Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen *Dezember 2017*

G.I.B.INFO 4_17

Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit

Tag der Perspektive • Kleines Rathaus in Flüchtlingsunterkunft • Mit dosierter Überforderung in Richtung erster Arbeitsmarkt • Digitaler Umbruch • Juristische Sozialarbeit • Resilienz-Ansatz • Einwanderung gestalten • Service Center lokale Arbeit in Dortmund

G.I.B.INFO 4_17

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

So viel vorab

Die Wirtschaft floriert, die Zahl der Beschäftigten steigt. Doch die Zahl der Langzeitarbeitslosen stagniert. Ältere Menschen, Frauen und Arbeitslose ohne Berufsausbildung, sagen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, haben ein überdurchschnittliches Risiko langzeitarbeitslos zu sein.

Mit dem Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“, kurz ÖgB NRW, und der flankierenden Landesförderung des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ zeigt das Land Nordrhein-Westfalen, unter welchen Bedingungen langzeitarbeitslose Menschen zurück in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden können.

Mit diesen Programmen wurden nicht allein einige tausend sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, sondern auch bemerkenswerte arbeitsmarktpolitische Erkenntnisse gewonnen: „Teilnehmende wurden durch die Teilnahme an ÖgB NRW – anders als früher beim Beschäftigungszuschuss oder bei ABM – nicht davon abgehalten, ungeförderte Beschäftigung zu finden“, stellen die Arbeitsmarktforscher Dr. Frank Bauer und Dr. Philipp Fuchs im Interview in diesem G.I.B.-Info fest und schlussfolgern: „Die pauschalisierte Kritik an geförderter Beschäftigung lässt sich also nicht aufrechterhalten“.

In diesem G.I.B.-Info stellen wir vor, wie kreativ die Jobcenter Kreis Unna und Köln das vom Land NRW flankierend geförderte Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ umsetzen. Nicht minder interessant sind die beiden sehr unterschiedlichen, im Rahmen des Programms ÖgB NRW umgesetzten Projekte in Essen und im Rhein-Kreis Neuss.

Aber trotzdem findet bislang nur eine kleinere Minderheit der Langzeitarbeitslosen eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Gefragt sind neue Wege, etwa durch die intensivere Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Einbindung der Unternehmen im privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Beschäftigungssektor. Dortmunds Sozialdezernentin Birgit Zoerner sieht vor allem großstädtische Kommunen gefordert, „neue Wege und Instrumente auf kommunaler Ebene zu entwickeln, um den Problemlagen entgegenzuwirken.“

Es ist deshalb sehr lohnenswert nachzulesen, wie die Stadt Dortmund mit Eigeninitiative und Unterstützung des Landes im Rahmen des Modellprojektes „Service Center lokale Arbeit“ neue Förderstrukturen und Instrumente entwickelt. Über das kommunale Vergabemanagement und die Erschließung neuer Arbeit sollen Unternehmen dafür gewonnen werden, Langzeitarbeitslose einzustellen.

Es ist aber auch an der Zeit, dass auf Bundesebene endlich der Weg für einen Passiv-Aktiv-Transfer frei gemacht wird. Dabei geht es um die Umwandlung der „passiven“ Grundsicherung von Betroffenen im SGB II in eine Bezuschussung „aktiver“ Arbeitsverhältnisse, die bislang gesetzlich noch nicht vorgesehen ist. Eine entsprechende Gesetzesänderung auf Bundesebene könnte die Brücke werden, die für viele bisher Langzeitarbeitslose endlich wieder auf den Arbeitsmarkt und zu sozialer Teilhabe führt.

Ihr Stefan Pfeifer

02 So viel vorab

Jugend und Beruf

04 Düsseldorfer Potenzialanalyse der Vielfalt. Bewährtes Instrument sprach- und migrationssensibel weiterentwickelt
10 Innovatives Veranstaltungsformat für Jugendliche: „Tag der Perspektive“ in Duisburg
16 Intensivierte Zusammenarbeit führt zu konkreten Lösungen. Kooperationsworkshops im Kreis Recklinghausen

Zielgruppenintegration

20 „Kleines Rathaus“ in einer Flüchtlingsunterkunft. Einwanderungsmanagement in Mülheim an der Ruhr
28 Interview mit Klaus Konietzka: „Wir nehmen das ‚S’ im Sozialgesetzbuch sehr ernst.“

Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit

34 Programme, Projekte und Perspektiven in NRW
40 Interview mit Dr. Frank Bauer und Dr. Philipp Fuchs: „Jetzt geht es um eine Institutionalisierung der Erkenntnisse“
46 Mit „dosierter Überforderung“ in Richtung erster Arbeitsmarkt. ÖgB NRW am Beispiel Essen und Neuss
54 „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt” in Köln und Unna kreativ umgesetzt
58 Modellprojekt zur Integration langzeitarbeitsloser Menschen. „Service Center lokale Arbeit“ in Dortmund

Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung

62 Digitaler Umbruch in der Werbebranche – ein wenig Rouge auflegen reicht nicht. Potentialberatung macht Düsseldorfer Werbeagentur fit für die Zukunft
66 Union Busting und Bossing: „Juristische Sozialarbeit“ beschreibt ganz gut, was wir häufig leisten müssen

Themenübergreifend

70 Interview mit Prof. Dr. Stefan Rappenglück: „Planspiele ermöglichen gleich mehrfachen Kompetenzgewinn“
75 Interview mit Prof. Dr. Werner Schönig: Disziplinübergreifend anwendbar: der Resilienz-Ansatz

Düsseldorfer Potenzialanalyse der Vielfalt

Bewährtes Instrument sprach- und migrationssensibel weiterentwickelt

Die Potenzialanalyse ist für die Schülerinnen und Schüler der 8. Klassen der Auftakt zu ihrer persönlichen Berufs- und Studienorientierung im Rahmen des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss. Übergang Schule – Beruf in NRW" (KAoA). Die Kommunale Koordinierungsstelle Düsseldorf hatte dazu bereits 2014, in enger Abstimmung mit Akteuren im KAoA-Netzwerk, die „Düsseldorfer Potenzialanalyse" entwickelt – ein bewährtes Instrument, das den Jugendlichen durch handlungsorientierte Übungen und einen Berufsinteressenfragebogen die Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen ermöglicht.

Bei bestimmten Schülergruppen, zum Beispiel neu zugewanderten, zum Teil geflüchteten Jugendlichen, stießen die bisherigen Verfahren aber an ihre Grenzen. Deshalb hat die Landeshauptstadt Düsseldorf, gemeinsam mit der Bielefelder Fachhochschule des Mittelstands und der Vodafone Stiftung, die „Düsseldorfer Potenzialanalyse" im Rahmen eines anderthalbjährigen Projektes an den Einsatz in heterogenen Schülergruppen, z. B. an die Voraussetzungen und Bedürfnisse neu zugewanderter junger Menschen, angepasst und in Form eines modularen Werkzeugkoffers migrationssensibel weiterentwickelt. Dazu mussten die bewährten Übungen sprach- und kultursensibel ausgerichtet und neue Verfahren entwickelt und erprobt werden.

Förderer und Finanzier des Projekts war die Vodafone Stiftung Deutschland, die ihren Sitz in Düsseldorf hat. Die wissenschaftliche Leitung hatte Prof. Dr. Petra Lippegaus-Grünau[1] von der Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld. Die Landeshauptstadt Düsseldorf nahm als Kooperationspartner mit Vertretern der Kommunalen Koordinierungsstelle (KoKo) und des Kommunalen Integrationszentrums (KI) teil.

Dr. Johanna Börsch-Supan, Leiterin des Thinktanks der Vodafone Stiftung Deutschland: „Der Kontakt zur KoKo kam zustande, als wir bei einer Befragung von Schülern und Eltern einen großen Beratungsbedarf bei der Berufsorientierung festgestellt haben." Gleichzeitig wollte die Stiftung im Zuge der großen Anzahl zugewanderter Menschen 2015 ein Integrationsangebot für jugendliche Geflüchtete schaffen. Das Vorhaben der KoKo, KAoA-Standards

[1] Prof. Dr. Petra Lippegaus-Grünau ist mittlerweile an der SRH Hochschule Hamm tätig.

und u. a. auch die Potenzialanalyse migrationssensibel zu gestalten, um die neu zugewanderten Schülerinnen und Schüler schnellstmöglich in die schulische Berufsorientierung zu integrieren, wurde daher schnell von der Stiftung aufgegriffen. Eine Kooperation lag also nah.

„Man hatte in Düsseldorf gemerkt, dass man, z. B. bei neu zugewanderten Jugendlichen, mit dem alten Instrument an Grenzen stieß“, sagt Petra Lippegaus-Grünau. „Sprachliche Grenzen, aber auch pädagogische Grenzen. Es ging um Fragen wie: Wird man den kulturellen Unterschieden, der besonderen Lebenssituation, den Bedürfnissen dieser Jugendlichen gerecht? Ist das pädagogische Personal, das die Jugendlichen bei der Potenzialanalyse beobachtet, ausreichend qualifiziert?“

Zunächst erstellte Petra Lippegaus-Grünau ein Kurzgutachten über die bewährte Potenzialanalyse, dessen Ergebnisse in einem Workshop mit der Projektgruppe und lokalen Verantwortungsträgern diskutiert wurden. Auf dieser Basis wurden mehrere zentrale Entscheidungen getroffen – als Richtschnur dienten, neben eigenen Erfahrungen, auch Standards des IQ-Netzwerks für Kompetenzfeststellungen mit erwachsenen Migrantinnen und Migranten.

Erstens: Die bisherigen handlungsorientierten Verfahren werden ergänzt. Bei standardisierten Anforderungen bleiben viele Kompetenzen unentdeckt. Um auch unerwartete Kompetenzen zu erfassen, braucht man Verfahren wie Kompetenzbilanzen, die auch die Person und ihre Biografie mit einbeziehen.

Zweitens: Auf Sprache wird nicht verzichtet, stattdessen werden die bisherigen und die neuen Übungen sprach- und migrationssensibel gestaltet. So werden auch für Menschen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen „Ermöglichungsräume“ geschaffen, in denen sie ihre eigenen Kompetenzen erkunden und Sprache nutzen können.

Als didaktische Mittel dienen dazu: Visualisierung, einfache Sprache, dialogische Unterstützung. Alle Anleitungen enthalten Wörterbücher und eine anschauliche Illustration, mehrere Übungen sind nonverbal.

Drittens: Die Potenzialanalyse ist mit heterogenen Gruppen durchführbar, sie nimmt nicht bewusst eine Zielgruppe – etwa die der Geflüchteten – in den Fokus und setzt erst recht nicht an vermeintlichen Defiziten an. „In der Migrationspädagogik gibt es den Begriff ‚Othering’“, erklärt Petra Lippegaus-Grünau. „Vereinfacht bedeutet das, die Unterschiede in den Mittelpunkt zu rücken, das Gegenüber zum „Anderen“ zu machen, Unterschiede als Defizite zu sehen und Distanz aufzubauen. Diese Perspektive birgt die Gefahr der Diskriminierung. Das wollten wir vermeiden.“

Vor allem die Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum“, so Gregor Nachtwey von der Kommunalen Koordinierungsstelle Düsseldorf, habe dazu geführt, die Inhalte migrationssensibler zu betrachten und kulturelle Vielfalt in alle Themen einzubringen. Es habe sich die Frage gestellt: Erreichen wir mit der klassischen Potenzialanalyse Menschen, die z. B. Sprachbarrieren haben und aufgrund ihrer Herkunft auch ein vollkommen anderes Bild davon, was sie in Schule und Berufsausbildung erwartet?“

„Der ausschließliche Blick auf die deutschen Sprachkenntnisse verstellt oft den Blick auf die vorhandenen Potenziale“, sagt Ingeborg Barnikol-Demirok vom Kommunalen Integrationszentrum Düsseldorf. Dadurch, dass die neue Potenzialanalyse sprach- und migrationssensibel ausgerichtet sei, hätten die Schülerinnen und Schüler die Chance, ihre Potenziale zu zeigen. Das treffe im Übrigen auch auf die Schüler ohne Flucht- oder Migrationshintergrund zu. „Eigentlich profitieren alle Schüler davon“, so Ingeborg Barnikol-Demirok weiter.

Höchst heterogene Schülerschaft

Für Klaus-Peter Vogel, Schulleiter der Gemeinschaftshauptschule Bernburger Straße in Düsseldorf Eller, ist Heterogenität innerhalb der Schülerschaft Alltag. Die GHS Bernburger Straße ist eine erweiterte Ganztagsschule mit 350 Schülerinnen und Schülern aus rund 40 verschiedenen Nationen. Von den insgesamt 17 Klassen sind vier Klassen Seiteneinsteiger-Klassen mit Jugendlichen, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben. Unter den 45 Schülern mit Zuwanderungshintergrund in diesen Klassen finden sich 25 verschiedene Nationalitäten; die Schulerfahrungen sind sehr unterschiedlich. „Das reicht von null Schulerfahrung bis hin zu Schülerinnen und Schülern mit einer exzellenten schulischen Bildung. Die Vorstellungen von beruflichen Werdegängen sind ebenfalls vollkommen divergent.“ Dazu komme die persönliche Situation, die Fluchtgeschichte, der Grad der Traumatisierung, der familiäre Hintergrund.

Das richtige Projekt zur richtigen Zeit

Nur wenige Monate nach Projektstart wurde die Arbeit der Projektgruppe von den programmatischen Entwicklungen eingeholt. War die Potenzialanalyse an Schulen

Schülergruppe bei einer sprachsensiblen Übung

zuvor nur für die Klasse 8 vorgesehen, wurde mit „KAoA-kompakt“ zu Beginn des Schuljahres 2016/2017 die Zielgruppe erweitert. Als eines von drei Elementen beinhaltet „KAoA-kompakt“ eine zweitägige Potenzialanalyse, die sich an neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler aus den 10. Klassen an allgemeinbildenden Schulen, aus den Internationalen Förderklassen an Berufskollegs sowie an Jugendliche in den 10. Klassen, die, z. B. aufgrund eines Wohnortwechsels, noch nicht an KAoA teilgenommen haben, richtet. Da für sie am Ende des Schuljahres, ein Wechsel in eine andere Schulform oder der Übergang in eine Ausbildung bevorstehen könnte, werden mit „KAoA-kompakt“ zentrale Bausteine des Berufs- und Studienorientierungssystems, Potenzialanalyse, Berufsfelderkundungen, Praxiskurse und ein begleitendes Portfolioinstrument, zusammengeführt und von einem Träger kultur-, sprach- und gendersensibel sowie inklusiv umgesetzt.

Modularer Werkzeugkasten für verschiedene Bedarfe

Die Erkenntnisse aus der Arbeit der Projektgruppe führten dazu, dass nicht ein Instrument entwickelt wurde, sondern unterschiedliche Übungsmodule, die, wie bisher bereits nach Schulform (Gymnasium, Realschule, Hauptschule, Gesamtschule, Förderschule), nun aber auch je nach Sprachniveau und Bedarfslage in einem eintägigen oder zweitägigen Programm eingesetzt und variiert werden können. „Wir haben früh erkannt, dass wir in Modulen denken müssen“, sagt Johanna Börsch-Supan. „Das war ein Befreiungsschlag für das Projekt.“

Dieser Werkzeugkasten ist nun in 8. und 10. Klassen sowie in Internationalen Förderklassen an Berufskollegs als ein- oder zweitägige Variante einsetzbar.

Einen thematischen Einstieg bietet den Schülerinnen und Schülern ein Berufsinteressenfragebogen, der wahlweise in einer Text- oder Bild-Text-Variante vorliegt. Für die eintägige Variante der weiterentwickelten Potenzialanalyse wurden die bewährten Übungen hinsichtlich Sprach- und Kultursensibilität geprüft und überarbeitet und neue hinzugenommen, sodass die Übungen entsprechend der Bedarfe der Schülergruppe zusammengestellt werden können. Die sechs handlungsorientierten Übungen am Tag eins werden weiterhin in Anlehnung an die Assessment-Center-Methode standardisiert beobachtet. Dabei können die Schülerinnen und Schüler jedoch nicht alle Ressourcen, Erfahrungen und Stärken, z. B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen oder berufliche Vorerfahrungen, einbringen. Die zweitägige Variante beinhaltet deshalb interkulturelle sowie an der Biografie orientierte Übungen. Dieser doppelte Ansatz macht auch Jugendlichen mit brüchigen Schulbiografien ihre Stärken und Talente bewusst und ermutigt sie zur Auseinandersetzung mit beruflichen Perspektiven.

Bei den interaktiven Übungen, wie z. B. einer gespielten Verkaufssituation auf dem Markt, dem Überprüfen eines Warenbestands oder dem Aufbau eines Regals, lernen die Jugendlichen ihre Kompetenzen im Umgang mit Zahlen, ihr räumliches Vorstellungsvermögen und ihre motorischen Fähigkeiten kennen. Empathie, Belastbarkeit sowie Hilfs- und Kooperationsbereitschaft stehen bei „Ein Notfall“ im Vordergrund, einem simulierten Erste-Hilfe-Einsatz, bei dem ein Schüler, der sich beim Skateboardfahren verletzt hat, beruhigt und medizinisch versorgt werden muss. Ihrer Kreativität können die Schülerinnen und Schüler bei der Neugestaltung eines fiktiven Hauses und der Erstellung eines dreidimensionalen Kunstwerks freien Lauf lassen. Je nach Schulform können die Übungen zum Teil vom Niveau her differenziert werden.

Alle Übungen sind so ausgestaltet, dass sie auch mit geringen deutschen Sprachkenntnissen zu bewältigen sind. Dafür ist für zwei Übungen je eine weniger sprachintensive Alternativübung entwickelt worden: „Sprachlos“ und „Geschäft“. Dass die Potenzialanalyse nicht nur sprach-, sondern auch kultursensibel weiterentwickelt wurde, bedeutet zum Beispiel, dass unsere Gesellschaft in den Übungen realistisch als heterogen bzw. multikulturell dargestellt wird. So haben die Entwickler gemeinsam mit den Kooperationspartnern zum Beispiel jede Illustration in dem Handbuch mit Bedacht ausgewählt. Kleidungsstile, Haar- und Hautfarbe, Alter, Geschlecht der Dargestellten – alles spielt unterschwellig eine wichtige Rolle. Um das Verfahren kultur- und auch erfahrungssensibel auszurichten, hat die Projektgruppe auch Menschen aus Syrien und eine Trauma-Pädagogin einbezogen.

Brückenschlag zur Berufswahl

Bei der zweitägigen Potenzialanalyse folgt auf die Übungsmodule am zweiten Tag ein „Kulturspiel“. Während bei den Übungen am Tag zuvor beobachtet worden ist, welche definierten Erwartungen der Jugendliche erfüllt hat, stehen hier die Person und deren interkulturelle Fähigkeiten im Mittelpunkt. In einer weiteren Übung geht es darum, eine „Kompetenzbilanz“ zu erstellen. Dieses biografieorientierte Verfahren

verdeutlicht den Jugendlichen anhand von selbst ausgewählten Fotokarten ihre bisherigen Erfahrungen und Kompetenzen, die sie im schulischen oder informellen Bereich erworben haben – mitunter mit Aha-Effekten – wie Ezgi Yildiz, Bereichsleiterin für Schulprojekte in der Wirtschaftsschule Paykowski (WIPA) Düsseldorf, die die überarbeitete Potenzialanalyse federführend als Träger in Düsseldorf durchführt, berichtet. Gerade bei Schülerinnen und Schülern mit Fluchthintergrund kommt oft Erstaunliches zutage. Nicht selten haben diese Jugendlichen schon in jungen Jahren, etwa bei Verlust oder Krankheit der Eltern, die Rolle des Ernährers und Versorgers der Familie übernommen, indem sie etwa Autos repariert, Menschen gepflegt, Waren verkauft haben usw. „Die Schülerinnen und Schüler sind sich ihrer Fähigkeiten und Potenziale zum Teil gar nicht bewusst und erleben und entdecken ihre Fähigkeiten an diesem Tag“, sagt Ezgi Yildiz.

Der nächste Schritt besteht dann darin, gemeinsam mit den Jugendlichen zu überlegen, wie diese Kompetenzen in der Arbeitswelt eingesetzt werden können. „Das ist noch keine Berufswahl, aber ein wichtiger Brückenschlag“, sagt Petra Lippegaus-Grünau. Darauf folgt dann die individuelle Beratung, die vermittelt, welche Kompetenzen sichtbar geworden sind und wie sie eingesetzt werden können.

„Dieses biografieorientierte Verfahren ist das Kernelement, das die Potenzialanalyse für KAoA-kompakt gänzlich anders macht als die klassische Potenzialanalyse“, stellt Gregor Nachtwey fest.

Das umfangreiche Handbuch zur Potenzialanalyse enthält einen konzeptionellen Teil, einen Teil mit den konzipierten Übungen sowie alle zur Durchführung benötigten Unterlagen und Hintergrundinformationen. Jede Übung enthält Anleitungen für Beobachter und Teilnehmer und ggf. auch für Rollenspieler sowie eine Übersicht über alle benötigten Materialien. Illustrationen und Piktogramme veranschaulichen insbesondere Jugendlichen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen die Aufgabenstellung der jeweiligen Übung. Außerdem ist ein Wörterbuch mit Erklärungen in einfacher Sprache und Bildern beigefügt, das einen Grundwortschatz für die jeweilige Übung zur Verfügung stellt.

Durch KAoA-kompakt durchliefen seit März in Düsseldorf bereits über 500 neu zugewanderte Jugendliche die weiterentwickelte Düsseldorfer Potenzialanalyse. Insgesamt nahmen in Düsseldorf neun Berufskollegs mit Internationalen Förderklassen und zwölf allgemeinbildende Schulen im Schuljahr 2016/17 an KAoA-kompakt teil. Hier zeigte sich einerseits, dass die überarbeiteten Übungen und die neuen Verfahren gut ankamen und sehr geeignet sind. Andererseits erwies sich, dass die Qualität der Düsseldorfer Potenzialanalyse in hohem Maße abhängig ist von der Qualität der Anleitung und der Umsetzung der Übungen. Die beteiligten Fachkräfte sind in doppelter Weise gefordert: als Beobachter und als pädagogische Fachkräfte, die den Teilnehmenden Orientierung und Transparenz bieten, sie durch die Übung leiten und so die Kompetenzentwicklung unterstützen.

Die Kompetenzen und die dazugehörigen Merkmale und Indikatoren, die die vorab geschulten Beobachterinnen und Beobachter in den handlungsorientierten

Übungen des ersten Tages beobachten sollen, sind in Profilen dargestellt. Kompetenzen, die es bei der Übung „Verkaufen“ zu beobachten gilt, sind etwa Eigeninitiative, Kontaktfähigkeit, Überzeugungsvermögen, Informationskompetenz, rechnerisches Denken und Planungskompetenz.

Den Beobachtern kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Sie machen Notizen und füllen Bewertungsbögen für die einzelnen Übungen aus, führen eine Beobachterkonferenz durch und fassen die Ergebnisse, auf deren Grundlage dann ein Zertifikat erstellt wird, in einem Auswertungstool zusammen. Die am zweiten Tag der Potenzialanalyse eingesetzten Verfahren hingegen machen offene und teilnehmende Beobachtungen erforderlich. „Die Rolle der Beobachter ist eine ganz andere. Während sie sich sonst

zurücknehmen sollen, sollen sie beim biografiebasierten Verfahren den Prozess der Auseinandersetzung aktiv unterstützen. Sie sollen ermutigen, Stichwort Empowerment, helfen, die eigenen Stärken zu erkennen, also eine sehr viel stärker pädagogische Rolle einnehmen“, erläutert Petra Lippegaus-Grünau.

Ezgi Yildiz bestätigt dies: „Die Schülerinnen und Schüler müssen bei einzelnen Aufgaben ermutigt und bestärkt werden, dass sie sich, unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen, auf die Übungen einlassen.” Dies geschehe vor allem bei Übungen wie Regalaufbau oder der Kreativübung ‚Ein neues Haus‘.

Nicht zu unterschätzende Faktoren, die den Ablauf und letztendlich auch die Ergebnisse der Potenzialanalyse beeinflussen, sind das Umfeld und die Atmosphäre, in der sie stattfindet. Der Raum soll nicht mit den Leistungszielen, die in der Schule im Vordergrund stehen, in Verbindung gebracht werden, nicht mit dem Benotungssystem und auch nicht mit den aus dem Schulalltag bekannten Lehrerinnen und Lehrern. Das Prinzip ist also: Die Potenzialanalyse findet außerhalb der Schule statt und wird von qualifizierten Beobachtern durchgeführt, die die Schülerinnen und Schüler nicht kennen. „Eine offene und warmherzige Begrüßung ist grundlegend für einen positiven Start in den Tag, gleichzeitig müssen die Beobachterinnen und Beobachter Vertrauen aufbauen, nur so öffnen sich die Jugendlichen“, sagt Ezgi Yildiz.

Weitere Informationen:

DIE DÜSSELDORFER POTENZIALANALYSE

Veröffentlichung auf der Homepage der Kommunalen Koordinierung Düsseldorf auf:
www.kommunale-koordinierung.com/potenzialanalyse/

HANDBUCH ZUR DÜSSELDORFER POTENZIALANALYSE

Das Handbuch umfasst ca. 350 Seiten und enthält das Konzept, die theoretischen Hintergründe und Ziele sowie alle für die Durchführung der Übungen notwendigen Unterlagen.
Eine Leseprobe als PDF-Datei ist online verfügbar unter:
https://www. www.potenzialanalyse.vodafone-stiftung.de

Träger als wichtige Partner

Für Gregor Nachtwey sind die Träger denn auch besonders wichtige Partner in der „Akteursgemeinschaft KAoA“. In Düsseldorf werden 4.500 Potenzialanalysen in Klasse 8 von insgesamt vier Bildungsträgern umgesetzt, hinzu kommen die Berufsfelderkundungen, von denen ein Viertel von Bildungsträgern durchgeführt werden. Daran beteiligt sind innerhalb Düsseldorfs drei der vier Träger. Die Zeitkorridore zur Durchführung sind durch die hohe Fallzahl sehr eng.

Als KAoA-kompakt dazukam, sei man froh gewesen, mit der Wirtschaftsschule Paykowski (WIPA) Düsseldorf einen leistungsstarken Träger-Partner einbinden zu können, der, in Kooperation mit dem AWO-BBZ und dem BZB Düsseldorf, noch flexibel genug war, die Kapazitäten und Räume bereitzustellen, berichtet Gregor Nachtwey.

Mit der Fertigstellung des Handbuchs endete für die Partner Vodafone Stiftung und Petra Lippegaus-Grünau die Projektarbeit. Die Arbeit an der Düsseldorfer Potenzialanalyse ist aber ein kontinuierlicher Prozess, bei dem nun u. a. ein Qualifizierungskonzept erarbeitet und zur Umsetzung organisiert werden muss. Für Gregor Nachtwey und sein Team der Kommunalen Koordinierungsstelle stellt das eine große Herausforderung dar, wobei man immer auch die Kommunen im Blick habe, die die in Düsseldorf (weiter-)entwickelten Elemente dann übernehmen könnten. Auch Petra Lippegaus-Grünau sieht darin eine bedeutende Aufgabe. Eine wichtige Erkenntnis aus der Erprobung der weiterentwickelten Potenzialanalyse sei, dass eine Qualifizierung für die Beobachter entwickelt und an-

geboten werden müsse, die u. a. deren doppelte Rolle – zurückgenommen am ersten Tag, unterstützend und ermutigend am zweiten Tag – aufgreife. Die Frage sei auch, wie es nach der Potenzialanalyse weitergehe. Für Petra Lippegaus-Grünau ist eine Einbindung der Potenzialanalyse und ihrer Ergebnisse in Prozessketten und individuelle Förderung unbedingt notwendig. „Das muss auf kommunaler Ebene unter Einbindung der relevanten Akteure sichergestellt werden und ist eine wichtige Aufgabe der Zukunft“, stellt sie dazu dar.

Für die Landeshauptstadt Düsseldorf jedenfalls – und da sind sich Ingeborg Barnikol-Demirok und Gregor Nachtwey einig – hat sich die Projektarbeit mehr als gelohnt. Man habe nicht nur an der inhaltlichen Ausgestaltung eines wichtigen Bausteins von KAoA mitwirken können, sondern auch eine solide Basis für eine zukünftige enge Zusammenarbeit zwischen dem KI und der Kommunalen Koordinierung gelegt, bei der es darum gehe, auch weitere Standards aus KAoA gemeinsam migrationssensibel auszurichten.

KONTAKTE

Kommunale Koordinierung – Landeshauptstadt Düsseldorf
Schulverwaltungsamt – Kein Abschluss ohne Anschluss
Bertha-von-Suttner-Platz 3, 40227 Düsseldorf
Gregor Nachtwey, Tel.: 0211 89-96310
info@kommunale-koordinierung.com
www.kommunale-koordinierung.com

Kommunales Integrationszentrum
Bertha-von-Suttner-Platz 3, 40227 Düsseldorf
Ingeborg Barnikol-Demirok, Tel.: 0211 89-24061
ki@duesseldorf.de
https://www.duesseldorf.de/soziales/kib.html

Wissenschaftliche Leitung
SRH Hochschule Hamm
Institut für Sozialwissenschaft
Platz der Deutschen Einheit 1, 59065 Hamm
Prof. Dr. Petra Lippegaus-Grünau, Tel.: 02381 9291-505
petra.lippegaus-gruenau@srh.de

Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH
Ferdinand-Braun-Platz 1, 40549 Düsseldorf
Dr. Johanna Börsch-Supan
j.boersch-supan@vodafone.com

Wirtschaftsschule Paykowski (WIPA)
Ackerstraße 3, 40233 Düsseldorf
Ezgi Yildiz, Tel.: 0211 355940114
yildiz@wipa.de

Schulleiter Gemeinschaftshauptschule Bernburger Straße
Bernburger Straße 44, 40229 Düsseldorf
Klaus-Peter Vogel, Tel.: 0211 89-97660
klauspeter.vogel@schule.duesseldorf.de

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Sören Ellerbeck, Tel.: 02041 767171
s.ellerbeck@gib.nrw.de

AUTOR

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

„Tag der Perspektive“ in Duisburg

Innovatives Veranstaltungsformat für Jugendliche

Die Kommunale Koordinierungsstelle „Übergang Schule – Beruf in NRW“ beim Amt für Schulische Bildung der Stadt Duisburg organisierte am 28. Juni den „Tag der Perspektive“ im Ausbildungszentrum der thyssenkrupp Steel Europe AG. Das NRW-weit einzigartige, innovative Format bot mit seiner klaren Ausrichtung auf die duale Berufsausbildung Hunderten von Jugendlichen die Möglichkeit einer individuellen, konkreten Anschlussperspektive. Nutznießer der Veranstaltung waren auch die beteiligten Unternehmen: Gleich mehrere von ihnen konnten so ihre freien Ausbildungsplätze besetzen.

Eigentlich fand der „Tag der Perspektive“ in Duisburg zweimal statt: Einmal real am 28. Juni 2017 und einmal bereits während der Vorbereitungsphase in den Köpfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunalen Koordinierungsstelle (KoKo). So exakt hatten Ingrid Bürgers, Andreas Berger und Axel Roghmanns Inhalt und Ablauf des Tages vorausgedacht, dass am Ende der Veranstaltung – genau wie geplant – ausnahmslos alle teilnehmenden Schülerinnen und Schüler wussten, welchen nächsten Schritt sie auf dem Weg in ihre berufliche Zukunft gehen müssen. Eine strategische und organisatorische Meisterleistung, die von der Idee bis zur Realisierung allerdings mehrere Monate in Anspruch nahm. Doch der Aufwand hat sich gelohnt: Mehrere hundert Duisburger Jugendliche haben davon profitiert – und die beteiligten Unternehmen.

Klare Ausrichtung

Am Anfang der Erfolgsgeschichte stand die gründliche Analyse. Ein genauer Blick in die jährlich erstellte Übergangsstatistik – längst nicht alle Gebietskörperschaften verfügen über so exakte Zahlen wie Duisburg – zeigte: Mit rund elf Prozent gibt es eine erhebliche Zahl von Schülerinnen und Schülern, die ihre Schule ohne direkte Perspektive verlassen. Das heißt: Rund 500 Schülerinnen und Schüler wissen nicht, wie es nach der Schule beruflich weitergeht. Sachgebietsleiterin Ingrid Bürgers: „Bislang entschwanden diese Jugendlichen ins Irgendwo. Keiner wusste, was aus ihnen geworden ist. Gleichzeitig gibt es rund 1.000 unbesetzte Ausbildungsstellen in unserer Stadt – 35 Prozent mehr als noch vor einem Jahr.“

Daraus zog die KoKo klare Konsequenzen. Ingrid Bürgers: „Wir wollten den Jugendlichen nicht noch mal eine Informationsveranstaltung zumuten, denn davon gab es bereits genug, und wir wollten ihnen auch nicht nur die Angebote der Berufskollegs für unversorgte Jugendliche vorsetzen, weil sie so wieder in die Warteschleife gelangen. Vielmehr wollten wir ihnen konkrete Angebote liefern, bei denen die duale Ausbildung im Vordergrund steht, und wir wollten den ein oder anderen Jugendlichen, der sich schon für ein Berufskolleg entschieden hatte, dazu ermuntern, vielleicht doch direkt eine Ausbildung anzutreten, weil man auch über sie den nächsthöheren Schulabschluss erwerben kann. Kurzum: Wir wollten Jugendliche und Unternehmen in einer Veranstaltung zusammenbringen.“

Kaum war der Plan in seinen Grundzügen entwickelt, stellte ihn die KoKo der Akteursgemeinschaft der Kommunalen Koordinierung vor. In der Steuerungsgruppe sind Gewerkschaften ebenso vertreten wie etwa die Kammern, Arbeitgeberverbände,

Ingrid Bürgers, Stadt Duisburg,
Amt für Schulische Bildung
Schulamt und Schulische Angebote

Berufskollegs, Arbeitsagentur, Schulaufsicht, Jugendamt und die Regionalagentur. Trotz guter Argumente – die anfängliche Resonanz war zunächst vorsichtig. Ingrid Bürgers: „Manche, wie die IHK, sagten sofort: Gute Idee, da machen wir mit! Andere Akteure waren eher zögerlich, verwiesen auf eigene Veranstaltungen in diesem Handlungsfeld.“ Schon bald aber erkannten auch sie die besondere Qualität des neuen Formats mit seiner klaren Ausrichtung auf die duale Berufsausbildung. Das versprach Vorteile für die Jugendlichen wie auch für die Unternehmen: „Manche haben dann sogar eigene geplante Veranstaltungen abgesagt und sich beteiligt. Zum Glück, denn ohne die kompetente Unterstützung unserer Netzwerkpartner in einer eigens eingerichteten und von uns moderierten Arbeitsgruppe hätten wir das komplexe Vorhaben nicht realisieren können.“

Innovatives Format

Und so sah – in Grundzügen – der Plan aus, der sich im weiteren Verlauf als Geniestreich im Übergangssystem erweisen sollte: Der Fokus auf die duale Berufsausbildung erforderte – logisch – eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen. „Wir wollten aber nur Betriebe beteiligen“, erläutert Andreas Berger das ambitionierte Vorgehen, „die noch in diesem Jahr einen Ausbildungsplatz anbieten. Sie sollten hier junge Menschen kennen lernen, mit denen sie ihre offenen Ausbildungsplätze besetzen können. Es sollte also ein Tag der Perspektive für die Jugendlichen werden und zugleich ein Tag der Perspektive für die Unternehmen.“

Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gibt es in Duisburg, wie eingangs erwähnt, mehr als genug: Mc Donalds zum Beispiel hatte noch neun offene Ausbildungsplätze zu bieten. Auch die Buchhandlung „Mercure“ und viele andere Betriebe hatten noch freie Plätze. Also zählten sie zu den insgesamt 15 eingeladenen Betrieben, wobei die KoKo darauf achtete, dass fast alle für Duisburg repräsentativen Branchen vertreten sind. Anwesend waren letztlich zum Beispiel die Deutsche Bahn und die Deutsche Post, eine mittelständische Textilfirma, ein Logistikunternehmen, ein großes Einzelhandelsunternehmen, ein Malerbetrieb, eine Buchhandlung, ein Gastronomiebetrieb und eine große Hotelkette.

Mit jedem Unternehmen wurde bis ins Detail besprochen, welche freien Ausbildungsstellen noch zu besetzen sind und was es sonst noch – Praktika zum Beispiel – zu bieten hat. „Zugleich“, ergänzt Andreas Berger, „haben wir ihnen zugesichert, dass sehr viele motivierte, zuvor von ihren Lehrern gebriefte Jugendliche kommen, die alles an Unterlagen mitbringen, was zum Kennenlernen nötig ist, und dass geeignete Jugendliche zielgerichtet bei ihnen landen.“

So eindeutig der Schwerpunkt der Veranstaltung auf der dualen Berufsausbildung lag: Klar war, dass weitere Angebote erforderlich sind, denn nicht alle teilnehmenden Jugendlichen würden in ein betriebliches Auswahlverfahren münden. Folglich waren auch die Berufskollegs, die Arbeitsagentur, die Kammern sowie Bildungsträger, also „der gesamte Mikrokosmos des Übergangssystems“, wie Andreas Berger formuliert, ebenfalls mit ihren spezifischen Portfolios am Tag der Perspektive vertreten. So konnte die KoKo ihr Versprechen einlösen, dass jede und jeder Jugendliche ein konkretes Angebot erhält, sei es ein Auswahlverfahren für einen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen, ein berufsorientierendes Angebot der Arbeitsagentur, einen Termin zur Beratung am Berufskolleg oder etwa ergänzend einen Gutschein für ein Bewerbungscoaching bei einem der Bildungsträger.

Die Frage nach dem Veranstaltungsort hatte die KoKo schon vorab geklärt: „Mit ihm wollten wir verdeutlichen, dass es uns nicht um die berufliche Not-Versorgung von Jugendlichen geht, sondern um die duale Ausbildung in Betrieben.“ Die Wahl fiel auf die thyssenkrupp Steel Europe AG. Ingrid Bürgers: „Das Unternehmen ist einer der größten Arbeitgeber in Duisburg mit sehr hohem sozialen Engagement, das auch schon früh Plätze zu Berufsfelderkundungen angeboten hat.“

Auf Anfrage stellte der Stahlproduzent unverzüglich das Auditorium seines Ausbildungszentrums in Duisburg-Ruhrort zur Verfügung. Aber warum? Schwierigkeiten, freie Ausbildungsplätze zu besetzen hat das Unternehmen mit weltweitem Renommee sicher nicht. Sascha Liebert, Ausbildungsleiter für die kaufmännischen Berufe bei der thyssenkrupp Steel Europe AG, liefert die Erklärung: „Wir haben festgestellt, dass die Berufs- und Ausbildungsberatung in einem größeren Team am besten funktioniert. Das gilt vor allem für unentschlossene Bewerberinnen und Bewerber, die noch nicht so genau wissen, ob eine berufliche Erstausbildung der richtige Weg für sie ist. Uns hat das Konzept der KoKo sehr gut gefallen, weil an der Veranstaltung sehr viele Player am Personalentwicklungsmarkt mit ihren unterschiedlichsten Angeboten teilgenommen haben, sodass wir letztlich gemein-

Andreas Berger, Stadt Duisburg,
Amt für Schulische Bildung,
Schulamt und Schulische Angebote

Axel Roghmanns, Stadt Duisburg,
Pädagogischer Mitarbeiter
(Berufs- und Studienorientierung)

sam die Jugendlichen beraten konnten. Insofern ist der Tag der Perspektive ein optimales Format im Übergangssystem."

