Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen *März 2019*

G.I.B.INFO 1_19

Neue Chancen für entkoppelte junge Menschen

Landesschlichterin Yvonne Sachtje (MAGS) • § 16 h SGB II • RESPEKT 2.0 (StädteRegion Aachen) • Die Notfallmamas • Dr. Karen Brems (BMAS) • Plan 27 (Köln) • Inklusion durch Digitalisierung • Migrantenunternehmen • 10 Jahre Landesprogramm „Integration unternehmen!“ • Mentoring 4.0 • Ranga Yogeshwar

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

So viel vorab

Nein, vergessen sind sie nicht, die jungen Menschen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen, sich nicht in Ausbildung befinden und sämtliche Kontakte zum Hilfe- und Fördersystem verloren haben. Denn auch wenn kein Kontakt mehr zu ihnen besteht – die Verantwortung für sie bleibt! Genau deshalb hatte die nordrhein-westfälische Landesregierung die beiden Modellprojekte „Chance Zukunft“ und „BergAuf!“ gefördert. Sie sollten „entkoppelte“ junge Menschen wieder heranführen an Bildungsprozesse, an Maßnahmen der Arbeitsförderung sowie an Ausbildung oder Arbeit. Wir blicken in diesem Heft zunächst zurück und berichten, warum diese beiden Modellprojekte so erfolgreich sein konnten.

Wir schauen aber auch nach vorn und sprechen mit Dr. Karen Brems vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales über die konkreten Möglichkeiten, die sich aus dem neu geschaffenen § 16 h SGB II zur Förderung schwer zu erreichender junger Menschen ergeben. In die Norm sind Erkenntnisse aus dem Bundesprogramm „RESPEKT“ eingeflossen, das sich an die gleiche Zielgruppe wendete und dessen Umsetzung wir am Beispiel der StädteRegion Aachen illustrieren. Für die BMAS-Mitarbeiterin ist der neue Paragraf 16 h „geradezu revolutionär“, weil hier „die Hilfe nicht erst dann greift, wenn bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II gegeben ist.“

Noch haben nicht alle Jobcenter den neuen Paragrafen genutzt. Das Vorgehen der von uns in diesem Heft vorgestellten Jobcenter in den Ruhrgebietsstädten Essen und Gelsenkirchen könnte den noch zögernden Jobcentern als Beispiel dienen.

Speziell für junge Menschen, die aufgrund psychischer Probleme nicht in der Lage sind, einen geregelten Alltag zu führen und wichtige schulische oder berufliche Entwicklungsschritte zu gehen, hat die Stadt Köln 2017 das mit Landesmitteln geförderte Projekt „Plan 27“ ins Leben gerufen.

Darüber berichten wir genauso wie über das vor exakt zehn Jahren von Arbeitsminister Karl-Josef Laumann gemeinsam mit dem Landschaftsverband Rheinland, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe und weiteren Partnern ins Leben gerufene Landesprogramm „Integration unternehmen!“. Eine von der G.I.B. durchgeführte Jubiläumsveranstaltung präsentierte zahlreiche über das Programm geförderte Inklusionsbetriebe, in denen Menschen mit und ohne Behinderung erfolgreich zusammenarbeiten und sich am Markt behaupten. Welche Funktion digitale Assistenzsysteme bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt übernehmen können, dokumentieren wir in einem Extra-Beitrag in diesem Heft.

So wie bei der Zielgruppe schwerbehinderter Menschen braucht auch die Integration geflüchteter Menschen immer wieder neue Ideen. Vorbildlich agiert hier die Gemeinde Everswinkel. Sie wurde beim Bundeswettbewerb „Zusammenleben Hand in Hand – Kommunen gestalten“ als Preisträgerin gekürt – wir berichten. Die Bedeutung einer systematischen Datenerhebung in diesem Kontext zeigen Beispiele aus den Jobcentern in den Kreisen Lippe und Warendorf.

Dass sich die Unterstützung zugewanderter Menschen lohnt, unterstreichen nicht zuletzt die von Migrantinnen und Migranten gegründeten Unternehmen, die längst ein wichtiger Wirtschaftsfaktor sind. Eine Fachtagung des Landes würdigte jetzt Gründerinnen und Gründer mit einer Einwanderungsgeschichte für ihren Beitrag zu Ökonomie und Gesellschaft. Sie, die Veranstaltung, ist in diesem G.I.B.-Info ebenso Thema wie das Projekt „Mentoring 4.0“, in dem der Austausch zwischen Jungen und Erfahrenen in altersgemischten Teams im Mittelpunkt steht.

