorbereitet und ergriffen, um Sprachkompetenz zu vermitteln. Die Flüchtlinge sollen auch sozial flankiert werden. Wenn sie dann so vorbereitet in die Kommunen kommen, werden sie dort intensiv von Flüchtlingsnetzwerken und der Agentur für Arbeit betreut.

Unsere ersten Erfahrungen mit dem Modellprojekt sind gut. Der rechtliche Rahmen für eine frühere Arbeitsmarktintegration ist ja bereits geschaffen worden. Das erleichtert die Arbeit sehr. Aber es bedarf genau dieses Rahmenwerks der Kooperation, um die Menschen dann auch tatsächlich in Ausbildung und Arbeit zu bringen. Die Vermittlung der Sprachkompetenz ist dabei eine ganz zentrale Aufgabe und der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration. Ich bin der Meinung, dass diese Leistung perspektivisch steuerfinanziert werden muss, um allen Anforderungen gerecht werden zu können. Denn der Bedarf, der sich in diesem Bereich absehbar auftürmt, wird sich nicht über den Europäischen Sozialfonds und Sonderprogramme finanzieren lassen.

Wir hoffen natürlich, dass möglichst viele Flüchtlinge über Early Intervention erst gar nicht in den Rechtskreis des SGB II hineinkommen. Falls doch, müssen in den Jobcentern Vorbereitungen getroffen werden, um reagieren zu können. Die interkulturelle Kompetenz ist dabei ein wichtiges Thema. Ich hoffe, dass der traumatisierte Zustand vieler Flüchtlinge nachlässt, wenn sie länger bei uns sind. Aber wir müssen uns auch auf den Umgang mit schwierigen sozialen und psychologischen Problemen einstellen.

Thorben Albrecht: Wir unterstützen die von Herrn Staatssekretär Dr. Schäffer beschriebenen Anstrengungen der BA ausdrücklich. Die Flüchtlinge müssen so schnell wie möglich in die Sprachförderung und Integrationskurse einsteigen. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, sind die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Wir sind diesbezüglich mit dem Innenministerium in intensiven Gesprächen.

Wir müssen den Arbeitsmarkt für Flüchtlinge öffnen. Wir haben in recht kurzer Zeit wesentliche Punkte wie die Aufnahmemöglichkeit nach drei Monaten oder die Abschaffung der vorrangigen Besetzung von Arbeitsplätzen mit Inländern und EU-Bürgern für qualifizierte Mangelberufe auf den Weg gebracht, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Um noch offene „Baustellen“ wie die Ausbildung von Geduldeten werden wir uns kümmern.

Wenn die schnelle Anerkennung der Flüchtlinge realisiert wird, kommen sie im allerbesten Fall schneller in den Job oder – wenn dies nicht sofort gelingt – erhalten sie Leistungen des SGB II. Wir müssen ganz genau beobachten, wie sich die Zahlen entwickeln und dann auch die entsprechenden Mittel bereitstellen. Ziel muss es natürlich sein, möglichst viele Flüchtlinge in Arbeit zu vermitteln. Es sind ja häufiger auch Menschen mit guten Qualifikationen dabei.

Das ESF-Programm der BAMF-Sprachkurse mussten wir leider von der Laufzeit her verkürzen, sodass es nicht über die ganze Förderperiode läuft. Wir sind der Meinung, dass wir für berufsbezogene Sprachkurse zu einer dauerhaften Regelförderung kommen müssen.

TEILNEHMER/-IN DER PODIUMSDISKUSSION

Thorben Albrecht, Staatssekretär
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin

Bernward Brink, Geschäftsführer
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)
Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop

Peter Jäger, Geschäftsführer Grundsicherung
Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf

Dr. Wilhelm Schäffer, Staatssekretär
Ministerium für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes NRW
Fürstenwall 25, 40190 Düsseldorf

Dr. Irene Vorholz, Beigeordnete
Deutscher Landkreistag
Ulrich-von-Hassell-Haus
Lennéstraße 11, 10785 Berlin

Berufliche Bildung für Geringqualifizierte im SGB II

Neuausrichtung der Praxis der Jobcenter?

Dass Erfolg und Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt in unmittelbarem Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation stehen, kann als Binsenweisheit gelten. Das Risiko, arbeitslos zu werden bzw. länger zu bleiben, sinkt in nahezu allen Fällen proportional zur Niveauhöhe der beruflichen Qualifikation. Akademiker und Akademikerinnen weisen eine Arbeitslosenquote von ca. 2,5 % auf, bei den sogenannten Geringqualifizierten werden Quoten von 20 % und mehr gemessen. Zusätzliche regionale und berufsspezifische Unterschiede differenzieren, aber ändern nicht das Gesamtbild.

Schaut man auf die arbeitslosen Menschen in NRW, zeigt sich, dass rund 450.000 davon gering qualifiziert sind. Sie bilden damit einen Anteil von knapp 60 % an allen Arbeitslosen. Nach Rechtskreisen verteilt sich die Gruppe mit 15,6 % auf das SGB III und mit 84,4 % auf das SGB II. Die gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen befinden sich zu 96,2 % im SGB II. Unter allen Arbeitslosen im SGB II finden sich 68,4 % gering qualifizierte Menschen. Ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen im SGB II ist gleich hoch, nämlich 68,5 %.[1]

Auch bei den Abgängen aus Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt, den Übergangsquoten, zeigen sich – wenig überraschend – große Unterschiede entlang der Qualifikationsniveaus, aber auch in Anhängigkeit von der Rechtskreiszugehörigkeit. Zählte die Bundesagentur für Arbeit 2014 im Rechtskreis des SGB III eine Abgangsrate von durchschnittlich 14,4 %, wurde im Rechtskreis des SGB II eine Rate von 3,2 % ausgewiesen. Innerhalb der Arbeitslosen im SGB II differierten die Raten zudem stark, zwischen 6,0 % für Akademiker, 3,9 % bei Menschen mit schulischer oder betrieblicher Ausbildung und 2,5 % für Frauen und Männer ohne abgeschlossene Berufsausbildung.[2]

Erhellend sind in diesem Zusammenhang auch die Relationen zwischen angebotenen Arbeitsplätzen und nachfragenden arbeitslosen Personengruppen. Hierzu hat das IAB im November 2014 einen Kurzbericht veröffentlicht. Danach sind bundesweit 45 % der 25- bis 64-jährigen Arbeitslosen wegen fehlender beruflicher Qualifikation auf die Suche nach Helfertätigkeiten beschränkt. Diesem Niveau entsprechen jedoch nur 14 % der Arbeitsplätze. Um diese Plätze konkurrieren Geringqualifizierte zudem auch mit Arbeitslosen mit Berufsausbildung, die keine Arbeit entsprechend ihres Ausbildungsniveaus finden. Dieser Umstand erlaubt es Arbeitgebern sogar, für Helferstellen eine Berufsausbildung vorauszusetzen.

Diese Situation stellt sich zudem regional unterschiedlich dar. In Ostdeutschland, wo der Arbeitsmarkt noch immer wesentlich angespannter ist, liegt die Arbeitslosenquote im Helferbereich bei fast 35 %. Im Westen fällt sie mit knapp 22 % zwar deutlich geringer aus, der relative Abstand zu den Quoten für die Berufe mit höherem Anforderungsniveau ist aber vergleichbar mit dem im Osten. Große regionale Unterschiede in der Arbeitslosenquote der Helfer zeigen sich nicht nur zwischen Ost und West, sondern auch zwischen Großstädten und den

[1] Statistik der BA, Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen, Düsseldorf, August 2015, gleitender Jahresdurchschnitt August 2014 bis Juli 2015, z. T. eigene Berechnung

[2] Statistikdaten Bundesagentur für Arbeit aus: arbeitsmarktaktuell, DGB, Nr.6/Juni 2015

übrigen Regionen in Deutschland. Liegt ihre Arbeitslosigkeit in den Großstädten bei fast 29 %, so fällt sie in den übrigen Regionen um gut 6 Prozentpunkte geringer aus. Der IAB-Kurzbericht resümiert unter anderem: „Fast die Hälfte der Arbeitslosen ist aufgrund zu geringer Bildungsabschlüsse bei der Arbeitssuche auf einfache Tätigkeiten beschränkt, die auf den jeweiligen regionalen Arbeitsmärkten zumeist nur in geringem Umfang nachgefragt werden."

Mehr berufliche und berufsabschlussbezogene Bildung

So zeigt sich unterm Strich eine düstere Lage für Arbeitslose mit geringen beruflichen Qualifikationen, die den Schluss zulässt, das Ungleichgewicht im Helfersegment als eine zentrale arbeitsmarkt- und bildungspolitische Herausforderung zu betrachten, was in den letzten Jahren möglicherweise nicht hinreichend geschehen ist. Hinweise darauf finden sich zum einen in dem praktizierten „Vorrang der Vermittlung in Arbeit", einem Grundsatz in der Praxis der Jobcenter unter dem SGB II, auch wenn schon länger bekannt ist, dass die Vermittlung oft nicht nachhaltig ausfällt, die Vermittelten also nach kurzer Zeit wieder in den Leistungsbezug zurückfallen. Zum anderen haben sich Kürzungen der Eingliederungsbudgets auch in stark gesunkenen Platzzahlen für berufliche Weiterbildung ausgewirkt. Für den Zeitraum 2009 bis 2014 schwanken die Platzzahlen für geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Berufsabschluss zwischen 38.364 und 56.254. Anteilig an allen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen schwanken die Zahlen zwischen 7,7 % (2009) und 16,3 % (2013). Angesicht ca. 1,3 Millionen gering qualifizierter Arbeitsloser im Jahr 2014 bundesweit kann bei einem Angebot an berufsabschlussbezogenen Maßnahmen für knapp 4,3 % dieser Zielgruppe sicher nicht von einem Förderschwerpunkt gesprochen werden.[3]

Es scheint jedoch Bewegung in die Debatte zu kommen. Die Forderung nach mehr beruflicher und berufsabschlussbezogener Bildung mit dem Ziel einer spürbaren und nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten findet anscheinend mehr Anhänger und wird in letzter Zeit zusätzlich auch mit erhöhtem Bedarf an Fachkräften begründet. Das gemeinsame Arbeitsmarktprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen und der Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen 2015 führt aus: „Die abschlussorientierte Qualifizierung sowie der Erwerb von Teilqualifikationen sind vor dem Hintergrund des absehbaren Fachkräftebedarfs sowie des in NRW im Vergleich zum Bundesdurchschnitt vorhandenen überproportional hohen Anteils gering qualifizierter Arbeitsloser ein wichtiger Schwerpunkt der Bundesagentur für Arbeit und des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW in 2015." Der DGB befindet in arbeitsmarktaktuell Nr. 6/Juni 2105: „Aus Sicht des DGB erscheint es zudem notwendig, dass der Bund das Eingliederungsbudget der Jobcenter gezielt für abschlussorientierte Qualifizierung verstärkt. So kann gezielt dem zuvor geschilderten Problem begegnet werden, dass mehr als die Hälfte der Arbeitslosen im System Hartz IV ohne Berufsabschluss sind."

Ausweitungen der Budgets zur Finanzierung von mehr berufsabschlussbezogenen Maßnahmen für Geringqualifizierte sind unvermeidlich, will man in diesem Feld für mehr Wirkung und eine Ausweitung der Teilnehmer-Zahlen sorgen. Mehr Geld allein dürfte den Erfolg aber nicht sicherstellen können, denn die Umsetzung solcher Vorhaben muss differenziert erfolgen und verlangt viel Professionalität bei Planung, Umsetzung, Begleitung und Administrierung.

Herausforderung: Teilnehmenden-Auswahl

Erste Herausforderung dürfte die Teilnehmenden-Auswahl sein. Welche Gruppen sind anzusprechen? Für einen möglichst großen Erfolg liegt die Auswahl von Menschen nahe, die a priori gute Voraussetzungen für die Erlangung eines Berufsabschlusses aufweisen. Dazu zählen sicher Menschen ohne gesundheitliche Einschränkungen, mit einem Schulabschluss, mit guten Deutschkenntnissen, mit beruflichen Vorerfahrungen und mit einem stabilen privaten Umfeld. Hier treten dann Gruppen wie Aufstocker, jüngere Menschen mit Schulabschluss, die mangels ausreichender Angebote keinen Ausbildungsplatz finden konnten, Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und Menschen mit Beschäftigungserfahrung und eher wenigen oder kürzeren Episoden von Arbeitslosigkeit in den Fokus. Diese Gruppen dürften gleichzeitig aber auch diejenigen sein, die von den Jobcentern am erfolgreichsten in Arbeit zu vermitteln sind. Hier wird man sicher an einer Relativierung des Vermittlungsvorrangs nicht vorbeikommen. Der DGB positioniert sich hier wie folgt: „Hierzu ist es erforderlich, dass der gesetzlich normierte Vorrang der

3 Statistikdaten Bundesagentur für Arbeit aus: arbeitsmarktaktuell, DGB, Nr. 6/Juni 2015, eigene Berechnungen

Vermittlung in ein angemessenes Gleichgewicht zu den sich längerfristig eröffnenden Perspektiven einer höher qualifizierenden beruflichen Weiterbildung gebracht wird. Längst nicht jeder Job ist sinnvoller als eine bedarfsgerechte Qualifizierung."

Als weitere Gruppen, denen gute Erfolgsaussichten zugeschrieben werden, gelten Alleinerziehende und junge Eltern. Sie weisen häufig gute Voraussetzungen auf, sind aber in einer spezifischen Lebenslage, die Hindernisse bei Zugang und Absolvierung von Berufsbildungsmaßnahmen verursachen.

Nun ist es arbeitsmarktpolitisch sicherlich nicht opportun, ausschließlich auf Menschen mit besten Voraussetzungen zuzugehen. Schließlich geht es gerade darum, Perspektiven auch für diejenigen zu entwickeln, die in einer schwierigen Arbeitsmarktlage sind und im ersten Schritt Hürden hin zu einem Eintritt in abschlussbezogene Maßnahmen überwinden müssen. Für diese Gruppen, die bislang eher nicht von Angeboten hin zu einem Berufsabschluss profitieren konnten, bedarf es sicher neuer Konzepte.

Welcher Weg ist einzuschlagen, um die Menschen zu finden, die zum einen eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung als einen richtigen Schritt für sich erkennen und denen zum Zweiten eine realistische Erfolgsaussicht zugeschrieben werden kann?

Traditionell werden hier Ergebnisse des Profiling, Erkenntnisse aus Beratungsprozessen und Befunde der psychologischen Dienste herangezogen. Zunehmend gelangen aber auch Ansätze in den Fokus, die dem Betroffenen selber eine entscheidende Rolle zubilligen. Gute Erfahrungen aus den Werkakademien und Work First-Projekten weisen darauf hin, dass die Aufforderung „Es ist Ihr Job, sich einen Job zu suchen" auch „Es ist Ihr Job, sich eine Berufsausbildung zu suchen" heißen könnte. Dieser Ansatz basiert auf der Vermutung, dass eine berufsausbildende Maßnahme umso passender, erfolgreicher und nachhaltiger ausfällt, je stärker sie durch eigene Aktivität und Überzeugung des Betroffenen selbst identifiziert und erarbeitet wird. In Gruppenmaßnahmen wird dabei mit begleitendem Coaching und mit Unterstützung der Gruppe Hilfe zur Selbstorientierung geleistet.

Herausfordernd zeigt sich auch die Entscheidung, in welchen Berufen/Berufsfeldern denn Angebote zu entwickeln sind. Dabei ist zum einen die Nachfrageseite in den Blick zu nehmen, Qualifikationen zu identifizieren, die der lokale bzw. regionale Arbeitsmarkt auch nachfragt. Aber auch die Neigungen und Wünsche der Arbeitslosen spielen eine zentrale Rolle. Nicht jede(r) will und kann in der Alten- und Krankenpflege, im Erziehungssektor oder in der IT-Branche Fuß fassen.

Instrumente

Die Unterschiedlichkeit der Zielgruppen und Individuen und ihrer Voraussetzungen und Lebensumstände verlangen zweifelsohne auch unterschiedliche Wege und Formen hin zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses. Schon jetzt existiert eine Vielzahl von Formen. Nachfolgend ein Überblick:

- Anerkennung/Gleichwertigkeitsbescheinigung von im Ausland erworbenen Abschlüssen
- Teilqualifizierung durch Maßnahmen bei Trägern
- „Lückenfüllende" Angebote zur Teilqualifizierung und Angebote zur Hinführung zur Externenprüfung
- „Aufbauende" Qualifizierung von der Teilqualifizierung hin zum vollwertigen Berufsabschluss
- Betriebliche Einzelumschulung
- Trägergestützte Umschulung in Gruppen
- TEP – Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen

Die aufgeführten Formen sind derzeit unterschiedlich entwickelt und auch bezogen auf ihren quantitativen Einsatz verschieden. Unterschiedlich sind auch die notwendigen Voraussetzungen für ihren Einsatz und ihre Umsetzung.

Die Anerkennung bzw. Gleichwertigkeitsbescheinigung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen beschränkt sich auf eben die Gruppe mit einem ausländischen Berufsabschluss. Durch die Aktivitäten im Rahmen des Bundesprogramms „IQ-Integration durch Qualifizierung" in Verbindung mit den neuen Regelungen zur Anerkennung hat sich hier bereits eine erfolgreiche Praxis der Anerkennungsberatung etabliert, die auch unterstützende Angebote wie berufsbezogenes Deutsch und interkulturelle Kompetenzentwicklung, u. a. bei den Grundsicherungsträgern, leistet. Hier dürfte von einem zukünftig stärkeren Engagement der Jobcenter, diese Option zu nutzen, auszugehen sein.

Für Personen, bei denen zwar berufliches Weiterbildungspotenzial konstatiert wird, wo aber eigene Bedenken oder auch Bedenken der Fachkräfte in den Jobcentern daran bestehen, einen vollwertigen Berufsabschluss erlangen zu können,

kann eine Teilqualifizierung die richtige Wahl sein. In vielen Ausbildungsberufen sind in Abstimmung mit den IHKs Teilqualifizierungen erprobt und anerkannt worden. Erste Schritte in dieser Richtung werden seit Neuestem auch von den Handwerkskammern gegangen. In vier Berufen (Berufskraftfahrer/-in, Service/-Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Maschinen- und Anlagenführer/-in, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik) hat die BA Teilqualifizierungen erprobt und evaluiert. Ein Befund zur Beschäftigungswirkung war: „Rund 58 % der Teilnehmenden waren 12 Monate nach Teilnahmeende beschäftigt. Rechtskreisbezogen ergaben sich große Unterschiede: Während die Quote im Rechtskreis SGB III bei über 72 % lag, betrug sie im Rechtskreis SGB II 39,2 %."

Ob Teilqualifikationen in der Tat zu nennenswerten Wettbewerbsvorteilen am Arbeitsmarkt führen, kann heute sicher noch nicht abschließend beurteilt werden. Regionale und branchenspezifische Aspekte dürften dabei einen wichtigen Einfluss haben. Gleichwohl spricht vieles dafür, diese Option weiter zu erproben.

In der Debatte um geeignete Instrumente in der beruflichen Weiterbildung für Geringqualifizierte wird immer wieder auch Kritik an der Praxis der Bildungsgutscheine laut. Sie werden als nur teilweise bewährtes Instrument zur Steuerung des Marktes bewertet. Der DGB z. B. verlautet: „Gerade für Geringqualifizierte bedeutet er (der Bildungsgutschein) praktisch oft eine unüberwindbare Grenze, die auch durch eine umfassende Beratung und Begleitung nicht auszugleichen ist. Hier empfiehlt es sich, dass Maßnahmen mit einem festen Kontingent und fester Zuweisung von Teilnehmenden durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter ausgeweitet werden."

Lücken füllen

Menschen, bei denen sich Episoden von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung regelmäßig abwechseln, und insbesondere beschäftigte Leistungsbeziehende (sog. Aufstockende) verfügen vermutlich zu großen Teilen über eine generelle Beschäftigungsfähigkeit und sicher auch über berufliche Kompetenzen. In der Konsequenz können hier Angebote besonders sinnvoll sein, die noch bestehende „Lücken" hin zum Berufsabschluss füllen und so nicht „das ganze Programm" einer Berufsausbildung bieten müssen. Dabei kann zum einen auf eine Teilqualifizierung abgezielt werden, zum anderen die Externenprüfung genutzt werden, die zu einem vollwertigen Berufsabschluss führt. Erfahrungen mit diesen Arten berufsbildender Angebote existieren im Kontext des SGB II nur sehr wenig. Ein NRW-ESF-kofinanziertes Einzelprojekt zusammen mit fünf Jobcentern erprobt gerade diese Möglichkeiten in berufsbegleitender Form für aufstockende SGB II-Beziehende. Die dort gemachten Erfahrungen und die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung werden viele Hinweise auf Gangbarkeit und Nützlichkeit dieser Wege liefern.

Für Personen, die erfolgreich eine Teilqualifizierung erwerben konnten, stellt sich natürlich die Frage, ob nicht auch ein vollwertiger Berufsabschluss erreichbar ist. Auch hier liegen noch keine Erfahrungen vor, wie dies in angemessener und sinnvoller Form geschehen kann.

Die betriebliche Einzelumschulung ist einer der Klassiker der Arbeitsmarktpolitik und seit Jahrzehnten praktiziert. Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind bzgl. Planung und Vollzug dieses Instruments geübt und erfahren, auch eine erkleckliche Anzahl von Betrieben kennt sich damit aus. Zudem ist die betriebliche Einzelumschulung in Art und Charakter der „normalen" dualen Ausbildung nahezu gleich, was in Bezug auf den Abschluss zu gleicher Attraktivität und Akzeptanz auf Arbeitgeberseite führt. Nicht zuletzt bietet sie den höchsten Individualisierungsgrad. Hier kommen der Ausbildungswunsch des Kunden und die Nachfrage des einzelnen Unternehmens unmittelbar zusammen.

Gleichzeitig gilt sie aber auch als anspruchsvollste Form des Erwerbs eines Berufsabschlusses, wo in zeitlich mindestens um ein Drittel verkürzter Form sowohl der Stoff bewältigt werden muss als auch die Erwartungen des Betriebes an Lernfortschritt, Produktivität und Anpassung an den laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozess zu erfüllen sind. Damit scheint dieser Weg nur für den Teil der SGB II-Klientel infrage zu kommen, der über hohe Lernkompetenz, Belastbarkeit und ein hohes Motivationsniveau verfügt.

Der zweite Klassiker ist die Berufsausbildung als Gruppenmaßnahme bei Trägern. Auch hierbei handelt es sich um eine Form, zu der die Institutionen und Träger über große Routine verfügen. Wie bei der betrieblichen Einzelumschulung muss hier auf die Verkürzung der Ausbildung als besondere Herausforderung hingewiesen werden, die sich für viele Angehörige der Zielgruppe auch als Hürde zeigen dürfte. Erleichternd kann der Wegfall der besonderen betrieblichen Anforderungen

sein. Eine Vorbedingung für die Durchführung von Gruppenmaßnahmen ist eine hinreichend große Teilnehmerzahl. Es wird insbesondere aus ländlichen Räumen berichtet, dass dies nicht immer erfolgreich gelingt.

Für junge Väter und Mütter ist die Teilzeitberufsausbildung eine ernsthafte Option. In vielen Regionen Deutschlands ist diese familienfreundliche Ausbildungsform jedoch bei Arbeitgebern und Eltern immer noch nicht bekannt und findet somit keine Anwendung. Auch bestehen bezüglich der Sicherung des Lebensunterhalts gewisse Schwierigkeiten, diesen zuverlässig und ausreichend aus SGB II-Mitteln zu bestreiten. Gleichwohl ist es als lohnenswert einzuschätzen, die Teilzeitberufsausbildung in den Instrumentenkasten der Jobcenter aufzunehmen.

Abbrüche reduzieren

Häufig werden Abbrüche in berufsbildenden Maßnahmen als ein Problem benannt, welches es zu bearbeiten und abzumildern gilt. Gleiches gilt für das Scheitern an den Abschlussprüfungen. Zahlen des Statistikservice der BA für NRW für den Zeitraum Jan. 2014 – Nov. 2014 weisen eine durchschnittliche Abbruchquote von knapp 25 % für abschlussbezogene Maßnahmen in Kostenträgerschaft des SGB II aus. Ob dies viel oder wenig ist, sei hier dahingestellt. Interessant sind die ermittelten Gründe für die Abbrüche:

- 8,7 % wg. Arbeitsaufnahme
- 4,3 % wg. mangelnder Leistung
- 36,7 % wg. längerer Fehlzeiten
- 50,3 % wg. sonstiger Gründe (gesundheitliche Gründe, fehlende Kinderbetreuung, Änderung von Lebenslagen u. Ä.).

Hier bieten sich Ansatzpunkte bei Vorbereitung, Durchführung und Begleitung solcher Maßnahmen, um Abbrüche zu vermeiden. Passgenauigkeit der Teilnehmenden, Instrumente der Eignungsfeststellung (z. B. durch den berufspsychologischen Dienst), Vorschaltmaßnahmen und Praktika, aber auch Unterstützungsleistungen für lebenspraktische Herausforderungen kommen hier infrage. Die Begleitung durch Coachs scheint hier ebenfalls ein probates Mittel.

Haltungen und Einschätzungen der Geringqualifizierten

Was weiß man über die Zielgruppe der Geringqualifizierten, ihre Haltungen und Einschätzungen zu erstmalig oder nachträglich zu erwerbenden Berufsabschlüssen? Wie sinnvoll, aussichtsreich und passend wird diese Optionen gesehen und bewertet? Sollten nicht alle Menschen im SGB II-Bezug beherzt zugreifen, wenn ihnen berufsabschlussorientierte Angebote gemacht werden oder sie sogar nachdrücklich beim Amt einfordern?

In seinem Kurzbericht 14/2014 vom Juli 2014 analysiert das IAB anhand einer repräsentativen Befragung von Arbeitslosen Gründe, die einer Teilnahme an geförderter Weiterbildung entgegenstehen können. „Dabei zeigt sich, dass Weiterbildungshindernisse oft kumuliert auftreten. Dies gilt vor allem für Personen mit geringer Schulbildung, mit Kindern unter 16 Jahren, mit einer geringeren beruflichen Risikobereitschaft oder mit gesundheitlichen Problemen. Am häufigsten nennen die Befragten monetäre Aspekte als Grund, keine Weiterbildung aufzunehmen. Beispielsweise äußern 44 % von ihnen, nicht längere Zeit auf ein reguläres Einkommen verzichten zu können. Demzufolge könnten bessere finanzielle Rahmenbedingungen während einer Maßnahme die Teilnahmebereitschaft und die Erfolgschancen erhöhen. Etwa 29 % der Arbeitslosen geben an, sie seien das Lernen nicht mehr gewöhnt. 21 % müssen Angehörige betreuen. Maßnahmen zur Kinderbetreuung und zusätzliche Lernunterstützung könnten hier Erfolg versprechend sein.“

Das IAB resümiert u. a. weiter: „Das erfolgreiche Absolvieren einer Weiterbildung ist jedoch kein Selbstläufer und hängt in einem hohen Maße von der Motivation der Arbeitslosen ab. Mögliche Weiterbildungshemmnisse zu identifizieren und passgenaue Lösungen zu finden, ist eine komplexe Aufgabe, die Zeit und eine entsprechende Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen und Jobcentern voraussetzt. In der Bundesagentur für Arbeit wird derzeit die Erprobung eines Modells vorbereitet, das die entsprechenden Aufgaben im Rahmen einer „Weiterbildungsberatung“ verortet. Dies könnte ein wichtiger Schritt sein, um Weiterbildungsaktivitäten von Arbeitslosen zu unterstützen.“

Der erwähnte finanzielle Aspekt wird bereits in zwei Projekten in Thüringen und in Niedersachsen in besonderer Weise aufgegriffen. Hier wird die Zahlung von Mehraufwandspauschalen und Erfolgsprämien für den Abschluss von Zwischen- und Abschlussprüfungen erprobt.

Es zeigt sich, dass bezüglich der Analyse der Bedingungen und Herausforderungen für mehr berufliche Bildung Geringqualifizierter der aktuelle Erkenntnisstand vielfältiger und breiter geworden ist, wir heute also mehr darüber wissen, an welchen

ABSTRACT

Die Forderung nach mehr beruflicher und berufsabschlussbezogener Bildung mit dem Ziel einer spürbaren und nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten gewinnt in der arbeitsmarktpolitischen Debatte zunehmend an Gewicht. Dies war auch Thema einer Arbeitsgruppe der SGB II-Jahrestagung der G.I.B. im April dieses Jahres. Insbesondere die Jobcenter werden durch die Forderung vor neue Aufgaben gestellt, Für eine spürbare Erhöhung passgenauer Angebote und mehr Berufsabschlüsse von Geringqualifizierten bedarf es neben vielfältiger Anstrengungen in den Jobcentern aber auch Veränderungen der Rahmenbedingungen und Budgeterhöhungen.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Jan Amonn, Tel.: 02041 767-162, j.amonn@gib.nrw.de

Jochen Bösel, Tel.: 02041 767-253, j.boesel@gib.nrw.de (Autor)

Punkten angesetzt werden muss. Doch auch auf der Praxisebene gibt es Neues. Teilqualifizierung, berufsbegleitende Angebote für Aufstockende, Nutzung des Werkakademie-Ansatzes und finanzielle Anreize seien hier genannt.

Fazit

Zusammengenommen ist zu erwarten, dass die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik und insbesondere in der Arbeit der Jobcenter einen erheblichen Bedeutungszugewinn erfahren wird. Dies kann heute bereits auch für NRW konstatiert werden. Das gemeinsame Arbeitsmarktprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen und der Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen 2015 setzt hier einen Schwerpunkt. In der SGB II-Jahrestagung im April dieses Jahres in Oberhausen war es ein Workshop-Thema mit großer Beteiligung. Dort stellte Martin Lieneke von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit die Planungen für ein rechtskreisübergreifendes Modellprojekt zur Förderung gering qualifizierter Jugendlicher und Erwachsener vor, welches mit den Elementen „Förderung von betrieblichen und trägergestützten abschlussorientierten Qualifizierungen im Rahmen von FbW“, „Schwerpunktsetzung auf Teilqualifizierung“, „Coaching“ und „Prämien als Motivationsanreiz“ neue Wege gehen will.

Im Rahmen seiner Initiative „Qualitätsarbeit im SGB II“ hat das MAIS NRW eine Arbeitsgruppe mit Führungskräften aus nordrhein-westfälischen Jobcentern (zkT) installiert, die auf den Handlungsebenen Zielgruppe, Organisation, Personal und Instrumente konkrete Möglichkeiten im Wirkungsraum der Jobcenter identifiziert und entwickelt, um zu Verbesserungen bei der beruflichen Weiterbildung von gering qualifizierten Kunden und Kundinnen zu gelangen.

Alle Erfahrungen einschließlich der Statements aus Forschung und Praxis machen deutlich: ein „one size fits all“ gibt es nicht, vielmehr werden differenzierte Ansätze, Verfahren und Instrumente benötigt. Die individuell sehr unterschiedlichen Lebenslagen, Voraussetzungen, Motivationslagen und Perspektiven bei den Zielgruppen zu erkennen und zu berücksichtigen, ist eine komplexe Aufgabe, die Zeit und eine entsprechende Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen und Jobcentern voraussetzt. Hinzu kommen die verschiedenen Instrumente und Wege hin zu einem Berufsabschluss, die unterschiedlich einzusetzen und zu administrieren sind, was viel Fachkompetenz, Koordinationsvermögen und rechtssichere Anwendung des SGB III und II erfordert. Eine Ausweitung der Angebote und eine Erhöhung der Anzahl erfolgreich zum Berufsabschluss gelangter Geringqualifizierter wird ohne Erhöhungen der entsprechenden Budgets bei den Jobcentern nicht zu erreichen sein. Von daher müssen an vielen Punkten sowohl politisch als auch organisatorisch und praktisch Entwicklungen und Entscheidungen erfolgen, um die Voraussetzungen für mehr Effektivität und Effizienz im Feld zu schaffen.

Nicht zuletzt bedarf es der Veränderungen aufseiten der Bildungsträger. Ohne Zweifel haben Gruppenmaßnahmen in Vollzeit nach wie vor ihren Platz. Die Nachfrage nach zeitlich flexiblen, in einzelnen Bausteinen organisierten Angeboten dürfte aber zunehmen, wie auch die nach Leistungen des Coachings und flankierenden Hilfen bei der Bewältigung der lebenspraktischen Herausforderungen der Teilnehmenden, wie z. B. Kinderbetreuung.

„Es ist noch Luft nach oben“. Dieses Statement scheint zulässig, wenn man von den Jobcentern mehr und bessere Angebote im Bereich der beruflichen Bildung fordert. Gleichzeitig ist die Komplexität dieser Anforderung nicht zu unterschätzen. Auch hat man es den Jobcentern bisher sicher nicht leicht gemacht, sich in diesem Feld zu profilieren. Nicht zuletzt sprechen wir dabei über Prozesse, die sich von der Gewinnung der Teilnehmenden über Vorteilsübersetzungen, Feststellungmaßnahmen, Motivationsbemühungen, Maßnahmenplanung bis zur Qualifizierung und ihrem Abschluss über Jahre erstrecken. Die notwendige Diversität der Angebote und die Kooperation mit vielen unterschiedlichen Akteuren sicherzustellen, ist ein Entwicklungsprozess in den Jobcentern, der ebenfalls seine Zeit brauchen wird. Es bedarf also eines längeren Atems für die Entwicklung in den Jobcentern, aber auch einer politischen, rechtlichen und nicht zuletzt finanziellen Flankierung. Dies vorausgesetzt, gibt es Anlass zu Optimismus, dass sich ein nachhaltiger Erfolg von gering qualifizierten Menschen auf dem Arbeitsmarkt einstellt.

Alles unter einem Dach

Das U 25-Haus in Mülheim an der Ruhr bündelt die Aktivitäten des Jobcenters und weiterer Akteure am Übergang Schule – Beruf.

Jobcenter sind wichtige Umsetzungsakteure im Rahmen des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss" (KAoA), mit dem Nordrhein-Westfalen seit dem Schuljahr 2012/13 als erstes Flächenland ein landesweit einheitliches und effizient gestaltetes Übergangssystem Schule – Beruf einführt. Durch KAoA sollen Jugendliche frühzeitig bei der Berufsorientierung, der Berufswahl und beim Eintritt in eine Ausbildung unterstützt werden. Ziel ist es, ihnen nach der Schule möglichst rasch eine Anschlussperspektive für die Berufsausbildung oder das Studium zu eröffnen und durch ein effektives, kommunal koordiniertes Gesamtsystem unnötige Warteschleifen zu vermeiden.

In Mülheim, einer der Referenzkommunen, die sich schon seit Beginn an der Umsetzung des Landesvorhabens KAoA beteiligen, arbeitet unter dem Dach eines U 25-Hauses das Jobcenter gemeinsam mit der Übergangsbegleitung für Schüler, dem Mülheimer Ausbildungsservice, der Jugendhilfe (SGB VIII) und der Agentur für Arbeit (SGB III) rechtkreisübergreifend an dieser Aufgabe. Wie funktioniert die Kooperation – und hat sie Erfolg?

Mülheim an der Ruhr hat rund 170.000 Einwohner, knapp 38.000 davon sind unter 25 Jahre alt. Rund 2.400 Jugendliche sind erwerbsfähig und leistungsberechtigt, also Kunden des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit (Stand Dezember 2014). Die Jugendarbeitslosenquote (SGB II und SGB III) liegt bei 3,5 Prozent und damit weit unter dem Landesschnitt in NRW (7,5 Prozent, Juli 2015). Noch weiter sind die Mülheimer Zahlen von denen in den Ruhrgebietsnachbarstädten entfernt. Essen hat zum Beispiel eine Jugendarbeitslosenquote von aktuell 12,4 Prozent.[1]

Das hat seine Gründe. Mülheim an der Ruhr hat sich früh um die Zielgruppe U 25 gekümmert. Schon mit Start des SGB II im Jahr 2005 gab es in der Optionskommune ein U 25-Team im Jobcenter. „Wir haben im gesamten Verlauf schon seit 2005 immer wieder den U 25-Bereich, gerade was den Übergang Schule – Beruf anbetrifft, über Projektmittel flankiert“, sagt Heike Gnilka, Bereichsleiterin des Mülheimer Casemanagements. „Es gab immer wieder verschiedene Angebote für unterschiedliche Zielgruppen, zum Beispiel Jugendliche mit Migrationshintergrund oder benachteiligte Jugendliche, die eine enge Verzahnung mit dem Bereich Schule hatten.“

Farbig, pfiffig, ansprechend

2008 wurde das U 25-Haus gegründet. In dem Gebäude an der Mülheimer Viktoriastraße gibt es zwei Etagen. In der oberen befindet sich das Casemanagement des Jobcenters. In der unteren Etage erstreckt sich hinter der Glasfront über fast die gesamte Fläche ein in verschiedene Bereiche unterteiltes Großraumbüro. Diese Form ist bewusst gewählt. Das Haus soll möglichst wenig Behördencharakter ausstrahlen: Farbig, pfiffig, ansprechend – so soll Jugendlichen die Hemmung genommen werden, hier hereinzuschauen und die verschiedenen Angebote wahrzunehmen.

Neben dem Empfang liegt ein Bereich mit Computern, wie man das aus Bewerbungscentern kennt. Er bietet Jugendlichen zum Beispiel die Möglichkeit nach Ausbildungs- oder Arbeitsstellen zu recherchieren oder Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Außerdem befinden sich auf dieser Etage die Übergangsbegleitung für Schüler, der Mülheimer Ausbildungsservice und die Jugendhilfe (SGB VIII). Eine Mitarbeiterin der Übergangsbegleitung ist hier auch ständig für Schülerinnen und Schüler der Gymnasien ansprechbar. Da ein eher geringer Anteil der Gymnasiasten den Weg in eine duale Ausbildung wählt, wird diese Schulform nicht direkt in den Schulen von der Übergangsbegleitung bedient. Die Jugendhilfe ist in festen Sprechstunden auf der Etage vertreten, im Nachbarhaus hat sie aber auch eigene Räume, sowohl für Gruppenveranstaltungen als auch für Einzelgespräche. Sensible Themen können also in einem geschützten Raum besprochen werden.

Seit August 2015 ist auch die Arbeitsagentur (SGB III) auf der unteren Etage im U 25-Haus präsent, auch hier mit der Möglichkeit, Gespräche, im Rahmen ihrer Berufsberatung, in einem abgeschlossenen Raum zu führen.

Damit finden sich in Mülheim rechtskreisübergreifend die wichtigsten Institutionen für den Einstieg Jugendlicher in den Beruf unter einem Dach. Das vereinfacht die vom Jobcenter angebotene rechtskreisübergreifende Beratung. Gemeinsame Gespräche oder Fallkonferenzen, z. B. mit der Jugendgerichtshilfe oder dem Kommunalen Sozialen Dienst sind so an ein und demselben Standort möglich – wie auch die sonstigen zielgruppenspezifischen Angebote des Jobcenters. „Wichtig ist, dass man die Jugendlichen auch von dem Nutzen der rechtskreisübergreifenden Arbeit überzeugt. Denn dieser Ansatz setzt ja immer das Einverständnis des Betroffenen voraus“, erklärt Heike Gnilka.

Wie in allen anderen Leistungsbereichen startet die eigentliche Jobcenter-Dienstleistung im U 25-Bereich für jemanden, der einen Neuantrag stellt, mit der sogenannten Erstberatung. Diese erfolgt noch im Jobcenter-Hauptsitz. Darauf folgt dann direkt im Anschluss im fußläufig maximal fünf Minuten entfernten U 25-Haus die Beratung für das Sofortangebot. Dabei erfragt der Jobcenter-Mitarbeiter die aktuelle Situation des Jugendlichen. Befindet er sich nicht in einer Beschäftigung, erhält er schon für den nächsten Tag ein Sofortangebot. Das kann unterschiedlich gestaltet sein und bei unterschiedlichen Trägern stattfinden, je nach Bedarfslage des Jugendlichen.

Diejenigen, die die Schule besuchen oder erwerbstätig sind und ergänzende Leistun-

[1] Arbeitsmarktreport, Agentur für Arbeit Essen, Juli 2015

Brita Russack, Leiterin der Kommunalen Koordinierung im Landesvorhaben KAoA, Stadt Mülheim an der Ruhr

gen erhalten, weil ihr Einkommen nicht den Bedarf deckt, bekommen Termine zur Integrationsplanung im Fallmanagement. Ziel für Nicht-Schüler: Ausbildung oder Arbeit, im U 25-Bereich grundsätzlich in dieser Rangfolge. „Unser Prinzip ist: Jeder, der grundsätzlich erwerbsfähig ist und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, insbesondere wenn er zur Zielgruppe U 25 gehört, bleibt nicht zu Hause, sondern wird möglichst passgenau aktiviert“, sagt Heike Gnilka. Schüler – mit 15 Jahren ist man berechtigt, Leistungen nach SGB II zu beantragen – bekommen einen Termin beim Casemanagement. Dabei wird ermittelt, ob im Rahmen des Schulbesuchs der Punkt erreicht ist, wo es Sinn macht, sich um das Thema Integration in Ausbildung oder andere Integrationsschritte zu kümmern. In der Regel ist das am Ende der 9. Klasse der Fall. Wird festgestellt, dass es für den Jugendlichen Zeit wird, sich zu bewerben, greift die Unterstützung durch das Fallmanagement und durch die Übergangsbegleiter in den Prozess ein.

Die Übergangsbegleitung ist ein wichtiger Kooperationspartner des Jobcenters. Dabei handelt es sich um einen präventiven Ansatz zur Förderung gelingender Bildungsbiografien und zur Vermeidung von Hilfebedürftigkeit. Die Übergangsbegleitung unterstützt ohne Rechtkreisbegrenzung Schüler im gesamten Bewerbungsprozess, arbeitet eng mit der Schule, Klassenlehrern und Studien- und Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren (StuBO) zusammen, nimmt regelmäßig an Fallkonferenzen teil. Die Schüler werden in den Abgangsklassen in enger Abstimmung mit der Berufsberatung begleitet, SBG II-Kunden in Abstimmung mit dem Casemanagement. „Es geht dabei zunächst darum, die Berufswahl zu unterstützen, zum Beispiel zu besprechen, dass der Berufswunsch ‚Kfz-Mechatroniker‘ und eine Fünf in Mathe nicht gut zusammenpassen, also die Realisierbarkeit der Berufsperspektive zu überprüfen“, erklärt Heike Gnilka. Die SGB II-Casemanager halten in der gemeinsam mit dem Jugendlichen erstellten Eingliederungsvereinbarung auch die Zusammenarbeit mit den Übergangsbegleitern fest. Bei Jugendhilfefragestellungen wird der Jugendliche ggf. weitervermittelt.