Damit der im Norden der Stadt gelegene Veranstaltungsort auch von Jugendlichen aus dem Süden der großflächigen Kommune erreichbar war, hatte die KoKo für einige von ihnen einen Bustransfer organisiert. Auch an die Versorgung der ganztägig anwesenden Akteure hatte sie gedacht und für die Mittagspause ein Catering organisiert – der i-Punkt im komplexen Planungsgeflecht.

Konkrete Angebote

Die detaillierte Vorbereitung der Veranstaltung im Hinblick auf die Unternehmen fand ihr Pendant in der Planung, die sich unmittelbar auf die Jugendlichen bezog.

Zunächst wurden die Lehrerinnen und Lehrer gebeten, alle Jugendlichen der Abgangsklassen zu identifizieren, die noch nicht über eine berufliche Perspektive verfügen. Ingrid Bürgers: „Also nicht nur jene, die keinen Schulabschluss bekommen oder einen schwachen Hauptschulabschluss haben, sondern auch Gymnasiasten oder Gesamtschüler der Sekundarstufe II, die noch nicht wissen, was sie machen wollen, plus die Jugendlichen von Berufskollegs in der Ausbildungsvorbereitung, also in niederschwelligen Bildungsgängen."

Dazu hatte die KoKo vorab einen kurzen Fragebogen unter anderem zu den Interessen der Jugendlichen entwickelt, inklusive freiem Feld für etwaige Kommentare der Lehrerinnen und Lehrer. Axel Roghmanns: „So konnten wir vorplanen, wohin jeder Jugendliche aufgrund seiner persönlichen Situation am Tag der Veranstaltung gehen sollte, um den für ihn optimalen Ansprechpartner zu finden: zu einem Unternehmen, zum Berufskolleg, zur Arbeitsagentur, zu einer der Kammern oder zu einem Bildungsträger" – eine der vielen KoKo-Ideen, die heute als Erfolgsfaktoren der Veranstaltung gelten.

Eine weitere Abmachung: Die Lehrerinnen und Lehrer sollten ihre Schülerinnen und Schüler auf den Tag der Perspektive vorbereiten und zur Veranstaltung begleiten, „um sicherzustellen, dass sie auch tatsächlich hier ankommen."

Wie exakt die KoKo schon im Vorfeld alle Abläufe aufeinander abgestimmt hat, dokumentiert auch die „Steuerung der Besuchergruppen". Axel Roghmanns: „Wir wollten vermeiden, dass vor einem Stand Gedränge entsteht, sodass intensivere Gespräche zwischen einem potenziellen Arbeitgeber und den Schülerinnen und Schülern gar nicht möglich wären. Deshalb haben wir uns für eine Taktung des gesamten Tages entschieden und eine Obergrenze von 50 Jugendlichen pro Stunde festgelegt, dem nach unserer Einschätzung durchschnittlichen Aufenthalt der Jugendlichen, von denen nicht jeder jeden Stand besuchen musste – auch wenn das natürlich nicht verboten war."

Gleich im Eingangsbereich des Auditoriums wurden die Jugendlichen von Kolleginnen und Kollegen des Amts für Schulische Bildung empfangen, nannten ihre Namen und erhielten einen zuvor von der KoKo auf der Basis der Lehrer-Informationen erstellten „Laufzettel", quasi als Handlungsplan mit Empfehlungen für den Gang durch das Auditorium inklusive einer verbindlichen ersten Anlaufstation.

Axel Roghmanns nennt ein Beispiel: „Eine Schule hatte gemeldet, dass ein Schüler voraussichtlich den Hauptschulabschluss Klasse 10 mit recht gutem Notendurchschnitt erwirbt. Trotz seiner Bemühungen um eine duale Ausbildung hatte er sich vorsorglich am Berufskolleg angemeldet. Zusätzlich hatte der Lehrer auf das Interesse des Jugendlichen am Thema Logistik hingewiesen. Da wir wussten, dass das bei der Veranstaltung anwesende Unternehmen Imperial Logistics International B. V. & Co. KG Ausbildungsplätze im Bereich Logistik wie etwa die zum Fachlageristen oder zum Speditionskaufmann anbietet, haben wir für diesen Jugendlichen als erste Anlaufstation ‚Imperial' eingetragen. Für den Fall, dass sich ihm keine Perspektive im Betrieb anbietet, haben wir als zweite Station die Agentur für Arbeit genannt, die ihm weitere Vermittlungsvorschläge machen kann, sowie als dritte Station die IHK oder die Kreishandwerkerschaft mit ihren Datenbanken offener Ausbildungsstellen."

Zweites Beispiel: Hatte ein Lehrer vorab mitgeteilt, dass ein Jugendlicher bereits an einem Berufskolleg mit der Fachrichtung Gesundheit/Soziales angemeldet ist, mittlerweile aber den technischen Bereich präferiert, und die Information mit dem Kommentar „ein Schulbesuch am Berufskolleg macht auf jeden Fall Sinn" versehen, wurde der Jugendliche gleich zum richtigen Berufskolleg geleitet.

Fehlten auf den Fragebögen Detailinformationen zu den Interessen eines Jugendlichen, fand im Empfangsbereich in der Clearingstelle ein kleines Beratungsgespräch statt. Stellte sich dabei heraus, dass er sich zum Beispiel eine Ausbildung im Gastronomiesektor vorstellen könne,

Melanie Metzlaff, Ausbilderin bei der Sparkasse Duisburg

erschien das Unternehmen McDonald als guter Ansprechpartner. Axel Roghmann: „In diesen Fällen konnten wir den Laufzettel erst kurzfristig erstellen."

Idealtypisch hatten alle Jugendlichen ihren Lebenslauf dabei. Falls nicht – auch auf diese Eventualität war die KoKo eingestellt –, gingen die Jugendlichen gleich nebenan zum Stand des Kinderschutzbundes mit dem Projekt „PlusPunktDU", erstellten dort einen Lebenslauf, ließen – von der KoKo beauftragte Fotografen waren ebenfalls vor Ort – ein Bewerbungsfoto anfertigen und gingen anschließend, mit Unterlagen bestens ausgestattet, zum Stand des Unternehmens zurück.

Erweckten Jugendliche nach ihrem Rundgang den Eindruck, überfordert zu sein und noch keine individuelle Lösung für sich gefunden zu haben, stand sicherheitshalber die kommunale Inklusionskoordinatorin Irma Lababidi am Ausgang und sprach die Jugendlichen freundlich persönlich an: „Hast du etwas für dich gefunden?" Lautete die Antwort „Nein, nix gefunden", fragte sie: „Was wolltest du denn?", nahm den Jugendlichen – bildlich gesprochen – an die Hand und ging ein paar Meter mit ihm zu einem Stand, der am ehesten für ihn infrage kam. So war sichergestellt: Niemand verlässt das Auditorium ohne neue berufliche Chance!

Beeindruckende Bilanz

Beeindruckend die Bilanz am Ende des Tages: Von den 360 Jugendlichen, die der Einladung gefolgt waren, sind 240, also exakt zwei Drittel, im Auswahlverfahren eines Unternehmens gelandet. Allein das Einzelhandelsunternehmen Lidl GmbH & Co. KG hat 53 Jugendliche zu einem Bewerbungsverfahren eingeladen, die Deutsche Post elf. Nicht minder engagiert die Imperial Logistics International B. V. & Co. KG. Sie bot fünf Jugendlichen in einem Bewerbungsverfahren die Chance auf eine Ausbildung sowie einen zukunftssicheren Arbeitsplatz, denn, wie Jasmin Vielhauer, Personalreferentin des Unternehmens, sagt, „so lange wir nicht beamen können, wird es die Logistik geben."

Auch die Alba Bau GmbH, ein Duisburger Gerüstbauunternehmen, hat den Tag der Perspektive genutzt, um für seine freien Ausbildungsplätze zu werben. Viele Jugendliche, weiß das Unternehmen, bringen zwar die körperlichen Voraussetzungen mit, um täglich draußen in teils schwindelerregender Höhe zu arbeiten, scheitern jedoch an den theoretischen Herausforderungen des Ausbildungsberufs. Entsprechend hoch sind die Abbruchquoten. „Umso wichtiger ist das richtige Matching vor Ausbildungsbeginn", sagen die Firmenmitarbeiter Emre Albayrak und Hüseyin Demirci, „und dazu bot der Tag der Perspektive eine gute Chance." Die KoKo jedenfalls freut sich, dass die Alba Bau GmbH zukünftig den Pool an Unternehmen erweitert, die Plätze für Berufsfelderkundungen offerieren.

Konkrete Angebote lieferten auch die Mayersche Buchhandlung, das Mercure Hotel, die Böge Textil-Service GmbH & Co. KG, das Personalamt der Stadt, die Niederrheinische IHK sowie die Kreishandwerkerschaft. Der Malerbetrieb Gutonik zum Beispiel hat an vier Jugendliche Gutscheine ausgegeben: „Sie berechtigen zum zweiwöchigen Schnupper-Praktikum, um den Betrieb und seine Arbeit kennenzulernen."

Erwähnenswert ist aber auch die Erfahrungen der Sparkasse Duisburg beim Tag der Perspektive. Auch sie hatte noch freie Ausbildungsplätze zu besetzen. „Doch viele Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluss", sagt Melanie Metzlaff, Ausbilderin bei der Sparkasse Duisburg, „meinen irrtümlich, man brauche Abitur, um eine Ausbildung als Bankkaufmann oder -frau zu beginnen." Zwar hätten in der Tat die meisten Auszubildenden eine Hochschulzugangsberechtigung, zwingend erforderlich aber sei sie nicht.

Tatsächlich haben sich im Nachgang zur Veranstaltung drei Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluss bei der Sparkasse beworben. Einer von ihnen nahm an einem Test teil, dessen Bestehen zur Teilnahme am Assessment Center berechtigt. „Dort hat der Bewerber jedoch nicht die erforderlichen Potenziale gezeigt", so die Ausbilderin, „doch auch wenn es in diesem Jahr nicht geklappt hat: In der Veranstaltung konnten wir die Jugendlichen mit mittlerem Bildungsabschluss darüber aufklären, dass auch sie sich bei uns bewerben können." Vorsorglich hat sie deshalb eine hauseigene Broschüre an interessierte Jugendliche verteilt, die bei der Vorbereitung auf den Test gezielt unterstützt.

Wie am Schnürchen hingegen lief es für zwei Jugendliche, der eine mit Haupt-, der andere mit Realschulabschluss, bei der MTS Systemgastronomie GmbH McDonald`s Restaurants. „Sie hatten sich", berichtet Nicole Hylla, Mitarbeiterin des Duisburger Unternehmens, „unmittelbar nach der Veranstaltung bei uns beworben und wirkten im Vorstellungsgespräch so überzeugend, dass sie schon jetzt ihre Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe in der Systemgastronomie

Katrin Becker, Teamleiterin der Berufsberatung, Agentur für Arbeit, Duisburg

beginnen.“ Schneller geht`s nicht. „Wenn in der Ausbildung alles gut läuft“, wirft Nicole Hylla einen Blick in die berufliche Zukunft der beiden, „können sie ein drittes Ausbildungsjahr anschließen und Fachmann für Systemgastronomie werden.“

Ein konkretes Angebot von der MTS Systemgastronomie GmbH bekam aber auch, wie von der KoKo vorab versprochen, ein Jugendlicher ohne Hauptschulabschluss. Ihm hatte Nicole Hylla in einem offenen Gespräch klargemacht, dass er aufgrund schulischer Defizite die Abschlussprüfung nur schwerlich schaffen würde. Ohne Chance blieb er dennoch nicht: Die Geschäftsführung stellte ihn mit sofortiger Wirkung als Mitarbeiter ein, kombiniert mit der Abmachung, dass er in der Abendschule seinen Hauptschulabschluss nachholt. Nicole Hylla: „Für den Fall, dass er ihn schafft, hat er die feste Zusage auf einen Ausbildungsplatz bei uns.“

Weitere Angebote für rund 60 Jugendliche steuerten die fünf Berufskollegs der Stadt bei, und Jugendlichen, die noch nicht für eine Ausbildung bereit waren, wurden Plätze in berufsvorbereitenden Maßnahmen offeriert oder sie erhielten Informationen, wo sie den nächsthöheren Schulabschluss erwerben können. Hier waren das Diakoniewerk, das Jugendamt, die Kant-Fachoberschule, die VHS, die „Duisburger Werkkiste“, die Lebenshilfe sowie „PlusPunkt DU“ aktiv.

Vorbildlich in diesem Kontext war, das Engagement von Musa Alper, Lehrer an der Hauptschule Walsum: Alle neun von der KoKo eingeladenen Schülerinnen und Schüler seiner Klasse haben, von ihm begleitet, den Tag der Perspektive besucht, obwohl alle von ihnen zunächst noch an Berufskollegs den Hauptschulabschluss nach Klasse 10 erwerben wollen, um ihre Berufschancen zu vergrößern.

Musa Alper hat dennoch großen Wert darauf gelegt, am Tag der Perspektive teilzunehmen. Seine Begründung: „Hier konnten sie im direkten Gespräch mit den Firmen und nicht nur immer von ihrem eigenen Lehrer erfahren, wie wichtig Sekundärtugenden wie etwa Pünktlichkeit oder Teamfähigkeit im Berufsleben sind und dass ein Hauptschulabschluss nach Klasse 10 die Voraussetzung für den Beginn einer dualen Ausbildung ist. Ich gehe davon aus, dass das meine Schülerinnen und Schüler zusätzlich motiviert. Einer von ihnen hat übrigens gleich die feste Zusage eines Gerüstbauunternehmens bekommen, dort ein zweiwöchiges Praktikum zu absolvieren. Läuft alles gut, wird er in ein Ausbildungsverhältnis übernommen.“

Durchweg positiv entsprechend die Rückmeldungen der Partner aus der Steuerungsgruppe. Elisabeth Schulte, Geschäftsführerin des Unternehmerverbands, Jürgen Kaiser von der niederrheinischen IHK und Industrie- und Handelskammer und Dr. Frank Bruxmeier, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Duisburg, sind sich einig: „Der Tag der Perspektive hat seinen Anspruch, sowohl den Jugendlichen wie auch den beteiligten Unternehmen zu nutzen, in jeder Hinsicht erfüllt.“

Als „großartige Veranstaltung“ bezeichnet Katrin Becker, Teamleiterin der Berufsberatung bei der Duisburger Agentur für Arbeit, den Tag der Perspektive. Sie selbst war frühzeitig involviert in dessen Planung. An einem gemeinsamen Stand mit dem Jobcenter Duisburg wurden 130 Gespräche mit Jugendlichen geführt: „Unser gemeinsamer Arbeitgeber-Service konnte einigen Jugendlichen direkt vor Ort konkrete Hinweise geben, welche Unternehmen noch freie Ausbildungsplätze für welche Berufe anbieten. Wir haben die Jugendlichen dazu animiert, ihre Bewerbungen möglichst rasch auf den Weg zu bringen und ihnen dazu die Ansprechpartner in den Unternehmen genannt. Gleichzeitig haben wir aber auch die Kontaktdaten der Jugendlichen entgegengenommen, um sie auch zukünftig bei der Vermittlung in Ausbildung unterstützen zu können.“

In anderen Fällen haben Arbeitsagentur und Jobcenter mit den Jugendlichen Termine für eine ausführliche Einzelberatung verabredet – Termine nicht irgendwann, sondern direkt am nächsten Tag oder in der folgenden Woche. Katrin Becker: „Damit wir den Jugendlichen auch wirklich zeitnah konkrete Angebote unterbreiten konnten, hatten wir schon im Vorfeld Zeiten für die Beratung reserviert.“

Besonders wertvoll an der Veranstaltung war in ihren Augen, „dass alle wichtigen Partner zusammengekommen sind, um für alle Jugendlichen eine Lösung zu finden. Wenn der Tag der Perspektive im nächsten Jahr neu aufgelegt wird“, so die Teamleiterin der Agentur für Arbeit resümierend, „sind wir auf jeden Fall wieder mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus dem Jobcenter dabei.“

Strategische Weiterentwicklung

Das alles zeigt: Der „Tag der Perspektive“ hat sich gleich im ersten Anlauf bewährt, das neue Format wirkt! Auf den Erfolgen ruht sich die KoKo indes nicht aus. Modifizierungen für eine Neuauflage

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.
Dörthe Koch, Tel.: 02041 767114
d.koch@gib.nrw.de

KONTAKT
Stadt Duisburg, Amt für Schulische Bildung
Schulamt und Schulische Angebote
Ingrid Bürgers, Tel.: 0203 2834009
i.buergers@stadt-duisburg.de

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

im kommenden Jahr sind bereits geplant. Das betrifft zum Beispiel den Zeitpunkt der Veranstaltung. Sie soll im nächsten Jahr früher stattfinden und nicht erst zum Schuljahresende. Da zudem immerhin 90 der eingeladenen Jugendlichen nicht erschienen sind, will die KoKo zukünftig noch stärker auf die Begleitung durch das Lehrpersonal drängen.

Wünschenswert ist in den Augen der KoKo auch ein noch intensiveres Engagement der Unternehmensvertreter in der Steuerungsgruppe bei der Akquise von Unternehmen: „Sie haben hervorragende Beziehungen zu den Betrieben und können sie viel leichter als wir vom Sinn einer Teilnahme an einer solchen Veranstaltung überzeugen.“ Grundsätzlich warnt Ingrid Bürgers davor, den in jeder Hinsicht positiven Verlauf der Veranstaltung so zu deuten, als sei der Tag der Perspektive ein Selbstläufer: „Das wäre ein Trugschluss“, stellt sie klar, „wir sind weiter auf das intensive Engagement unserer Partner in der kommunalen Allianz angewiesen.“

Mit gutem Beispiel geht sie voran und plant etwas Neues hinsichtlich der vertretenen Branchen. Nachdem in diesem Jahr ein Krankenhaus seine Teilnahme kurzfristig aus Personalgründen absagen musste, ist im nächsten Jahr auf jeden Fall der Gesundheits- und Pflegesektor vertreten. Mit dabei sein soll zudem ein Berufskolleg, das auch überbetriebliche Ausbildung etwa in den Bereichen Erziehung und Pflege anbietet.

Im Rückblick sieht die Sachgebietsleiterin den Tag der Perspektive als Kick-off für die themenbezogenen Kooperationsworkshops, welche die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) in Abstimmung mit dem MAGS NRW durchführt. Ziel ist, die Kooperation der an KAoA beteiligten Akteure zu stärken. Ihr Kollege Axel Roghmanns arbeitet dazu schon lange intensiv mit den Schulen zusammen. Er weiß, dass die Lehrerinnen und Lehrer in vielerlei Hinsicht hoch beansprucht sind. „Manche von ihnen“, so seine Erfahrung, „wissen noch gar nicht, dass die Beratung der Schülerinnen und Schüler in diesem Handlungsfeld zu ihren Aufgaben zählt.“

Damit sich das ändert, will Ulrike Nixdorff von der Schulaufsicht Hauptschulen beim Schulamt für die Stadt Duisburg gemeinsam mit dem Schulamtskoordinator und der KoKo noch in diesem Jahr in Schulen aller Schulformen Gespräche mit der Schulleitung, dem StuBo-Team sowie den anderen Lehrerinnen und Lehrern führen, die guten Beispiele aus anderen Schulen kommunizieren und bei etwaigen Unterstützungsbedarfen selbst beraten oder aber Partnerschulen nennen, die entsprechende Hilfen anbieten können. Geplant sind zudem Fortbildungs-Veranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer, um deren Beratungskompetenz hinsichtlich der Anschlussmöglichkeiten nach den Sekundarstufen I und II zu stärken. Konkret heißt das: „Wir müssen die verschiedenen Daten zusammenführen: die schulischen Leistungen, den angestrebten bzw. den realistischen Abschluss, die Ergebnisse der Potenzialanalyse sowie die Erfahrungen aus Praktikum und Berufsfelderkundungen und so vernünftige, folgerichtige Ketten erstellen, die zum angestrebten Ziel führen. Manche Schulen in Duisburg haben hierzu bereits hervorragende Konzepte erstellt, andere sind noch nicht so weit.“

Der Erfolg des Tages der Perspektive hat sich in ganz NRW herumgesprochen. Einige Kommunen haben bereits nachgefragt, unter welchen Bedingungen so eine Veranstaltung gelingen kann. Neben vielen speziellen Hinweisen konnte ihnen Ingrid Bürgers aber auch einige grundlegende Erfolgsfaktoren nennen: Ein ausreichender Zeitraum für die Planung, das Bedenken aller Eventualitäten, Flexibilität bei der Planung beim Auftauchen neuer Problemstellungen, die frühzeitige Einbindung der Partner, die Präsentation konkreter Angebote und die Gestaltung der doppelten Perspektive – für die Jugendlichen wie auch für die Unternehmen. „All das macht die Attraktivität einer solchen Veranstaltung aus.“

Und, ergänzt sie, die Stadtspitze sollte hinter dem Vorhaben stehen. Das war in Duisburg der Fall. Hier hatte Thomas Krützberg, Dezernent für Familie, Bildung und Kultur, die Veranstaltung eröffnet. Nach seinen Worten ist sie „ein Format, das zwingend in Duisburg erfunden werden musste.“ Nächstes Jahr, prognostizierte er, „werden wir vom traditionellen Tag der Perspektive sprechen.“ Ingrid Bürgers und ihr KoKo-Team stimmen zu, nehmen aber auch hier, wie schon bei der Entwicklung des Konzepts, die Zukunft gedanklich vorweg: „Wenn irgendwann die frühzeitige Berufsorientierung in allen Schulen erfolgreich etabliert ist, wird ein Tag der Perspektive in dieser Form vielleicht überflüssig sein.“

Intensivierte Zusammenarbeit führt zu konkreten Lösungen

KAoA-Kooperationsworkshops im Kreis Recklinghausen

Die Landesregierung NRW unterstützt die kommunalen Akteure bei der Umsetzung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“ mit dem Angebot themenbezogener und extern moderierter Kooperationsworkshops. Ziel ist es, die Qualität und Wirkung der eingesetzten Standardelemente und Angebote in KAoA auf der kommunalen/regionalen Ebene zu optimieren. Wie das gelingt, zeigen eindrücklich die Ergebnisse der Kooperationsworkshops zum Thema Beratung im Kreis Recklinghausen.

Seit die Beratung verbindliches Standardelement von KAoA ist, können sich Schülerinnen und Schüler über mangelnde Beratungsangebote kaum noch beklagen. Offeriert werden sie von unterschiedlichen Institutionen, darunter die Agentur für Arbeit, die Schulen, die Kammern sowie Fachkräfte wie etwa die „AusbildungsPaten“ oder Berufseinstiegsbegleiter. Doch die diversen Angebote sind oft nicht ausreichend aufeinander abgestimmt und können damit für Jugendliche mitunter verwirrend sein.

„Die Beratungen der Jugendlichen durch die einzelnen Akteure finden meist separat voneinander statt“, beschreibt Janina Zaepernick von der Kommunalen Koordinierungsstelle (KAoA) im Kreis Recklinghausen die gegenwärtige Praxis. „Viele Berater und Beraterinnen wissen nicht viel von den Angeboten der anderen Akteure. Wir wollten deshalb die beratenden Personen der verschiedenen Institutionen zueinander bringen, um einen roten Faden für die Beratung im Kontext von KAoA zu entwickeln.“

In dieser Situation kam das Angebot der extern moderierten Kooperationsworkshops wie gerufen. Rena Schnettler, ebenfalls Mitarbeiterin der Kommunalen Koordinierungsstelle im Kreis Recklinghausen und maßgeblich zuständig für die Abstimmung der Workshop-Themen sowie der organisatorischen Begleitung vor Ort: „Das Workshop-Angebot traf genau unseren Bedarf und war eine echte Chance für uns. Mit unseren KAoA-Partnern haben wir uns bei der inhaltlichen Gestaltung der Workshops zunächst auf die Beratung zur Berufs- und Studienorientierung als Thema fokussiert.“

Richtungsworkshop: Auswahl der Akteure

Im Vorfeld des Prozesses entschied das KAoA-Team sich für die Moderatorin des Beratungsunternehmens Entwicklungsbad aus Bochum, Elke Muddemann-Pulla. Gemeinsam wurde das Vorgehen geplant und abgestimmt. In dem ersten halbtägigen Workshop mit einem kleineren Kreis von Akteuren ging es laut Rena Schnettler zunächst darum, „die Richtung festzulegen und gemeinsam zu überlegen, welche Entscheider und Akteure der operativen Ebene an den Tisch zu bringen sind.“ So wurden die Berufseinstiegsbegleitung, die „AusbildungsPaten“ sowie die Jugendberufshilfe zusätzlich zu Agentur für Arbeit, Kammern, Vertretungen aus Schulen und Städten, Unternehmen, Hochschul-Studienberatung und Bildungsträgern hinzugezogen.

Mit dabei waren im Weiteren auch eine Vertreterin von „Arbeiterkind.de“, eine Einrichtung, die Schülerinnen und Schüler aus Familien ohne Hochschulerfahrung ermutigt, als Erste in ihrer Familie zu studieren sowie die „ZukunftsBande Emscher-Lippe“, ein Projekt zur Förderung von Nachwuchskräften und zur Verbesserung von Ausbildungsreife am Schnittpunkt von Schule und Beruf durch Peer-Learning.

Ein besonderes Anliegen der Kommunalen Koordinierungsstelle im Kreis Recklinghausen war die Einbindung der Eltern-

Elke Muddemann-Pulla, Entwicklungsbad (fokus-mensch), Coach, Supervisorin, Prozessberaterin

Janina Zaepernick (li.) und Rena Schnettler (re.), Kommunale Koordinierungsstelle (KAoA)

ebene, die sich jedoch als recht schwierig darstellte. Rena Schnettler nennt einen der Gründe: Eine „Kreiselternschaft“ als Ansprechpartner gibt es nicht. Gewonnen werden konnte für die Workshops indes eine Vertreterin des Landeselternverbands sowie ein Schulpflegschaftsvorsitzender eines Gymnasiums.

Anders als kreisfreie Städte stehen Kommunale Koordinierungsstellen in Kreisen bei der Kooperation mit anderen relevanten Akteuren vor besonderen Herausforderungen, meint Janina Zaepernick: „Wir sind der einwohnerstärkste Kreis in ganz Deutschland. Es wird uns kaum gelingen, alle relevanten Akteure an einen Tisch zu bringen, dafür sind wir mit zehn starken Städten einfach zu groß. Nur ein Beispiel: Die Schulen sind in städtischer Verantwortung, Berufskollegs in der Mehrzahl in Kreisverantwortung. Das erfordert die Beachtung von Zuständigkeiten sowie eine gute Kommunikation.“

Dennoch ist es den Koordinatorinnen gelungen, im Verlauf der Workshop-Reihe 31 Personen aus 17 Institutionen an einen Tisch zu bringen. Anwesend waren über die bereits Genannten hinaus auch der Regionalkoordinator der Bezirksregierung als Bindeglied zur Schulaufsicht. Der Steuerkreis für KAoA im Kreis Recklinghausen unterstützte von Beginn an das Vorgehen. Janina Zaepernick: „Als wir dort das Qualifizierungsvorhaben und den Sinn der Kooperationsworkshops vorgestellt haben, ist beides sofort auf breite Zustimmung gestoßen. Einhellige Meinung war: Wir haben bei KAoA über Jahre viel über Zahlen gesprochen, jetzt müssen wir uns um Qualität bemühen und die Netzwerkarbeit optimieren.“

Aufgewertetes Instrument: Der Berufswahlpass NRW

„Nicht nur reden, auch handeln“, lautete folglich das oberste Gebot der vier in nur drei Monaten durchgeführten, moderierten Workshops. Die Moderatorin Elke Muddemann-Pulla: „Wir wollten nicht nur über Probleme und Herausforderungen reden, sondern am Ende auch konkrete Ergebnisse vorlegen. Wir wollten, dass sich die Akteure über die verschiedenen Beratungsformate verständigen, also über die formellen der Agentur für Arbeit und der Kammern sowie der Jugendberufshilfe und der Lehrkräfte genauso wie über die informellen etwa der Eltern. Es war wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welche Akteure am Beratungsprozess beteiligt sind. Zudem hatten wir den Anspruch, die Übergänge, die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Beratungsformaten zu optimieren und die einzelnen Formate miteinander im KAoA-Kontext zu vernetzen.“

Schnell war klar: „Eigentlich bräuchte man analog zu einer Patientenkarte so etwas wie eine Beratungslaufkarte“, fasst Rena Schnettler eins der Diskussionsergebnisse zusammen, „in der sauber dokumentiert ist, über welche Themen in der Beratung gesprochen worden ist und welche Anregungen und Vereinbarungen daraus resultierten. Dann könnte die nächste beratende Person sofort erkennen, was bereits gemacht worden ist oder was fehlt und daran anschließend gezielt die nächsten Schritte in die Wege leiten. So entstünde ein transparenter Beratungsprozess, nachvollziehbar für Schülerinnen und Schüler, aber auch für Eltern“, so Schnettler.

„Eigentlich“, merkt Janina Zaepernick an dieser Stelle an, „haben wir mit dem Portfolio dafür bereits das richtige Instrument: Über den Berufswahlpass NRW könnten alle Beratungsergebnisse von der Klasse 8 bis in die Ausbildung dokumentiert werden. Perfekt geführt wäre das unser ‚roter Faden‘. Voraussetzung dafür aber wäre, dass der Berufswahlpass im Unterricht wirklich fest curricular verankert ist und allen Beraterinnen und Beratern zur Verfügung steht. Das ist bislang nicht der Fall. Die Schulen benutzen den Berufswahlpass derzeit noch in sehr unterschiedlicher Form.“

Das weiß auch Karsten Euting, Teilnehmer des Workshops und Leiter der Berufsorientierung im Bildungszentrum des Handels e. V., das im laufenden Schuljahr Potenzialanalysen an 43 Schulen durchführt: „Der Berufswahlpass ist ein in der Praxis noch unterbewertetes Instrument. Wenn es uns in der Zusammenarbeit aller Akteure gelingt, ihn als verpflichtendes Übergabeprotokoll zu gestalten, dann wäre für die reibungslose Durchführung von Potenzialanalysen und für die Verwertung ihrer Ergebnisse im weiteren Beratungsprozess viel gewonnen. Profitieren würden davon alle Beraterinnen und Berater, vor allem aber auch die Schülerinnen und Schüler.“

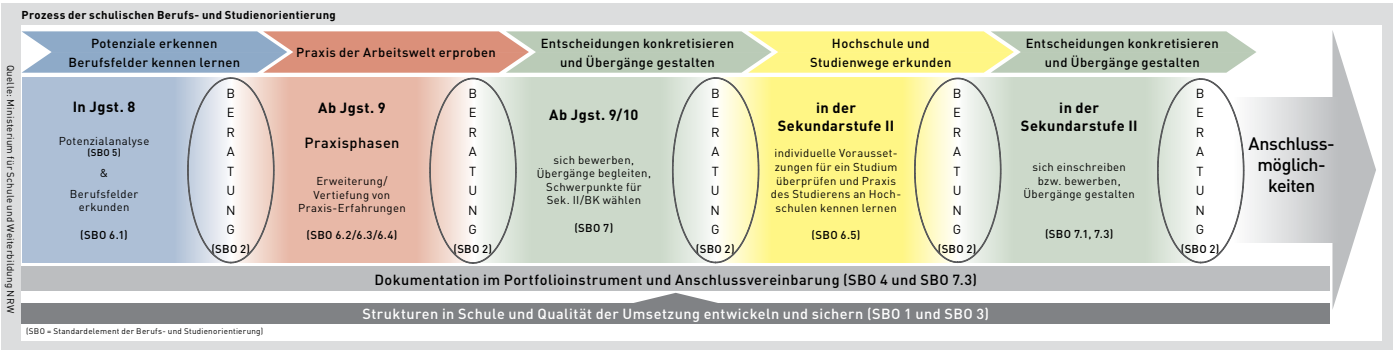
Daniel Heidler, Bezirksregierung Münster/Kreis Recklinghausen, Regionalkoordinator (Lehrer/StuBO BK)

Karsten Euting, Bildungszentrum des Handels e. V., Leiter Berufsorientierung

Ganz ähnlich sieht das Daniel Heidler, Lehrer am Berufskolleg und als Regionalkoordinator bei der Bezirksregierung an der Schnittstelle zwischen Schulaufsicht, KoKo und Schulen mit der Aufgabe betraut, die Belange der Schulen und bildungspolitische Zusammenhänge im Blick zu haben. Sein Kommentar: „Wichtig ist, dass der Berufswahlpass nicht nur bei den Schulen, sondern auch bei anderen Akteuren wie den Kammern oder den Arbeitsagenturen in den Fokus rückt. Wenn wir das schaffen, haben sich die Workshops allein deswegen schon gelohnt."

Konkrete Produkte: Plakate, Homepage, Broschüre

Darin waren sich die Koordinatorinnen und die Workshop-Teilnehmenden rasch einig: Eine entscheidende Rolle spielen die Studien- und Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren.



„Vor allem StuBos, die diese Aufgabe neu an den Schulen übernehmen", davon ist Daniel Heidler überzeugt, „brauchen einen klaren Überblick, was sie im Rahmen der Studien- und Berufsorientierung wann zu tun haben, wie sie die Durchführung der Standardelemente organisieren und welche Institutionen sie dazu ansprechen können."

Außerhalb der Workshops wurden deshalb in kleinen Arbeitsgruppen Plakate entwickelt. Abgebildet sind hier die KAoA-Standardelemente, ausgefächert auf die drei Jahrgangsstufen 8, 9 und 10 sowie Hinweise, welche Netzwerkpartner im Kreis Recklinghausen die speziellen Elemente mit ihrem Angebot unterstützen. Sie sollen, so Daniel Heidler, „als guter visualisierter Überblick in den Berufsorientierungsbüros, also den zentralen schulischen Räumen für Informationen, Gespräche und Koordinierungsaufgaben dienen. Für die Sekundarstufe II sind ebenfalls Plakate angedacht."

Geplant ist zudem, die Plakate eins zu eins auf eine Homepage zu übertragen, ergänzt um vertiefende Informationen zu den Ansprechpartnern und -partnerinnen und ihren Angeboten im Kreis Recklinghausen. Wie die Internetseite genau aussehen könnte, darüber wurde ebenfalls in den Arbeitsgruppen diskutiert.

„Außerdem soll eine Broschüre zum Thema ‚Beratung' publiziert werden, in der alle einschlägigen Beratungsangebote im Kreis aufgeführt sind, so dass", meint Daniel Heidler, „ein StuBo nach kurzem Blick in die Broschüre sofort erkennen kann, an welchen Akteur aus unserem Netzwerk er eine Schülerin, einen Schüler mit ihrem oder seinem Beratungsanliegen ortsnah und zielgenau vermitteln kann."

Die Summe aus Plakaten, Homepage und Broschüre bezeichnen die beiden Koordinatorinnen des Kreises Recklinghausen als „Beratungskoffer", im Falle der schulischen Beratung beispielsweise jederzeit ergänzbar etwa um vorbereitete Unterrichtseinheiten zur einfacheren Vor- und Nachbereitung von Standardelementen. Janina Zaepernick: „Da ist von einzelnen Schulen schon sehr viel Gutes entwickelt worden, was anderen Schulen zur Verfügung gestellt werden könnte. So kann Wissenstransfer zum Vorteil aller gestaltet werden."

Der nächste Kooperationsworkshop wird zum Thema „Beratungskultur" arbeiten.

Stephan Jansen, Agentur für Arbeit,
Leiter Team U25/Berufsberatung

Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis von Beratung unter den schulischen und außerschulischen Beteiligten zu entwickeln. In den kommenden Workshops soll hingegen nicht nur das Thema Beratungsprodukte weiter behandelt werden, sondern es soll auch eine neue Workshop-Reihe zum Thema „Übergänge gestalten“ begonnen werden.

Hin zur lebendigen Verantwortungsgemeinschaft

Das Feedback der Teilnehmenden auf die Workshops war durchweg positiv. StuBo und Regionalkoordinator Daniel Heidler: „Die Workshops haben uns allen noch einmal klar die Bedeutung und die jeweiligen Kompetenzen der vielen beteiligten Akteure vor Augen geführt.“

Karsten Euting vom Bildungszentrum des Handels e. V. stimmt zu: „Die Workshops haben zur Optimierung und Intensivierung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Akteuren beigetragen. So viel ist sicher: Je mehr wir miteinander kooperieren, umso erfolgreicher können wir das Ganze umsetzen.“

„Mehr Verständnis für das Arbeiten der anderen Netzwerkpartner“ hat nach der Teilnahme an den Workshops auch Stephan Jansen, Leiter des Teams U25 von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Den konkreten Nutzen der Workshops für die eigene Arbeit illustriert er so: „Wir konnten hier detailliert vorstellen, wann, wo und wie unsere Beratungsangebote zum Einsatz kommen: Unsere Berufsberatung, die Berufseinstiegsbegleitung, unsere Schulsprechstunden und die Einzelberatungen direkt in der Agentur für Arbeit.“ Sein Resümee: „Indem wir schon im Vorfeld die Arbeit der StuBos unterstützen, unterstützen sie ihrerseits unsere Arbeit mit. So steigt die Qualität unseres Gesamtangebots. Dazu passt, dass die Workshops uns ein klares Gesamtbild der Beratungslandschaft vermitteln konnten.“

Nützlich waren die Workshops auch für die Kommunale Koordinierungsstelle selbst. Rena Schnettler: „Die intensive Zusammenarbeit mit den Akteuren bei der Diskussion über die konkreten Produkte hat dazu geführt, dass sich die Akteure mehr als Verantwortungsgemeinschaft begreifen und man jetzt auch auf dem kurzen Dienstweg eine Frage beantwortet bekommen kann und beim Telefonieren ein Gesicht vor Augen und eine Vorstellung davon hat, wie die anderen Akteure denken. Das KAoA-Netzwerk ist lebendiger geworden, und das kommt auch unserer Arbeit in der Kommunalen Koordinierungsstelle für die Schülerinnen und Schüler wie auch den Schulen zugute.“ Und Janina Zaepernick ergänzt: „Wenn die Akteure sich auch untereinander stärker vernetzen und weniger von uns koordiniert werden müssen, ist das vor dem Hintergrund der Förderbedingungen ebenfalls positiv zu bewerten.“

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Ulrich Schipp, Tel.: 02041 767258
u.schipp@gib.nrw.de
Elisabeth Tadzidilinoff, Tel.: 02041 767244
e.tadzidilinoff@gib.nrw.de
Claudia Thierfelder, Tel.: 02041 767169
c.thierfelder@gib.nrw.de

KONTAKTE
Kommunale Koordinierung
„Kein Abschluss ohne Anschluss.
Übergang Schule – Beruf in NRW“
Rena Schnettler, Tel.: 02361 534139
Janina Zaepernick, Tel.: 02361 533061
bildungsbuero-kaoa@kreis-re.de

Entwicklungsbad (fokus-mensch)
Coach, Supervisorin, Prozessberaterin
Elke Muddemann-Pulla, Tel.: 02102 131761
emp@fokus-mensch-coaching.de

Agentur für Arbeit
Leiter Team U25/Berufsberatung
Stephan Jansen, Tel.: 02361 401032
stephan.jansen@arbeitsagentur.de

Bezirksregierung Münster/
Kreis Recklinghausen
Regionalkoordinator (Lehrer/StuBO BK)
Daniel Heidler, Tel.: 0176 61734169
Daniel.Heidler@kreis-re.de

Bildungszentrum des Handels e. V.
Leiter Berufsorientierung
Karsten Euting, Tel.: 02361 9430225
k.euting@bzdh.de

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

„Kleines Rathaus“ in einer Flüchtlingsunterkunft

Weiterentwicklung eines ganzheitlichen Einwanderungsmanagements in Mülheim an der Ruhr

Die Stadt Mülheim an der Ruhr ist eine von zwölf Modellkommunen in dem Landesprogramm „Einwanderung gestalten NRW“. Sie geht insofern einen Sonderweg, als sie auf einen Integration Point verzichtet, dafür aber direkt in der kommunalen Erstaufnahmestelle ein sogenanntes „Kleines Rathaus“ eingerichtet hat, in dem alle relevanten, lokalen Behörden zusammenarbeiten. Hier erproben die Beteiligten im Rahmen des Landesprogramms entlang integrierter Dienstleistungsketten rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zur Bewältigung der Integration von Geflüchteten in der Praxis. Ziel ist es, ein effektives Einwanderungsmanagement als Regelstruktur für die gesamte Stadt zu etablieren.