Und über die Auswirkungen von Digitalisierung und modernen Arbeitsformen auf zukünftige Tarifverträge sprechen wir mit der neuen Landesschlichterin Yvonne Sachtje, die zugleich auf die Probleme hinweist, die sich aus der sinkenden Tarifbindung für Politik und Sozialpartner ergeben.

Last not least: Eine Berichterstattung über die von der RWTH Aachen präsentierten intelligenten Lehr- und Lernsysteme für Schulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten sowie ein Interview mit dem Diplom-Physiker Ranga Yogeshwar über Chancen und Risiken moderner KI-Systeme runden das G.I.B.-Info 1_19 ab.

02 So viel vorab

Wege in Arbeit

04 Inklusion durch Digitalisierung. Digitale Assistenzsysteme halten Einzug in die Arbeitswelt
08 Systematische Datenerhebung wichtiger Baustein für die Unterstützung von Geflüchteten
Beispiele aus den Jobcentern Kreis Lippe und Kreis Warendorf
14 Bundeswettbewerb „Zusammenleben Hand in Hand – Kommunen gestalten“
Gemeinde Everswinkel: Ausgezeichnet!
16 „Gemeinsam sind wir stark“. 10 Jahre Landesprogramm „Integration unternehmen!“ in Nordrhein-Westfalen

Neue Chancen für entkoppelte junge Menschen

20 Draußen vor der Tür. Vom System entkoppelte junge Menschen
24 Interview mit Dr. Karen Brems (BMAS): „Geradezu revolutionär an § 16 h SGB II ist, dass die Hilfe nicht erst dann greift, wenn bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II gegeben ist“
28 Schwer erreichbar, aber nicht verloren. Wie Jobcenter mit Projekten nach § 16 h SGB II abgehängte Jugendliche erreichen
32 Neue Perspektiven für entkoppelte junge Menschen. Modellprojekte „Chance Zukunft“ und „BergAuf!“
36 Auf RESPEKT folgt RESPEKT 2.0. StädteRegion Aachen startet Nachfolgeprogramm
40 Plan 27: Individuelle Hilfe für junge Menschen. Kölner Projekt unterstützt psychisch labile Menschen

Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung

44 Wenn der Chef in die Rolle des Mentees schlüpft. Mentoring 4.0
48 Interview mit Yvonne Sachtje (Landesschlichterin, MAGS): „Die sinkende Tarifbindung gibt sowohl den Sozialpartnern als auch der Politik immer mehr zu denken“

Themenübergreifend

54 Migrantenunternehmen sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Eine Fachtagung des Landes Nordrhein-Westfalen
58 Die Notfallmamas. Eine alternative Kinderbetreuung
62 Abstraktes begreifen. RWTH Aachen präsentiert intelligente Lehr- und Lernsysteme
67 Interview mit Ranga Yogeshwar: „Es genügt nicht, nur die technischen Möglichkeiten zu sehen, sondern wir müssen immer reflektieren, worin ihre Sinnhaftigkeit liegt“

Inklusion durch Digitalisierung

Digitale Assistenzsysteme halten Einzug in die Arbeitswelt

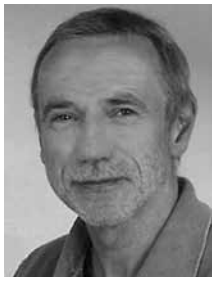
Die Digitalisierung der Arbeit birgt Vor- und Nachteile für Menschen mit Behinderungen. Um mit der fortschreitenden Technik Schritt zu halten, setzen Unternehmen wie der wertkreis Gütersloh gGmbH für die Beschäftigten auf spezielle digitale Assistenzsysteme. Das Fraunhofer-Institut in Lemgo unterstützt bei der Entwicklung von Prototypen. Das dahinterstehende Prinzip eröffnet auch anderen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen neue Perspektiven.