Übergangsquote deutlich gesteigert

Das zeigt Erfolg: Die Übergangsquote Mülheimer Hauptschülerinnen und Hauptschüler in die duale Ausbildung lag 2013 bei 43,2 Prozent. Eine deutliche Steigerung. 2006, zwei Jahre vor dem Start des U 25-Hauses, waren es im Schnitt nur 16 Prozent. Heike Gnilka betont, dass das ein gemeinsamer Erfolg aller Partner des in Mülheim gestalteten Übergangssystems ist. Allerdings weist sie darauf hin, dass möglicherweise die Veränderung der Schullandschaft hier zu Veränderungen in die andere Richtung führen werde. Von den ehemals drei Mülheimer Hauptschulen gebe es jetzt noch eine, plus eine, die vor der Auflösung stehe. Das sei eine vollkommen andere Ausgangslage als bei drei mehrzügigen Hauptschulen.

An der derzeit guten Übergangsquote hat auch der Mülheimer Ausbildungsservice im U 25-Haus seinen Anteil. Es handelt sich um ein durch JOBSTARTER (BMBF) gefördertes Projekt, dessen Ziel die Vermittlung möglichst vieler Jugendlicher in die duale Ausbildung, für förderbedürftige Jugendliche auch in die Einstiegsqualifizierung (EQ)ist. Ein wesentliches Instrument zur Umsetzung dieser Zielsetzung ist Netzwerkarbeit. Weitere Aufgaben liegen unter anderem in der Teilnahme bei Recruiting-Veranstaltungen in Firmen, in der Beratung und Unterstützung beim Ausbildungsmanagement, in der Akquise der Teilzeitausbildung, in Kooperationsvereinbarungen mit Betrieben, in der Organisation von Azubi-Speed-Datings oder in der Teilnahme an der Mülheimer Ausbildungsmesse. Schwerpunkt ist der Kontakt zu und die Unterstützung von kleinen- und mittelständischen Betrieben, weil das erfahrungsgemäß die Betriebe sind, in die Jugendliche aus dem SGB II-Bezug vermittelt werden.

Für die gute Vermittlungsquote in die duale Ausbildung wird im U 25-Haus also einiges getan. Und man ruht sich nicht auf den Erfolgen aus: Ganz neu sind seit Sommer 2015 Informationsveranstaltungen des Jobcenters für Eltern und Jugendliche im SGB II-Bezug zum Thema duale Ausbildung. „Unsere Erfahrung ist, dass die Jugendlichen ihre Berufswahl primär mit ihrer Familie und ihrer Peergroup besprechen“, sagt Heike Gnilka. „Gerade unter den Eltern mit Migrationshintergrund gibt es aber viele, denen das System der dualen Ausbildung aus eigenem Erleben nicht geläufig ist. Man muss sich aber in dem System zurechtfinden, um es bewerten und für sich nutzbar machen zu können. Da setzen unsere Informationsveranstaltungen an.“ Dieses Angebot wird von den Eltern mit Migrationshintergrund gerne angenommen. Unter Federführung der Übergangsbegleitung geht man im Team mit dem Jobcenter allgemein dazu über, Informationen nicht nur in Einzelgesprächen zu vermitteln, sondern bestimmte Fragestellungen im U 25-Haus und auch in den Schulen in Gruppen zu besprechen, zum Teil mit Projektcharakter.

Heike Gnilka, Bereichsleiterin des Mülheimer Casemanagements

Die vierte Institution im U 25-Haus, die Jugendhilfe [SGB VIII] ist erst seit Anfang 2015 mit dabei. Angefangen hat die Kooperation mit einer Sprechstunde der Jugendhilfe zu Strafverfahren. Das wurde dann auf andere Bereiche ausgeweitet. Sie vermittelt in familiären Konfliktsituationen, berät bei Erziehungsproblemen, informiert über weiterführende Hilfen und Unterstützungsmöglichkeiten des SGB VIII und vermittelt auch dorthin (Allgemeiner Sozialer Dienst). Junge Volljährige können gezielte, am individuellen Bedarf orientierte Einzelfallhilfe zur Persönlichkeitsentwicklung mit dem Ziel einer eigenverantwortlichen Lebensführung in Anspruch nehmen. Darüber hinaus übernimmt die Jugendhilfe in Strafverfahren die Mittlerfunktion zwischen Jugendgericht und betreffenden Jugendlichen, organisiert soziale Trainingskurse. Außerdem übernimmt die Jugendhilfe die Schwangerenberatung und Schwangerenkonfliktberatung, berät und informiert in Fragen der Sexualität, Partnerschaft und Schwangerschaft und vermittelt finanzielle Mittel aus der Bundesstiftung „Mutter und Kind“.

Sprechstunden des SGB VIII-Bereiches finden an vier Tagen in der Woche statt. Diese sind sowohl nach Terminvergabe durch die Jugendhilfe-Mitarbeiter im U 25-Haus als auch ohne Termin nutzbar. Eine Kooperation mit der ebenfalls zum Bereich SGB VIII gehörenden Jugendberufshilfe besteht mit einer Beratungspräsenz im U 25-Haus schon seit Jahren.

Auch mit externen Partnern wird eng zusammengearbeitet. In Kooperation mit dem Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen (ZAQ), mit dem LVR-Landesjugendamts und mit der Stadt Mülheim an der Ruhr steht mit der Jugendwerkstatt ein Angebot der Jugendsozialarbeit zur beruflichen Orientierung zur Verfügung. Weitere verbindliche Kooperationsstrukturen mit freien Trägern sind in Planung.

Seit August 2015 gibt es zudem eine, auch schriftlich fixierte, Kooperationsvereinbarung zwischen der Agentur für Arbeit und dem U 25 Haus (bzw. der Mülheimer Sozialagentur) mit dem Ziel, die Vernetzung der Akteure zu verbessern und so eine verbesserte Integration junger Menschen und eine Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit zu erreichen. Die Arbeitsagentur bietet nun an zwei Tagen in der Woche unter dem gemeinsamen Dach Berufsberatung an. Das geschieht in Form von terminierten Beratungsgespräche, Sprechstunden sowie auch gemeinsamen Fallbesprechungen. Auch die Arbeitsdienstleistungen für junge Menschen, wie Berufseinstiegsbegleitung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen stehen den Jugendlichen jetzt im U 25-Haus zur Verfügung. Eine direkte Zusammenarbeit mit der Arbeitsvermittlung ist erleichtert. Man ist jederzeit gegenseitig erreichbar und bei Beendigung des ALG I Anspruches kann die Übergabe direkt im Haus erfolgen. Dazu steht auch der Arbeitgeberservice zur Verfügung.

Vorteile für Kunden und Mitarbeiter

Die Zusammenarbeit der verschiedenen Partner funktioniert, so Heike Gnilka, gut. „Wenn es um ein gemeinsames Thema geht, zum Beispiel im Rechtskreis SGB II und SGB VIII, finden häufig Gespräche mit Vertretern beider Rechtskreise und dem Jugendlichen, ggf. auch mit den Eltern, statt.“ Dazu ist das Einverständnis des Betroffenen natürlich Voraussetzung. Ziel ist dabei stets nicht gegenseitige Einflussnahme, sondern der größtmögliche Nutzen für den Jugendlichen. „Eine Situation, in der ein Jugendlicher Sozialstunden leisten muss, das dem SGB II aber nicht mitteilt und dadurch in ein Anhörungsverfahren gerät, weil er nicht an einer Maßnahme teilgenommen hat, sollte man zum Beispiel nach Möglichkeit vermeiden“, erläutert Heike Gnilka. „Wir wollen reduzieren, dass der eine nichts vom anderen weiß.“

Das gelinge natürlich nur, wenn die Jugendlichen dabei mitwirken. Die Wahrscheinlichkeit dafür sei aber größer, wenn dem Jugendlichen deutlich werde, dass es zwischen den Mitarbeitern des U 25-Hauses eine positive Arbeitsbeziehung gibt. Damit sich die entwickeln kann, haben Mitarbeiter des SGB II- und des SGB VIII-Bereichs einen gemeinsamen Workshop zur konkreten Ausgestaltung der Kooperation veranstaltet. Auch die neue Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit wurde zwar auf Leitungsebene beschlossen, aber auf Mitarbeiterebene ausgestaltet. Es geht darum Synergie-Effekte zu erzielen: „Veranstaltungen zu Berufsfeldern können gemeinsam für Jugendliche aus beiden Rechtskreisen angeboten werden, mit Beteiligung der Handwerkskammer und der IHK“, gibt Heike Gnilka ein Beispiel.

Natürlich gab es auch schon vorher Kooperationen. „Man kann zum Beispiel im Casemanagement nicht völlig isoliert von der Berufsberatung in Ausbildung vermitteln.“ Manche Dinge habe die Praxis immer schon erfordert, jetzt seien die

Schnittstellen aber auch für die Mitarbeiter niederschwelliger geworden, nicht nur für die Kunden.

Das U 25-Haus in Mülheim an der Ruhr bündelt die Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern II, III und VIII am Übergang von der Schule ins Berufsleben und ist damit faktisch eine Jugendberufsagentur, wie sie der Koalitionsvertrag der Bundesregierung bundesweit vorsieht. „Eine Neugründung unter dem Label Jugendberufsagentur erübrigt sich bei uns also“, sagt Heike Gnilka.

Sowohl die Kommunikation mit den Jugendlichen als auch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnern verlangt von den Mitarbeitern im U 25-Haus besondere Qualitäten. So sei es eine Herausforderung, einerseits Vertreter einer Behörde mit den entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen des SGB II zu sein, sich aber auch in die Lebensrealität von Jugendlichen hineinversetzen zu können. Im Umgang mit den Jugendlichen sei oft flexibles Denken, aber auch Hartnäckigkeit gefragt. Etwa dann, wenn jemand kurz vor Beginn seiner Ausbildung noch abspringt. Dann gehe es darum eine Anschlusslösung im Sinne der Idee vom lebenslangen Lernen zu finden und ihn nicht einfach in irgendeiner nicht adäquaten Maßnahme zu „parken“, sagt Heike Gnilka. Sinnvoll könne dann die Vermittlung in andere, dem Bedarf des Jugendlichen entsprechende Angebote zum Beispiel eine Jugendwerkstatt, eine Produktionsschule oder auch in den Bundesfreiwilligendienst sein. Dabei sei es wichtig, die Jugendlichen so anzusprechen, dass man sie auch erreicht. Dazu müsse man authentisch auftreten und den Jugendlichen vermitteln, dass man sich tatsächlich um sie bemüht.

Dabei setzt man im Mülheimer U 25-Haus sowohl auf gegenseitiges Lernen, kollegiale Beratung und gegenseitige Unterstützung als auch auf spezielle Schulungen. So haben alle Mitarbeiter des Mülheimer Casemanagements und auch der Leistungsgewährung im Mai dieses Jahres eine siebentägige Qualifizierung zum Fachkonzept der Sozialraumorientierung absolviert. Im Kontext des Projekts „Entwicklungswerkstatt für Jugendliche mit multiplen Problemlagen“, das G.I.B. und MAIS durchführen und an dem das U 25-Haus teilnimmt, werden drei weitere Seminare angeboten. Dabei geht es um Datenschutz im Bereich SGB II und SGB VIII, um sozialpsychiatrische Krankheitsbilder und um Sucht bei Jugendlichen. Zielgruppe des Projekts sind Jugendliche mit sogenannten „multiplen Problemlagen“. Alle Jobcenter-Teams haben außerdem die Möglichkeit, Supervision in Anspruch zu nehmen.

Für die allgemeine Kommunikation unter den jetzt fünf Partnern im U 25-Haus ist ein gemeinsames Besprechungswesen etabliert worden. Es existiert für SGB II-Fälle auch eine gemeinsame Datenplattform, sodass für jeden Beteiligten sichtbar ist, wer beim jeweiligen Partner für den Einzelfall zuständig ist. Darüber hinaus finden regelmäßige Besprechungen der Leitungskräfte statt. Dazu gibt es einen Austauschtermin mit der Kommunalen Koordinierungsstelle der Stadt Mülheim zu Veränderungsprozessen innerhalb der KAoA-Strategie, aber auch zu Veränderungsprozessen im U 25-Haus. „Die Kommunale Koordinierung muss zum Beispiel wissen, dass es jetzt eine Kooperation zwischen Jobcenter und Agentur für Arbeit gibt, weil das eine entscheidende Veränderung ist“, so Heike Gnilka. Als wichtig sieht Heike Gnilka einen kontinuierlichen Veränderungsprozess an. „Wir ermitteln in größeren Abständen, ob die Strukturen, die es gibt, wie zum Beispiel die vier Beratungstage der Jugendhilfe, noch passen oder, ob man etwas ausbauen oder reduzieren muss.“ Immer wieder seien Veränderungen angezeigt, wie zum Beispiel zuletzt hin zu den Gruppen-Veranstaltungen zur dualen Ausbildung. Das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ habe dafür gesorgt, dass es verbindliche Strukturen und eindeutig gestaltete Schnittstellen gebe. „Die Schnittstelle zum Arbeitsmarkt, dazu zähle ich auch die Arbeitsagenturen und die Jobcenter, ist vorher für viele Schulen ein fremdes Thema gewesen“, so Heike Gnilka. „Schule hat lange nicht das Selbstverständnis gehabt, dafür verantwortlich zu sein, was mit dem Schüler nach der Schulzeit geschieht. ‚Kein Abschluss ohne Anschluss‘ liefert durch die Kommunale Koordinierung vor Ort einen Rahmen, diese beiden Bereiche zusammenzuführen und dafür zu sorgen, dass die Abstimmungsprozesse funktionieren.“ Genau wie der Veränderungsprozess im U 25-Haus sei KAoA aber weiterhin ein lernender Prozess.

Wichtige operative Einheit im Gesamtsystem

Brita Russack ist in Mülheim an der Ruhr die Leiterin der Kommunalen Koordinierungsstelle im Landesvorhaben KAoA. Sie verdeutlicht die Rolle des U 25-Hauses: „Koordinierung ist wichtig, bringt allein aber noch keinen Jugendlichen in Ausbildung. Wenn man keine schlagkräftige operative Einheit hat, die den ‚richtigen‘ Job tut, ist das ganze Koordinieren umsonst.“ Das U 25-Haus hole Jugendliche zum einen im Fallmanagement im SGB II ab, aber auch präventiv an den Schulen, vorwiegend an denen, wo man mit Schülern rechne, die nicht genügend berufsorientiert seien und

wo wenig Unterstützung und Motivation von den Eltern zu erwarten sei. „Es ist mir sehr wichtig, dass wir so eine Einheit haben, weil wir ansonsten nur über die Nachteile und Schwächen unseres Systems reden, aber operativ nicht viel verändern würden."

Die Verflechtung zwischen der Kommunalen Koordinierungsstelle und dem U 25-Haus geschieht auf mehreren Ebenen. Zum einen sind die direkten Ansprechpartner der KoKo an den Schulen neben den Schulleitern die StuBOs. Die arbeiten wiederum eng mit den Übergangsbegleitern zusammen, die Mitarbeiter des U 25-Hauses sind. „Unser Blick ist darauf gerichtet, dass die reibungslos zusammenarbeiten können und Informationen über Veränderungen austauschen", erklärt Brita Russack. Als aktuelles Beispiel nennt sie den Austausch über den Umgang mit minderjährigen Flüchtlingen. Darüber hinaus ruft die Kommunale Koordinierungsstelle drei- bis viermal im Jahr eine Steuerungsgruppe für den Übergang Schule – Beruf zusammen, in der auch das kommunale Jobcenter in Person von Heike Gnilka vertreten ist. In diesem Gremium arbeitet man an gemeinsamen Strategien, aktuell zum Beispiel an Strategien zur Steigerung der Attraktivität von dualer Ausbildung und zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Dazu kommen weitere Treffen, die der konkreten Planung dienen.

Das Jobcenter Mülheim ist im Rahmen des Landesvorhabens KAoA außerdem Mitglied der Arbeitsgruppe „Rolle und Einbindung der zugelassenen kommunalen Träger (zkT) in das Landesvorhaben Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW" des MAIS. Diese AG besteht aus Vertretern von sechs zkT, dem MAIS und der G.I.B. und hat ihre Arbeit im Juni 2015 aufgenommen. Ziel ist es, die aktive Einbindung von Jobcentern (zkT) in die Umsetzung des Landesvorhabens KAoA zu unterstützen. Es soll ein Wegweiser „von Praktikern für Praktiker", also für weitere Jobcenter (zkT) entstehen, der die konstruktive Zusammenarbeit an der Schnittstelle SGB II/KAoA unterstützt. Das Motto, das sich das U 25-Haus selbst gegeben hat, lautet „Niemand geht verloren". „Meine Vision", sagt Heike Gnilka, „ist tatsächlich, dass das für alle rechtskreisübergreifend gelingt. Dahinter steckt die Überzeugung, dass es sich lohnt, jeden Jugendlichen in das System zu holen, weil ihm das die Möglichkeit eröffnet, nachhaltig unabhängig von Transferleistungen leben zu können."

ABSTRACT

Mülheim an der Ruhr beteiligt sich seit 2012 an der Umsetzung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss". Bereits 2008 wurde in Mülheim das U 25-Haus gegründet. Unter diesem Dach arbeitet das Jobcenter gemeinsam mit der Übergangsbegleitung für Schüler, dem Mülheimer Ausbildungsservice, der Jugendhilfe (SGB VIII) und der Agentur für Arbeit (SGB III) rechtskreisübergreifend, z. B. in Form gemeinsamer Fallkonferenzen, an dieser Aufgabe. Die Schnittstellen für die Kunden, aber auch für die Mitarbeiter sind durch dieses Konzept, das faktisch einer Jugendberufsagentur entspricht, wie sie der Koalitionsvertrag der Bundesregierung bundesweit vorsieht, niederschwelliger geworden. Seine Erfahrungen gibt das Jobcenter Mülheim als Mitglied der Arbeitsgruppe „Rolle und Einbindung der zugelassenen kommunalen Träger (zkT) in das Landesvorhaben Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW" im Rahmen des KAoA-Projekt weiter.

ANSPRECHPARTNER/-IN IN DER G.I.B.

Albert Schepers, Tel.: 02041 767255, a.schepers@gib.nrw.de
Elisabeth Tadzidilinoff, Tel.: 02041 767244, e.tadzidilinoff@gib.nrw.de

KONTAKTE

Stadt Mülheim an der Ruhr – Sozialagentur
Eppinghofer Str. 50, 45468 Mülheim an der Ruhr
Heike Gnilka, Tel.: 0208 455-2903
heike.gnilka@muelheim-ruhr.de

Stadt Mülheim an der Ruhr, Amt für Kinder, Jugend und Schule
Koordinierungsstelle Bildung/Kommunale Koordinierung KAoA Mülheim
Viktoriastr. 20 – 22, 45468 Mülheim an der Ruhr
Brita Russack, Tel.: 0208 455 4780
brita.russack@muelheim-ruhr.de

AUTOR

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

Das Projekt „MIAR“ beleuchtete Arbeitsmarkt und Inklusion aus neuer Perspektive

Inklusive Arbeitsmarkt- und Integrationsstrategien der Jobcenter

Foto: Armin Weigel (c) dpa - Report

Die UN-Behindertenrechtskonvention aus dem Jahr 2006, die den Anstoß für eine Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe behinderter Menschen gab, bezieht sich auf alle Lebensbereiche. Das Thema der Eingliederung von Kindern mit Behinderungen in den Regelschulbetrieb findet in den Medien viel Beachtung, der Zugang behinderter Menschen zum Arbeitsmarkt ist kein so dauerpräsentes Thema –, obwohl auch hier noch viele Probleme zu bewältigen sind. Im Rahmen des vom MAIS mit ESF-Mitteln geförderten Modellprojekts MIAR „Miteinander Arbeiten“ haben die Jobcenter StädteRegion Aachen, Kreis Unna und Wuppertal das Thema Arbeitsmarkt und Inklusion aus unterschiedlicher Perspektive beleuchtet und neben Lösungen für das eigene Vorgehen auch konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt.

Nadine Müller,
Jobcenter Wuppertal

Kerstin Schäfer,
Jobcenter Aachen

Für viele behinderte Menschen stellt der Eintritt ins Arbeitsleben immer noch eine große Hürde dar. Trotz oft vorhandener beruflicher Qualifikation finden sie keinen Job. Noch schwieriger wird es, wenn diese Menschen erst einmal in die Langzeitarbeitslosigkeit gerutscht sind, Leistungen aus dem SGB II beziehen und neben der Behinderung noch weitere Vermittlungshemmnisse hinzukommen, zum Beispiel persönliche Probleme wie eine drohende Obdachlosigkeit, fehlende Kinderbetreuung etc. Dabei ist Arbeit für behinderte Menschen essenziell: Arbeit bedeutet Wertschätzung, acht Stunden gelebte Teilhabe an der Gesellschaft. Inklusion meint in diesem Zusammenhang, die Arbeitswelt entsprechend der Behinderung der Menschen zu gestalten.

Den rein rechtlichen Blick aus Jobcenter-Sicht auf die Zielgruppe beschreibt Nadine Müller vom Jobcenter Wuppertal, federführende Projektleiterin, so: „Voraussetzung für die Betreuung durch das Jobcenter ist die Erwerbsfähigkeit. Sobald ein Mensch drei Stunden am Tag unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kann und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, sind die Jobcenter für ihn zuständig. Menschen mit anerkannten Behinderungen können zusätzlich auch mit Mitteln aus den Fördertöpfen des SGB IX unterstützt werden.“

Vermittlungsrate von Menschen mit Handicap stagniert

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich derzeit generell positiv, bei Menschen mit Behinderungen jedoch stieg die Arbeitslosenquote von 2009 bis 2014 insgesamt um acht Prozent an.[1] Wenn man sich die Zahlen genauer ansieht, sind vor allem die über 55-jährigen Menschen mit Behinderung, in erster Linie die über 58-jährigen betroffen. Für sie galten bis 2008 Sonderregelungen, sodass Menschen dieser Altersgruppe, auch wenn sie de facto arbeitslos waren, nicht in die Statistik eingingen. Als diese Regelungen zum 1. Januar 2008 ausliefen, stieg die Arbeitslosenquote sprunghaft. Aber auch von 2013 bis 2014 stieg die Arbeitslosenquote noch um 1,4 Prozent auf 181.000. Damit hat sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen (einschl. gleichgestellter Personen) auch in diesem Zeitraum ungünstiger als die Arbeitslosigkeit aller Erwerbspersonen (-1,8 %) entwickelt. Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen lag 2014 bei 13,9 Prozent.[2]

Im Oktober 2014 waren 48.000 ältere schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Bei den 15- bis 24-jährigen (-7 Prozent) und den 25- bis 54-jährigen (-4 Prozent) schwerbehinderten Menschen nahm die Arbeitslosenquote im Zeitraum 2009 bis 2014 zwar ab, der Rückgang fiel aber viel schwächer aus als bei allen anderen Arbeitslosen (15- bis 24-Jährige: -30 Prozent, 25- bis 54-Jährige: -18 Prozent). „Das kann als ein Indiz dafür gelten, dass es jenseits der Altersstruktur Faktoren gibt, die die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt erschweren“, meint dazu der entsprechende Arbeitsmarktbericht der Bundesanstalt für Arbeit.

Welche Faktoren sind das? „Wie so oft ist der Knackpunkt der Arbeitsmarkt“, sagt Nadine Müller. Hier an den wichtigen Schnittstellen die Strukturen effektiv und effizient zu gestalten, sei die größte Herausforderung für die Jobcenter. Dazu lieferte das Projekt MIAR verschiedene Ansätze.

Es bestand im Wesentlichen aus drei Elementen: einem Arbeitsmarkt-Monitoring zur Arbeit mit der Zielgruppe an den drei Jobcenter-Standorten, einem transnationalen Austausch und der Entwicklung von Produkten und Handlungsempfehlungen zum Thema Inklusion und Arbeitsmarkt.

Das Monitoring sollte einige wichtige Fragen zur Ausgangssituation beantworten: Wie stellt sich die Kundenstruktur dar, wie der Arbeitsmarkt und die Haltung von Arbeitgebern zur Einstellung schwerbehinderter Menschen? Wie ist der Qualifikationsstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter und wie gut ist die Vernetzung in der Stadt und auch überregional? Wie ist das Qualifizierungsangebot für die behinderten Menschen vor Ort?

Für die Jobcenter ging es zunächst darum, die heterogene Zielgruppe der Menschen

[1] Bundesagentur für Arbeit. 2014. Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg November 2014

[2] Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen 2014, Bundesagentur für Arbeit, Stand 01.06.2015

Klaus-Peter Rohde,
LVR-Integrationsamt

mit Behinderungen differenzierter zu betrachten, ihre Chancen zu erkennen, um daraus Handlungsoptionen ableiten zu können. Das ist nicht ganz einfach: „Was wir auf Knopfdruck ermitteln können, ist, wie viele schwerbehinderte Menschen wir betreuen. Schon die Anzahl der Leistungsberechtigten, die einen Grad der Behinderung unter 50 haben, und generell die Art der Behinderung, sind unter anderem aus Datenschutzgründen nicht zu bestimmen“, erklärt Nadine Müller.

Um einen differenzierteren Überblick über die Kundenstruktur zu erhalten, wurden die statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet sowie fragebogengestützte Umfragen bei der Zielgruppe durchgeführt. Zusätzlich wurde ermittelt, ob sich aus dem Profiling ergänzende Hinweise ergeben. Bei psychischen Behinderungen scheitert aber auch das. Datenschutzrechtliche Bestimmungen lassen eine Erfassung in den Fachanwendungen der Jobcenter nicht zu. Zusätzlich fehlt sowieso in vielen Fällen eine aussagekräftige Diagnose.

„Gemäß einer IAB-Studie gehen wir davon aus, dass ein Drittel der Leistungsberechtigten im SGB II psychische Beeinträchtigungen hat“, sagt Nadine Müller. „Wir hofften, diese Grauzone durch die anonyme Kundenbefragung etwas aufzuhellen, – aber das Thema bleibt durch den Datenschutz sehr schwierig.“

Fachlicher Austausch mit Schweden und Finnland

In den skandinavischen Ländern scheinen es die mit der Betreuung arbeitsloser Menschen beauftragten Stellen da einfacher zu haben. Finnland und Schweden, die Länder, die die Projektverantwortlichen im Rahmen eines fachlichen Austausches besucht haben, gelten im Bereich Inklusion als Vorreiter in Europa. „Die Schweden leben seit 1949 die Inklusion, eine lange Zeit, in der das Thema sich auch in den Köpfen festgesetzt hat“, berichtet Nadine Müller. Und rein fachlich gesehen, gebe es einen weiteren Vorteil: In Skandinavien gehe man mit den persönlichen Daten wesentlich offener um.

Ein Beispiel dafür, wie solche differenzierten Datenbestände genutzt werden könnten, sei die Planung von Maßnahmen. So sei es, wenn die genaue Anzahl der Personen mit gleichartigen Behinderungen bekannt sei, möglich, spezielle Maßnahmen bei Trägern zu initiieren, zum Beispiel eine Maßnahme nur für Gehörlose.

Auch die Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren wie Krankenkassen, Soziologen oder Ärzten sind in Schweden und Finnland besser. Zum Beispiel sind gemeinsame Fallbesprechungen Standard. Grundsätzlich ist das mit Einwilligung der Person und einer entsprechenden Datenschutzerklärung auch in Deutschland möglich, ist aber bisher eher die Ausnahme. „Dass es in Schweden einfacher ist, liegt auch daran, dass die Arbeitsvermittlung dort über eigene Psychologen verfügt, die in die Teams eingegliedert sind und zum Beispiel mit ihren Ansprechpartnern auch direkt über Fälle sprechen“, erklärt Kerstin Schäfer, die in der StädteRegion Aachen für das Projekt verantwortlich ist. „Wir müssten in solchen Fällen auf externe Psychologen oder andere Fachleute, zum Beispiel vom Gesundheitsamt, zurückgreifen. Deren zeitlichen Kapazitäten sind begrenzt und gemeinsame Termine und Räumlichkeiten zu finden, ist oft nicht einfach.“ Trotzdem ist diese Möglichkeit in Aachen durch das Projekt MIAR mehr in den Fokus geraten. Man hat deshalb ein Konzept für sogenannte Tandemberatungen entwickelt (s. u.), die auch schon durchgeführt werden.

In Finnland haben die Projektverantwortlichen der drei deutschen Jobcenter unter anderem auch die Betreuung schwerbehinderter Menschen bei verschiedenen Einrichtungen in Augenschein genommen. „Bei einem Praktikum gehen die Jobcoachs einer Berufsschule für Menschen mit Behinderung zum Beispiel mit in den Betrieb und zeigen den schwerbehinderten Beschäftigten, wie sie ihre Arbeitsabläufe strukturieren müssen“, berichtet Nadine Müller. Bei einem Langzeitpraktikum von drei bis fünf Monaten sei so der Jobcoach anfangs täglich an der Seite des behinderten Menschen, später nur noch einmal in der Woche und am Ende gar nicht mehr. Es gehe darum, den Teilnehmenden die Angst vor der Arbeit, aber auch dem Arbeitgeber die Angst im Umgang mit dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin zu nehmen.

Ähnliche Hilfen bieten in Nordrhein-Westfalen die bei den Landschaftsverbänden angesiedelten Integrationsämter[3]

[3] Integrationsämter gibt es auch in den anderen Bundesländern, dort sind sie aber meistens bei anderen Institutionen (oft den Landesämtern für Soziales) angesiedelt.

Ute Brüggenhorst,
Jobcenter Kreis Unna

mit ihren Fachdiensten bzw. auf lokaler Ebene die Integrationsfachdienste (IFD) an. Sie übernehmen im Auftrag der Integrationsämter, aber auch im Auftrag der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter (in Wuppertal nur bis 2009) sowie der Rehabilitationsträger vielfältige Leistungen, z. B. die Beratung behinderter Menschen bei Fragen zum Thema Arbeit, die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die Vorbereitung auf den neuen Arbeitsplatz und auch die Begleitung am Arbeitsplatz. Sie haben auch die Aufgabe, Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erarbeiten.

Die Angebote für Arbeitgeber umfassen die Unterstützung bei der Personalauswahl, die Beratung über Fördermittel sowie Hilfen bei Problemen im Zusammenhang mit der Beschäftigung behinderter Menschen. Auch spezialisierte Angebote für Menschen mit bestimmten Behinderungsarten, wie zum Beispiel Jobcoaching für Gehörlose oder blinde/sehbehinderte Menschen gehören dazu. Für die behinderten Menschen und die Arbeitgeber sind diese Leistungen kostenlos. Sie sind aber auf Einzelfälle beschränkt und nicht so institutionalisiert wie in Finnland.

Näher an regionale Akteure herangerückt

Im Rahmen des Monitorings an den drei Jobcenter-Standorten wurde das Projekt MIAR bei den unterschiedlichen Akteuren der örtlichen Netzwerke, die sich mit Inklusion auseinandersetzen, vorgestellt.

In Wuppertal stellte sich heraus, dass einige der angesprochenen Einrichtungen und Institutionen noch nicht im Detail wussten, dass mit dem Wechsel zum zugelassenen kommunalen Träger im Jahr 2012 Änderungen einhergegangen sind, vor allem, was die Kommunikationskette Agentur für Arbeit – Jobcenter angeht. „Wir haben das kommuniziert und sind auf diese Weise wieder näher an die regionalen Akteure herangerückt“, erklärt Nadine Müller.

Auch der Informationsstand der Mitarbeitenden in den Jobcentern zu Netzwerken, Förderinstrumenten und sozialintegrativen Leistungen wurde geprüft. Auf dieser Grundlage führte man dann eine Qualifizierungsbedarfsanalyse durch und setzte die Ergebnisse in Fortbildungen für Jobcenter-Mitarbeiter/-innen um.

So fanden in Aachen im Jahr 2013 vermehrt Schulungen mit der Grundthematik „psychische Erkrankungen“ und „Maßnahmefähigkeitsfeststellung“ statt. Diese wie auch Schulungen zum Thema „Umgang mit schwerbehinderten Kundinnen und Kunden“ gab es im Aachener Jobcenter aber schon längere Zeit. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit stehen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Jobcenters Schulungen u. a. im Bereich Einschaltung des ärztlichen Dienstes zur Verfügung. „Darauf haben wir im Rahmen des Projekts einen Fokus gelegt“, sagt Kerstin Schäfer. „Was braucht der ärztliche Dienst von mir als Fallmanagerin für eine Grundinformation, damit er begutachten kann? Das ist auch ein Modul des Schulungskonzepts, das wir im Rahmen des Projekts entwickelt haben, neben anderen, wie mögliche Eingliederungsleistungen, Möglichkeiten zur Ausstattung des Arbeitsplatzes etc. Unsere Schulungen sind also durch einzelne Module aufgestockt und ausgeweitet worden.“

In Unna sollen bis Ende des Jahres 2015 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an zweitägigen Grundschulungen teilgenommen haben. Für SB-Fachvermittler und -vermittlerinnen werden weiterführende Schulungen angeboten. Schulungen zu psychischen Erkrankungen und Vorträge zum Rentenrecht werden als fakultatives Angebot seit Januar 2014 offeriert.

„Außerdem haben wir im Rahmen des Projekts erkannt, dass ein aufgabengerechter Betreuungsschlüssel im SB-Bereich verankert werden muss“, sagt Ute Brüggenhorst, eine der Projektverantwortlichen beim Jobcenter Kreis Unna. „Wir haben uns dafür eingesetzt, dass die Stellen aufgestockt werden, und das ist mittlerweile auch geschehen.“

In Wuppertal stand für das Verfahren und die Angebote zum Thema Reha/SB bisher schon eine halbtägige Schulung zur Verfügung, die Kenntnisse zu den Leistungen zur beruflichen Rehabilitation und Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung sowie grundlegende Kenntnisse über die besonderen gesetzlichen Regelungen (SGB III, SGB IX) und über diverse Fördermöglichkeiten und Zuständigkeitsregelungen vermittelt. Die Erkenntnisse aus dem Monitoring haben

dazu geführt, dass die halbtägige Grundschulung auf ein ganztägiges Angebot ausgeweitet wurde. Es werden nun auch zusätzliche und neue Elemente, wie die im Projektverlauf entwickelte Netzwerkkarte, aufgenommen. Alle Integrationsfachkräfte erhalten eine solche modulare Fortbildung. Außerdem werden Aufbauschulungen zum Thema „Psychosoziale und Sucht-Beratung“ mit externem Schulungspersonal durchgeführt.

Die neu konzipierte modulare Tagesschulung kann landesweit verwendet werden. Sie besteht aus Bausteinen wie Umgang mit und Verständnis von ärztlichen und psychologischen Gutachten, Informationen zu speziellen Maßnahmen und Angeboten für Leistungsberechtigte mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen. Rechtsgrundlagen, Förderinstrumente, Angebote des ärztlichen und psychologischen Dienstes, Rehabilitation sowie die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit sind weitere Themen, die in den Modulen behandelt werden. Jedes Jobcenter ergänzt die Schulung außerdem um die internen Eigenheiten, die jeweils vor Ort zu beachten sind. Für den Herbst ist geplant, dass die Jobcenter und die G.I.B. diese Schulung interessierten Jobcentern aus NRW vorstellen.

Maßnahmen oft nicht barrierefrei

Auch die Angebote für die betroffene Zielgruppe nahmen die Jobcenter unter die Lupe. Eine wichtige Erkenntnis: Bisher sind lange nicht alle Maßnahmen, sowohl Maßnahmen, die der zugelassene kommunale Träger selbst anbietet, als auch Maßnahmen der Träger, barrierefrei. In Wuppertal wird nun verstärkt darauf geachtet, dass sich das verbessert. Barrierefreiheit sei oft leichter herzustellen als gedacht. Das habe man zum Beispiel im Rahmen eines Workshops für Träger anhand von praktischen Beispielen vermittelt. Die Träger sind, was dieses Thema angeht, nun auch in Zugzwang. Ab 2017 sollen in Wuppertal grundsätzlich alle Maßnahmen barrierefrei sein.

Auch die Qualifikation des Personals bezüglich des Umgangs mit behinderten Menschen wird nun geprüft. Außerdem habe man im Rahmen des Projekts das Ziel verfolgt, die Scheu der Trägerseite, Leistungsbeziehende mit Handicap in Maßnahmen aufzunehmen, abzubauen. Das Gleiche gelte auch für die Scheu der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schwerbehinderte Menschen in Maßnahmen zu vermitteln.

Um genauere Informationen über die Arbeitgeberseite zu sammeln, wurde ein Fragebogen entwickelt, der entweder an Unternehmen verschickt oder als Grundlage für Telefoninterviews verwendet wurde. Ziel war es, Aufschluss darüber zu bekommen, wie die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen in den Unternehmen gestaltet sind, ob die Förderangebote bekannt sind und wie die Unternehmensstruktur aussieht.

Insgesamt waren 210 Unternehmen bereit, Auskunft zu geben, wobei die Branchen (z. B. die öffentliche Verwaltung), die bereits eine höhere Quote an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung als die vorgegebene, verpflichtende Anzahl haben, hierbei nicht berücksichtigt wurden. Die Befragung ergab, dass Arbeitgeber in der Regel gute Erfahrungen mit behinderten Beschäftigten gemacht haben. Sie sehen auch keine generellen Unterschiede in der Leistungsfähigkeit und keine Abweichung bei gesundheitsbedingten Ausfallzeiten. Allerdings sind die Kenntnisse bzgl. Fördermöglichkeiten lückenhaft. Und man stellte bei der Befragung außerdem fest, dass schlechte Erfahrungen im Einzelfall leicht zu Generalisierungen und zu der Weigerung führen, weitere Menschen der Zielgruppe zu beschäftigen.

Auf der anderen Seite ist die soziale Verantwortung, Menschen mit Handicaps eine betriebliche Chance zu geben, bei vielen Arbeitgebern verankert. Großen Einfluss auf die positiven bzw. negativen Einstellungen der Unternehmen haben vor allem die einzelnen Personalverantwortlichen.

In vielen Branchen lassen sich die Einstellungschancen über das Instrument Probebeschäftigung erhöhen. „Ein gutes Instrument“, so die Einschätzung von Nadine Müller, „weil das Unternehmen und der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sich drei Monate kennenlernen können und zudem auch keine Kosten anfallen und kein arbeitsrechtliches Risiko für das Unternehmen besteht. Immer noch ist der Mythos weit verbreitet, dass ein Mensch mit Behinderung nur schwer zu kündigen sei. Diese Annahme beeinträchtigt die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen extrem.“ Während der Erprobung könne auch gut eingeschätzt werden, ob der Arbeitsplatz der richtige ist und ob man noch weitere Hilfen zur Integration benötigt.

In Wuppertal soll der neu gegründete, Jobcenter-interne Unternehmensservice verstärkt Arbeitgeber für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sensibilisieren. Unter anderem soll er Unternehmen in Einzelgesprächen die Scheu nehmen, behinderte Menschen einzustellen, und im zweiten Schritt beraten, wie freie Stellen behindertengerecht ausgestaltet werden können und welche Fördermöglichkeiten es gibt. „Die Verzahnung zwischen den einzelnen Integrations-Teams und dem Unternehmensservice ist jetzt enger“, sagt Nadine Müller. „Der Unternehmensservice verfügt über Spezialwissen über die besonderen Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber in Bezug auf Menschen mit Behinderung, und das SB-Team kann außerdem dem Unternehmensservice Bewerberinnen und Bewerber für konkrete Stellen direkt vorschlagen.“

Foto: Carsten Rehder (c) dpa

Dass die Schnittstelle Arbeitgeberservice – Unternehmen sehr wichtig ist, haben auch die Jobcenter in Aachen und Unna erkannt. „Jeder AGS-Standort im Kreis Unna hat jetzt einen geschulten Mitarbeiter, der sich mit der Förderkette für behinderte Menschen auskennt und auch gute Kontakte zum Integrationsamt und zum Integrationsfachdienst pflegt“, verdeutlicht Ute Brüggenhorst. „Zudem ist der Kontakt zwischen dem SB-Team und dem Arbeitgeberservice intensiviert worden.“ Und auch in der StädteRegion Aachen wurde die Zusammenarbeit verstärkt, so haben das Jobcenter und der Arbeitgeberservice hier gemeinsam die Arbeitgeberbefragung durchgeführt.

Welche Aspekte bei der Sensibilisierung der Arbeitsmarktakteure wichtig sind, weiß Klaus-Peter Rohde vom Integrationsamt des Landschaftsverbands Rheinland (LVR): „Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung benötigen bei der Vorbereitung und Umsetzung einer Arbeitsaufnahme möglichst alle Informationen zu Ansprechpartnern und Unterstützungsmöglichkeiten – insbesondere auch der langfristigen Hilfen. Je früher die Integrationsämter, die IFD und die örtlichen Fachstellen informiert sind oder zumindest deren Unterstützungsmöglichkeiten bekannt gemacht werden, desto ‚orientierter‘ sind der Arbeitgeber und der Beschäftigte und desto nachhaltiger ist die Vermittlung“. Betriebe (Arbeitgeber, Vorgesetzte, Kollegen), so Klaus-Peter Rohde, benötigten – neben finanzieller und technischer Förderung – einen Ansprechpartner, der ihnen auch längerfristig für Fragen und Probleme zur Verfügung steht. Auf der anderen Seite müssten auch die Jobcenter mit den Leistungsbeziehenden mit Behinderungen sensibel umgehen, sagt der Fachmann des LVR: „Teilweise behinderungsbedingt eingeschränkte Mitwirkungsmöglichkeiten müssen als solche erkannt und dürfen nicht als mangelnde Mitwirkungsbereitschaft fehlgedeutet werden.“

Forderung nach mehr Zeit für psychisch Erkrankte

Eine der Gruppen, für die sich die Vermittlung besonders schwierig darstellt, ist die der psychisch Erkrankten – nach Einschätzung aller beteiligten Jobcenter eine wachsende Gruppe. „Diese Menschen brauchen auch für kleinere Schritte mehr Zeit“, sagt Nadine Müller. Gesetzliche Regelungen begrenzen die Zeit, die ein Mensch in einer Maßnahme verweilen darf, meistens auf zwei Jahre. Menschen mit psychischen Erkrankungen seien aber dann oft erst in der Phase der Stabilisierung angelangt, so Nadine Müller. Oft

erst nach drei, vier Jahren könnten sie den nächsten Schritt, den in Richtung Arbeitsmarkt, machen.

Eine Erkenntnis, die sich zum Beispiel in Finnland schon durchgesetzt hat. Beim transnationalen Austausch lernte man dort Modelle für psychisch Erkrankte kennen, die das Ziel und nicht die Dauer einer Maßnahme in den Mittelpunkt stellen. Das Motto lautet dort: „Egal wie lang du brauchst – unser Ziel ist es, dich in den Arbeitsmarkt zu bringen." Das dürfe dann auch mal fünf Jahre dauern, berichtet Nadine Müller.