Die zentrale kommunale Erstaufnahmeeinrichtung in Mülheim an der Ruhr liegt an der Mintarder Straße, ca. 3 km südlich der Innenstadt. Hat man den von einem Sicherheitsdienst kontrollierten Eingang passiert, liegen rechts entlang eines asphaltierten Weges Gemeinschaftseinrichtungen in mobilen Gebäuden – sanitäre Anlagen, Essensausgabe, Kinderhort, Versammlungsraum. Links stehen in einer langen Reihe eingeschossige Holzhäuser, in denen sich die Wohneinheiten für die Flüchtlinge befinden. Nur Haus 1 direkt gegenüber dem Eingang dient nicht diesem Zweck. „Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr“ ist an ihm zu lesen. Hier befinden sich Büros zahlreicher Dienststellen der Stadt, die sich um Geflüchtete kümmern. Neben ständig besetzten Diensträumen wie dem für „Hilfen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz“ oder denen für die „Kommunalen Integrationsfachkräfte – Perspektive Arbeit + Ausbildung“ und für den „Sozialdienst ausländischer Flüchtlinge“ ist zu bestimmten Sprechzeiten auch die Ausländerbehörde oder die Agentur für Arbeit hier präsent. Die Geflüchteten, die in der Erstaufnahmeeinrichtung untergebracht sind, müssen mit ihren Anliegen also nicht die Behörden in der Innenstadt aufsuchen, sondern können alles in direkter Nachbarschaft ihrer Unterkunft klären – deshalb nennt die Stadt die Einrichtung auch „das kleine Rathaus“.

Rechtskreisübergreifendes Vorgehen als Regelstruktur etablieren

Die hier zusammengefassten Einrichtungen arbeiten bei der Integration der Flüchtlinge eng zusammen. Mülheim an der Ruhr will rechtkreisübergreifendes Vorgehen im Rahmen des Landesprogramms „Einwanderung gestalten NRW“ als Regelstruktur für die Stadt etablieren. In einem Informationsblatt des Sozialamts der Stadt zur Zielsetzung des Projekts heißt es sinngemäß: Das Produktionsnetzwerk „Einwanderung gestalten NRW“ soll ein zielgruppenspezifisches, ganzheitliches und integriertes Fördersystem schaffen, das eine langfristige und kontinuierliche Begleitung und Beratung mit Angeboten zur sozialen und beruflichen Teilhabe und weiteren kommunalen Angeboten verknüpft.

Als Zielgruppe für die Projektarbeit hat die Stadt Mülheim an der Ruhr zunächst die Menschen definiert, die in der Kommunalen Erstaufnahme ankommen: geflüchtete Menschen. Der Blick soll sich in einem nächsten Schritt auf alle zugewanderten Menschen im gesamten Stadtgebiet erweitern, und auch die, die zum Beispiel mit einer Duldung schon mehrere Jahre in Mülheim an der Ruhr leben, erfassen.

Koordinieren und Kooperieren

Im Rahmen des Landesprogramms werden konkret 1,5 Koordinierungs-Stellen finanziert. Die Stadt Mülheim an der Ruhr hat diese Förderung auf drei Personen aufgeteilt: eine System-Koordinatorin des Gesamtprojektes, einen Koordinator für den Bereich „Perspektive Ausbildung + Arbeit“, also für die berufliche Integration, und ei-

Birgit Mohr,
System-Koordinatorin

Jörn Wahnsiedler, Teamleiter
Fallmanagement SGB II

nen Koordinator für den Bereich „Sozialdienst für ausländische Flüchtlinge“, also für die soziale Integration. Zusätzlich finanziert das Sozialamt drei Stellen für kommunale Integrationsfachkräfte „Perspektive Ausbildung + Arbeit“, die in der kommunalen Erstaufnahme arbeiten.

„Das große Thema im Rahmen des Projekts ist die Kooperation von Organisationen. Es geht um nachhaltige Strukturveränderungen in der Verwaltung“, erläutert Birgit Mohr, die die Funktion der System-Koordinatorin des Gesamtprojektes übernommen hat.

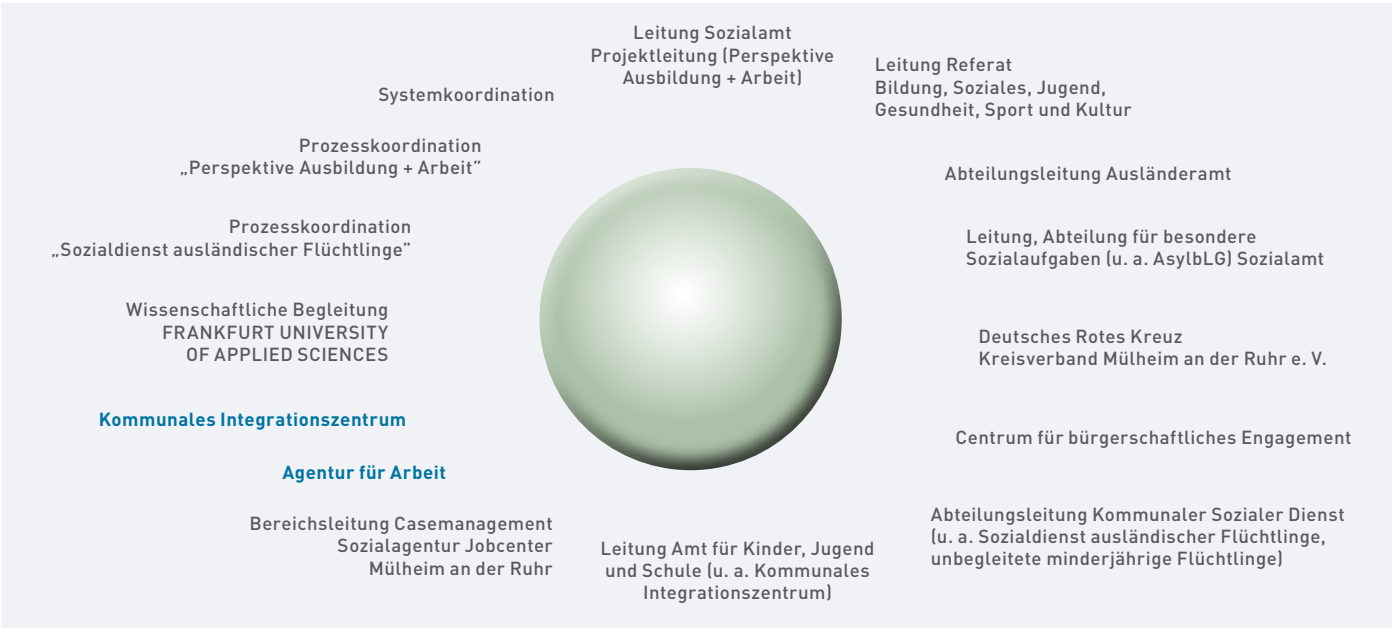
Sozialraumorientiertes Arbeiten

Das kleine Rathaus arbeitet sozialraumorientiert nach dem sogenannten ISSAB-Prinzip. Darin hat die Stadt ihre Mitarbeitenden schulen lassen – Ziel des Prinzips ist eine systemische Betrachtung der Kunden. ISSAB ist die Abkürzung für „Institut für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung“, ein Institut der Universität Duisburg-Essen. Dieses Institut begleitet die Stadt Mülheim an der Ruhr schon mehrere Jahre. „Wir wollen die Welt unserer Klienten besser verstehen. Wir möchten ein Teil der Lebenswelt der Kunden werden“, sagt Jörn Wahnsiedler, Teamleiter Fallmanagement SGB II bei der Stadt Mülheim an der Ruhr. Zum Sozialraumkonzept gehöre darüber hinaus der Austausch und die enge Kooperation der verschiedenen Fachbereiche der Verwaltung – nicht zuletzt auch, um zu verhindern, dass Dinge doppelt gemacht werden und auch, um Kosten zu vermeiden.

Schon vor Projektbeginn gab es in Mülheim an der Ruhr viele Schnittstellen zwischen den einzelnen kommunalen Leistungsbereichen. „Wir hatten eine gute Ausgangslage und das Projekt kam genau zum richtigen Zeitpunkt, sodass wir aus den Projektmitteln eine Koordinierung finanzieren können, die genau das, was es im Sozialamt schon gibt, auf weitere Bereiche des Dezernates und dezernatsübergreifend auf den Weg bringen soll“, verdeutlicht Birgit Mohr. Denn das Thema „Einwanderung“ erstrecke sich weit über den Bereich Soziales hinaus. Schulen und KITAS nennt Birgit Mohr als Beispiel.

Das Netzwerk „Sozialamt“ soll also in einem größeren Netzwerk aufgehen, in dem die verschiedenen Netzwerkpartner generell und systematisch miteinander kooperieren, und die Kooperation nicht nur funktioniert, „weil die Sachbearbeiter gut miteinander können“, so die Systemkoordinatorin.

Projektorganisation – Kommunale Lenkungsgruppe



© Sozialamt Stadt Mülheim an der Ruhr

Udo Brost,
Ausländeramt

Katrin Malzahn, Sozialdienst
ausländischer Flüchtlinge

Die Steuerung dieses Netzwerks übernimmt eine im Rahmen des Projekts „Einwanderung gestalten NRW“ eingerichtete Lenkungsgruppe, in der auch alle Fachbereiche, die im kleinen Rathaus zusammenarbeiten, auf Amts-, Abteilungs- oder Bereichsleitungsebene vertreten sind.

Kollegiale Fallberatung

Herzstück des Projekts auf operativer Ebene ist die sogenannte kollegiale Fallberatung. In ihrem Rahmen werden im kleinen Rathaus exemplarische Fälle besprochen, durch die die unterschiedlichen Bedarfe deutlich werden und an deren Beispiel die Zusammenarbeit der verschiedenen involvierten kommunalen Fachbereiche erprobt wird. Ziel ist es, aus diesen realen Fällen dann ein Regelsystem zu entwickeln. „Am Ende wollen wir funktionierende Dienstleistungsketten etablieren, die für jeden ein passendes Angebot bereit halten, sodass er oder sie nicht nur in der Stadtgesellschaft, sondern auch in Arbeit ankommt“, erklärt Birgit Mohr.

Wie läuft eine kollegiale Fallberatung praktisch ab? Wenn der runde Tisch der verschiedenen Fachbereichsvertretungen in einen Fall einsteigt, nutzt er als Instrument zunächst eine sogenannte Ressourcenkarte, im Prinzip ein in die vier Felder persönliche, soziale, materielle und infrastrukturelle Ressourcen aufgeteilter Erhebungsbogen. In ihn werden die individuellen Ressourcen des Menschen oder der Familie eingetragen. Damit ein solcher Ressourcencheck möglich ist, werden die Geflüchteten im Vorfeld zu den genannten vier Bereichen befragt. Ein entsprechender Fragenkatalog und Hinweise zur Fragetechnik stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kleinen Rathaus als Leitfaden zur Verfügung.

Im Rahmen der Fallberatung entsteht zunächst eine Momentaufnahme, die sich im Laufe der Zeit verändern kann. Die Ressourcenerhebung wird über längere Zeit fortgesetzt und nicht nur von einem der beteiligten Sachbearbeiter durchgeführt, sondern von allen. Vereinfacht wird das dadurch, dass die gesamte operative Ebene mit einer einheitlichen Software-Plattform (SoPart® Kommunal) arbeitet, die für kommunale Einrichtungen entwickelt wurde.

Die erhobenen Daten und Eindrücke werden allesamt als Ressourcen festgehalten. Alter, Gesundheitszustand, hohe Bleiberechtsperspektive zum Beispiel als persönliche Ressourcen, Gesundheitskarte und Sozialticket als materielle Ressourcen. Die kollegiale Fallberatung dient auch dazu, Informationslücken zu schließen, indem die verschiedenen Fachbereiche ihre Daten und Erkenntnisse bei dieser Besprechungsrunde zusammenführen. „Kooperation bedeutet in diesem Zusammenhang eine gemeinsame Sicht auf den Fall, quasi eine 360-Grad-Betrachtung“, sagt Birgit Mohr.

Ressourcenermittlung und Fördermöglichkeiten

Danach wird ermittelt, ob bei dem geflüchteten Menschen ein Wille in Bezug auf Arbeit vorhanden ist. „Der Wille ist nach dem Konzept der Sozialraumorientierung ein handlungsleitender in Bewegung geratener Wunsch“, erklärt Birgit Mohr. Der, der sich selbst aufmacht und sich um die Umsetzung seines Wunsches kümmere, der zeige einen Willen in Bezug auf Arbeit. Die Aufgabe der Sachbearbeitung ist es dann festzustellen, ob dieser Wille umsetzbar ist, zum Beispiel, ob er mit den festgestellten Res-

Carmen Plumanns, Kommunale Integrationsfachkraft im Team „Perspektive Ausbildung + Arbeit“

sourcen korrespondiert. An dieser Stelle kommen dann die Förderinstrumente, die zur Verfügung stehen, ins Spiel. „In unserem Bereich ist das Hauptthema dabei zunächst meistens die Vermittlung in einen Sprachkurs“, sagt Jörn Wahnsiedler. Es kann aber auch schon um andere Instrumente wie z. B. berufliche Qualifikationen gehen. Jörn Wahnsiedler berichtet aus seiner Praxis zum Beispiel von Ärzten unter den Geflüchteten, die hier keine Zulassung hatten und sich in dieser Phase um eben diese Zulassung gekümmert haben.

Nach der Ressourcenermittlung kann der Blick in die Zukunft gerichtet werden, zum Beispiel in Richtung der Maßnahmen, die den Kommunalen Integrationsfachkräften SGB II in der Sozialagentur für die Bereiche U25 und Ü25 zur Verfügung stehen. Man unterscheidet dort drei Phasen. In der Zugangs-/Spracherwerbsphase bieten sich im U25-Bereich zum Beispiel Sprachkurse an, in der sogenannten Phase der „potenzialabhängigen Differenzierung“ Programme wie KompAS oder Incom, in der Integrationsphase sind es unter anderem die assistierte Ausbildung oder die Einstiegsqualifizierung.

Dabei kann es durchaus passieren, dass die verschiedenen Fachbereiche unterschiedliche Strategien vorschlagen. Die werden dann im Rahmen der kollegialen Fallberatung diskutiert. Richtschnur ist in jedem speziellen Fall die „Allgemeine Aufmerksamkeitsrichtung“. „Im Grunde ist es das, was im Moment die Akteure und die Familie am meisten bewegt“, verdeutlicht Birgit Mohr. Es werde dann ausgehandelt, auf was man die Aufmerksamkeit in der derzeitigen Situation zu richten habe.

Gesellschaftliche Integration fördern

Bieten spezielle Ressourcen der Geflüchteten Anknüpfungspunkte für eine gesellschaftliche Integration, vermitteln die Beratungskräfte im kleinen Rathaus auch Kontakte in diese Richtung. Birgit Mohr gibt ein Beispiel: „Der Vater in einer Geflüchteten-Familie war in seiner Heimat ein erfolgreicher Schwimmer. Wir haben dann das Centrum für bürgerschaftliches Engagement, eine Tochtergesellschaft der Stadt, die das Ehrenamt in der Stadt bündelt, eingeschaltet und so den Kontakt zu einem Schwimmverein hergestellt.“ Gerade die enge Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen sei ein wichtiger Bestandteil des Konzepts. So bestehe auch ein sehr guter Kontakt zum DRK, das ebenfalls solche ehrenamtlichen Aktivitäten bündele.

Besteht die Möglichkeit, die Familie mit weiteren Ressourcen wie z. B. der Teilnahme an dem Bildungs- und Teilhabepaket zu unterstützen, wird das im Rahmen der kollegialen Fallberatung mit erfasst.

Hilfeangebote unabhängig von der Bleibeperspektive

Das alles geschieht in Mülheim an der Ruhr unabhängig davon, ob die Bleibeperspektive gut ist oder nicht. Das sei in Mülheim an der Ruhr politischer Wille und die Fortsetzung der von Anfang an sehr gut entwickelten Willkommenskultur in der Stadt, sagt Birgit Mohr. „Wir möchten prinzipiell so früh wie eben möglich mit den Hilfeangeboten starten, auch auf die Gefahr hin, dass jemand eventuell nicht in Deutschland bleiben darf.“

Carmen Plumanns, Kommunale Integrationsfachkraft im Team „Perspektive Ausbildung + Arbeit“, führt ein weiteres Argument für die Vorgehensweise der Stadt ins Feld: „So ungewöhnlich ist es nicht, den Geflüchteten unabhängig vom Status Angebote zu machen.

Klaus Konietzka, Leiter des Sozialamts und Projektleiter von „Einwanderung gestalten NRW“

Bei der Schulpflicht ist das sogar gesetzlich festgeschrieben. Geflüchtete Kinder kommen in die Schule, egal, ob sie später eventuell abgeschoben oder in ein anderes Land überstellt werden. Da ist es eigentlich nur konsequent, das auch auf die Eltern zu übertragen.“

Klaus Konietzka, Leiter des Sozialamts und Projektleiter von „Einwanderung gestalten NRW“, erfüllen diese Äußerungen mit einem gewissen Stolz, ist an ihnen doch abzulesen: Die von der Stadt Mülheim an der Ruhr entwickelte Idee der sozialen Stadt und die Sozialraumorientierung sind nicht nur eine Strategie, sie stellen eine Haltung dar, die die städtischen Mitarbeitenden offensichtlich verinnerlicht haben (s. auch Interview mit Klaus Konietzka auf Seite 28 ff.).

Umgang mit dem Rechtskreiswechsel

Der kommunale Sozialdienst für ausländische Flüchtlinge (SAF) ist der Bereich, in dem die Fäden bis zum Rechtskreiswechsel der Geflüchteten ins SGB II zusammenlaufen. Er hat die Fallverantwortung bis das Casemanagement des SGB II übernimmt und der Geflüchtete seinen Ansprechpartner dann in der zuständigen Sozialagentur findet. Es gibt aber auch die Möglichkeit, dass der SAF, z. B. bei besonderen Problemlagen, die Verantwortung auch nach dem Rechtskreiswechsel behält. „Wenn die Geflüchteten die Erstaufnahme verlassen und in eine andere Unterkunft ziehen, kümmern sich andere SAF-Mitarbeiter, die dann alle Informationen zu der Familie von den Kollegen in der Erstaufnahme bekommen, weiter um sie“, erläutert Nadine Hinnerkott, Mitarbeiterin im SAF.

Chronik eines Falls: So funktioniert die fachübergreifende Dienstleistungskette

19.06.2017:

- Die zentrale Wohnfachstelle (ZEWO) im Sozialamt informiert alle Akteure der Dienstleistungskette über die Zuweisung der vierköpfigen Familie O. aus dem Irak zur kommunalen Erstaufnahme der Stadt Mülheim. Die Mitteilung enthält auch die wichtigsten Stammdaten: Alter, Herkunft, usw.

26.06.2017:

- Die Familie kommt in Begleitung eines Mitarbeiters der ZEWO in der Erstaufnahmeeinrichtung an der Mintarder Straße an. Das DRK übernimmt die Registrierung. Der Familie werden Bewohnerausweise, Geschirr usw. ausgehändigt. Ihr wird eine Wohneinheit in einem der Wohnhäuser zugewiesen. Noch am gleichen Tag steht für die Familie der erste Besuch in Haus 1 an und zwar in der Leistungsabteilung nach Asylbewerberleistungsgesetz. Dort ist bereits ein Antrag auf Leistungen für sie vorbereitet. Für den Zeitraum bis zur Zahlung dieser Leistung erhält die Familie einen Scheck für ein Überbrückungsgeld. Auch die Anmeldung bei der gesetzlichen Krankenkasse inkl. Fotos für die Krankenkassenkarte übernimmt diese Stelle. Außerdem kann die Familie hier einen Antrag auf ein Sozialticket stellen. Alle Anträge füllt die Fachkraft der Dienststelle für die Familie aus. Ein Übersetzer hilft dabei. Dann übernimmt die Ausländerbehörde. Sie erfasst die biometrischen Daten, meldet die Familienangehörigen nach dem Meldegesetz an (MESO) und erfasst die Daten im Ausländerzentralregister (AZR). Anschließend nimmt sich der Sozialdienst für ausländische Flüchtlinge (SAF) der Familie an. Er stellt sich und seine Funktion vor und gibt der Familie einen Termin für das Profiling, wobei bereits erfasst wird, ob und für welche Sprache für diesen Termin ein Dolmetscher gebraucht wird.

06.07.2017:

- Die gesamte Familie erscheint pünktlich zum Profiling-Termin beim SAF – eine Ressource, Pünktlichkeit, die ebenfalls später in Rahmen der kollegialen Fallberatung erfasst wird. Dieses erste Profiling liefert viele weitere Informationen. Im Fall der Familie O. hält die SAF-Mitarbeiterin zum Beispiel fest: Familie ist kooperativ, interessiert, offen, in guter psychischer Verfassung, kann selbstständig aktiv werden. Der Mann möchte arbeiten, dementsprechend vereinbart sie noch für den gleichen Tag einen Termin bei der Kommunalen Integrationsfachkraft (IFK) im Team „Perspektive Ausbildung + Arbeit“. Die Frau steht dem Arbeitsmarkt noch nicht zur Verfügung, weil die Kinder noch keinen Kindergartenplatz haben und von ihr betreut werden. Bedarf besteht also an Kindergartenplätzen für die beiden Kinder sowie auch für eine in Deutschland verpflichtende Vorsorgeuntersuchung der Kinder.

  Die SAF-Mitarbeiterin vereinbart für diese Untersuchung einen Termin bei einem Arzt und macht einen Termin beim Schulamt, bei dem der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz mit der Hilfe eines Dolmetschers geltend gemacht wird. Außerdem hält sie Bedarf für einen Alphabetisierungskurs sowie einen Integrationskurs für die Eltern fest. (Die verschiedenen Termine nimmt die Familie später ohne begleitende Hilfen wahr. Sie organisiert die Fahrt zu den entsprechenden Stellen anhand

von ausgehändigten Wegbeschreibungen selbst, ebenso die Absprachen mit dem Dolmetscher.)

Herr O. geht im Anschluss zur Integrationsfachkraft. Diese stellt ihre Funktion vor und erklärt, warum er ein weiteres Mal anhand eines Fragebogens befragt wird. Entsprechend der Organisation im SGB II gibt es zwei verschiedene Fragebögen, einen für die Gruppe U25 und einen für die Gruppe Ü25. Bei diesem Profiling II geht es um die Perspektive Richtung Arbeit und Ausbildung. Wichtige zu erhebende Daten dabei: Sprachkenntnisse, Schulerfahrungen, Zeugnisse usw. Die Fragen entsprechen denen, die beim Profiling im SGB II gestellt werden, sodass der Geflüchtete beim Übergang in diesen Rechtskreis nicht erneut befragt werden muss. Weil Herr O. aus dem Irak kommt und somit eine hohe Bleiberechtsperspektive hat, darf die Integrationsfachkraft ihn direkt zum Integrationskurs verpflichten. Die Verpflichtungserklärung händigt sie ihm nach einer kurzen Abfrage beim BAMF direkt aus. Auch spricht sie aufgrund der vorliegenden Daten eine Empfehlung für eine bestimmte Schule aus, die aber nicht verbindlich ist. Die Wartezeiten betragen zurzeit in der Regel ein bis zwei Monate. Alphabetisierungskurse sind aber stark nachgefragt, so dass es hier länger dauern kann. Als Arbeitserfahrung gibt Herr O. an: Sieben Jahre Maler und Lackierer, einige Jahre als Kämpfer gegen den IS, beides ohne Nachweise. Arbeiten möchte Herr O. im Bereich Maler/Lackierer. Er hat keinen gültigen Führerschein, aber Fahrerfahrung sowie Grundkenntnisse im Umgang mit Computern.
Die Strategie der Integrationsfachkraft auf der Grundlage dieses Profilings: Herr O. soll sich zu einem Integrationskurs anmelden und rückmelden, wo und wann er in den Kurs einsteigt. Er erhält eine Zuweisung zu einer Flüchtlingsintegrationsmaßnahme (FIM)/Service und Renovierung. FIM sind sechsmonatige Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge, die bei Kommunen, bei staatlichen oder gemeinnützigen Trägern geschaffen, von der Bundesagentur für Arbeit genehmigt und durch Bundesmittel finanziert werden.
Aufgrund der Arbeitserfahrung und der guten Bleibeperspektive macht die Integrationsfachkraft für Herrn O. einen Termin bei der Agentur für Arbeit.

12.09.2017:

- Die Familie O. ist seit 15 Monaten in Deutschland, geht somit in den Rechtskreis SGB II über und hat damit auch erweiterte Rechte. Der Sozialdienst für ausländische Flüchtlinge prüft, ob sie das Recht auf eine eigene Wohnung hat. Die Ausländerbehörde stimmt dem nicht zu, weil es sich um einen „Dublin-Fall" handelt, evtl. also eine Überstellung der Familie in ein anderes Land ansteht.

19.09.2017:

- Herr O. nimmt den Termin bei der Agentur für Arbeit wahr. Sie meldet ihn als Überbrückung bis zum Beginn des Integrationskurses im November zu einem Sprachkurs an.
  Herr O. ist weiterhin in der FIM-Maßnahme (6 Stunden/Tag) der Diakonie. Das Feedback zu seinen Leistungen ist sehr gut.

Fachübergreifendes Arbeiten

© Sozialamt Stadt Mülheim an der Ruhr

Einmal in der Woche findet in Haus A der Erstaufnahmeeinrichtung eine Gruppenveranstaltung zum Wechsel ins SGB II statt, die von den Integrationsfachkräften und den Mitarbeitenden im SGB II-Bereich gemeinsam durchgeführt wird. Die rund zweistündige Veranstaltung wird von einem Übersetzer begleitet und ist für Rechtskreiswechsler verpflichtend. „Es geht darum, den Geflüchteten die neuen Spielregeln, Möglichkeiten und auch Anforderungen, die sich durch den Rechtskreiswechsel ergeben, darzulegen“, erklärt Murat Özdemir, Kommunale Integrationsfachkraft SGB II. Es geht zum Beispiel darum, was ein Casemanager im SGB II macht, auch in Abgrenzung zur Leistungsgewährung, und welche Instrumente ihm zur Verfügung stehen. „Besonders die Möglichkeiten, beginnend mit der beruflichen Orientierung, erweitern sich im SGB II erheblich. Es wird aber auch vermittelt, dass der Casemanager Sanktionen verhängen kann, wenn der Geflüchtete Vereinbarungen nicht einhält, Termine nicht wahrnimmt. Auch das Thema Sprache nimmt einen großen Raum ein, zum Beispiel die Bedeutung der verschiedenen Sprachniveaus für die beruflichen Möglichkeiten.“

Mit dem Übergang ins SGB II endet die Leistungsgewährung nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Brigitta Schustalla, die zuständige Leistungsgewährerin im Bereich „Hilfen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz“ in der Erstaufnahmeeinrichtung, sorgt formal für den Übergang zur Leistungsabteilung in der Sozialagentur. Die arbeitet mit dem gleichen IT-Programm (elektronische Fallakte) und kann die Daten aus der Erstaufnahme eins zu eins übernehmen.

Brigitta Schustalla, Leistungsgewährerin im Bereich „Hilfen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz“

Murat Özdemir, Kommunale Integrationsfachkraft SGB II

Enge Verzahnung und Zusammenarbeit

Im Rahmen des Landesprogramms „Einwanderung gestalten NRW“ werden die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Akteuren im Integrationsprozess betrachtet und in speziellen Projektgruppen unter Beteiligung der wissenschaftlichen Begleitung untersucht. So hat man zum Beispiel erkannt, dass in der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit der Informationsaustausch noch optimiert werden kann. Das trifft zum Beispiel auf die Informationen zu, die die Agentur für Arbeit als Auftraggeber von den Trägern der Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM)[1] über die Teilnehmenden erhält. Generell sei der Austausch mit der Agentur für Arbeit insbesondere im Vergleich zu anderen Kommunen in Mülheim an der Ruhr jedoch heute schon sehr gut, sagt Birgit Mohr, und „wir freuen uns sehr über die Bereitschaft der Agentur für Arbeit, Sprechstunden direkt in der Kommunalen Erstaufnahme anzubieten“.

[1] FIM sind sechsmonatige Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge, die bei Kommunen, bei staatlichen oder gemeinnützigen Trägern geschaffen, von der Bundesagentur für Arbeit genehmigt und durch Bundesmittel finanziert werden.

Das bestätigt Petra Beulshausen, Team- und Geschäftsstellenleiterin der Geschäftsstelle Mülheim an der Ruhr der Agentur für Arbeit Oberhausen. So sei z. B. die enge Verzahnung mit den Fachbereichen der Stadt sehr wichtig. Das zeigt sich zum Beispiel beim Profiling. Auch bei der Agentur für Arbeit, also im Bereich des SGB III, startet die Betreuung der Geflüchteten mit diesem Instrument. Die Arbeitsvermittlerin der Arbeitsagentur erhält im Vorfeld eines Beratungsgesprächs im kleinen Rathaus den Profiling-Bogen, den die kommunalen Mitarbeiterinnen in der Erstaufnahmeeinrichtung mit dem Geflüchteten erarbeitet haben, sodass die Daten nicht erneut erhoben werden müssen. Eine entsprechende Datenschutzvereinbarung haben Agentur für Arbeit und die Stadt Mülheim an der Ruhr getroffen. Diese Daten müssen bisher noch in das IT-System der Agentur für Arbeit eingegeben werden. Für den Rückfluss der Daten von der Agentur für Arbeit zur Kommune, zum Zeitpunkt des Übergangs des Kunden ins SGB II, stehe aber bereits ein Datentransfersystem zur Verfügung, so Petra Beulshausen.

Simona Blumkowski, Arbeitsvermittlerin der Arbeitsagentur mit Schwerpunkt auf den Kundenkreis geflüchtete Menschen, kommt seit September dieses Jahres regelmäßig alle 14 Tage zu Terminen mit Geflüchteten ins Haus 1 der Erstaufnahmeeinrichtung. Sie erkundet in einem Erstgespräch zunächst die Berufserfahrungen der Geflüchteten. „Es geht darum herauszufinden, welche beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen direkt verwertbar sind und/oder Strategien zu finden, zum Beispiel über Qualifizierungsmaßnahmen, wie der Kunde den Weg in eine Beschäftigung schaf-

Simona Blumkowski, Arbeitsvermittlerin bei der Agentur für Arbeit

Petra Beulshausen, Teamleiterin allgemeine/Arbeitgeberservice-Arbeitsstellen Agentur für Arbeit

fen kann. Bei einem Fall vor zwei Wochen ging es zum Beispiel darum, welche Schritte wir einleiten müssen, damit der im Ausland erworbene Berufsabschluss eines Geflüchteten – in diesem Fall ein Elektrotechnik-Hochschulstudium an einer anerkannten Universität im Iran – in Deutschland anerkannt werden kann“, gibt Simona Blumkowski ein Beispiel aus der Praxis. „Die Unterlagen lagen alle vor, sodass sie im nächsten Schritt übersetzt werden können. Begleitend zum Integrationskurs, den der Geflüchtete jetzt aufnimmt, werden wir ihn dann mit einem Coaching bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen unterstützen.“

Positive Bilanz

Anfang des nächsten Jahres will man auf Grundlage der bis dahin gemachten Erfahrungen evaluieren, ob häufigere Termine in der Erstaufnahme oder feste Beratungszeiten für die Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit sinnvoll sind. Auch regelmäßige Termine der Berufsberaterinnen und Berater der Agentur für Arbeit in der Erstaufnahmeeinrichtung seien denkbar.

Den Vorteil des Büros direkt in der Erstaufnahme sieht Simona Blumkowski darin, dass die Möglichkeit besteht, sich direkt und ohne Zeitverzug mit den städtischen Kollegen über Fälle auszutauschen. Auch davon, dass die Stadt bei Bedarf Dolmetscher für die Gespräche zur Verfügung stellt, profitiert ihre Beratung. Darüber hinaus gab es auch schon Fälle, in denen die Agentur für Arbeit aus rechtlichen Gründen für Geflüchtete, die zur Beratung kamen, keine Verpflichtung zu einem Integrationskurs ausstellen konnte, die Stadt aber sehr wohl. Die Handlungsmöglichkeiten der Agentur für Arbeit und der Stadt Mülheim an der Ruhr haben sich also durch die enge Zusammenarbeit erweitert.

Petra Beulshausen zieht aus der bisherigen Zusammenarbeit mit der Stadt eine sehr positive Bilanz: „Ich glaube, dass wir gemeinsam auf einem guten Weg sind, weil wir gemeinsam das Ziel verfolgen, für den Kunden das Bestmögliche herauszuholen. Das ist das A und O: Es geht uns nicht darum, den Erfolg für uns einzufahren, sondern den Kunden aus welchem Rechtskreis auch immer in Arbeit zu bringen.“

Auch die verschiedenen kommunalen Dienststellen stellen als eine positive Auswirkung des Projekts einen besseren Umgang miteinander fest. „Das bessere Verständnis für die Zwänge und Möglichkeiten der verschiedenen Dienststellen hat zu einer höheren Akzeptanz einzelner Behörden wie zum Beispiel der Ausländerbehörde geführt“, sagt Birgit Mohr.

Was ist in der Laufzeit des Förderprogramms des Landes NRW in Mülheim an der Ruhr noch zu erwarten? Die Antwort von Systemkoordinatorin Birgit Mohr hört sich recht ambitioniert an: „Wir haben verschiedene Handlungsfelder ausgemacht: Sprache, Ankommen im Alltagsleben, Kindliche Bildung und Aufwachsen in Wohlergehen, Arbeit, Ausbildung und Studium. Wir werden jeweils über eine exemplarische Fallbetrachtung ermitteln, wo es in den entsprechenden Förderketten noch hakt, um dann in die Schnittstellengestaltung zu gehen. Das werden wir 2018 sicherlich hinbekommen.“

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Oliver Schweer
Tel.: 02041 767252
o.schweer@gib.nrw.de

KONTAKTE

Projektleitung

Klaus Konietzka – Leitung Sozialamt
Stadt Mülheim an der Ruhr, Sozialagentur
Eppinghofer Str. 50
45468 Mülheim a. d. R.
Tel.: 0208 455-5001/-2901
Klaus.Konietzka@muelheim-ruhr.de

Koordination

Birgit Mohr – Systemkoordination
Stadt Mülheim an der Ruhr, Sozialagentur
Eppinghofer Straße 50
45468 Mülheim a. d. R.
Tel.: 0208 455-2906
birgit.mohr@muelheim-ruhr.de

Petra Beulshausen
Teamleiterin allgemeine/Arbeitgeber-service-Arbeitsstellen
Agentur für Arbeit Mülheim an der Ruhr
Kaiserstr. 99
45468 Mülheim a. d. R.
Tel.: 0208 44304-522
Petra.Beulshausen@arbeitsagentur.de

AUTOR

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

„Wir nehmen das ‚S' im Sozialgesetzbuch sehr ernst."

Mülheim an der Ruhr ist eine von zwölf Kommunen in NRW, die an dem vom Land NRW geförderten Modellprojekt „Einwanderung gestalten NRW" teilnehmen. Die nordrhein-westfälische Landesregierung verfolgt damit das Ziel, die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zur Integration von zugewanderten Menschen in den Kommunen zu fördern. In Mülheim soll der zugewanderte Mensch mit seinen Potenzialen und individuellen Bedarfen im Mittelpunkt stehen. Damit das keine Worthülse bleibt, setzt die Kommune auf eine in der Verwaltung verankerte Kultur und Haltung. Wir haben Klaus Konietzka, Leiter des Mülheimer Sozialamts, befragt, wie und auf welcher Grundlage diese Idee in seiner Stadt umgesetzt wird.

G.I.B.: Mülheim an der Ruhr nimmt am Modellprojekt des Landes NRW – „Einwanderung gestalten" – teil. Warum?

Klaus Konietzka: Wir haben in Mülheim beim Thema Gestaltung einer sozialen Stadt historisch betrachtet einen längeren Vorlauf. Bereits 2002 startete das Modellprojekt „Sozialagentur – Hilfen aus einer Hand". Damals haben wir begonnen, das sogenannte Fallmanagement anzuwenden, mit dem Ziel, Leistungen integriert zu erbringen und zu steuern. Dabei macht nicht jeder alles, sondern der Prozess wird im Sinne einer Leistungskette abgestimmt und gesteuert.

Sozialraumorientierung ist für uns nicht nur eine Strategie, sondern eine Haltung. Es geht dabei um Ressourcenorientierung: Jeder Mensch hat Ressourcen.

Auf Grundlage der Erfahrungen, die wir in dem Modellprojekt sammelten, konnte, als 2005 das SGB II eingeführt wurde, dieser Weg fortgesetzt werden. In der Sozialagentur Styrum bündelten wir damals integrierte Leistungen in einem Haus, ähnlich wie jetzt im kleinen Rathaus, das wir im Rahmen von „Einwanderung gestalten NRW" in der Kommunalen Erstaufnahme eingerichtet haben. Ähnlich übrigens auch äußerlich, weil es sich um ein Gebäude in Mobilbauweise handelte.

In einer Anlaufstelle verorteten wir die Jugendhilfe, Sozialhilfe und Gesundheitshilfe als integrierte Leistungen und koppelten diese an das Prinzip der Sozialraumorientierung. Sozialraumorientierung ist für uns nicht nur eine Strategie, sondern eine Haltung. Es geht dabei um Ressourcenorientierung: Jeder Mensch hat Ressourcen. Wir betrachten den Menschen nicht nur defizitorientiert, richten den Blick vielmehr auch auf die Potenziale und möglichen Perspektiven.