Dampfwalzen und Flaschenöffner gedeihen bei Rotlicht nicht richtig. Sie benötigen grünes Licht. Dennoch sind beide Farben gleich bedeutsam, unterstützen sie doch Menschen mit Behinderungen bei ihrer Montagetätigkeit in den Werkstätten der wertkreis Gütersloh gGmbH. Leuchtet es am Montagetisch dezent rot auf, wissen die Beschäftigten, dass einzelne Bauteile einer metallenen Miniaturwalze oder eines handelsüblichen Flaschenöffners nicht in der richtigen Reihenfolge oder Weise zusammengesetzt wurden. Rot signalisiert also Fehler, bei Grün ist der Handgriff korrekt erfolgt. Gesteuert wird dies über ein intelligentes System aus Kameras und Sensoren, die den Arbeitsprozess erfassen und begleiten.

Hier sind digitale, nicht menschliche Helfer am Werk, die den Arbeitenden mit Handicap zur Seite stehen. Sie können das lästige Blättern in einer Bedienungsanleitung überflüssig machen. Denn die Montageschritte zu jedem Produkt sind digital am Werkplatz hinterlegt. Der Arbeitende muss sie zu Beginn lediglich über einen Touchscreen-Monitor auswählen und aktivieren. Ab da reagiert das System auf jeden Handgriff. Die Digitalisierung hat an den Arbeitsplätzen beim wertkreis Einzug gehalten – mit einem Forschungsdemonstrator, wie das interaktive Hilfsgerät etwas sperrig heißt. An den kleinen Öffnern und Walzen lassen sich die Einsatzmöglichkeiten von Assistenzsystemen gut darstellen. Zugleich macht dies die Übertragbarkeit auf reale Anwendungen wie etwa die Montage von Baugruppen aus dem Auftragsportfolio des wertkreises sichtbar.

Entwickelt hat ihn der Institutsteil für industrielle Automation des Fraunhofer-Instituts für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung (IOSB-INA) in Lemgo. Ein zweites Exemplar steht den Teilnehmenden der beruflichen Bildung im För-

Ulrich Rötgers, Leiter Bereich Berufliche Bildung, wertkreis Gütersloh gGmbH



Rudolf Stüker, Projektentwickler Bereich Berufliche Bildung, wertkreis Gütersloh gGmbH

derzentrum zur individuellen Lebensgestaltung und Berufsbildung (FiLB) des Kreises Gütersloh zur Verfügung. Der wertkreis als Auftraggeber will mit seiner Entwicklung neue Wege bei der beruflichen Bildung, Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen gehen und vermehrt auf digitale Assistenzsysteme setzen. Für den wertkreis arbeiten im Kreis Gütersloh 2.500 Menschen. 1.500 von ihnen sind aus verschiedensten Gründen benachteiligt, durch körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigungen. Die gemeinnützige Gesellschaft kümmert sich auf verschiedenen Ebenen um ihr Klientel. Vier Säulen umfasst das Angebot: berufliche Bildung, berufliche Teilhabe, berufliche Inklusion sowie das Inklusionsunternehmen „Kiebitzhof“.

Erfolgsmodell ist die Sondermaßnahme „Alltagshelfer im sozialen Bereich“

Als Eingangstor in eine Beschäftigung fungiert beim wertkreis der Bereich der beruflichen Bildung, den alle Menschen mit Behinderung, die zum wertkreis stoßen, obligatorisch durchlaufen. Diese erste Säule ist eine zweijährige Qualifizierungsmaßnahme, die 100 Menschen jährlich neu beginnen und von der Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträgern oder Berufsgenossenschaft finanziert wird. Sie besitzt – aus rechtlichen Gründen – keinen Ausbildungsstatus, sondern dient der Orientierung, ermöglicht Einblicke in alle wertkreis-Bereiche und sieht auch Praktika vor. Diese sind entweder in den eigenen Werkstätten möglich oder aber bei kooperierenden Unternehmen, die im Kreis Gütersloh inzwischen 130 Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderungen anbieten.