Handlungsempfehlungen entwickelt

Neben dem Monitoring und dem transnationalen Austausch waren konkrete Handlungsempfehlungen, -konzepte und -modelle weitere wichtige Ergebnisse des Projekts. So entwickelte man in Aachen inspiriert durch das Jobcoaching-Konzept, das man in Finnland kennengelernt hatte, ein Projekt, mit dem Coaching am Arbeitsplatz eingeführt werden soll. Es heißt „In train to job" und wird voraussichtlich ab Januar 2016 starten. „15 Jobcenter-Kunden/Kundinnen und 15 Kunden/Kundinnen der Agentur für Arbeit sollen an dem Projekt teilnehmen und auf Arbeitsplätze gemäß ihrer Qualifikation und ihren Wünschen vermittelt werden", erläutert Kerstin Schäfer. Bis zu zehn Jobcoachs begleiten dann die 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Schwerbehinderung in den ersten Wochen der Arbeitsaufnahme und stehen dem potenziellen Arbeitgeber als direkter Ansprechpartner und Mittler zwischen Teilnehmer und Unternehmen zur Verfügung. Sechs Monate sollen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen unterstützt vom Jobcoach in dem Projekt verbringen. Es ist ein fester Projektstandort geplant, an dem sich die Teilnehmer treffen und austauschen können und die Projektleitung zum Beispiel zum Thema Hilfsmittel für den Arbeitsplatz jederzeit ansprechbar ist. Anders als bei den Angeboten des IFD handelt es sich also nicht um eine spezialisierte Individualleistung für eine bestimmte Person, sondern um ein Angebot für eine Gruppe von behinderten Menschen, die Leistungen des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit beziehen.

Hilfreich dürfte außerdem das Konzept zur Tandemberatung sein, das das Jobcenter Aachen zur Perspektivplanung vor allem für Kundinnen und Kunden entwickelt hat, die sich positiv entwickelt haben, zum Beispiel während sie an einer Maßnahme teilgenommen haben oder danach. Tandemberatung meint eine gemeinsame Beratung mit anderen Partnern. Denkbar sind hier z. B. Vertreter des Jugendamtes, des Gesundheitsamtes, des gemeinsamen Arbeitgeberservice oder Schul-Sozialarbeiter.

In der Praxis finden die Gespräche bisher meistens in Kooperation mit dem sozialpsychiatrischen Dienst statt. Die Vorteile: Die Akteure können ihre unterschiedlichen Blickwinkel auf den Kunden und die Kundin direkt einbringen und schneller und zielgerichteter handeln. „Wenn ein solches Gespräch stattfindet, übernimmt der sozial-psychiatrische Dienst zum Beispiel direkt die Unterstützungsleistung bei weiterführenden Maßnahmen, etwa bei der Schuldnerberatung. Ich muss also nicht mehr hinterher telefonieren und eventuell weitere Termine vereinbaren – beim nächsten Termin sind die Aufgaben der To-do-Liste dann tatsächlich erledigt. Insofern bedeutet die Tandemberatung auch eine Zeitersparnis", erklärt Kerstin Schäfer. Es bleibe aber dabei, dass eine Tandemberatung kein Regelinstrument wie in Skandinavien ist. „Unsere Fallmanager sollen sie anwenden, wenn sie meinen, dass das zielführend ist."

In Wuppertal und Aachen haben die Jobcenter das vorhandene psychosoziale Adressbuch zu einer interaktiven Netzwerkkarte weiterentwickelt. Mit einem Klick können nun die aktuellen Angebote zu verschiedenen sozialen Themen, wie zum Beispiel Sucht- oder Schuldnerberatung in der Stadt, aufgerufen werden.

Als zweites Produkt wurde in Wuppertal im Rahmen eines Trägerworkshops eine sogenannte Kontaktkarte entworfen, die der Kunde bei sich trägt und alle Ansprechpartner in den verschiedenen Institutionen, die ihn betreuen, auflistet. „So halten wir die Verfahrenswege kurz, finden immer die aktuell richtigen Ansprechpartner und können schnell mit ihnen Kontakt aufnehmen, ohne uns über Hotlines oder Telefonzentralen erst durchfragen zu müssen", sagt Nadine Müller. Außerdem entspricht die Karte dem Datenschutz, weil die Person es selbst in der Hand hat zu entscheiden, wem sie seine Ansprechpartner nennt und wem nicht.

Gemeinsam mit dem Integrationsfachdienst und der Fürsorgestelle der Stadt hat man in Wuppertal eine sogenannte

„Dienstleistungskette“ etabliert. Sobald ein behinderter Mensch, der Leistungen des Jobcenters bezieht, eine Arbeit aufnimmt, wird diese Information von der federführenden Einrichtung den anderen Akteuren nun sofort mitgeteilt. So ist die optimale Verzahnung der unterschiedlichen Leistungen wie Eingliederungszuschuss, Arbeitsplatzausstattung, Minderleistungsausgleich und persönliche Flankierung sichergestellt. Der Arbeitgeber erhält von dem Akteur, der zuerst mit ihm in Kontakt tritt, den Hinweis auf die anderen Stellen und ihre möglichen Leistungen inklusive der richtigen Ansprechpartner.

Das Jobcenter Kreis Unna hat ein einheitliches SB-Vermittlungskonzept erarbeitet, das seit 2015 umgesetzt wird und die bisher geltenden dezentralen Standards ersetzen soll. Das Konzept beschreibt detailliert das Qualifikationsprofil der SB-Vermittlung und systematisiert die Netzwerkkontakte. Um den hohen Anforderungen an die Integration der Menschen mit Behinderung gerecht werden zu können, wird die entsprechende Fachvermittlung von einem Koordinator begleitet.

Nadine Müller stellt fest, dass das Projekt die Aufmerksamkeit für Menschen mit Behinderungen in den Jobcentern zunächst einmal ganz allgemein verstärkt hat. Die grundsätzliche Einstellung der Beschäftigten zu Kunden und Kundinnen mit Handicap habe sich verbessert. Allen neu entwickelten Ansätzen sei gemein, dass sie die Dienstleistungsqualität und Vermittlungschancen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen verbessern. „Wir haben verschiedene Bausteine geschaffen, die jedes Jobcenter für sich, je nach der individuellen Situation vor Ort, auswählen kann. Die einzelnen Produkte und Handlungsempfehlungen sind nicht auf kurzfristigen Erfolg, sondern auf lange Sicht angelegt und müssen nun in den Tagesbetrieb integriert werden“, so Nadine Müller. Das Thema Inklusion auf dem Arbeitsmarkt auch nach Abschluss des Projekts MIAR in den Jobcentern präsent zu halten, sieht sie als Leitungsaufgabe: „Wichtig ist, dass wir das Thema Inklusion von oben nach unten konsequent leben.“

ABSTRACT

Die Jobcenter StädteRegion Aachen, Kreis Unna und Wuppertal haben sich im Rahmen des vom MAIS mit ESF-Mitteln geförderten Modellprojekts MIAR „Miteinander Arbeiten“ intensiv mit dem Thema Arbeitsmarkt und Inklusion beschäftigt. Das macht Sinn, denn obwohl der Arbeitsmarkt sich derzeit generell positiv entwickelt, stieg die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderungen von 2009 bis 2014. Das Projekt bestand aus drei Elementen: einem auf die Zielgruppe bezogenen Arbeitsmarkt-Monitoring an den drei Jobcenter-Standorten, einem transnationalen Austausch und der Entwicklung von Produkten und Handlungsempfehlungen zum Thema Inklusion und Arbeitsmarkt. Unter anderem wurde eine modulare Tagesschulung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jobcentern zu in diesem Zusammenhang relevanten Themen wie Rechtsgrundlagen, Förderinstrumenten, Angeboten des ärztlichen und psychologischen Dienstes usw. konzipiert, die landesweit verwendet werden kann. Diese Schulung soll interessierten Jobcentern aus NRW im Herbst von den am Projekt beteiligten Jobcentern und der G.I.B. vorgestellt werden.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Ulla Böcker, Tel.: 02041 767-203
u.boecker@gib.nrw.de
Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767-208
h.kleinen@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

KONTAKTE

Jobcenter Wuppertal
Bachstraße 2 (im Werther Carré)
42275 Wuppertal
Nadine Müller, Tel.: 0202 74763-992
nadine.mueller@jobcenter.wuppertal.de

Jobcenter Aachen
Gut-Dämme-Straße 14, 52070 Aachen
Kerstin Schäfer, Tel.: 0241 88681-2007
Kerstin.Schaefer3@jobcenter-ge.de

Jobcenter Kreis Unna, Geschäftsstelle Unna
Nordring 14, 59423 Unna
Tel.: 02303 2538-3433
Ute Brüggenhorst und Britta Duckwitz
ute.brueggenhorst@jobcenter-ge.de
britta.duckwitz@jobcenter-ge.de

LVR-Integrationsamt
Deutzer Freiheit 77 – 79, 50679 Köln
Klaus-Peter Rohde, Tel.: 0221 809-4366
klaus-peter.rohde@lvr.de

Early Intervention NRW+ und Bleiberechtsnetzwerke

Zuwanderung – neue Herausforderungen für die Arbeitsagenturen und für die Jobcenter

Eine schnelle Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt hilft nicht nur den betroffenen Menschen und entlastet die öffentliche Hand, sondern kann in Deutschland auch dazu beitragen, die zum Teil angespannte Fachkräftesituation zu entschärfen. Deshalb wurde der Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge bereits in mehreren Schritten erleichtert, zuletzt durch eine Novelle der Beschäftigungsverordnung zum 11.11.2014. Im Rahmen des Modellprojekts „Early Intervention" wird seit dem 1.1.2014 ein Ansatz zur frühzeitigen Aktivierung und individuellen Unterstützung von Flüchtlingen durch die Agenturen für Arbeit erprobt. In NRW wurde der Ansatz mit Landes-ESF-Mitteln seit Beginn des Jahres ausgeweitet.

Ab wann Flüchtlinge überhaupt potenzielle Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter sind, musste erst einmal ins Bewusstsein sowohl der Arbeitsagenturen und Jobcenter als auch der Flüchtlinge dringen (s. Interview mit Claudius Voigt im G.I.B. Info 2_2015). Das Bundesarbeitsministerium hat deshalb 2014 einen Leitfaden mit dem Titel „Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter" herausgegeben, der wichtige Aspekte im Umgang mit Flüchtlingen beleuchtet, wie zum Beispiel Aufenthaltstitel, Zuständigkeiten für Beratung und Vermittlung, Arbeitsmarktzugang, Verfügbarkeit und Vermittlungsfähigkeit sowie Förderinstrumente nach SGB II und SGB III.

Das Modellprojekt „Early Intervention" greift diese Leitgedanken auf. Es wird von der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und dem ESF-Bundesprogramm „XENOS – Arbeitsmarktliche Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen" seit dem 1. Januar 2014 bundesweit in sechs, seit Herbst 2014 in neun Agenturbezirken durchgeführt. Es richtet sich an Flüchtlinge mit hoher Bleiberechtsperspektive und hat das Ziel die Asylbewerber früher für den Arbeitsmarkt vorzubereiten als bisher und sie dabei durch Vermittlungs-Fachkräfte individuell zu unterstützen. Nachdem in NRW Köln zunächst alleiniger Projektstandort war, wurde der Ansatz mit Landes-ESF-Mitteln unter dem Namen „Early Intervention NRW+" Anfang 2015 auf die drei Standorte Ahlen-Münster, Detmold und Dortmund und im Mai 2015 auf weitere 13 Agenturstandorte erweitert.[1] Inzwischen gilt „Early Intervention NRW+" landesweit.

[1] Aachen-Düren, Bielefeld, Bochum, Bonn, Coesfeld, Duisburg, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Hagen, Iserlohn, Recklinghausen, Rheine und Solingen-Wuppertal

In den Arbeitsagenturen werden zusätzliche Vermittlungskräfte eingestellt, die auf das Thema Flüchtlinge und Asylbewerber und -bewerberinnen spezialisiert sind. Wegen der Ausweitung von Early Intervention NRW+ vonseiten der BA wird auch das Basissprachangebot ausgeweitet. Das Land NRW fördert aus ESF-Landesmitteln in allen Agenturbezirken sogenannte Basissprachkurse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im Umfang von maximal acht Kursen zu je maximal 300 Unterrichtseinheiten für insgesamt 160 Teilnehmer je Arbeitsagenturbezirk. Die Kurse sollen den Teilnehmenden Sprachkenntnisse des Sprachniveaus A1 (nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen – GER) vermitteln.

Die Modellansätze „Early Intervention“ und „Early Intervention NRW+“ beziehen sich vorrangig auf den SGB III-Bereich, d. h. auf die Agenturen für Arbeit. Weitere involvierte Akteure vor Ort sind u. a. die Ausländerbehörden, die Sozialämter, die Bleiberechtsnetzwerke sowie Bildungs- und Sprachkursträger – und nicht zu vergessen: die lokalen Jobcenter. Denn: Sobald ein Asylantrag anerkannt ist, steht für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den meisten Fällen ein Rechtskreiswechsel in den Zuständigkeitsbereich des SGB II an. Nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gilt außerdem seit dem 1.3.2015 für Menschen, die bislang über eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG verfügten, dass sie ins SGB II wechseln, sofern die Entscheidung über die Aussetzung ihrer Abschiebung mindestens 18 Monate zurückliegt. Ein Schwerpunkt des G.I.B.-Workshops „Zuwanderung“ im April dieses Jahres waren diese sogenannten „25 (5)“-Fälle. Bundesweit wird diese Gruppe auf ca. 50.000 Menschen geschätzt; in NRW sind es in etwa 16.000 Menschen.

Seit November 2014 hat sich die Wartefrist für die Arbeitserlaubnis für Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und Personen mit Duldung durch eine Veränderung der Beschäftigungsverordnung verkürzt, von bisher neun bzw. zwölf Monaten auf die ersten drei Monate des Aufenthalts. Danach besteht für beide Gruppen grundsätzlich ein „nachrangiger“ Arbeitsmarktzugang. Das bedeutet, dass zunächst geprüft werden muss, ob eine offene Stelle nicht mit „bevorrechtigten“ Arbeitslosen (Deutsche oder Ausländer mit unbeschränkter Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit) besetzt werden kann. Gibt es also ein konkretes Beschäftigungsangebot für einen Asylbewerber, muss eine Erlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt werden, die wiederum den operativen Service der Agentur für Arbeit um Zustimmung anfragen muss. Da diese Prüfung für den Flüchtling häufig negativ ausfällt, es also meistens zu bevorzugende Bewerber für eine Stelle gibt, ist ein Zugang zum Arbeitsmarkt nach drei Monaten faktisch immer noch kaum möglich. Realistisch betrachtet kann daher ein Flüchtling frühestens nach 15 Monaten eine Arbeit aufnehmen, denn nach dieser Frist entfällt nach der Beschäftigungsverordnung die Vorrangprüfung.

Viele Flüchtlinge leben aber bereits schon viel länger in Deutschland, insbesondere die „25 (5)“-Fälle zum großen Teil seit vielen Jahren. Da sie erst jetzt mit Orientierung auf den Arbeitsmarkt angesprochen werden, erhalten sie mit Eintritt in die SGB II-Zuständigkeit quasi sofort das Label „langzeitarbeitslos“. Eine arbeitsmarktorientierte Förderung und Unterstützung muss nun mühsam nachgeholt werden. Hinzu kommt, dass in vielen Fällen auch eine Sprachförderung notwendig sein kann – trotz der vielen Jahre, die diese Menschen bereits in Deutschland leben.

Problematischer Wechsel des Rechtskreises

Eine das Early Intervention-Projekt begleitende Studie des IAB[2] sieht ein weiteres Problem beim Wechsel vom Rechtskreis SGB III in den Rechtskreis SGB II. Für die Projektziele und die an dieser Stelle bereits erfolgten Integrations- und Qualifizierungsanstrengungen sei das eine Bruchstelle. Zwar sei die Bereitschaft zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit in den Modellagenturen und Jobcentern groß, jedoch seien Lösungen gefragt, die über Einzelfallarrangements hinausgehen, gerade bei einer Ausweitung des Modellprojekts.

Eine enge Kooperation von Arbeitsagenturen und Jobcentern scheint also unbedingt notwendig. Das wurde auch bei dem von der G.I.B. im April 2015 veranstalteten Workshop „Zuwanderung – neue Herausforderungen für die Jobcenter?“ im Rahmen der Fachtagung „10 Jahre Umsetzung des SGB II in NRW – Herausforderungen und Perspektiven“ deutlich. Die Teilnehmer waren sich einig, dass es sinnvoll ist, zwischen Arbeitsagenturen und Jobcentern ein Übergabemanagement oder rechtskreisübergreifende Kompetenzteams

[2] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern – Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung, 12/2014

aufzubauen. Dabei ist es insbesondere wichtig, die Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen den Akteuren zu klären. Zu den Aufgaben gehören die Kompetenzfeststellung, die Anerkennungsberatung, die Qualifizierung und die Vermittlung in geeignete Deutschkurse, und natürlich am Ende die Vermittlung in Praktikum, Ausbildung oder Arbeit. Voraussetzung für die Aufnahme in „Early Intervention NRW+“ ist eine voraussichtlich hohe Bleibeperspektive und zum Beispiel eine abgeschlossene Schulausbildung.

„Mich erstaunt es, dass die meisten die entsprechenden Unterlagen entweder direkt dabei haben oder dass es ihnen gelingt, sie über Verwandte oder Freunde aus den Herkunftsländern anzufordern“, sagt Dr. Michael Strucken, der Fachvermittler für Flüchtlinge bei der Agentur für Arbeit in Köln. Bisher sei erst in zwei Fällen die Beschaffung der Bescheinigungen über Studium oder Ausbildung unmöglich gewesen. Aber selbst dann sei eine Anerkennung ohne Papiere durch die IHK möglich. Der Kölner Fachvermittler betreut derzeit 73 Flüchtlinge direkt, plus weitere Kunden, die bereits zum Jobcenter gewechselt sind, als Nebenbetreuer.

„Ideal ist es, wenn der Kunde, der eine Bescheinigung des BAMF bezüglich des anstehenden Wechsels in die Zuständigkeit des Jobcenters erhalten hat, sich sofort bei mir meldet und mich umgehend über das positive Asylverfahrensergebnis informiert. Denn dann geschieht sein Wechsel in die Zuständigkeit des Jobcenters“, sagt Dr. Michael Strucken.

Dann schreibt er einen Übergabevermerk für den Kollegen beim Jobcenter und telefoniert auch mit ihm, wenn der Mitarbeiter, der die Betreuung übernimmt, feststeht. Wenn sich die Kunden direkt beim Jobcenter melden, sei es sinnvoll, wenn der Jobcenter-Mitarbeiter sich bei der Agentur für Arbeit melde. „Ich stelle aber fest, dass es den Kunden sehr schwerfällt zwischen den einzelnen Institutionen, wie Ausländerbehörde, Sozialamt, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Wohnheimleitung zu unterscheiden.“

Bisher ist die Übergabe Arbeitsagentur – Jobcenter in Köln durch ein Schnittstellenkonzept geregelt“, so Dr. Michael Strucken. Bei den immer größer werdenden Flüchtlingszahlen und den rasanten auch politischen Entwicklungen gebe es bei den rund 1.500 Mitarbeitern in beiden Häusern, Arbeitsagentur und Jobcenter, aber weiter Informationsbedarf zu dem Projekt.

Bei der Übergabe sei es wichtig, dass alle Informationen und Dokumente des Kunden eingescannt sind und in der Dokumentenvorlage des gemeinsam genutzten Computersystems „VerBIS“ abgelegt sind. Es ist dort auch hinterlegt, dass der Kunde am Projekt „Early Intervention“ teilnimmt. Unter der von beiden Institutionen verwendeten identischen Kundennummer stehen diese Infos dann dem Jobcenter direkt zur Verfügung. „Der Kollege im Jobcenter kann mich dann kontaktieren. Ich werde Nebenbetreuer“, schildert Dr. Michael Strucken seine Aufgabe. So organisiert er für die zum Jobcenter gewechselten Kunden z. B. Beratungstermine zum Thema „Anerkennung von Bildungs-und Berufsabschlüssen“. Diese Beratungen werden vom IQ Netzwerk NRW durchgeführt.

An einem Strang ziehen

In Bezug auf Jobcenter in zugelassener kommunaler Trägerschaft ist die Übergabe von Daten für die Arbeitsagenturen nicht ganz so einfach. Die Agentur für Arbeit Ahlen-Münster kann Daten nicht direkt mittels eines gemeinsamen Systems mit dem Jobcenter Münster austauschen, hat aber mit diesem eine Kooperationsvereinbarung für die Flüchtlinge im Programm „Early Intervention NRW+“, aber auch generell für die Übergabe von Flüchtlingen, getroffen. „Wir teilen dem Jobcenter mit, wie der Integrationsstand des Kunden ist“, sagt Julia Rösmann, Teamleiterin bei der Agentur für Arbeit. „Manchmal hat man aufgrund der Sprachbarriere oder aufgrund von Vorbehalten des Kunden gegenüber Behörden mühsam Informationen aus dem Kunden herausgekitzelt, und es wäre natürlich schade, wenn

AUFENTHALTSGESETZ § 25 (5) (AUFENTHG)

Einem Ausländer, der vollziehbar ausreisepflichtig ist, kann abweichend von § 11 Abs. 1 eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn seine Ausreise aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist und mit dem Wegfall der Ausreisehindernisse in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist. Die Aufenthaltserlaubnis soll erteilt werden, wenn die Abschiebung seit 18 Monaten ausgesetzt ist. Eine Aufenthaltserlaubnis darf nur erteilt werden, wenn der Ausländer unverschuldet an der Ausreise gehindert ist. Ein Verschulden des Ausländers liegt insbesondere vor, wenn er falsche Angaben macht oder über seine Identität oder Staatsangehörigkeit täuscht oder zumutbare Anforderungen zur Beseitigung der Ausreisehindernisse nicht erfüllt.

wir die dem Jobcenter bei der Übergabe nicht geben würden und es wieder bei null anfangen müsste.“ Dazu muss der Kunde eine datenschutzrechtliche Einverständniserklärung unterschreiben. Diese stellt den Datenaustausch zwischen Agentur, Jobcenter und Ausländerbehörde sicher. Dafür kann der Kunde sich auf eine gewisse Verbindlichkeit bei der Planung der Integrationsschritte verlassen: „Wir haben mit dem Jobcenter vereinbart, dass, wenn wir für den Kunden eine Maßnahme vorgesehen haben, ihm zum Beispiel einen Bildungsgutschein ausgehändigt haben, oder er sich schon in einer Maßnahme befindet, das Jobcenter diese Maßnahme nicht abbricht, sondern sie weiterträgt. – Der Grundtenor ist also: Wir ziehen an einem Strang und wollen das Beste für den Kunden.“ Das soll mit einer bereits erarbeiteten schriftlichen Vereinbarung zwischen beiden Institutionen untermauert werden. Das Jobcenter ist dabei, ein Gesamtkonzept für den Umgang mit Flüchtlingen zu erstellen und die Vereinbarung soll ein wichtiger Bestandteil dieses Konzepts sein. „Wir verfahren aber bereits nach dem Konzept“, sagt Julia Rösmann.

Zwei Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund und einer ganzen Reihe von Fremdsprachkenntnissen arbeiten bei der Arbeitsagentur Ahlen-Münster als Fachvermittlerinnen für Flüchtlinge. Auch hier wird der Richtwert des Betreuungsschlüssels von 1:100 bisher eingehalten. „Die Kunden haben einen unterschiedlichen Betreuungsaufwand. Der eine braucht eine Vermittlung in einen Sprachkurs, der andere Unterstützung bei der Anerkennung, der nächste ist schon weiter und sucht einen Betrieb für ein Praktikum. Man kann keine Schablone nach einem einmal durchdeklinierten Fall entwickeln. Jeder Fall ist sehr individuell zu betrachten“, sagt Julia Rösmann. Die Beraterinnen bieten außerdem auch Sprechstunden in den Flüchtlingsunterkünften und in der Erstaufnahmestelle an.

Für die Auswahl und Aufnahme der Flüchtlinge in das Projekt steht die Agentur für Arbeit Ahlen-Münster in Kontakt mit verschiedenen städtischen Einrichtungen, die sich um Flüchtlinge kümmern. Die dort tätigen Sozialarbeiter seien eng an der Zielgruppe dran, über das Projekt informiert und damit auch in der Lage, Teilnehmer zu akquirieren, die zögern, mit der Arbeitsagentur direkt Kontakt aufzunehmen.

Für die Aufnahme ins Projekt ist vor allem die Bleibeperspektive ausschlaggebend. Für Flüchtlinge aus Syrien, Iran, Irak, Afghanistan und Eritrea ist diese besonders gut. Zweites Kriterium ist der Bildungsgrad. „Natürlich ist es für einen Menschen mit einer höheren Bildung einfacher, die deutsche Sprache zu lernen, als für Jemanden, der bildungsfern aufgewachsen ist“, macht Julia Rösmann deutlich. Hochschulausbildungen und adäquate Berufsausbildungen, die auf dem Arbeitsmarkt dringend gesucht sind, stehen besonders im Fokus. „Besonders das Handwerk ist hier zu nennen. Aber auch eine große Motivation, die sich zum Beispiel in einem Deutschkurs zeigt, ist ein Kriterium für die Aufnahme ins Projekt – selbst dann, wenn die anderen beiden Kriterien eventuell nicht erfüllt sind.“ So sei es nicht ausgeschlossen, dass Flüchtlinge aus den Balkanländern, die von vornherein keine hohe Bleibeperspektive haben, aber oft gute handwerkliche Fähigkeiten und Deutschkenntnisse mitbrächten, in das Projekt aufgenommen würden. „Es ist ja auch möglich, über eine Arbeitsmarktintegration einen Aufenthaltsstatus zu erlangen. Jemand mit einer Duldung kann zum Beispiel, wenn er eine lange Berufstätigkeit von mehr als vier Jahren hat, eine Aufenthaltserlaubnis bekommen“, erklärt Julia Rösmann.

Dr. Michael Strucken,
Agentur für Arbeit Köln

Julia Rösmann,
Agentur für Arbeit
Ahlen-Münster

Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen. Für die Anerkennungsberatung arbeitet auch die Agentur für Arbeit Ahlen-Münster mit dem IQ Netzwerk NRW zusammen. Das eigentliche Anerkennungsverfahren bezahlt dann die Agentur für Arbeit aus dem Vermittlungsbudget.

Die Agentur für Arbeit Ahlen-Münster ist außerdem Partner des Bleiberechtsnetzwerkes „MAMBA – Münsters Aktionsprogramm für Migrant/-innen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland“, das in Münster und im Münsterland aktiv ist. Beim Jobcenter gibt es ein MAMBA-Team aus zwei spezialisierten Integrationsfachkräften, zu dem die Arbeitsagentur bei der Übergabe von Flüchtlingen Kontakt aufnimmt und den Sachstand austauscht. Bestandteil dieses Austausches ist zum Beispiel der Kurzfragebogen, der für das Projekt „Early Intervention“ genutzt wird und mit dem die wichtigsten Daten der Flüchtlinge, zum Beispiel der bei der Ausländerbehörde erfragte Status, erfasst werden.

Bleiberechtsnetzwerke als wichtige Partner

Die Bleiberechtsnetzwerke unterstützen und beraten sowohl Bleibeberechtigte als auch Flüchtlinge und kümmern sich um deren Arbeitsmarktintegration. An den Netzwerken sind i. d. R. Beratungsstellen, Sozial- und Bildungsträger sowie Arbeitsagenturen und Jobcenter beteiligt. Landesweit gab es bislang sieben Bleiberechtsnetzwerke, die über das ESF-Bundesprogramm „Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II“ bis zum 30.06.2015 gefördert wurden. Seit dem 1. Juli 2015 erfolgt die Förderung über die „ESF-Integrationsrichtlinie Bund“ im Programmteil „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ (IvAF). Zum Stand Anfang September 2015 werden zwei Projektverbünde in NRW nicht mehr gefördert. Zur Unterstützung der Jobcenter-Mitarbeiter im Umgang mit der neuen Klientel bieten die Bleiberechtsnetzwerke eine Schulung „Ausländerrechtliche Qualifizierung“ an, auch mit der Zielsetzung, dass die Jobcenter verständnisvoll und sensibel mit den Flüchtlingen umgehen. Es müsse allen klar sein, dass es Zeit in Anspruch nehmen werde, diese Menschen dabei zu unterstützen, ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Letztendlich sei die Integration in den Arbeitsmarkt für beide Seiten von Vorteil, nicht zuletzt deshalb, weil unter den von den Bleiberechtsnetzwerken unterstützten Flüchtlingen ein breites Spektrum an Qualifikationen und Erfahrungen festzustellen sei.

Problem Zugang zu Deutschkursen

Als eines der Hauptprobleme bei den Integrationsbemühungen sehen nicht nur die Bleiberechtsnetzwerke den Zugang zu Deutschkursen für die Flüchtlinge. Es ist allgemein anerkannt, dass grundlegende Deutschkenntnisse eine wichtige Grundlage für die Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft sind. Asylbewerbern ist bisher aber nicht erlaubt, an den Integrationskursen teilzunehmen. Die Sprachkurse des ESF-BAMF-Programms stehen ihnen zwar offen, jedoch kann ein Zugang erst ab einem Sprachniveau von A1 erfolgen – die wenigsten Flüchtlinge verfügen über Deutschkenntnisse in diesem Umfang. Zudem stehen in der aktuellen Förderphase dem ESF-BAMF-Programm weniger Mittel zur Verfügung, sodass insgesamt nur ein sehr begrenztes Angebot an Kursen zur Verfügung steht.

Die Verantwortlichen in den Arbeitsagenturen – das belegt auch die das Projekt begleitende Studie des IAB – sehen an dieser Stelle zentralen Handlungsbedarf: Entweder müssen die Integrationskurse für diese Zielgruppe geöffnet oder die Mittel für das ESF-BAMF-Programm aufgestockt werden. Offenbar ist der Ruf der Arbeitsmarktexperten aber nicht ungehört verhallt. Die Länder haben mit dem Bund vereinbart, dass die Integrationskurse für Flüchtlinge geöffnet werden sollen – zumindest für diejenigen, deren Asylantrag eine hohe Wahrscheinlichkeit auf Erfolg hat und für sogenannte Geduldete mit guter Bleibeperspektive. Das ist vom Bund bisher jedoch noch nicht umgesetzt worden (Stand August 2015).

Deutschkurse sind aber nur ein Teil der notwendigen Hilfen. Da es sich in vielen Fällen um Menschen handelt, die teilweise traumatisierende Erfahrungen in ihrem Herkunftsland oder auf der Flucht nach Deutschland gemacht haben, sind neben arbeitsmarktorientierten Unterstützungsleistungen unbedingt auch psychosoziale Hilfen nötig. Für Kinder aus Flüchtlingsfamilien bietet das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport (MFKJKS) vor diesem Hintergrund zusätzliche Betreuungsangebote an. Durch sog. „Brückenprojekte“ sollen Kinder und Eltern an institutionalisierte Formen der Kindertagesbetreuung herangeführt werden. Bisher nutzen relativ wenige der betroffenen Kinder wegen Sprachbarrieren und elterlicher Bedenken oder auch aufgrund von traumatischen Erfahrungen ein ihnen zustehendes Regelangebot an Betreuung und frühkindlicher Bildung.

Das MAIS hat außerdem über das Innenministerium (MIK) klären lassen, dass eine Duldung im begründeten Einzelfall schon von Beginn einer Berufsausbildung an und für ihre gesamte Dauer erteilt werden kann. Das bedeutet Rechtssicherheit für die Ausbildungsbetriebe und die jungen Flüchtlinge. Für den Herbst bereitet das MAIS derzeit ein Programm zur Unterstützung der Kommunen und der ehrenamtlichen Willkommensinitiativen vor, durch das Neuankömmlinge in den Kommunen erste Orientierung und Informationen zu Spracherwerb, Schulbildung, Gesundheitswesen, Arbeitsaufnahme oder Beratungsmöglichkeiten vor Ort erhalten sollen.

Als weiteren kritischen Punkt benennen die am Modellansatz „Early Intervention" beteiligten neun Arbeitsagenturen laut der IAB-Begleitforschung die Kompetenzfeststellung. Schul-, Ausbildungs- und Studienabschlüsse in den Herkunftsländern seien mit den deutschen Verhältnissen oft kaum vergleichbar, gesprächsdiagnostische Verfahren durch die meist fehlende Sprachkompetenz selten möglich. Dazu kämen lange Wartezeiten bei den Anerkennungsstellen, die dem Wunsch der Teilnehmer zuwiderlaufen, möglichst schnell eine finanzielle Unabhängigkeit von Transferleistungen zu erzielen. All das berge das Risiko, dass es doch zu schnellen Vermittlungen in nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung komme, was der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung des Modellprojekts nicht gerecht würde.

Positiv bewerten die Arbeitsagenturen die durch das Modellprojekt angestoßene Netzwerkarbeit. Wissenstransfer, Ergänzung von Kompetenzen, Vermeidung von parallelen Arbeiten und damit eine Beschleunigung von Prozessen werden als positive Effekte benannt. Die Kooperation zwischen Nichtregierungsorganisationen und Behörden verbessere sich, man entwickle Verständnis für die gegenseitigen Aufgaben, was nachhaltig vertrauensbildend wirke.

„Das Projekt hat uns ermöglicht, erste Erfahrungen mit dieser Zielgruppe zu sammeln", sagt Dr. Michael Strucken. Das Angebot an Flüchtlinge werde aktuell erweitert. Auch eine verbesserte Netzwerkarbeit kann er bestätigen. „Wir haben viele Kontakte knüpfen können; wir arbeiten in Köln zum Beispiel hervorragend mit dem Bleiberechtsnetzwerk zusammen."

Julia Rösmann sieht allgemein eine positive Entwicklung in den Arbeitsagenturen: „Weil wir uns intern viel stärker mit dem Thema interkulturelle Öffnung beschäftigen. Natürlich ist auch gesellschaftlicher Druck da, wenn man an das Thema Fachkräftemangel denkt, sodass wir die Potenziale der Flüchtlinge in vielen Bereichen einfach nutzen müssen. Dadurch, dass wir uns dem Thema stärker widmen, sind wir mittlerweile auch durch Schulungen fachlich viel stärker aufgestellt."

Insgesamt bewerten die Arbeitsmarktakteure den Ansatz zu einer frühen Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt also positiv. Positiv ist auch, dass seit August 2015 der Ansatz „Early Intervention NRW+" landesweit zum Einsatz kommt.[3]

Allerdings können in NRW durch „Early Intervention" und „Early Intervention NRW+" über die zusätzlichen spezialisierten Fachkräfte bestenfalls einige Tausend Flüchtlinge jährlich beraten und unterstützt werden. Dass dies nicht ausreichen wird, verdeutlicht schon die Zahl von etwa 170.000 Flüchtlingen, die aktuell für 2015 in NRW erwartet werden.[4]

[3] Siehe Pressemitteilung vom 3. August 2015 der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit unter http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/Regionaldirektionen/NordrheinWestfalen/Presse/Presseinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI768720 [03.09.2015].

[4] http://www.rp-online.de/nrw/landespolitik/etat-2015-nrw-plant-700-millionen-euro-mehr-fuer-fluechtlinge-aid-1.5362608 [03.09.2015].

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Pauline Blumental
Tel.: 02041 767-807
p.blumental@gib.nrw.de
Oliver Schweer
Tel.: 02041 767-252
o.schweer@gib.nrw.de

KONTAKTE
Dr. Michael Strucken
Agentur für Arbeit Köln
Michael.Strucken@arbeitsagentur.de

Julia Rösmann
Agentur für Arbeit Ahlen-Münster
Julia.Roesmann@arbeitsagentur.de

AUTOR
Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

Soziale Teilhabe als Voraussetzung für Arbeitsmarktintegration

„Schritt für Schritt“

„Schritt für Schritt“, ein vom Land NRW gefördertes Pilotprojekt der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW, soll arbeitslosen Menschen im SGB II-Bezug helfen, ihre soziale Isolation zu durchbrechen und sie schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Gelingen soll das mit dem Einsatz zuvor qualifizierter ehrenamtlicher Lotsen, die selbst arbeitslos sind oder waren, in Kombination mit einem professionellen Coaching. Das Projekt leistet damit einen Beitrag zum Handlungskonzept der nordrhein-westfälischen Landesregierung gegen Armut und soziale Ausgrenzung.

Von den mehr als 500.000 arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II in Nordrhein-Westfalen ist weit mehr als die Hälfte langzeitarbeitslos. Das besondere Problem: Mit zunehmender Dauer werden Arbeitslosigkeit und SGB II-Leistungsbezug selbst zu einem zusätzlichen Vermittlungshemmnis. Betroffen von den Folgewirkungen sind nicht nur die Arbeitslosen, sondern auch die Menschen, mit denen sie in einem Haushalt zusammenleben, darunter viele Kinder.

Sie alle sind häufiger als andere vom sozialen und kulturellen Leben ausgegrenzt, ihre Bildungschancen sind geringer, ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen nehmen zu. Um hier gegenzusteuern, startete Anfang 2014 das vom Land NRW geförderte Pilotprojekt der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW „Schritt für Schritt“ an fünf Standorten in NRW: in Solingen, Langenfeld, Herford und Oberhausen sowie im Kreis Borken.

Das qualitativ Neue am Projekt: Auf der Basis von Selbsthilfeansatz und Peer-to-Peer-Konzepten, die sich in den Bereichen Familienbegleitung oder Suchthilfe bewährt haben, sollen ehrenamtliche Lotsen, die selbst über Erfahrungen mit (Langzeit-)Arbeitslosigkeit verfügen, in Kombination mit einem professionellen Coaching Erwerbslose und deren Familien mehr soziale Teilhabe ermöglichen, Selbstvertrauen und Vertrauensverhältnisse zu anderen (wieder-)herstellen, konkrete Hilfen zur Bearbeitung von Problemlagen wie Schulden, Sucht oder prekäre Wohnsituation bieten und so neue Lebensperspektiven entwickeln.

Soziokulturelles Existenzminimum

Warum die Freie Wohlfahrtspflege als Träger des Projekts? Dafür gibt es gleich mehrere Gründe: Sie verfügt über die erforderliche Expertise, kennt die Lebenswirklichkeit der Zielgruppe, wird von ihr als unabhängig helfende Instanz wahrgenommen und verfügt deshalb über Zugänge zu ihr, die anderen Akteuren und Institutionen verschlossen bleiben. „Zudem“, ergänzt Michaela Hofmann, Referentin beim Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. und zugleich Projektkoordinatorin, „unterhält die Freie Wohlfahrtspflege im sozialintegrativen, gemeinnützigen Bereich ein nahezu flächendeckendes Netz stationärer und ambulanter Anlauf- und Beratungsstellen im Sozialraum, die zum Beispiel bei Schulden, Sucht oder Erziehungsproblemen fachkundige Hilfe bieten.“

Die Sozialpädagogin kennt die oft aussichtslos erscheinende Lage langzeitarbeitsloser Menschen und ihrer Familien: „Viele von ihnen haben im Verlauf ihrer Arbeitslosigkeit den Kontakt zur Außenwelt verloren. Sie können nicht verreisen, sich nicht mehr mit ihren früheren Freunden treffen, um mit ihren Kindern schwimmen oder mal ins Kino zu gehen. Für all dies fehlt es an Geld und diese permanente Unterdeckung des soziokulturellen Existenzminimums trennt sie von den anderen. Diesen erzwungenen Rückzug aus der Gesellschaft wollen wir mit unserem Projekt revidieren.“

Soziale Isolation Langzeitarbeitsloser auch im Kreis Borken mit seiner insgesamt niedrigen Arbeitslosenrate, die an Vollbeschäftigung grenzt? „Ja!“, antwortet Michaela Hofmann. „Wenn man sich nur die Durchschnittswerte ansieht, kann man das nicht erkennen, aber wenn man sich manche Straßenzüge, manche Sozialräume genauer ansieht, kann man feststellen, dass auch im Kreis Borken und speziell hier am Projektstandort Gronau überproportional viele Menschen im Hartz-IV-Bezug sind, darunter viele Menschen mit Migrationshintergrund, die erst mit dem Hilfesystem unserer Gesellschaft bekannt gemacht werden müssen. Sie zu gemeinsamen Aktivitäten einzuladen, ihnen Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen, sie auf dem Weg dorthin zu begleiten, ihnen das Gefühl zu geben, wieder dazuzugehören, und mit ihnen dann, wenn die soziale Teilhabe wieder hergestellt ist, über Wege in den Arbeitsmarkt zu sprechen, auch mal eine Bewerbung zu schreiben oder sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten, das alles ist Aufgabe unseres Projekts.“

Qualifizierte Lotsen

Das Grundproblem jedoch ist, überhaupt erst einen Kontakt zu dieser besonders arbeitsmarktfernen Zielgruppe herzustellen. Hier hat sich der Ansatz der Peer-Education bewährt: Speziell geschulte Multiplikatoren – auch Peers genannt – informieren eine bestimmte Gruppe über ein Thema, deren Mitglieder wiederum in ihren jeweiligen Peergruppen dieses Wissen weitervermitteln. Das gelingt am besten, meinen die Projektverantwortlichen, durch den Einsatz von Lotsen, die zum größten Teil vorher arbeitslos waren oder es noch zurzeit sind. Michaela Hofmann: „Der Peer-to-Peer-Ansatz ermöglicht Begegnungen auf Augenhöhe und unterscheidet sich fundamental von Ansprachen aus dem professionellen System. Die Sprache der Lotsen ist eine andere, auch die Körpersprache. Weil sie über die gleichen oder ganz ähnliche Erfahrungen verfügen, werden Lotsen eher akzeptiert, verhalten sich Langzeitarbeitslose ihnen gegenüber aufgeschlossener. Dieses Expertenwissen oder Expertenvermögen von Langzeitarbeitslosen wollen wir nutzen, um Haushalte mit verfestigtem Leistungsbezug zu erreichen und zu mehr Teilhabe am sozialen Leben zu ermutigen.“

Zum Tragen kommt dabei auch der „Selbsthilfeansatz“: Über die Lotsen kommen Langzeitarbeitslose zusammen und helfen sich gegenseitig. Michaela Hofmann nennt ein Beispiel aus dem Projekt: „Eine der langzeitarbeitslosen Frauen erzählte in einem Gespräch beiläufig, dass sie selbst Pralinen herstellen kann. Davon waren die anderen langzeitarbeitslosen Frauen und Männer aus der informellen Gruppe so begeistert, dass ein Angebot erfolgte, in dem die eine Langzeitarbeitslose die anderen Langzeitarbeitslosen bei der Herstellung von Pralinen angeleitet hat. So ist ihnen in der Gruppe gelungen, eigene Kompetenzen festzustellen, selbst produktiv zu werden und zugleich soziale Teilhabe zu erfahren.“

Zu über 500 Langzeitarbeitslosen haben die Lotsen des Projekts bereits Kontakt hergestellt. Für ihre ehrenamtliche Tätigkeit wurden sie zuvor qualifiziert. Die Schulung beinhaltete drei Module mit

„Schritt für Schritt“ will arbeitslosen Menschen im SGB II-Bezug helfen, ihre soziale Isolation zu durchbrechen und sie schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Regelmäßige Besuche zusammen mit ehrenamtlichen Lotsen beispielsweise im Tierpark Olderdissen stehen bei den Teilnehmern hoch im Kurs.

einem Zeitvolumen von jeweils zwei bis sechs Stunden. Darin ging es unter anderem um die Aufgabenbeschreibung der Lotsen und ihr Einsatzfeld, die Zusammenarbeit mit dem Coach, die Begleitungen zu Behörden, um Absprachen zu weiteren Qualifizierungen, aber auch um das Thema „Gesprächsführung“, wobei es im Projektzusammenhang vor allem auf ein „aktives Zuhören“ ankommt. Die Ansprache der Langzeitarbeitslosen durch die Lotsen kann überall erfolgen: in Fitnessstudios und an „Tafeln“ genauso wie beim Einzelhändler, an Kiosken oder in Einrichtungen wie etwa dem Jobcenter.