Es bedarf dazu einer in der Struktur der Verwaltung verankerten Kultur und Haltung. Diese zu entwickeln, ist ein langer Prozess, den wir durch entsprechende Personalentwicklung und -qualifizierung begleitet haben. Haltung steht bei uns also nicht nur auf dem Papier.

G.I.B.: Was ist die besondere Qualität dieses Prozesses?

Klaus Konietzka: Wenn ich von Sozialraumorientierung als Haltung spreche, dann ist das schon sehr operativ gemeint. Die Fachkräfte, die für die Sozialräume zuständig sind, nehmen regelmäßig sogenannte Sozialraumerkundungen vor. Sie begeben sich – das ist bei uns obligatorisch – in die Lebenswelten der Menschen und erkunden sie: Wie stellt sich der Stadtteil dar? Wer sind die Stakeholder? Wo ist der Bäcker, der Friseur, der Apotheker, der Pfarrer? Wer spielt welche Rolle? Wie kann ich die Ressourcen, die eine Lebenswelt bietet, erschließen und nutzbar machen für die Fallarbeit und für den Leistungsberechtigten?

Der Mehrwert, der dabei entsteht, ist, dass die Fachkräfte genau wissen, wo und in welchen Bezügen die

Klaus Konietzka,
Leiter Sozialamt Mülheim

Menschen leben. Und zwar detailliert: In welchem Haus? Hat das Haus einen Briefkasten? Kommt meine Post dort an? Sie kennen also auch scheinbare Banalitäten und damit ihre Kunden und deren Lebensumstände genau. Das kann ganz entscheidend sein. Ein Beispiel: eine postalische Aufforderung erreicht unseren Kunden nicht, was zur Folge hat, dass dieser Verbindlichkeiten nicht einhält. Daraus könnte eine Sanktionierung in Form einer Leistungskürzung folgen. Dem beugen wir in Mülheim vor, wenn wir z. B. wissen, dass das Haus gar keinen Briefkasten hat und suchen dafür dann nach einer Lösung.

Solche „Kleinigkeiten“ summieren sich zu einer ganzheitlichen Sichtweise, die unsere Fachkräfte entwickeln. Sie motivieren unsere Kunden aber auch, die eigenen Ressourcen in ihrem Sozialraum zu reflektieren und zu nutzen. Netzwerkarbeit wird gleich mitgedacht. Darin steckt ein Aktivierungsansatz, der zwar im Gesetz als Prämisse steht, von dem aber kaum jemand weiß, wie er umgesetzt werden kann. Insofern haben wir die Fachkräfte geschult, die Perspektive der Klienten einzunehmen.

Wir nehmen das „S“ im Sozialgesetzbuch sehr ernst, in dem wir Lebensbedingungen schaffen wollen, die jedem Menschen Teilhabe ermöglichen. Erwerbsarbeit ist die Grundlage sozialer Teilhabe, aber vielen Menschen bleibt dieser Weg verwehrt wegen ihres Aufenthaltsstatus – hier machen wir als Kommune dann Angebote. Das sehen wir als unsere soziale Verpflichtung an und ist ein Teil der Haltung, die in der Verwaltung der Stadt Mülheim verankert ist.

Dem zugrunde liegt eine Grundsatzentscheidung der Stadtspitze, soziale Stadt sein zu wollen. So hat sich Mülheim auch im Rahmen der hohen Flüchtlingszahlen der letzten Jahre durch eine starke Willkommenskultur ausgezeichnet. „Willkommen in Mülheim“ wurde das Engagement betitelt, das sich auch in anderen Ruhrgebietsstädten fortgesetzt hat. Aus dieser Willkommenskultur müssen wir eine Willkommensstruktur machen. Das bedeutet, dass alle Leistungsbereiche intensiv zusammenarbeiten müssen, damit wir durch gute Kooperationen strukturelle Verlässlichkeit schaffen.

Kooperation ist für mich das wichtigste Thema schlechthin Und zugleich ist es eines der schwierigsten Felder im Miteinander der verschiedenen Leistungsbereiche. Gelingende Kooperation ist von hoher Professionalität gekennzeichnet. Jede Organisation hat ihre eigenen Ziele, diese Ziele zusammenzubringen, sodass sie sich gemeinsam ausrichten und Expertise zusammenführen –, das ist die Schwierigkeit. Wenn die Leistungsbereiche ein System gefunden haben, gelingt die Vereinbarung auf eine gemeinsame Zielsetzung schnell. Dann sind die Ziele so ausgerichtet, dass die Menschen, die Leistungsempfänger, etwas davon haben. Was natürlich auch ressourcenschonender ist, sowohl psychisch als auch fiskalisch.

G.I.B.: Wie kam es zur Teilnahme am Modellprojekt „Einwanderung gestalten NRW“?

Klaus Konietzka: Die von der G.I.B. organisierten Werkstattgespräche zum Thema Integration Points waren dabei sehr hilfreich. Daran haben 14 Kommunen teilgenommen und jeweils dargestellt, wie sie kooperieren und Schnittstellen gestalten. In einer Tabelle, die es dazu gibt, steht dann bei Stadt 1: Wir haben Absprachen mit dem Sozialamt. Stadt 2 sagt: Wir werden unterstützt durch die Ausländerbehörde. Aber was heißt das: Ab-

Erwerbsarbeit ist die Grundlage sozialer Teilhabe, aber vielen Menschen bleibt dieser Weg verwehrt wegen ihres Aufenthaltsstatus – hier machen wir als Kommune dann Angebote.

sprache und Unterstützung? Die dritte Stadt: Wir haben ein Postfach in der Ausländerbehörde, die vierte: wir haben eine Hotline zum Ausländeramt.

Dann gibt es drei Städte, die sinngemäß sagen: Wir haben eine umfassende Integration kommunaler Leistungen. Diese drei Städte sind zugelassene kommunale Träger (zkT) und zwar sind es die Städte Mülheim, Solingen und Wuppertal.

Jede Organisation hat ihre eigenen Ziele, diese Ziele zusammenzubringen, das ist die Schwierigkeit.

Das Modellprojekt „Einwanderung gestalten NRW" gibt uns die Möglichkeit, die angesprochene umfassende Integration von Leistungen zu einer Regelstruktur auszubauen. Es schafft Bedingungen, unter denen man vieles ausprobieren kann – und das mit wissenschaftlicher Begleitung. Wenn wir aus den zwei Jahren Erfahrungen ziehen und sie in eine Regelstruktur übertragen können, ist das der Profit. Er ist noch größer, wenn die Erfahrungen an andere Kommunen transferiert werden können, die sich dann nicht auf das gleiche experimentelle Feld begeben und nicht die gleichen Fehler machen müssen.

G.I.B.: Wie muss man konkret vorgehen, damit die Integration kommunaler Leistungen keine Worthülse bleibt?

Klaus Konietzka: Ich stehe dazu, Kritiker der Praxis der Integration Points zu sein. Ich sage nach wie vor: Die meisten Kommunen haben sich zwar – mit dem durchaus richtigen Ansatz – der Integration kommunaler Leistungen auf den Weg gemacht, nur hat die Umsetzung wie zuvor konzipiert nicht stattgefunden. Unsere Haltung in Mülheim ist: Wir schauen nicht darauf, was auf dem Türschild steht, sondern was sich dahinter verbirgt.

Um gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz unter den verschiedenen Leistungsbereichen herzustellen, müssen sich die Bereiche gegenseitig kennenlernen, damit mein Kollege mit seinem Leistungsbereich nicht das unbekannte Wesen bleibt. Welchen Auftrag die Ausländerbehörde hat, in welchen gesetzlichen Normierungen sie sich bewegt, das kann das Jobcenter nicht wissen. Sollte es aber, denn nur so kann dafür Verständnis entstehen. Man muss sich zusammensetzen und sich über die Ziele verständigen. Da alle mit unterschiedlichen Aufträgen betraut sind, braucht es aber eine gemeinsame Zielsetzung.

G.I.B.: Haben verschiedene Bereiche aufgrund ihrer unterschiedlichen Organisationslogiken nicht grundsätzlich andere Ziele?

Klaus Konietzka: Das ist durchaus richtig und auch gesetzlich normiert. Die Ausländerbehörde hat zum Beispiel den Auftrag, ordnungsrechtliche Aufgaben zu erledigen, den Aufenthaltsstatus zu sichern und auch zu intervenieren. Wir machen das aber bereichsübergreifend: Wenn die Abschiebung einer Familie mit Kindern bevorsteht, dann nimmt der kommunale soziale Dienst daran teil. Auf der anderen Seite ist die Ausländerbehörde der Arbeitsverwaltung bei der Klärung aufenthaltsrechtlicher Angelegenheiten behilflich. Dieses Vorgehen bedarf gegenseitigen Verständnisses und Akzeptanz.

G.I.B.: Ist es schwieriger mit der Agentur für Arbeit Akzeptanz und Verständnis aufzubauen als mit dem Wohnungsamt?

Klaus Konietzka: Schwieriger im Sinne der Zugänglichkeit zu Programmen, nicht personenbezogen. Die Agentur für Arbeit vertritt das SGB III, aber das SGB III beinhaltet keinen sozialen Auftrag, wie es das SGB II vorsieht –, die Integration in den Arbeitsmarkt steht im Vordergrund. Trotzdem gelingt die Zusammenarbeit mit der BA, weil wir sehr individuell vorgehen und jeden Menschen einzeln betrachten. Nur Standardprodukte anzubieten, ist mit

den individuellen Lebensrealitäten der Menschen nicht vereinbar. Wenn wir uns also an einem Standardprogramm wie „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF) beteiligen, dann muss das passgenau sein. Ich kann die Menschen nicht in ein Korsett zwingen und dann erwarten, dass das erfolgreich ist.

Rechtskreiswechsel ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Thema, zu dem es auch eine Reihe von Vereinbarungen gibt. Wenn wir Menschen an die Agentur für Arbeit übergeben, prüft sie, ob das Sprachniveau und die Kompetenzen der Menschen, nach ihrem Muster, ausreichen. Nur wenn das so ist, übernimmt die Agentur für Arbeit. So kann eine Kommune nicht denken. Sie kann nicht nur die sprichwörtlichen „Rosinen picken“, sie muss sich um alle Personen kümmern. Statistische Auswertungen zeigen, dass die Menschen lange bei uns bleiben – abgelehnte Asylbewerber teilweise viele Jahre. Die wollen wir nicht sich selbst überlassen. Da sehe ich ein großes Maß an Verantwortung auch im Sinne eines Gestaltungsauftrages.

G.I.B.: Gibt es schon Erkenntnisse aus dem Modellprojekt, die Änderungen nach sich gezogen haben?
Klaus Konietzka: Die Kooperationsvereinbarung zur Lenkung des Projekts mit der Agentur für Arbeit war anfangs schwierig, mittlerweile sind wir aber auf einem guten Weg. Diskussionen führen wir zurzeit um die Zugangsberechtigung zum SGB III. Die Agentur für Arbeit legt die Hürden aus unserer Sicht häufig zu hoch. Dort sagt man: Ihr schickt uns die falschen Leute. Wir sagen: Das sind nicht die falschen Leute, wir haben aber nur diese.

Die Kollegen aus dem Sozialdienst für Flüchtlinge sind hier sehr früh mit Profilings gestartet, weil sie die ersten sind, die mit den Menschen in Kontakt kommen. Als wir uns die ersten 100 Erfassungen angesehen haben, war zu erkennen, welche Qualifikationen und Problemstellungen diese Menschen mitbringen. Die Probleme waren enorm. Was die Qualifikation angeht, erfüllten circa 30 Menschen die Voraussetzungen, um sie an die Agentur für Arbeit übergeben zu können. Der Geschäftsführer der Agentur für Arbeit war aber der Meinung, man könne mit diesen Personen nicht viel anfangen, wir müssten sie im Vorfeld bereits gemäß der Programme und Maßnahmen der Agentur für Arbeit besser filtern. Dem habe ich widersprochen, unserer Auffassung nach ist das die Aufgabe der Agentur für Arbeit. Am Ende sind von den 15 Personen, die ausgewählt wurden, drei in eine Maßnahme der Agentur für Arbeit eingemündet. Drei von einhundert also. Ich habe dann deutlich gemacht, dass es, wenn man die Menschen nur danach auswählt, ob sie in die vorgegebenen Raster passen, nicht funktionieren kann. Man muss die Maßnahmen schon um die Menschen herum bauen.

Das Modellprojekt gibt uns die Möglichkeit, die umfassende Integration von Leistungen zu einer Regelstruktur auszubauen. Es schafft Bedingungen, unter denen man vieles ausprobieren kann .

G.I.B.: Was hat sich mittlerweile geändert?
Klaus Konietzka: Das System der Agentur für Arbeit ist in diesem Punkt unverrückbar. Sie kann ihre Töpfe nicht für Menschen öffnen, die keine Zugangsberechtigung haben – das gibt die BA-Programmatik so vor.

Positiv geändert hat sich die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, um für den jeweiligen Arbeitsuchenden mit Flüchtlingsstatus die für ihn passenden Angebote zu finden, die so früh wie möglich einen (nachhaltigen) Arbeitsmarktzugang ermöglichen. Aber wir müssen auch mit den Menschen

von Beginn an arbeiten, die nicht schon im Rahmen des SGB III betreut werden. Flüchtlinge wollen bleiben und arbeiten – das wollen sie unabhängig gesetzlicher Zuständigkeiten. Das Bleiben geflüchteter Menschen zu gestalten, dafür haben wir Sorge zu tragen. Natürlich erleben wir auch, dass die wenigsten qualifiziert sind, direkt in den Arbeitsmarkt einzumünden. Es muss also investiert werden. Das machen wir, unabhängig von den Leistungsbereichen. Wobei unser Thema nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern die Integration in die Stadtgesellschaft ist.

Abgelehnte Asylbewerber bleiben teilweise viele Jahre bei uns. Diese Menschen wollen wir nicht sich selbst überlassen. Ich sehe ein großes Maß an Verantwortung darin, jedem Menschen Teilhabe zu ermöglichen.

G.I.B.: Man kann Geflüchtete durch Maßnahmen langsam an den Arbeitsmarkt heranführen, sie – reißerisch formuliert – in Kurse stecken, wo sie unter Ihresgleichen bleiben. Man könnte die Menschen aber auch früh in Unternehmen vermitteln und begleitend in Unternehmen Unterstützungsangebote schaffen.
Klaus Konietzka: Da bin ich ganz bei Ihnen. Das ist eine Aufgabe, die unter anderem zwei unserer Kommunalen Integrationsfachkräfte SGB II in der Sozialagentur wahrnehmen.

Ein weltweit tätiges Mülheimer Familienunternehmen, das sozial sehr engagiert ist, hat sich zum Beispiel bei uns gemeldet und wollte zwei Arbeitsplätze für Geflüchtete zur Verfügung stellen. Unsere Integrationsfachkraft ist dann in das Unternehmen gefahren, hat sich mit dem Geschäftsführer unterhalten und verdeutlicht, wo die Grenzen der geflüchteten Menschen liegen, dass man mit ihnen nicht ad hoc den Fachkräftebedarf decken kann.

Auf diese Menschen hat sich das Unternehmen eingelassen und sie eingestellt. Die zwei Geflüchteten haben mit einfachen Arbeiten in dem Unternehmen angefangen, begleitet von unseren Integrationsfachkräften, die die weitere Entwicklung mit dem Unternehmen operationalisiert haben. Die zwei Geflüchteten haben sich in das Unternehmen integriert und sind in eine Ausbildung eingemündet.

Das geht nur über Netzwerke und wenn man den Unternehmen eine Unterstützung bietet. Firmen sind nach wie vor bei allem sozialen Engagement Wirtschaftsbetriebe und wollen sich nicht soziale Probleme einkaufen.

G.I.B.: Wie schätzen Sie die Bereitschaft der Unternehmen ein, sich auf dieses Modell einzulassen?
Klaus Konietzka: Aus unserer Sicht ist die Bereitschaft der Unternehmen noch nicht so weit fortgeschritten, dass wir sagen könnten, wir haben genügend. Es bewegt sich immer noch auf dem Niveau von Einzelvermittlungen, in der Breite passiert das nicht.

G.I.B.: Was passiert, wenn die Projekt-Förderung nach zwei Jahren ausläuft?
Klaus Konietzka: Dann werden wir das Erprobte in Mülheim mit Sicherheit in den Regelbetrieb überführt haben.

G.I.B.: Sehen Sie Bereiche, wo dieser Prozess haken könnte?
Klaus Konietzka: Nein, kann ich spontan nicht erkennen.

Das Themenfeld, das mich im Moment besonders beschäftigt, ist das des Wohnraums. Von unseren rund 1.800 untergebrachten Flüchtlingen sind ungefähr 600 sogenannte „Fehlbeleger“ – ein technischer Begriff, der mir nicht gefällt. Fehlbeleger sind diejenigen, die schon aus dem Asylbewerberleistungsgesetz raus sind, Anspruch auf SGB II haben, aber keinen freien Wohnraum finden. Wir stehen mit der Wohnungswirtschaft in intensivem Kontakt. Sie stellen uns rund 500 Wohnungen als Kontingente zur Verfügung. Aber wir müssen dafür sorgen, dass diejenigen, die Anspruch auf SGB II und damit auf eine eigene Wohnung, diesen auch realisieren können. Das hat wieder viel mit gesellschaftlicher Integration zu tun, ist aber ein schwieriges Feld, weil Mülheim kaum Leerstand aufweist.

Es ist offensichtlich, dass die Menschen dorthin ziehen, wo günstiger Mietraum vorhanden ist und man muss aufpassen, dass man so nicht neue soziale Brennpunkte schafft. Das ist nicht gut für eine Stadtgesellschaft.

In diesem Zusammenhang kommt dem bürgerschaftlichen Engagement hohe Bedeutung zu, weil eine Verwaltung es alleine nicht schaffen kann, für alle Menschen Wohnraum zu besorgen. Unser Centrum für bürgerschaftliches Engagement, CBE, leistet dort schon sehr gute Arbeit.

Insgesamt ist aber die Integration in die Lebenswelt, in den Alltag, für alle Kommunen noch eine große Herausforderung.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Carsten Duif
Tel.: 02041 767178
c.duif@gib.nrw.de

Manfred Keuler
Tel.: 02041 767152
m.keuler@gib.nrw.de

Oliver Schweer
Tel.: 02041 767252
o.schweer@gib.nrw.de

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

KONTAKT

Stadt Mülheim
Leitung Sozialamt
Ruhrstraße 1
45468 Mülheim an der Ruhr

Klaus Konietzka
Tel.: 0208 4555001
Klaus.Konietzka@muelheim-ruhr.de

Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit

Programme, Projekte und Perspektiven in NRW

Von den 675.903 im Oktober 2017 arbeitslos gemeldeten Menschen in Nordrhein-Westfalen waren 286.078 Menschen in NRW länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet und gelten damit als langzeitarbeitslos. Rund die Hälfte von ihnen ist schon länger als 30 Monate im Leistungsbezug.[1] Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt.

[1] Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mit dem Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ (ÖgB NRW) und der flankierenden Landesförderung des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ zeigt Nordrhein-Westfalen, wie auch langzeitarbeitslose Menschen zurück in Beschäftigung kommen können. Um dem Phänomen massenhafter Langzeitarbeitslosigkeit zu begegnen, müssen auch neue Wege erprobt werden, beispielsweise durch verstärkte Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (im privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Beschäftigungssektor).

Die neue Landesregierung hat das aufgenommen und im Koalitionsvertrag als politisches Ziel benannt, möglichst viele langzeitarbeitslose Menschen in Beschäftigung auf den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu wollen. Dabei setzt sie auf die Einbindung der Unternehmen und fördert in Dortmund bereits ein erstes Modellprojekt: Das „Service Center lokale Arbeit“. Den aktuellen Erkenntnissen und Ergebnissen über die Landesprogramme und -projekte zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit widmen wir uns auf den folgenden Seiten ausführlich.

Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit

Einerseits hat ein großer Teil der langzeitarbeitslosen Menschen nur geringe Chancen auf eine dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und auf sozialversicherungspflichtige und existenzsichernde Vollzeitstellen. Und auch mit Unterstützung durch Coaching, beruflicher Qualifizierung und Lohnkostenzuschüssen von 75 % findet nur ein Teil dauerhaft den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zurück. Gründe dafür sind das Alter, der Gesundheitszustand, die begrenzte physische wie psychische Leistungsfähigkeit, Suchtverhalten, ungelöste Betreuungssituation von Angehörigen, mangelnde soziale und/oder berufliche Kompetenzen und Kenntnisse.

Auch der Rückgang der Einfacharbeitsplätze in den letzten Jahren, die es Menschen mit vielfältigen Problemlagen erlaubte, einfache Tätigkeiten mit einer geringeren Stundenzahl auszuüben, sowie der Strukturwandel in einer Vielzahl von Regionen in NRW verhindern einen schnellen Abbau struktureller Arbeitslosigkeit. Dies sind keine neuen Erkenntnisse, eine Vielzahl von Veröffentlichungen verweisen auf die Notwendigkeit eines Teilhabe- bzw. sozialen Arbeitsmarktes, um „den Abgehängten“ eine Perspektive zu geben.

Andererseits hat ein großer Teil von langzeitarbeitslosen Menschen durchaus eine Chance auf eine dauerhafte berufliche Integration. An einer Reihe von Bundes- wie Landesprogrammen sowie Modellprojekten haben in den letzten Jahren zehntausende langzeitarbeitslose Menschen, teilweise mit guten Übergangsquoten, teilgenommen – trotz häufig vielfältiger persönlicher Probleme und Hemmnisse.

Programme und Projekte

Seit 2012 – anfänglich noch über Modellprojekte, später mit dem Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖgB) – fördert das Land NRW Projektleitung, Coaching und Qualifizierung in rund 125 Projekten mit 2.700 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen. Die Förderung erfolgt durch einen individuellen Lohnkostenzuschuss (SGB II) der Jobcenter durch § 16 e SGB II, Unterstützungsbausteine durch Leistungen nach § 16 a SGB II sowie kommunale Leistungen. Arbeitgeber sind öffentliche oder gemeinnützige Träger, die anteilig die Differenz zu den Lohnkosten und den weiteren Betriebskosten (bis 75 %) durch Markteinnahmen decken.

Wesentliche Inhalte sind die systematische Verknüpfung mit den kommunalen Leistungen (§ 16 a SGB II) und ein begleitendes Coaching sowie seit dem Jahr 2015 die Möglichkeit eines vorgelagerten und nachgelagerten Coachings. Berufs- und tätigkeitsbezogene Qualifizierungen sind möglich. Aufgrund der ausreichenden Vorlaufzeiten zur Teilnehmerauswahl, ebenfalls seit 2015, gelang es, laut einer Evaluation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nordrhein-Westfalen (IAB) und des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) besonders arbeitsmarktferne Personen für das Programm auszuwählen und gleichzeitig Lock-In-Effekte (Einsperr-

effekte durch mangelnde Bereitschaft zum Übergang in ungeförderte Arbeit) zu vermeiden. Es gibt zudem einen erheblichen Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Coaching und eine an das betriebliche Geschehen eng angebundene Begleitung, die wichtig ist für die Eingewöhnung der Geförderten in den Betrieben sowie die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.[2] Das Gefühl gesellschaftlicher Teilhabe aufgrund einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit mit sozialversicherungspflichtigem Einkommen ist hoch, stellte das IAB fest.[3]

Die ermutigenden Ergebnisse der Projekte im Bereich „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖgB) hinsichtlich der gelungenen Teilnehmerauswahl, des unterstützenden Coachings und des Teilhabeaspekts haben dazu geführt, dass sich das Land NRW mit einer flankierenden Förderung am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ engagiert. Ziel des Bundesprogramms ist es, soziale Teilhabe zu ermöglichen und Übergänge von Langzeitarbeitslosen (4 Jahre und länger) in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Im Fokus des Bundesprogramms sind Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Menschen, die mit Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Gefördert werden

bundesweit rund 20.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, die zusätzlich und wettbewerbsneutral sind und im öffentlichen Interesse liegen. Die Förderung beträgt bei 30 Wochenstunden maximal 1.320 Euro. Die Flankierung des Landes NRW umfasst in der seit 2017 umgesetzten „3. Welle“ ergänzende Maßnahmen zur Aktivierung, Begleitung, Qualifizierung, Anleitung und organisatorischen Umsetzung für bis zu 3.328 Teilnehmende bei 22 Jobcentern.

Eine Evaluation des Bundesprogramms Anfang 2017[4] stellte fest, dass aus der Sicht der Jobcenter gesundheitliche Einschränkungen und Mangel an Kenntnissen und Qualifikationen die dominierenden Hemmnisse für eine Erwerbsintegration sind. Trotzdem lag der inhaltliche Schwerpunkt der Förderung weder beim Thema Gesundheitsförderung (Rang 6 von 9) noch beim Erneuern beruflicher Kenntnisse (Rang 7 von 9). Dies verdeutlicht, dass die vordringlichen Probleme zwar erkannt wurden, aber (noch) nicht die geeigneten Förderansätze zur Verfügung stehen.

[2] Siehe dazu auch das Interview mit Dr. Bauer und Dr. Fuchs, Seite 40 ff.

[3] Vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 10, 3.5.2016

[4] Forschungsbericht: Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Erster Zwischenbericht. BMAS, Februar 2017, S. 49 ff.

[5] Siehe Artikel zur Umsetzung des Programms durch das Jobcenter des Kreis Unna, Seite 54 ff.

Da Arbeitgeber in der ersten Welle des Programms 2016 erhebliche Schwierigkeiten in der betrieblichen Praxis mit den Beschäftigten hatten, die begleitende betriebsinterne Einarbeitung und Betreuung sehr zeit- und personalaufwändig und das eingerichtete Coaching nicht ausreichend war, bewerteten Jobcenter die flankierende Landesförderung als sehr hilfreich.[5]

Auch hatte sich bei einer Vielzahl von Arbeitsaufnahmen herausgestellt, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen gravierender waren, als die Kunden und Arbeitsvermittler dies zuvor eingeschätzt hatten. Da bis zu 87 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einem Standort gesundheitliche Einschränkungen aufweisen, entwickelte das Jobcenter Köln mithilfe der flankierenden Landesförderung eine medizinische Statusfeststellung und ein professionelles Gesundheitscoaching, das zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit führen, persönliche Erfolge messbar machen, das persönliche Wohlbefinden verbessern und das Selbstbewusstsein steigern soll.

Modellprojekte zur Integration Langzeitarbeitsloser

Die Orientierung auf öffentliche und gemeinnützige Arbeitgeber beim Landesprogramm ÖgB NRW, die Festlegung des BMAS auf zusätzliche, wettbewerbsneutrale und im öffentlichen Interesse liegende Tätigkeiten beim Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und die Förderdauer von maximal 24 Monaten wirft trotz erfolgreicher Umsetzung Fragen nach einer nachhaltigen Strategie zur gesellschaftlichen Teilhabe langzeitarbeitsloser Menschen, auch über eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, auf.

Der neuen nordrhein-westfälischen Landesregierung ist die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit ebenfalls ein Anliegen. Ihr Ziel ist die erfolgreiche Integration und Teilhabe langzeitarbeitsloser Menschen: vorrangig durch eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. An vier ausgewählten Standorten will die Landesregierung Modellprojekte fördern, in denen Betriebe des ersten Arbeitsmarktes eingebunden sind – in Dortmund fördert sie diesen Ansatz bereits durch das Projekt „Service Center lokale Arbeit“. Zielgruppe sind langzeitige Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II, die absehbar keine Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Das Besondere: die Fokussierung auf Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes, speziell auf die private Wirtschaft ist gewünscht, dabei sind die Kommunen selber mit ihren kommunalen Beteiligungsgesellschaften und Töchtern einbezogen. Kommunale Auftragsvergaben stehen für die gewünschte Marktnähe. Der strategische Ansatz der kommunalen Arbeitsförderpolitik besteht hier darin, Arbeitsplätze bei Arbeitgebern zu schaffen und diese mit Langzeitarbeitslosen zu besetzen, die jeweils passende Kompetenzen mitbringen. Das Dortmunder Drei-Säulen-Modell macht die Einstellung von langzeitarbeitslosen Menschen zur Bedingung bei Vergabeverfahren, fördert neue kommunale Servicefelder und neue einfache Arbeiten in Unternehmen. Das kommunale „Service Center lokale Arbeit“ wählt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in enger Zusammenarbeit mit dem Jobcenter aus. Externe Träger übernehmen das Coaching und die Qualifizierung.

Drei weitere Reviergroßstädte sind eingeladen, eine Konzeption für entsprechende Modellprojekte zu entwickeln.

Alle hier skizzierten Projekte und Programme geben bereits eine Vielzahl von Hinweise auf Lösungsansätze sowie Hinweise auf weiter bestehende Herausforderungen bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Perspektiven zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit finden Sie auf den folgenden beiden Seiten 38 und 39.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT: ZEHN HERAUSFORDERUNGEN

1. Für eine arbeitsmarktliche Förderung zum deutlichen Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit in NRW ist die erste Herausforderung eine Verständigung über die Zusammensetzung der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und über Ziele von Förderangeboten, die von der Erwerbsintegration bis zur gesellschaftlichen Teilhabe reichen können. Das beinhaltet auch eine Vereinbarung über Auswahlkriterien und letztlich über Zuweisungsprozesse in Jobcentern. Die Auswahlkriterien sollten so gestaltet sein, dass sie nicht diskriminierend sind und objektiv messbare Merkmale – wie z. B. die Dauer der Arbeitslosigkeit – enthalten.
2. Aufgrund der Konzentration auf vereinbarte Integrationsquoten und der Allokation der Eingliederungs- und Personalmittel auf die „arbeitsmarktnahen" Leistungsbeziehenden fehlen den Jobcentern oftmals schlichtweg die Mittel und Instrumente zur Förderung von Teilhabearbeitsplätzen.
3. Eine Ausweitung der Arbeitsgelegenheiten (AGH/„1-Euro-Jobs") löst das Problem fehlender Teilhabe nur bedingt, da diese in der aktuellen Verfasstheit auf maximal 36 Monate beschränkt sind (und zumeist nur zwischen 4 und 12 Monate genutzt werden), eine nur geringe Entschädigung für Mehraufwendungen beinhalten und zusätzlich und wettbewerbsneutral sein sowie im öffentlichen Interesse liegen müssen. Faktisch bedeutet dies, dass als Quartierskümmerer beschäftigte langzeitarbeitslose Menschen keine Glühbirne wechseln dürfen.
4. Engagierte Arbeitgeber und geförderte Arbeitnehmer benötigen Vorbereitungszeit und begleitende Unterstützung. Beratung und Coaching müssten bereits im Vorfeld und zur Vorbereitung aller Beteiligten auf die Tätigkeitsaufnahme angeboten werden. Lange Zeiten der Arbeitslosigkeit führen zu Motivationsproblemen, Versagensängsten, Stresssituationen. Selbstbewusstsein muss wiedererlangt werden, Normverhalten angepasst und das Selfempowerment zur Bewältigung der Anforderungen gestärkt werden.
5. Über 30 Prozent der langzeitarbeitslosen Menschen haben mindestens einmal im Jahr eine psychische Beeinträchtigung oder Belastungssituationen erlebt. In Programmen wie der „Sozialen Teilhabe" sind bis zu 90 Prozent der Teilnehmenden gesundheitlich eingeschränkt. 45 Prozent der männlichen und 38 Prozent der weiblichen Hartz-IV-Empfänger nannten bei der Befragung[6] schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen, wiesen eine amtlich anerkannte Behinderung auf oder haben einen Antrag auf Anerkennung einer Behinderung gestellt.
6. Unter den langzeitarbeitslosen Menschen ist der Anteil unqualifizierter Personen besonders groß. Modulare und Kurz-Qualifizierung, niederschwellige Heranführung an Weiterbildungsangebote, Unterstützungsangebote auf dem Weg zum berufsqualifizierenden Abschluss bedürfen dringend der Weiterentwicklung.
7. Die Akquise offener Stellen für Langzeitarbeitslose und die Entwicklung adäquater Stellenprofile im allgemeinen Arbeitsmarkt stellt die Jobcenter vielerorts vor Herausforderungen.
8. Ein deutlicher Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit in NRW wird nur mit der Beteiligung von privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Arbeitgebern gelingen. Dazu bedarf es unter anderem Anreizsysteme über die Vergabe öffentlicher Aufträge sowie eine stärkere Beteiligung an kommunaler Aufgabenerledigung.[7]
9. Die langfristigen Beschäftigungseffekte bei Bildungsträgern sind minimal.[8] Eine Weiterentwicklung des Angebots der Qualifizierungs- und Bildungsträgerlandschaft hinsichtlich Beratungs- und Coaching-Angebote im Vorfeld und während der Tätigkeitsaufnahme sowie modularem Qualifizierungsangebot in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgebern müsste parallel erfolgen.
10. Die Umsetzung eines Passiv-Aktiv-Transfers (PAT) müsste auf Bundesebene beschlossen werden und ist eine Voraussetzung zur Teilfinanzierung eines umfassenden Abbaus von Langzeitarbeitslosigkeit. Aber ohne den Aufbau von Förderstrukturen, der Entwicklung von Stellenprofilen und ohne Öffnung der privaten Wirtschaft sowie gemeinnütziger und öffentlicher Arbeitgeber wird auch kein „warmer Geldregen" eines PAT bei der Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit helfen.

[6] http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb2314.aspx

[7] Siehe Kölner Beispiel im G.I.B.-Info 3_17

[8] Interview Dr. Bauer und Dr. Fuchs, Seite 40 ff.

[9] Matthias Knuth: Sozialer Arbeitsmarkt: Förderstrukturen und Instrumente. (04/2017). http://nrw.dgb.de/neuer-sozialer-arbeitsmarkt-experten-workshop.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Roland Golding, Tel.: 02041 767243,r.golding@gib.nrw.de
Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767208, h.kleinen@gib.nrw.de
Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204, b.willautzkat@gib.nrw.de

AUTOR
Dr. Frank Nitzsche, Tel.: 02041 767157, f.nitzsche@gib.nrw.de

PERSPEKTIVEN

Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit kann nur schrittweise erfolgen. Um in den nächsten Jahren rund die Hälfte der Langzeitarbeitslosenzahl abzubauen, muss intensiv über die Schaffung von Arbeitsplätzen im allgemeinen Arbeitsmarkt diskutiert werden. Ohne Einbezug der privatwirtschaftlichen und kommunalen Unternehmen und deren Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen wird es nicht gehen. Hierbei ist zunächst der öffentliche Sektor als Auftraggeber für Kommunen und kommunale Eigenbetriebe sowie Unternehmen in mehrheitlich öffentlichem Eigentum gemeint, dann der privatwirtschaftliche Sektor und die gemeinnützigen Arbeitgeber sowie der „Dritte Sektor" als Kompetenzträger mit Beschäftigungsträgern und Sozialbetrieben mit Zugängen zu Produkt- oder Dienstleistungsmärkten.[9]

Neue Arbeit in Unternehmen

Unternehmen werden Fachkräfte aufgrund des wachsenden Personalmangels von einfachen Tätigkeiten entlasten müssen. Für Ungelernte können neue Aufgaben und Perspektiven in Unternehmen entstehen. Das Thema Qualifizierung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Mit dem Angebot der „Lebensbegleitenden Berufsberatung" reagiert die Bundesagentur für Arbeit auf den Wandel in der Berufs- und Lebenswelt und bietet neue Einkaufsmaßnahmen an. „Marktplatz der eigenen Möglichkeiten" (Baukastensystem, Module im Vorfeld von Qualifizierung/Förderung beruflicher Weiterbildung) sowie „Lust auf Lernen" (Coaching mit psychologischer Begleitung). Mit dem „Kölner Bildungsmodell" haben Agentur für Arbeit, Jobcenter und die Kammern in Köln ein niederschwelliges, modulares Weiterbildungsangebot entwickelt, dessen Module jeweils mit einem betrieblichen Praktikum abgeschlossen und zertifiziert werden.

Kommunale Vergabe

Die Vergabe von Aufträgen zur kommunalen Daseinsvorsorge bzw. Dienstleistungen und Bauvorhaben in Verbindung mit der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen ist bislang nur in wenigen Kommunen verbreitet. Vielerorts hält sich hartnäckig das Vorurteil, dass dies europäischem Vergaberecht widerspricht. In Zusammenarbeit mit Vergabestellen der Kommune und ggf. dem Rechtsamt können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommune (Wirtschafts- bzw. Arbeitsmarktförderung oder Sozialverwaltung) über geeignete Ausschreibungen für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen entscheiden. Dies wird in Köln (G.I.B.-Info 3_17) bereits so gehandhabt und ist in Dortmund geplant (siehe dieses G.I.B.-Info, Seite 58 ff.). Die Bieter werden in einer öffentlichen Ausschreibung über die Verpflichtung zur Beschäftigung einer vorgegebenen Zahl von einzustellenden Langzeitarbeitslosen informiert.
Ein sowohl herausfordernder wie innovativer Ansatz zur Weiterentwicklung von kommunaler Aufgabenerledigung und Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen ist die aktuelle Diskussion, Aktivierung durch Arbeitsgelegenheiten und Teilqualifizierungen zu kombinieren, um so zu einer „Poolbildung" von befähigten potenziellen Beschäftigten zu kommen. Aus diesem Pool könnten dann Unternehmen im Zuge ihrer Bewerbung um kommunale Aufträge Mitarbeitende einstellen.

Zuweisungsprozesse und aufeinander aufbauende Förderangebote

Die Erfahrungen in Modellprojekten und Förderprogrammen für Langzeitarbeitslose haben gezeigt, dass auch Menschen sozialversicherungspflichtige Teil- und Vollzeitbeschäftigung aufgenommen haben, denen aufgrund sogenannter Vermittlungshemmnisse wie fehlende Berufsqualifizierung, höheres Lebensalter, gesundheitliche Einschränkungen oder der Pflege von Angehörigen ein Übergang in reguläre Beschäftigung kaum zugetraut wurde. Die Herausforderung besteht darin zu verhindern, dass bei Personen Chancen auf Beschäftigung nicht erkannt werden und diese Menschen entweder aus dem Förderprozess fallen oder sie langjährigen Förderprogrammen zugewiesen werden. Einige benötigen eine kurze, beratende Unterstützung, andere langjährige und aufeinander aufbauende Förderangebote, um den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich beschreiten zu können.

Daraus resultiert die Frage, welche aufeinander aufbauenden Förderangebote für alle erwerbsfähigen Arbeitslosen entwickelt werden können, die durchlässig und aufeinander abgestimmt folgende Schrittfolge beinhalten: Aktivierung, öffentlich geförderte Beschäftigung, gesellschaftliche Teilhabe – je nach Kompetenzen und Chancen der Teilnehmenden. So könnten beispielsweise alle langzeitarbeitslosen Leistungsbeziehenden zunächst in Arbeitsgelegenheiten oder Aktivierungsansätzen wie den Werkakademien aktiviert werden und dabei individuelle Eingliederungsstrategien durch gemeinsame Vorbereitung der Bewerberinnen und Bewerber in Kleingruppen entwickeln. Nach drei Monaten (und einer kurzen Übergangszeit) könnte dann eine öffentliche geförderte Beschäftigung mit Qualifizierungsmodulen anstehen, die, wenn nicht erfolgreich, nach drei Jahren zu einer Tätigkeit im Kontext sozialer Teilhabe führt.