Nah am Prinzip der dualen Ausbildung ausgerichtet ist die Sondermaßnahme „Alltagshelfer im sozialen Bereich“, bei der ein reguläres Berufskolleg eingebunden ist. Sie qualifiziert Menschen mit Behinderung für Tätigkeiten im Haushalt, in Seniorenheimen, als Pflegebegleitungen oder in der Kita. Die Maßnahme ist in Kooperation mit einem Altenpflegeseminar als regulärer Lehrgang aufgebaut, der mit einer theoretischen und praktischen Abschlussprüfung zum Betreuungsassistenten endet. Im Qualifizierungsgang Alltagshelfer ist die staatlich anerkannte Ausbildung zum Betreuungsassistenten nach § 53 c SGB inkludiert. Der wertkreis stellt für die Teilnehmenden der Alltagshelfer-Gruppe eine Betreuung ab, um den schulischen Erfolg sicherzustellen und das Kolleg zu unterstützen. „Das ist unser Erfolgsmodell“, sagt Ulrich Rötgers, Leiter des Bereichs Berufliche Bildung beim wertkreis, weil dadurch auch die Tür in den regulären Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aufgestoßen werden könne. Zuletzt haben zwei der zertifizierten Alltagshelfer eine reguläre Ausbildung zum Altenpflegehelfer anschließen können. Für dieses Jahr sind zwei weitere, nicht subventionierte Ausbildungsplätze zugesagt.

„Wir sehen die Digitalisierung als Chance“

Zu den klassischen Aufträgen, die Firmen an die Werkstätten vergeben, zählen Montage und Verpackung. „Vieles davon kann in Zukunft automatisiert ablaufen, was nicht ohne Auswirkungen auf unsere Auftragslage bleiben wird“, sagt Ulrich Rötgers. Komplexere Prozessabläufe, fortschreitende Automation: Die Befürchtung liegt nahe, dass Menschen wie beim wertkreis, die trotz vielfältiger Förderung einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben, nicht zu den Gewinnern des digitalen Wandels zählen könnten. „Wir sehen die Digitalisierung aber durchaus als Chance und nicht als Gefahr“, sagt Ulrich Rötgers. Mit den 2018 angeschafften Forschungsdemonstratoren „wollen wir Anschluss halten“, sagt er. Das Assistenzsystem ähnelt im Aufbau den üblichen Montage- und Verpackungsarbeitsplätzen mit Arbeitsplatte und Greifbehältern. Der Unterschied besteht in zwei Beamern, Tiefenkameras, einem Computer und einem Touchscreen-Monitor. Gesteuert wird das System über die Softwareplattform „XTEND“, eine Entwicklung der Lemgoer Fraunhofer-Forscher. „Die Arbeitswelt ändert sich rapide, und wir dürfen keine Zeit verschwenden. Um den Menschen bei uns weiter interessante Aufträge und Aufgaben anbieten zu können, müssen wir solche digitalen Unterstützungssysteme bereithalten“, sagt Ulrich Rötgers.

Dabei geht es im wertkreis nicht allein darum, die Beschäftigung innerhalb der eigenen Werkstätten am aktuellen Standard auszurichten. Je nach Fähigkeiten, Eignung und Wunsch der einzelnen Mitarbeitenden ist auch ihre Integration in den ersten Arbeitsmarkt ein grundsätzliches Ziel. „Mit Hilfe der Assistenzsysteme hoffen wir, die Menschen auf real existierende Tätigkeiten in Firmen vorbereiten zu können“, sagt Rudolf Stüker, Projektentwickler im Bereich Berufliche Bildung beim wertkreis. Wenn Firmen für einen Montageauftrag komplette Materialsätze anlieferten, sei es ein Leichtes, mit den Mitteln der Assistenzsysteme auch die spätere Arbeitsumgebung zu simulieren. „Im Ergebnis werden die Menschen nicht nur in ihrer Tätigkeit geübter, son-

Sascha Jenderny, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fraunhofer-Institut für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung (IOSB), Institutsteil für industrielle Automation (INA)

dern im neuen Arbeitsumfeld auch selbstsicherer. Und es kann die Einarbeitungszeiten reduzieren“, betont Rudolf Stüker. Dies ist wichtig, weil Unternehmen häufig den Aufwand scheuen, Menschen mit Behinderungen anzulernen und einzuweisen. „Wenn sich hier Personal, Zeit und damit Geld einsparen lassen, erhöht das die Chancen, unsere Mitarbeiter in eine Firma zu integrieren.“

„Firmen fast aller Branchen sollten in Assistenzsysteme investieren“

Der klassische Pfad allerdings führt die Mehrzahl der Menschen mit Behinderungen im Anschluss an die berufliche Bildung in den Bereich berufliche Teilhabe. In ihm sind im Wesentlichen die wertkreiseigenen Werkstätten vereint, die an sieben Standorten Arbeitsmöglichkeiten für über 1.300 Menschen eröffnen. Produktion und Dienstleistung umfassen Montage- und Verpackungstätigkeiten, eine Tischlerei, die Metallbearbeitung oder auch Dienstleistungen wie Hausmeisterarbeiten. Dazu kommt das eigene Inklusionsunternehmen „Kiebitzhof“, das ökologische Landwirtschaft mit angeschlossenem Bioladen betreibt und etwa 85 Menschen mit Behinderung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet.