Eine der für das Projekt bei der Ruhrwerkstatt Kultur-Arbeit im Revier e. V. am Standort Oberhausen gewonnenen Lotsinnen ist Hilda S. Die gebürtige Rumänin lebt seit sieben Jahren in Deutschland. In ihrer alten Heimat hatte die studierte Betriebswirtin lange Zeit bei der Postbank gearbeitet, bevor sie sich mit dem An- und Verkauf von Antiquitäten selbstständig machte. In Deutschland konnte sie keine Arbeit finden, die ihrer Ausbildung und ihren Erfahrungen entsprach, auf die Anerkennung ihrer Zeugnisse wartet sie immer noch. Heute betreut die – noch – arbeitslose Witwe und Mutter zweier Kinder im Rahmen des Projekts ehrenamtlich hauptsächlich zwei kinderreiche, seit Langem SGB II-Leistungen beziehende Familien aus Mazedonien und Albanien.

Eine der Frauen aus diesen Familien hat sie im Schwimmbad kennengelernt, die andere auf dem Spielplatz, den sie mit einem ihrer eigenen Kinder aufgesucht hatte. „Mit diesen Menschen“, weiß Hilda S. aus Erfahrung, „muss man langsam, ganz, ganz langsam ins Gespräch kommen. Am Anfang steht immer eine ganz normale Unterhaltung. Erst nach und nach öffnen sie sich, erzählen von ihren Sorgen und Problemen, entwickeln mit der Zeit Vertrauen. Ich selbst frage in diesen Gesprächen gar nicht viel, weil diese Menschen oft extrem scheu sind. Allein auf die Formulierung ‚Wir könnten ja einen Termin ausmachen‘ reagieren sie fast panisch. Sie haben dann Angst und fragen sich: Was möchte der Mensch von mir?“ Erst nach geraumer Zeit, erst nachdem die Lotsin von ihrem eigenen schwierigen Weg in Deutschland berichtet hatte, entstand Vertrauen, waren die Familien bereit, gemeinsam mit ihr das Büro des zuständigen Coachs – Coachs sind das zweite zentrales Element des Pilotprojekts – aufzusuchen.

Professionelles Coaching

Der enge Kontakt der Lotsen zu den Coachs ist unverzichtbar, vor allem, wenn es um schwierigere Fälle geht oder darum, Selbsthilfeaktivitäten zu entwickeln. Projektkoordinatorin Michaela Hofmann: „ Die Verantwortung wird allerdings nicht an die Lotsen abgegeben. Falls es zu kompliziert wird, können sie sich jederzeit an den zuständigen Coach wenden. Es gibt genug Problematiken, die selbst Profis mitunter in die Bredouille bringen. Lotsen werden so vor möglicher Überforderung geschützt. Ihre zentrale Aufgabe ist vielmehr, überhaupt mit den Menschen ins Gespräch zu kommen.“

Die Coachs eines jeden Standortsqualifizieren die Lotsen, reflektieren mit ihnen die Aufgaben und den Einsatz in den Haushalten und führen auf Anfrage und mit Einverständnis der Betroffenen auch selbst Besuche in den Haushalten durch. Sie identifizieren spezifische Bedarfe und vermitteln zu den entsprechenden Hilfen und Angeboten wie Suchtberatung, Schuldnerberatung oder anderen Fachdiensten. Die Beratung kann aber auch zur Teilnahme an kulturellen Angeboten oder zur Erschließung von Beschäftigungs- oder Qualifizierungsangeboten beitragen. Michaela Hofmann: „Die Maßnahmen stellen ineinandergreifende Module dar. Das kleinräumige und an den individuellen Bedarfen ansetzende Vorgehen hat die Aufgaben und Ziele des SGB II und weiterer Hilfesysteme und der sie ausführenden Organisationen im Blick und trägt zur gesetzlichen Inanspruchnahme und Umsetzung durch den Verweis auf die Zuständigkeit des Fallmanagers bei. Die Freiwilligkeit in der Annahme von Hilfeangeboten ist dabei ein wichtiges Prinzip.“

Am Standort Solingen fungiert Peter Schneider, Sozialpädagoge und Mitarbeiter des AWO Kreisverbands, als Coach im Pilotprojekt. Hier, in der bergischen Stadt, konzentriert sich die Tätigkeit der von ihm ausgewählten Lotsen auf die Nordstadt, ein Quartier im Rahmen des Programms „Soziale Stadt NRW“, ein Stadtteil – wie es früher hieß – „mit besonderem Erneuerungsbedarf“. Eine Lotsin, genannt „die Griechin“, ist in Wirklichkeit Deutsche, hat aber dreißig Jahre lang in Griechenland gelebt und spricht perfekt griechisch, aber auch mehrere osteuropäische Sprachen. „Allein dadurch“, weiß Peter Schneider, „wenden sich viele

Leute aus der ganzen Stadt an sie, weil sie wissen, dass sie über deren Übersetzungshilfe einen Kontakt zu einer Beratung, die sie sonst nicht wahrnehmen würden, weil sie einfach nicht wissen, dass sie den Übersetzungsdienst der Stadt in Anspruch nehmen könnten." Mittlerweile, so Peter Schneider, ist die Lotsin stadtbekannt in ihrer Funktion, ehrenamtlich zu helfen: „So kommen wir mit Menschen in Kontakt bzw. sie mit uns, die wir sonst kaum erreichen könnten."

Man muss sich lösen von der Vorstellung, wir hätten „Öffnungszeiten" wie „Ämter oder Versicherungen", beugt Peter Schneider einem Missverständnis vor. „Wir gehen auch in bestehende Netzwerke wie etwa dem Internationalen Frauentreff oder ins Mehrgenerationenhaus in der Nordstadt, einer gemeinsamen Einrichtung mit der Diakonie, in dem kurdische, türkische und alevitische Kulturvereine ihren Sitz haben und wo sich Menschen treffen, von denen einige wenigstens über gewisse soziale Kontakte verfügen und anderen behilflich sein können."

Viele der Langzeitarbeitslosen, weiß der Coach, „haben Angstzustände, trinken zu viel oder leiden an Tablettensucht, haben also so viele Probleme in ihrem Lebensumfeld, die erst bearbeitet werden müssen, um überhaupt an Arbeit denken zu können." Nicht immer seien gleich psychologische oder sozialpädagogische Interventionen erforderlich, so der Sozialpädagoge, „manchmal geht es auch nur um ein bisschen Rückhalt oder wer wen zu einem Amt begleiten kann, wer wem helfen kann, seine Wohnung endlich mal wieder zu streichen, also um ganz einfache Sachen, die aber zu einer sofort spürbaren Verbesserung der Lebenssituation beitragen, die Mut machen, sodass die Menschen irgendwann auch mal wieder an den Arbeitsmarkt denken können."

Fälle mit einer „gewissen Komplexität" übernimmt der Coach selbst. So hatte sich, nennt Peter Schneider ein Beispiel, ein heute langzeitarbeitsloser Grieche in seinem früheren Erwerbsleben schwere Erkrankungen der Wirbelsäule zugezogen. Trotz vieler Versuche war es ihm nicht gelungen, die Krankenkasse zur Finanzierung einer gesundheitsfördernden Matratze zu veranlassen: „Das Attest eines griechischen Arztes wurde nicht anerkannt, ein Zweitgutachten und drei Kostenvoranschläge mussten eingeholt werden. Das ist enervierend und man versteht, warum manche Menschen den Kampf um ihre berechtigten Interessen nicht durchhalten. Wir aber lassen die Leute nicht hängen und bleiben dran. Dass wir uns Zeit nehmen, das kommt bei ihnen gut an."

Aber sind Lotsen in diesem Prozess überhaupt erforderlich? Warum nicht gleich einen professionellen Sozialarbeiter darauf ansetzen? Ist die Entscheidung für den Einsatz ehrenamtlicher Lotsen nicht auch darin begründet, dass sie, weil ehrenamtlich tätig, billiger sind? „Der Verdacht könnte aufkommen", räumt Schneider ein, „aber die einfache, ganz lebensnahe Ansprache von Gleich zu Gleich, auch um Selbsthilfeansätze zu unterstützen, würde uns – das zeigen unsere Erfahrungen – so nicht gelingen. Das Miteinander von Laien und Profis, von Lotsen und Coachs ist wirklich sehr hilfreich."

Dabei, stellt der Sozialpädagoge klar, „laufen die Lotsen nicht querbeet durch die Stadt, sondern strukturiert." Allwöchentlich findet zudem eine Teamsitzung statt: „So bin ich immer auf dem Laufenden." Das gilt nicht nur für die Lage der Zielgruppe, sondern auch für die der meist langzeitarbeitslosen Lotsen selbst: „Ich habe den Eindruck, dass viele Lotsen Spaß an ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit haben und enorm an Selbstvertrauen gewinnen. Umso eher kann auch ihnen die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gelingen. Ich bin jedenfalls gerade dabei, eine Lotsin in einen Job zu vermitteln."

Positiv übrigens auch die arbeitsmarktpolitischen Aussichten für die Lotsin Hilda S. Im Rahmen von „Sprache und Beruf" hat sie zwei Praktika an einer Hauptschule für behinderte Kinder absolviert: „In meinem alten Beruf habe ich keine Chance mehr. Jetzt möchte ich gerne eine sozialversicherungspflichtige Arbeit an einer Hauptschule oder einer schulischen Einrichtung für behinderte Kinder finden." Dass sie zumindest über die dafür erforderlichen kommunikativen Fähigkeiten und über die Fähigkeit, sich in andere Menschen hineinzuversetzen, verfügt, hat sie mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit als Lotsin längst bewiesen. Darüber hinaus hat sie erfolgreich einen Kurs in Gebärdensprache abgeschlossen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Eine weitere Aufgabe des Coachs – neben der Arbeit mit den Langzeitarbeitslosen und den Lotsen – betrifft die kontinuierliche Weiterentwicklung der Netz-

werkarbeit. Eine möglichst enge Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Jobcenter ist obligatorisch. So auch in Solingen. Hier finden regelmäßig alle sechs Wochen Teamsitzungen im Stadtteil Nordstadt statt, eine Stadtteilkonferenz, in der Jobcenter, Jugend-, Gesundheits- und Integrationsamt der Stadt, psychosoziale Beratung sowie Schuldner- und Jugendberatung komplexere Fälle besprechen, für die sie gemeinsam „Hilfepläne“ erstellen.

Erwerbsarbeit als Chance

Auch am Projektstandort Herford ist das Jobcenter maßgeblich in das Projekt involviert. Schon lange ist die Einrichtung bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und bei der Mittelakquise – „schon um die reduzierten Bundesmittel kompensieren zu können“ – intensiv engagiert, beteiligt sich an geeigneten Bundes- und Landes-Programmen zur Eingliederung langzeitarbeitsloser SGB II-Leistungsberechtigter.

Langzeitarbeitslosigkeit und SGB II-Langzeitleistungsbezug – das sind die großen Herausforderungen für alle Grundsicherungsstellen“, sagt Klaus Binnewitt, Geschäftsführer des Jobcenters Herford. „Das gilt erst recht für den Kreis Herford, der momentan trotz guter Konjunktur zu den Regionen gehört, die sogar ein Wachstum bei der Zahl Langzeitarbeitsloser in der Grundsicherung zu verzeichnen haben.“

In dieser Situation kam das Projekt „Schritt für Schritt“, auf das ihn die evangelische Stiftung Maßarbeit e. V. aufmerksam gemacht hatte, gerade recht. Allerdings hatte sich der Geschäftsführer erst nach reiflicher Überlegung für eine Teilnahme am Projekt entschieden, eine anfängliche Skepsis gibt er unumwunden zu: „Projekte und Sonderprogramme für Langzeitarbeitslose gibt es reichlich. Viele davon sind jedoch auf Einzelaspekte fokussiert, obwohl sie meist Teil einer viel umfassenderen Problemlage sind. Außerdem haben wir uns gefragt, welchen Mehrwert eine Beteiligung für unser Regelgeschäft bringt.“

Am Projekt „Schritt für Schritt“ interessierte ihn die Idee, der sozialen Ausgrenzung mit Mitteln der Hilfe zur Selbsthilfe entgegenzuwirken und mit dem Einsatz von Lotsen, die selbst über Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Hartz IV verfügen. Klaus Binnewitt: „Wir haben in der Grundsicherung den gesetzlichen Auftrag, Hilfebedürftigkeit insbesondere durch die Aufnahme von Erwerbstätigkeit zu verringern. Gleichzeitig haben wir seit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe aber auch einen sozialpolitischen Auftrag, konkret: die soziale Teilhabe der Menschen zu ermöglichen. Der Projektansatz passte also gut.“

Für die Teilnahme am Projekt hat sich das Jobcenter aber auch noch aus einem anderen Grund entschieden: „Wir haben Lotsen als Chance gesehen, Zugangsbarrieren zum Jobcenter zu senken und mit ihrer Hilfe vielleicht auch die ein oder andere festgefahrene Beratungssituation positiv zu beeinflussen. Andererseits haben wir auch Risiken gesehen und uns gefragt, ob die Losten, falls ihre eigenen Erfahrungen im Beratungsprozess nicht positiv gelaufen sind, die Begleitung vielleicht sogar negativ beeinflussen könnten und wir waren nicht sicher,

ob sie immer die nötige professionelle Distanz aufbringen würden."

Mittlerweile sind die Zweifel längst ausgeräumt: „Wir führen das auch auf die Schulungen der ehrenamtlichen Lotsen durch den Träger Maßarbeit e. V., der zugleich Träger der Erwerbslosenberatung und des Arbeitslosenzentrums in unserem Kreis ist, zurück. Damit hat sich unsere Zusammenarbeit einmal mehr bewährt. Auch bei „Schritt für Schritt" zeigt sich, dass eine neutrale Instanz sinnvoll ist, wenn es darum geht, arbeitsmarktfernen Haushalten umfassende Alltagshilfen zu bieten und so zur Armutsbekämpfung beizutragen, und zwar in deren vertrautem Umfeld, sozusagen um die Ecke. Das könnten wir als Jobcenter nicht leisten, Lotsen und Coachs hingegen schon."

Tatsächlich äußert sich auch das im Jobcenter Herford für arbeitsmarktferne Personengruppen zuständige „spezialisierte Fallmanagement" positiv zum Projekt, weil hier Lotse, Coach und Fallmanager „idealtypisch ineinandergreifend agieren". Deshalb hat das Jobcenter „Schritt für Schritt" auch in einem internen Alleinerziehenden-Projekt für Jugendliche und junge Erwachsene im SGB II-Leistungsbezug vorgestellt und dafür geworben.

Bei allem Verständnis für die Bedeutung sozialer Teilhabe, eins stellt Klaus Binnewitt klar: „Wir müssen als Jobcenter auch darauf drängen, die langfristige Einbindung in den Arbeitsmarkt nicht aus dem Blick zu verlieren, denn wir haben, wie dargelegt, neben dem sozialpolitischen auch einen arbeitsmarktpolitischen Auftrag. Aber das weiß der Träger Maßarbeit e. V. selbstverständlich und richtet sich auch danach."
Bilanzierend lobt der Geschäftsführer die Chance, mit „Schritt für Schritt" auch mal etwas Neues ausprobieren zu können: „Das Projekt eröffnet uns mehr Freiräume, als normalerweise im Regelgeschäft möglich sind. Mit ihm können wir den Begriff des Förderns als einen zentralen Begriff der Hartz-Gesetzgebung weiterentwickeln. Hier gelingt es, Unterstützer aus dem Umfeld der Hilfesuchenden selbst zu gewinnen und so niedrigschwellige Zugänge zu schaffen für Menschen, die sich in einem Zustand der Verunsicherung befinden, den sie selbst vielleicht sogar als Existenzbedrohung ansehen und den sie jetzt gemeinsam mit jemandem, der ähnliche Erfahrungen gemacht hat wie sie, aufarbeiten können. So können sie verloren gegangenes Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten wiederherstellen. Das eröffnet vielleicht auch die Möglichkeit, in absehbarer Zukunft an der Vorstellung zu arbeiten, dass Erwerbsarbeit nicht als Überforderung empfunden wird, sondern als Chance, die eigenen Lebensverhältnisse perspektivisch zu verbessern."

ABSTRACT

Von den mehr als 500.000 arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II in Nordrhein-Westfalen ist weit mehr als die Hälfte langzeitarbeitslos. „Schritt für Schritt", ein vom Land NRW gefördertes Pilotprojekt der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW, soll arbeitslosen Menschen im SGB II-Bezug helfen, ihre soziale Isolation zu durchbrechen und sie schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Gelingen soll das mit dem Einsatz zuvor qualifizierter ehrenamtlicher Lotsen, die selbst arbeitslos sind oder waren, in Kombination mit einem professionellen Coaching.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767-208
h.kleinen@gib.nrw.de

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

KONTAKT
Michaela Hofmann
Referentin für Allgemeine Sozialberatung,
Armutsfragen, Frauenhäuser und Gewaltschutz
Diözesan-Caritasverband für
das Erzbistum Köln e. V.
Tel.: 0221 2010288
Michaela.Hofmann@caritasnet.de

Junge Menschen im SGB II in NRW

Lebenslagen, Einstellungen und Förderung

Beim Übergang in Arbeit sind im Jugendalter zwei wesentliche Schwellen zu meistern: Erstens der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung und zweitens der Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben. Obwohl den meisten Jugendlichen in Deutschland ein fließender Übergang gelingt, scheitern junge Menschen in großer Zahl an der ersten Schwelle, weil sie nicht in eine Ausbildung einmünden oder diese nicht erfolgreich abschließen können. Unter anderem haben Ungleichgewichte am Ausbildungsmarkt in der Vergangenheit die Chancen junger Menschen gemindert, einen Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu finden.

In der Folge zeigt sich ein nach wie vor hoher Anteil junger Menschen ohne Berufsausbildung, der insbesondere in NRW gemessen am Bundesdurchschnitt überdurchschnittlich hoch ist. In NRW verfügten 2013 26,3 % der Menschen im Alter von 25 bis unter 35 Jahren über keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Bundesweit lag der Anteil bei 20,1 %. Gerade mit Blick auf die Leistungsbeziehenden nach SGB II stellt in NRW der hohe Anteil junger Leistungsbeziehender ohne Berufsabschluss eine besondere Problemlage dar:

Diese Gruppe steht im Fokus dieses Beitrags. Insbesondere soll drei Leitfragen nachgegangen werden:[1]

- Wer sind die jungen Menschen im SGB II in NRW, was zeichnet ihre Lebenslage aus?
- Wie unterstützen die Jobcenter diese Gruppe und wie wird diese wahrgenommen?
- Unter welchen Bedingungen gelingt ein nachhaltiger Ausstieg aus dem Leistungsbezug?

Bei den jungen Menschen im Leistungsbezug, die bislang keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, ist anzunehmen, dass sie häufig über unzureichende Bildungsvoraussetzungen verfügen bzw. Erfahrungen des Scheiterns (z. B. Ausbildungsabbrüche) mitbringen. Dennoch sollte auch gefragt werden, in welchem Umfang sie über Potenziale (u. a. Schulabschlüsse, aber auch Einstellungen zur Arbeit) verfügen, nachhaltige Qualifizierungswege zu beschreiten bzw. gegebenenfalls Ausbildungen nachzuholen.

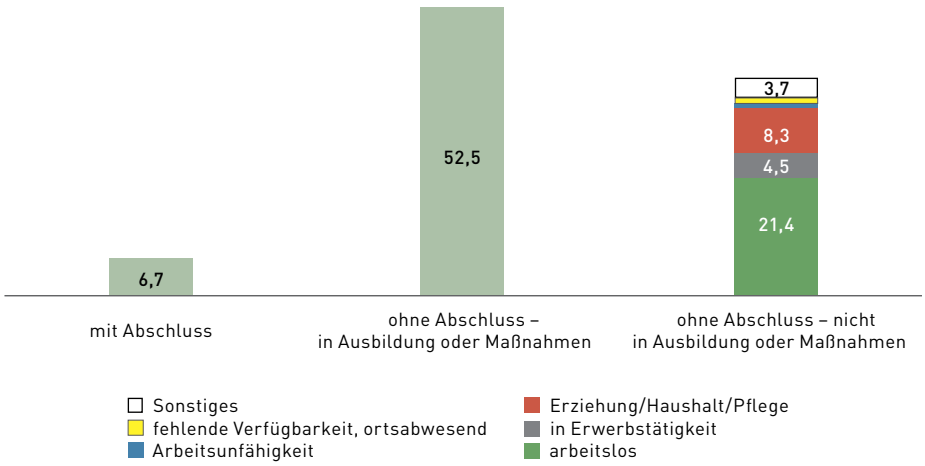
Wer sind die jungen Menschen im SGB II in NRW?

In den folgenden Analysen wird die Gruppe der jungen Menschen, die Leistungen der Grundsicherung beziehen in die Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen und der 25- bis unter 35-Jährigen geteilt. Gleiches gilt für die Bevölkerung insgesamt als Vergleichsgruppe. Hintergrund ist u. a., dass im SGB II die Altersgrenze 25 Jahre in Bezug auf Aktivierung und Angebote relevant ist.

Auf Basis der Daten der Grundsicherungsstatistik wurde in beiden Altersgruppen insbesondere die Lebenslage derjenigen untersucht, die über keinen Berufsabschluss verfügen und sich aktuell auch nicht in Schule, Ausbildung oder in einer Fördermaßnahme befinden. In der Al-

[1] Die Datengrundlage dieses Beitrags bilden die faktisch anonymisierten Daten des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung" (PASS), Welle 1 – 6. Der Datenzugang erfolgte über ein Scientific Use File, das über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Verfügung gestellt wurde. Das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung" ist eine jährliche Haushaltsbefragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), in der Haushalte mit und ohne SGB II-Bezug zu ihrer Lebens- und Beschäftigungssituation befragt werden. In der hier besonders interessierenden Altersgruppe von 15 bis unter 35 Jahren wurden für das Bundesland Nordrhein-Westfalen im Rahmen der sechsten Welle 1.056 Personen befragt. Von ihnen lebten 419 in Bedarfsgemeinschaften mit SGB II-Bezug. Für die folgenden Beschreibungen werden auf Empfehlung des IAB in der Regel die gewichteten Ergebnisse dargestellt. Diese Quelle wird an verschiedenen Stellen durch Daten des Mikrozensus sowie Daten aus der Grundsicherungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ergänzt.

Abbildung 1: Beruflicher Ausbildungsstatus und Lebenslagen 15- bis unter 25-jähriger SGB II-Beziehender in NRW, Jahresdurchschnitt 2013 (in %)



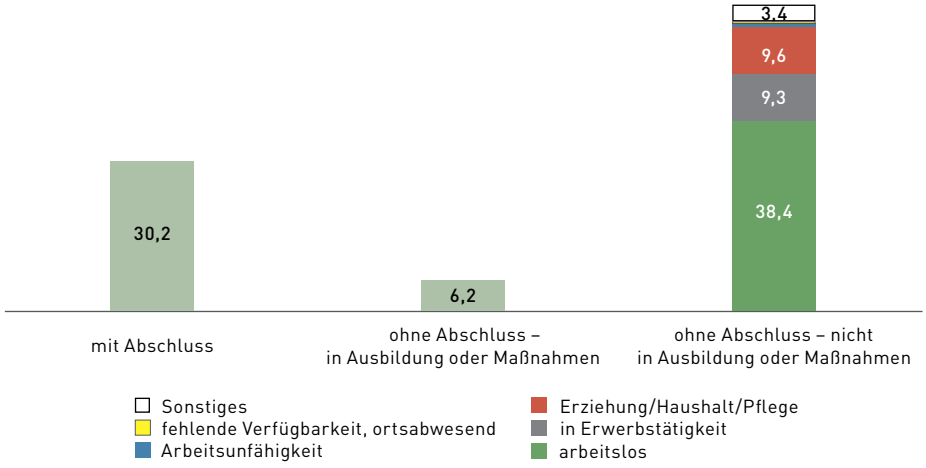
Quelle: Sonderauswertung Grundsicherungsstatistik (BA), eigene Darstellung

tersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen verfügen ca. 41 % über keinen Berufsabschluss und befinden sich aktuell auch nicht in Ausbildung. Das waren in Nordrhein-Westfalen im Jahresdurchschnitt 2013 rund 88.000 Personen. Von ihnen sind rund 46.000 Personen aktuell arbeitslos gemeldet. Die Gruppe macht 21,4 % aller 15- bis unter 25-Jährigen im SGB II-Bezug aus. Weitere gut 8 % (absolut 18.000 Personen) sind ausschließlich mit Familienaufgaben beschäftigt und noch einmal knapp 5 % (fast 10.000 Personen) sind erwerbstätig (vgl. Abbildung 1).

Ganz anders stellt sich das Bild in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen dar. Hier sind mit 64 % sogar weit über die Hälfte ohne Berufsabschuss und derzeit auch nicht in Ausbildung oder Maßnahmen. Insgesamt galt dies im Jahresdurschnitt 2013 für ca. 164.000 Personen in Nordrhein-Westfalen. Davon sind 99.000 junge Menschen aktuell arbeitslos gemeldet. Der Anteil dieser Gruppe an den SGB II-Beziehenden von 25 bis unter 35 Jahren beträgt rd. 38 %. Weitere knapp 10 % (knapp 25.000 Personen) sind derzeit ausschließlich mit Erziehung, Haushalt und Pflege beschäftigt. Hinzu kommen rd. 9 % (ca. 24.000 Personen) die als „Aufstocker“ einer Erwerbstätigkeit nachgehen (vgl. Abbildung 2).

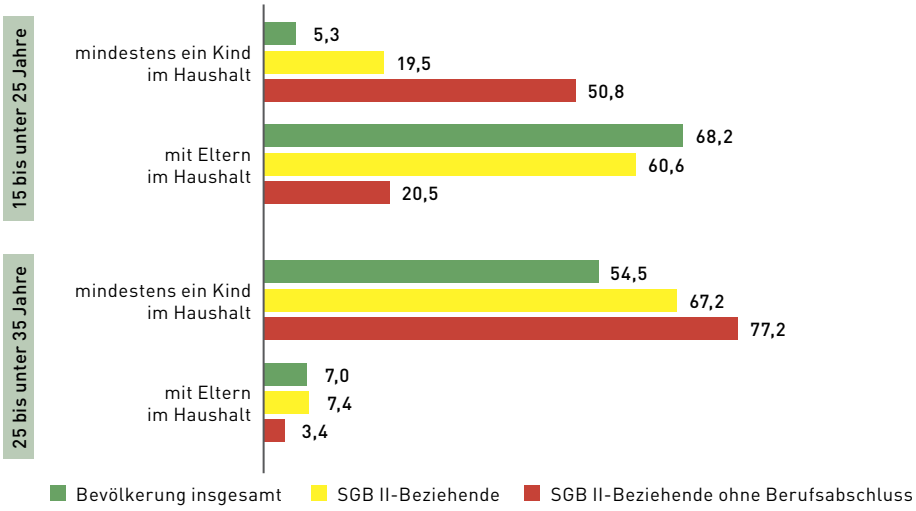
Die Befragungsdaten aus dem Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) ermöglichen weitere Analysen zur Lebenslage und zudem zu Einstellungen der jungen Menschen mit und ohne SGB II-Leistungsbezug. Wie an Abbildung 3 deutlich wird, ist es insbesonder bei der jüngeren Altersgruppe die Familiensituation, die die Teilgruppen unterscheidet. Auffallend ist, dass in der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen im SGB II-Leistungsbezug, die (noch) keinen Berufsabschluss erworben haben und sich nicht in Ausbildung befinden, mehr als die Hälfte eine (frühe) Familiengründung vollzogen hat und mit mindestens einem eigenen Kind im Haushalt lebt. Diese Gruppe setzt sich ca. zu 30 % aus Alleinerziehenden und zu 20 % aus jungen Paaren mit Kind(ern) zusammen. Dies ist deutlich mehr als in der gleichaltrigen Bevölkerung, die in diesem Alter noch überwiegend im Haushalt mit den Eltern lebt. Die Familiengründung dürfte in vielen Fällen die Ursache dafür sein, dass noch keine Berufsausbildung abgeschlossen werden konnte.

Abbildung 2: Beruflicher Ausbildungsstatus und Lebenslagen 25- bis unter 35-jähriger SGB II-Beziehender in NRW, Jahresdurchschnitt 2013 (in %)



Quelle: Sonderauswertung Grundsicherungsstatistik (BA), eigene Darstellung

Abbildung 3: Junge Menschen mit und ohne SGB II-Leistungsbezug nach Altersgruppen und Familiensituation in NRW 2012 (in %)



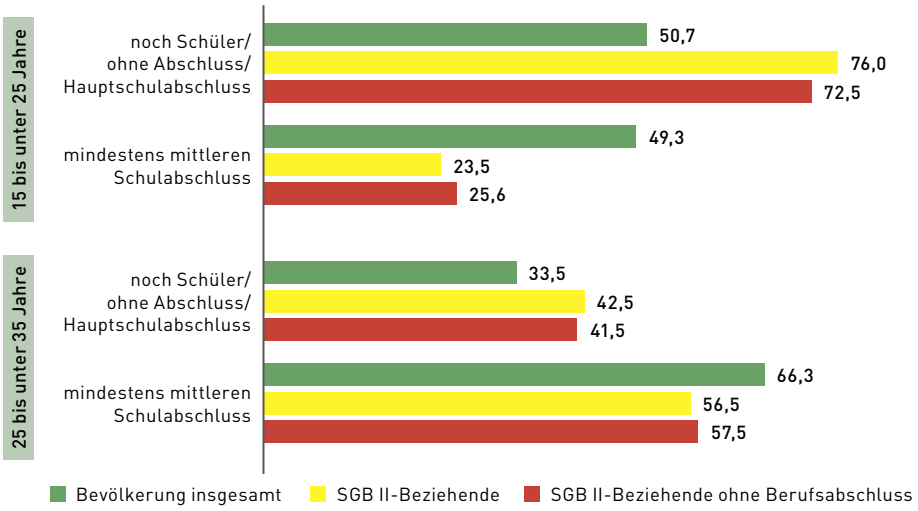
Quelle: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit (6. Welle), eigene Berechnung und Darstellung

Interessante Ergebnisse ergeben sich auch, wenn die schulischen Abschlüsse der Teilgruppen untersucht werden. Die Vermutung, dass der fehlende Berufsabschluss in starkem Maße von fehlenden oder geringerwertigen Bildungsabschlüssen abhängig sein würde, lässt sich nicht bestätigen. Wie aus Abbildung 4 deutlich wird, ist zwar bezogen auf die gesamte Bevölkerung in den jeweiligen Altersgruppen der Anteil derjenigen mit höheren Bildungsabschlüssen leicht höher, aber auch bei den 25- bis unter 35-Jährigen im Leistungsbezug und ohne Berufsabschluss haben über 57 % mindestens einen mittleren Bildungsabschluss.

Wenn trotz vorhandener Bildungsabschlüsse in großer Zahl Jugendliche ohne Ausbildung geblieben sind und jetzt Leistungen aus dem SGB II beziehen, stellt sich die Frage, in welchem Umfang dies auf die Lage am Ausbildungsmarkt zurückzuführen ist. Vor allem zwischen 2002 und 2007 haben erhebliche Ungleichgewichte am Ausbildungsmarkt dazu geführt, dass viele Jugendliche, die sich für eine duale Ausbildung interessierten, nicht in ein Ausbildungsverhältnis einmünden konnten[2]. Diese Jugendlichen sind heute zwischen 25 und 35 Jahre alt.

Zusätzlich zu Lebenslagen und Bildungstiteln wurden die Einstellungen der jungen Menschen zu Arbeit und Selbstwirksamkeit untersucht. Es kann gezeigt werden, dass die SGB II-Beziehenden im Alter von 25 bis unter 35 Jahren durchgängig eine hohe Arbeitsorientierung aufweisen, die sogar zum Teil noch etwas stärker ausgeprägt ist als in der altersgleichen Be-

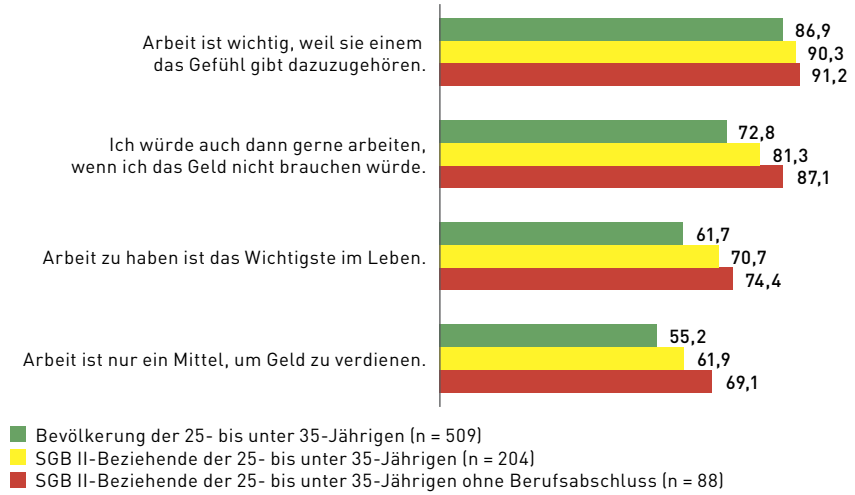
Abbildung 4: Junge Menschen mit und ohne SGB II-Leistungsbezug nach Altersgruppen und Schulabschluss in NRW 2012 (in %)



Quelle: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit (6. Welle), eigene Berechnung und Darstellung

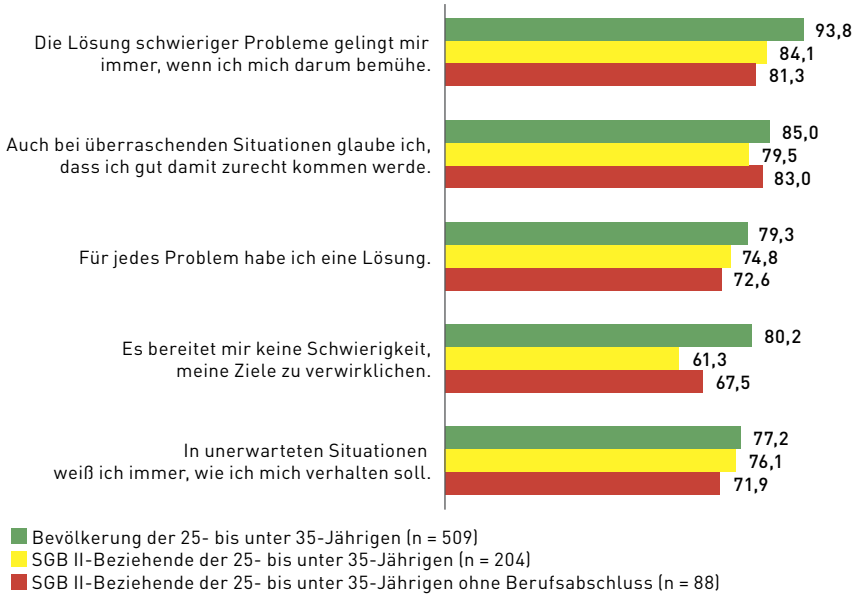
[2] Nach Berechnungen das BIBB lag in diesen Jahren bundesweit die Einmündungsquote Ausbildungsinteressierter (EQI), die das Verhältnis zwischen erfolgreich in Ausbildung eingemündeten zu allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen beschreibt, bei rd. 60 %, vgl. Matthes, S. u. a. (2014): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September.

Abbildung 5: 25- bis unter 35-Jährige mit und ohne SGB II-Leistungsbezug nach Arbeitsorientierung in NRW 2012 (in %)



Quelle: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit (6. Welle), eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 6: 25- bis unter 35-Jährige mit und ohne SGB II-Leistungsbezug nach Selbstwirksamkeitsüberzeugung in NRW 2012 (in %)



Quelle: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit (6. Welle), eigene Berechnung und Darstellung

völkerung insgesamt (vgl. Abbildung 5). So sind rd. 74 % derjenigen ohne Berufsabschluss der Auffassung, Arbeit sei das Wichtigste im Leben, in der altersgleichen Bevölkerung liegt die Zustimmungsrate mit rd. 62 % deutlich niedriger.

Markante Unterschiede zur Bevölkerung insgesamt zeigen sich dagegen im Hinblick auf ein anderes Einstellungsmuster: Der Glaube an die eigene Selbstwirksamkeit ist unter den SGB II-Beziehenden eher schwächer ausgebildet. Besonders deutlich wird das bei der Aussage „Es bereitet mir keine Schwierigkeit, meine Ziele zu verwirklichen." Insgesamt stimmen gut 80 % der 25- bis unter 35-Jährigen in der Bevölkerung diesem Statement zu. Bei den jungen Menschen gleichen Alters im SGB II-Bezug bestätigen das nur noch gut 61 % (vgl. Abbildung 6).

Unterstützung junger SGB II-Beziehender durch die Jobcenter

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II sieht für junge Menschen unter 25 Jahren besondere Regelungen vor. Sie sollen möglichst unverzüglich nach Antragstellung in Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheiten vermittelt werden. Vom Anspruch her sollen unter 25-Jährige höchstens drei Monate arbeitslos sein, bis sie ein Vermittlungsangebot erhalten. Dazu wird für diese Gruppe ein besserer Betreuungsschlüssel angestrebt. Für diese Gruppe ist also eine intensivere Förderung, aber auch ein strikteres Fordern vorgesehen, d. h. sie können im Gegenzug zur besseren Förderung auch unmittelbar länger und härter sanktioniert werden als ältere SGB II-Beziehende.

Vor diesem Hintergrund zeigen die Auswertungen zu den Unterstützungsleistungen für junge SGB II-Beziehende deutliche Unterschiede in der Intensität der Förderung zwischen den 15- bis unter 25-Jährigen und den 25- bis unter 35-Jährigen: Sowohl die „Förderquote" wie auch die Sanktionsquote fallen bei den unter

25-Jährigen ungefähr doppelt so hoch aus wie in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre (vgl. Tabelle 1).

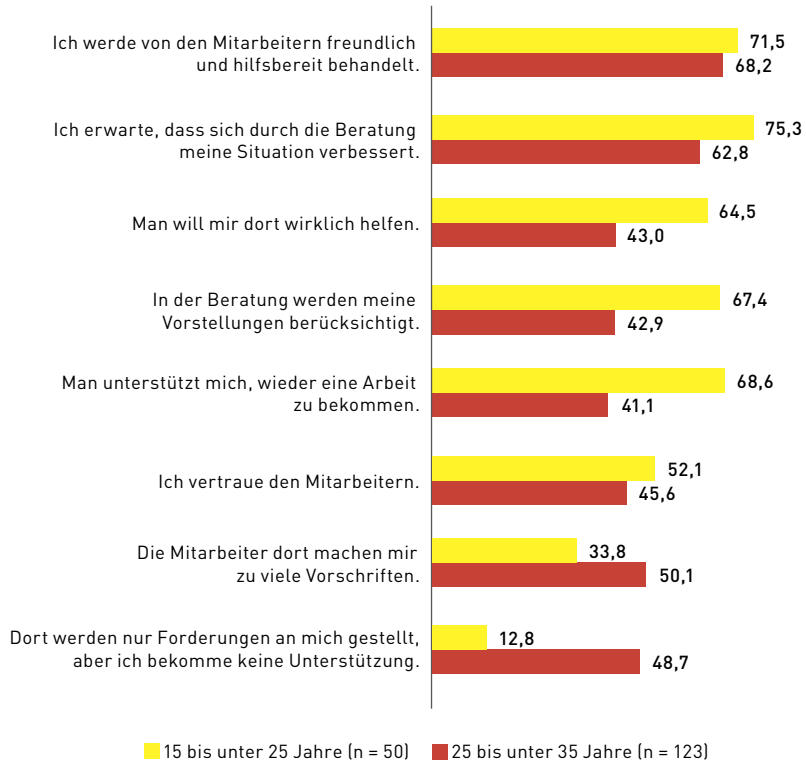
Während bei den unter 25-Jährigen 2013 im Jahresdurchschnitt 27,8 % der arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen haben, ging diese Förderquote bei den 25- bis unter 35-Jährigen auf 13,6 % zurück, lag aber dabei noch über der Förderquote der Älteren ab 35 Jahren.

Anders als bei den Jüngeren mit einer deutlich höheren Förderquote bei denjenigen ohne Berufsausbildung lässt die Förderquote bei den Älteren ohne Berufsausbildung keine zielgerichtete Förderpolitik für diese Gruppe mehr erkennen. So liegt die Förderquote der 25- bis unter 35-Jährigen ohne Berufsausbildung bei 12,6 %, bei denen mit Berufsausbildung bei 14,1 %.

Die Sanktionsquote als Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit mindestens einer Sanktion im Jahr 2013 im Verhältnis zu den arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten insgesamt sinkt mit den Altersgruppen.

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen, die sich beim „Fördern und Fordern“ zeigen, setzen sich fort, wenn die Einschätzungen und Bewertungen zur Arbeit der Jobcenter betrachtet werden (vgl. Abbildung 7). Dass sie von den Mitarbeitern freundlich und hilfsbereit behandelt werden, wird noch ohne nennenswerte Unterschiede in beiden Gruppen von ca. 70 % der Befragten bestätigt. Auf der anderen Seite sind es fast die Hälfte der Leistungsbeziehenden zwischen 25 und 35 Jahren, die der Aussage zustimmen: „Dort werden nur Forderungen an mich gestellt, aber ich bekomme keine Unterstützung.“ In der Altersgruppe 15 bis unter 25 Jahre liegt der Anteil mit rd. 13 % wesentlich niedriger. Insgesamt vermissen die 25- bis unter 35-Jährigen deutlich häufiger als die jüngere Gruppe der unter 25-Jährigen die Unterstützung durch die Jobcenter.