„Jetzt geht es um eine Institutionalisierung der Erkenntnisse auf der Bundesebene“

Die Landesregierung NRW fördert seit dem Jahr 2013 Projekte im Bereich „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖgB). Durch die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen verbunden mit Coaching und arbeitsmarktnaher Qualifizierung soll die berufliche Integration von Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen ermöglicht werden. Dr. Frank Bauer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Dr. Philipp Fuchs vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) haben die Projekte des Landesprogramms „ÖgB NRW“ evaluiert. Wir sprachen mit ihnen über die festgestellten Wirkungen und Effekte.

G.I.B.: Herr Bauer, Herr Fuchs, Sie haben die Wirkungsmechanismen und Beschäftigungseffekte der Modellprojekte ÖgB NRW evaluiert. Bevor wir näher darauf eingehen, zunächst ein kurzer Rückblick: Welche arbeitsmarktpolitische Ausgangslage hat zur Entscheidung für die Förderung öffentlich geförderter Beschäftigung geführt?

Dr. Frank Bauer: Nach Einführung des SGB II und der Neu-Definition des Begriffs „Erwerbsfähigkeit“ hat sich schnell herausgestellt, dass eine bestimmte Gruppe Arbeitsloser am ersten Arbeitsmarkt faktisch keine Chance hat, obwohl ihnen das SGB II eine Erwerbsfähigkeit attestiert. Sie sind formal erwerbsfähig, aber faktisch nicht beschäftigungsfähig. Auf der Grundlage der Laumann-Brandner-Initiative aus Nordrhein-Westfalen wurde dann 2007 das Bundesprogramm der „JobPerspektive“ nach § 16 a SGB II (BEZ) auf den Weg gebracht mit dem Ziel, 100.000 arbeitsmarktferne Personen in den öffentlich geförderten Arbeitsmarkt zu integrieren. Doch die angestrebten Fallzahlen konnten nicht erreicht werden.

Evaluationen zum Beschäftigungszuschuss (BEZ) zeigten auf Bundesebene Probleme bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Empirisch konnte belegt werden, dass es unter den Geförderten eine kritische Menge an Personen gab, die auch ohne Förderung einen Job hätten finden können. Bei der Evaluation des BEZ, die wir hier in NRW durchgeführt haben, haben wir uns auf die Umsetzungsprobleme der Jobcenter fokussiert. Es zeigte sich, dass die als unsicher wahrgenommene Finanzierungsfrage nicht ohne Folgen blieb: Weil der Eingliederungstitel (EGT) jedes Jahr politisch neu entschieden werden muss, die unbefristete Integration in den öffentlichen Arbeitsmarkt, die die „JobPerspektive“ vorsah, aber dauerhafte Verpflichtungen mit sich bringt, haben sich viele Jobcenter zurückgehalten und nur geringe Fallzahlen umgesetzt.

Die spätere Instrumentenreform und der neue Paragraf 16e SGB II mit seiner Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) eröffnet heute nur noch befristete Möglichkeiten der Beschäftigungsförderung. Doch auch dieses Programm wurde nur zögerlich genutzt, obwohl die Langzeitarbeitslosigkeit bei insgesamt sinkender Arbeitslosenquote stagniert und in NRW, dem Bundesland mit dem höchsten Anteil an Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Deutschland, sogar zunahm.

Dabei ist zu bedenken: Das SGB heißt nicht zufällig „Sozialgesetzbuch“, es verbindet Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Also stellt sich die Frage nach der zentralen Zielstellung solcher Projekte. Die Modellprojekte ÖgB NRW hatten zwei Ziele: Erstens die ungeförderte Integration der Geförderten in den ersten Arbeitsmarkt nach Ende der Programmteilnahme. Zweitens die soziale Teilhabe, denn Arbeitslosigkeit erzeugt bei vielen Betroffenen das Gefühl, nicht mehr zur Gesellschaft dazuzugehören und als Bürger zweiter Klasse weniger anerkannt zu sein.

G.I.B.: Was genau war nun Gegenstand Ihrer Evaluationsstudien?

Dr. Philipp Fuchs: Unsere Evaluation umfasst sowohl eine Implementationsanalyse, die sich auf die Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung konzentriert, als auch eine Untersuchung der Ausgangssituation der Geförderten, der Elemente der Maßnahme und der Wirkungen der Maßnahmeteilnahme. Zusätzlich haben wir auch eine Selektivitäts- und Allokationsanalyse sowie eine Untersuchung von Einsperr-Effekten vorgenommen. Das bedeutet, dass wir uns für das Gros der Ge-

Dr. Philipp Fuchs, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG)

Dr. Frank Bauer, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

förderten in den zu Forschungszwecken aufbereiteten Daten der BA „statistische Zwillinge“ gesucht haben, die den Geförderten in ihren beobachtbaren Merkmalen und ihrem Erwerbsverlauf möglichst ähnlich sind. Durch einen Vergleich dieser „Zwillinge“ mit den Geförderten versuchen wir zwei Fragen zu beantworten: Wie verhalten sich die Geförderten hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen zur Vergleichsgruppe und gelingt es den „statistischen Zwillingen“, während der Förderung häufiger in ungeförderte Beschäftigung einzumünden?

Zunächst zur sozialpädagogischen Begleitung: Sie wird schon lange praktiziert und kostet viel Geld. Trotzdem weiß man bislang wenig darüber, wie sie umgesetzt wird und ob es zu Teilhabeffekten kommt.

Wir wollten zum Beispiel wissen, ob und wie die sozialpädagogische Begleitung die normale betriebliche Praxis, die Situation am Arbeitsplatz verändert und ob sie die Wahrnehmung der geförderten Beschäftigung als möglichst „normale“ Arbeit stört. Schließlich erhalten die Geförderten einen regulären sozialversicherungspflichtigen Lohn wie jeder ungefördert Beschäftigte, auch wenn ihr Lohn zu 75 Prozent subventioniert wird. Hier sprechen wir auch von einer „Normalitätssuggestion“. Es ist ja so: An Beschäftigte werden Verhaltens- und Leistungserwartungen gerichtet. Die erste Abweichung von der Normalsituation in der geförderten Beschäftigung ist, dass hier andere Leistungserwartungen gestellt werden als bei einem nicht gefördertem Arbeitsplatz. Weil die Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss als Ausgleich für Produktivitätsmängel erhalten, können sie dem Beschäftigten nicht aufgrund unzureichender Leistungen kündigen. Gleichzeitig gewinnen Verhaltenserwartungen wie Pünktlichkeit, Höflichkeit oder Folgebereitschaft an Gewicht.

Nun müssen Vorgesetzte, in der Praxis die Anleiter, die Leistungs- und Verhaltenserwartungen artikulieren. Gleichzeitig müssen sie auch gegenüber ihren Vorgesetzten und externen Kunden dafür gerade stehen, dass der Betrieb eine bestimmte Qualität von Leistungen erbringen kann. Insofern gibt der Anleiter den Leistungsdruck auch an die Geförderten weiter. So entsteht eine Situation, in der sich der Anleiter fragen muss, ob der Geförderte nicht so viel leistet, wie er soll, weil er nicht kann oder weil er nicht will. Wenn er die Frage entschieden hat, ist die Antwort leicht: Bei Verweigerung trotz Könnens folgen Sanktionen, bei Nichtkönnen wird Hilfe angeboten.

Die entscheidende Frage aber ist: Wie lässt sich das unterscheiden? Hier spielt der Sozialpädagoge eine wichtige Rolle. Er ist notwendig, um herauszufinden, ob das abweichende Verhalten der Geförderten, das ohne die Begleitung wahrscheinlich zur Kündigung führt, tatsächlich in personenbedingten Gründen liegt. Falls ja, kann der Sozialpädagoge zum Beispiel beratend zur Seite stehen, die Vorgesetzten zur Geduld aufrufen und das Problem mittelfristig lösen. Der Sozialpädagoge stabilisiert also die Beschäftigung, indem er bei den persönlichen Problemen ansetzt, die ein Anleiter aufgrund mangelnder Fähigkeiten in diesem Metier nicht erkennen kann, und er bietet Hilfe an, statt zu sanktionieren.

G.I.B.: Wie sieht der Einsatz von Sozialpädagogen in der Praxis aus. Gibt es da Unterschiede?

Dr. Philipp Fuchs: In unserer Implementationsstudie hat sich herausgestellt, dass es Determinanten gibt, die in der Art der Umsetzung begründet sind und die Praxis der Sozialpädagogen beeinflussen. Es gibt Träger, bei denen sowohl der Sozialpädagoge, der Anleiter wie auch der Geförderte angestellt sind. Sie sind also Kollegen, die eventuell in einer alltäglichen Co-Präsenz am selben Ort und zur selben Zeit zusammenarbeiten, etwa in der Großküche oder in der Recycling-Werkstatt. Ganz anders die Situation, wenn der Sozialpädagoge nur gelegentlich quasi mit Gaststatus in den Betrieb kommt und nicht in die Arbeitsprozesse eingebunden ist.

Diese unterschiedlichen organisatorischen Formen der Umsetzung prägen die sozialpädagogische Praxis. Im ersten Fall überlegt der Sozialpädagoge, wie er dazu beitragen kann, die Produktivität der Geförderten zu erhöhen. Dazu konzentriert er sich auf die Arbeitsaufgaben. Das kann er, weil er eine Art Vorgesetzter ist. In diesen Fällen, zeigen unsere Befragungen, kommt es auch eher zu Überforderungen. Nicht so bei der ande-

ren Organisationsform. Hier konzentriert sich der Sozialpädagoge auf die persönlichen Probleme wie Wohnen, Schulden, Drogen oder Gesundheit.

Wir haben aber auch Konstellationen, in denen Anleiter und Jobcoach identisch sind. Das Motiv der Träger für eine solche Strategie ist die Vermeidung von Spannung zwischen den unterschiedlichen Perspektiven von Coachs und Anleitern. Das aber führt zu Problemen, weil für den Geförderten nicht immer klar ist, mit wem er gerade spricht – mit seinem Sozialpädagogen, der ihm hilft und zu dem er Vertrauen haben darf, oder mit seinem Vorgesetzten, der ihn kontrolliert. Diese Organisation in Form einer Personalunion kann leicht scheitern.

Über die Erfolge der unterschiedlichen Organisationsformen ist damit noch nichts gesagt, aber immerhin wissen wir, dass die verschiedenen Organisationsformen unterschiedlichen Gefördertentypen – entweder den arbeitsmarktnäheren oder den arbeitsmarktferneren Personen – zugutekommt. Das Problem dabei ist, dass die Träger keine homogenen Teilnehmergruppen haben, sodass die Organisationsform nur einem Teil der ÖgB-Beschäftigten zugutekommt.

G.I.B.: Sie haben auch ÖgB in Baden-Württemberg untersucht. Was ist dort anders als in NRW?
Dr. Philipp Fuchs: In Baden-Württemberg gibt es gegenüber NRW zwei Modifikationen: Dort handelt es sich auf Arbeitgeberseite auch um privatwirtschaftliche Betriebe. Außerdem werden dort die Pädagogen in der Hälfte der Fälle von den Jobcentern gestellt. Das heißt, die Sozialpädagogen kommen von einer Einrichtung, die für die Geförderten nicht immer positiv konnotiert ist.

In diesem Kontext muss man Folgendes bedenken: Gemeinnützige Träger sind Arbeitgeber, die mit der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen vertraut sind. Für sie ist die Anwesenheit von Sozialpädagogen der Normalfall. In privatwirtschaftlichen Betrieben ist das anders. Hier wird die Normalitätssuggestion besonders massiv gestört. Geförderte sehen sich hier noch stärker als bei Trägern als normale Arbeitnehmer, und der Sozialpädagoge gilt mit seinem Gaststatus als irritierender Fremdkörper, sodass mitunter Kollegen den Geförderten fragen: Kommt heute wieder dein Bewährungshelfer?

Das führt zur Stigmatisierung, die sich verhindern lässt, indem man dem Betrieb frühzeitig vermittelt, dass es eine Begleitung gibt, von der auch der Betrieb profitieren kann. Gleichzeitig muss der Sozialpädagoge den Betroffenen klarmachen: Ich komme zwar vom Jobcenter, aber ich bin nur für deine Hilfe zuständig.

Doch als Vertreter einer kontrollierenden und sanktionierenden Institution plötzlich in der Rolle eines Helfers aufzutreten misslingt teilweise, hat aber auch zwei Vorteile: Der Sozialpädagoge kennt das Jobcenter und kann etwas für Betroffene erwirken. Außerdem steht bei diesen Sozialpädagogen wegen ihrer Nähe zum Jobcenter der Arbeitsmarkt, der Vermittlungsauftrag stärker im Vordergrund.

Dr. Frank Bauer: Die unterschiedliche Organisation der Begleitung ist auch ein Resultat des offenen Designs von ÖgB NRW. Das führt zu einer Art der Umsetzung, die nicht mehr zentral gesteuert, sondern den einzelnen Trägern überlassen wird. Nach dem Abschluss der Modellprojektphase sollte man diese Offenheit reduzieren und die Lerneffekte aus der Implementationsstudie so berücksichtigen, dass bestimmte Umsetzungsformen und Zielgruppenmerkmale berücksichtigt werden.

Nach unserem Eindruck können Träger, die Geförderte einstellen und zugleich eigene Jobcoachs im Hause haben, besser mit leistungsfähigeren, weniger persönlich belasteten Personen mit größerer Arbeitsmarktnähe umgehen. Hier kann man weiter an der Verwertung der Arbeitskraft arbeiten, während für Personen mit großen persönlichen Problemen eine Coaching-Konstellation vorteilhaft ist, die weniger auf die Verwertung der Arbeitskraft, sondern stärker auf das außerberufliche Lebensumfeld bezogen ist.

G.I.B.: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der sozialpädagogischen Begleitung und dem Teilhabeeffekt?
Dr. Philipp Fuchs: Wir haben eine quantitative Untersuchung zu den Teilhabeeffekten durchgeführt und

allgemein festgestellt, dass ÖgB NRW Teilhabeeffekte zeitigt, und zwar etwas mehr als zuvor beim ähnlich gelagerten Instrument des Beschäftigungszuschusses.

Wir haben gefragt, welche Faktoren Teilhabeeffekte befördern und welche nicht. Fördernd ist, wenn die Arbeit von den Teilnehmenden als Gelegenheit zur Leistungsentfaltung empfunden wird. Teilnehmende, die sagen können: „Ich kann zeigen, was ich kann", haben ein höheres Teilhabeempfinden. Bei Teilnehmenden, die zugleich noch aufstockende Leistungen erhalten, ist das weniger stark ausgeprägt. Also: Auch die öffentlich geförderte Arbeit muss als Gelegenheit zur Leistungsentfaltung erfahrbar sein. Es muss eine fordernde, zugleich aber auch eine Arbeit sein, die zu bewältigen ist.

Positiv auf das soziale Teilhabeempfinden wirkt sich zudem aus, wenn Teilnehmende den Eindruck haben, dass die Sozialpädagogen permanent ansprechbar sind. Laut unserer Untersuchung wurde nur bei wenigen Geförderten der von ihnen selbst angegebene Beratungsbedarf nicht gedeckt.

G.I.B.: Beugt die sozialpädagogische Begleitung auch Abbrüchen vor?

Dr. Frank Bauer: Leider ist die Frage nach Abbrüchen weder bei ÖgB NRW oder vergleichbaren Maßnahmen explizit ausgewiesen. Das aber wissen wir: Trotz sozialpädagogischer Begleitung gibt es noch eine Reihe von Abbrüchen. Wir können also nicht sagen, dass der Einsatz von Sozialpädagogen die Abbruchswahrscheinlichkeit mindert. Hier haben wir ein Wissensproblem. Wir sind der Frage, aus welchen Gründen es zu Abbrüchen kommt und welche Interventionen Abbrüche verhindern können, bisher nicht systematisch nachgegangen. Hier wäre ein kleines Forschungsprojekt im Rahmen der Regelförderung hilfreich.

G.I.B.: Sie haben auch die Zuweisungspraxis untersucht. Wichtige Frage ist hier: Werden auch die „richtigen" Leute gefördert?

Dr. Philipp Fuchs: Zur Idee von ÖgB NRW gehört, dass die besonders Arbeitsmarktfernen des SGB II, also jene mit längerer Arbeitslosigkeit und zwei Vermittlungshemmnissen, erreicht werden, also eine Negativ-Selektion aus dem SGB II. Hier wurden also tatsächlich die „Richtigen" erreicht. Die Kritik, die am Beschäftigungszuschuss geäußert wurde, trifft also auf ÖgB NRW nicht zu.

Außerdem gibt es nur geringe Lock-in-Effekte. Das heißt, Teilnehmende wurden durch die Teilnahme an ÖgB NRW – anders als früher beim Beschäftigungszuschuss oder bei ABM – nicht davon abgehalten, ungeförderte Beschäftigung zu finden. Die pauschalisierte Kritik an geförderter Beschäftigung lässt sich also nicht aufrechterhalten.

Interessant sind aber gewisse andere Aspekte der Selektion. So haben die Geförderten mehr Erfahrung in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen als die nicht geförderten. Das ist interessant, weil es die Selektionspraxis der Träger spiegelt. Sie haben nämlich ein Interesse daran, dass diejenigen kommen, die sich zuvor in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bewährt haben. Weitere Selektionseffekte zeigen sich darin, dass signifikant mehr Männer und mehr Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft in der Teilnehmergruppe als in der Zielgruppe sind sowie Personen, die einer Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaft angehören. Letztere vermutlich, weil sie mit dem Tariflohn in ÖgB komplett auf Transferleistungen nach dem SGB II verzichten können und so die haushaltsrelevanten Effekte für die Jobcenter größer sind.

G.I.B.: Das Programm erreicht also die richtige Zielgruppe und Lock-in-Effekte sind nicht zu verzeichnen. Das ist positiv. Wie aber sieht es mit dem Beschäftigungseffekt aus?

Dr. Philipp Fuchs: Die Beschäftigungseffekte sind gering. Doch dabei ist zu beachten, dass man bei vergleichbaren Vorgängermaßnahmen oftmals negative Beschäftigungseffekte gefunden hat, sodass allein die Abwesenheit von Negativeffekten etwas Positives ist. Zudem ist zu bedenken, dass es sich hier um Maßnahmen im gemeinnützigen Bereich handelt und gemeinnützige Träger meist nur geringe Spielräume für eine ungeförderte Weiterbeschäftigung bieten.

Dr. Frank Bauer: Wichtig ist hier, zwischen Brutto- und Nettobeschäftigungseffekten zu unterscheiden. Wir haben die Nettobeschäftigungseffekte gemessen. Demnach gibt es unter den 1.000 Teilnehmenden durchaus Übergänge in externe Beschäftigung oder eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei Trägern. Immerhin 28 Prozent haben nach der geförderten Beschäftigung einen ungeförderten sozialversicherungspflichtigen Job. Das ist der Bruttobeschäftigungseffekt.

Wissenschaftlich interessiert aber die Frage: Haben die Leute ein Jahr nach der Maßnahme eine Beschäftigung, die sie ohne Maßnahme nicht gehabt hätten? Um sie zu beantworten, vergleicht man den Arbeitsmarkterfolg der Geförderten mit dem ihrer statistischen Zwillinge. Die Differenz zwischen den beiden Gruppen wird als Nettobeschäftigungseffekt angegeben, und hier hat sich ergeben, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Frage nach ihrem Beschäftigungsstatus ein Jahr nach der Maßnahme nur um zwei Prozentpunkte über dem der statistischen Zwillinge liegen.

G.I.B.: Also: Beschäftigungseffekte kaum, Teilhabeeffekte ja. Wie ist das Ergebnis insgesamt zu bewerten?

Dr. Frank Bauer: ÖgB NRW erzeugt Teilhabeeffekte, das ist richtig. Doch nach zwei Jahren ist die Maßnahme beendet, und die Geförderten müssen jetzt drei Jahre warten, bis sie wieder gefördert werden. In dieser Zeit verschwindet jedoch der Teilhabeeffekt wahrscheinlich wieder, wenn die ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann wieder dauerhaft arbeitslos sind. Also stellt sich die politische Frage, ob man den Willen und das Geld hat, den grausamen Sachverhalt der sozialen Exklusion durch Langzeitarbeitslosigkeit mit Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung zu bekämpfen, auch wenn sie nicht als Investition zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt wirkt. Das ist eine offene Frage.

Dr. Philipp Fuchs: Die Frage ist, was ist die Zielgröße? Ist das Ziel die Integration in den ersten Arbeitsmarkt wie jetzt beim ESF-Bundesprogramm oder will man einen sozialen Arbeitsmarkt im engeren Sinne, wo es primär darum geht, Teilhabe zu ermöglichen in mehr oder weniger geschützten Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des ersten Arbeitsmarkts. Das wiederum müsste auch länger als zwei Jahre möglich sein, sonst reproduziert man die alten Verhältnisse immer wieder aufs Neue.

Das sind unterschiedliche Zielrichtungen. Wenn man auch die schwierigsten Fälle im SGB II belassen, also an der gegenwärtigen Erwerbsfähigkeitsdefinition festhalten will, muss man ihnen eine Chance bieten, trotz ihrer Vermittlungshemmnisse am Erwerbsleben teilzuhaben. Falls nicht, muss man über deren Ausgliederung in andere Systeme nachdenken. Das wiederum bedeutet eine Änderung der Erwerbsdefinition.

Eine andere Möglichkeit ist, auch arbeitsmarktfernen Personen Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Das aber funktioniert nur mit langfristiger Unterstützung, denn eine fixe Befristung von vornherein auf zwei Jahren ist problematisch, weil die Maßnahme exakt zu dem Zeitpunkt endet, wo sich erste Teilhabeeffekt gerade eingestellt haben. Die beiden Zielrichtungen schließen sich nicht aus, verlangen aber eine unterschiedliche Anlage der Förderung.

G.I.B.: Welche Empfehlungen geben Sie hinsichtlich der Weiterentwicklung des Landesprogramms bzw. der Weiterentwicklung von öffentlich geförderter Beschäftigung insgesamt?

Dr. Frank Bauer: Eine unbefristete Förderung ist gewiss nicht die einzige denkbare Schlussfolgerung, denn auch sie führt zu ungewünschten Effekten. Eine Möglichkeit, das genannte Problem zu überwinden, sind Förderketten, also eine weitere Förderung im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, die unter bestimmten Bedingungen fortgesetzt werden, ohne dass man sofort eine unbefristete Förderung über 20 Jahre festlegt. Denn wenn man die Förderung sofort entfristet, macht man sich erstens politisch angreifbar, wie das beim Beschäftigungszuschuss der Fall war. Aber auch auf der Sachebene erzeugt man ein Problem. Man unterstellt nämlich, dass bei den Geförderten keine Entwicklung stattfindet. Doch die geförderte Beschäftigung mit ihrem Anteil an Forderndem setzt durchaus auf Entwicklung.

Insofern sind Förderketten übereinstimmend mit der Grundidee des SGB II, auch wenn die ökonomische, erwerbsbezogene Autonomie erst später erfolgt.

Das Problem momentan ist, dass wir in NRW und Baden-Württemberg Modellprojekte haben, die auch fortgeführt werden – im Fall NRW in der ESF-Richtlinienförderung, in Baden-Württemberg durch das Programm PAT PLUS. Und mit FAV haben wir auch das Basisgesetz, nur – es wird nur in sehr geringem Umfang von den Jobcentern genutzt. Der Grund dafür liegt, wie beim Beschäftigungszuschuss, in der Unsicherheit bei den Haushaltsfragen. Die Träger sind unsicher, ob sie langfristig in den sozialen Arbeitsmarkt oder ÖgB investieren können. Also: Wir müssen nicht über die Gestaltung weiterer Modellprojekte sprechen, sondern es geht um eine Institutionalisierung der Erkenntnisse auf der Bundesebene.

Wichtig und sinnvoll ist aber auch, die privatwirtschaftlichen Arbeitgeber zu involvieren, vor allem für die Integration vergleichsweise arbeitsmarktnaher Geförderter in den ersten Arbeitsmarkt. Das könnte die Beschäftigungseffekte stärken – vorausgesetzt, die Ergebnisse unserer Evaluation hinsichtlich des Coachings in diesen Betrieben werden berücksichtigt.

Dr. Philipp Fuchs: Ratsam wäre auch, dass man sich Gedanken über die Nachbetreuung von Beschäftigungsverhältnissen macht. Hier kann das Coaching vielleicht einen Beitrag leisten, dass Beschäftigungsverhältnisse, die sich aus ÖgB ergeben, nachhaltiger sind. Die Nachbetreuung nach der Vermittlung ist jedenfalls jetzt gesetzlich zumindest über FAV möglich.

Ein anderer Punkt betrifft die in § 16 e SGB II eingeräumte Möglichkeit des Coachings, zu dem im SGB II nichts Genaueres ausgeführt ist: Ein Betreuungsschlüssel ist nicht festgelegt und auch nicht die konkrete Art der Umsetzung. Offen ist damit ganz allgemein die Frage, wie in Jobcentern die pädagogische Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen von § 16 e als Regelinstrument genutzt wird.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Manfred Keuler, Tel.: 02041 767152
m.keuler@gib.nrw.de
Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767208
h.kleinen@gib.nrw.de
Georg Worthmann, Tel.: 02041 767246
g.worthmann@gib.nrw.de

KONTAKTE
Dr. Frank Bauer
Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)
Frank.Bauer6@iab.de

Dr. Philipp Fuchs
Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG)
Fuchs@isg-institut.de

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem Bundes-ESF-Langzeitarbeitslosenprogramm ist interessant, was in Baden-Württemberg bei dem Programm Passiv-Aktiv-Tausch PLUS (PAT PLUS) und im Rahmen von ÖgB NRW seit 2013 gemacht wird. Während beim Bundes-Programm die Erfordernisse der Zertifizierungen von Trägern teilweise verhindern, dass Qualifizierung umgesetzt wird, sind in Baden-Württemberg und NRW Qualifizierungen möglich, die – ganz unbürokratisch – nicht an Zertifikate der Träger gebunden sind.

Dr. Frank Bauer: Bei all dem dürfen wir nicht das grundlegende Thema „verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit“ aus dem Blick verlieren. Die Subgruppe der marktfernen Langzeitarbeitslosen, also der Personen, die innerhalb von drei Jahren maximal einen Monat gearbeitet haben und mindestens 30 Monate arbeitslos waren, umfasst in NRW einer Untersuchung des IAB NRW zufolge mehr als 100.000 Menschen. Das Thema „marktferne Langzeitarbeitslose“ erschöpft sich nicht bei der Zielgruppe für den sozialen Arbeitsmarkt oder bei der öffentlich geförderten Beschäftigung. Denn es fällt auf, dass es unter den vielen jungen Langzeitarbeitslosen einen Riesenanteil unqualifizierter Personen gibt. Bei Langzeitarbeitslosen, die unter 45 Jahre alt sind und keine Berufsausbildung haben, sollte das erste, was einem einfällt, nicht unbefristete öffentlich geförderte Beschäftigung sein, sondern eine geförderte Ausbildung mit didaktischen, exakt auf die Zielgruppe bezogenen Konzepten, denn die haben zumindest theoretisch noch 30 Jahre Erwerbsarbeit vor sich. Also mit Blick auf die Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt sind öffentlich geförderte Arbeit und ein sozialer Arbeitsmarkt wichtig, aber nicht die Lösung für alle Probleme.

Mit „dosierter Überforderung“ in Richtung erster Arbeitsmarkt

Das Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ am Beispiel Essen und Neuss

Foto: Alltagshelferin Veronika Schmiss leistet der 92-jährigen Marianne Mertens seit 2016 einmal in der Woche für zwei Stunden Gesellschaft.

Seit 2012 existiert in NRW das Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ (ÖgB). Finanziert aus Mitteln der Jobcenter, des Landes NRW (ESF-Mittel), der Kommunen und der Träger (Arbeitgeber) ist es mit dem Programm nicht nur möglich, langzeitarbeitslose Menschen für 24 Monate in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu bringen, sie werden parallel durch Coaching und Qualifizierung auch für eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt fit gemacht. Rund 125 Projekte mit etwa 2.700 Teilnehmerplätzen in gemeinnützigen und öffentlichen Betrieben wurden seit der Modellförderphase 2012 – 2015 bisher gefördert. Zwei aktuelle, sehr unterschiedliche Projekte in Essen und im Rhein-Kreis Neuss haben wir besucht.

Ulrike Groth, Projektkoordinatorin, Gemeinnützige Beschäftigungsförderungsgesellschaft Rhein-Kreis Neuss

Die NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH ist ein gemeinnütziger Träger mit rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Seit 1979 hat sie es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen zu helfen, die von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind. Die Standorte der NEUE ARBEIT gGmbH, darunter zahlreiche Werkstätten und Service-Betriebe, sind über das gesamte Essener Stadtgebiet verteilt. Im Jahr 2013 rief die NEUE ARBEIT ein erstes ÖgB-Projekt ins Leben und hat seitdem immer wieder neue Projekte in einem breiten Spektrum von Arbeitsfeldern aufgesetzt.

Die gemeinnützige Beschäftigungsförderungsgesellschaft mbH Rhein-Kreis Neuss (BFG), mit Sitz im Technologiezentrum Glehn, zwischen Mönchengladbach und Neuss, hat sich im Gegensatz dazu mit seinen ÖgB-Stellen bisher auf ein Berufsfeld spezialisiert: soziale und pflegerische Berufe. Die 2008 gegründete BFG setzt ebenfalls seit 2013 ÖgB-Projekte um und arbeitet dabei zum Beispiel eng mit Pflegeheimen zusammen. Das aktuelle ÖgB-Projekt ist mit ‚Arbeit für Generationen (AfG)' betitelt.

Coaching und Qualifizierung

Die NEUE ARBEIT hatte zuvor zahlreiche Arbeitsgelegenheiten (AGH) umgesetzt und suchte nach Anschlussmöglichkeiten für die Langzeitarbeitslosen. „Sie waren dann erprobt, brauchten aber noch Hilfestellung auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt", sagt Dr. Uwe Conradt, der Fachbereichsleiter Beschäftigung. Durch die Möglichkeit, diese Menschen während einer Beschäftigung über 24 Monate zu coachen und zu qualifizieren, habe sich mit dem Landesprogramm ÖgB NRW eine grundsätzlich neue Fördermöglichkeit ergeben. Besonders der Zeitfaktor sei wichtig, um die Menschen auch tatsächlich vermitteln zu können. Ulrike Groth, Projektkoordinatorin bei der BFG, drückt es kurz und knapp so aus: „Die Förderdauer ist der Kern von allem. Eine Zusammenarbeit über zwei Jahre mit den Menschen ist einfach nachhaltig."

Der maximale Förderzeitraum ist im Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW" mit 24 Monaten wesentlich länger als bei anderen Maßnahmen für Langzeitarbeitslose. Auch das begleitende Coaching wird über die komplette Zeitspanne gefördert. Es ist nach den Förderrichtlinien als eine „Kombination aus individueller Hilfe und persönlicher Beratung auf der Prozessebene" definiert. Das bedeutet, dass der Coach insbesondere die Entwicklung eigener Lösungsvorschläge des Beschäftigten zur Stabilisierung und für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen soll. Seine Aufgabe ist es, die Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale der Teilnehmenden herauszuarbeiten und daraus die jeweiligen Unterstützungsbedarfe sowie geeignete Qualifizierungsmaßnahmen abzuleiten. Eine Besonderheit dabei: das Coaching beginnt bereits drei Monate vor der Aufnahme der öffentlich geförderten Beschäftigung und kann danach bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bis zu sechs Monate fortgesetzt werden, um die Integration zu stabilisieren. Als Betreuungsschlüssel für das Coaching legt die Förderrichtlinie ein Verhältnis von 1 zu 20 zugrunde.[1]

Die NEUE ARBEIT der Diakonie Essen setzt sowohl Einzel- als auch Gruppencoaching ein. Teambuilding, z. B. in der Großküche, kann ebenso dazu gehören wie Konfliktbewältigung innerhalb einer Arbeitsgruppe. Wichtig sei eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Anleiter und dem Coach, sagt Jessica Weiner, bei der NEUE ARBEIT gGmbH zuständig für Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Projekte. Das drücke sich auch darin aus, dass der Coach räumlich den Arbeitsplätzen nahe sei, in der Großküche zum Beispiel in einem Büro direkt über der Küche. „Abbrüche vermeiden" ist beim Coaching ein wichtiges Thema. Andere Probleme, die mithilfe des Coachs angegangen werden, sind Schulden, die Einrichtung eines Kontos, die Regelung von Abbuchungen wie etwa der Miete, die der Teilnehmende, wenn er sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, selbst bezahlen muss, und viele andere Dinge. Dabei werden in Absprache mit dem Jobcenter auch kompetente externe Beratungsstellen zum Beispiel die Schuldnerberatung oder die soziale Beratung genutzt.

„Ich glaube, ohne Coaching gäbe es bereits in der ersten Woche sehr viele Abbrüche", sagt Jessica Weiner. Besonders schwierig sei es für viele, sich nach zuvor oft mehrjähriger Arbeitslosigkeit neu

[1] Alle Programminfos unter: www.gib.nrw.de/themen/wege-der-arbeit/oeffentlich-gefoerderte-beschaeftigung/programminfos

Jessica Weiner, zuständig für Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Projekte, NEUE ARBEIT gGmbH, Essen

Dr. Uwe Conradt, Fachbereichsleiter Beschäftigung NEUE ARBEIT gGmbH, Essen

zu organisieren, gerade dann, wenn neben der täglichen Arbeit eventuell noch Kinder zu versorgen oder Angehörige zu pflegen seien. Auch Ulrike Groth bei der BFG stellt fest, „dass die Hemmnisse, die eine Rolle spielen, so vielfältig wie massiv sind. Das Coaching muss sich da herantasten, es muss ein Vertrauensverhältnis entstehen und wachsen. Nur so gelingt es, dass die Teilnehmenden überhaupt über ihre Probleme sprechen."

Die Coachs bei der NEUE ARBEIT gGmbH nutzen ein aus der eigenen Erfahrung in den ÖgB-Projekten entwickeltes Kompetenzerfassungssystem (KEAS). Das System erfasst den persönlichen Stand der Teilnehmenden zu verschiedenen Zeitpunkten aus eigener Sicht und aus der Außenperspektive. Es werden Fragebögen mit den Teilnehmenden abgearbeitet, die Antworten werden im System festgehalten und durch Anmerkungen der Anleiter ergänzt. Das hat dann z. B. Einfluss auf die individuelle Qualifizierungsplanung, die in einem Entwicklungsplan festgehalten wird, der auch Zielvereinbarungen enthält.

Auswahl der Teilnehmenden

Zielgruppe für die ÖgB-Projekte sind besonders benachteiligte Personen im SGB II. Die Auswahl für die Teilnahme an der ÖgB übernimmt das Jobcenter, wobei der ausgewählte Personenkreis bestimmte Kriterien erfüllen muss: Langzeitarbeitslosigkeit (im Sinne von § 18 SGB III), persönliche Vermittlungshemmnisse, die auch bei guter Wirtschaftslage und unter Einsatz bisheriger Förderleistungen keine unmittelbare Integration in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erwarten lassen, mittel- bis längerfristiges Entwicklungspotenzial.

Yvonne Preiß, Coach bei der BFG, macht deutlich, dass es sich bei den Menschen in dem BFG-Projekt um Langzeitarbeitslose im wahrsten Wortsinn handelt. „Das sind Menschen", weiß Yvonne Preiß, „die aus den unterschiedlichsten Gründen viele Jahre nicht mehr am Arbeitsmarkt teilgenommen haben, wegen gesundheitlicher oder persönlicher Probleme, aber auch weil sie Angehörige gepflegt oder sich der Kindererziehung gewidmet haben." Außerdem befänden sich in dem BFG-Projekt auch viele Alleinerziehende und Menschen, die älter als 48 Jahre alt sind.

Für Dr. Uwe Conradt ist ein Kriterium für die Auswahl der Teilnehmenden entscheidend: „Wir möchten die Menschen in ÖgB haben, die motiviert sind – vor allen Dingen motiviert, auch in den Vermittlungsprozess einzusteigen." Viele wollen zwar arbeiten, aber beim ihnen vertrauten Träger bleiben. Den Ablösungsprozess im Rahmen der ÖgB zu organisieren, sei – besonders im letzten halben Jahr – denn auch eine wichtige Aufgabe des Coachings.

Als eine weitere Schlüsselqualifikation sieht Dr. Uwe Conradt Zuverlässigkeit an, auch weil der Träger bei ÖgB einen 25-prozentigen Eigenanteil der Lohnkosten finanzieren müsse. „Der muss erwirtschaftet werden. Es muss also zuverlässig und auch mit einer entsprechenden Leistung gearbeitet werden."

Die Tätigkeiten, 30 bis 39 Stunden pro Woche, befänden sich sehr nah am allgemeinen Arbeitsmarkt. Man simuliere keine Arbeit, sondern arbeite genauso wie in jedem anderen Betrieb. Die Anforderungen, zum Beispiel in der Großküche – die übrigens für ihre gute Qualität ausgezeichnet ist –, unterschieden sich kaum von denen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Andererseits biete man in den eigenen Zweckbetrieben der NEUE ARBEIT gGmbH immer noch einen geschützten Raum, der es, wenn die Belastbarkeit des Menschen überschritten werde, möglich mache, zu reagieren und die Belastung zurückzufahren. „Diese ‚Luft' haben wir im Gegensatz zu einem privatwirtschaftlichen Betrieb einfach. Letztendlich muss man sich mit der Belastbarkeit und den Anforderungen aber langsam und schrittweise auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hinbewegen – das ist eines der wichtigsten Ziele." Schnelligkeit, handwerkliche Fähigkeiten, Aushalten von Kritik, Flexibilität, Teamwork nennt Dr. Uwe Conradt als wichtige Felder, an denen mit den Teilnehmenden gearbeitet werden müsse, weil sie in der freien Wirtschaft gefordert seien.

Beide Träger, die NEUE ARBEIT gGmbH und die BFG, unterstützen die Jobcenter bei der Auswahl der Personen insofern, als sie den Integrationsfachkräften Tätigkeitsprofile zu den angebotenen ÖgB-Stellen zur Verfügung stellen. Es ist dem Jobcenter also vorab genau be-

kannt, für welches Beschäftigungsfeld, welche Personen gesucht werden.

„Das Jobcenter macht entsprechende Vorschläge. Die Personen kommen zu uns und führen Gespräche mit den Coachs“, schildert Jessica Weiner das weitere Verfahren bei der NEUE ARBEIT gGmbH. Regie führe der Mensch, der komme, aber selbst. Niemandem werde ein bestimmtes Arbeitsfeld aufgedrängt.

Die BFG wendet ein kombiniertes Auswahlverfahren an. Zunächst organisiert sie Info-Veranstaltungen, zu denen die Integrationskräfte der Jobcenter ausgewählte Personen einladen. Darauf folgen dann Einzelgespräche mit den Interessierten. Dabei erstellt die BFG persönliche Profile, die zusammen mit den Stellenprofilen als Grundlage für den Matching-Prozess dienen, den die BFG anschließend durchführt. Dann werden gemeinsam mit dem Interessenten Bewerbungsunterlagen erstellt. In Vorstellungsgesprächen bei den zukünftigen Arbeitgebern, findet im nächsten Schritt die Auswahl der Bewerber statt, die zu einem bis zu zweiwöchigen Probearbeiten eingeladen werden. Wenn man in dieser Zeit feststellt, dass Stelle und Person zueinander passen, wird abschließend der Arbeitsvertrag geschlossen.