Klappt der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Ausbildung oder Beschäftigung außerhalb des wertkreises, spricht man von beruflicher Integration – einer weiteren Säule beim wertkreis. Diese umfasst auch die Betreuung von behinderten Menschen auf ausgelagerten, nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen bei verschiedenen Firmen der Region. Dabei handelt es sich oft um Montagetätigkeiten oder Arbeit in Archiven. Dazu kooperiert der wertkreis mit Unternehmen wie dem Haushaltsgerätehersteller Miele, wo bis zu zwölf Menschen in sogenannten Inklusionsgruppen etwa ein Jahr lang mitarbeiten. Sie werden von einer Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB) des wertkreises betreut. Auf ausgelagerten Arbeitsgruppen und in Inklusionsgruppen bleiben die Menschen formal Mitarbeiter der Werkstatt des wertkreises, sofern sie nicht in Festanstellung oder ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden.

Digitale Assistenzsysteme könnten den Übergang benachteiligter Bevölkerungsgruppen in den ersten Arbeitsmarkt grundsätzlich erleichtern, glaubt Rudolf Stüker. „Es wäre von Vorteil, wenn Firmen fast aller Branchen in Assistenzsysteme investieren würden.“ Oft braucht es dafür lediglich einen Impuls, wie das Beispiel des wertkreises zeigt. Bei einem Firmenbesuch in Schloss Holte stießen die Gütersloher 2017 zufällig auf Assistenzsysteme. Daraufhin suchte der wertkreis den Kontakt zu den Entwicklern am Fraunhofer-Institut (IOSB-INA). Seit über zwei Jahren arbeite sein Institut vermehrt mit Integrationsbetrieben auf dem sozialen Arbeitsmarkt, darunter der Lebenshilfe oder dem Bad Driburger Unternehmen INTEG, sagt Sascha Jenderny, wissenschaftlicher Mitarbeiter des IOSB-INA. Beim wertkreis seien vom Erstkontakt bis zur Präsentation des Forschungsdemonstrators anderthalb Jahre vergangen. Dies zeigt auch: Assistenzsysteme gibt es noch nicht von der Stange, vorhandene Beispiele in Forschung und Firmen „haben für uns nie so richtig gepasst“, sagt Ulrich Rötgers. Um das Assistenzsystem für den wertkreis maßzuschneidern, war eine umfangreiche Bestandsaufnahme der Tätigkeiten und eine klare Aufgabenstellung nötig. Von Beginn an in einen speziellen Arbeitskreis einbezogen waren der Werkstattrat als Beschäftigtenvertretung und auch der Betriebsrat.

Flexible Systeme stoßen auf Interesse in der freien Wirtschaft

Das Fraunhofer-Institut finanziert die Forschung und Entwicklung seiner digitalen Assistenzsysteme aus drei Quellen: Die Grundfinanzierung erfolgt aus Bundesmitteln, dazu kommen Fördergelder aus öffentlichen Projekten des Bundes oder des Landes; Dritte im Bunde sind Unternehmen, die für spezielle Aufträge bezahlen. Zu ihnen zählt auch der wertkreis Gütersloh, der weder Fördergelder beantragte noch ein öffentlich subventioniertes Projekt initiieren wollte. „Wir haben unser Assistenzsystem selbst finanziert“, sagt Rudolf Stüker. Einerseits „ist es uns das wert“, andererseits wollte die gemeinnützige Gesellschaft angesichts der schnell fortschreitenden Automatisierung das System so früh wie möglich einführen.