Abbildung 7: Bewertung der Unterstützungsleistungen durch die SGB II-Beziehenden in NRW nach Altersklasse



Quelle: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit (6. Welle), eigene Berechnung und Darstellung

Tabelle 1: „Fördern und Fordern“ nach Altersgruppen, NRW Jahresdurchschnitt 2013

	15 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 65 Jahre
Förderquote	27,8 %	13,6 %	9,8 %
Sanktionsquote	13,8 %	6,4 %	2,3 %

Quelle: Sonderauswertung Grundsicherungsstatistik (BA), eigene Berechnung und Darstellung

FALLBEISPIEL LISA B.

Lisa B. ist 29 Jahre und wurde in Deutschland geboren. Sie lebt unverheiratet mit einem Partner zusammen und hat eine Tochter im Alter von 10 Jahren.

Gegenwärtig absolviert Lisa B. eine Ausbildung als Altenpflegerin im Rahmen des „TEP"-Programms. Sie hat ihre wöchentliche Ausbildungszeit reduziert und die Ausbildungsdauer dafür um ein halbes Jahr verlängert. Begleitet wird sie dabei von Fachkräften beim Träger, die sie z. B. bei der Organisation der Kinderbetreuung und der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt haben.

Bereits in der Schulzeit ergaben sich für Lisa B. erste Schwierigkeiten: Als Lisa B. die sechste Klasse der Realschule besuchte, haben sich ihre Eltern getrennt. Die Trennung hat Lisa B. erheblich belastet, sodass ihre Leistungen in der Schule stark „absackten" und sie die sechste und die siebte Klasse jeweils einmal wiederholen musste. Später kamen noch Konflikte mit Mitschülern dazu, die dazu führten, dass Lisa B. nach der 9. Klasse von der Schule abgegangen ist und ihren Hauptschulabschluss 9 und 10a im darauf folgenden halben Jahr an der VHS nachgeholt hat. Im Anschluss hat sie ein Berufskolleg im Fachbereich „Metall/Elektro" besucht, um den Abschluss 10b zu erwerben. Kurz vor Abschluss wurde sie schwanger und musste abbrechen. Als ihre Tochter knapp ein Jahr alt war, hat Lisa B. die schulische Ausbildung wieder aufgenommen und den Hauptschulabschluss 10b erworben.

Der ursprüngliche Berufswunsch von Lisa B. war Werkzeug- oder Elektromechanikerin. Später erweiterte Lisa B. das Spektrum ihrer Suche auf den gesamten handwerklichen Bereich. Da sich Lisa B. zunächst auf das Berufsfeld Werkzeug- oder Elektromechanikerin, später dann auf eine handwerkliche Tätigkeit fixiert hat, sind erhebliche Konflikte mit dem Jobcenter entstanden, das außerdem Anstoß an ihrem äußeren Erscheinungsbild mit Piercings und „Irokesen"-Haarschnitt nahm. Das Jobcenter hat sie nach ihrer Wahrnehmung wenig bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützt. Lisa B. hätte sich gewünscht, dass ihre Fallbearbeiterin mit ihr systematisch ihre Interessen abgeklopft und ihr – angesichts ihrer anfänglichen Fixierung – auch noch mal neue Perspektiven aufgezeigt und Anregungen von außen geboten hätte. Dies sei nicht geschehen.

Stattdessen hat Lisa B. von 2009 bis 2014 eine ganze Reihe von Maßnahmen durchlaufen. Eine Teilzeitmaßnahme für Alleinerziehende hat sie insgesamt dreimal absolviert. Zu Beginn war die Maßnahme noch neu und kaum ausgereift. Der Lehrer war zum Teil abwesend oder es wurde „ausgiebig vom Wochenende" erzählt. Später haben sie immerhin leichte Bruchrechnungsaufgaben geübt. Erst deutlich später wurde den Teilnehmerinnen ein Bewerbungscoach an die Seite gestellt, von dem Lisa B. dann tatsächlich gut profitieren konnte. Zwischenzeitlich hat Lisa B. noch an einer Theatermaßnahme teilgenommen, in der sie sich jeden Morgen „ausgiebig mit einem Gummiball aufwärmen sollte". Außerdem lernte sie ein wenig Schwertkampf. Für ihre Ausbildungssuche konnte sie davon allerdings kaum profitieren. Nur freitags haben die Teilnehmerinnen immer von 8 bis 15 Uhr am PC gearbeitet. Dort wurden Bewerbungsunterlagen erstellt und nach Stellen gesucht. Als die Bewerbungsunterlagen jedoch fertig gestellt waren, erwies sich der Zeitrahmen von sieben Stunden für die Stellensuche als viel zu weit gefasst, sodass alle Teilnehmerinnen „am Computer taten, was sie wollten" – die Dozentin hat dies toleriert. Parallel war Lisa B. immer wieder in kleineren Nebenjobs tätig – im Sicherheitsgewerbe und in der Gastronomie.

Unmittelbar bis zu ihrer Einmündung in die TEP-Maßnahme hat Lisa B. an der zuvor beschriebenen Teilzeitmaßnahme für Alleinerziehende teilgenommen. Anregungen für die Ausbildungsplatzsuche hat sie dabei keine erhalten. Lisa B. wurde allerdings parallel in der Zeit von 2013 bis 2014 durch das Jugendamt mit einer sozialpädagogischen Familienhilfe unterstützt. Durch diese Erfahrung angestoßen, begann sie sich für eine Tätigkeit als unterstützende Familienhilfe zu interessieren. Zur Vorbereitung absolvierte sie ein Praktikum in einem Altenheim. Bereits drei Tagen nach Praktikumsbeginn hat sie sich beim TEP-Träger um die begleitete Ausbildung als Altenpflegerin beworben. Hierzu benötigte sie einen Bildungsgutschein, den ihr das Jobcenter zunächst nicht gewähren wollte. Anfangs sei das Jobcenter über den nicht abgestimmten Schritt verärgert gewesen und drohte Lisa B. sogar mit einer Sanktion. Ihre Anleiterin beim TEP-Träger hat sich jedoch stark für sie eingesetzt, es musste noch ein psychologisches Gutachten eingeholt werden – und Lisa B. konnte am TEP-Projekt teilnehmen.

Lisa B. macht ihre Ausbildung Spaß, sie kann die Anforderungen gut mir ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren, erreicht gute Noten und auch das Verhältnis zum Jobcenter hat sich nun deutlich zum Positiven gewandelt.

Unter welchen Bedingungen gelingt ein nachhaltiger Ausstieg aus dem SGB II-Leistungsbezug?

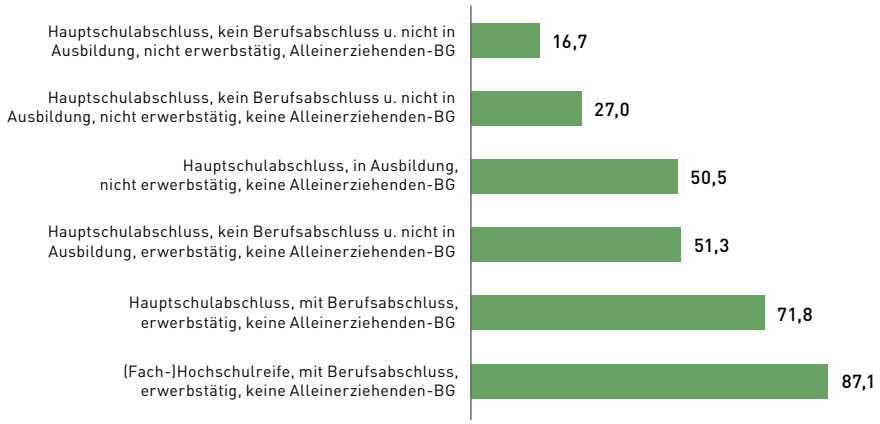
Im Folgenden soll als Letztes untersucht werden, welche Faktoren – soziodemografische Merkmale, ausbildungs- und arbeitsmarktbezogene Merkmale wie auch der soziale Hintergrund der Herkunftsfamilie und subjektive Orientierungen der jungen Menschen selbst – einen Einfluss darauf haben, ob Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Längsschnittbetrachtung ein nachhaltiger Ausstieg aus dem SGB II gelingt. Dazu werden alle betrachtet, die zum Befragungszeitpunkt in Welle 2 des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (2007/2008) Leistungen nach dem SGB II bezogen und für die zugleich Informationen bis zur letzen Befragungswelle 6 im Jahr 2012 vorliegen. Dies waren bundesweit insgesamt 483 junge Menschen. Dabei wurden alle Ausstiege einbezogen, d. h. nicht nur die eigene Integration in Arbeit oder Ausbildung, sondern auch der Ausstieg über die Integration von Eltern oder Partnern. Sie wurden daraufhin untersucht, ob ihnen im betrachteten Zeitraum ein nachhaltiger Ausstieg aus dem SGB II mit mindestens 12 Monaten ohne Leistungsbezug gelungen ist. Eine NRW-spezifische Auswertung ist aufgrund der zu geringen Fallzahl nicht möglich.

Im Folgenden soll das gleichzeitige Zusammenspiel mehrerer Variablen mithilfe einer logistischen Regressionsanalyse modelliert werden. Auf diese Weise können solche Erfolgsbedingungen herausgearbeitet werden, die auch unter statistischer Kontrolle weiterer Bedingungen einen signifikanten Beitrag zur Erklärung nachhaltiger Ausstiege aus dem SGB II leisten. Die Analyse hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

- Die soziodemografischen Standardindikatoren Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund machen allesamt keinen signifikanten Unterschied.
- Schulabschluss, Ausbildungsstatus und Erwerbsstatus leisten dagegen jeweils einen signifikanten eigenständigen Beitrag zur Erklärung nachhaltiger Ausstiege aus dem SGB II, und zwar jeweils unter statistischer Kontrolle all der übrigen hier betrachteten Variablen: Die ausgewiesenen Irrtumswahrscheinlichkeiten liegen jeweils deutlich unter dem 5%-Signifikanzniveau.
- Für den Bildungshintergrund der Herkunftsfamilie lässt sich hier dagegen kein signifikanter eigenständiger Einfluss nachweisen – wenn der eigene schulische Bildungserfolg der jungen Menschen statististisch kontrolliert wird. Auch die subjektive Selbstwirksamkeitsüberzeugungen liefern keinen signifikanten zusätzlichen Erklärungsbeitrag.
- Im Hinblick auf die Haushaltskonstellation erweist sich lediglich ein Faktor als statistisch signifikant: Der Unterschied zwischen Alleinerziehenden-BG's – unabhängig von der jeweiligen Rolle als Eltern oder als Kind- und allen übrigen BG-Typen.

Damit beziehen sich drei der vier hier herausgearbeiteten signifikanten Erklärungsfaktoren für nachhaltige Ausstiege relativ eng auf die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationsmerkmale und Lagen der jungen Leistungsbeziehenden: Schulabschluss, Ausbildungsstatus und Erwerbsstatus. Und das obgleich hier – wie eingangs dargestellt – nicht nur die Integrationen in Erwerbsarbeit, sondern alle nachhaltigen Ausstiege betrachtet wurden. Bei ihnen handelt es sich nicht nur um entscheidende Erfolgsbedingungen für einen langfristig nachhaltigen Ausstieg aus dem SGB II – sie lassen sich auch am ehesten durch die Jobcenter beeinflussen – etwa mithilfe gezielter Qualifizierungsstrategien. Dass dies einen Unterschied machen kann, zeigen die auf Basis des logistischen Regressionsmodells geschätzten Wahrscheinlichkeiten für nachhaltige Ausstiege junger Menschen aus dem SGB II. Sie reichen von weit unter 50 % in sehr ungünstigen Konstellationen bis zu weit über 50 % bei

Abbildung 8: Geschätzte Ausstiegswahrscheinlichkeiten auf der Basis des logistischen Regressionsmodells



Quelle: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit (Wellen 2 bis 6), eigene Berechnung

sehr günstigen Bedingungen (vgl. Abbildung. 8). Insgesamt wurde auf Basis des Modells für 173 Personen ein nachhaltiger Ausstieg vorhergesagt, 106 von ihnen (61 %) ist er tatsächlich gelungen, 67 verblieben trotz günstiger Prognose im Leistungsbezug (39 %). Für 303 Personen wurde vorab ein Verbleib im SGB II vorhergesagt, für 196 (65 %) bestätigte sich die Prognose, 107 Personen (35 %) gelang trotz ungünstiger Vorhersage eine nachhaltige Beendigung des Leistungsbezugs.

Fazit

Eine große Gruppe junger Menschen im SGB II-Leistungsbezug verfügt über keinen Berufsabschluss und befindet sich aktuell auch nicht in Ausbildung. In der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen betrifft dies gut 40 %. In der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen sind es mit rd. 64 % sogar weit über die Hälfte (rd. 64 %) ohne Berufsabschuss und derzeit auch nicht in Ausbildung. Ein großer Teil von ihnen ist aktuell arbeitslos gemeldet.

Weitergehende Analysen zur Lebenslage, den schulischen Bildungstiteln und subjektiven Einstellungen der jungen SGB II-Beziehenden zeigen überraschende Ergebnisse:

- In der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen hat ca. die Hälfte derer, die noch keinen Berufsabschluss erworben haben und sich nicht in Ausbildung befinden, eine (frühe) Familiengründung vollzogen und lebt mit einem eigenen Kind im Haushalt. Genau dies dürfte in vielen Fällen die Ursache dafür sein, dass noch keine Berufsausbildung abgeschlossen werden konnte. Diese Gruppe setzt sich ca. zu 30 % aus Alleinerziehenden und zu 20 % aus jungen Paaren mit Kind(ern) zusammen.
- In der Altersgruppe von 25 bis unter 35 Jahren haben über 57 % mindestens einen mittleren Bildungsabschluss. Ein Teil könnte zu den Ausbildungsverlierern zählen, die in früheren Jahren wegen der Probleme am Ausbildungsmarkt geringe Chancen auf eine Ausbildung hatten.
- Die jungen SGB II-Leistungsbeziehenden weisen durchgängig eine hohe Arbeitsorientierung auf; sie ist zum Teil sogar noch etwas stärker ausgeprägt als in der altersgleichen Bevölkerung insgesamt. Markante Unterschiede zeigen sich dagegen im Hinblick auf ein anderes Einstellungsmuster: Der Glaube an die eigene Selbstwirksamkeit ist unter den SGB II-Beziehenden eher schwächer ausgebildet.
- Vor diesem Hintergrund dürfte zumindest ein Teil der Zielgruppe durchaus über Potenzial verfügen, Berufsabschlüsse nachzuholen. Sie benötigen neben der individuellen Unterstützung, um zum Beispiel Selbstvertrauen (wieder) aufzubauen, vor allem passgenaue Qualifizierungsangebote, die u. a. die Lebensumstände der jungen Menschen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie bereits Familienverantwortung tragen.

Die Auswertungen zu den Unterstützungsleistungen für junge SGB II-Beziehende zeigen deutliche Unterschiede in der Intensität der Förderung zwischen den 15- bis unter 25-Jährigen und den 25- bis unter 35-Jährigen; das Prinzip des „Förderns und Forderns“ wird vor allem für die unter 25-Jährigen umgesetzt. Sowohl die „Förderquote“ wie auch die Sanktionsquote fallen bei den unter 25-Jährigen ungefähr doppelt so hoch aus wie in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre. Unterschiede zwischen den Altersgruppen zeigen sich auch in der Bewertung der erfahrenen Unterstützung durch die Jobcenter. Die 25- bis unter 35-Jährigen vermissen vor allem deutlich häufiger als die jüngere Gruppe der unter 25-Jährigen die Unterstützung durch die Jobcenter.

Eine letzte Untersuchungsfrage bezog sich auf Faktoren, die einen nachhaltigen Ausstieg aus dem SGB II begünstigen oder erschweren, wobei alle Ausstiege einbezogen wurden, d. h. nicht nur die eigene Integration in Arbeit oder Ausbildung, sondern auch der Ausstieg über die Integration von Eltern oder Partnern. Die statistische Analyse zeigt: soziodemografische Indikatoren wie Alter, Geschlecht oder ein Migrationshintergrund spielen kaum eine Rolle. Die entscheidenden Erfolgsbedingungen für nachhaltige Ausstiege aus dem SGB II junger Leistungsbeziehender – auch unter statistischer Kontrolle weiterer Einflussgrößen – stellen ihre arbeitsmarktbezogenen Qualifikationsmerkmale und Lagen (Schulabschluss, Erwerbsstatus und der Status der beruflichen Ausbildung) dar. So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit des nachhaltigen Ausstiegs aus der Grundsicherung deutlich, wenn ein Ausbildungsabschluss vorliegt.

Dieses Ergebnis stützt wiederum Strategien, bei jungen Menschen im SGB II-Leistungsbezug insbesondere diejenigen verstärkt zu unterstützen, die über das Potenzial verfügen, Ausbildungsabschlüsse nachzuholen und darüber ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern.

AUTOREN
Jan Amonn, Tel.: 02041 767-162
j.amonn@gib.nrw.de
Dr. Maria Icking, Tel.: 02041 767-273
m.icking@gib.nrw.de

Von den Mitarbeitern gelebte Veränderung

Potentialberatung bei der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei HWP Hinrichs Wiedeking Partner GbR in Detmold

Eine von alten Bäumen gesäumte Nebenstraße nicht weit vom Detmolder Bahnhof. Häuser aus der Gründerzeit in gedeckten Farben. Alles sehr gediegen und unaufdringlich. Auch auf den Sitz der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei HWP, Hinrichs Wiedeking Partner, in einem altehrwürdigen ehemaligen Reichsbahngebäude weist nur ein kleines Schild am Eingang und ein dezenter Schriftzug auf der Glastür hin. Seriös und vertrauenerweckend. Braucht solch ein Beratungsunternehmen wirklich selbst eine Beratung?

Zumindest ist es bisher eher die Ausnahme, dass sich Unternehmen dieser Branche in die Hände eines Beraters begeben. „Wir haben sehr viele Potentialberatungen im produzierenden Bereich. Vom gesamten Segment der beratenden Berufe, Steuerberater, Rechtsanwälte, wird das Instrument der Potentialberatung aber nur sehr selten nachgefragt“, weiß Uwe Gotzeina bei der Regionalagentur OstWestfalenLippe, der auch für die Wirtschaftsförderung des Kreises Lippe tätig ist. „Das macht aber die Palette dessen deutlich, was man mit diesem Instrument alles tun kann“, ergänzt Martina Möhring, Leiterin der Regionalagentur OWL, der Institution, die für das Antragsverfahren und die Information über die Förderangebote des Landes in der Region zuständig ist. Sie räumt auch mit der Vorstellung auf, dass es sich bei der Potentialberatung um ein Instrument handelt, das nur in Not geratene Unternehmen unterstütze. Im Gegenteil, es sei so, dass gerade gut aufgestellte kleine und mittelständische Unternehmen, die sich weiterentwickeln möchten, diese Hilfe in Anspruch nehmen könnten.

Um einen solchen Fall handelt es sich auch bei der Detmolder Kanzlei. HWP ist eine Sozietät, die im Jahr 2003 aus zwei Kanzleien zusammengewachsen ist, der von Gerhard Hinrichs in Detmold und der von Antonius Wiedeking in Paderborn. Gerhard Hinrichs arbeitet in Detmold bereits seit 1992, zunächst in einer anderen Sozietät, die schon 1967 gegründet worden war. 1997 übernahm Gerhard Hinrichs nach dem Tod seines Sozietät-Partners die Kanzlei allein. 2005 wurde der Sitz an die Hermannstraße verlegt.

„2002 haben Herr Wiedeking und ich uns kennengelernt. Wir betreuten große Mandate im Bereich der Wirtschaftsprüfung und es bot sich an, eine gemeinsame Sozietät zu bilden, um Fachkompetenz und Mitarbeiterleistungen zu bündeln und so besser einzusetzen“, erklärt Gerhard Hinrichs. Die Mandanten kommen überwiegend aus der Region Detmold/OWL. Insgesamt beschäftigt HWP heute 25 Mitarbeiter und gehört damit in der Region zu den größeren Kanzleien. Der Anteil an hochqualifizierten Kräften ist hoch. Insgesamt arbeiten drei Wirtschaftsprüfer und ein vereidigter Buchprüfer, die zugleich Steuerberater sind, in der Kanzlei. Dazu kommen sechs angestellte Steuerberaterinnen bzw. Steuerberater. Die anderen Angestellten sind Bilanzbuchhalter, Steuerfachwirte oder Steuerfachangestellte. Zwei Mitarbeiter schließen zurzeit ihre Ausbildung zu Steuerberatern ab. Im nächsten Jahr werden wieder Auszubildende zu Steuerfachangestellten eingestellt.

„Wir hoffen dann demnächst auf Verstärkung durch diese beiden Mitarbeiter, das ist unser Potenzial“, sagt Gerhard Hinrichs. „Wir brauchen den eigenen

(v. l.) Uwe Gotzeina, Regionalagentur OWL/Wirtschaftsförderung Kreis Lippe; Gerhard Hinrichs, HWP Hinrichs Wiedeking Partner GbR; Martina Möhring, Regionalagentur OWL

Nachwuchs, weil wir schwerpunktmäßig nicht die ‚ganz normalen Mandate betreuen', sondern über die Wirtschaftsprüfung viele mittelständische Familienunternehmen, große gemeinnützige Einrichtungen, kommunale Eigenbetriebe, wo neben der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung auch sehr komplexe Themen anfallen. Wir versuchen unsere Arbeit interdisziplinär zu halten, damit wir für unsere Mandaten das komplette Beratungsangebot, Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Gesellschaftsrecht, Unternehmensnachfolge etc. vorhalten können." Deshalb sei der Anteil an Fachkräften für eine Kanzlei der Größe von HWP ungewöhnlich groß. Auch die Frequenz von Fortbildungen sei hoch, geschuldet der notwendigen Spezialisierung und den ständigen Änderungen im Steuerrecht. Zur Rekrutierung von Auszubildenden nutzt die Kanzlei unter anderem den Weg über Veranstaltungen in Schulen, die von der Steuerberaterkammer organisiert werden. Auch zu Universitäten und Fachhochschulen hat HWP Kontakte aufgebaut. Das ist vor allem für die Rekrutierung von Prüfungsassistenten interessant, die bei einer Einstellung bereits ein Studium absolviert haben sollten.

Ziel: zwei Standorte – eine System

Anlass für die Potentialberatung war vor allem das Zusammenführen der zwei Standorte in Detmold und Paderborn, die ja ursprünglich selbstständig agierten. Zwar ist die Kanzlei Mitglied bei DATEV und nutzt die von dieser Genossenschaft zur Verfügung gestellten Programme. Es gab aber noch eine große Menge an Arbeitshilfen, Office-Dokumenten usw., die ursprünglich jedes der beiden Büros für sich entwickelt hat und die nicht abgestimmt waren. „Wir hatten praktisch zwei nicht kompatible Systeme", erklärt Gerhard Hinrichs.

Das Instrument der Potentialberatung war der Kanzlei aus der eigenen Tätigkeit bekannt. Zum Beispiel im Zusammenhang mit der Beratung von Unternehmen, die einen Umstrukturierungsprozess durchlaufen. Die Möglichkeit, eine solche geförderte Beratung in Anspruch nehmen zu können, habe die Entscheidung, die eigenen Probleme anzugehen, wesentlich beschleunigt.

Es ging also darum, einzusetzende Arbeitsmittel und Arbeitshilfen zu vereinheitlichen und auch darum, insgesamt eine gemeinsame Struktur aufzubauen. Gerhard Hinrichs nennt als Beispiel einen einheitlichen Arbeitsablauf. „Wir haben jetzt eine Struktur, die beginnt mit der Auftragserteilung mit einem nun fest vorformulierten Schreiben und endet, wenn der Bericht für den Jahresabschluss fertig ist, mit Dingen wie der Vollständigkeitserklärung, den Aufträgen für die E-Bilanz, für die Offenlegung usw." Das Ziel sei gewesen, die Organisation, also den Arbeitsablauf, klar und so einfach wie möglich und damit effizienter zu gestalten. Das bedeute auch, bestimmte Dinge zu verschlanken, sodass für die Mitarbeiter nicht mehr, sondern weniger Aufwand entstehe.

Das, so Gerhard Hinrichs, sei auch vor dem Hintergrund eines möglichen Fachkräftemangels in der Zukunft eine Strategie. In den nächsten drei, vier Jahren sei mit altersbedingten Abgängen von Mitarbeitern zu rechnen. „Wenn man die nicht mit Nachwuchskräften ausgleichen kann, muss man mit organisatorischen Mitteln versuchen, dem entgegenzuwirken."

Berater mit exzellenter Branchenkenntnis

Es war wichtig, für diese Aufgabe einen Berater zu finden, der sich in die Ansprüche eines Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens hineinversetzen und auch die Ziele klar formulieren konnte, die bei HWP schon seit Längerem im Raum standen. „Wir organisieren für andere, aber bei sich selbst ist man da nicht der Geeignetste", stellt Gerhard Hinrichs fest. Ein geeignetes Beratungsunternehmen fand man über den Kontakt zum Steuerberaterverband in der wero GmbH in Neuschönau. Das ist die Zentrale des wero-Unternehmerverbundes, zu dem zurzeit 20 über die gesamte Bundesrepublik verteilte Unternehmensberater gehören. Diese Beratungsgesellschaft hat sich besonders auf die Steuerberater-Branche spezialisiert. Schwerpunkte der Arbeit von wero liegen unter anderem in der Unternehmensentwicklung und im Organisationsmanagement. Die Beratung von HWP Hinrichs Wiedeking Partner übernahm der wero-Partner, Kanzleiberater und Projektleiter zur Beratung der steuer- und wirtschaftsberatenden Berufe Gerd Otterbach aus Netphen.

Angesetzt wurden für die Aufgabe zehn Beratungstage, verteilt über ein gutes halbes Jahr von Mitte 2013 bis zum Frühjahr 2014. Die Aufgabe, die verschiedenen Themen im Rahmen der Potenti-

alberatung zu bearbeiten, übernahmen bei HWP extra zu diesem Zweck gebildete Teams. „Dazu gehörten die vier Partner im Unternehmen und Mitarbeiter, von denen wir wussten, dass sie Spaß an solch einem Entwicklungsprozess haben“, sagt Gerhard Hinrichs. „Wir wollten diejenigen, die später auch davon betroffen sind, mit ins Boot holen. Uns war die Rückkopplung derer wichtig, die zum Beispiel am PC sitzen und die Dinge bearbeiten oder übertragen.“ Es sei darum gegangen, das, was man sich an Veränderung vorgestellt hatte, auf Praxistauglichkeit zu prüfen. Ein Prozess, der noch nicht abgeschlossen ist: „Eine Mitarbeiterin hat uns erst kürzlich in einem Mitarbeitergespräch darauf hingewiesen, dass das entwickelte Formular für die Umsatzsteuerabstimmung unvollständig ist“, so Gerhard Hinrichs.

Bei dem gesamten Entwicklungsprozess wurde, wenn möglich, auf bereits Vorhandenes zurückgegriffen. „Wir wollten das, was wir hatten, mit verwenden und ggf. aktualisieren. Dann sind die Grundzüge bei den Mitarbeitern schon bekannt und es entsteht keine zu hohe Hürde, etwas Neues einzuführen“, erklärt Gerhard Hinrichs. Das sei von vornherein auch mit dem Berater so abgesprochen worden.

Gerd Otterbach setzte sich dementsprechend zu Beginn der Beratung mit fast jedem Mitarbeiter zusammen und ließ sich zeigen, was an Hilfsmitteln und allgemein an Organisationsstrukturen schon vorhanden war. Nach dieser Ist-Analyse unterbreitete er dann Vorschläge, wie die einzelnen Elemente optimiert und angepasst werden konnten. Bei der Umsetzung wurden dann wieder die Mitarbeiter als Anwendungsexperten einbezogen.

Zum Beispiel erfasste man die Daten zur Personalentwicklung neu. Gleichzeitig wurde die Personalentwicklungsplanung systematisiert. „Wir haben jetzt viel bessere Auswertungsmöglichkeiten. Fachkräfte, zum Beispiel für Umsatzsteuer oder Gemeinnützigkeit, schicken wir schwerpunktmäßig zu Spezialseminaren mit entsprechenden Themen. Dieses Spezialwissen muss im Hause nicht jeder haben“, erläutert Gerhard Hinrichs. Für einen gewissen Transfer wird in der Weise gesorgt, dass die Mitarbeiter freitags in den Mitarbeiterbesprechungen dann über die wichtigsten Erkenntnisse aus den Seminaren berichten.

Handbuch dokumentiert Ergebnisse

Die Resultate der Potentialberatung sind in einem umfangreichen Handbuch festgehalten. Es gliedert sich in Kapitel zu den Managementprozessen – „das, was wir als Kanzleiinhaber zu verantworten haben“, so Gerhard Hinrichs – und zu Leistungsprozessen – das, was sich auf der Mitarbeiterebene abspielt. Zu solchen Prozessen finden sich in dem Handbuch dann unter anderem Organigramme und Vordrucke, zum Beispiel zur Erstmandatsbearbeitung usw. Für den Bereich der Wirtschaftsprüfung gibt es darüber hinaus ein Qualitätssicherungs-Handbuch, das seitens der Wirtschaftsprüferkammer (Satzung für Qualitätskontrolle) vorgeschrieben ist und regelmäßig von Externen geprüft wird.

Die im Handbuch dokumentierten, im Zuge der Potentialberatung entwickelten bzw. verbesserten Formulare, Checklisten usw. finden sich digital für alle Mitarbeiter zugänglich in den Office-Anwendungen der Datenverarbeitung. Diese Arbeitshilfen werden von den Bearbeitern dann in den jeweiligen Mandanten-Ordner kopiert und weiterbearbeitet. „Das war eines meiner Hauptanliegen bei der gesamten Konzeption“, sagt Gerhard Hinrichs. Neben der Arbeitserleichterung für die Mitarbeiter habe dabei auch der Gedanke der Vollständigkeit eine Rolle gespielt. „Wir reduzieren damit die Gefahr, etwas zu übersehen.“ Außerdem sei auch die Archivierung der Mandanten-Unterlagen überarbeitet und verbessert worden.

Damit die Formulare und Berechnungen jeweils dem aktuellen gesetzlichen Stand entsprechen, wurde ein Mitarbeiter mit der Aktualitäts- und damit Qualitätssicherung betraut. Im Detail werden die Ergebnisse des Beratungsprozesses also laufend angepasst.

Parallel wurden auch die über die DATEV abgewickelten Datenerfassungen optimiert. „Das ist heute dringend notwendig, um die Schnittstellen zwischen dem Finanzamt, den Sozialversicherungsträgern und uns fehlerfrei hinzubekommen“, so Gerhard Hinrichs. Auch die von der Kanzlei verwalteten Lohnbuchhaltungen, für die zentral zwei Mitarbeiter am Standort Paderborn zuständig sind, laufen über den Server der DATEV. Diese Maßnahme konnte insbesondere deshalb optimal umgesetzt werden, weil Berater Gerd Otterbach detaillierte Kenntnisse in den spezifischen DATEV-Programmen besitzt und das operative Geschäft selbst beherrscht, sodass er bei seinen Verbesserungsvorschlägen von Anfang an auf eine hohe Akzeptanz bei den HWP-Mitarbeitern bauen konnte.

Insgesamt stellt Gerhard Hinrichs heute anhand der Arbeitspapierordner der Mitarbeiter, die auf seinem Schreibtisch lan-

den, eine wesentliche Verbesserung fest. „Alles ist klar strukturiert. Ich muss zum Beispiel die PKW-Nutzung nicht einmal ganz hinten suchen und einmal ganz vorne. Auch für mich persönlich ist das eine ganz klare Vereinfachung. An einem fertiggestellten klar aufgebauten Prüfungsbericht oder einer Steuererklärung soll der Außenstehende miterkennen können, wie wir arbeiten.“ Ein positiver Nebeneffekt der Maßnahmen: Neue Mitarbeiter können durch die klaren Strukturen und Arbeitsprozesse einfacher eingearbeitet werden.

Eigentlich wundert man sich, dass die angesetzten zehn Beratungstage bei der Fülle an umgesetzten Maßnahmen ausreichend waren. „Es hat gereicht, weil unser Ansatz war: Wir wollen den Prozess selber mitgestalten, wir wollen uns nicht einfach etwas vorsetzen lassen“, erklärt Gerhard Hinrichs. Er sieht den Berater denn auch mehr als Ideengeber, der den übergreifenden Blick und Erfahrung mit Veränderungsprozessen hat, auch andere Kanzleien kennt. Dementsprechend groß sei aber der Aufwand für die Kanzlei gewesen – „Das habe ich etwas unterschätzt“, gesteht Gerhard Hinrichs –, aber er sieht das als langfristiges Investment. Mit dem Ergebnis der Beratung zeigt er sich sehr zufrieden: „Mein Anliegen ist gewesen, dass die Arbeitsabläufe vernünftig gestaltet werden, sodass sie von den Mitarbeitern gelebt werden können. Ich denke, das ist uns mithilfe der Potentialberatung gut gelungen.“

ABSTRACT

Die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei HWP Hinrichs Wiedeking Partner GbR in Detmold ist aus zwei Kanzleien zusammengewachsen. Die Vereinheitlichung der Organisation, der Arbeitsmittel und Arbeitshilfen stellte sich jedoch als schwierig heraus. Um eine effektive gemeinsame Struktur aufzubauen, nahm HWP eine Potentialberatung durch ein auf Kanzleiberatung spezialisiertes Beratungsunternehmen in Anspruch. Die Verbesserungsmaßnahmen wurden unter enger Beteiligung der Mitarbeiter entwickelt, sodass die durchgeführten Veränderungen bei ihnen auf eine hohe Akzeptanz stießen.

KONTAKTE

Gerhard Hinrichs
HWP Hinrichs Wiedeking Partner GbR
Hermannstr. 4, 32756 Detmold
Tel.: 05231 9237-0
info@hwp-partner.de

Martina Möhring
OstWestfalenLippe GmbH
Regionalagentur OWL
Jahnplatz 5, 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 96733-14
m.moehring@regionalagentur-owl.de
www.regionalagentur-owl.de

Uwe Gotzeina
OstWestfalenLippe GmbH
Regionalagentur OWL
Jahnplatz 5, 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 96733-0
u.gotzeina@regionalagentur-owl.de

wero GmbH
Sonnenbergweg 12, 94556 Neuschönau
Tel.: 08558 9749398
info@my-wero.de

Gerd Otterbach
wero-Partner, Kanzleiberater, Qualitätsmanager
Steinweg 5, 57250 Netphen
Tel.: 02738 3635685
g.otterbach@my-wero.de

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

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

AUTOR

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

Auszubildende und Achtzigjährige als Tandem

Die Schreinerei Brammertz aus Aachen achtet alle Generationen gleichermaßen – Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ honoriert zukunftsgerichtete Personalplanung

Das sanierte Parkett im Weißen Saal des Aachener Rathauses ist eine glänzende Fläche, auf der sich eine Bohle nahtlos in die andere fügt. Keine Unebenheiten stören den harmonischen Gesamteindruck, für den die Schreinerei Brammertz verantwortlich zeichnet. Der Aachener Handwerksbetrieb führt den erneuerten Rathausboden in der Liste seiner vielen Vorzeigearbeiten auf den Geschäftsfeldern Altbausanierung, Innenausbau sowie Fenster- und Türenbau.

Das harmonische Bild aus dem Aachener Rathaus ist ein Nachweis handwerklicher Präzision. Es kann aber auch sinnbildlich für den 1912 gegründeten Betrieb Brammertz selbst gesehen werden, der an zwei Standorten im Stadtteil Kornelimünster zu Hause ist. „Um unser Unternehmen als Ganzes zu stärken, müssen wir jeden einzelnen unserer 27 Mitarbeiter achten und wertschätzen, jeden Tag aufs Neue“, sagt Alice Brammertz, die Prokuristin des Unternehmens und Gattin des Senior-Chefs Eduard. Nicht zuletzt diese tief im Betrieb verwurzelte Kultur des Miteinanders macht Eindruck. Einen Eindruck, der sich an Auszeichnungen wie dem 2013 verliehenen Siegel der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ ablesen lässt.

Mit dem Siegel würdigen das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V. und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW gemeinsam Firmen, die auf

den Alterungsprozess von Gesellschaft und Belegschaft mit zukunftsgerichteten Maßnahmen reagieren. Brammertz ist einer der ersten Betriebe, die sich seit dem Start der Initiative dem Prüfungsprozess erfolgreich unterzogen haben. Partner in dem Verfahren sind die Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH (GOM) und die Technologieberatungsstelle (TBS) des DGB NRW. Sie bilden gemeinsam die Servicestelle der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ und sind damit Ansprechpartner für Firmen, die ihren Betrieb auf Zukunftsfähigkeit testen möchten.

Das tägliche Gespräch mit den Mitarbeitern ist Tradition

„Das entwickelte Verfahren“, sagt Dr. Helga Unger von der GOM, „deckt alle Felder des Personalmanagements ab und ist mit überschaubarem Aufwand auch für kleine Unternehmen durchführbar.“ Ausgehend von einer Altersstrukturanalyse bietet „DEMOGRAFIE A K T I V“ den Unternehmen ein Management-Instrument an, mit dem sie die Herausforderungen für eine zukunftsfähige Belegschaftsstruktur erkennen und daraus Strategien entwickeln können. Im Sprachgebrauch der Initiative ist dabei auch von „Säulen“ die Rede, die Handlungsfelder im demografischen Sinne markieren.

Die Schreinerei Brammertz hat im Beratungsgespräch mit der GOM im „DEMOGRAFIE A K T I V“-Verfahren drei wichtige Säulen benannt, die unter dem Oberbegriff „Werte zum Wohlfühlen“ geführt werden. Damit werden die Arbeitsbereiche seelische und körperliche Gesundheit (Säule 1), Qualifikation (Säule 2) sowie Wissenstransfer und Generationentandems (Säule 3) überschrieben. Wohlfühlen, seelische Gesundheit, Harmonie und Wertschätzung sind Begriffe, die im oft nüchternen, geschäftsmäßigen Arbeitskosmos eher wie Fremdwörter klingen. Beim Aachener Traditionsbetrieb sind sie gleichsam Teil der DNA des Unternehmens.

Wertschätzen bedeutet bei Brammertz auch, aufeinander zuzugehen – im Wortsinne. An jedem Werktag bemüht sich mindestens ein Mitglied der Inhaberfamilie – bestehend aus Alice und Eduard Brammertz und den beiden erwachsenen Kindern Max und Aline –, die Mitarbeiter persönlich zu begrüßen. Das führt fast automatisch zu Vier-Augen-Gesprächen. Falls nicht, „setzen wir sie in regelmäßigen Abständen an“, sagt Alice Brammertz. „Wir verstehen Personalarbeit unter anderem so, dass wir möglichst jeden Morgen durch die Firma gehen und mit unseren Leuten sprechen. Das ist wichtig, um erkennen zu können, ob es ihnen gut geht oder ein Problem zu lösen ist.“ Auch Junior-Chef Max und Tochter Aline, die als Kauffrau die Geschäftsleitung komplettiert, wachsen allmählich in dieses „Management by walking around“ hinein.

„DEMOGRAFIE A K T I V“ betrachtet Gesundheit ganzheitlich

Dies ist ein Zeichen für innerbetriebliche Kommunikation und zugleich ein wichtiger Baustein der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“. Wenn die interne Gesprächskultur – wie bei Brammertz – bereits vorhanden ist, regt das Management-Instrument einen ständigen Prüfprozess an. Dadurch lassen sich verschiedentlich positive Effekte für die Entwicklung eines Unternehmens erreichen. Das kann Arbeitsabläufe betreffen oder das Arbeiten im Team grundsätzlich optimieren. Daneben hilft der Austausch untereinander aber auch, das Unternehmen vor einem hohen Krankenstand zu bewahren. Das Management-Instrument der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ animiert Firmen hier besonders, um vorzubeugen und die Folgen körperlicher Arbeit zu mildern – weil Gesundheit ganzheitlich gedacht wird.

Mit dem von „DEMOGRAFIE A K T I V“ angestoßenen Prüfprozess erkannte die Schreinerei Brammertz zum Beispiel einen gewissen Handlungsdruck bei der gesundheitlichen Vorsorge der Mitarbeiter. Dabei war das Unternehmen auf diesem Gebiet nie untätig gewesen. Bereits zu Beginn des neuen Jahrtausends war das betriebliche Gesundheitsmanagement erfolgreich eingeführt worden. Im Anschluss folgte die Beteiligung an einem Bonusprogramm der Innungskrankenkasse (IKK). Dies untersuchte die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation auf ihre Gesundheitsverträglichkeit und entwickelte entsprechende Optimierungen. Mit dem nachhaltigen Ansatz der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ erinnerte Brammertz sich an den Nutzen dieses Bonusprogramms und aktivierte es rund zehn Jahre später für die Mitarbeiter neu.

Vorsorge beginnt mit Rückenschule und reicht bis zum Gemüsedrink

Seither fordert die Geschäftsführung die Mitarbeiter freundlich, aber nachdrücklich auf, unter anderen Angebote zur pro-

(v. l.) Max Brammertz, Alice und Eduard Brammertz

fessionellen Rückenschule wahrzunehmen. „Es lohnt sich immer, nach einigem zeitlichen Abstand die Mitarbeiter daran zu erinnern“, sagt Alice Brammertz. Nach ihrer Erfahrung neigten Handwerker dazu, eher Symptome behandeln zu lassen als vorbeugend tätig zu werden, die Prophylaxe also zu vernachlässigen. Darüber hinaus gibt es immer wieder Seminare zur richtigen Ernährung. Zuletzt ließ die Belegschaft sich über die Vielfalt an Gemüsedrinks, den sogenannten Smoothies, praktisch unterrichten.

Ihren Betrieb wie eine Großfamilie zu leben, hat für alle in der Schreinerei sehr persönliche Konsequenzen. Oft sind es relativ einfache. „Als einer unserer Gesellen sich mit Rückenbeschwerden herumschleppte, habe ich ihm Anwendungen beim Osteopathen organisiert und bezahlt“, sagt Senior-Chef Eduard Brammertz. Manchmal sind es aber auch Themen, die schwerer auf der Seele lasten. „Vor Lebenskrisen ist keine Familie geschützt, auch unsere Mitarbeiter nicht“, sagt Alice Brammertz. „Wenn es nötig wird, empfehlen wir auch eine psychologische Beratung.“

Schließlich kann eine Lösung aber auch ganz einfach im Betrieb liegen. Mit dem Instrumentarium von „DEMOGRAFIE A K T I V“ entwickelte Brammertz einen Handlungsplan für den Bereich der Unternehmensentwicklung und möglicher Innovationen. Dabei formulierte die Firma die Leitlinie, in Einzelgesprächen das Potenzial eines jeden Mitarbeiters zu erkennen und ihn an der bestmöglichen Stelle einzusetzen. Zugleich ist dies aber auch im Baustein „Unternehmenskultur/Führung“ verankert – als Möglichkeit zur „Talentfindung“ von neuen Mitarbeitern oder zur Neuorientierung bewährter Kräfte.