BFG: Arbeitsfeld „Versorgung von Seniorinnen und Senioren“

Die BFG stellt im Gegensatz zur NEUE ARBEIT gGmbH nur ungefähr ein Viertel der ÖgB-Stellen selbst bereit und zwar ausschließlich als Alltagshelfer und -helferinnen im Senioren-Service. Die meisten vermittelten ÖgB-Stellen befinden sich also bei externen Unternehmen, Seniorenheimen und Krankenhäusern beispielsweise. Hier sind über die Jahre Kontakte entstanden, die häufig genutzt werden können, um eine spätere Weiterbeschäftigung möglichst früh in den Blick zu nehmen. Per Kooperationsvertrag sorgt die BFG dafür, dass z. B. Freistellungen für Qualifizierungen und Coaching klar geregelt sind und der Umgang mit den ÖgB-Mitarbeitern geschützt bleibt. Bei Problemen fungiert der Coach nicht nur als Ansprechpartner für die ÖgB-Kraft, sondern auch als Ansprechpartner für den Arbeitgeber.

Bei der NEUE ARBEIT gGmbH führt noch ein weiterer Weg in die ÖgB-Stellen, und zwar über die AGHs. Schlagen die Fachkräfte, die die Menschen in den AGHs begleiten, sie für die ÖgB vor, starten die Coachs mit ihnen ein Bewerbungsverfahren für eine Stelle. Wichtig ist auch hier wieder die bewusste Entscheidung des Teilnehmenden für das Coaching, die Qualifizierung und Vermittlung. Für viele Menschen der Zielgruppe keine einfache Entscheidung. Denn es ist nicht selten, dass für sie z. B. Schulsituationen mit Ängsten verbunden sind. Sie müssten aber bereit sein, an diesen Ängsten mit einem Coach zu arbeiten, verdeutlicht Jessica Weiner. Schulungen würden dann z. B. individuell geplant, zur Not auch anfangs hausintern in kleinem Rahmen. Im Laufe der Zeit steige dann oft das Selbstbewusstsein, sodass auch größere externe Qualifizierungen möglich würden.

Qualifizierungen sieht das Förderprogramm ausdrücklich vor, um das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und/oder die Chancen für den Übergang in eine ungeförderte Beschäftigung zu verbessern. Dabei müssen berufliche und

persönliche Kompetenzen, aber auch die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Einklang gebracht werden. Von Qualifizierungen in praktischen Tätigkeiten, wie dem Stapler- oder Führerschein, wichtig im Garten- und Landschaftsbau, Hygiene-Schulungen, obligatorisch in der Küche und Lebensmittelbranche, über EDV-Kurse, Telefontrainings, Schulungen in berufsbezogenem Deutsch bis zu Trainings zur Gesundheitsvorsorge und Konfliktbewältigung ist vieles möglich.

NEUE ARBEIT gGmbH: Vielfältige Arbeitsbereiche

Die Arbeitsfelder, in denen die NEUE ARBEIT gGmbH ÖgB-Stellen anbietet, sind vielfältig. Am größten Standort der NEUE ARBEIT gGmbH, dem Zentrum für Beschäftigung an der Langemarckstraße im Essener Osten, findet sich unter anderem eine Fahrradwerkstatt (2 ÖgB-Plätze), ein Wäschereiund ein Bügelservice (4), eine Großküche (13), ein Lager-/Logistikbereich (2), ein Haustechnik- (7) und ein Kreativbereich (3) u. a. mit Druckerei und Holzwerkstatt.

In der Großküche auf dem Gelände des Essener Großmarktes werden unter professionellen Bedingungen täglich 2.800 Essen gekocht. Ein Großteil wird an Kindergärten und Schulen ausgeliefert. Wie in anderen Bereichen auch gibt es in der Großküche eine Kombination von Arbeitsmarktprojekten. Neben den ÖgB-Stellen mit erhöhten Arbeitsanforderungen finden sich auch niederschwellige Tätigkeiten peripher zur Produktion, die von AGH-Kräften wahrgenommen werden.

Am liebsten spielt Marianne Mertens Halma mit der Alltagshelferin. „Am Anfang habe ich immer gewonnen, mittlerweile ist es ausgeglichen“, sagt die für ihr Alter noch sehr rege Seniorin. Sie möchte den wöchentlichen Besuch von Veronika Schmiss nicht mehr missen.

Auch die große Fahrradwerkstatt im Zentrum für Beschäftigung bietet ein breites Tätigkeitsfeld, vom Aufbereiten von gebrauchten Rädern bis zur Reparatur und der Beratung der Kunden.

An ihren anderen Standorten im Essener Stadtgebiet bietet die NEUE ARBEIT gGmbH weitere ÖgB-Stellen an. Darunter ist in Essen-Werden wohl eines der ungewöhnlichsten ÖgB-Arbeitsfelder: eine Oldtimer-Werkstatt, die sich auf alte Citroen- und Peugeot-Modelle spezialisiert hat. „Für uns ist immer wichtig, dass die Beschäftigungsfelder dieses breite Spektrum aufweisen: Tätigkeiten mit sehr geringen Anforderungen zum Einstieg bis zu Tätigkeiten mit höheren Anforderungen, damit wir jeden individuell fördern können“, sagt Dr. Uwe Conradt. Gerade die Oldtimer-Werkstatt, in der noch sehr viel Handarbeit gefragt sei – Schweißen, Bleche biegen, Sitze polstern usw. –, komme darüber hinaus den in der Regel schon etwas älteren Teilnehmenden der ÖgB-Projekte entgegen.

Die von der BFG angebotenen ÖgB-Stellen befinden sich größtenteils im Bereich „Versorgung von Seniorinnen und Senioren“ und in Krankenhäusern (Stationshelfer)-Arbeitsfelder also, die eine gute Perspektiven für den Einstieg in einen sicheren Job bieten. „In der Pfle-

ge herrscht ein großer Fachkräftemangel. Die Arbeitgeber sind daher vom Grundsatz interessiert, Menschen in diese Richtung zu entwickeln“, verdeutlicht Ulrike Groth. In verschiedenen Häusern seien zu den Pflegekräften zum Beispiel in den letzten Jahren Betreuungskräfte kombiniert worden, die dann überwiegend Beschäftigungsangebote für die Senioren machen. Auch die Funktion von Service- und Präsenzkräften, die z. B. Tische eindecken, die Menschen begleiten, beim Essen behilflich sind, könnten ÖgB-Kräfte übernehmen. „Diese Kräfte werden in vielen Häusern gebraucht, denn auch sie entlasten die Pflegekräfte.“

Arbeiten unter realistischen Bedingungen

Durch die begleitende Qualifizierung, könnten die ÖgB-Kräfte dann z. B. den Abschluss als „zertifizierte Betreuungskraft“ machen und wiesen bei Auslaufen der Förderung schon ein gutes Maß an Berufserfahrung vor. „Diesen Weg halte ich für besonders sinnvoll, denn die Menschen arbeiten von Anfang an unter realistischen Bedingungen“, macht Ulrike Groth deutlich. Sie spricht in diesem Zusammenhang von dosierter Überforderung, ein Begriff aus der Berufspädagogik. „Natürlich gibt es in wenigen Einzelfällen in ÖgB-Stellen auch „Überforderungssituationen“, die zu Abbrüchen führen, doch das Gefühl, selbst gebraucht zu werden, auch die Wertschätzung durch die Fachkräfte, denen man zuarbeitet, stellt für viele einen großen Motivationsschub dar“, sagt Ulrike Groth.

Die ÖgB-Kräfte, die bei der BFG selbst angestellt sind, arbeiten ausschließlich im Bereich „Betreutes Wohnen zu Hause“. Sie übernehmen jeweils in mehreren Senioren-Haushalten hauswirtschaftliche Tätigkeiten und stehen auch für Gespräche, Spaziergänge, Begleitung bei Arztbesuchen, Unterstützung in Krisensituationen und viele andere Hilfen zur Verfügung. Das kommt dem in Bezug auf die Betreuung im Alter entwickelten Konzept „ambulant vor stationär“ entgegen, das das Kreissozialamt unterstützt.

Perspektiven

Insgesamt hat die NEUE ARBEIT gGmbH seit 2013 179 ÖgB-Plätze angeboten. Aktuell sind es 111 Plätze in fünf Projekten. Aus dem am 30.09.2017 abgelaufenen ÖgB-Projekt mit 30 Plätzen gab es elf Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige, ungeförderte Beschäftigung, davon eine in eine zweijährige Ausbildung zum Zweiradmechaniker bei der NEUE ARBEIT gGmbH. Ein Teilnehmer ging in Rente. Von sechs vorzeitigen Austritten waren zwei Übergänge in niederschwellige Maßnahmen und einer ein Wechsel innerhalb der Projekte (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab Nov. 2017). 13 Menschen hatten nach regulärem Abschluss der ÖgB keine direkte Anschlussbeschäftigung. Davon befinden sich sieben zurzeit in Nachbetreuung durch die Coachs, da aktuell noch konkrete Kontakte mit Arbeitgebern bestehen und es eventuell noch zu

ÖgB-Kraft an seinem Arbeitsplatz im Lager-/Logistikbereich an der Langemarckstraße im Essener Osten

Arbeitsverträgen kommt. Bei sechs Menschen, sieht die NEUE ARBEIT gGmbH es als unwahrscheinlich an, dass sie im Anschluss oder mittelfristig einen Zugang zum ungeförderten Arbeitsmarkt finden. Wenn man davon ausgeht, dass noch einige der Menschen, die sich im Coaching befinden, ebenfalls in Arbeit einmünden, kann man also von einer Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von rund 50 Prozent ausgehen.

Diese gute Quote ist auch darauf zurückzuführen, dass die Arbeitsvermittlung der NEUE ARBEIT gGmbH in Essen und der Region sehr gut vernetzt sei, sagt Jessica Weiner. Mit vielen Unternehmen bestünden seit etlichen Jahren sehr gute und auch gut gepflegte Kontakte.

Aber man geht auch neue Wege. So hat die NEUE ARBEIT gGmbH im Oktober dieses Jahres in der Kreuzeskirche in der Essener Innenstadt ihre erste Arbeitgeberbörse veranstaltet. Dazu waren Arbeitgeber mit vakanten Stellen eingeladen, die die Arbeitsvermittlung der NEUE ARBEIT gGmbH im Vorfeld als gut zu den zu vermittelnden Menschen passend eingestuft hatte. 18 Arbeitgeber und 250 Besucherinnen und Besucher, darunter auch ÖgB-Kräfte und Anleitende, nahmen an der Arbeitgeberbörse teil.

Das aktuelle Projekt der BFG im Rhein-Kreis Neuss hat 20 Teilnehmerplätze, dauerhaft besetzt waren 19 Stellen. Aktuell gibt es vier Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt: Beispielsweise schafft eine Reha-Klinik in Korschenbroich für ihre ÖgB-Kraft eine dauerhafte Stelle im hausinternen Hol- und Bringdienst für Patienten. In den anderen drei Fällen steht die dauerhafte Beschäftigung in der Betreuung fest. Die sechsmonatige Nachbetreuung durch den Coach ist beantragt. Für zwei weitere Teilnehmerinnen sieht die BFG zurzeit gute Chancen für eine Übernahme. Die Gespräche mit den Arbeitgebern laufen.

Und was bleibt für die, die es nicht schaffen? „Bei einigen Menschen sind die Einschränkungen so ausgeprägt, dass wir für sie einen sozialen Arbeitsmarkt als Anschlussoption für sinnvoll halten“, sagt Dr. Uwe Conradt. Eine andere denkbare Lösung könne für diesen Personenkreis auch eine Form von Integrationsbetrieben sein – ähnlich wie für behinderte Menschen. Ulrike Groth sieht das ähnlich: „Wir sagen ganz klar: Für einen bestimmten Anteil der Langzeitarbeitslosen, die wir kennen – oft über viele Jahre –, bleibt im Grunde genommen nur ein dritter Arbeitsmarkt.“ Für andere hält Jessica Weiner eine Verlängerung der ÖgB auf bis zu 48 Monate für sinnvoll, weil sie glaubt, dass bei einigen das Entwicklungspotenzial nach zwei Jahren noch nicht ausgeschöpft ist.

Projektförderung „Öffentlich geförderte Beschäftigung in NRW"

Teilnehmer/-in:

SGB II-Bezug	**Geförderte sozialversicherungspflichtige, tariflich/ortsüblich entlohnte Beschäftigung (i. d. R. 24 Monate)**	Sozialvers.pfl. Beschäftigung

Förderbausteine:

Vorgelagertes Coaching (max. 3 Monate)	**Lohnkosten-zuschuss** (max. 75 %, max. 24 Monate)	**Arbeitgeber-anteil** an den Lohnkosten (min. 25 %)	**Eingliederungs-leistungen** wie Schuldner- oder Sucht-beratung	i. d. R. zusätzl. Teilnehmerplätze, Investitionskosten etc.	**Projektleitung** (24 Monate)	**Qualifizierung** (24 Monate)	**Coaching** (24 Monate)	**Nachgehendes Coaching** (max. 6 Monate zur Stabilisierung der Beschäftigung)

Finanzierung:

ESF- und Landes-Mittel	Jobcenter	Arbeitgeber	Kreise/ kreisfreie Städte	Passiv-Aktiv-Transfer (eingesparte KdU)	**Europäischer Sozialfonds und Landesmittel**

In der aktuellen, noch bis 2020 laufenden ESF-Förderphase wurden in NRW ca. 76 ÖgB-Projekte bewilligt, im Jahr 2017 bisher 26 Projekte (Stand November 2017). Rund 1.600 langzeitarbeitslose Menschen sind in NRW seit 2015 in eine ÖgB eingemündet. Die Gesamtkosten aller Projekte in der neuen ESF-Förderphase belaufen sich seit 2015 auf mittlerweile über 100 Mio. Euro. Über 50 Prozent der Summe bringen die beteiligten Jobcenter auf, ca. 27 Prozent entfallen auf die ESF- und Landesförderung, 22 Prozent erwirtschaften die beteiligten Arbeitgeber, die Kommunen sind mit ca. 2,8 Mio. Euro aus Mitteln der eingesparten Kosten der Unterkunft (KdU) beteiligt (s. Abb.).

Die G.I.B. stellt weiterhin eine hohe Nachfrage zur Umsetzung von ÖgB NRW fest. Auch Dr. Uwe Conradt ist davon überzeugt, dass das Instrument ein wichtiger Bestandteil im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit bleiben muss: „Die, für die eine neunmonatige AGH nicht ausreicht, würden ohne ÖgB auf der Strecke bleiben – das muss man ganz klar so sehen.“ Und Ulrike Groth ergänzt: „Es gab zwar immer wieder ähnliche Programme, bei denen Beschäftigung mit einer Form von Begleitung kombiniert wurde, aber die Kombination aus langem Förderzeitraum, Coaching und Qualifizierung bei ÖgB ist wirklich einmalig und sollte unbedingt erhalten bleiben.“

KONTAKTE

NEUE ARBEIT der Diakonie Essen
arbeitshilfe- und berufsförderungs-
gemeinnützige GmbH
Am Krausen Bäumchen 132
45136 Essen
Dr. Uwe Conradt
Fachbereichsleiter Beschäftigung
Tel.: 0201 52326-250
uwe.conradt@neue-arbeit-essen.de

Jessica Weiner
Fachbereichsleitung Vermittlung/
Arbeitsmarktpolitische Projekte
Tel.: 0201 89413-42
jessica.weiner@neue-arbeit-essen.de
www.neue-arbeit-essen.de

Beschäftigungsförderungsgesellschaft mbH
Rhein-Kreis Neuss
Königstr. 32 – 34
41460 Neuss
c/o Technologiezentrum Glehn GmbH
Hauptstraße 76
41352 Korschenbroich/Glehn
Ulrike Groth
Projektkoordinatorin ÖgB-Projekt
„Arbeit für Generationen-AfG“
Tel.: 02182 850 744
u.groth@tz-glehn.de
www.service4waende.de

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Roland Golding
Tel.: 02041 767243
r.golding@gib.nrw.de
Helmut Kleinen
Tel.: 02041 767208
h.kleinen@gib.nrw.de
Benedikt Willautzkat
Tel.: 02041 767204
b.willautzkat@gib.nrw.de

AUTOR

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

Im Interesse des Gemeinwohls und aller Einzelnen

Flankierende Landesförderung des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt" in Köln und Unna kreativ umgesetzt

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt mit dem Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt" bundesweit langzeitarbeitslose Menschen durch öffentlich geförderte Beschäftigung und konzentriert sich dabei auf zwei Gruppen: Ein Förderschwerpunkt liegt auf Leistungsberechtigten, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen besonderer Förderung bedürfen. Eine weitere Zielgruppe sind Bedarfsgemeinschaften mit Kindern. Das Bundesprogramm wird durch die Jobcenter vor Ort umgesetzt. Gefördert werden zusätzliche, wettbewerbsneutrale und im öffentlichen Interesse liegende sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Die Förderung je Arbeitsplatz beträgt bis zu 1.370 Euro pro Monat. Da geförderte Arbeitsplätze alleine nicht ausreichen, flankiert die Landesregierung NRW das Programm durch die Förderung ergänzender Maßnahmen zur Aktivierung, Begleitung und Qualifizierung – in diesem Jahr für 3.328 Teilnehmende bei 22 Jobcentern. Wie kreativ die regionalen Verantwortlichen bei der Programmumsetzung sind, zeigen die Jobcenter Kreis Unna und Köln.

Teilnehmende beim Gesundheitscoaching

Sie müssen „zusätzlich" und „wettbewerbsneutral" sein und „im öffentlichen Interesse" liegen, die öffentlich geförderten Jobs für Langzeitarbeitslose. Das ist Fördervoraussetzung im Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt". Keine leichte Aufgabe also für Jobcenter, in Kooperation mit Arbeitgebern solche Arbeitsplätze zu schaffen. Doch dem Jobcenter Kreis Unna ist das in rund 700 Fällen gelungen. Mehr noch: Die Verantwortlichen hier haben gemeinsam mit Trägern 150 Stellenprofile entwickelt, die nicht nur den Programmvorgaben genügen, sondern auch attraktiv für Langzeitarbeitslose der genannten Zielgruppen sind.

Kreative Stellenprofile

Da ist zum Beispiel das Stellenprofil der „Ruhrtal-Ranger". Sie achten auf den guten Zustand des Ruhrtalradwegs. Die abwechslungsreiche Route soll die touristische Attraktivität der Ruhr-Kommunen steigern und zieht jährlich Tausende Radfahrer an. Akute Wartungsbedarfe melden Ruhrtal-Ranger unverzüglich dem Baubetriebshof der Stadt. Darüber hinaus helfen sie bei Fahrradpannen und fungieren im Winter als Lotsen für Touristen, die Übernachtungsmöglichkeiten suchen oder die örtlichen Sehenswürdigkeiten erkunden.

Nicht minder originell ist das Stellenprofil der „Sozialbegleiter" in der Seniorenhilfe. Keineswegs als Ersatz für professionelles Pflegepersonal gedacht, bieten sie zusätzliche Hilfs- und Betreuungsangebote in Seniorenzentren und Wohnstätten für betagte Menschen mit unterschiedlichen Handicaps. „Sie", sagt Ute Brüggenhorst, im Jobcenter Kreis Unna zuständig für die Entwicklung und Koordination von Eingliederungsleistungen, „übernehmen Aufgaben, die sonst Angehörigen zufallen. Da diese nicht ständig zur Verfügung stehen, sind die Teilnehmenden gern gesehene Helfer, die sich auch für die kleinen Dinge im Leben Zeit nehmen."

Büchereimitarbeiterin Frau Pörtner (li.) und Ute Brüggenhorst vom Jobcenter Kreis Unna (re.)

Drittes Beispiel: die „Energiecoachs“. Sie beraten Arbeitslosengeld II-Empfänger, SGB XII-Leistungsempfänger sowie Flüchtlinge im Hinblick auf einen sparsamen Energieverbrauch. Ute Brüggenhorst: „Damit leisten sie langfristig einen Beitrag zur individuellen Schuldenprävention, zu gesteigertem Umweltbewusstsein und somit einen Beitrag zum Allgemeinwohl. Zudem führt die Tätigkeit schließlich auch zu einer anteiligen Reduzierung der Kosten der Unterkunft für den Kreis Unna.“

Rund 150 solcher Stellenprofile hat ein Akquisiteur des Jobcenters gemeinsam mit interessierten Trägern entwickelt. Kleine Berufsbilder quasi, die exakt den vorgeschriebenen Programmkriterien entsprechen. Zu berücksichtigen waren darüber hinaus die Interessen der potentiellen Arbeitgeber sowie die Fähigkeiten der Langzeitarbeitslosen. Ute Brüggenhorst: „Es nutzt nichts, ein Stellenprofil zu entwickeln, für das wir in unserem Jobcenter keine Kundinnen oder Kunden haben.“ Kreiert wurden so – neben den bereits genannten – Stellenprofile mit Bezeichnungen wie „Careman“ und „Carewoman“, „Landschaftspflege Naturschutz“ oder „Medienhilfe in der Bücherei“.

Eingepflegt wurden die Stellenbeschreibungen, inklusive Anforderungsprofil, in eine eigens dafür geschaffene Datenbank, auf die jede Vermittlerin und jeder Vermittler im Jobcenter zugreifen kann – eine komfortable Vermittlungsbörse, die hilft, für jeden Einzelnen, der länger als vier Jahre arbeitslos ist, das passende Angebot zu finden.

Fachliche und soziale Anleiter vor Ort

Als hilfreich bei der Umsetzung des Programms erwies sich die flankierende Förderung des Landes Nordrhein-Westfalen. Zu ihr zählen vor allem die Aktivierung, Begleitung und Qualifizierung der Teilnehmenden. Sie können so zu einer verantwortungsvollen Erfüllung ihrer betrieblichen Aufgaben angeleitet oder durch begleitendes Coaching bei der Lösung aufkommender Konflikte unterstützt werden. Um das Beschäftigungsverhältnis zu stärken oder die Möglichkeiten für den Übergang in eine ungeförderte Beschäftigung zu verbessern, können auch Qualifizierungen durchgeführt werden: Vom Erwerb des Staplerscheins über den Besuch von EDV-Kursen bis hin zu Telefontrainings ist alles möglich.

Ein beschäftigungsbegleitendes Coaching indes gab es im Kreis Unna bereits, so Ute Brüggenhorst, „finanziert aus unserem Eingliederungsbudget.“ Also entschieden sich die Verantwortlichen für die zusätzliche Installation eines Advisers, einer Kombination aus fachlichem und sozialem Anleiter, der sowohl dem neuen Beschäftigten als auch dem Coach und dem Jobcenter jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Der vom Land geförderte Adviser – meist ein Angestellter des Arbeitgebers – bindet die neuen Beschäftigten in die Teamstruktur und die Kommunikation am Arbeitsplatz ein. Er unterstützt ihn beim vorausschauenden Planen des Arbeitspensums und bei der Strukturierung der Arbeitsabläufe genauso wie bei der Herausbildung von beruflicher Disziplin, Durchhaltevermögen und Eigeninitiative. Informationen zu Problemen, die nicht am Arbeitsplatz zu lösen sind, wie Schulden zum Beispiel, Sucht oder die Notwendigkeit einer psychosozialen Begleitung, leitet er unverzüglich an Coach und Jobcenter weiter. Regelmäßige Feedback-Gespräche, die Dokumentation der Kompetenzfortschritte und die Erstellung eines (Zwischen-)Zeugnisses komplettieren das Aufgabenspektrum des Advisers.

Gegen Ende der Förderlaufzeit kommen für die Langzeitarbeitslosen vielleicht eine Kurzqualifizierung, eine Weiterbildung oder gar eine Umschulung in Betracht, denn oberstes Ziel ist und bleibt die anschließende Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die Entscheidung über die konkrete Art der beruflichen Fortbildung wird jedenfalls gut begründet sein, ist Ute Brüggenhorst überzeugt, denn „bis dahin haben Coach und Adviser die Fähigkeiten, Interessen und Bedarfe der Langzeitarbeitslosen genauer kennengelernt und wissen also, welches Angebot für sie das richtige ist.“

Positive Resonanz

Erste Rückmeldungen sind durchweg positiv, sowohl seitens der Teilnehmenden wie auch der Arbeitgeber. Entsprechend niedrig ist mit zehn Prozent die bisherige Abbruchquote. Attraktivität und Erfolge des Programms haben sich auch unter den Arbeitslosen herumgesprochen. Ute Brüggenhorst: „Viele Kunden kommen jetzt zu ihrem Arbeitsvermittler und sagen: Mein Bekannter ist in diesem neuen Programm. Da möchte ich auch gerne mitmachen. Sie sind dann sehr enttäuscht, wenn sie erfahren, dass sie leider nicht die Kriterien erfüllen.“

Attraktiv am Programm finden Kunden des Jobcenters nicht nur die Entlohnung, sondern auch die flankierende Unterstützung des Landes, die positiv konnotierten Stellenbezeichnungen sowie die konkreten Tätigkeiten, die keineswegs Notlösungen

Die über das Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt" Beschäftigte Frau Egeling mit einer Bewohnerin im Seniorenheim

sind. „Die Vielfalt der Stellenprofile", ist Ute Brüggenhorst überzeugt, „ist ein wesentlicher Teil des Erfolgs. Solche Wahlmöglichkeiten wie hier haben Langzeitarbeitslose normalerweise nicht. So sind etwa die Arbeitsgelegenheiten auf wenige Bereiche fokussiert und selten an den Interessen von Frauen orientiert. Anders hier: Medienhilfe in der Bücherei – an so einem Job sind viele langzeitarbeitslose Frauen interessiert."

Rund 20.050 Arbeitslose und Arbeitssuchende im Leistungsbezug SGB II gibt es im Kreis Unna. 6.115 von ihnen sind langzeitarbeitslos. Noch ist also viel zu tun im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Da ist das Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt" mit seinen rund 700 Teilnehmenden sowie die flankierende Förderung des Landes NRW in den Augen von Ute Brüggenhorst „mehr als nur ein Tropfen auf dem heißen Stein."

Jobcenter Köln: Gesundheitsförderung für Langzeitarbeitslose

Mit innovativen Ideen beteiligt sich auch das Jobcenter Köln seit Ende 2015 an dem Bundesprogramm und nutzt dabei ebenfalls – wenn auch mit anderem Schwerpunkt – die flankierende Förderung des Landes. Insgesamt 365 Stellen hat das Jobcenter im Rahmen des Bundesprogramms geschaffen, hauptsächlich im handwerklichen und hauswirtschaftlichen Bereich, aber auch in der Textilverarbeitung sowie im Garten- und Landschaftsbau.

„Anders als manche sonstigen Drittmittelförderungen", findet Projektleiterin Martina Griese lobende Worte für die flankierende Landesförderung, „ist sie sehr offen gestaltet. So konnten wir relativ frei planen und haben immer auch den Fokus auf das Hauptziel, nämlich diese Menschen wieder näher an Arbeit heranzuführen." Weil 87 Prozent der Teilnehmenden am Programm gesundheitliche Einschränkungen aufweisen, wollte sich das Jobcenter auf diese Teilgruppe konzentrieren.

Medizinische Statusfeststellung und professionelles Gesundheitscoaching

Ergebnis der Überlegungen ist ein Gesundheitscoaching, das – so steht es im Konzept – „zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen, zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit führen, persönliche Erfolge messbar machen, das persönliche Wohlbefinden verbessern und das Selbstbewusstsein steigern soll" – ein freiwilliges, zusätzliches Angebot, stellt Martina Griese klar, denn: „Zur Gesundheitsförderung kann man niemanden zwingen." Zunächst wurde allen infrage kommenden Teilnehmenden das Gesundheitscoaching vorgestellt. Ein Viertel von ihnen hat die Chance genutzt. Die Gründe für den Verzicht der anderen listet Marti-

Martina Griese, Projektleiterin vom Jobcenter Köln

na Griese auf: mangelnde Zeitressourcen, fehlende Kinderbetreuung oder zu weite Wege: „Manche haben aber auch einfach Angst, sich mit dem Thema Gesundheit zu befassen, obwohl sie wissen, dass damit etwas nicht in Ordnung ist."

Für diejenigen, die sich zur Teilnahme entschließen konnten, stand zunächst eine „medizinische Statusfeststellung" auf dem Programm. Sie umfasste unter anderem einen Fitness-Check inklusive Belastungs-EKG und Lungenfunktionstest sowie eine „Klärung der psychischen Situation". Auf Basis der Befunde wurde für jeden Einzelnen ein individueller Coachingplan erstellt, umgesetzt einmal monatlich in vier Stunden oder im wöchentlichen Rhythmus – und alles unter fachlicher Aufsicht einer ausgebildeten Tanz- und Sportpädagogin mit langjähriger Berufserfahrung.

Für manche, stellte sich heraus, genügten Kraft- und Ausdauertraining, für andere boten sich Entspannungsmethoden und Rückenschulungen an. Weitere Coaching-Inhalte waren die „Organisation und Planung gesunder Ernährung" sowie „SelfEmpowerment". Martina Griese: „So lernen die Teilnehmenden, selbstbewusster als bisher aufzutreten und sich zukünftig am Arbeitsmarkt zu behaupten."

Hinzukommen könnten schon bald neue Sportarten wie das Bouldern in der Kletterhalle, aber immer in Abhängigkeit vom gesundheitsfördernden Bedarf wie auch unter Berücksichtigung der Interessen der Teilnehmenden. „Unter ihnen auch einige Malerhelfer", so Martina Griese, „die Nordic Walking und Entspannungstraining überflüssig finden. Für sie haben wir an einen Boxkurs gedacht, der aber nicht von der Tanzlehrerin geleitet wird."

Ein Teil der gesundheitsfördernden Aktivitäten findet in den Räumen der Arbeitgeber statt, die das Gesundheitscoaching ausnahmslos unterstützen. Martina Griese: „Einige von ihnen halten das Angebot für so wichtig, dass sie ihre Beschäftigten für einen Vormittag im Monat von der Arbeit freistellen, damit sie am Angebot teilnehmen können."

Weitere Optimierung

Nach etwa einem dreiviertel Jahr und dann noch mal zum Ende des Programms wird die medizinische Statusfeststellung wiederholt, „damit die Teilnehmenden auch Fortschritte erkennen und sehen, dass sie tatsächlich viel fitter geworden sind."

Aber auch heute schon zeigen sich die meisten sehr zufrieden, spüren die positiven Auswirkungen ihres Engagements. Martina Griese: „Sie finden es gut, dass sie im wahrsten Sinne des Wortes gemeinsam mit anderen in der Gruppe etwas bewegen. Aber auch die Träger berichten von einer steigenden Motivation ihrer Beschäftigten."

Trotzdem will das Jobcenter sein Konzept weiter optimieren. Das betrifft zum einen die zeitliche Organisation, aber auch die Frage, wie sich zukünftig mehr Teilnehmende für Gesundheitsförderung gewinnen lassen. Wirkungsvoll scheint hier eine Einzelberatung im Vorfeld zu sein. Martina Griese: „Manche Menschen tun sich schwer damit, in Gruppen etwas zu unternehmen. Sie sind vielleicht stressempfänglicher und brauchen eine ruhigere Umgebung etwa für autogenes Training. In der Einzelberatung können wir solche Personen leichter identifizieren. Über die jüngsten Einzelberatungen haben wir jedenfalls die Zahl der Teilnehmenden um die Hälfte aufstocken können." Idee und Erfolg des Kölner Gesundheitscoachings haben mittlerweile auch andere Jobcenter inspiriert. Eins von ihnen will schon im nächsten Jahr ein ähnliches Konzept realisieren.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Roland Golding
Tel.: 02041 767243
r.golding@gib.nrw.de
Helmut Kleinen
Tel.: 02041 767208
h.kleinen@gib.nrw.de
Benedikt Willautzkat
Tel.: 02041 767204
b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKTE
Jobcenter Kreis Unna
Ute Brüggenhorst
Tel.: 02303 25381061
Ute.Brueggenhorst@jobcenter-ge.de

Jobcenter Köln
Martina Griese
Tel.: 0221 94298676
martina.griese@jobcenter-ge.de

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

Modellprojekt zur Integration langzeitarbeitsloser Menschen

„Service Center lokale Arbeit“ in Dortmund

Das Modellprojekt „Service Center lokale Arbeit“ in Dortmund soll langzeitarbeitslose Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermitteln. Das Projekt wird vom Land Nordrhein-Westfalen mit rund 5,5 Millionen Euro unterstützt. Den Förderbescheid hatte Arbeitsminister Karl-Josef Laumann im September 2017 persönlich an die Dortmunder Sozialdezernentin Birgit Zoerner übergeben. Das Besondere am Dortmunder Projekt: Langzeitarbeitslose Menschen arbeiten hier in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts. Die Vergabe öffentlicher Aufträge dient dabei als Instrument.

Scheint so, als gäbe es für das Problem einfach keine Lösung: Trotz dauerhaft günstiger Konjunktur gelingt es auch über den Einsatz bestehender Arbeitsmarktinstrumente bislang kaum, erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die länger als vier Jahre im SGB II-Leistungsbezug sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren, – wie in Deutschland insgesamt, so auch in Dortmund. In der Ruhrgebietsstadt sind derzeit rund 12.000 Personen langzeitarbeitslos. Dortmunds Sozialdezernentin Birgit Zoerner sieht deshalb vor allem großstädtische Kommunen gefordert, „neue Wege und Instrumente auf kommunaler Ebene zu entwickeln, um den Problemlagen entgegenzuwirken.“

Frank Neukirchen-Füsers, Thomas Westphal, Birgit Zoerner und Arbeitsminister Karl-Josef Laumann bei der Übergabe des Zuwendungsbescheides für das Modellprojekt „Service Center lokale Arbeit“.
Foto: Roland Gorecki/Stadt Dortmund

Die Stadt Dortmund hat die Herausforderung angenommen: In einem vom Arbeitsministerium NRW geförderten Modellprojekt will sie mindestens 210 Personen, die seit vier oder mehr Jahren im Leistungsbezug sind, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermitteln –, „ohne dass es zu Verdrängungen auf dem Arbeitsmarkt kommt“, wie Birgit Zoerner betont.

Gelingen soll das über öffentliche Vergaben und den geförderten Ausbau einfacher Tätigkeiten in stadtgesellschaftlich relevanten Feldern – Stichwort „öffentlich geförderter Arbeitsmarkt“ – sowie durch den Aufbau neuer, einfacher Arbeit im ersten Arbeitsmarkt in den Betrieben am Standort Dortmund.

Zur Umsetzung ihres Vorhabens richtet die Stadt Dortmund über das Modellvorhaben ein Service Center lokale Arbeit ein, das unter Federführung der Wirtschaftsförderung Dortmund und des Sozialdezernats eng mit dem Jobcenter kooperiert. Zwei Themenfelder hat das Service Center lokale Arbeit im Blick: Das kommunale Vergabemanagement und die Erschließung neuer Arbeit.

Strategisches Themenfeld I: Kommunales Vergabemanagement

Im ersten Themenfeld geht es darum, die Beschäftigung Langzeitarbeitsloser zur Bedingung zu machen bei der Vergabe dafür geeigneter kommunaler Aufträge. Der hier im Projekt modellhaft erprobte Ansatz – er ist der Kern des Modellprojekts – soll bestehende Ansätze der Individualförderung sowie im öffentlich geförderten Arbeitsmarkt ergänzen.

Dazu werden nach Angaben von Thomas Westphal, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung, alle städtischen Vergaben auf die mögliche Integration der Zielgruppe überprüft. Die anschließende Ausschreibung erfolgt in enger Abstimmung zwischen dem Service Center und dem Vergabe- und Beschaffungszentrum der Stadt. Insgesamt 160 Personen sollen in diesem Themenfeld sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden.

Thomas Westphal legt großen Wert darauf, dass die Arbeitsverhältnisse sich nach den allgemein geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen richten: „Die Langzeitarbeitslosen werden in die normalen Arbeitsabläufe der beauftragten Unternehmen integriert. Sie erhalten so die Chance, sich fachlich und persönlich zu entwickeln und einen dauerhaften Arbeitsplatz zu erlangen. Das sind Möglichkeiten, die sich in einem zweiten Arbeitsmarkt so nicht darstellen lassen.“

Und so sieht das Vergabe-Verfahren aus: In der Leistungsbeschreibung wird der Einsatz von Langzeitleistungsbeziehenden für die potenziellen Auftragnehmer zur Pflicht. Nur so können sie einen Zuschlag erhalten. Um keinen Verdrängungswettbewerb mit den bereits im Betrieb angestellten Personen zu schaffen, müssen diese Langzeitarbeitslosen über das bestehende Personal hinaus beschäftigt werden.

Der potenzielle Auftragnehmer kalkuliert nun in seinem Gesamtangebot die voraussichtlichen Kosten für den zusätzlichen Einsatz eines Langzeitarbeitslosen ein. Dabei orientiert er sich an den gängigen Vergütungsstrukturen. Aufgrund der Qualifikation und Leistungsfähigkeit der Langzeitarbeitslosen dürften die Kosten pro Langzeitarbeitslosen – Mindestlohn und Tariflöhne vorausgesetzt – pro Monat maximal 1.854 Euro brutto betragen. Diese Summe stellt der potenzielle Auftragnehmer dem beauftragenden Fachbereich der Stadt in Rechnung.

Der Fachbereich bezahlt die Rechnung und bekommt nach Vorlegen der Arbeitsverträge der eingesetzten Langzeitarbeitslosen vom Service Center die maximal 1.854 Euro brutto pro Langzeitarbeitslosen erstattet, also exakt den Betrag, um den das Angebot des Unternehmers höher ist als Angebote, die ohne den zusätzlichen Einsatz von Langzeitarbeitslosen zustande kämen. Das heißt: Für den Fachbereich entstehen trotz der Einpreisung zusätzlicher Langzeitarbeitsloser in die Kalkulation des Unternehmers letztlich keine höheren Kosten.

Die Kosten für den Einsatz der Teilnehmenden werden also über das Modellprojekt pauschal finanziert. Der Maximalbetrag in Höhe von 1.854 Euro resultiert aus der Summe von Landesmitteln (80 Prozent) und Eigenmitteln der Stadt (20 Prozent), darin die eingesparten Kosten der Unterkunft für den vermittelten Langzeitarbeitslosen.

Der Vorteil dieser Konstruktion: Nicht das Unternehmen als Arbeitgeber und Auftragnehmer erhält einen Minderleistungsausgleich für den Einsatz von Langzeitarbeitslosen, sondern der Fachbereich der Stadt als Auftraggeber. Eine direkte Subventionierung des Unternehmens wird so vermieden. „Die indirekte Form der Förderung“, erläutert der Geschäftsführer das Konzept, „wirkt dem Entstehen einer Sonderstellung oder gar Stigmatisierung entgegen.“

Weiterer Schwerpunkt im Themenfeld „kommunales Vergabemanagement“ ist der

Thomas Westphal,
Geschäftsführer
Wirtschaftsförderung Dortmund

geförderte Ausbau einfacher Tätigkeiten in „stadtgesellschaftlich relevanten Servicefeldern“ über Vergaben. Das soll neue Beschäftigungsperspektiven für Langzeitarbeitslose schaffen.