Maßgabe bei der Entwicklung des wertkreis-Assistenzsystems war, die interaktive Hilfe für den Montagebereich so flexibel wie möglich zu gestalten. Von Flaschenöffner auf Mini-Dampfwalze umzustellen, also das Aktivieren eines neuen Fertigungsverfahrens, soll im Idealfall durch den Mitarbeiter erfolgen können, „ohne jedes Mal den EDV-Beauftragten des Unternehmens einschalten zu müssen“, sagt Rudolf Stüker. Den Arbeitsplatz grundsätzlich umzuprogrammieren funktioniere inzwischen innerhalb von zwei bis vier Stunden. Das sei vergleichsweise schnell, sagt Rudolf Stüker, und damit für interessierte Betriebe ein wichtiger Zeit- und Kostenfaktor. Das Interesse an Assistenzsystemen in der frei-

en Wirtschaft wächst und treibt die Entwicklung voran. „Wir haben viele Anfragen aus dem Mittelstand und der Industrie“, sagt Sascha Jenderny vom IOSB-INA, „die Potenziale der Inklusion mit dieser Technologie zu heben, eröffnet der Forschung neue Anwendungsfelder und Herausforderungen.“ Neben fest installierten interaktiven Projektoren wie beim wertkreis werden als mobile Assistenzsysteme auch Augmented-Reality-Brillen (AR) nachgefragt, häufig von produzierenden Unternehmen. Die Brillen können Umgebungen und Prozesse simulieren und damit beispielsweise für Produktion, Wartung und Reparatur eine große Hilfe sein. „Die Technik wird sich auf diesem Sektor enorm weiterentwickeln, indem der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen in den Mittelpunkt gestellt wird“, sagt Sascha Jenderny.

Menschen mit Behinderungen Assistenzsysteme an die Seite zu stellen heißt nicht, dass damit bereits die einzige Zielgruppe für diese Innovationen identifiziert wäre. „Manche Prämissen sind sehr ähnlich“, sagt Rudolf Stüker mit Blick etwa auf die Gruppe Geflüchteter, die für den Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen können. „Ein Video unterstützt alle, egal ob jemand kognitive Einschränkungen hat oder die deutsche Sprache nicht kennt.“ Erklärfilme, also Tutorials, bieten sich besonders im Bereich der Montage oder Maschinenwartung an, beim Umrüsten oder dem Bedienen von Maschinen. Das ist ein Vorteil auch für ungelernte Kräfte, die so den Informationsvorsprung anderer Kollegen zumindest teilweise kompensieren können. Dazu lasse sich die wertkreis-Strategie, Menschen mit Einschränkungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen übertragen. „Auch dort geht es um die Begleitung der Einzelnen auf dem Weg in die Betriebe, um die Individualität ihrer Qualifizierung und des Trainings“, sagt Rudolf Stüker. Firmen profitierten wiederum davon, dass das Einarbeiten von Arbeitskräften mit Assistenz-Systemen vergleichsweise kostengünstig sei.

Arbeitgeber werden wieder vermehrt Menschen mit Behinderungen einstellen

Es geht um nicht weniger als die Aufgabe, Menschen am Arbeitsleben und der Gesellschaft teilhaben zu lassen, die keine Berufsausbildung durchlaufen haben oder über wenig formale Kenntnisse für einen bestimmten Beruf verfügen. Dennoch sind sie unter Umständen für gewisse Arbeitsbereiche geeignet. Mit dem Deutschen Qualifizierungsrahmen (DQR) existiert bereits ein Instrument, über formale Kriterien hinaus Kenntnisse und Fähigkeiten zu erfassen. Beim wertkreis hat sich eine Arbeitsgruppe etabliert, die unter dem Titel Qualifizierungspass ein Instrument entwickelt, das diese Kenntnisse und Teilqualifikationen erfasst. „Bei uns erkundigen Firmen sich häufig nach ganz profanen Dingen, die sich nicht aus formalen Qualifikationen ergeben“, sagt Rudolf Stüker. „Da ist es wichtig, ob jemand stanzen, bohren, schweißen oder Gabelstapler fahren kann. Dinge, über die beispielsweise auch ein Gesellenbrief nicht unbedingt etwas aussagen würde.“ Ein Qualifizierungspass dagegen könnte auch Auskunft über Kenntnisse geben, die häuslich erworben worden sind. „Firmenchefs neigen häufiger dazu, Zeugnissen über formale Kenntnisse zu misstrauen. Sie benötigen vielmehr das Profil eines Kandidaten, mit dem sie wirklich etwas anfangen können“, sagt Rudolf Stüker.