Mitarbeiter dürfen innerhalb des Unternehmens wechseln

Ein langjähriger Mitarbeiter beispielsweise empfand die Arbeit an der CNC-Fräsmaschine zunehmend als belastend. Die computergestützte Einheit bei Brammertz erledigt feinste Fräsarbeiten mit maschineller Präzision, die früher ausschließlich von Hand ausgeführt wurden. Weil die Firmenleitung auch mit diesem CNC-Spezialisten regelmäßig Gespräche führt, blieb seine wachsende Unzufriedenheit am Arbeitsplatz nicht verborgen. „Wir haben ihm daraufhin den Wechsel in unseren Reparaturservice angeboten“, sagt Alice Brammertz. „Das hat er gerne angenommen, weil ihm offenbar das Arbeiten mit den eigenen Händen auf Dauer gefehlt hatte. Er wollte nicht nur eine Maschine programmieren.“

Dies sei ein gutes Beispiel für flexibles Denken im Unternehmen vor dem Hintergrund demografischer Herausforderungen. „Alle unsere Mitarbeiter sind ja von Haus aus Schreiner und können sowohl im Innenausbau als auch bei der Fertigung von Fenstern und Türen oder der Reparatur eingesetzt werden. Man muss das als Unternehmer aber sehen und eine neue Orientierung ermöglichen, um den Mitarbeiter wertzuschätzen und nach seinen Stärken einzusetzen.“

Das „Management by walking around“ sei zwar keine neue Erfindung, sagt Alice Brammertz, aber deswegen in der Arbeitswelt noch lange keine Selbstverständlichkeit. „In den wenigsten Unternehmen wird solch ein Sozialverhalten vorgelebt. Da geht man grußlos aneinander vorbei, nimmt den anderen nicht wahr. Bis der Mitarbeiter auf einmal innerlich gekündigt hat und die Chefs sich verwundert fragen, wie es dazu kommen konnte.“ Alice Brammertz wirbt auch bei Vorträgen vor Unternehmern und Verbänden um ein waches Auge für die Mitarbeiter. „Erst dann kann ich eine Firma gut führen“, glaubt sie.

Rat: Lieber einmal mehr um die Angestellten kümmern

Das wird auch für Max Brammertz (28) von Bedeutung sein. Auf den ausgebildeten Tischlermeister und heutigen Junior-Chef wartet in wenigen Jahren noch größere Verantwortung. Eingeprägt hat der Sohn sich bereits jetzt zwei Sätze, die als Bedingung für das erfolgreiche Kerngeschäft, die gute handwerkliche Arbeit, gelten können. „Das, was Sie künftig unbedingt tun müssen, ist, sich um ihre Mitarbeiter zu sorgen. Zur Not gehen Sie selbst lieber einmal weniger zum Kunden, denn Mitarbeiterpflege ist Chefsache.“ Diesen Rat hörte Max Brammertz am Rande einer Unternehmerschulung in Luxemburg, als er mit einem erfahrenen Geschäftsführer ins Gespräch kam.

Als Blaupause für Industrieunternehmen mit einer weitaus größeren Anzahl von Beschäftigten kann dieses Modell der Mitarbeiterpflege natürlich nicht herhalten. „Als Chef von einigen Hundert Menschen kann ich den Einzelnen nur schwerlich im Blick behalten“, sagt Alice Brammertz. Im Beratungsgespräch mit der Servicestelle

von „DEMOGRAFIE A K T I V“ werden auch für diesen Fall geeignete Möglichkeiten besprochen und in ein Handlungskonzept übernommen. Wo es der Chef nicht selbst schultern kann, bietet es sich an, die Aufgabe auf besonders zu schulende Führungskräfte in den Abteilungen zu übertragen. Dies beherzigt zum Beispiel der Räder- und Rollenhersteller Wicke in Sprockhövel. Die Unternehmensleitung betraut auch Teamleiter in der Fertigung damit, die Belastungen der Arbeiter im Auge zu behalten und durch die Bildung altersgemischter Teams sinnvoll zu verteilen. Wicke zählte 2013 wie Brammertz zu den ersten von der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ ausgezeichneten Unternehmen (siehe auch G.I.B.-Info 1/2015). Im Mai 2015 ist die Zahl der gesiegelten Firmen in Nordrhein-Westfalen auf 22 angewachsen.

„DEMOGRAFIE A K T I V“ würdigt Generationentandems

Unter demografischer Verantwortung versteht die Schreinerei Brammertz, Arbeitsprozesse so auszugestalten, dass ein langes Berufsleben „mit Lebensqualität und Freude“ möglich ist. Das Siegel „DEMOGRAFIE A K T I V“ würdigt dies ausdrücklich am Beispiel der Generationentandems, in denen die Arbeit angemessen verteilt und Fachwissen weitergereicht wird. Bei der Schreinerei Brammertz ist es die Praxis, in der Montage jeweils einen jungen mit einem erfahrenen Mitarbeiter in einem Team arbeiten zu lassen. „Als wir selbst älter wurden, haben wir einen Sinn für die großen Vorteile entwickelt, Alt und Jung zusammenzuführen“, sagt Alice Brammertz. „Im Tandem gibt der Ältere sein Wissen an den Jüngeren weiter“, erklärt sie den Ansatz, „und der Jüngere kann körperliche Defizite des Älteren auffangen.“

Im Jahr 2004 wurden die ersten altersgemischten Kleinstgruppen etabliert, seither sind sie zur ständigen Einrichtung im Fertigungsbereich geworden. Damals war Eduard Brammertz seit knapp einem Vierteljahrhundert alleiniger Geschäftsführer der Schreinerei, 2011 holte er sich seinen Sohn Max gleichberechtigt an die Seite. Ein Tandem existiert also auch auf oberster Ebene des Unternehmens: Die Generationen drei und vier des Familienbetriebs bündeln seither ihre Kräfte.

Eins der Generationentandems bei Brammertz verursacht bei uneingeweihten Besuchern regelmäßig ungläubige Blicke. Ein Auszubildender diesseits der Altersgrenze von 20 Jahren arbeitet mit einem Mann jenseits der 80 Jahre zusammen. Es ist kein Märchen aus einer anderen Arbeitswelt, sondern ein Beispiel auch für die Integration von Menschen mit langer Lebens- und Berufserfahrung. Das Beispiel beginnt so: Im Jahr 1998 begibt ein 64 Jahre alter Mann sich eines Tages auf dem Fahrrad zur Schreinerei Brammertz, ohne Termin, ohne Bewerbungsmappe in der Hand. Ihm geht es um eine dauerhafte Beschäftigung.

Spätestens jetzt würden viele Personalleiter oder Firmenchefs die naheliegende Frage formulieren: Will ich ohne Not oder aktuellen Bedarf jemandem Arbeit geben, dessen Berufsbiografie keine wahrnehmbaren Entwicklungen mehr erwarten lässt? Die Unternehmerfamilie Brammertz will. Sie gibt Franz Haurenherm mit 64 Lebensjahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag. „Er hatte Feuer in den Augen und war ernsthaft an unserem Betrieb interessiert“, sagt Alice Brammertz in der Rückschau.

Es ist ein besonderes Beispiel von Wertschätzung, die Brammertz Menschen unabhängig von Alter oder Lebenssituation entgegenbringt. Franz Haurenherm passte perfekt in den Betrieb, weil er als ausgebildeter Schreinergeselle kam. Das allein hätte nicht für die Einstellung gelangt, zunächst musste er sich durch Probearbeit beweisen und positiv vom Team aufgenommen werden. „Wir gefährdeten unser Gefüge, würden wir die direkten Kollegen bei Neueinstellungen nicht um ihr Urteil bitten“, sagt Alice Brammertz. Franz Haurenherm wurde für gut befunden und ist heute, mit 81 Jahren, immer noch im Betrieb. Sein Arbeitsfeld und die Arbeitszeiten haben sich gleichwohl gewandelt und wurden seinen körperlichen Möglichkeiten angepasst. Das Herstellen von Fenstern und den Innenausbau hat er aufgegeben. Dafür macht er sich im Reparaturservice nützlich und rettet selbst nahezu zerschlissene Polster vor dem Aussortieren.

Intensives Marketing auch in gesunden Unternehmensphasen

Der älteste Mitarbeiter Franz Haurenherm wird derweil auch als erfahrener Ratgeber für viele junge Männer im Betrieb geschätzt, wie zuletzt für seinen Tandempartner, den Auszubildenden Jakob Emundts. Er kam 60 Jahre später als Haurenherm auf die Welt. Emundts repräsentiert die nachwachsende Generation Handwerker, um die Brammertz sich intensiv bemüht.

Dass Brammertz ein Refugium für alte Schätze ist, dafür steht auch eine zweiflügelige Tür aus schwerem Kastanienholz. Das 1910 gefertigte Portal ließ bis zum Jahrtausendwechsel Künstler während ihrer Studienaufenthalte in die berühmte römische Villa Massimo ein. Die Schreinerei Brammertz erhielt den Großauftrag, Portal, Türen und Holzfenster nachzubilden und zu ersetzen. Insgesamt 320 morsche Bauteile mussten ausgetauscht und entsorgt werden. Überlebt hat die große Eingangstür: Liebevoll saniert ist das Original nun am Brammertz-Firmensitz zur Zierde in eine Wand eingelassen.

„DEMOGRAFIE A K T I V“ unterstützt Unternehmen, die im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen wollen, auf vielfache Weise. Ratschläge für eine verbesserte Aus- und Fortbildung sind die eine Seite, eine wirksame Außendarstellung der Alleinstellungsmerkmale einer Firma zählen ebenso dazu. Brammertz will dies nach dem „DEMOGRAFIE A K T I V“-Verfahren verstärkt im Auge behalten, obwohl die Jugend von sich aus Schlange steht. Bis zu 50 Bewerbungen um die raren Ausbildungsplätze erhält die Schreinerei Brammertz pro Jahr, drei bis fünf junge Männer durchlaufen zeitgleich ihre jeweilige Ausbildungsphase. Dennoch intensiviert Brammertz die Kontakte zu den weiterführenden Schulen und Fachhochschulen. Marketingmaßnahmen in Fachmedien und neuen Medien (Internet) zählen ferner zu den Mitteln, auf sich aufmerksam zu machen.

Altersstrukturanalyse sieht Brammertz im Branchentrend

Jung und Alt – durch die Generationentandems hat Brammertz das Bewusstsein für eine zukunftsgerichtete und ausgewogene Zusammensetzung der Belegschaft fest implementiert. Bei rund 30 Mitarbeitern ist die Altersstruktur gleichwohl gut überschaubar, ein Trend zur Überalterung des Betriebs würde schnell erkannt. Die intensiven Arbeiten daran, dass Jung und Alt sich gleichermaßen geschätzt fühlen, und die Bildung der Generationentandems führen in der Summe zu einem gesunden Altersdurchschnitt. Er liegt heute bei rund 42 Jahren, mit einem 16-jährigen Auszubildenden am einen und dem 81 Jahre alten Franz Haurenherm am anderen Ende der Skala. Nach der Altersstrukturanalyse, die die Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ mittleren Unternehmen zum Prozessbeginn empfiehlt, liegt Brammertz im Branchentrend. Mit den zahlenmäßig größten Gruppen in der Altersklassen 20 bis 30 und 40 bis 50 Jahren. Die Prognose für 2017 verschiebt diese Gruppen ins nächste Lebensjahrzehnt, hinzu kommt eine wachsende Zahl Zwanzigjähriger, in der Regel übernommene Auszubildende.

Ohne Aktivitäten, die ein Gemeinschaftsgefühl formen und von „DEMOGRAFIE A K T I V“ zur Profilierung der Unternehmenskultur angeregt werden, empfände die Inhaberfamilie das Gefüge im Betrieb aber dennoch als potenziell instabil. Also suchten Alice und Eduard Brammertz mit ihren Kindern nach Ideen außerhalb des Betriebs, abseits der regelmäßigen Fortbildungen auf fachlichem Gebiet.

Gemeinschaftsgefühl wird auf einem Floß gestärkt

Um den Teamgeist zu stärken, verbrachte die gesamte Schreinerei Brammertz ein Wochenende im belgischen La Roche-en-Ardenne, inklusive Fahrt mit selbst gebauten Flößen auf der Ourth und einem professionellen Coach, der das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern sollte. Ziel des Wochenendes war es laut Alice Brammertz, „die Schwächeren im übertragenen Sinne nicht über Bord zu werfen, sondern die Stärken aller für die Gruppe zu nutzen.“ Diese Erfahrung habe – auch durch die Arbeit des Coachs – zusammengeschweißt. Brammertz leistete sich das Wochenende übrigens, weil es den Geldpreis einsetzte, der für den zweiten Platz beim Personalmanagement-Wettbewerb „Einfach Spitze – Unser Team“ ausgesetzt worden war.

Die Auszeichnungen für den Handwerksbetrieb sind vielfältig. Oft potenziert sich der Ertrag von Anstrengungen, wie sie für „DEMOGRAFIE A K T I V“ gebündelt wurden, an unerwarteter Stelle. Die Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH (GOM) etwa attestierte Brammertz schon früh, ein Vorzeigeunternehmen in der Unternehmensführung zu sein. Die GOM wählte – als eine Kraft in der Servicestelle „DEMOGRAFIE A K T I V“ – die Aachener Schreinerei als eines der ersten Unternehmen aus, mit denen das Management-Instrument von der Situationsbeschreibung über den Bewertungsprozess bis hin zur Maßnahmenplanung angewendet wurde. Bei Brammertz führten die bewerteten Aktivitäten in allen Handlungsfeldern nicht nur zum Siegel „DEMOGRAFIE A K T I V“, sondern auch zum Eintrag in dem Demografie-Atlas des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Als Handwerksbetrieb auf einer Stufe mit Weltkonzernen

„Daraus ist dann ein Selbstläufer geworden“, sagt Alice Brammertz. Ende 2014

wird Brammertz in einem Atemzug mit Weltkonzernen wie BMW, Lufthansa oder Handelsgrößen wie Kaufhof genannt: Als erstes mittelständisches Unternehmen überhaupt erhält Brammertz die Auszeichnung als einer der „besten internationalen Arbeitgeber“ der Kontinente Europa, Asien und Australien. Der Preis wird von der US-amerikanischen Interessenvertretung AARP (American Association of Retired Persons, deutsch: Amerikanische Vereinigung der Ruheständler) vergeben, die die Interessen von Menschen ab 50 Jahren vertritt, also auch von älteren Arbeitnehmern. Vorbildlich bewertet die AARP den Einsatz der Aachener für die Integration älterer Beschäftigter und die Maßnahmen, die den demografischen Prozess aktiv begleiten.

Das Lob nehmen die Verantwortlichen bei Brammertz gerne an. Sie wissen, dass Anerkennung unabdingbar für eine gesunde Unternehmenskultur und den Erfolg einer Firma ist. Achtsam mit den Mitmenschen umzugehen, ist für Alice und Eduard Brammertz übrigens keine Erkenntnis, die erst in der Zeit der Unternehmensführung entstand. Sie ist in der christlichen Soziallehre verankert, die beide in jungen Jahren kennengelernt haben. Alice Brammertz leistete Jugendarbeit bei der Ordensgemeinschaft der Jesuiten, ihr Mann Eduard besuchte eine Internatsschule der Benediktiner. „Wir haben früh gelernt, Verantwortung für uns und andere zu übernehmen“, sagt Alice Brammertz. Das harmonische Gefüge, wie die Eheleute ihr Unternehmen verstehen, kann nur durch ein nachhaltiges, zukunftsgewandtes Personalmanagement gesichert werden. Dazu zählt großer Respekt vor den Mitarbeitern, gleich welchen Alters.

ABSTRACT

Die Schreinerei Brammertz wird 1912 von Josef Brammertz in Aachen-Kornelimünster gegründet. Das Handwerksunternehmen ist noch immer in Familienbesitz und wird heute in dritter und vierter Generation von Eduard Brammertz und Sohn Max geführt. Es befindet sich mittlerweile an zwei Standorten in Kornelimünster, darunter das 1789 erbaute Stammhaus. Zur Geschäftsleitung des Familienbetriebs zählen ferner Eduard Brammertz' Ehefrau Alice und Tochter Aline. Mit weiteren 27 Mitarbeitern ist das Traditionsunternehmen in den Bereichen Fenster-, Türen- und Treppenbau sowie im Innenausbau und der Altbausanierung tätig. Seit Beginn der 2000er Jahre befasst Brammertz sich intensiver mit den Auswirkungen des demografischen Wandels; die Mitarbeiter nehmen zunächst an Gesundheitsprogrammen teil. Mit dem Management-Instrument der Initiative DEMOGRAFIE A K T I V werden die Maßnahmen überprüft und systematisiert. Brammertz zählt zu den ersten Teilnehmern der Initiative. Damit fördern das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW betriebliche Aktivitäten zur Gestaltung des demografischen Wandels. Der mehrstufige Prozess kann mit der Auszeichnung durch das Siegel DEMOGRAFIE A K T I V enden.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767-206
a.bendig@gib.nrw.de

KONTAKTE

BRAMMERTZ GmbH Schreinerei & Fensterbau
Am Berg 14, 52076 Aachen-Kornelimünster
Eduard Brammertz, Tel.: 02408 9496-0
info@brammertz-schreinerei.de
www.brammertz-schreinerei.de

Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV
Gesellschaft für Organisationsentwicklung und
Mediengestaltung mbH (GOM), Aachen
Tel.: 0241 9290624
Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.
(TBS NRW), Bielefeld
Tel.: 0521 966350
servicestelle@demografie-aktiv.de
www.demografie-aktiv.de

AUTOR

Volker Stephan, Tel.: 0251 2809666
post@volker-stephan.net
www.volker-stephan.net

Schlupflöcher beim gesetzlichen Mindestlohn

Seit Januar 2015 gibt es in Deutschland den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. In den vergangenen Monaten gab es seitens der Arbeitgeberverbände viel Kritik am sog. „Bürokratiemonster Mindestlohn", die Gewerkschaften hingegen prangern Arbeitgeberstrategien zur Umgebung des Mindestlohns an. Wir sprachen mit dem Arbeitsrechtler Dr. Frank Lorenz von der Kanzlei „silberberger.lorenz.towara" aus Düsseldorf über den Mindestlohn, Umgehungsstrategien und Handlungsoptionen für Betriebsräte.

G.I.B.: Herr Lorenz, schon vor dem Mindestlohngesetz gab es ja eine Rechtsprechung, z. B. gegen Lohnwucher. Wie sieht da die Rechtslage aus?

Dr. Frank Lorenz: Ja, das ist in der Öffentlichkeit nicht so bekannt und es gibt dazu auch bisher nur wenige veröffentlichte Entscheidungen. Der Rechtslage nach ist jeder Lohn unter zwei Dritteln des tarifüblichen Entgelts Lohnwucher. Es gab von Arbeitgeberseite eine Diskussion, ob diese Rechtsprechung jetzt im Zuge des Mindestlohns gegenstandslos geworden ist. Zum Beispiel wäre bei einem Tariflohn von 15 Euro alles unter 10 Euro Lohnwucher. Arbeitgebervertreter haben gedacht, dass sie jetzt keine 10 bzw. 11 Euro mehr zahlen müssen, sondern schon keinen Lohnwucher mehr betreiben, wenn sie den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro bezahlen. Das ist natürlich Quatsch! Die Lohnwucher-Rechtsprechung ist nicht gegenstandslos, sie bezieht sich ja darauf, dass jemand den üblichen angemessenen Lohn für seine Tätigkeit bekommt. Der Mindestlohn ist, wie der Name ja schon sagt, nur eine untere Grenze in den Bereichen, wo man bisher auch nach Tariflohn unterhalb dessen lag.

Was ich nicht nachvollziehen kann bzw. als ideologisch motiviert betrachte, ist das Thema Aufzeichnungspflichten, insbesondere was die Arbeitszeit angeht.

G.I.B.: Herr Lorenz, seit einem halben Jahr gibt es in Deutschland den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Wie fällt Ihre persönliche Zwischenbilanz aus?

Dr. Frank Lorenz: Wir verfolgen, was es in der Gesamtschau an veröffentlichten gerichtlichen Entscheidungen gibt. Das sind bundesweit bisher erst vier oder fünf. Denn die wenigsten Beschäftigten klagen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus gegen ihren Arbeitgeber. Die Klagen werden zunehmen, wenn die Arbeitsverhältnisse, aus welchen Gründen auch immer, beendet sind. Zurzeit gibt es zum Beispiel einen Fall in Berlin, wo jemand gekündigt worden ist, weil er den Mindestlohn eingefordert hat. Dabei ging es dann um die Wirksamkeit dieser Kündigung. Das Arbeitsgericht Berlin hat glücklicherweise zu Recht gesagt: Eine solche Kündigung ist unwirksam.

Dann gibt es das Beispiel einer Firma, die Werbeblättchen und Prospekte verteilen lässt, und versuchte, die Verteiler dieser Werbung als Zeitungszusteller zu deklarieren und dadurch den Mindestlohn zu umgehen, was aber offensichtlich scheiterte. Es wurden auch Stellenanzeigen geschaltet, mit denen Leute unter 18 Jahren gesucht worden sind, um auf diesem Weg nicht in den Mindestlohn zu geraten. Das ist auch unzulässig wegen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Außerdem gibt es unterschiedliche Entscheidungen zum Bereitschaftsdienst. Eine sagt, dass ich für die Stunden des Bereitschaftsdienstes selber keinen Mindestlohn bezahlen muss, wenn man in der Gesamtrechnung auf die 8,50 Euro kommt.

Wir als Kanzlei für Arbeitsrecht befassen uns mit dem Mindestlohn bisher auf einer kollektivrechtlichen Ebene und sind in fast allen Branchen tätig, unter anderem auch im Bereich Postdienste, Spedition, Logistik. Dabei geht es vor allem darum, wie der Arbeitgeber seinen Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeiten nachkommt. Dort, wo Betriebsräte Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit abgeschlossen haben, existiert ein Aufzeichnungsbogen, der nun nach dem Mindestlohngesetz verändert werden muss. Dagegen sperren sich die Arbeitgeber teilweise.

Dr. Frank Lorenz, Rechtsanwalt
in der Kanzlei für Arbeitsrecht
silberberger.lorenz.towara, Düsseldorf

G.I.B.: Einzelne Branchen üben harte Kritik an dem Mindestlohngesetz. Wo stecken dahinter reale zu klärende Probleme und wo ist das Ideologie und Meinungsmache?

Dr. Frank Lorenz: Es gibt eine Reihe von Unschärfen, zum Beispiel bei der Situation von Praktikanten bzw. bei Menschen, die ein Praktikum machen, weil es Bestandteil ihrer Ausbildung ist. Da ist dann die Frage, wie die entsprechenden Ausbildungs- oder Studienordnungen gestrickt sind.

Was ich nicht nachvollziehen kann bzw. als ideologisch motiviert betrachte, ist das Thema Aufzeichnungspflichten, insbesondere was die Arbeitszeit angeht. Wir hatten auch bisher immer schon Aufzeichnungspflichten. Paragraf 16 des Arbeitszeitgesetzes sieht vor, dass immer wenn eine Überschreitung von acht Stunden täglicher Arbeitszeit gegeben ist, dies aufgezeichnet werden muss. Unsere Erfahrung ist allerdings – das kann ich für alle Branchen und auch große Unternehmen, sogar für DAX-notierte Unternehmen sagen –, dass das nicht umgesetzt wird. Es gibt sicherlich eine Reihe von Betrieben, die Betriebsvereinbarungen haben, die das so explizit vorsehen, aber in vielen deutschen Unternehmen wird das faktisch nicht gemacht.

Das neue Gesetz sorgt für große Aufregung, aber es ist nur eine Umsetzung von bereits bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen. Identische Verpflichtungen gab es schon nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz – und da hat es damals auch keinen Aufschrei gegeben. Aus meiner Sicht ist das also reine Ideologie.

Klar ist, dass wir vorher eine Dokumentationspflicht für Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit über alle Branchen hinweg noch nicht hatten. Dadurch sind auch kleinere Unternehmen in die Aufzeichnungspflicht hineingeraten. Die Aufzeichnung kann der Arbeitgeber an den Beschäftigten selber delegieren, nicht aber die Verantwortung dafür. Diese Regelung deshalb als „Bürokratiemonster“ zu bezeichnen, halte ich nicht für angemessen.

Wir haben durch die Aufzeichnungsverordnung des Bundesfinanzministeriums allerdings eine Lücke bei ausschließlich mobilen Tätigkeiten. Für Arbeitnehmer mit entsprechenden Tätigkeiten ohne Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und eigenverantwortlicher Einteilung der Arbeitszeit muss nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden und nicht Beginn und Ende. Diese Erleichterungen gelten aber nur für sehr wenige Fälle, wie zum Beispiel im Einzelfall für Zeitungszusteller und Kurierdienste. Es gab zum Beispiel die Diskussion, ob die Postzustellung eine ausschließlich mobile Tätigkeit ist. Derzeit ist sie allerdings so organisiert, dass die Zusteller vorher auch selber sortieren und Kundenkontakte haben, beispielsweise bei Einschreiben. Deswegen ist es keine ausschließlich mobile Tätigkeit.

Ein Klassiker ist ein Fall eines privaten Schulbusunternehmens, das der neben dem Busfahrer eingesetzten Begleitperson der Kinder ein Beförderungsentgelt berechnet hat, weil sie ja in dem Bus mitgefahren ist.

G.I.B.: Arbeitgeber scheinen bei der Umgehung des Mindestlohns recht kreativ zu sein. Gibt es noch andere Beispiele für Umgehungspraktiken?

Dr. Frank Lorenz: Weitere Umgehungspraktiken bestehen darin, möglichst viel an sonstigen Zahlungen anzurechnen. Das fängt an bei Sonderzahlungen, geht weiter zu Dingen, die der Arbeitgeber als von ihm erbrachte Dienste deklariert. Ein Klassiker ist ein Fall eines privaten Schulbusunternehmens, das der neben dem Busfahrer eingesetzten Begleitperson der Kinder ein Beförderungsentgelt berechnet hat, weil sie ja in dem Bus mitgefahren ist. Die entsprechende Verrechnung mit dem Lohn hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf als unwirksam angesehen. Andere Diskussionen gibt es um die Themen Kost und Logis und Trinkgeld in der Gastronomie.

G.I.B.: Eine Kritik am Mindestlohngesetz ist ja, dass nicht eindeutig geklärt ist, was zum Mindestlohn dazugehört und was nicht. Hat hier die Rechtsprechung mehr Klarheit gebracht?

Dr. Frank Lorenz: Bis jetzt orientieren wir uns an der Rechtsprechung zum Arbeitnehmerentsendegesetz. Dieses Gesetz hat ja schon längere Zeit für eine Reihe von Branchen einen tariflich festgesetzten Mindestlohn festgeschrieben. Was danach angerechnet werden darf, darf auch beim Mindestlohn angerechnet werden und umgekehrt. Das gibt eine gewisse Sicherheit, aber keine absolute. Ob die Gerichte das eins zu eins übernehmen, kann man im Moment noch nicht sagen. Der Zoll hat vor diesem Hintergrund definiert, dass z. B. Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (Nachtarbeit, Sonn- und Feiertage etc.) und besondere Arbeitsanforderungen wie Schmutz- und Gefahrenzulagen nicht berücksichtigt werden dürfen. Unterschiedliche Auffassungen gibt es z. B. bei der Berücksichtigung von Überstundenzuschlägen oder der Anrechnung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes. Hier wird es in absehbarer Zeit sicherlich eine Rechtsprechung geben, die für mehr Klarheit sorgen wird.

Ganz wichtig ist, dass alle Betriebsräte bitte ihre Arbeitgeber auffordern sollen mitzuteilen, wie sie in ihrem Betrieb das Mindestlohngesetz umsetzen.

G.I.B.: Die Aufzeichnungspflicht gilt auch für Minijobs. Gerade in der Gastronomie und im Einzelhandel ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten also der Minijobs sehr hoch. Wie sind die Erfahrungen mit der Umsetzung des Mindestlohns bei den Minijobs?

Dr. Frank Lorenz: Dazu liegt uns noch nichts vor. Ich habe der Presse entnommen, dass es Arbeitgeber gibt, die dann Vollzeit angeboten haben, im Wissen darum, dass die Beschäftigten das gar nicht leisten können. Ansonsten würde bei Minijobs zum Beispiel das Thema Anrechnung einschlagen.

G.I.B.: Konkrete Probleme gibt es aber z. B. in der Logistik-Branche.

Dr. Frank Lorenz: In der Logistik-Branche gibt es Probleme mit dem Thema Transit. Konkret bei der Frage, ob das Mindestlohngesetz gilt, wenn ein Lkw in Polen losfährt, das Ende seiner Tour in den Niederlanden liegt und er Deutschland nur passiert, ohne etwa auf- oder abzuladen. Dazu gab es eine Auseinandersetzung zwischen EU-Kommission und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Mittlerweile sagt das BMAS, dass dieser Fall nicht in das Mindestlohngesetz fällt. Wenn der Lkw hier allerdings hält, um Ware auszuliefern oder aufzunehmen, würde er unter das Gesetz fallen. Das schlägt sich bisher im Gesetz nicht nieder. Deshalb hat die EU-Kommission jetzt ein Verfahren eingeleitet, um das im Gesetz klarzustellen. Das Argument der EU-Kommission ist, dass dieser Punkt gegen den freien Dienstleistungsverkehr verstoße. Am Ende wird man das Gesetz womöglich an dieser Stelle ändern. Aus meiner Sicht kann man das so oder so betrachten.

G.I.B.: Einige Arbeitgeberverbände wie z. B. der DEHOGA fordern eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes. Das lässt vermuten, dass das Gesetz in der Gastronomie bislang unzureichend eingehalten wurde. Haben Sie dazu Informationen?

Dr. Frank Lorenz: Wir haben Betriebsräte aus der Gastronomie beraten: Das ist faktisch so. Es ist allgemein bekannt, dass die Köche und Köchinnen länger arbeiten, auch das Bedien-Personal, wo der Mindestlohn eher eine Rolle spielt. Das ist ein Bereich, der sehr düster aussieht, was die Einhaltung des Gesetzes angeht. Im Logistik-Bereich ist es nicht so schlimm, weil man dort ohnehin die Aufzeichnungspflichten hatte. Es gibt dort also andere rechtliche Grenzen, die es in der Gastronomie, was formale Aufzeichnungspflichten angeht, nicht gibt. Bei der jüngsten Konferenz der Arbeits- und Sozialminister (ASMK) der Länder wurden aber Vorstellungen für weitere Ausnahmeregelungen entwickelt. Danach sollen bei Anträgen der Schaustellerbranche und bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG Arbeitszeiten bis max. zwölf Stunden positiv beschieden werden, da die Betriebe des Schaustellergewerbes insoweit als Saisonbetriebe

angesehen werden. Auch für Betriebe der Landwirtschaft und der Hotel- und Gaststättenbranche, soweit es Saisonbetrieb ist, sollen Ausnahmen von der Zehn-Stunden-Grenze infrage kommen. Z. B. kann dann ein Ausgleich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden bei Saisonarbeitskräften auch durch den Nachweis von beschäftigungslosen Zeiten oder Zeiten mit geringerer Beschäftigung erfüllt werden.

G.I.B.: Es gibt Anwaltskanzleien, die damit werben, Arbeitgeber gezielt bei der Umgehung des Mindestlohns zu beraten, auch entsprechende Seminare. Was genau wird dort vorgeschlagen? Was sagen Sie zu diesen Angeboten?

Dr. Frank Lorenz: Da geht es um Fragestellungen, die es zu anderen Rechtsgebieten wie der Steuergesetzgebung partiell auch gibt: Man wird darauf hingewiesen, wo Lücken sind und ich etwas machen kann, was sich möglicherweise gerade noch so innerhalb der Legalität bewegt.

Eine offene Flanke beim Thema Mindestlohn ist das Thema: Wie gestalte ich Verträge, damit es sich nicht mehr um abhängig Beschäftigte handelt? Das ist sicherlich auch eine wichtige Umgehungsstrategie. Es geht also um die Frage „Scheinselbstständigkeit“. Wenn jemand nach außen hin selbstständig ist, fällt er zunächst nicht unter das Gesetz. Dazu kommt die Umgehungsstrategie über die Anrechnung von anderweitigen Zahlungen – das sind die Hauptthemen.

Standesrechtlich ist so etwas immer grenzwertig. Die Anwältinnen und Anwälte, die auf diesem Feld unterwegs sind, versuchen immer, eine gewisse Grauzone zu wahren. Einerseits treten sie werblich auf, indem sie sagen: Wir zeigen euch, wie man die gesetzliche Regelung umgeht. Auf der anderen Seite dürfen sie natürlich standesrechtlich auch nicht zum offenen Gesetzesverstoß aufrufen. Da man die Strategien aus Veröffentlichungen kennen kann, würde ich persönlich nicht zu einem solchen Seminar gehen müssen, um zu wissen, wo die Schlupflöcher sind. Sie liegen im Bereich der Scheinselbstständigkeit und der Werkverträge und auch durch die Aufzeichnungsverordnung sind solche Schlupflöcher geschaffen worden.

G.I.B.: Wo liegen konkret die Schlupflöcher in der Aufzeichnungsverordnung?

Dr. Frank Lorenz: Zum einen gibt es danach eine Vergütungsgrenze, unter der überhaupt aufgezeichnet werden muss. Zum anderen gibt es Ausnahmen für die mobilen Tätigkeiten. Ich habe den Eindruck, dass die Verbände ihren Mitgliedern zumindest offiziell raten: Seid da vorsichtig! Legt das nicht zu weit aus! Was inoffiziell geraten wird, wissen wir natürlich nicht. Und wir wissen auch nicht, wie die einzelnen Branchen im Zweifel damit umgehen.

G.I.B.: Das Mindestlohngesetz sieht eine Generalunternehmerhaftung vor. Was bedeutet das konkret?

Dr. Frank Lorenz: Das bedeutet, dass der ursprüngliche Auftragnehmer haftet, egal wie viele Subunternehmer er beschäftigt. Wir haben die Erfahrung aus der Bau- und der Reinigungsbranche, dass häufig mehrere Subunternehmer in einer Kette untereinander stehen. Der, der vorne in der Kette steht, haftet jetzt für alle in der Kette, allerdings nur in Höhe des Nettolohns. Er haftet also nicht für sonstige Zahlungen wie Urlaubsgeld und auch nicht für Zinsen und ähnliche Dinge, also eine relativ beschränkte Haftung. Wir haben Glück, dass es diese Haftung noch gibt. Die Europäische Kommission hatte nämlich vor, eine sogenannte Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie zu erlassen. Das ist glücklicherweise gescheitert. Wenn die so gekommen wäre, wäre die deutsche Generalunternehmerhaftung tot gewesen. Allerdings haben sich Arbeits- und Finanzministerium aktuell auf eine einschränkende Auslegung der Generalunternehmerhaftung verständigt: Gehaftet wird nur noch bei den Tätigkeiten, die der ursprüngliche Unternehmer selbst übernommen hat, nicht jedoch bei Tätig-

Zwei Punkte sehe ich als kritisch an und halte sie auch rechtlich nicht für haltbar: die Herausnahme der Beschäftigten unter 18 Jahren und der Langzeitarbeitslosen.

keiten, die er nur vermittelt. Diese Auslegung ist bei Arbeitsrechtlern zu Recht sehr umstritten. Die Generalunternehmerhaftung steht im Arbeitnehmerentsendegesetz und das Mindestlohngesetz verweist an dieser Stelle auf die entsprechende dortige Regelung im Arbeitnehmerentsendegesetz. Das ist gesetzestechnisch etwas unschön. Für die Anwender, die kleinen Arbeitgeber, wäre es besser, es stünde alles in einem Gesetz.

G.I.B.: Was können Sie Beschäftigten raten, denen der Arbeitgeber nicht korrekt den Mindestlohn zahlt? Wie können sie ihre Rechte geltend machen?

Dr. Frank Lorenz: Einfordern! Und natürlich ist es immer am besten, wenn der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft ist und das mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz realisieren kann. Wir haben die grundsätzliche Problematik – deswegen haben wir bisher auch so wenig Verfahren –, dass natürlich die wenigsten das im bestehenden Arbeitsverhältnis machen. Wahrscheinlich werden die meisten Konflikte erst dann geführt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, zum Beispiel durch eine arbeitgeberseitige Kündigung. Dann habe ich, ohne mein Arbeitsverhältnis beschädigen zu müssen, eine gute Möglichkeit, Klage einzureichen.

Ein Vorteil, ist, dass durch das Mindestlohngesetz in der Höhe des Mindestlohns, das heißt bis 8,50 Euro in der Stunde, sämtliche tarifvertraglichen Ausschlussfristen außer Kraft gesetzt sind. Diese tariflichen Ausschlussfristen sind kurz, meistens drei oder sechs Monate. Danach muss man seinen Anspruch also innerhalb von drei oder sechs Monaten schriftlich geltend machen, sonst ist er verloren.

Deswegen betrifft der Mindestlohn übrigens auch alle Beschäftigten, nicht nur diejenigen, die im Moment 8,50 Euro bekommen, sondern auch die, die mehr verdienen. Es gilt die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren. Das heißt, man kann auch noch drei Jahre nach Entstehen des Anspruchs den Lohn einklagen.

Wichtig ist für die Beschäftigten auf jeden Fall, dass sie selber Aufzeichnungen machen, damit sie auch später noch nachhalten können, wann sie wie lange wo gearbeitet haben. Wenn ich klage, bin ich in der Beweislast. Es gibt keine Umkehr der Beweislast.

G.I.B.: Worauf sollten Betriebsräte beim Thema „Mindestlohn“ achten? Welche Handlungsmöglichkeiten haben sie und welche Informationspflichten hat der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat?

Dr. Frank Lorenz: Ganz wichtig ist – das predigen wir auch in unseren Seminaren –, dass alle Betriebsräte bitte ihre Arbeitgeber auffordern sollen mitzuteilen, wie sie in ihrem Betrieb das Mindestlohngesetz umsetzen. Da ist mir noch einmal ganz wichtig, dass es eben nicht nur die Beschäftigten betrifft, die jetzt Mindestlohn bekommen, sondern alle Beschäftigten.

Auch die Frage der Überstundenvergütung ist ein solches Thema. Angenommen ich habe einen Arbeitsvertrag, in dem steht, dass ich eine reguläre Wochenarbeitszeit habe, aber eine gewisse Anzahl an Überstunden umsonst leisten muss. Da ist die Frage, ob das nach der Maßgabe des Mindestlohngesetzes überhaupt noch zulässig ist. Muss man nicht sagen: Für diese zusätzlichen Stunden besteht mindestens ein Anspruch auf 8,50 Euro? Beides wird in der Literatur vertreten. Die einen sagen, Stunden für null gibt es nicht mehr, die anderen sagen, solange der Betreffende in der Gesamtschau auf die 8,50 Euro kommt, ist das legal. Das ist sicherlich noch ein Punkt, an dem man sich streiten wird.

Was es meistens gibt, ist eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“. Der Betriebsrat sollte prüfen, ob das, was drinsteht, mit den Vorgaben des Mindestlohngesetzes übereinstimmt. Gerade was das Thema „Aufzeichnung“ angeht, aber auch, was die Führung von Arbeitszeitkonten betrifft, wozu das Mindestlohngesetz ebenfalls eine Regelung enthält.

G.I.B.: Hat man schon Erfahrungen mit der Kontrollpraxis?

Dr. Frank Lorenz: Nein. Im Bereich des Entsendegesetzes gibt es große Kontrolllücken. Ob sich das jetzt in großem Maße bessert, muss man sehen. Es gab vor ein paar Jahren ja eine Organisationsreform des Zolls,

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152, m.keuler@gib.nrw.de
Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209, a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT
Dr. Frank Lorenz
silberberger.lorenz.towara – kanzlei für arbeitsrecht
Grabenstraße 17, 40213 Düsseldorf
Tel.: 0211 55020-0
kanzlei@slt-arbeitsrecht.de; www.slt-arbeitsrecht.de

die sehr kritisch war in Bezug auf die Kontrolleffizienz. Es bleibt abzuwarten, ob jetzt genügend Kräfte bereit stehen und die neuen Stellen auch besetzt werden können. Zumindest waren vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes beim Zoll viele Stellen unbesetzt. Außerdem soll die Aufzeichnung von Überstunden nach dem Arbeitszeitgesetz nicht mehr durch den Zoll überprüft werden, auch wenn das relevant für den Mindestlohn ist.

G.I.B.: Ist der Datenschutz in Verbindung mit dem Mindestlohn ein Thema?

Dr. Frank Lorenz: Bis jetzt noch nicht. Da verweise ich immer darauf, dass das Bundesdatenschutzgesetz nachrangig ist. Das steht so im Gesetz § 1, Abs. 3, selbst drin. Es ist also nachrangig gegenüber anderen Informations- und Kontrollpflichten, auch gegenüber den Kontrollpflichten zum Beispiel der Betriebsräte. Es könnte darum gehen, dass der Betriebsrat, gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz prüfen möchte, wie die Gesetze in dem Betrieb eingehalten werden, und Einsicht in die Aufzeichnungen gemäß dem Mindestlohngesetz verlangt. Das wird der Arbeitgeber womöglich mit Hinweis auf den Datenschutz ablehnen.

Man würde sehen, dass Mitarbeiter XY am Soundsovielten von bis soundso viel Uhr gearbeitet hat – was, wenn das beim Betriebsrat landet, keine so besonders sensible Daten sind. Wenn es persönliche Daten im Sinne von Krankheit oder Ähnlichem wären, würde man das sicher noch einmal anders diskutieren müssen.

G.I.B.: Wie bewerten Sie insgesamt das Mindestlohngesetz? An welchen Punkten müsste im Interesse der Beschäftigten nachgebessert werden?

Dr. Frank Lorenz: Das Gesetz war natürlich ein politischer Kompromiss gemäß den Verhältnissen innerhalb der Großen Koalition. Zwei Punkte sehe ich als kritisch an und halte sie auch rechtlich nicht für haltbar. Das sind die Herausnahme der Beschäftigten unter 18 Jahren und die Herausnahme der Langzeitarbeitslosen. Das Thema Praktikanten ist vergleichsweise unscharf, aber das bekommt man auch im Rahmen des geltenden Gesetzes noch in den Griff. Es gibt übrigens Betriebsräte, die dazu auch schon Regelungen mit ihren Arbeitgebern treffen. Dafür sind manche Arbeitgeber dankbar, denn sie wollen auch eine gewisse Rechtssicherheit herstellen. Die großen Probleme liegen sozusagen ein Stück außerhalb des Mindestlohngesetzes. Das sind die Probleme Scheinselbstständigkeit und Werkverträge. Zu Werkverträgen – das ist angekündigt – werden wir eine gesetzliche Regelung bekommen, die allerdings sehr klein zu werden scheint und im Wesentlichen den Informationsanspruch des Betriebsrats beinhaltet. Wo ich sage, diesen Anspruch gibt es jetzt schon nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz.