An folgende Servicefelder ist dabei gedacht: Grünpflege und Stadtreinigung, soziale Quartiersarbeit, Seniorenunterstützung, Hilfeleistungen für Schulen und Kindertageseinrichtungen sowie Inwertsetzung leer stehender Immobilien und Flächen.

Im Servicefeld „Grünpflege und Stadtreinigung“ könnten das zum Beispiel unterstützende Arbeiten bei den Straßenunterhaltungskolonnen oder bei der optischen Aufwertung von Fuß-, Rad- und Wanderwegen sein, im Servicefeld „Soziale Quartiersarbeit“ einfache Verschönerungsarbeiten oder das Entfernen von Graffiti und im Servicefeld „Hilfeleistungen für Schulen und Kindertageseinrichtungen“ die Begleitung von Schulkindern und deren Eltern zu sozialen Einrichtungen und Ärzten – Tätigkeiten mithin, die ausnahmslos im Gemeinwohlinteresse liegen.

Strategisches Themenfeld II: Erschließung neuer Arbeit

Über das zweite Themenfeld, „Neue Arbeit aufschließen“, will die Stadt 50 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze über neue Beschäftigungsmöglichkeiten in den Betrieben am Standort Dortmund sowie der umliegenden Regionen für die Zielgruppe gewinnen.

Hier geht es zum einen um die Schaffung neuer einfacher Arbeitsplätze in Unternehmen. Thomas Westphal ist überzeugt: „In vielen Unternehmen gibt es ein großes Potenzial für an- und ungelernte Arbeitskräfte. Durch ein strategisches Personal- und Aufgabenmanagement können Fachkräfte von einfachen Aufgaben entlastet werden. Durch eine Bündelung dieser einfachen Aufgaben werden dann neue Arbeitsplätze für An- und Ungelernte geschaffen.“ Die Vorteile liegen auf der Hand: „Im Ergebnis steigt die Produktivität der Fachkräfte und die Wertschöpfung des Unternehmens wird optimiert.“

Doch der Wirtschaftsexperte weiß auch, dass Unternehmen für die Arbeit mit An- und Ungelernten meist erst interessiert und aufgeschlossen werden müssen. Deshalb kommen Betriebsakquisiteure und Betriebsakquisiteurinnen zum Einsatz. Nach Auskunft von Thomas Westphal sind das „entsprechend qualifizierte Menschen mit Erfahrungen in der Personal- und Organisationsberatung, die Prozessabläufe und Arbeitszusammenhänge analysieren und im Gespräch mit den Personalverantwortlichen der Unternehmen die Möglichkeiten und den betrieblichen Nutzen neu zugeschnittener Aufgabenfelder darstellen können.“ Ist das der Fall, schlägt das Service Center lokale Arbeit dem Unternehmen geeignete Personen vor. Falls erforderlich, kann eine bedarfsgerechte Qualifizierung erfolgen – koordiniert über das Service Center, das zugleich eine engmaschige Betreuung der Unternehmen garantiert: Von der Auswahl der Teilnehmenden bis hin zur dauerhaften Integration der Zielgruppe in den betrieblichen Arbeitsmarkt. Als Anreiz zur Schaffung einer dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für die Zielgruppe erhalten Unternehmen eine Prämie in Höhe von 3.000 Euro.

Zusätzlich geht es bei der Erschließung neuer Arbeit aber auch um die Definition und Implementierung neuer Arbeitsmärkte. Der Wirtschaftsförderer: „Aufgrund des Strukturwandels, des demografischen Wandels und vor dem Hintergrund cyberdigitaler Entwicklungen – Stichwort Arbeitswelt 4.0 – ergeben sich neue Anforderungsprofile. Märkte und Arbeitsplätze entwickeln sich, parallel entstehen neue Märkte. Diese Entwicklungen bieten auch die Möglichkeit, Arbeitsplätze für einfache Arbeit zu schaffen. Sie sollen vom Service Center lokale Arbeit identifiziert und gemeinsam mit den Unternehmen in schlüssige Konzepte zum Aufbau ‚Einfacher Arbeit‘ überführt werden, die letztendlich den Menschen einen Arbeitsplatz bieten können.“

Professionelles Coaching

Die Auswahl der insgesamt rund 210 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erfolgt – freiwillig und sanktionsfrei – nach einem intensiven Profiling. „Dabei werden bestehende Förderketten berücksichtigt und individuell weitergeführt“, so Frank Neukirchen-Füsers, Geschäftsführer des Jobcenters der Stadt. Aufgrund langjähriger Erfahrung weiß der Arbeits- und Sozialexperte, dass es nicht genügt, Personen der Zielgruppe lediglich eine Arbeitsstelle anzubieten: „Sie benötigen oft zusätzliche stabilisierende Hilfeangebote, um ihre Lebenssituation nachhaltig verbessern zu können.“

Dazu gibt es im Modellprojekt ein begleitendes (Job-)Coaching durch einen externen Träger. Frank Neukirchen-Füsers: „Das Jobcoaching dient zur Festigung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses und zur Stabilisierung der Leistungsfähigkeit. Kernpunkt ist dabei die Erhöhung der Selbstkompetenz – Empowerment – der Teilnehmenden. Hierzu gehören unter anderem die Stärkung der Motivation, die Klärung persönlicher Pro-

Birgit Zoerner,
Sozialdezernentin,
Stadt Dortmund

blemlagen wie etwa Verschuldung sowie individuelle Unterstützungsangebote durch sozialpädagogische Fachkräfte in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen."

Darüber hinaus übernehmen die Jobcoachs die Berufsentwicklungsplanung inklusive der Feststellung sozialer und beruflicher Potenziale und Qualifizierungsbedarfe. Neben der Begleitung der Teilnehmenden kann der Jobcoach aber auch den Arbeitgebern bei Bedarf Hilfestellungen im Umgang mit den Teilnehmenden geben. Ziel all dieser Aktivitäten ist die Verstetigung des Arbeitsverhältnisses auch nach Ablauf des Förderzeitraums.

Differenzierte Qualifizierungsangebote

Ein wichtiger Bestandteil des Modellprojekts ist die Qualifizierung der Teilnehmenden. Frank Neukirchen-Füsers: „Die Erfahrungen aus bisherigen Beschäftigungsmaßnahmen haben gezeigt, dass neben den individuellen Qualifizierungen gerade auch die grundlegenden Schlüsselkompetenzen und durchgeführten fachpraktischen Unterweisungen für Arbeitgeber von Bedeutung sind."

Unterschieden wird im Projekt daher zwischen „tätigkeitsbegleitenden Qualifizierungen zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses", „berufsbezogenen fachpraktischen Unterweisungen und Qualifizierungen nach individuellem Bedarf" und „individuellen Qualifizierungen".

Tätigkeitsbezogene Qualifizierungen zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses sind zum Beispiel Kommunikationstraining oder Konfliktmanagement. Berufsbezogene fachpraktische Unterweisungen und Qualifizierungen nach individuellem Bedarf können etwa ein Erste-Hilfe-Kurs sein, Kurse zu den Themenbereichen „EDV Basis", „EDV intensiv", „Internettraining" oder „Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit."

Der dritte Bereich umfasst die individuellen Qualifizierungen, die dem Verbleib im sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis dienen. Vorstellbare Qualifizierungen sind beispielsweise die Erlangung eines Führererscheins Klasse B oder die Ausbildung zum Alltagsbegleiter. Weitere Qualifizierungen im handwerklich-technischen Bereich kommen ebenfalls in Betracht.

Die Entscheidung für die Durchführung einer Qualifizierung treffen Jobcoach und Teilnehmende gemeinsam. „Das alles", versichert Frank Neukirchen-Füsers, „geschieht stets in enger Absprache mit den Arbeitgebern." Der Jobcenter-Geschäftsführer jedenfalls ist sich sicher: „In normalen Betrieben wachsen langzeitarbeitslose Menschen und machen sich unentbehrlich. Wir erwarten deshalb vom Modellprojekt erhebliche Klebeeffekte im Hinblick auf eine Fortsetzung der Beschäftigung."

Überfälliger Passiv-Aktiv-Transfer

Wir groß die Bereitschaft der Betriebe sein wird, unter den Bedingungen des Modellprojekts Arbeitsplätze mit Langzeitarbeitslosen zu besetzen, bleibt abzuwarten. Das Interesse aufseiten der Langzeitarbeitslosen indes ist schon heute groß. Rund 280 Freiwillige haben sich binnen kürzester Zeit gefunden.

Auch NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann hat das Konzept überzeugt: „Hier bleiben langzeitarbeitslose Menschen nicht unter sich", so der Minister bei der persönlichen Übergabe des Förderbescheids, „sondern kommen zusammen mit Menschen, die verfestigt im ersten Arbeitsmarkt tätig sind. Sie arbeiten hier also nicht in einem geschützten Raum, sondern sind eingebunden in die Strukturen des normalen Arbeitsmarkts. Dass die Wirtschaftsförderung bei allen Entscheidungen mit am Tisch sitzt, macht deutlich, wie hier gedacht wird. Das ist das Spannende an Dortmund und insofern könnte das Modellprojekt Pate stehen für die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit im großen Ganzen."

Und dann wies er – zukunftsweisend – noch auf einen anderen Faktor hin: „Dass die Stadt Dortmund die Einsparungen bei den Kosten für Unterkunft in das Projekt einbringt, ist fair und vorbildlich. Angesprochen ist damit zugleich das Thema Passiv-Aktiv-Transfer. Dabei geht es um die Umwandlung der „passiven" Grundsicherung von Betroffenen im SGB II in eine Bezuschussung „aktiver" Arbeitsverhältnisse. Im gegenwärtigen SGB II ist das jedoch – bislang – gesetzlich nicht vorgesehen. Eine Gesetzesänderung auf Bundesebene wird jedoch zunehmend Gegenstand der arbeitspolitischen Diskussion.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Roland Golding, Tel.: 02041 767243
r.golding@gib.nrw.de

KONTAKTE
Wirtschaftsförderung Dortmund
Thomas Westphal
Tel.: 0231 5022039
thomas.westphal@stadtdo.de

Jobcenter Dortmund
Frank Neukirchen-Füsers
Tel.: 0231 842-2191
Frank.Neukirchen-Fuesers@jobcenter-ge.de

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

Digitaler Umbruch in der Werbebranche – ein wenig Rouge auflegen reicht nicht

Potentialberatung macht Düsseldorfer Werbeagentur fit für die Zukunft

Wer als Unternehmen im Wettbewerb gut aussehen will, benötigt im Internet-Zeitalter modernstes digitales Marketing. Werbeagenturen wie die Düsseldorfer HWL müssen angesichts der digitalen Revolution darum kämpfen, sich am Markt zu behaupten. Hilfe leistet die Potentialberatung des Landesarbeitsministeriums NRW.

Foto: Düsseldorfer Business Coach und Organisationsberater Oliver Wüntsch mit Mitarbeitern der Werbeagentur HWL

Hier ein flotter Flyer in Form eines Leporellos, dort eine Firmenbilanz als elegante Broschüre, das Ganze im Sinne des Corporate Designs optisch aus einem Guss. Fertig ist das Schaufenster eines beliebigen Unternehmens. Dies beschreibt in etwa die Vergangenheit in der Werbeagentur-Branche. „Unsere Arbeit hat sehr lange zu 80 Prozent auf Printprodukten basiert“, sagt Geschäftsführerin Jutta Wenger von der HWL Werbeagentur GmbH, „Online-Marketing machte nur 20 Prozent aus. Heute hat sich das Verhältnis komplett gedreht.“

Digitale Dienstleistungsangebote

Weniger Gedrucktes und mehr Digitales: Diese Wende hat viele Werbeagenturen aus der Kurve getragen. Etliche Namen sind in den vergangenen Jahren aus den Handelsregistern verschwunden. Neue Agenturen mit digitalen Dienstleistungsangeboten schöpfen Aufträge ab. „Wenn wir die große Umwälzung durch das Internet nicht mitgemacht hätten, gäbe es uns heute nicht mehr“, bekennt Jutta Wenger. Mit dem von Print dominierten Portfolio hätte HWL die Kundenwünsche nicht mehr bedienen können. Die Düsseldorfer Agentur musste sich neu erfinden, um auch nach über 20 Jahren im Wettbewerb zu bestehen. Das neunköpfige Team zählt zu den kleineren Anbietern auf einem Markt, der Jahr für Jahr in Deutschland rund 25 Milliarden Euro Nettoumsatz erzielt.

Oliver Wüntsch, Business Coach und Organisationsberater, Düsseldorf

Die eigenen Dienstleistungen der digitalen Moderne anzupassen ist nur eine Herausforderung. Zeitgleich muss in den Köpfen der Mitarbeitenden die Erkenntnis reifen, dass Websites, Online-Shops, Social-Media-Kanäle oder Imagefilme für Kunden nicht mit den alten Konzepten und Arbeitsabläufen aus der Print-Ära herzustellen sind. „Alleine hätten wir es nicht so schnell geschafft, fit für die Zukunft zu werden“, sagt Jutta Wenger. „Ich selbst war umgeben von Begriffen aus der digitalen Welt, die ich nicht verstand.“ Sie begreift, dass sie den innerbetrieblichen Wandel zur Chefsache erklären muss und dabei fachlichen Beistand benötigt. Mit der Potentialberatung findet HWL ein bewährtes Beratungsinstrument des Landes Nordrhein-Westfalen.

Stufen der Potentialberatung

Anfang des Jahres 2013 beginnt die Zusammenarbeit der Werbeagentur mit dem Düsseldorfer Business Coach und Organisationsberater Oliver Wüntsch. Der erste Schritt ist ein Workshop für alle Mitarbeitenden, der einen Überblick über den Stand des Unternehmens und den Handlungsbedarf verschafft. Mitte des Jahres tritt HWL mit Oliver Wüntsch in die fünfstufige Potentialberatung ein, die in zwei Phasen über jeweils etwa eine Woche abläuft. Sie konzentriert sich auf die Bereiche Arbeitsorganisation und Personalentwicklung. Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe werden untersucht, Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden analysiert. An eine Analyse der Stärken und Schwächen durch Workshops und Einzelgespräche (1.) schließen sich weitere Schritte der Potentialberatung an: Lösungswege und Handlungsziele werden mit dem Team formuliert (2.), Maßnahmen in einem Handlungsplan überlegt (3.) und in der betrieblichen Praxis umgesetzt (4.). Die Beratung selbst wird abschließend in einem Teamworkshop daraufhin überprüft, ob sie die Erwartungen erfüllt hat und auch in der Zukunft helfen kann (5.).

Oliver Wüntsch zeichnet nach den Einzelgesprächen ein detailliertes Bild von den Stärken und Schwächen des Unternehmens. Ein Ergebnis: Aus dem Tagesgeschäft heraus ergibt sich kaum Spielraum für notwendige Veränderungen. „Auf den eingefahrenen Schienen weiterzufahren hätte für HWL bedeutet, dauerhaft keinen Raum für geschäftliche Entwicklungen und wenig Zeit für Neukundenakquise zu haben. Und auch die Entwicklung der Mitarbeitenden wäre nicht mit der nötigen Konsequenz erfolgt“, sagt Wüntsch. Daraus ergibt sich Handlungsbedarf auf drei Feldern: Entwicklung des Geschäftsmodells, Fokussierung auf ein Kundensegment und nachhaltige Personalentwicklung.

Das Geschäftsmodell an den Erfordernissen des zunehmend online stattfindenden Marketings auszurichten „ist eine Entscheidung aus der Potentialberatung heraus“, sagt Jutta Wenger. Sie erfolgt im Bewusstsein, dass HWL nur 20 Prozent des Umsatzes durch die Beratung von Unternehmen in strategischer Unternehmenskommunikation bestreitet. Dies ist eine ganzheitliche Beratung der Kunden darüber, welches für sie der beste Mix aus Marketingmaßnahmen für die Präsentation des Unternehmens oder eines Produktes ist. „Ein Image-Film um des Films willen ist keine strategische Herangehensweise. Unsere Stärke besteht darin, eine Kampagne zu konzipieren und die geeigneten Medien empfehlen zu können. Unser Nachholbedarf bestand darin, sie im digitalen Zusammenhang auch anbieten zu können“, sagt Jutta Wenger. Denn 80 Prozent erlöst HWL durch Aufträge in der Verkaufsförderung, also durch konkrete Marketingideen für Produkte im Handel oder auf Messen.

Jutta Wenger, Geschäftsführerin
HWL Werbeagentur GmbH

Auf dem Weg zur Full-Service-Agentur

Während bei der strategischen Beratung intensive kreative Prozesse gefragt sind, erfordert die Verkaufsförderung eine schnelle Produktion von wirksamen Werbemitteln. Beide Stränge haben ihren Wert für HWL, doch birgt ihr unterschiedlicher Einfluss auf das Geschäftsergebnis auch innerbetriebliches Konfliktpotenzial. „Der Stellenwert der HWL-Kunden wurde teilweise sehr unterschiedlich bewertet“, so Potentialberater Oliver Wüntsch. Um der Abhängigkeit von einem Großkunden zu entgehen und nicht allein als Produktionsagentur verstanden zu werden, verordnet HWL sich die Stärkung des Strategiesektors und den Umbau zu einer Full-Service-Agentur auch für Online und New Media. „Unser Ziel ist es, damit mehr Mittelstandskunden zu generieren und ihren Anteil am Gesamtgeschäft zu erhöhen“, sagt Jutta Wenger.

Das digitale Feld aber muss HWL zunächst selbst intensiv bestellen. Geschäftsführerin Jutta Wenger geht dort voran. Aus der Potentialberatung heraus bildet sie sich zur Online Marketing Managerin mit IHK-Zertifikat weiter. Parallel verändert die Werbeagentur ihr Gesicht im Internet. „Wir haben unseren Webauftritt einem kompletten Relaunch unterzogen. Die eigene Website kann für Aufträge im digitalen Bereich der Türöffner sein“, sagt Jutta Wenger. Die eigene Modernisierung erleichtert auch das Verständnis für Kunden, die ihre Onlinekommunikation erst noch verändern wollen. „Wenn der Entscheider einer Firma sich bei uns umsieht und die Website gut findet, ist er eher bereit, seine Onlineideen mit uns umzusetzen.“ Die Selbstmarketing-Aufgaben, die HWL abarbeitet, sind somit Vorstufen für die gezielte Neukundenakquise. Weiter baut HWL die Präsenz im Netz durch Blog und Newsletter aus, bespielt die sozialen Netzwerke intensiver und setzt zur Neukundengewinnung auch verstärkt auf Online-Tools wie Google-AdWords oder Xing, einer Plattform für Businesskontakte.

Arbeitsorganisation und Personalentwicklung

Die Kundenakquise zieht Jutta Wenger nicht zufällig an sich. Denn für den Bereich der Arbeitsorganisation und Personalentwicklung legt die Potentialberatung durch Oliver Wüntsch nahe, die Geschäftsführerin von Routinetätigkeiten zu befreien. „Die Analyse des Arbeitsalltags hat gezeigt, dass Akquise viel systematischer betrieben werden muss.“ In mehrstufige Wettbewerbe von Großkonzernen steigt HWL heute nicht mehr ein. Größere Werbeagenturen mit erheblich besseren personellen Ressourcen seien dort klar im Vorteil. „Daraus folgte die Frage, wer dann die Zukunftskunden sind, die uns weiterbringen“, so Jutta Wenger. HWL konzentriert sich auf den gehobenen Mittelstand, identifiziert Unternehmen aus dem Investitionsgüter-Bereich, bei Metallzulieferern oder unter Anlagenbauern als interessanteste Zielgruppe. „Es war wichtig, uns auf diese Kundensegmente zu konzentrieren. Ansprache und Betreuung der Kunden fällt dann leichter.“ Auch bei der Kundengewinnung gibt es heute digitale Helfer, zum Beispiel ein Akquisetool, das Kundencluster erstellt und im Nachgang zu einem Erstkontakt automatisch an das Nachfassen erinnert.

„Tatsächlich läuft im Mittelstand sehr viel über das Telefon“, sagt Jutta Wenger. Sie verstärkt daher die direkte Ansprache. „Telefonate habe ich exzessiv mit einem Leitfaden durchgespielt. Wie ich frage und weiterkomme ist wichtig, um eine vernünftige Kundenbeziehung aufzubauen“, sagt die Geschäftsführerin. Sie geht dabei schrittweise vor, als ziehe sie einen Fisch an der Angel Stück für Stück zu sich heran. „Ohne zu stalken, ohne zu nerven“, sagt Jutta Wenger.

Wenn eine Werbeagentur wie HWL sich umorientiert und neue Kunden in einem veränderten Geschäftsumfeld anspricht, verlangt dies auch vom Personal Flexibilität. Das berührt verschiedene Bereiche, die die Potentialberatung systematisch in den Blick nimmt. So kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern agenturintern eine höhere Verantwortung zu, sobald die Geschäftsführung sich mehr um die Akquise kümmert und weniger Zeit für die kreativen Prozesse hat. HWL bildet dafür je nach Auftrag und Aufgabe Kompetenzteams, die eigenverantwortlich arbeiten; eine „digital unit“ entsteht. „Ich bin seltener inhaltlich beteiligt, bekomme aber die Ergebnisberichte zu sehen“, sagt Jutta Wenger. Ihr Geschäftsführer-Kollege Christian Leutiger setzt seine Schwerpunkte ohnehin eher in der Finanz- und Strukturplanung.

Hinzu kommt für die Mitarbeiter, mit den digitalen Umbrüchen zurechtzukommen. Sie müssen neues Wissen an alte Fähigkeiten andocken. Das, was Jutta Wenger Veränderungsbereitschaft nennt, wird besonders plastisch, wenn es darum geht, „nun vom Kleinen aus denken zu müssen. Es geht nicht mehr um die imposante Präsentation, die im vollbesetzten Konferenzraum auf eine Leinwand projiziert wird“, sagt Jutta Wenger. „Mobil first“

bedeute vielmehr, digitale Lösungen für Kundenwünsche zu finden, die bereits auf dem Bildschirm eines Mobiltelefons Wirkung erzeugen müssen.

Inspirationen dafür holt HWL sich auch extern. „Gerade im Kreativbereich haben wir viel mit Fachkollegen gesprochen, um die modernen Trends zu begreifen. Schließlich geht es darum, die Tendenzen in der Informationstechnologie für unsere Arbeit besser nutzen zu können“, sagt Jutta Wenger. Sie ist auf Messen unterwegs, besucht Werkschauen. Diesem Input begegnet das Stammpersonal durchaus mit Skepsis, als Reaktion kommt auch der Spruch vom „alten Wein in neuen Schläuchen“. Um die Agentur für neues Denken zu öffnen, formuliert Jutta Wenger im Namen der Geschäftsführung eine klare Erwartungshaltung: „Geht ihr diesen Weg mit, sind wir an eurer Seite. Sperrt ihr euch, werdet ihr irgendwann abgehängt.“ Im Gegenzug bietet HWL Fortbildungen an, die auch internetbasiert als Webinare laufen, oder holt Referenten ins Haus, die über Suchmaschinenoptimierung im Internet (SEO) oder Affiliate Marketing als kooperative Vertriebsmodelle aufklären. Damit Wissen aus Fortbildungen für alle verfügbar wird, richtet HWL eine Art interne Akademie ein. In Chats oder der „I Lounge“ wird Wissen abgelegt, Know-how ausgetauscht, werden Probleme diskutiert und Lösungen entwickelt. Das sind neue kommunikative Wege, weil der Austausch auch ohne Treffen erfolgen kann. Das moderne Mitarbeiten auf Plattformen hat HWL übrigens auch für seine Kunden geöffnet, die über eine Navigationssoftware auf ihre Internetpräsenz zugreifen können.

Transparenter Veränderungsprozess

Von einer Mitarbeiterfluktuation ist HWL verschont geblieben. Das mag auch an dem transparenten Veränderungsprozess liegen, der durch die Potentialberatung angestoßen worden ist. „An einem bestimmten Punkt haben wir entschlossen, die Anzahl unserer Mitarbeitenden nicht zu erhöhen“, sagt Jutta Wenger. „Wir werden das Know-how, das am Markt gefragt ist, nicht immer komplett in der Firma erzeugen können.“ Stattdessen greift HWL auf Freiberufler zurück, die hoch spezialisiert sind und entsprechend ihren Preis haben. In einer Sparte, die stets modern und jung zugleich erscheinen will, setzt HWL auf Kontinuität im eigenen Hause. „Wir überzeugen mit den klassischen Tugenden der strategischen Beratung und der neu gewonnenen Kompetenzen im digitalen Bereich“, sagt Jutta Wenger. Davon ist sie nach der Potentialberatung durch Oliver Wüntsch, in deren Folge HWL neun neue Kunden gewonnen hat, mehr denn je überzeugt. Um die eingeschlagene Richtung zu überprüfen, hält die Werbeagentur Kontakt zu ihrem Berater. Denn die Digitalisierung mit ihren Veränderungsprozessen macht auch in der Werbeagentur-Landschaft keine Pause.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Friedhelm Keuken
Tel.: 02041 767272
f.keuken@gib.nrw.de

KONTAKT
Senior Coach (DBVC)
redplane
Business Coaching
Oliver Wüntsch
Tel.: 0151 19380501
wuentsch@redplane.de

AUTOR
Volker Stephan
Tel.: 0173 3679157
post@volker-stephan.net

Juristische Sozialarbeit beschreibt ganz gut, was wir häufig leisten müssen

Union Busting und Bossing

Trotz gesetzlicher Bestimmungen sehen Betriebs- und Personalräte sich nicht selten Anfeindungen und systematischen Behinderungen ausgesetzt. Das Klima zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern werde rauer, stellen Arbeitsrechts-Experten fest. Warum Projekte wie das Kooperationsprojekt „Fair im Betrieb NRW" ihre Berechtigung haben, zeigt der Berufsalltag der Wittener Anwaltskanzlei Blömke und Partner. Drei auf das Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwälte beraten vorrangig Arbeitnehmer, Betriebsräte und Personalräte in allen arbeitsrechtlichen Fragen. Die G.I.B. sprach mit den Arbeitsrechtsanwälten Rainer Blömke, Marcus Liebig und Gabriele Platte.

G.I.B.: Haben die systematische Bekämpfung und Unterdrückung von Arbeitnehmervertretungen zugenommen?

Rainer Blömke: Nach unseren Erfahrungen wird das Klima rauer.

Gabriele Platte: Betriebsräten fällt es schwerer, ihre Arbeit zu gestalten. Nicht unbedingt dadurch, dass sie massiv verklagt würden. Die Angriffe richten sich vielmehr gegen die Häufigkeit von Betriebsratssitzungen, gegen die Teilnahme an Seminaren und Schulungen.

Rainer Blömke: Wir erkennen den Versuch, Sitzungen von Betriebsräten kurz und deren Anzahl gering zu halten. Bei Schulungen stellen Arbeitgeber mehr und mehr die Erforderlichkeit und auch gerne mal den Ort in Frage. Chefs verweigern dann zum Beispiel die Erklärung der Kostenübernahme für das Tagungshotel. Dann steckt der Betriebsrat in der Klemme, denn ohne Kostenübernahmeerklärung des Arbeitgebers bleibt der Betriebsrat zunächst auf den Kosten sitzen. Eine umfassende Korrespondenz mit dem Arbeitgeber, bis hin zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung nach Durchführung der Schulung, kann die Folge sein.

G.I.B.: In welchen Fällen wurde Ihre Kanzlei bislang eingeschaltet?

Rainer Blömke: Vor dem Arbeitsgericht Dortmund haben wir zuletzt den Vorsitzenden eines Betriebsrats vertreten. Der Arbeitgeber hatte allein wegen dessen Betriebsratstätigkeit einfach ca. ein Viertel des Gehaltes einbehalten. Die Abzüge wurden vom Brutto vorgenommen, was sich negativ auf die Sozialversicherung oder auch auf vermögenswirksame Leistungen auswirkt.

Seit Mai 2015 stärkt das **Kooperationsprojekt „Fair im Betrieb NRW"** betroffenen Betriebsräten und Arbeitnehmern den Rücken. Arbeit und Leben NRW und die Günter-Wallraff-Stiftung riefen das Projekt ins Leben. Unterstützung erfährt „Fair im Betrieb NRW" durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb" fördert das Ministerium das Projekt durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. Gemeinsames Ziel ist es, Betriebsräte und Gewerkschaften für die Themen Union Busting und Bossing zu sensibilisieren und zugleich ein Netzwerk aus Rechtsanwälten, Richtern und Staatsanwaltschaften, aber auch aus Ärzten, Psychotherapeuten und Journalisten aufzubauen.

Marcus Liebig: Für den Betriebsratsvorsitzenden ist das eine Belastung in mehrfacher Hinsicht. Inklusive des Gerichtsverfahrens musste er etwa ein Jahr auf Teile seines Gehalts verzichten. Als das Arbeitsgericht für uns entschied, hat der Arbeitgeber immerhin sofort das ausstehende Geld überwiesen. Was aber nicht verwunderlich ist, weil das Urteil vollstreckbar war. Wir hätten dem Chef also sofort einen Gerichtsvollzieher ins Büro schicken können.

Rainer Blömke: Der andere Aspekt ist das nötige Durchhaltevermögen. Unser Mandant bekommt monatelang weniger Geld, nur weil er seiner Aufgabe als Betriebsratsvorsitzender nachgeht, was wohlge-

Unter dem Fachbegriff **Union Busting**, der aus den USA stammt und „Zerstörung von Gewerkschaften" bedeutet, werden alle Formen der Behinderung von Arbeitnehmervertretungen verstanden. Sie reichen von bürokratischen Finten, zum Beispiel der Verhinderung von Betriebsratssitzungen und Betriebsratswahlen, bis hin zu Einschüchterungen, Gehaltskürzungen oder Kündigungen von Betriebsratsmitgliedern. Für viele Kanzleien, Detekteien und Beratungsfirmen in den USA ist das Bekämpfen von Arbeitnehmerorganisationen zu einem lukrativen Geschäft geworden. Ein ähnlicher Trend zeichnet sich auch in Deutschland ab. Geht das zielgerichtete Mobben und Diskreditieren direkt vom Chef oder von Vorgesetzten aus, wird von **Bossing** gesprochen.

merkt ein Ehrenamt ist. Hätte er diesen Posten einfach niedergelegt, wäre sein Gehalt wahrscheinlich sofort wieder in voller Höhe gezahlt worden. So große Nehmerqualitäten besitzen nicht alle.

G.I.B.: Kennen Sie Situationen, in denen Betriebsräte dem Druck nicht standhalten?

Rainer Blömke: Ja, beispielsweise aus einem Verfahren gegen den Träger eines Paderborner Seniorenzentrums. Mehrere langjährige Betriebsräte wurden mit einem beliebten Trick unter Druck gesetzt: Sie wurden fast ein Jahr lang von der Arbeit freigestellt, durften also gar nicht arbeiten. In der übrigen Belegschaft entsteht in diesen Fällen schnell der Eindruck, dass diese Kollegen untätig herumsäßen und für sie mitgearbeitet werden müsse. Es kann zermürben, auch noch gegen das Vorurteil ankämpfen zu müssen, Geld für vermeintliches Nichtstun zu bekommen.

Marcus Liebig: Der damalige Betriebsrat hat sich letztendlich aufgelöst. Einige Mitglieder haben das Unternehmen verlassen, andere sich einfach nicht mehr aufstellen lassen. Unser Mandant in Paderborn hat aufgegeben, obwohl wir das Verfahren gewonnen haben. Wir haben uns mit dem Arbeitgeber auf eine Abfindung geeinigt.

Gabriele Platte: Gerade in Seniorenzentren ist der Druck oft enorm. Diese Einrichtungen befinden sich häufig in kirchlicher Trägerschaft, wir sprechen dann weder von Betriebsräten wie bei Unternehmen noch von Personalräten wie bei öffentlichen Trägern. Sondern von Mitarbeitervertretungen, deren Mitglieder über schwächere Mitbestimmungsrechte verfügen. Die Personaldecke in der Pflege ist ohnehin sehr dünn, sodass die Sitzung einer Mitarbeitervertretung zu personellen Engpässen führen kann. Für bestimmte Dienste in einem Wohnzentrum, aber auch in Krankenhäusern und der Altenpflege, ist eine fachliche Absicherung erforderlich. Nun arbeiten in einem Wohnbereich zwar mehrere Hilfskräfte, aber oft nur eine Fachkraft. Falls diese zugleich die Mitarbeitervertreterin ist und sich für eine Sitzung freistellen lassen muss, ergeben sich gleich Konsequenzen für den Betrieb. Dann übt der Arbeitgeber großen Druck aus und behauptet, es werde im Wohnbereich des Seniorenzentrums wegen der Sitzung gleich alles zusammenbrechen. Hier muss eine Dienstvereinbarung her, die alle Fragen der Dienstpläne verbindlich regelt. Denn überall da, wo an Menschen gearbeitet wird, dürfen die Mitarbeitervertreter nicht auch noch ständig ein moralisches Problem haben.

G.I.B.: Stellt dies besondere Anforderungen an Ihre juristische Arbeit?

Marcus Liebig: Ja. In vielen Fällen handelt es sich nicht unbedingt um knifflige rechtliche Probleme. Arbeitgeber greifen auch völlig unbegründet in die betriebliche Mitbestimmung ein, was wir vor Gericht sehr gut entlarven können. Dennoch entsteht dadurch immer auch ein erheblicher psychischer Druck auf unsere Mandanten. Sie aufzubauen, zu halten und ihnen Mut zu machen, ist manchmal die größere Aufgabe.

Rainer Blömke: Der Ausdruck „Juristische Sozialarbeit" beschreibt ganz gut, was wir häufig leisten müssen. Mandanten haben in einem Verfahren über

lange Zeit die Vorwürfe im Kopf oder die möglichen Konsequenzen vor Augen. Wenn zudem die Öffentlichkeit von Missständen in einem Betrieb erfährt und die Medien Kontakt zu Betriebsräten aufnehmen, kann die Situation noch einmal schwieriger werden. Arbeitgeber arbeiten schnell mit einstweiligen Verfügungen gegen Betriebsräte, sofern sie in Zeitungen zitiert werden. Wir haben vor dem Arbeitsgericht Herne einen Fall vertreten, in dem ein Betriebsratsmitglied für eine Äußerung zur Rechenschaft gezogen werden sollte, die er gegenüber der Redaktion gar nicht gemacht hatte.

Marcus Liebig: Die Gefahr reicht bis hin zur Kündigung oder zu horrendem Schadenersatz. Als in einer Zeitung über riesige Missstände in einem Pflegeheim zu lesen war, wurden die zitierten Mitarbeiter vom Arbeitgeber in Anspruch genommen. Er beschuldigte sie, nicht ihn zuerst über die Zustände informiert zu haben, sondern die Öffentlichkeit. Den Mitarbeitern wurde fristlos gekündigt. Und mit der Begründung, ihr Vorpreschen habe zum Rückgang der Belegungszahlen im Heim geführt, sollten sie auch noch 266.000 Euro Schadenersatz zahlen. Wir haben das Verfahren in der ersten Instanz gewonnen. Ob der Arbeitgeber das Urteil akzeptiert, ist noch nicht klar.

Rainer Blömke: Seriöse Medien können in Verfahren durchaus eine Hilfe sein. Allerdings sind wir in den Medien auch schon falsch zitiert worden. Die Zitate anschließend im Kollegen- und Mandantenkreis oder gegenüber Sonstigen richtig zu stellen, ist teilweise mit erheblichem Aufwand verbunden. Hierzu haben wir weder Zeit noch Lust, und das erklärt vielleicht unsere Zurückhaltung mit öffentlichen Aussagen ganz gut.

G.I.B.: Wie wirksam ist der Paragraf 119 des Betriebsverfassungsgesetzes, der Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder regelt?

Rainer Blömke: Der Paragraf findet inzwischen größere Beachtung als früher. Einige Staatsanwaltschaften beschäftigen sich intensiver mit ihm. Allerdings sehe ich kaum Strafverfahren, die sich aus der Behinderung von Betriebsratstätigkeit durch den Arbeitgeber ergeben. Für ein solches Verfahren benötige ich zunächst jemanden, der behindert, und jemanden, der sich behindern lässt. Dazu kommt es oft nicht. Wir beraten auch entsprechend in diese Richtung: „Wenn ihr eine Sitzung angesetzt habt, dann geht auch hin.“ Damit treten die Arbeitnehmervertreter einer Behinderung entgegen, womit es im Sinne des Paragrafen 119 beim Versuch einer Behinderung bliebe. Das aber ist kein Straftatbestand. In Grenzfällen stehen wir vor dem Problem, im Verfahren Zeugen benennen zu müssen. Damit hätten sie aus ihrem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus gegen den Arbeitgeber auszusagen. Jemanden zu finden, der dazu bereit ist, ist schwierig genug. Eine Aussage über die Länge eines Verfahrens dann auch noch durchzuhalten, kommt erschwerend hinzu. Sofern wir nicht sicher sind, uns auf den Zeugen verlassen zu können, neigen wir dazu, ein Verfahren gar nicht erst anzustrengen. Verstehen Sie das bitte nicht als Resignation. Wir schätzen vielmehr genau ab, wie ein Verfahren sich entwickeln könnte.

G.I.B.: Was kann dann Angriffe auf Arbeitnehmervertretungen effektiv eindämmen?

Rainer Blömke: Ein Fortschritt wäre es, Betriebsräten den Zugang zu anwaltlicher Hilfe zu erleichtern. Es geht uns dabei nicht ums Geldverdienen. Wir benötigen vielmehr eine Gleichstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn es um das Engagement externer Sachverständiger geht. Das regelt Paragraf 80, Absatz 3, des Betriebsverfassungsgesetzes. Oft fehlt Betriebsräten das Wissen, zum Beispiel in technologischen Fragen. Für sie ist es schwierig abzuschätzen, ob neue EDV-Programme auch die Arbeitsleistung von Mitarbeitenden erfassen können. Auch in juristischen Fragen ist etwa bei der Anhörung zu einer fristlosen Kündigung guter Rat teuer. Gewerkschaften können nicht immer mit ihren

Experten helfen, sie sind oft personell und zeitlich überfordert. Sobald ein Betriebsrat aber externe Hilfe einholen will, muss der Arbeitgeber zunächst wegen der Kostenübernahme zustimmen. Bei einer Anhörung bleibt dem Betriebsrat oft nur eine Woche Zeit für seine Stellungnahme. Und diese Zeit wird knapp, wenn ich erst mit meinem Arbeitgeber über das Hinzuziehen eines Anwalts Einigkeit herstellen muss. Beauftragt der Betriebsrat einen Anwalt ohne Zustimmung, droht er auf den Kosten sitzenzubleiben. Die Unternehmer haben es da einfacher. Sie leisten sich eigene oder freischaffende Syndikusanwälte, die oft schon die Kündigungsverfahren vorbereitet haben. Hier muss die Situation für Betriebsräte im Vorfeld einer gerichtlichen Auseinandersetzung verbessert werden. Sobald ein Fall vor Gericht verhandelt wird, werden Betriebsräten die entstehenden Kosten ja erstattet. Es geht aber doch auch darum, Konflikte möglichst durch Kommunikation im Vorhinein zu lösen.

G.I.B.: Kann die Politik hier helfen?