Dass auch Menschen mit Behinderungen vermehrt zu den geeigneten Kandidaten zählen, ist eine Hoffnung, die der wertkreis mit dem Einsatz digitaler Assistenzsysteme verbindet. „Im Moment herrscht Facharbeitermangel, auch für Anlern- und Montagetätigkeiten werden viele Menschen gesucht“, sagt Rudolf Stüker, das gelte nicht nur für den Großraum Gütersloh. Da könne für Unternehmen die Investition in Assistenzsysteme eine Überlegung wert sein, „sofern der Kosten-Nutzen-Effekt stimmt.“ Auch in der Pflege ergeben sich Möglichkeiten. „Mit der entsprechenden Assistenz können Menschen Dinge tun, an die bisher nicht zu denken ist“, sagt Rudolf Stüker. Der wertkreis erhoffe sich daher einen Anschub, „dass Menschen mit Behinderungen wieder deutlich in den Fokus der Arbeitgeber geraten!“

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Gustav Bölke
Tel.: 02041 767212
g.boelke@gib.nrw.de
Dr. Frank Nitzsche
Tel.: 02041 767 157
f.nitzsche@gib.nrw.de

KONTAKTE
Fraunhofer-Institut für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung (IOSB), Institutsteil für industrielle Automation (INA)
Sascha Jenderny, wiss. Mitarbeiter
Langenbruch 6
32657 Lemgo
Tel.: 05261 9429056
sascha.jenderny@iosb-ina.fraunhofer.de

wertkreis Gütersloh gGmbH
Ulrich Rötgers, Leiter Bereich Berufliche Bildung
Auf´m Kampe 10
33334 Gütersloh
Tel.: 05241 2115300
ulrich.roetgers@gt-net.de

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

Systematische Datenerhebung wichtiger Baustein für die Unterstützung von Geflüchteten

Beispiele aus den Jobcentern Kreis Lippe und Kreis Warendorf

Wie können Jobcenter die vielen geflüchteten Menschen, die in den letzten Jahren nach Deutschland zugewandert sind, bestmöglich unterstützen? Die Herausforderung ist enorm. Die Fallzahlen sind seit dem Höhepunkt der Flüchtlingszuwanderung aus den außereuropäischen Krisenländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) im Jahr 2015 massiv gestiegen. Wurden im Juli 2016 in Nordrhein-Westfalen noch 71.294 Geflüchtete im Rechtskreis des SGB II betreut, so hat sich deren Zahl innerhalb eines Jahres fast verdoppelt (auf 142.175 im Juni 2017) und bis zum Juni 2018 auf 167.231 weiter erhöht.

Kompetenzteam Migration des Jobcenters Kreis Warendorf

Dabei ist die Flüchtlingswelle inzwischen spürbar zurückgegangen. Die Zahl von 722.370 Erstanträgen auf Asyl bedeutete 2016 in Deutschland einen historischen Höchststand. Sie sank im Jahr darauf um 72,5 Prozent auf 198.317. Von Januar bis August 2018 wurden 111.685 Erstanträge durch das Bundesamt für Migration und Integration (BAMF) entgegengenommen – das bedeutet ein weiteres Minus von 14,9 Prozent im Vergleich zum selben Zeitraum des Vorjahres.

Die unterschiedlichen Tendenzen gründen darin, dass Geflüchtete erst mit einer zeitlichen Verzögerung nach Durchlaufen des Anerkennungsverfahrens in das Leistungssystem des SGB II münden. Um hilfreiche Angebote für die Zielgruppe bereitzustellen und weiterzuentwickeln, benötigen die Jobcenter gezielte Informationen: zum Beispiel über Alter, Herkunft, Sprachkenntnisse, Bildung und persönliche Verhältnisse der betreffenden Personen. Deshalb kommt der systematischen Erhebung und Nutzung von Daten eine besondere Bedeutung zu. Dafür wählen die einzelnen Jobcenter, zum Beispiel in den Kreisen Lippe und Warendorf, verschiedene Ansätze und Schwerpunkte.

Clearing- und Koordinierungsstelle im Kreis Lippe

Sprache ist der Schlüssel zur Integration! „Wer nicht Deutsch spricht, kann nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden. Deshalb gibt es die vom BAMF bereitgestellte Sprachförderung“, sagt Thomas Koebe-Helbich vom Jobcenter Lippe.