Bezüglich der Scheinselbstständigkeit ist meine politische Forderung eine Rückkehr zu der Situation, die wir 1998 schon einmal hatten, als es für eine halbes Jahr das Gesetz zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit gab. Damit gab es eine gesetzliche Vermutung, wann jemand nicht mehr selbstständig ist. Das waren vier Kriterien und das müsste für das Arbeitsrecht genauso gelten. Eine gesetzliche Vermutung der Unselbstständigkeit würde helfen. Sonst haben wir in den Branchen, die anfällig sind – Reinigung, Spedition, Logistik, Gastronomie – die Gefahr, dass man in vermeintlich selbstständige Beschäftigung ausweicht.

G.I.B.: Was ist Ihre Forderung bezüglich der Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen?

Dr. Frank Lorenz: Für Jugendliche unter 18 Jahren müssen meines Erachtens die Regelungen des Gesetzes gelten. Sie auszuschließen ist eine Diskriminierung wegen des Alters, die unzulässig ist. Die gesetzliche Begründung war, dass man Jugendliche durch das Mindestlohngesetz nicht davon abhalten will, eine Ausbildung zu machen. Ich glaube nicht, dass es da viele Fälle gibt.

Auch dass Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Monate rausfallen, kann ich nicht nachvollziehen. Das soll dazu führen, dass sie eher eingestellt werden. Das ist eine Konstruktion, die es 1996 schon einmal mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz gab: Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, um Arbeitsplätze zu schaffen. Das hat damals nicht gut funktioniert und ich glaube auch nicht, dass das heute gut funktioniert.

Den eigenen Kompass finden

Kompetenzorientierte Beratung in NRW

Mit der zunehmenden Bedeutung von Kompetenzen in der modernen Arbeitswelt wächst zugleich die Relevanz von Verfahren und Methoden der Kompetenzerfassung. Wir stellen effiziente und praxistaugliche Verfahren vor, die in Nordrhein-Westfalen häufig zur Anwendung kommen: Der „TalentKompass NRW“, die „anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung“ („AnKom“) sowie das Selbstvermittlungscoaching. Eine zunehmend wichtige Rolle spielen diese Verfahren auch bei der Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE) in NRW.

„Kompetenz“, definiert der Bildungsforscher John Erpenbeck, ist die „Befähigung, insbesondere in offenen Situationen selbstorganisiert und kreativ zu handeln.“ Sie ist „zum dringendst nachgefragten Können von Menschen geworden“, weil infolge beschleunigter und immer komplexerer Entwicklungsprozesse das Ausmaß „offener Situationen“ in der Arbeitswelt stetig wächst.

Mit dem Bedeutungszuwachs von Kompetenzen bei gleichzeitig reduzierter Halbwertzeit formal erworbenen Wissens und formal erworbener Fertigkeiten wiederum steigt die Relevanz von Verfahren, Kompetenzen immer wieder neu zu erfassen und zu beurteilen.

Diagnose: „Bildungskatastrophe“

Tatsächlich boomt das Thema „Kompetenzfeststellung“ in Weiterbildung und Bildungsberatung, kommt kaum ein größeres Unternehmen ohne Kompetenzmodelle aus. Hier dient die Kompetenzbilanzierung der Optimierung des Personaleinsatzes und der Personalentwicklung und damit letztlich der Herstellung auch internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Mit ihrer Hilfe können Unternehmen das Potenzial ihrer Beschäftigten unabhängig von der nationalen Herkunft der Menschen – miteinander vergleichen und optimal einsetzen

Bildungspolitisch wiederum können Kompetenzbilanzierungen dazu beitragen, das Verhältnis zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem zu optimieren oder allgemeine und berufliche Bildung besser miteinander vergleichen zu können sowie Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren.

Kompetenzbilanzierung ist aber auch von individueller Relevanz: Wer seine Kompetenzen erfasst, erfährt mehr über seine Fähigkeiten, kann sie gezielt für seine weitere berufliche Entwicklung einsetzen, stärkt seine Beschäftigungsfähigkeit und ist besser auf erzwungene oder freiwillig herbeigeführte private und berufliche Veränderungssituationen vorbereitet. Kaum verwunderlich also, dass das Interesse am Wissen über die eigenen Kompetenzen und deren Anwendung wächst.

Das gilt vor allem für die „Generation Y“. Angehörige dieser Generation – der Begriff stammt vom Berliner Jugendforscher Klaus Hurrelmann – sind in der Regel gut ausgebildet, verfügen oft über einen Hochschulabschluss, sind, weil mit Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen, technologieaffin. Sie, so der Wissenschaftler, wollen in unserer „Multioptionsgesellschaft“ ihr Leben nicht mehr dem Beruf unterordnen, sondern präferieren Arbeit in virtuellen statt in ausdifferenzierten Hierarchien, streben eher nach Freude an und Sinn in der Arbeit als nach Status und Prestige.

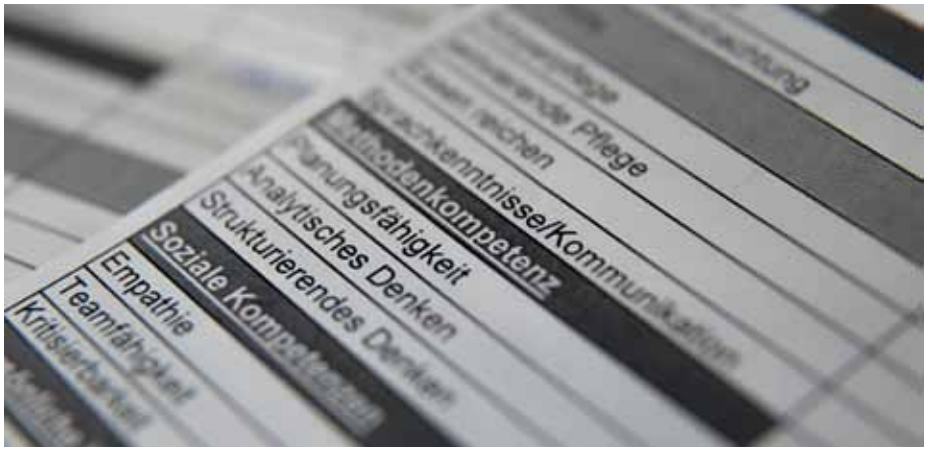
Ihr Interesse an individuellen Freiräumen, an Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung sowie an mehr Zeit für Familie und Freizeit korrespondiert mit dem hierarchischen Konzept der „Bedürfnispyramide“ des amerikanischen Psychologen Abraham Maslow, an deren Spitze – physiologische und soziale Bedürfnissen bilden die unteren Ebenen – das steht, was Maslow die Selbstverwirklichung, „self-actualization needs“, nennt. Darunter versteht er das Verlangen von Menschen, ihre potenziellen Fähigkeiten optimal zu entfalten.

Kompetenzbilanzierung ist also gleichermaßen von individueller, bildungspolitischer und ökonomischer Bedeutung. Doch mittlerweile gibt es eine kaum mehr überschaubare Zahl an qualitativen und quantitativen Methoden der Kompetenzerfassung.

Qualitative und quantitative Verfahren

„Was kann ich?“ – das ist die zentrale Frage einer jeden Kompetenzbilanzierung. Wie jedoch das Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben wurden, ob durch berufliche Qualifikation, durch zusätzliche Fort- und Weiterbildung oder durch „learning by doing“, ist nachrangig. „Wer etwa jahrelang seine alte, kranke Mutter pflegt“, nennt Reinhard Völzke vom MAIS NRW ein Beispiel, „erwirbt Kompetenzen. Bescheinigt werden sie indes nirgends, sie können aber durch ein Kompetenzfeststellungsverfahren erkannt und dokumentiert werden.“

Das Spektrum der dabei eingesetzten Methoden reicht vom leitfragengestützten persönlichen Gespräch über Rollenspiele oder Praxisaufgaben, die von geschulten Beobachtenden bewertet werden, bis hin zu Internet-Tools, in denen Teilnehmende Fragen beantworten und Übungen bewältigen müssen. „Welche Methoden eingesetzt werden“, so der MAIS-Mitarbeiter, „hängt davon ab, in welchem Kontext ein Verfahren eingesetzt wird und mit welchem Ziel. So gibt es Verfahren, die in Beratungen zum Einsatz kommen und vor allem Migrantinnen und Migranten dabei unterstützen wollen, eigene Kompetenzen zu entdecken und damit selbst Wege in einen passenden Beruf zu finden. Andere, eher anwendungsorientierte Verfahren konzentrieren sich auf die nächsten konkreten Schritte zur beruflichen Integration, sei es der Einstieg in den Arbeits-



markt oder eine Qualifizierung. Zudem gibt es Mischformen, die beiden genannten Zielen dienen.“ Das Problem dabei: „Ein überregionaler oder gar bundesweiter Überblick fehlt und einheitliche, von den Regelinstitutionen, Bildungsdienstleistern und Arbeitgebern akzeptierte Standards gibt es nicht.“

In Nordrhein-Westfalen spielt die Kompetenzbilanzierung in allen Phasen der schulisch-beruflichen Entwicklung eine Rolle: Beim Übergang von der Schule in den Beruf („Potentialanalyse“), in der beruflichen Fort- und Weiterbildung, bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse oder bei der Feststellung meist nicht formal fixierter Kompetenzen von zugewanderten Menschen.

In der Praxis an Bedeutung gewonnen hat der TalentKompass NRW. Er zielt darauf ab, Fähigkeiten wahrzunehmen und beruflich einzusetzen. Damit wird ein wichtiger Perspektivwechsel vorgenommen, sagt Dr. Thorsten Bührmann von der Universität Paderborn: „Hier geht es nicht mehr ausschließlich darum, möglichst viele beruflich verwertbare Fähigkeiten und persönliche Merkmale systematisch zu erfassen und präzise zu beschreiben, sondern die persönlichen Werte, Interessen und Wünsche an das private und berufliche Umfeld werden in gleicher Intensität einbezogen. Erst die Kombination von dem, was jemand gut kann, mit dem, was jemand gerne tut, ergibt ein persönliches Profil.“

Persönliche Ressourcen und Fähigkeiten neu zu entdecken, Selbstvertrauen und Kommunikationsfähigkeit zu stärken und gleichzeitig Handlungskompetenzen weiterzuentwickeln, über informelle Suchwege konventionelle wie alternative Bewerbungsformen und über den Aufbau eines persönlichen Netzwerks auch den verdeckten Arbeitsmarkt zu erschließen, das ist Ziel der Methode „Selbstvermittlungscoaching“. Sie basiert auf den Prinzipien des L/WP und orientiert sich an dem Konzept der „Selbstwirksamkeit“.

Speziell für Migrantinnen und Migranten gedacht ist „AnKom“, die „anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung“. Sie dient Zugewanderten, die sich in einem beruflichen (Neu-)Orientierungsprozess befinden und zum Beispiel die vom MAIS NRW geförderte „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE) in Anspruch nehmen. Integriert in das Angebot ist die Erstberatung zur beruflichen Anerkennung des IQ Netzwerks NRW, die einem möglichen Anerkennungsverfahren vorgeschaltet ist. Die „anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung“ ermöglicht, grundlegende fachliche Kenntnisse oder Eignungen für verschiedene Praxisfelder zu attestieren.

Vor dem Hintergrund von Kompetenzentwicklung und zunehmender Bedeutung von Kompetenzbilanzierung wächst der Bedarf an Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung. Doch die meisten Beratungsangebote sind teuer und oft nur für Menschen mit höherem Einkommen finanzierbar. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS) hat deshalb Ende 2012 das Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ aufgelegt.

TalentKompass NRW

Eigene Kompetenzen, ob in der Ausbildung, im Beruf oder im Privatleben erworben, zu erfassen und eine passende berufliche Betätigung zu finden, ist das Ziel beim TalentKompass NRW, herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Der TalentKompass NRW hat gleich mehrere Effekte. Erstens dient er der Bestandsaufnahme von Persönlichkeitsmerkmalen, Fähigkeiten, (Fach-)Kenntnissen und Interessen, zweitens dem Entwickeln neuer Kombinationsmöglichkeiten von Fähigkeiten und Interessen zu möglichen beruflichen Betätigungsfeldern sowie drittens der Stärkung der persönlichen Veränderungsfähigkeit von Beschäftigten und somit der Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

Der Aufbau des TalentKompasses NRW folgt der Idee des „Life/Work Planning“ (L/WP), einem in den USA entwickelten Lebens- und Berufsplanungsverfahrens. Ziel des Verfahrens ist, Arbeitssuchende dabei zu unterstützen, eine persönliche Zielbestimmung (Was will ich machen?) und Zielverfolgung (Wie bewege ich mich auf mein Ziel hin?) vorzunehmen, um den passenden Arbeitgeber bzw. die passende berufliche Tätigkeit zu finden. Im Mittelpunkt dieses Prozesses steht jedoch die Person mit ihren Handlungskompetenzen, Interessen, Wünschen und Werten.

So wie „Life/Work Planning“ konzentriert sich der TalentKompass NRW nicht wie viele andere Verfahren auf vorhandene Berufsbilder und deren allgemeine Anforderungskataloge, folgt also keiner „anforderungsorientierten Logik“, sondern einer „subjektorientierten Angebotslogik“. Dabei geht der TalentKompass NRW ganz

Dr. Thorsten Bührmann,
Universität Paderborn

systematisch vor: Die beiden ersten Schritte, „Kraftfelder“ und „Magnetfelder“ betitelt, dienen der Selbsterkundung. G.I.B.-Beraterin Susanne Marx und Spezialistin für das Verfahren sagt, worum es bei diesen ersten Schritten geht: „Hier stellen sich, vereinfacht dargestellt, die Fragen: Woraus beziehe ich meine Kraft bzw. wo zieht es mich hin? Bei den Kraftfeldern stehen die Eigenschaften, das Tun, das Wissen der Nutzerinnen und Nutzer im Zentrum. Bei den Magnetfeldern hingegen wendet sich der Blick nach außen, in die Berufswelt, aber nicht verbunden mit der Frage: Was erwarten Arbeitgeber und Arbeitsmarkt von mir, sondern: Wie muss ein Arbeitsplatz aussehen, damit er meine Kriterien für einen guten Arbeitsplatz erfüllt?“

Die Ergebnisse der beiden ersten Schritte fügen Teilnehmende zu einem persönlichen Kompass zusammen. Er dient zur Orientierung für das weitere Vorgehen. Dabei werden im nächsten Schritt die Potenziale neu kombiniert, werden Ideen für die berufliche Zukunft entwickelt und mit Blick auf die berufliche Wirklichkeit überprüft. Erst dann wird das konkrete berufliche Ziel formuliert. Zugleich wird aber auch ein Plan für die Umsetzung erstellt. Damit erweist sich der TalentKompass NRW als systematisches Verfahren, das Nutzerin und Nutzer von der eigenen Kompetenzfeststellung bis hin zum konkreten Plan leitet, wie sich die beruflichen Ziele erreichen lassen. Damit unterscheidet sich „der biografiegestützte TalentKompass NRW“ nach Ansicht von Susanne Marx „gravierend von EDV-gestützten Testverfahren, an deren Ende Nutzerinnen und Nutzer oft fragen: Und was hat das jetzt mit mir zu tun?“

Sie empfiehlt, den TalentKompass NRW nicht allein, sondern im Rahmen eines Beratungsprozesses oder eines Gruppenkurses zu bearbeiten: „Der TalentKompass entfaltet seine größte Wirkung für Nutzerinnen und Nutzer in einer Kombination von Eigenarbeit und Reflexion in einem Beratungsprozess.“ In diesem Kontext weist sie auf die rund 120 Beratungsstellen in Nordrhein-Westfalen hin, die eine kostenlose „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ anbieten, in die eine Kompetenzbilanzierung eingebunden werden kann.

Genutzt werden kann der TalentKompass NRW von allen Personen, die sich in Veränderungsprozessen befinden und nach neuen Gestaltungsmöglichkeiten für ihr berufliches Leben suchen. Die Kombination der Fähigkeiten und Interessen kann neue Ideen hervorbringen, die eine berufliche Veränderung unterstützen. Neben den Kriterien für einen passenden Arbeitsplatz und den neuen Ideen für die berufliche Orientierung zeigt die Arbeit mit dem TalentKompass einen weiteren, entscheidenden Effekt“, so Susanne Marx von der G.I.B. „Die Ratsuchenden fangen an, ihr bisheriges Agieren mit anderen Augen zu sehen und zu erkennen, dass sich in den ganz alltäglichen Dingen ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten zeigen, statt sich ständig abzuwerten und sich als wenig leistungsfähig einzuschätzen. Und mit diesem Erkennen wächst das Zutrauen in sich selbst und die Zuversicht. Beides zusammen sind unbedingt notwendige Zutaten für Motivation und Ausdauer bei der Arbeitssuche.“

Geeignet ist der TalentKompass auch z. B. als Instrument der Potentialanalyse, also im Regelsystem beim Übergang von der Schule in den Beruf. Weiterer Vorteil des TalentKompasses NRW: Er ist für alle Qualifikationsstufen geeignet. Bei arbeitsmarktfernen Personen dient er der Ressourcenaktivierung. Eingesetzt wird der TalentKompass NRW zunehmend nicht nur in Maßnahmen der Qualifizierungsträger und Transfergesellschaften, sondern auch in Jobcentern. Susanne Marx: „Er ist seit zwei Jahren erhältlich und seitdem haben wir bereits fast 20.000 Exemplare verschickt.“

Große Resonanz bei Beraterinnen und Beratern findet auch die Grundlagenfortbildung „TalentKompass – Schulung zum innovativen Kompetenzbilanzierungsverfahren“ der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung. Neben der Grundlagenfortbildung bietet die G.I.B. eine spezielle Methoden-Fortbildung an. Abhängig von den Interessen der Teilnehmenden geht es dabei um „Methoden zur Unterstützung des Beratungsprozesses allgemein“, um „unterstützende Methoden zur Aktivierung der rechten Gehirnhälfte/Stärkung der Kreativität“ sowie um „ergänzende Methoden zur Bearbeitung der fünf Schritte des TalentKompasses“, also Kraftfelder, Magnetfelder, Kompass, Erkunden und Losgehen.

TalentKompass NRW im Jobcenter Kreis Borken

An beiden G.I.B.-Fortbildungsveranstaltungen zum TalentKompass NRW hat Susanne Woldering teilgenommen, im Jobcenter Kreis Borken zuständig für „Vermittlungsprojekte in Eigenregie“. Selbst eingesetzt in ihrem Jobcenter hat sie das Instrument aber erst nach dessen Weiterentwicklung im Jahr 2013.

„Die frühere Version“, begründet sie ihre Entscheidung, „habe ich ein bisschen kritisch gesehen, weil sie vergleichsweise anspruchsvoll und für motivierte Menschen konzipiert war.

Wir dürfen nicht vergessen, dass wir mit SGB II-Kundinnen und -Kunden arbeiten. Das sind meist Menschen, die sich in einer schwierigen Lebensphase befinden und denen es fast immer an Selbstwertgefühl mangelt. Viele von ihnen stoßen deshalb, unabhängig von ihren intellektuellen Voraussetzungen, schnell an ihre Grenzen, wenn sie zum Beispiel ihre Erfolgsgeschichten aufschreiben sollen. In der Gruppe kann man ihnen sofort eine positive Rückmeldung geben. Wenn sie aber allein arbeiten müssen, erfahren sie diese Wertschätzung nicht. Deshalb ist darauf zu achten, dass sie mit dem Instrument vor allem zu Beginn nicht zu viel sich selbst überlassen sind.“

Weil bei der Arbeit mit dem TalentKompass auch Eigeninitiative gefragt ist, ist er in ihren Augen „nur für Menschen geeignet, die bereit und motiviert sind, sich auf einen Veränderungsprozess einzulassen. Ob das der Fall ist, lässt sich aber erst entscheiden, wenn man den Menschen, mit dem man arbeiten will, etwas genauer kennen gelernt hat.“ Weniger entscheidend ist nach ihrer Erfahrung das Bildungsniveau: „Auch ehemalige Hauptschülerinnen und -schüler können unter der genannten Voraussetzung mit dem Instrument arbeiten. In diesen Fällen muss man vielleicht nur hier und da mal neue, alternative Worte und Formulierungen finden.“

Anders als einige andere Jobcenter im Kreis Borken, von denen Susanne Woldering weiß, dass sie aus dem TalentKompass NRW bei ihrer Arbeit lediglich einzelne Arbeitsblätter nutzen, plädiert sie dafür, ihn „komplett“ einzusetzen, denn gerade in der Systematik des Ordners liege sein Wert: „Zugrunde liegt eine klare Struktur, alles baut aufeinander auf. Genau darauf kommt es an, denn Ratsuchende, die sich oft hilflos sehen, müssen das Gefühl haben, dass der oder die Beratende einen Plan, eine Strategie bei der Jobsuche hat. Dafür sind die meisten sichtlich dankbar. Beim TalentKompass NRW ist es das Gesamtgefüge, das Lust macht, mit ihm zu arbeiten.“

Bislang hat Susanne Woldering das Instrument in vier Gruppen eingesetzt, besetzt jeweils mit durchschnittlich fünf Personen. „Bei zwei Beratern kann die Gruppenstärke selbstverständlich vergrößert werden.“ Das Spektrum der Teilnehmenden ist hinsichtlich Qualifikation und Problemlage breit gestreut. Heterogene Gruppen präferiert die Beraterin, „weil die Teilnehmenden so mehr voneinander profitieren.“ In einer Gruppe arbeiteten etwa eine Abiturientin, ein Master in Elektrotechnik, eine Studentin, die mit ihrem Fach Kommunikationsdesgin unzufrieden war, und eine Frau im Alter von „Mitte 50“ zusammen.

Ähnlich differenziert sind auch die anderen Gruppen – mit Vorteilen für alle: „Jüngere Teilnehmende hatten richtig Lust, etwas zu machen. Ihre Aufbruchsstimmung hat die Älteren, die schon ein bisschen frustriert waren, wachgerüttelt, und in einer anderen Gruppe war es genau umgekehrt: Hier haben zwei alleinerziehende Mütter mit je vier Kinder mit ihrem Elan und ihren Ideen den Jüngeren gezeigt, dass man, wenn man will, alles anpacken kann. Hier konnten die Jüngeren von den Erfahrungen und Kompetenzen der Älteren in einer Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung profitieren.“ Grundsätzlich sei ratsam, so die Beraterin, bei Jugendlichen die Erwartungen nicht zu hoch anzusetzen: „Sie verfügen noch nicht über so ausgeprägte Lebenserfahrungen.“

Zu überraschenden Selbsterkenntnissen führen nach den Erfahrungen der Beraterin das Aufschreiben und Auswerten der eigenen Erfolgsgeschichten: „Viele sind sich ihrer eigenen Stärken nicht oder nicht mehr bewusst. Wenn sie sich in den niedergeschriebenen Erfolgsgeschichten selbst entdecken, staunen sie oft völlig überrascht und sagen: Ach, echt, das weiß ich?“ Susanne Woldering erzählt ein Beispiel: Eine junge Frau, die jahrelang als Reinigungskraft arbeitete, war in ihrer Freizeit in einer Volkstanzgruppe aktiv und musste innerhalb kurzer Zeit viele Tänze auswendig lernen. Unmittelbar vor einer Aufführung wurde das Programm geändert. Alle waren nervös und fürchteten, sich vor dem Publikum zu blamieren. Nach erstem Herzklopfen und kurzzeitigen Fluchtgedanken aber hat sie dann mit ihrer Gruppe das neue Programm doch aufgeführt und viel Applaus geerntet. Was sie dort geleistet hatte, was ihr gelungen war, ist der jungen Frau nach eigenem Bekunden erst durch das Aufschreiben und das anschließende Gespräch darüber bewusst geworden. Susanne Woldering: „Das Bewusstwerden ihrer Fähigkeiten hat sie unglaublich motiviert. Sie hatte nach dem Projekt so viel Vertrauen in sich, dass sie eine Ausbildung zur Altenpflegerin begonnen hat. Heu-

te schickt sie mir regelmäßig Fotos ihrer Zeugnisse. Die vormals etwas unsichere Frau ist immer eine der besten."

Aufgefallen ist der Beraterin, welche bis dahin verborgenen Fähigkeiten Teilnehmende bei der Auseinandersetzung mit sich selbst entwickeln: „Ich bin erstaunt, welchen Wortschatz die Leute manchmal aufweisen, wenn sie zum Eigentlichen kommen. Auch die Vielfalt der Interessen und das Wissen erstaunt mich immer wieder."

Nach ihren Erfahrungen hat sich „die Mentalität der Menschen in den vergangenen zwei Generationen stark gewandelt: Früher lernte man etwas und arbeitete viele Jahre, manchmal bis zur Rente in dem Beruf, oft bei demselben Arbeitgeber. Auch wenn der erlernte Beruf nicht der Traumberuf war, hatten nur wenige den Mut oder den gesellschaftlichen Rückhalt, einen neuen Berufsweg zu beschreiten. Dieses Denken hat sich geändert: Die Arbeit soll Freude machen und möglichst erfüllend sein. Tatsächlich zeigt sich auch immer wieder, dass gerade jene Arbeitsverhältnisse die größte Beständigkeit aufweisen, die freiwillig und aus Interesse heraus aufgenommen werden. So ist die Nachhaltigkeit einer Vermittlung größer, Kompromisse werden eingegangen, die bei einer aufgezwängten Arbeit gar nicht erst in Erwägung gezogen würden und die Konzessionsbereitschaft steigt."

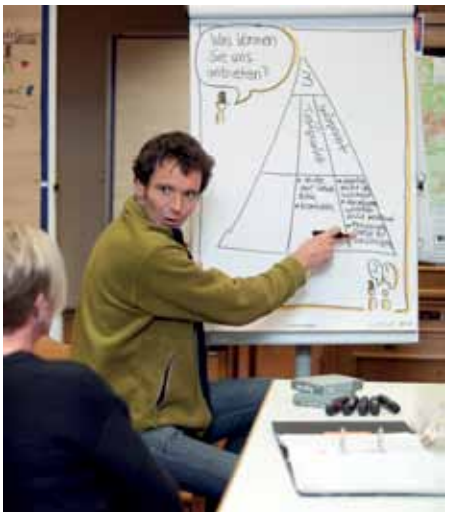
Die Erkenntnisse der Beraterin haben Konsequenzen für ihre praktische Arbeit: „Wir versuchen nicht, Menschen in irgendeinen Job zu drängen, sondern unterstützen sie, ihre Interessen und Fähigkeiten herauszuarbeiten. Das ist zugleich die Grundlage und Voraussetzung für eine langfristige Vermittlung. Der TalentKompass NRW dient dabei als vorzügliches Medium."

Eine weitere von ihr eingesetzte Methode ist das „Selbstvermittlungscoaching" (SVC): „Zwischen beiden Methoden gibt es viele inhaltliche Überschneidungen. Offen gestanden favorisiere ich in den meisten Fällen das Selbstvermittlungscoaching, weil es stärker auf die Gruppe setzt und die sich im SVC entwickelnde Dynamik den TN unheimlich gut tut." Für den TalentKompass NRW entscheidet sich die SVC-Coacherin, „wenn ich weiß, dass ich die Leute damit herausfordere, wenn ich sehe, dass sie motiviert und fähig sind, einen Teil der Arbeit auch allein und eigenständig zu Hause zu erledigen. Ansonsten würde ich Frust erzeugen und das wäre absolut kontraproduktiv!"

Selbstvermittlungscoaching für Arbeitsuchende

Eigene Kompetenzen, persönliche Ressourcen und Fähigkeiten zu entdecken, darum geht es auch beim „Selbstvermittlungscoaching" (SVC), einer vom Paritätischen Wohlfahrtsverband NRW gemeinsam mit Partnerorganisationen in einem innovativen, vom Land NRW geförderten Modellprojekt entwickelten und erprobten Methode.

Auch Selbstvermittlungscoaching basiert auf den Methoden des L/WP, die verbunden werden mit Tools zur Bearbeitung von Schwierigkeiten unterschiedlichster Art und einem lösungsorientierten Coachingansatz. Lernpsychologische Basis des SVC ist das Konzept der „Selbstwirksamkeit" des Kanadiers Albert Bandura, eines der führenden Psychologen des ausgehenden 20. Jahrhunderts, wobei Selbstwirksamkeit die persönliche Überzeugung meint, Lösungen für Probleme zu finden und schwierige Anforderungen aus eigener Kraft meistern zu können. „Selbstwirksamkeit", heißt es erläuternd im „Leitfaden für Beratungsfachkräfte" (s. G.I.B.-Arbeitspapiere Nr. 50), „ist ein Schlüssel zur kompetenten Selbstregulation. Sie beeinflusst unser Denken, wie wir uns fühlen und wie wir handeln. Eine hohe Selbst-



wirksamkeitserwartung stärkt Motivation und Willenskraft, Mut und Ausdauer, Zielorientierung und Leistungsfähigkeit." Und weiter: „Deutlich ist die Nähe zum Konzept des Empowerment, sinngemäß oft mit Selbstkompetenz übersetzt."

Eingesetzt wird Selbstvermittlungscoaching hauptsächlich im Bereich der beruflichen Orientierung und der Arbeitsmarktintegration. Hier werden Arbeitsuchende unterstützt und befähigt, eine bezahlte Arbeit zu finden, die ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten entspricht und

Werner Lüttkenhorst,
Der Paritätische NRW

die sie gerne machen. Deshalb geht SVC – ähnlich wie beim Life/Work-Planning oder beim TalentKompass NRW oder beim Zürcher Ressourcen-Modell zur Förderung der „Selbstmanagementkompetenzen" – von den individuellen Wünschen und Zielen der Teilnehmenden aus, gibt ihnen die Möglichkeit, ihre persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten neu zu entdecken, stärkt ihr Selbstvertrauen und ihre Handlungskompetenzen sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, sich selbst auf den Weg zu machen, um die entwickelten beruflichen Ziele zu erreichen.

Im Zentrum der Methode steht das Modul „Orientierung": Hier erkunden die Teilnehmenden ihre ganz persönlichen Interessen und Stärken, um ihrem gewünschten Arbeitsbereich näherzukommen. Dabei geht es unter anderem um die Erschließung von Erinnerungen, das Aufschreiben und Auswerten eigener Erfolgsgeschichten, die Auswahl der Lieblingsfähigkeiten, die Erschließung von Eigenschaften und Wissen, die Erkundung eigener Interessen , die Ermittlung von Werten, aber auch darum, wie sich die einzelnen Aspekte und Ausprägungen – immer mit Blick auf einen Arbeitsbereich oder einen Arbeitsplatz – miteinander kombinieren lassen.

Dabei lernen Teilnehmende, erläutert Werner Lüttkenhorst vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband das Konzept, „positive somatische Marker, also Körpersignale zur Überprüfung ihrer Ziele und Teilziele zu nutzen, Schwierigkeiten auf dem Weg als normal anzusehen und pragmatisch anzugehen. SVC befähigt sie, sich den verdeckten Arbeitsmarkt zu erschließen." Das alles erfolgt im Rahmen einer Gruppe, denn „die Gruppe", so der SVC-Trainer, „weiß mehr als jede oder jeder Einzelne!"

„SVC stärkt Selbstvertrauen und Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmenden", sagt Anne Gollenbeck, G.I.B.-Beraterin und Durchführende von Fortbildungen zu der Methode. „Es werden Handlungskompetenzen vermittelt, um informelle Suchwege und konventionelle wie alternative Bewerbungsformen effizient zu nutzen, ein persönliches Netzwerk aufzubauen und um den verdeckten Arbeitsmarkt aufzuschließen." Den Effekt steigenden Selbstvertrauens, also die „Selbstwirksamkeitserwartung", das entwickelte Ziel aktiv zu verfolgen, führt Lüttkenhorst auf zwei Elemente der Methode zurück: „Zum einen auf die gezielte und systematische Fokussierung der Aufmerksamkeit auf die eigenen Ressourcen und Potenziale, zum anderen auf im guten Sinne herausfordernde Aufgaben, um selbst gesteckte Ziele zu erreichen. Katalysator ist die gegenseitige Ermutigung und Unterstützung durch die Mitglieder der Gruppe und den Coach."

Selbstvermittlungscoaching im Kreis Olpe

Mittlerweile wurde das ursprüngliche Konzept des SVC modifiziert und in die offene Angebotsstruktur der Erwerbslosenberatung integriert. So in der Erwerbslosenberatungsstelle für den Kreis Olpe, einem Kooperationsprojekt von IN VIA und dem Katholischem Sozialdienst Olpe. Hier haben Anke Köster und Daniel Schulte in einem zweiten Durchgang jeweils einen SVC-Kurs an zwei verschiedenen Standorten durchgeführt. Der eine Kurs war ein spezielles Angebot für Frauen, der andere offen für Männer und Frauen. Die Kurse liefen 14-mal jeweils an zwei Stunden. Zuvor hatte u. a. das Jobcenter die arbeitslosen Frauen auf die Maßnahme aufmerksam gemacht. Die heterogenen Gruppen umfassten ein Altersspektrum von 20 bis über 50 Jahre. Ähnlich unterschiedlich waren auch die beruflichen Vorerfahrungen: eine Köchin, eine Hauswirtschafterin, eine Verkäuferin und eine mehrsprachige Verwaltungsfachkraft gehörten genauso dazu wie Frauen ohne Berufsausbildung. Insgesamt nahmen 22 Personen teil.

Vier Personen haben zeitnah neue Arbeitsbereiche für sich entdeckt. Besonders bemerkenswert der Fall einer jungen Frau, die früher als Bäckerin und im Pflegebereich gearbeitet hatte. Über die SVC-Methode hat sie sich einen völlig neuen Tätigkeitsbereich erschlossen und arbeitet heute als Integrationskraft im Handlungsfeld Inklusion beim Deutschen Roten Kreuz.

Eine andere Frau, berichtet Berater Daniel Schulte, eine Hausfrau, die bis dahin keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen war und nicht wusste, ob und wo sie sich beruflich engagieren sollte, entschied sich nach der Sammlung und Bewertung ihrer Interessen und Fähigkeiten für eine Tätigkeit mit alten Menschen: „Sie hat im Rahmen der Ausgehtage über die Möglichkeit der Betreuungskräfteschulung nach § 87 b erfahren und ist dort erfolgreich eingemündet. Eine andere Gruppenteilnehmerin aus dem Bereich Innenarchitektur, die dort keinen Arbeitsplatz finden konnte", nennt er ein weiteres Beispiel, „hat nach dem

Stephanie Janzen,
Netzwerk Lippe gGmbH

Kurs eine Stelle bei der Stadtverwaltung im Bauamt bekommen und wurde dort sehr zufrieden."

Zu positiven Resultaten hat die Maßnahme indes bei allen Teilnehmenden geführt. So hat Diplom-Sozialarbeiterin und IN VIA-Mitarbeiterin Anke Köster bei allen Teilnehmenden im Maßnahmeverlauf „eine eindeutige Motivationssteigerung" feststellen können: „Die Wertschätzung, die sie im Kurs erfahren haben, hat sich nachweislich positiv ausgewirkt, hat die Frauen aktiviert und sie ermutigt, ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten zu erforschen und nach neuen Berufsfeldern zu suchen."

Kompetenzfeststellung für Zugewanderte: Das „IQ AnerkennungsKombi"

„Noch nie zuvor hatten wir so viele gut qualifizierte Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer", stellte unlängst Arbeits- und Integrationsminister Guntram Schneider fest. „Viele bringen genau die Qualifikationen mit, die unsere Wirtschaft braucht".

Doch wie lässt sich erkennen, welche Kompetenzen genau Migrantinnen und Migranten mitbringen und wie sie ihre Kompetenzen am besten im hiesigen Arbeitsmarkt einsetzen können? Lange Zeit jedenfalls wurden die Kompetenzen Zugewanderter oft nicht erkannt oder sogar abgewertet.

Mit der „IQ AnerkennungsKombi" steht jetzt ein Verfahren zur Verfügung, das sich an erwachsene Migrantinnen und Migranten wendet, die im Ausland einen Berufsabschluss erworben haben. Das Instrument dient der Unterstützung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und wurde von der Netzwerk Lippe gGmbH in Kooperation mit dem Technikzentrum Minden-Lübbecke e. V., das für die Entwicklung von Berufsparcours bekannt ist, im Rahmen des IQ Netzwerks NRW in der letzten Förderphase entwickelt.

Das Instrument ist modular aufgebaut und mobil einsetzbar. Für insgesamt 10 Praxisfelder werden je fünf Übungen auf fünf Niveaustufen im Rahmen einer Toolbox bereitgestellt. Praxisfelder stehen dabei für bestimmte Referenzberufe wie zum Beispiel Gesundheit und Pflege, Erziehung, kaufmännische Berufe, und Informatik oder Elektro und Metall. Entscheidend für die Auswahl der Praxisfelder waren die Nachfragen der Anerkennungssuchenden in den bundesweiten Beratungsstellen sowie die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und der Anerkennungserstberatung.

Die Entwicklung der Toolbox erfolgte anhand von Ausbildungsrahmenplänen – bis zum Zwischenprüfungsniveau – und betrieblichen Anforderungen, so Dr. Wolfgang Sieber, Leiter des Bereichs Arbeitsmarktintegration der Netzwerk Lippe gGmbH: „Basis für die Niveaustufen ist das Stufenmodell des Bildungsforschers Professor Felix Rauner zur praktischen Wissensumsetzung und beruflichen Handlungskompetenz. Niveaustufen sind „Talent", „ansatzweise berufliches Wissen", „berufliches Wissen und dessen Umsetzung", „intuitives Handeln mittels Erfahrungswissen" sowie „Expertenwissen".

„Durch praktische Übungen", erläutert Stephanie Janzen, Projektmitarbeiterin, „wollen wir ermitteln, über welche Talente und einschlägigen Berufserfahrungen die Teilnehmenden verfügen. Das reicht bis hin zur Feststellung des Zwischenprüfungsniveaus für einen dreijährigen Ausbildungsberuf." Eigens geschulte Be-

obachterinnen oder Beobachter bewerten das Vorgehen und halten dies in standardisierten Dokumentationen fest.

Zur Überprüfung der Analyseinstrumente und der Herausbildung geeigneter Beobachtungskriterien wurden Experten aus der Praxis eng mit einbezogen, darunter IHK und Handwerkskammer, Berufskollegs, Fachseminare und Unternehmen. Eingesetzt wird das Instrument in der Beratung von Migrantinnen und Migranten, die sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen, darunter auch Flüchtlinge, die keine formalen Nachweise über ihre berufliche Laufbahn vorlegen können. Dr. Sieber: „Dabei geht es ausdrücklich nicht um Gleichwertigkeitsfeststellung. Uns geht es darum, im weiteren Beratungsprozess sinnvolle Berufswege und passgenaue Qualifizierungen aufzuzeigen“.

„IQ AnerkennungsKombi“, ergänzt Stephanie Janzen, „bietet die Chance, grundsätzliche fachliche Kenntnisse bzw. Kernkompetenzen für verschiedene Berufsbranchen zu attestieren. Migrantinnen und Migranten werden so in ihrer Entscheidungsfindung im Rahmen beruflicher Perspektiventwicklung gestärkt, ihre Potenziale für Beraterinnen und Berater sichtbar gemacht und Ansätze für weitere Schritte gegeben. So kann die Positionsbestimmung zum Beispiel eine Entscheidungshilfe für die Einleitung eines Anerkennungsverfahrens darstellen.“

Beratung zur beruflichen Entwicklung in NRW (BBE)

Diskontinuierliche Erwerbsbiografien sind längst keine Ausnahmen mehr. Der irgendwann erlernte Beruf und die einst erworbenen Qualifikationen garantieren immer seltener eine dauerhafte Erwerbstätigkeit bis zur Rente. Wechselnde Aufgaben, Weiterqualifizierung, Stellen- und manchmal sogar Berufswechsel werden für immer mehr Menschen zur Selbstverständlichkeit.

Gleichzeitig wird der Arbeitsmarkt immer komplexer: „Tätigkeits- und Berufsfelder weiten sich aus, neue Berufsbilder entstehen, Qualifikationsanforderungen verändern sich immer schneller und sind immer weniger vorhersehbar. Längerfristige Prognosen über die Entwicklung des Arbeitsmarkts und einzelner Berufsfelder werden immer schwieriger“, schreibt die Bielefelder Soziologin Prof. Dr. Mechtild Oechsle und ergänzt: „Die Komplexität heutiger Berufs- und Studienentscheidungen und die damit verbundenen erhöhten Unsicherheiten hängen aber nicht nur mit strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarkts zusammen, sie sind auch Resultat veränderter Lebensentwürfe und Wertorientierungen.“

Weil der Bedarf an Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung wächst, die meisten Beratungsangebote jedoch teuer und oft nur für Menschen mit höherem Einkommen finanzierbar sind, hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS) mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Ende 2012 das Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ aufgelegt. Damit haben insbesondere auch Personen, die sich keine teure Beratung leisten können, die Möglichkeit zu einer professionellen Laufbahnberatung.

Die „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ wird in allen Regionen Nordrhein-Westfalens angeboten. Angebunden ist sie an die Bildungsscheck-Beratungsstellen des Landes NRW. Ziel der Beratung ist es, die Entscheidungskompetenz der Ratsuchenden im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zu stärken, ihre berufliche Handlungskompetenz zu fördern, eine Bilanzierung der persönlichen Kompetenzen vorzunehmen sowie kurz- und langfristige Ziele für die berufliche Entwicklung zu finden.

Das Beratungsangebot richtet sich grundsätzlich an Personen in beruflichen Veränderungsprozessen. Angesprochen sind auch Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, mit Zeitvertrag, Befristung oder Minijob, sowie Ältere und Un- und Angelernte. Ebenfalls zum Adressatenkreis des Angebots zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können, oder Beschäftigte, die sich umorientieren und einen neuen Arbeitsplatz finden müssen. Darüber hinaus können Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen eine Erstberatung zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen in Anspruch nehmen.

In den Gesprächen setzen sich die Ratsuchenden mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Wünschen auseinander. Sie entwickeln mit Unterstützung der Beratenden eine für sie passende Lösung. Sie erhalten wichtige Informationen über den Arbeitsmarkt, mögliche Weiterbildungen sowie finanzielle Unterstützung und können ihre nächsten Schritte und die Umsetzung planen. Im Rahmen der Beratung können Verfahren der Kompetenzerfassung wie etwa der TalentKompass NRW

Andreas Viehoff-Heithorn,
Fachbereichsleiter Beruf und Wirtschaft
an der VHS Münster und BBE-Berater

eingesetzt werden. Die kostenlose Beratung kann im Umfang von ein bis neun Stunden durchgeführt werden.