Rainer Blömke: Politiker können vermutlich in konkreten Auseinandersetzungen kaum Einfluss nehmen, wenn Unternehmen gegen Betriebsräte vorgehen. Daher richten wir als Anwälte an anderer Stelle einen Appell an die Politik: Sorgen Sie im Vorfeld für mehr Gleichheit. Der leichtere Zugang von Betriebsräten zu anwaltlicher Beratung wäre für uns wichtig. Wenn Arbeitnehmervertreter sich früher an einen Rechtsbeistand wenden und so einen besseren Proporz herstellen könnten, wäre viel gewonnen.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Carsten Duif
Tel.: 02041 767178
c.duif@gib.nrw.de

Manfred Keuler
Tel.: 02041 767152
m.keuler@gib.nrw.de

Arnold Kratz
Tel.: 02041 767209
a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKTE

Rechtsanwaltskanzlei Blömke & Kollegen
Rainer Blömke
Gabriele Platte
Marcus Liebig
Ardeystraße 27
58452 Witten
Tel.: 02302 978940
www.bloemkeundkollegen.de

„Planspiele ermöglichen gleich mehrfachen Kompetenzgewinn“

Sind Planspiele realitätsferne „Politik im Sandkasten“ oder eine innovative und erfolgreiche Lehr- und Lernmethode? Welchen Nutzen haben Planspiele für ihre Teilnehmer? Prof. Dr. Stefan Rappenglück von der Hochschule für angewandte Wissenschaften München integriert politische Simulationen seit vielen Jahren in den Studienalltag. In unserem Interview beschreibt er die Vorzüge und Grenzen von Planspielen, schildert ihren Verlauf und gibt einen Ausblick auf Planspiele der Zukunft in der veränderten digitalisierten Welt.

G.I.B.: Herr Prof. Dr. Rappenglück, Sie wenden seit vielen Jahren die in Deutschland vergleichsweise noch wenig verbreitete Methode des Planspiels in der politischen Bildung an. Wie haben Sie Ihre Begeisterung für das Planspiel beziehungsweise die Politiksimulation, dem bevorzugten Begriff in der politischen Bildung, entdeckt?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Vor etwa 20 Jahren erhielt ich den Auftrag für ein Bundeswehr-Seminar, dabei ging es um die Osterweiterung der EU, ein Thema, das damals kaum jemanden interessierte. Um die Gruppe zu motivieren, bin ich auf die Methode des Planspiels gestoßen, die mir bis dahin selbst nicht bekannt war.

„Heute veranstalte ich in jedem Semester mindestens fünf Simulationen zu den verschiedensten Themen. Mit dieser innovativen Lehrmethode hatte ich lange Zeit ein Alleinstellungsmerkmal.“

Die Soldaten waren zunächst leicht irritiert, als sie sich in ungewohnten Rollen wiederfanden, zum Beispiel als rumänischer Außenminister. Anfangs haben sie sich ein wenig geziert, doch schnell wich die Skepsis der Begeisterung. Das Planspiel ist dann richtig gut gelaufen und der Erfolg des Projekts hat mich so sehr beeindruckt, dass ich das Planspiel weiter entwickelt und an der Hochschule immer wieder eingesetzt habe.

Heute veranstalte ich in jedem Semester mindestens fünf Simulationen zu den verschiedensten Themen. Mit dieser innovativen Lehrmethode hatte ich lange Zeit ein Alleinstellungsmerkmal, doch in den letzten Jahren werden in Deutschland immer öfter Planspiele im Unterricht an Hochschulen, aber auch in Schulen und in der politischen Bildung eingesetzt.

G.I.B.: Planspiele gelten als sehr arbeitsintensive Lehrmethode. Welche Vorzüge haben Planspiele im Vergleich zu anderen Methoden?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Planspiele sind dynamisch und aktionsorientiert. Die Teilnehmenden müssen ständig agieren, miteinander kommunizieren und Prozesse steuern. Im Rahmen des Planspiels schlüpfen sie beispielsweise in die Rollen von Politikern und erleben hautnah, was es bedeutet, Verantwortung zu übernehmen: für eine Kommune, als Abgeordnete im Deutschen Bundestag oder im Europäischen Parlament.

Darüber hinaus ermöglichen Planspiele gleich mehrfachen Kompetenzgewinn. Das betrifft die Analyse- und Wissenskompetenz genauso wie die politische Beurteilungs- und Handlungsfähigkeit. Auch die Sozialkompetenz hat eine große Bedeutung. Ich erinnere mich noch gut an ein spannendes Berufsschulprojekt mit anfangs ziemlich desinteressierten Jugendlichen. Eine Schülerin, für die Politik laut eigener Aussage bis dahin überhaupt kein Thema war, moderierte zum Schluss die Schulklasse mit großem Engagement als fiktive Parlamentspräsidentin.

Planspiele sind gerade für junge Leute dank ihrer Kreativität und Handlungsvielfalt aufregend und mit Spaß verbunden. Der Erfolg ist nachhaltig und sogar Monate nach dem Planspiel können sich die Teilnehmenden noch genau an Details erinnern. Das Planspiel ist aber kein „Allheilmittel“. Ich halte nichts davon, verschiedene Methoden gegeneinander auszuspielen.

G.I.B.: Wie funktioniert ein Planspiel?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Die von mir entwickelten Planspiele basieren auf einem Drei-Phasen-

Prof. Dr. Stefan Rappenglück,
Hochschule für angewandte
Wissenschaften München

Modell: Zunächst führt der Moderator ins Thema ein, stellt die Methode vor und verteilt die Rollen. In der anschließenden Hauptphase steht die eigentliche Simulation im Mittelpunkt. Ein politischer Prozess wird nachgespielt. Zum Schluss wird das Planspiel ausgewertet. Die Teilnehmenden werden befragt, wie sie sich in der Rolle gefühlt haben, welche Ziele sie sich gesetzt hatten und ob sie mit dem Ergebnis zufrieden sind. Auf der fachwissenschaftlichen Ebene wird bewertet, ob das Ergebnis realitätsnah ist und ob es wünschenswert wäre, es in der politischen Praxis umzusetzen.

G.I.B.: Können Sie diesen Prozess an einem konkreten Beispiel erläutern?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Nehmen wird das Planspiel „Europäische Migrationspolitik gestalten“, das ich aktuell mit großer Resonanz und durchaus kontroversen Reaktionen umsetze. In der ersten Phase werden die Ausgangslage und der Ablauf des Planspiels dargestellt. Die Europäische Kommission eröffnet eine Debatte mit einem Vorschlag für eine Richtlinie und Verordnung zum Thema Europäische Migrationspolitik. Es sind maßgeblich drei Aktionsgruppen im Spiel beteiligt: die Außenminister der beteiligten Staaten, Abgeordnete des Europäischen Parlaments und die Europäische Kommission.

Dann beginnt die eigentliche Simulation mit den Treffen der Außenminister und der Vertreter des Parlaments, didaktisch reduziert als Ausschuss. Beide Gruppen beschäftigen sich intensiv mit dem Vorschlag der Kommission, der kontrovers diskutiert und modifiziert wird. Wenn die Gremien sich geeinigt haben, kann die Verordnung und Richtlinie verabschiedet werden.

Zum Schluss findet die zweiphasige Reflexion statt. Die Teilnehmenden werden befragt, ob sie mit ihren Rollen, dem Prozessverlauf und dem Ergebnis der Richtlinie zufrieden sind. Auf der nächsten Ebene wird die fiktive Richtlinie mit der europapolitischen Realität verglichen. Das Planspiel trägt dazu bei, jungen Menschen das System der Europäischen Union zu verinnerlichen. Spannend ist auch die weitergehende Frage: Was könnte sinnvollerweise noch getan werden?

Die Auswertung ist sehr aufschlussreich. In fast allen Planspielen haben sich die Teilnehmenden unterschiedlicher Ausgangsniveaus hinsichtlich der Verteilung von Flüchtlingen in der EU konstruktiv geeinigt. Vor allem Studierende aus der sozialen Arbeit haben die Thematik stark aufgebrochen und sehr praxisnahe Detailfragen bearbeitet: Wie viele Sozialarbeiter müssen eingestellt werden? Wie viel Geld wird benötigt? Wie kann die Arbeit mit Flüchtlingen verbessert werden?

„Sogar Monate nach dem Planspiel können sich die Teilnehmenden noch genau an Details erinnern.“

G.I.B.: Welche Voraussetzungen müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Planspiels mitbringen? Gibt es kulturelle Unterschiede?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Es ist hilfreich, wenn sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorab mit dem Thema beschäftigt haben. Es gibt aber auch Planspiele, die ohne lange Vorbereitungen möglich sind. Kulturelle Unterschiede spielen nur eine untergeordnete Rolle. In Einzelfällen ist es denkbar, dass sich ein Teilnehmer wegen seiner kulturellen Prägung mit einer bestimmten Rolle nicht identifizieren kann.

G.I.B.: Welche Kernkompetenzen zeichnen den Leiter oder die Leiterin eines Planspiels aus?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Eine versierte Spielleitung oder Moderation ist fachkompetent, beherrscht die Methodik der Simulation und entwickelt das richtige Gefühl für Gruppenprozesse. Das beginnt mit der Verteilung der Rollen und wird im Spielverlauf besonders wichtig. Der Moderator oder die Moderatorin sollte das Spiel laufen lassen, solange ein Eingreifen nicht unbedingt erforderlich wird. Je weniger eingegriffen wird, umso besser entwickelt sich für die Gruppe ein selbstgesteuerter Lernprozess.

Auch bei der abschließenden Evaluation sind besondere Fähigkeiten der Spielleitung gefragt: Neben der fachwissenschaftlichen Auswertung muss sie den Prozess

Junge Menschen beim Planspiel zur Europäischen Union

analysieren und die Teilnehmenden des Spiels aus ihren Rollen in die Realität zurückholen. Das ist bei einem besonders emotionalen Thema wie Rechtsextremismus und nach einem intensiven, dynamischen Spielverlauf nicht immer einfach. Ich empfehle, die Leitung eines Planspiels in die Hände zweier Moderatoren zu legen.

„Die Teilnehmenden mussten einen Asylantrag stellen und auf das Ergebnis warten. Viele sind in dem Prozess unruhig geworden und haben sich ansatzweise in die Rolle eines Asylsuchenden hineinversetzen können."

G.I.B.: Führt die aus didaktischen Gründen erforderliche Reduktion eines komplexen Sachverhalts nicht zu einer erheblichen Vereinfachung des Planspiels? Wo stößt ein Planspiel an Grenzen?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Planspiele sind meistens recht aufwendig und deshalb schwierig in den Schulunterricht zu integrieren. An der Hochschule haben wir den Vorteil, dass uns genügend Zeit zur Verfügung steht und die Teilnehmenden sich intensiv mit dem Thema, dem Umfeld und ihren Rollen auseinandersetzen können.

Abhängig vom Thema sind aber auch Kurzsimulationen möglich. Die Teilnehmenden des Planspiels „Aufnahme von Flüchtlingen in eine Kommune" haben zum Beispiel gerade einmal 15 Minuten, um sich in ihre Rollen hineinzuversetzen. Das funktioniert, weil das Thema Migration auf der kommunalen Ebene intensiv diskutiert wird und leicht greifbar ist.

Ein ganz wichtiger Aspekt betrifft das Verhältnis zwischen Planspiel und Realität. Die Organisatoren müssen schon im Vorfeld darauf achten, dass die Simulation nicht so stark didaktisch reduziert wird, dass sie mit der Wirklichkeit nicht mehr viel zu tun hat. Bei der Evaluation sollte man mit den Teilnehmenden diskutieren, ob die von ihnen erzielten Ergebnisse realistisch sind. Es gibt durchaus Kritiker, die Planspiele als realitätsferne „Politik im Sandkasten" bezeichnen. Diese Ansicht halte ich für verfehlt – auch wenn eine Diskrepanz zwischen Spiel und Realität besteht, auf die man hinweisen muss.

G.I.B.: Was passiert mit den Teilnehmenden im Verlauf eines Planspiels und nach der Beendigung des Spiels? Welche emotionalen Auswirkungen können Planspiele mit sich bringen?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Das ist vom Thema und jedem Einzelnen selbst abhängig. Beim Planspiel Asyl ist es zum Beispiel nicht nur für junge Leute aufregend, dass sie in die Lage versetzt werden, einen Asylantrag zu stellen und auf das Ergebnis zu warten. Ich habe von vielen Teilnehmenden erfahren, dass sie in diesem Prozess unruhig geworden sind, sich unwohl gefühlt haben und sich zumindest ansatzweise in die Rolle eines Asylsuchenden hineinversetzen konnten.

Mitwirkende haben mir schon oft bestätigt, dass durch Planspiele zum ersten Mal überhaupt ihr Interesse an politischen Prozessen geweckt wurde und dass sie gelernt haben, was es bedeutet, Selbstverantwortung zu übernehmen.

Planspiele eröffnen auch die Möglichkeit zur Mitgestaltung. Demokratie wird mit ihren Gestaltungschancen erlebbar. Die jungen Leute lernen, sich konstruktiv zu streiten, Kompromisse zu finden und durch Kommunikation und Verhandlungen Ergebnisse zu erzielen. Das sind Tugenden, die im täglichen Leben von großem Nutzen sind. Planspiele führen sogar zur späteren aktiven Teilnahme am realen politischen Prozess und in gesellschaftlichen Organisationen.

G.I.B.: Gibt es für Planspiele Regeln und Vorgaben, die einzuhalten sind?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Es gibt keine allgemein verbindlichen Standards. Meines Erachtens gibt es aber Qualitätsmerkmale und ethische Grenzen. Ich erinnere mich an einen Fall, bei dem die Teilnehmenden sich mit dem sensiblen Thema Rechtsextremismus auseinandersetzen sollten – eine besondere Herausforderung. Hier habe ich erlebt, wie man im Rahmen eines Planspiels an

ethische Grenzen stoßen kann. In dem Planspiel ging es um die Errichtung einer Gedenkstätte. Ein Akteur hat seine Rolle als Rechtsextremist so extrem ausgereizt, dass ich die Simulation unterbrechen musste.

Jeder Planspieltrainer wägt für sich selbst ab, wo er diese Grenzen sieht. Für mich liegen sie bei persönlichen Beleidigungen, bei Hetze oder verletzenden Äußerungen, die möglicherweise sogar menschenrechtlich problematisch sind.

G.I.B.: Gibt es Themen, die sich besonders gut für ein Planspiel eignen? Welchen Nutzen haben Planspiele außerhalb der Politik?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Grundsätzlich sind fast alle Themen für Planspiele geeignet. Die Datenbank der Bundeszentrale für politische Bildung, die von uns mit aufgebaut wurde, listet mehr als 250 Planspiele auf. Besonders geeignet sind Simulationen mit kommunalpolitischen Themen, weil dabei die meisten Teilnehmenden ohne große Vorbereitung mitreden können. Abseits der Politik helfen Planspiele zum Beispiel dabei, Kommunikationsprozesse in Unternehmen zu verbessern. Sie werden auch im Katastrophenschutz und im Gesundheitssektor erfolgreich eingesetzt. Im Klinikum München wurde ein großes Simulationszentrum eingerichtet mit dem Ziel, Organisationsprozesse und Operationsabläufe zu optimieren.

Grundsätzlich gilt: Je heterogener und komplexer die Thematik –, umso größer ist die Herausforderung, das Planspiel umzusetzen.

G.I.B.: Worin besteht der Unterschied zwischen einem Planspiel und einem Rollenspiel?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Das Planspiel greift wie ein Baukastensystem bestimmte Grundelemente auf. Wie der Name schon sagt, spielen die Teilnehmenden nach einem Plan miteinander. Das bedeutet: Es wird in der Regel in einem organisierten Rahmen nach vorgegebenen Strukturen gespielt. Oft wird das Schachspiel als ältestes und bekanntestes Planspiel genannt, da zwei Akteure in einem Wettstreit unter verschiedenen Szenarien ein Ziel verfolgen.

Das Rollenspiel verfügt dagegen nicht über derart differenzierte Strukturen. Es kann einfacher umgesetzt werden und ist deshalb besonders gut für den Schulunterricht geeignet. Die Teilnehmenden schlüpfen ohne große Vorbereitung spontan in eine bestimmte Rolle, zum Beispiel in die des Streitschlichters.

Da das Planspiel in der politischen Didaktik teilweise als „Spielerei“ abgetan wird, die einen Prozess nicht realitätsgetreu nachbildet, hat sich in letzter Zeit mit der Politiksimulation ein dritter Begriff etabliert. Die Simulation steht mehr als das Spiel für eine wissenschaftliche Prägung. Auch eine gewisse Politikberatung kann mit der Methode eingeholt werden. In Nachbarländern wie der Schweiz und den Niederlanden, aber auch in den USA hat die Simulation traditionell eher den Charakter der politischen Beratung.

„Leute lernen, sich konstruktiv zu streiten, Kompromisse zu finden und durch Verhandlungen Ergebnisse zu erzielen. Das sind Tugenden, die von großem Nutzen sind.“

G.I.B.: Welche Indikatoren werden eingesetzt, um Planspiele auszuwerten und deren Wirksamkeit zu messen?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Zur Evaluation wird seit einigen Jahren quantitativ und qualitativ verstärkt geforscht. Ein Grund dafür ist auch die gerade von mir angesprochene Kritik, nach der Planspiele wegen ihres angeblich fehlenden Bezugs zur Realität in bestimmten Kreisen nicht genügend wertgeschätzt werden.

An der Universität Frankfurt läuft derzeit eine langfristig angelegte Untersuchung, bei der umfangreiche Fragebögen, Interviews und Videosequenzen ausgewertet werden, um festzustellen, in welchem Maße Planspiele zum Kompetenzerwerb der Teilnehmenden beitragen. Darüber hinaus haben wir eine mehrstufige Untersu-

chungsreihe über den Lernerfolg und die Nachhaltigkeit von Planspielen zum Thema Europa an Schulen durchgeführt. Im Vorfeld der Simulationen wurden Schulen angeschrieben und die Jugendlichen zu ihren Europakenntnissen befragt. Bei der Auswertung haben wir zunächst zeitnah evaluiert und mehrere Monate später Nacherhebungen durchgeführt. Dabei hat sich der lang anhaltende Lerneffekt von Planspielen bestätigt.

„Planspiele führen sogar zur späteren aktiven Teilnahme am realen politischen Prozess und in gesellschaftlichen Organisationen."

Wichtige Hinweise zur Evaluation liefert das neue, im Wochenschau Verlag erschienene Handbuch „Planspiele in der politischen Bildung", das auch die Theorie, Konzeption und Chancen der Planspielmethode beschreibt. Das Buch enthält viele Praxisbeispiele und Hilfestellungen für Spielleiterinnen und Spielleiter.

G.I.B.: Welche Ressourcen stehen den Spielleiterinnen und Spielleitern noch zur Verfügung?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Die Ressourcen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Auf die umfangreiche Planspiel-Datenbank der Bundeszentrale habe ich schon hingewiesen. Dank öffentlicher Financiers finden Planspiele zunehmend Zugang in die Schulen. Es gibt eine Trainerausbildung und Fortbildungsmöglichkeiten. Besonders hervorzuheben ist das Zentrum für Managementsimulationen an der dualen Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart, das den Auftrag hat, den Einsatz der Planspielmethode zu optimieren und intensivieren.

Die SAGSAGA (Swiss Austrian German Simulation and Gaming Association) veranstaltet als Gesellschaft für Planspiele in Österreich, der Schweiz und Deutschland vielfältige Netzwerktreffen: Neben den Auswirkungen der Digitalisierung ist der interdisziplinäre Einsatz von Planspielen ein besonders spannendes und zukunftsorientiertes Thema.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Carsten Duif, Tel.: 02041 767178
c.duif@gib.nrw.de
Manfred Keuler, Tel.: 02041 767152
m.keuler@gib.nrw.de
Dr. Hildegard Logan
hildegard.logan@mkffi.nrw.de

KONTAKT
Hochschule für angewandte Wissenschaften München
Prof. Dr. Stefan Rappenglück, Tel.: 089 12654333
stefan.rappenglueck@hm.edu

G.I.B.: Sie haben mit Blick in die Zukunft das Thema Digitalisierung angesprochen. Welche Schnittstellen bestehen hier mit Planspielen?

Prof. Dr. Stefan Rappenglück: Internetgesteuerte Simulationen gibt es schon seit längerer Zeit. Neuere Tendenzen gehen dahin, dass Planspiele komplett über den Computer laufen. So können vor allem junge Menschen ein Medium nutzen, an dem sie tagtäglich mit Spaß und Engagement arbeiten. Online-Planspiele bieten eine besondere Form der Dynamik. Quasi durch Knopfdruck entstehen neue Spielsituationen. Allerdings fehlt bei dieser Art des Planspiels die direkte Kommunikation.

Fakt ist: Die Nachfrage nach onlinebasierten Simulationen wird weiter steigen. Die boomende Spielbranche hat sich diesen Trend schon zunutze gemacht. Auch unser Planspielfachverband SAGSAGA wird sich intensiv mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf neue Formen des Spielens beschäftigen. Deshalb steht das Netzwerktreffen im Februar 2018 in Tutzing unter dem Thema: „Planspiele der Zukunft – Simulationen in der digitalisierten Welt".

Ich bin sehr gespannt, wohin diese Entwicklung noch führen wird. Die klassische Form des Planspiels wird aber ihre Daseinsberechtigung behalten. Die direkte Kommunikation zwischen den Teilnehmenden aufgrund ihrer Rollenprofile stärkt Fähigkeiten, die auch in der veränderten digitalisierten Welt unbedingt benötigt werden.

Disziplinübergreifend anwendbar: der Resilienz-Ansatz

Der Begriff „Resilienz" taucht in den letzten Jahren immer häufiger und in immer mehr Kontexten auf. Ob ökologisch, psychologisch oder politisch konnotiert – die verschiedenen Ansätze haben einen gemeinsamen Nenner: Es geht um Widerstandsfähigkeit. Wir haben mit Prof. Dr. Werner Schönig von der Katholischen Hochschule NRW gesprochen, der in seiner Arbeit unter anderem einen Schwerpunkt auf Sozialraum und sozialökonomische Fragestellungen legt. Er erklärt, was sich hinter dem Resilienz-Ansatz verbirgt, und zeigt die Übertragungsmöglichkeiten für die Arbeit von arbeitsmarktpolitischen Akteuren auf.

G.I.B.: Woher kommt der Resilienz-Begriff und wie ist er zu verstehen?

Prof. Dr. Werner Schönig: Ursprünglich kommt der Begriff aus der Ökologie und bedeutet „zu einem Ausgangszustand zurückgehen". Sich im Sturm biegende Bäume kehren wieder in ihren ursprünglichen Zustand zurück, sind also resilient. Sie sehen schon, das hat etwas mit dem zu tun, wie wir den Resilienzbegriff in der Arbeitsmarktpolitik verstehen, wo es darum geht, wie jemand Herausforderungen meistert und nicht daran zerbricht.

Der Begriff wurde in den 1980er Jahren von der Psychologie aufgenommen und definiert als „eine positive Entwicklung unter schwierigen Bedingungen". Wenn Menschen in einem problematischen Umfeld aufwachsen und sich trotzdem normal entwickeln. Wenn Kinder aus einer Trinkerfamilie als Erwachsene keine Alkoholprobleme haben, missbrauchte Kinder ein normales Sexualverhalten entwickeln, dann sind das klassische Resilienzphänomene. Die dritte Bedeutung stammt aus der angelsächsischen Diskussion, die in Verbindung mit dem Thema soziale Ungleichheit geführt wird. „Resiliance" meint hier die Widerstandsfähigkeit trotz problematischer Bedingungen, zum Beispiel in sozialen Brennpunkten. Das geht über das psychologische Verständnis hinaus und ist eher politisch konnotiert.

G.I.B.: Was macht Resilienz für die soziale Arbeit interessant? Ist die Übertragung sinnvoll?

Prof. Dr. Werner Schönig: Resilienz öffnet den Blick auf das Positive, auf die Chancen, Möglichkeiten, die jemand hat, und beschäftigt sich mit Positivbeispielen, anders als in Deutschland, wo wir sehr problemfokussiert sind und Probleme schnell für unlösbar halten. Begriffe wie „Multiproblemfamilie" oder „Mehrfache Vermittlungshemmnisse" bringen uns nicht weiter, wenn wir etwas Positives bewirken wollen. Dieser Schwenk der Perspektive ist interessant – und wird entsprechend in unterschiedlichen Disziplinen z. B. der sozialen Arbeit oder Arbeitspolitik adaptiert.

Eine solche Denkweise wäre noch vor dreißig Jahren politisch nicht opportun gewesen. Damals war man sehr auf die individuelle Ebene reduziert, nach dem Motto „Du schaffst das schon" oder „Jeder ist seines Glückes Schmied". Ich glaube, die gesellschaftspolitische Diskussion wäre damals dem Resilienzgedanken gegenüber viel ablehnender gewesen. Die Grundstimmung hat sich geändert.

G.I.B.: Wie geht Resilienzforschung vor – zum Beispiel beim Thema Übergang von der Schule in den Beruf?

Prof. Dr. Werner Schönig: Es wird auf den Einzelfall bezogen vorgegangen und dabei eine Fallgeschichte rekonstruiert. In dieser Fallgeschichte richtet sich der Fokus auf Typen, die Übergänge erfolgreich gestaltet haben.

Zunächst wird der „Erfolg" als geglückter Übergang von der Schule in den Beruf definiert. In einem weiteren Schritt werden die Merkmale analysiert,

die bei Personen beobachtet werden können, denen ein erfolgreicher Übergang geglückt ist. Welche Merkmale haben sie gemein und welche Merkmale sind im Umfeld erkennbar? Und umgekehrt: Haben gescheiterte Menschen andere Merkmale, ein anderes Umfeld?

Bei dieser typologischen Herangehensweise geht es aber nicht um oberflächliches Schubladendenken, sondern um die Nähe zu unterschiedlichen, aber komplexen Typen. Wir ordnen im Prinzip die Komplexität unserer Erfahrungen analytisch bestimmten Typen zu, die bestimmte Merkmale aufweisen. Daraus können sich naheliegende Interventionen ergeben. Man versucht biografisch zu arbeiten, aber nicht nur mit individuellen Biografien, die nicht vergleichbar sind, sondern mit ähnlichen Verläufen. Dadurch bringt man Strukturen in die biografische Arbeit.

„Begriffe wie ‚Multiproblemfamilie' oder ‚Mehrfache Vermittlungshemmnisse' bringen uns nicht weiter, wenn wir etwas Positives bewirken wollen."

G.I.B.: Das verführt vielleicht dazu, problematische Lagen auf eine zu simple Ursache-Wirkungs-Kette zu reduzieren.

Prof. Dr. Werner Schönig: Nein, so einfach ist es nicht. Wir beschäftigen uns mit Begriffen wie Schutzfaktoren und Risikofaktoren. Wir fragen: Was sind die Faktoren, die wir verstärken müssten, und was die, die wir eher abschwächen müssten, und wie können wir das umsetzen? Wir haben kein Rezept, aber Merkmale, mit denen wir arbeiten können und die empirisch gut belegt sind. Es gibt auch Faktoren, die man nicht beeinflussen kann: die positive Einstellung, die persönliche Intelligenz und das Geschlecht. Außerdem spielt offenbar auch die Kinderhierarchie eine Rolle bei resilientem Verhalten, die Tatsache, ob man das älteste oder das jüngste Kind ist. Wir haben also auch ein Set an Faktoren, die ausschlaggebend sind, an denen wir jedoch nicht viel ändern können.

G.I.B.: Welche Faktoren lassen sich beeinflussen – und wie?

Prof. Dr. Werner Schönig: Wir wissen aus den Fallgeschichten, wo es sich lohnt, anzusetzen, z. B. beim Umfeld. Damit kann man sehr gut arbeiten. Für Jugendliche aus schwierigen Familien ist es wichtig, in der Zeit vom Übergang von der Schule in den Beruf Beziehungspersonen außerhalb der Familien zu haben, Menschen, zu denen sie eine Beziehung aufbauen können und die ihnen auf ihrem Weg helfen. Nicht etwa für ein halbes Jahr innerhalb eines Projektes, sondern über Jahre und Jahrzehnte hinweg.

Hierfür ist eine Infrastruktur mit verlässlichen Arbeitsbedingungen und klaren personellen Zuordnungen notwendig, um an die Jugendlichen heranzukommen und ihnen zu helfen. An erster Stelle und traditionell hat die Jugendhilfe, vor allem die in offenen Einrichtungen, eine sehr wichtige Funktion. Oftmals unterstützen auch Fußballtrainer, Lehrerinnen und Lehrer, die die Jugendlichen und die Szene kennen und über einen längeren Zeitraum eine Beziehung zu den Jugendlichen entwickelt haben. Im Rahmen eines Resilienz-Förderprojektes, das nur befristet für ein Jahr in einem Stadtteil umgesetzt wird, ist das nicht zu realisieren.

G.I.B.: Ist Resilienz auch ein Thema für Lebensältere?

Prof. Dr. Werner Schönig: Ich glaube tatsächlich, je weiter jemand biografisch fortgeschritten ist, desto weniger kann man mit dem Resilienzansatz arbeiten. In den Kontexten, in denen ich mich damit befasst habe, geht es um jüngere Menschen. Aber es gibt in der angelsächsischen Diskussion zum Beispiel auch um resiliente Stadtteile mit einer höheren Altersstruktur. Das Alter spielt keine Rolle, wenn Sie ganze Gruppen unter dem Resilienzaspekt betrachten. Aber in der Einzelfallbetrachtung ist dieser Ansatz schon eher etwas für jüngere Jahrgänge.

G.I.B.: Wie können nicht institutionelle Kontakte für die professionelle Resilienz-Arbeit gewonnen und unterstützt werden?

Prof. Dr. Werner Schönig: Es gibt viele Personen mit Einfluss, aber ohne professionellen Hintergrund. Das können Ehrenamtler im Stadtteil sein oder auch ein Kioskbesitzer, der einen Einfluss auf die Jugendlichen haben kann. Das kann auch der Iman sein. Diese Personen könnten etwa an einer Stadtteilkonferenz teilnehmen. Nicht jeder Ehrenamtler aber möchte Teil eines professionellen Netzwerks zur Resilienz-Stärkung in einem Stadtteil sein. Da gibt es große Berührungsängste, und damit muss man sensibel umgehen. Sicherlich ist eine klassische ehrenamtlich tätige Person leichter zu gewinnen als ein zufälliger Kontakt.

G.I.B.: Wie kann man aus der Resilienzforschung ganz konkret arbeitsmarktpolitische Strategien ableiten? Zum Beispiel für die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA)?

Prof. Dr. Werner Schönig: Für die professionell tätigen Personen ist es sehr wichtig, sich zu vernetzen. Häufig sind es dieselben Jugendlichen, die an den unterschiedlichen Stellen im Hilfesystem immer wieder auftauchen. Daher ist es entsprechend sinnvoll, dass sie sich vernetzen. Denkbar wäre zum Beispiel, dass sich in den Netzwerken auch jemand wie ein Stadtteilmanager befindet, der das System koordiniert und öffnet. Er müsste entscheiden, inwieweit er informell weitere Akteure, zum Beispiel aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich, mit einbezieht.

G.I.B.: Zuständig für Jugendliche im SGB II sind die Jobcenter und hier die Fallmanagerinnen und -manager in den U25-Teams. Ist ein Unterschied auszumachen, wenn das Personal in einem Jobcenter mit dem Resilienz-Begriff vertraut ist? Agiert eine resilienzbasiert arbeitende Beratung im Jobcenter anders?

Prof. Dr. Werner Schönig: Ich glaube, aufgrund ihres institutionellen Hintergrundes ist die Herausforderung für Jobcenter, auf der Grundlage des Resilienz-Ansatzes zu arbeiten, groß. Sie müssten grundsätzlich verstärkt auf das Umfeld einschließlich des Stadtteils der Jugendlichen achten, weniger auf den Einzelfall. Hier stellt sich natürlich die Frage der personellen Ressourcen. Bei einem Jugendlichen könnte es sinnvoll sein, ihn vor Ort in einer Werkstatt im Stadtteil zu beschäftigen, damit er nicht aus seinem Sozialraum, seinem Hilfenetzwerk gerissen wird. Beim nächsten Jugendlichen kann der Stadtteil das Problem sein und es sollte bewusst der Wechsel des Umfeldes gefördert werden. Dafür müsste das Jobcenter eine besondere Sensibilität entwickeln und neue Perspektiven eröffnen – das ist bei einem Jobcenter, das nach Schema F handelt, nur schwer möglich.

G.I.B.: Ist der Resilienz-Ansatz auf die Arbeit mit Flüchtlingen übertragbar?

Prof. Dr. Werner Schönig: Ja! Ich habe hierfür schöne Beispiele von unserer Hochschule. An der Hochschule befinden sich viele resiliente geflüchtete Personen: Sie haben die deutsche Sprache gelernt, fügen sich ein und studieren in einem fremden Land. Sie waren in der Lage, trotz ihrer fürchterlichen Erlebnisse mehr oder weniger „aus dem Stand“ ein Studium aufzunehmen. Das ist bei anderen mit denselben Erfahrungen anders, viele sind traumatisiert. Warum ist das so? Beim Thema Flüchtlinge kann man das Thema Resilienz gut aufgreifen.

„Resilienz öffnet den Blick auf das Positive, auf die Chancen, Möglichkeiten, die jemand hat."

Selbst bei den beeindruckenden jungen Menschen bei uns an der Hochschule ist das kein Selbstläufer. Sie sind einsam, fühlen sich gestresst und herausgefordert, und sie brauchen viel Betreuung. Wir haben hier eine Person, die sie betreut und ihnen Nachhilfestunden gibt, sie mental aufbaut und sie stärkt, damit sie dabeibleiben.

Dann gibt es auch viele Flüchtlingsgruppen, die den Bildungshintergrund nicht haben, den der deutsche

Arbeitsmarkt erfordert. Oder andere, die durch die Fluchterfahrung psychische Probleme entwickelt haben. Diese Menschen brauchen jemanden, der ihnen den Rücken stärkt. Verlässliche Ansprechpartner, die institutionell verankert sind und zu denen sie eine Beziehung aufbauen können.

„Für Jugendliche aus schwierigen Familien ist es wichtig, in der Zeit vom Übergang von der Schule in den Beruf Beziehungspersonen außerhalb der Familien zu haben."

G.I.B.: Um über die Grenzen Deutschlands hinauszuschauen: Sie planen ein Forschungsprojekt in den USA.

Prof. Dr. Werner Schönig: Ich nehme wahr, dass man Resilienzforschung in den USA sehr stark in den Kontext der sozialen Segregation stellt. Dort geht es um Armutsgebiete und um die Widerstandsfähigkeit der Bewohnerschaft als Gruppe. Das ist etwas, das wir in Deutschland unter Gemeinwesenarbeit verstehen. Allerdings geht es in den USA um ein wesentlich härteres Umfeld. Die Segregation spielt dort eine ganz andere Rolle, und es gibt wenige Angebote wie Nachbarschaftseinrichtungen oder Ähnliches. Im Wesentlichen sind die Leute mit ihren sozialen Problemen allein auf sich gestellt. Es geht im Prinzip um den Widerstand gegen die Herausforderungen der Gesellschaft, gegen gesellschaftliche Verhältnisse, gegen Perspektivlosigkeit. Ein Resilienzprojekt in den USA ist zum Beispiel das Engagement gegen „Food Deserts". Es wird jahrelang dafür gekämpft, dass Supermärkte eröffnet werden. Resilience ist also der Kampf gegen die Lebensmittelwüste und für hochwertige Lebensmittel, die man im Supermarkt kaufen kann. Das hat eine ganz andere Konnotation, als wenn man hier Einzelfallhilfen für den Übergang Schule – Beruf anbietet.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Jochen Bösel
Tel.: 02041 767253
j.boesel@gib.nrw.de

Manfred Keuler
Tel.: 02041 767152
m.keuler@gib.nrw.de

KONTAKT

Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Wörthstr. 10
50668 Köln
Prof. Dr. rer. pol. habil. Werner Schönig
Tel.: 0221 7757145
w.schoenig@katho-nrw.de

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

Impressum

Herausgeber: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop

Verantwortlicher Redakteur: Manfred Keuler

Redaktionskonferenz: Andrea Bosch, Carsten Duif, Dr. Friedhelm Keuken, Manfred Keuler, Julia Mahler, Dr. Frank Nitzsche, Christiane Siegel

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt: Ingeborg Barnikol-Demirok (Kommunales Integrationszentrum); Dr. Frank Bauer (IAB); Petra Beulshausen (Agentur für Arbeit Mülheim); Rechtsanwaltskanzlei Blömke & Kollegen, Witten; Dr. Johanna Börsch-Supan (Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH); Jochen Bösel; Ute Brüggenhorst (Jobcenter Kreis Unna); Susanne Budt; Ingrid Bürgers (Stadt Duisburg); Dr. Uwe Conradt (NEUE ARBEIT der Diakonie Essen); Sören Ellerbeck; Karsten Euting (Bildungszentrum des Handels e. V.); Dr. Philipp Fuchs (ISG); Martina Griese (Jobcenter Köln); Ulrike Groth (Beschäftigungsförderungsgesellschaft mbH Rhein-Kreis Neuss); Daniel Heidler (Bezirksregierung Münster/Kreis Recklinghausen); Stephan Jansen (Agentur für Arbeit Recklinghausen); Dr. Friedhelm Keuken; Helmut Kleinen; Dörthe Koch; Klaus Konietzka (Sozialamt Mülheim an der Ruhr); Arnold Kratz; Frank Stefan Krupop; Prof. Dr. Petra Lippegaus-Grünau (SRH Hochschule Hamm Institut für Sozialwissenschaft); Dr. Hildegard Logan; Birgit Mohr (Stadt Mülheim/Sozialagentur); Elke Muddemann-Pulla (Entwicklungsbad (fokus-mensch)); Gregor Nachtwey (Kommunale Koordinierung – Landeshauptstadt Düsseldorf Schulverwaltungsamt); Frank Neukirchen-Füsers (Jobcenter Dortmund); Dr. Frank Nitzsche; Paul Pantel; Prof. Dr. Stefan Rappenglück (Hochschule für angewandte Wissenschaften, München); Ulrich Schipp; Rena Schnettler (Kommunale Koordinierung Kreis Recklinghausen); Prof. Dr. rer. pol. habil. Werner Schönig (Katholische Hochschule NRW); Oliver Schweer; Volker Stephan; Klaus-Peter Vogel (Gemeinschaftshauptschule Bernburger Straße); Jessica Weiner (NEUE ARBEIT der Diakonie Essen); Thomas Westphal (Wirtschaftsförderung Dortmund); Benedikt Willautzkat; Dr. Georg Worthmann; Oliver Wüntsch (DBVC); Ezgi Yildiz Wirtschaftsschule Paykowski); Janina Zaepernick (Kommunale Koordinierung Kreis Recklinghausen)

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

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.

Fotos: Arnd Drifte; Michel Koczy; Joe Kramer; Frank Stefan Krupop; Marion Koell; Walter Schernstein; J.Stipke/archivWest; Katja Mintel; Lutz Kampert; Stadt Dortmund (Roland Gorecki); Manuela Braunmueller

Titelfoto: Joe Kramer

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

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

Erscheint vierteljährlich | Dezember 2017

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 MAGS.

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