Qualifizierte Beraterinnen und Berater stehen dabei den Ratsuchenden zur Seite. Die Anforderungen an die Beraterinnen und Berater sind hoch: Sie müssen über eine Berufsausbildung und/oder über einen Studienabschluss in einem themenfeldbezogenen Fachgebiet verfügen, eine Beratungsausbildung oder eine umfassende berufsbegleitende Qualifizierung zum Erwerb von Beratungskompetenz absolviert haben sowie eine zweijährige Beratungserfahrung in der Bildungs-, Berufs,- oder Beschäftigungsberatung (jenseits von Förderinstrumentberatung) nachweisen können sowie über Kenntnisse zur Durchführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens verfügen.

Über 120 Beratungsstellen in NRW bieten „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE) an, mehr als 150 Beraterinnen und Berater erfüllen das Qualifikationsprofil. Unterstützt werden sie von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) mit speziellen Fortbildungsangeboten, einem regionalen Angebot zur kollegialen Beratung und regelmäßigen Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch.

BBE am Beispiel der Volkshochschule Münster

In der westfälischen Stadt Münster ist die Beratung zur beruflichen Entwicklung an der Volkshochschule angesiedelt, die bereits seit 2006 als Beratungsstelle zum Bildungsscheck fungiert. „Schon zu der Zeit“, sagt Andreas Viehoff-Heithorn, Fachbereichsleiter Beruf und Wirtschaft an der VHS Münster und zugleich BBE-Berater, „haben wir gemerkt, dass unser Angebot für die Fragen und Probleme, mit denen die Leute zu uns kommen, nicht ausreicht. Die besondere Problematik der Wiedereinsteigenden, der Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen oder der Leute, die vor den Gesprächen noch gar nicht wussten, welche Probleme sie haben, bei denen man aber schnell merkte, dass es da gar nicht ausschließlich um Weiterbildung ging, sondern auch andere persönliche Lebensumstände eine Rolle spielten, – all das konnten wir bei der Beratung gar nicht genügend ansprechen. Die frühere Beratung war eher ein formaler Akt. Mit BBE haben wir jetzt viel bessere Möglichkeiten, auf die individuellen Bedarfe einzugehen.“

Für seine neue Aufgabe hat sich der Diplom-Pädagoge, der schon in seinem Studium verschiedene Beratungskompetenzen kennengelernt, Kommunikationstrainings durchgeführt und dann jahrelang eine Familienbildungsstätte geleitet und eine Zusatzausbildung in Eheberatung absolviert hatte, über die G.I.B.-Schulungen zusätzlich intensiv qualifiziert.

Bislang wurden in der Volkshochschule Münster 123 Beratungen durchgeführt. In drei Viertel aller Fälle nahmen Frauen die Beratung in Anspruch. Je nach Beratungsanlass war der zeitliche Umfang unterschiedlich. In einem Fünftel der Fälle waren mehrere Beratungsstunden erforderlich, um die Arbeit mit dem TalentKompass zur Kompetenzfeststellung adäquat zu begleiten. Dabei nutzte der Beratende unterschiedliche Gesprächsmethoden. In den Gesprächen setzten sich die Ratsuchenden mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Wünschen auseinander. Sie entwickelten mit Unterstützung des Beratenden eine für sie passende Lösung. Sie erhielten wichtige Informationen über den Arbeitsmarkt, mögliche Weiterbildungen sowie finanzielle Unterstützung und konnten ihre nächsten Schritte und deren Umsetzung planen. Mehrfach kam es im Abstand von zwei bis drei Monaten zu Folgegesprächen, in denen weitere Schritte erarbeitet wurden.

Der zeitliche Umfang differiert je nach Beratungsanlässen. Die könnten unterschiedlicher kaum sein. Andreas Viehoff-Heithorn nennt Beispiele: Eine ausgebildete Bürokauffrau, die über viele Jahre nicht berufstätig war und sich nicht vorstellen konnte, jemals wieder in dem Beruf zu arbeiten, fragte nach Möglichkeiten, wie sie wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen könne. Ihr hat der BBE-Berater den TalentKompass NRW empfohlen. In der gemeinsamen Arbeit mit dem Instrument stellte sich heraus, dass die Frau sich neben ihrer privaten Kindererziehung künstlerisch-kreativ betätigt hatte. Resultat der Ergebnisse ihrer Kompetenzbilanzierung war die Entscheidung Fortbildungskurse an der Kunstschule zu besuchen und die hier erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den in ihrer Familienzeit erworbenen Kompetenzen in der Kindererziehung zu kombinieren. Nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung und nach Zertifizierung hat sie dem Schulamt die Durchführung eines Projekts gegen Honorar angeboten, in dem Kinder am Nachmittag im Rahmen der offenen Ganztagsschule von ihr betreute Malkurse besuchen.

Ein anderes Beispiel: Ein Maler, der aus gesundheitlichen Gründen seinen Beruf nicht mehr ausüben konnte und als „berufsunfähig“ galt, klagte, dass er nun in der Arbeitswelt als Frührentner nicht mehr gebraucht werde. Auch hier versuchte Andreas Viehoff-Heithorn zunächst brachliegende Kompetenzen zu erforschen, wurde bald fündig und vermittelte den Mann an die „Freiwilligenagentur“ in der Stadt, die ihm jetzt ermöglichte, kleinere Reparaturarbeiten zu sozialen Zwecken als ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben.

Für einen Bürokaufmann, drittes Beispiel, der „mehr mit Menschen“ arbeiten wollte, entstand nach der Beschäftigung mit dem TalentKompass die Idee, sich als Heilpraktiker selbstständig zu machen. „Zuvor“, stellt der Berater klar, „wollte ich herausfinden, ob er das wirklich wollte oder ob es nur eine spleenige Idee war.“ Nachdem sich herausgestellt hatte, dass ernsthaftes Interesse und entsprechende Kompetenzen vorlagen, vermittelte er den Ratsuchenden an das Gründungsnetzwerk „Münster gründet“. Hier können sich Interessenten in regelmäßigen Einführungsseminaren von Fachleuten der Wirtschaftsförderung kostenlos beraten lassen. Andreas Viehoff-Heithorn: „Wichtig ist, dass ein Berater auch seine eigenen Grenzen erkennt. Wir sind die Pfadfinder, die den Leuten helfen, den richtigen Weg und geeignete Fachleute zu finden. Viele Ratsuchende bekommen das allein nicht hin. Aber“, sagt er deutlich, „ich berate die Leute in nichts hinein.“

Letztes Beispiel: Der Fachverkäufer einer Gärtnerei, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen schließen musste. Mit ihm gemeinsam fand der BBE-Berater einen völlig neuen Weg in die berufliche Zukunft: Finanziert über die Abfindung absolviert der Gärtner jetzt ein Fernstudium zur medizinischen Schreibkraft. Medizinische Schreibkräfte erstellen hauptsächlich Briefe, Berichte und Protokolle nach ärztlichen Vorgaben: Operationsberichte nach Diktaphon, Ergebnisse von Diagnostik und Therapie sowie Arztbriefe, Pflegeberichte, Prüfberichte, Entlassungs- und Verlegungsberichte. Einsatzmöglichkeiten finden sie in Krankenhäusern, größeren Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Diagnostik-Zentren und bei Krankenkassen.

Die Beispiele zeigen: Die Beratung zur beruflichen Entwicklung arbeitet mit den unterschiedlichsten Institutionen zusammen. Neben dem Gründungsnetzwerk, der Wirtschaftsförderung, der Freiwilligenagentur oder den Kammern ist das vor allem das Jobcenter, das wiederum seine Kundinnen und Kunden auf das Angebot der BBE-Beratungsstelle hinweist. Darüber hinaus besteht enger Kontakt zu konkreten Firmen. Der Berater: „Wenn Menschen mit ihren neuen beruflichen Ideen kommen, empfehle ich ihnen, einmal in ihrer Wunschbranche zu hospitieren, nehme Kontakt auf zu kleineren Firmen, um einen zweitägigen Praktikumsplatz für sie zu finden. Damit sie erkennen, ob die Wirklichkeit zu ihren Vorstellungen passt.“

In vielen Fällen dauert die Beratung nicht lange. Andreas Viehoff-Heithorn: „Bei meinen Kundinnen und Kunden handelt es sich meist um Menschen mit recht klaren Vorstellungen. Oft haben sie aber keinen geeigneten Gesprächspartner, um im Reden herauszufinden, ob sie sich sicher sind. Sie erwarten, dass ich zuhöre und eventuell Zusatzideen einbringe, Kontaktdaten nenne und die Bildungslandschaft kenne.

Die Arbeit mit dem TalentKompass NRW und seiner besonderen Berücksichtigung außerberuflicher Talente bei der Kompetenzbilanzierung präferiert er schon aus

persönlichen Gründen. Er selbst ist „hobbymäßig Musiker“ und trat früher in Kabarettveranstaltungen auf, eine Tätigkeit, die er nach Eintritt ins Rentenalter wieder aufnehmen will.

Eines aber bedauert der Berater doch: Gering qualifizierte Ratsuchende – auch und vor allem sie sind Adressaten von BBE – sind in seiner Beratungsstelle nur selten zu finden. Als Grund dafür führt Andreas Viehoff-Heithorn an, dass Münster Universitätsstadt sei und das Bildungsniveau insgesamt höher als etwa im Ruhrgebiet, was auch dazu führe, „dass die Leute schon nach ein oder zwei Gesprächen zufrieden sind.“

Auch wenn es um die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse gehe, kämen „in der Hauptsache auch Akademiker.“ Deren Hauptproblem seien indes mangelnde Deutschkenntnisse. Hier erweise sich als vorteilhaft, dass in der Volkshochschule seit Jahren Kurse bis zur „C1-Qualifikation“ angeboten werden. „BBE bei der VHS anzusiedeln“, folgert der Berater, „war also auch in dieser Beziehung eine gute Entscheidung.“

Mit der Beratung zur beruflichen Entwicklung, aber auch mit dem TalentKompass NRW unterstützt Nordrhein-Westfalen Personen in beruflichen Veränderungsprozessen, Berufsrückkehrende und Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Damit leistet die Landesregierung zugleich einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Fachlich intensiv begleitet wird die Kombination aus Beratungsstruktur und inhaltlichen Angeboten von der G.I.B., die so dazu beiträgt, die Angebotsqualität zu sichern und weiter zu entwickeln.

ABSTRACT

Mit der zunehmenden Bedeutung von Kompetenzen in der modernen Arbeitswelt wächst zugleich die Relevanz von Verfahren und Methoden der Kompetenzerfassung. Effiziente und praxistaugliche Verfahren, die in Nordrhein-Westfalen häufig zur Anwendung kommen, sind der „TalentKompass NRW“, die „anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung“ („AnKom“) sowie das Selbstvermittlungscoaching (SVC). Eine zunehmend wichtige Rolle spielen diese Verfahren auch bei der Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE) in NRW.

ANSPRECHPARTNERINNEN IN DER G.I.B.

Annette Buschmann, Tel.: 02041 767-113, a.buschmann@gib.nrw.de
Anne Gollenbeck, Tel.: 02041 767-251, a.gollenbeck@gib.nrw.de
Susanne Marx, Tel.: 02041 767-201, s.marx@gib.nrw.de
Ute Soldansky, Tel.: 02041 767-256, u.soldansky@gib.nrw.de
Ursula Wohlfart, Tel.: 02041 767-240, u.wohlfart@gib.nrw.de

KONTAKTE

Der Paritätische Nordrhein-Westfalen
Werner Lüttkenhorst, Tel.: 0211 94600-17
luettkenhorst@paritaet-nrw.org
www.selbstvermittlung.org

Erwerbslosenberatungsstelle
IN VIA Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit
Fachverband im Caritasverband für den Kreis Olpe e. V.
Anke Köster, Tel.: 02721 6025-831
AKoester@Caritas-Olpe.de
www.invia-caritas-olpe.de

Netzwerk Lippe gGmbH
Stephanie Janzen, Tel.: 05231 6403-79
www.netzwerk-lippe.de

Volkshochschule Münster
Andreas Viehoff-Heithorn, Tel.: 0251 492-4305
Viehoff-Heithorn@stadt-muenster.de

Jobcenter im Kreis Borken
Susanne Woldering, Tel.: 02861 82-1247
s.woldering(at)kreis-borken.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
paul.pantel@arcor.de

„Wir stehen vor einer dringend erforderlichen Umwälzung des Bildungssystems“

John Erpenbeck, geboren in Ufa (Baschkirien), Experimentalphysiker und Wissenschaftler in den Bereichen Kompetenzbilanzierung, -diagnostik, -entwicklung. Er war Research Professor am Center for Philosophy of Science in Pittsburgh und ist heute Professor an der Steinbeis University, Berlin – School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) Herrenberg. Wir sprachen mit ihm über die Entwicklung und Feststellung von Kompetenzen und die Konsequenzen für Unternehmen und Profilingverfahren.

G.I.B.: Herr Professor Erpenbeck, was sind überhaupt „Kompetenzen“, wie definieren Sie den Begriff?

Prof. Dr. John Erpenbeck: Der Begriff „Kompetenz“ ist – wie andere Großbegriffe auch, „Freiheit“ etwa oder „Demokratie“, – nur schwer zu definieren. Zur Klärung des Begriffs bietet sich eher eine Umschreibung an, die sich an der jeweiligen Benutzung des Begriffs orientiert. Dabei lassen sich vier verschiedene Kategorien unterscheiden. Bei der ersten stehen Kompetenzen, mit einem kritischen Unterton, für eine ökonomisierte Variante von Bildung. Bei der zweiten Kategorie, so etwa im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen, gelten Kompetenzen als Grundlage für Handlungsfähigkeit. Der dritten Kategorie ist die Definition des Begriffs von „Pisa“ zuzuordnen, die nach meiner tiefen Überzeugung mit Kompetenzen gar nichts zu tun hat, weil „Pisa“ sich bewusst gegenüber alle in den Sozialwissenschaften benutzten Kompetenzbegriffe abgrenzt und letztlich reines Fachwissen und Fachtechniken abfragt und das hat mit Kompetenzen nichts zu tun. Zur vierten Benutzungsvariante des Begriffs zähle ich mein eigenes Verständnis von Kompetenzen, das zwar ebenfalls – wie bei den genannten Qualifikationsrahmen – die Handlungsfähigkeit umfasst, aber nicht allgemein, sondern als Befähigung, insbesondere in offenen Situationen selbstorganisiert und kreativ zu handeln.

Fertigkeiten, Wissen, Qualifikationen sind keine Kompetenzen. Sie sind aber unumgängliche Voraussetzung für Kompetenzen.

Dabei unterscheiden wir vier Kompetenzklassen: Erstens die personale Kompetenz. Das ist die Fähigkeit, sich selbst gegenüber klug und kritisch zu sein sowie produktive Einstellungen, Werthaltungen und Ideale zu entwickeln. Zweitens die aktivitäts- und handlungsbezogene Kompetenz. Darunter verstehen wir die Fähigkeit, alles Wissen und Können, alle Ergebnisse sozialer Kommunikation, alle persönlichen Werte und Ideale auch wirklich willensstark und aktiv umsetzen zu können. Drittens die fachlich-methodische Kompetenz, also die Fähigkeit, mit fachlichem und methodischem Wissen gut ausgerüstet, schier unlösbare Probleme schöpferisch zu bewältigen. Viertens die sozial-kommunikative Kompetenz. Dabei handelt es sich um die Fähigkeit, sich aus eigenem Antrieb mit anderen zusammen- und auseinanderzusetzen, kreativ zu kooperieren und zu kommunizieren. All diese Kompetenzen, die auch in Berufskompetenzen einfließen, werden bei „Pisa“ bewusst ignoriert.

Wenn Sie aber auf einer komprimierten akademischen Definition des Begriffs „Kompetenz“ bestehen, so verweise ich auf die, für die wir uns als der Weisheit vorerst letzter Schluss in unserem „Handbuch Kompetenzmessung“ entschieden haben. Demnach sind Kompetenzen in Entwicklungsprozessen entstandene, generalisierte Selbstorganisationsdispositionen komplexer, adaptiver Systeme – insbesondere menschlicher Individuen – zu reflexivem, kreativem Problemlösungshandeln in Hinblick auf allgemeine Klassen von komplexen, selektiv bedeutsamen Situationen.

G.I.B.: Das heißt: Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen allein sind noch keine Kompetenzen?

Prof. Dr. John Erpenbeck: Genau! Fertigkeiten, Wissen, Qualifikationen sind keine Kompetenzen. Gleichwohl gilt: Ohne sie gibt es keine Kompetenzen, sie sind unumgängliche Voraussetzung für Kompetenzen. Deshalb benutzen wir gerne das Bild von den drei Kreisen, wobei Kompetenz der größte Kreis ist, darin Qualifikation als zweiter und darin wiederum Wissen und Fertigkeiten als dritter Kreis. Das heißt: Kompetenzen schließen Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen ein, lassen sich aber

Prof. Dr. John Erpenbeck,
School of International Business and
Entrepreneurship (SIBE) Herrenberg

nicht darauf reduzieren. Qualifikationen, Fertigkeiten und Wissen führen nicht automatisch zu Kompetenzen. Um das zu verdeutlichen, fordere ich manchmal meine Studenten auf, ihre Augen zu schließen und zu überlegen, wie viele hochqualifizierte Inkompetente sie kennen. Meist erscheint dann sofort ein verständnisvolles Lächeln auf ihren Gesichtern, denn ihnen fallen sofort hochqualifizierte Inkompetente ein. Jeder kennt sie. Das ist zwar kein Beweis, aber eine Plausibilitätsbetrachtung zur Aussage, dass Qualifikation nicht Kompetenz ist.

Konkret zur Unterscheidung von Qualifikation und Kompetenz: Wenn etwa für einen Schüler, Studierenden oder Beschäftigten die Aufgabe lautet, von Zustand A zu Zustand B zu kommen, wobei beide Zustände, aber auch der Weg zu Zustand B vorab definiert sind, kann der Lehrer, der Professor oder der Arbeitgeber anschließend die Lösung prüfen und beurteilen, ob jemand qualifiziert ist oder nicht. Bei Kompetenzen jedoch kommt zu den Qualifikationen etwas hinzu, das die Handlungsfähigkeit in offenen, unsicheren, komplexen Situationen erst ermöglicht, und zwar selbstverantwortete Regeln, Werte und Normen, die quasi als „Ordner“ selbstorganisierten Handelns fungieren.

Kompetenzen werden also durch Regeln, Werte und Normen konstituiert, durch Interiorisationsprozesse, also durch Verinnerlichung individualisiert, durch Erfahrungen konsolidiert und durch Willensprozesse realisiert. Das alles war lange Zeit nicht so wichtig, aber seit dem Ende des vorigen Jahrhunderts und noch einmal verstärkt seit der Jahrtausendwende sind mit der Zunahme offener Situationen infolge von Globalisierung sowie beschleunigter und immer komplexerer Entwicklungsprozesse Kompetenzen zur dringendst nachgefragten Könnerschaft von Menschen geworden.

Eine bestimmte Qualifikation genügt heutzutage einfach nicht mehr, sondern Beschäftigte – und das gilt zunehmend auch für niedrig Qualifizierte – müssen mitunter von einem Tag auf den anderen Fähigkeiten entwickeln, mit offenen Situationen kreativ und selbstorganisiert fertig zu werden. Die Gestaltung von Arbeitstätigkeiten erfolgt immer weniger nach vorgefertigten Mustern, sondern situations- und bedarfsbezogen. Ohne die beschriebene Handlungsfähigkeit kann kein modernes Unternehmen, keine moderne Organisation existieren. Deshalb ist der Kompetenzbegriff in allen Unternehmen und Organisationen virulent und deshalb gibt es heute kaum noch ein großes oder mittelständisches deutsches Unternehmen, das kein Kompetenzmodell hat.

Kompetenzen werden durch Regeln, Werte und Normen konstituiert, durch Verinnerlichung individualisiert, durch Erfahrungen konsolidiert und durch Willensprozesse realisiert.

G.I.B.: Sie sagen: Selbstverantwortete Regeln, Werte und Normen ermöglichen überhaupt erst Kompetenz. Was genau meinen Sie damit?

Prof. Dr. John Erpenbeck: Gemeint sind Emotionen! Es gibt – und das ist eins der Probleme bei „PISA“ – keine Kompetenzen ohne Emotionen. Kompetenzen kann man nicht technisch abarbeiten. Nur mit Emotionen kann man in offenen, unsicheren, komplexen Situationen selbstorganisiert und kreativ handeln, wobei Emotion bedeutet, Situationen, Prozesse und Sachverhalte zu bewerten. Nur das ermöglicht Handeln in eine offene Zukunft hinein, die aufgrund unendlicher Struktur –, Bewegungs- und Entwicklungszusammenhänge und Selbstorganisation objektiv immer offen ist. Das heißt: Wir kennen die Zukunft nicht. Werte aber ermöglichen uns, trotz der daraus resultierenden prinzipiellen kognitiven Unsicherheit zu handeln. Sie „überbrücken” oder ersetzen fehlende Kenntnisse, schließen die Lücke zwischen Kenntnissen und Handeln.

Dabei fließen in die Bewertungen Genuss- und Nutzens- sowie ethische und politische Werte ein. Insofern hängen Kompetenzen mit Werten ganz eng zusammen. Werte sind die Kerne von Kompetenzen, wobei Werte, die bloß gelernt sind, nicht als Handlungsleitfäden dienen können, denn jeder kann ethische und politische Werte lernen, ohne danach zu handeln. Um handlungsleitend zu wirken, müssen Werte, Regeln und Normen

vielmehr auf eine teils sehr komplizierte Weise über eine emotionale Beunruhigung, Irritation oder Labilisierung in eigene Emotionen und Motivationen umgewandelt werden. Nicht jede emotionale Labilisierung führt zur Kompetenzentwicklung, aber ohne diese emotionale Labilisierung gibt es keine Kompetenzentwicklung und damit keine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten – und dennoch werden in unserem Bildungssystem Emotionen bei der Kompetenzentwicklung noch immer so stark vernachlässigt.

Das gegenwärtige System des Bulimie-Lernens, also des Hineinstopfens von Wissen vor Prüfungen, ist ziemlich problematisch.

G.I.B.: Qualifikationen lassen sich in Schule, Ausbildung oder Studium erwerben. Wie aber lässt sich Kompetenz erwerben?

Prof. Dr. John Erpenbeck: Indem man da hingeht, wo Kompetenz gebraucht wird. Zentrum der Kompetenzentwicklung ist das Lernen im Prozess der Arbeit. Wer etwa Führungskompetenz erwerben will – das sagt jeder, der eine Führungsposition innehat –, muss in eine Führungsposition gehen. Zwar gibt es zum Thema „Führung“ unzählbar viele Bücher, doch deren Lektüre allein hilft nicht. Das, was dort an Wissen vermittelt wird, lässt sich bei Bedarf auch über Nacht aneignen. Entscheidend für eine Führungskraft ist vielmehr, in bestimmten Situationen tatsächlich sozialkommunikativ und aktiv zu sein und ihr Wissen so einzusetzen, dass es wirklich etwas bewirkt. Die Beschränkung auf eine – vermeintliche – Wissensvermittlung ist ja genau das gegenwärtige Problem schulischer und universitärer Bildung. Man kann es nicht oft genug wiederholen: Wissensvermittlung und Qualifizierung sind keine Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. In der amerikanischen Elite-Universität Harvard hat man – ich bin selbst Physiker und kann sagen: zu Recht – Vorlesungen im Studienfach „Physik“ verboten, weil: Das bringt einfach nichts!

G.I.B.: Brauchen Menschen, um in offenen Situationen kompetent handeln zu können, nicht auch bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften wie etwa einen analytischen Verstand, Empathie oder auch Selbstvertrauen?

Prof. Dr. John Erpenbeck: Ich wäre sehr vorsichtig bei der Vermischung von Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen. Ein Beispiel: Wenn der Personalchef eines Unternehmens für die frei gewordene Stelle eines Verkaufsleiters eine Person mit hoher Administrationsfähigkeit, die also kompetent ist, einstellen will, entscheidet er sich vielleicht für einen besonders extrovertierten Bewerber, weil er meint, der sei geeignet, auf Menschen, auf Kunden zuzugehen und so die Verkaufszahlen zu erhöhen. Vielleicht macht er dabei aber auch die Erfahrung, dass diese extrovertierte Person den Kunden wegen ihrer Aufdringlichkeit auf den Wecker geht. Eine junge, schüchterne, ganz introvertierte Frau hingegen hat vielleicht eine viel raffiniertere Art auf Kunden zuzugehen und ihnen ganz freundlich und ohne jeden Druck eine Sache schmackhaft zu machen, sodass sie enorme Verkaufserfolge verbuchen kann. Das heißt: Selbst wenn sich statistisch nachweisen ließe, dass viele Verkaufschefs besonders extrovertiert sind, lässt sich aus dieser Erkenntnis nicht der Schluss von der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion auf die Kompetenz Administrationsstärke ziehen.

Das zeigt: Persönlichkeitseigenschaften eignen sich nicht zur Vorhersage von Kompetenzen. Wir erleben doch ständig Personen, die jahrelang völlig träge und indolent sind und dann, wenn sie in eine Position kommen, die sie fordert und die ihnen Spaß macht, wie verwandelt sind, weil sie durch das Handeln in offenen Situationen plötzlich Kompetenzen aufweisen, die ihnen zuvor niemand zugetraut hätte. Ich habe selbst in einem meiner Projekte arbeitslose Computerkundige erlebt, die nicht aufgrund mangelnder Kompetenzen, sondern aus familiären oder Persönlichkeitsgründen keinen Job mehr fanden und jetzt Internet-Auftritte für Unternehmen entwickeln sollten. Es war verblüffend, welche Kompetenzen, die zudem erstaunlich schnell aktiviert werden konnten, bei diesen arbeitslosen Menschen vorhanden waren.

Deshalb noch mal in aller Deutlichkeit: Persönlichkeitseigenschaften sind keine Kompetenzen. Diese sind

komplexer als Persönlichkeitseigenschaften. Dennoch ist der Markt der Kompetenzanalytiker überlaufen mit Psychologen, die Kompetenzmessungen angeblich mit einem Persönlichkeitsfragebogen durchführen. Sinnvoller ist es, die Handlungsfähigkeiten von Menschen etwa über „360-Grad-Verfahren“ oder andere Ratingverfahren zu erforschen und zu beurteilen.

G.I.B.: Könnten Sie an einem konkreten Beispiel zeigen, wie Kompetenzfeststellung und -messung in einem Unternehmen aussehen kann?

Prof. Dr. John Erpenbeck: Wir haben ein solches Verfahren in einem mittelständischen Unternehmen mit vierzig Beschäftigten durchgeführt, das beträchtliche Modernisierungspläne umsetzen wollte und überlegte, ob seine Mitarbeiter über die dafür erforderlichen Kompetenzen verfügen und, falls nicht, welche Mitarbeiter mit welchen Kompetenzen man dafür einstellen müsste. Zur Anwendung kam dabei das von uns entwickelte KODE®X-Verfahren, der „Kompetenzexplorer“. Er dient der Erkundung von unternehmensstrategischen Kompetenzanforderungsprofilen, von anforderungs- bzw. aufgabenspezifischen Kompetenz-Sollprofilen sowie von Kompetenzpotenzialen.

Dabei wird zunächst überlegt, welche strategischen Ziele das Unternehmen ganz unabhängig von allen Kompetenzen hat. Diese Ziele werden möglichst exakt, auf den Punkt gebracht formuliert. Anschließend wird jedes Mitglied eines mehrköpfigen Gremiums, meist Leitungsfiguren der unterschiedlichsten Ebenen eines Unternehmens, gefragt: Welche Kompetenzen brauchen wir in unserer Belegschaft, wenn wir diese strategischen Ziele erreichen wollen. Nach der Nennung einer Reihe von Kompetenzen wird gefragt: Was meinen wir eigentlich damit?

Nehmen Sie die Kompetenz „Teamfähigkeit“. Ein Unternehmen, das Panzerschränke herstellt, versteht unter dem Begriff etwas anderes als eine Eventagentur. Also müssen Sie herausarbeiten, was Sie eigentlich mit einer bestimmten Kompetenz meinen und das muss in Handlungsanker übersetzt und formuliert werden. Beim Panzerschrankbauer könnte die Formulierung lauten: Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin verlässt sich bei der Arbeit darauf, dass nichts Geheimhaltungspflichtiges an die Öffentlichkeit dringt und dass jede Arbeit mit höchster Präzision ausgeführt wird. Bei der Eventagentur könnte es heißen: Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin streut Vorhaben möglichst breit in der Öffentlichkeit und versucht, möglichst viele Leute in ein Netzwerk einzubinden. All das immer bezogen auf Handlung. Es geht also nicht um Formulierungen wie „Jemand ist …“ oder „Jemand hat die Eigenschaft …“, sondern es wird immer gesagt: Der- oder diejenige handelt auf eine bestimmte Art und Weise, sodass es für andere jederzeit überprüfbar ist.

Diese emotionale Labilisierung macht den eigentlichen Kern von Kompetenzentwicklung aus. Ich muss also immer fragen: Wo werden Leute emotional berührt?

Neben dem von uns entwickelten KODE®X-Verfahren gibt es in Deutschland eine ganze Reihe effizienter Verfahren. Dazu zählen quantitative Verfahren wie zum Beispiel Kompetenztests, komparative Beschreibungen wie etwa die Kompetenzbiografien, simulative Abbildungen oder beobachtende Erfassungen in Form von Arbeitsproben. Aber auch qualitative Charakterisierungen wie zum Beispiel Kompetenzpässe.

Bei qualitativen Verfahren wie etwa beim ProfilPass wird gar nicht gemessen und gerechnet, sondern hier wird nur gesprochen, wird qualitativ erzählt, welche Kompetenzen man wo erworben und wie weiterentwickelt hat. Darüber gibt der ProfilPass in einer relativ kurzen Zeit einen guten Einblick, insofern ist er sehr praktikabel. Aber man kann Kompetenzen eben auch quantitativ messen, auf Skalen metrisch abbilden und bewerten. Was in Unternehmen heutzutage eine Selbstverständlichkeit ist, ließe sich ohne Weiteres auf Schulen übertragen – mit den üblichen Fehlermagen, aber die gibt es ja auch im herkömmlichen Zensurensystem.

G.I.B.: Ließe sich so ein Verfahren auch bei der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse anwenden?
Prof. Dr. John Erpenbeck: Selbstverständlich. Letzten Endes wird es ja auch bereits gemacht. Wenn ein Elektriker aus Nigeria nach Deutschland kommt, wird von der Firma, die ihn einstellt, beurteilt, ob er etwas kann oder nicht. Falls nicht, stellt sich die Frage, ob es an mangelnder Erfahrung oder an unzureichendem Wissen liegt und was sich daran ändern lässt. In diesem Prozess festgestellte Kompetenzen lassen sich auch zertifizieren, aber es muss ein juristisch einwandfreies System der Zertifizierung sein. Heute können Eltern, deren Kinder in der Schule eine „4“ bekommen haben, einen Rechtsanwalt bemühen, der die Zensur anficht. Im gleichen Sinne müsste eine Beurteilung von Kompetenzen juristisch verifizierbar sein. Das kann und muss man schaffen, es ist eine der wichtigsten Voraussetzungen von Kompetenzbeurteilungen.

G.I.B.: Kompetenzfeststellung und -messung gibt es nicht nur bei Beschäftigten, sondern auch bei Arbeitslosen. Wie bewerten Sie in diesem Kontext die Profilingverfahren der Jobcenter?
Prof. Dr. John Erpenbeck: Ich will meine Auffassung dazu an einem Beispiel illustrieren: Wenn ein Jobcenter ein Profiling durchführt, das sich an Berufsbildern orientiert, wird es in Mecklenburg-Vorpommern einen arbeitslosen Bäcker nicht vermitteln können, weil es dort in weiten Landstrichen keine Bäckerei gibt, wo er Arbeit finden könnte. Wenn das Jobcenter jedoch eine Kompetenzfeststellung durchführt, erkennt es vielleicht die ausgeprägten sozialkommunikativen Fähigkeiten der Person, sodass sie auf einen Arbeitsplatz vermittelt werden kann, bei dem entsprechende Kompetenzen gefordert sind. Deshalb ist es viel sinnvoller, in einem solchen Profiling mit Kompetenzen zu arbeiten statt mit teils sogar veralteten Berufsbildern. Wenn ich das richtig sehe, geht die Bundesagentur für Arbeit zunehmend zu dieser Art von Kompetenzprofilings über.

G.I.B.: Welchen Anforderungen müssen oder sollten Personen genügen, die professionell mit dem Thema Kompetenzentwicklung betraut sind, z. B. Trainer in Maßnahmen der Arbeitsagentur oder beruflichen Fortbildungen?
Prof. Dr. John Erpenbeck: Das ist weniger eine Frage nur der Trainer, sondern es ist eine Frage, die das gesamte Bildungssystem betrifft. Das Bildungssystem in Deutschland und einigen anderen Ländern Europas stammt in der Form, wie wir es kennen, aus der Glanzzeit des Feudalismus. Unser Bildungssystem ist hauptsächlich darauf gerichtet, die Weitergabe von Wissen – also noch nicht einmal die Wissensvermittlung, das ist ein Unterschied – zu organisieren und zu kontrollieren. Im Grunde genommen interessiert es die administrativen Organe der Bildung, sei es im Schul- oder universitären Bereich oder in der Weiterbildung, nicht, was die Leute hinterher können, sondern was sie an Wissen weitergegeben bekommen haben. Das ist insofern ärgerlich, als einer meiner Kollegen, Rolf Arnold, schon vor Jahrzehnten nachgewiesen hat, dass man Wissen gar nicht weitergeben kann, sondern dass man eigentlich nur ermöglichen kann, dass Menschen selbst Wissen aufbauen. Stichwort „Ermöglichungsdidaktik“.

Sehen Sie sich einfach mal eine normale Schulstunde an: Da wird so getan, als könne man Wissen weitergeben. Das funktioniert kurzzeitig, aber langfristig wissen Schülerinnen und Schüler fast nichts mehr von dem, was sie in ihrer Schulzeit gelernt haben. Aber der „Vorteil“ der Grundidee „Wissensweitergabe statt Kompetenzentwicklung“ ist, dass es hervorragend messbar ist. So lassen sich Stoffmengen festlegen, Prüfungen abnehmen und internationale Vergleiche anstellen. Ob es sinnvoll ist im Sinne der Handlungsfähigkeit der so Belehrten ist für die Verantwortlichen anscheinend völlig irrelevant. Kurzum: Das gegenwärtige System der Wissensweitergabe, des Bulimie-Lernens, also des Hineinstopfens von Wissen vor Prüfungen, ist, wie ich in einer Streitschrift zusammen mit Werner Sauter nachgewiesen habe, ein ziemlich problematisches System.

Wir erleben im Augenblick eine ähnlich tiefe Bildungskatastrophe wie sie in den sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts Georg Picht angeprangert hat. Wir stehen vor einer Wende des Bildungssystems in Richtung Kompetenz, Kompetenzauswertung und Kompetenzbeurteilung. Ein solches System hätte natürlich Auswirkungen

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152, m.keuler@gib.nrw.de
Susanne Marx, Tel.: 02041 767-201, m.marx@gib.nrw.de
Paul Pantel, Tel.: 02324 239466, paul.pantel@arcor.de

KONTAKT
Prof. Dr. John Erpenbeck
Fritz Erpenbeck Ring 10, 13156 Berlin
john.erpenbeck@gmx.de

wirkungen auf den Arbeitsmarkt. Nehmen Sie als Beispiel dafür die von Ihnen angesprochene Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse. Hier zeigen alle Projekte wie zum Beispiel der Europäische Qualifikationsrahmen oder der EuroPass, dass Qualifikationen sehr schwer, Kompetenzen aber relativ leichter miteinander zu vergleichen sind. Ob also der besagte Elektriker aus Nigeria eine heruntergekommene Anlage reparieren kann, ist leicht zu prüfen, indem man ihn dort hinstellt und schaut, was er daraus macht. Wenn wir aber die Kataloge über das Wissen, das er sich dazu in Afrika aneignen musste, mit dem vergleichen, was ein im dualen System Deutschlands ausgebildeter Elektriker an Stoff aufnehmen muss, dann werden wir mit dem Vergleichen nie fertig.

Damit noch mal direkt zu Ihrer Frage: Gute Trainer wissen ganz genau, dass die Wissensweitergabe nichts nützt. Sie versuchen, über Elemente der emotionalen Beteiligung, der emotionalen Labilisierung Kompetenzen zu erzeugen statt nur Wissen weiterzugeben. Das Wichtigste sind dabei reale Projekte. Nur über sie lässt sich erfolgreiche Anwendung, lässt sich Selbstwirksamkeit erleben. Wenn ich in die Schule ein Schülerunternehmen integrieren kann, ist das hundert Mal mehr wert als jeder Wirtschaftsunterricht. Ähnliches gilt auch für andere Fächer. Die dabei erzeugte Handlungsfähigkeit bleibt jedoch nur erhalten, wenn die Schüler emotional labilisiert, emotional angestoßen werden. Wissen, das nicht emotional imprägniert ist, ist ein ziemlich sinnloses Wissen für das Handeln. Ich wiederhole mich aus gutem Grund: Diese emotionale Labilisierung, dieses emotionale Anrühren von Leuten macht den eigentlichen Kern von Kompetenzentwicklung aus. Ich muss also immer fragen: Wo werden Leute emotional berührt?

G.I.B.: Und was ist mit negativer emotionaler Berührung? Wir denken dabei an Kunden von Jobcentern, die mitunter negative Emotionen erleben in Form von Entmündigung, Entwürdigung, von Druck, von existenzieller Bedrohung. Gleiches gilt für manche Teilnehmenden von Maßnahmen, zu denen sie verpflichtet werden, obwohl sie selbst überzeugt sind, dass sie ihrer beruflichen Entwicklung nicht förderlich sind.

Prof. Dr. John Erpenbeck: Selbstverständlich spielt eine negative emotionale Berührung eine große Rolle, aber sie kann sich auch positiv auswirken. Einer meiner Kollegen, Jens Corssen, hat den Spruch geprägt: „Angst ist das Tor zum Mehr." Das heißt: Wenn Sie ein Projekt durchführen, mit dem sie auch scheitern können, entstehen Ängste, Zweifel oder Probleme. Wenn Sie das Projekt dann mit Erfolg beenden, gräbt sich Ihr Handeln und das Wissen, das sie dafür gebraucht haben, tief in Ihr Gedächtnis ein. Damit haben Sie Ihr Wissen emotional imprägniert. In einer zukünftigen ähnlichen Situation haben Sie den großen Vorteil, dass sie diese Situation bereits erlebt haben und in der neuen Situation kompetenter sind. Man kann also nicht generell sagen, dass negative Erlebnisse nicht zur Kompetenzentwicklung beitragen können, sondern muss schon genau hinsehen, um welche Erlebnisse genau es sich dabei handelt. Aber was Sie in Ihrer Frage schildern, ist in der Tat eher kompetenzverhindernd. Wichtig ist an dieser Stelle vielleicht noch die Anmerkung, dass allein die Tatsache, dass man sich mit den Kompetenzen beschäftigt, positive Rückmeldungen erzeugt mit wiederum positiven Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung selbst.

G.I.B.: Ein Blick in die Zukunft: Welche Rolle spielen Kompetenz und Kompetenzentwicklung im Web 2.0 und in der Industrie 4.0?

Prof. Dr. John Erpenbeck: Im Web 2.0 geht es hauptsächlich um sozialkommunikative Formen des Austauschs, die hoch kompetenzentwickelnd sein können. Die Beteiligten müssen sich nicht mehr physisch gegenüber sitzen, sondern können über soziale Netze Kompetenzen entwickeln, vorausgesetzt, es handelt sich um offene Situationen und sie arbeiten alle an echten Projekten und tauschen sich darüber aus. Bei Industrie 4.0 ist es dasselbe. Solange Menschen agieren und Menschen ihre Emotionen einbringen, wird es Kompetenzen und Kompetenzentwicklung geben. Interessant ist, was passiert, wenn es – und das ist absehbar – humanoide Computer gibt, die selbst auch Gefühle haben, die man sogar in ihren Gefühlen verletzen kann und die selbst eine Art von Kompetenzen entwickeln – aber auch da ist die Zukunft noch offen.

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, Dr. Frank Nitzsche, Christiane Siegel, Benedikt Willautzkat

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt: Thorben Albrecht (BMAS), Jan Amonn, Andreas Bendig, Pauline Blumental, Ulla Böcker, Jochen Bösel, Eduard Brammertz (Brammertz GmbH), Bernward Brink, Ute Brüggenhorst (Jobcenter Kreis Unna), Britta Duckwitz (Jobcenter Kreis Unna), Andreas Düppe, Prof. Dr. John Erpenbeck (Steinbeis University Berlin), Heike Gnilka (Sozialagentur Stadt Mülheim), Uwe Gotzeina (Regionalagentur OWL), Gerhard Hinrichs (HWP Hinrichs Wiedeking Partner GbR), Michaela Hofmann (Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.), Peter Jäger (Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit), Stephanie Janzen (Netzwerk Lippe gGmbH), Anke Köster (IN VIA Olpe), Arnold Kratz, Frank Stefan Krupop, Dr. Frank Lorenz (Kanzlei „silberberg.lorenz.towara“, Düsseldorf), Werner Lüttkenhorst (Der Paritätische NRW), Susanne Marx, Martina Möhring (Regionalagentur OWL), Nadine Müller (Jobcenter Wuppertal), Gerd Otterbach (wero-Partner), Paul Pantel, Julia Rösmann (Agentur für Arbeit Ahlen-Münster), Klaus-Peter Rohde (LVR-Integrationsamt), Brita Russack (Kommunale Koordinierung der Stadt Mülheim), Elisabeth Tadzidilinoff, Karl-Heinz Theußen (sci:moers gGmbH), Kerstin Schäfer (Jobcenter Aachen), Dr. Wilhelm Schäffer (Staatssekretär im MAIS NRW), Albert Schepers, Oliver Schweer, Volker Stephan, Dr. Michael Strucken (Agentur für Arbeit Köln), Andreas Viehoff-Heithorn (VHS Münster), Reinhard Völzke (MAIS NRW), Dr. Irene Vorholz (Deutscher Landkreistag), Susanne Woldering (Jobcenter Kreis Borken)

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

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.
Fotos: Arnd Drifte; Joe Kramer; Michel Koczy; Frank Stefan Krupop; Volker Stephan; Frauke Schumann Fotografie; Ralph Sondermann; Rainer Hoelken; Paul Esser; Ralf Emmerich; picture alliance/dpa: Waltraud Grubitzsch, Carsten Rehder, Daniel Karmann, Armin Weigel
Titelfoto: Julian Stratenschulte (c) dpa
Druck: Druckerei Schmidt, Lünen | **ZKZ:** K31228 | ISSN 1860 – 9384
Bezugspreis: 7,00 EUR, zzgl. 3 EUR für Porto und Verpackung
Erscheint vierteljährlich | September 2015

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