Um die Planungen und Aktivitäten aller an der Sprachförderung für Geflüchtete im SGB II-Bezug beteiligten Akteure (Agentur für Arbeit, Jobcenter, BAMF, Kreisverwaltung, Sprachkursträger, Ausländerbe-

hörden) klug aufeinander abzustimmen, finanziert das Jobcenter als zugelassener kommunaler Träger eine Clearing- und Koordinierungsstelle beim Netzwerk Lippe.

Zwischen Jobcenter und Netzwerk besteht seit vielen Jahren eine gut eingespielte Kooperation. Das Jobcenter unterhält im ländlich geprägten Kreis fünf dezentrale Servicebüros mit spezialisierten Beratern. Sie kümmern sich ausschließlich um die Betreuung geflüchteter Menschen, die Hilfen in verschiedensten Alltagsfragen benötigen: von der Kinderbetreuung über die Schulanmeldung, Sprachförderung, Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche bis zur Bewältigung von Traumata durch Kriegs- und Fluchterfahrungen.

Das Netzwerk Lippe wurde 1995 als gemeinnützige GmbH gegründet. Als kommunale Beschäftigungsförderungsgesellschaft des Kreises unterhält es heute eine große Arbeitnehmerüberlassung. Ein besonderer Fokus liegt inzwischen auch auf der Unterstützung von Zugewanderten und insbesondere von Geflüchteten.

Sprachförderung zentral koordinieren

Über eine Optimierung der Sprachförderung wurde im Kreis Lippe schon früh nachgedacht. Vor allem, weil das vom BAMF vertretene Postulat der freien Trägerwahl Schwächen offenbarte. „Ohne Sprachkenntnisse ist den Geflüchteten eine freie Trägerwahl kaum möglich. Aus Sicht der Träger wiederum lohnt sich die Eröffnung eines neuen Kursangebotes erst ab etwa 15 Teilnehmern. Ein freies Spiel der Kräfte ermöglicht den Trägern keine verlässliche Planung“, erklärt Koebe-Helbich.

Eine zentrale Steuerung sollte das Verfahren verbessern und deutlich beschleunigen. „Nach Sichtung und Auswertung von Best-Practice-Modellen aus Osnabrück und Mönchengladbach und nach einem etwa einjährigen politischen Diskussionsprozess haben wir im Sommer 2017 die Clearing- und Koordinierungsstelle installiert und diese Aufgabe an das Netzwerk Lippe delegiert“, so Koebe-Helbich. Das Jobcenter fördert die Einrichtung mit der Finanzierung von viereinhalb Personalstellen, eine weitere Stelle wird durch den Kreis gefördert.

„Das Netzwerk fungiert für uns als Dienstleister. Es bereitet die Daten der Flüchtlinge auf und koordiniert für uns die regionalen Sprachkurse nach Absprache mit den Trägern“, sagt Koebe-Helbich.

Kursträger melden Kapazitäten

Das Verfahren der Clearing- und Koordinierungsstelle ist klar strukturiert. Zunächst melden die Träger ihre Planungen für die Kurse. Es gibt im Kreis Lippe neun Sprachkursträger, die Integrationskurse und – mit Überschneidungen – sieben Träger, die Kurse der berufsbezogenen Deutschsprachförderung (DeuFöV) anbieten.

Für die Organisation der Integrationskurse bietet das neue Verfahren nach Einschätzung des Jobcenters eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum BAMF-Auskunftssystem WebGIS, dessen Datenqualität mangels Vollständigkeit und Aktualität oft unzureichend sei.

Für die DeuFöV-Kurse organisiert das BAMF mit den Trägern regelmäßige Quartalsgespräche zur regionalen Planung der Kurse. Die Clearing- und Koordinierungsstelle gleicht die Daten mit dem geschätzten Bedarf ab.

Überweisung mittels Einschaltbogen

Kunden mit Bedarf an einem Sprachkurs werden vom Jobcenter mittels Einschaltbögen an die Clearing- und Koordinierungsstelle überwiesen. Der Einschaltbogen enthält wichtige Informationen über den Geflüchteten. Dazu zählen neben persönlichen Daten die Staatsangehörigkeit, der Aufenthaltstitel und der aktuelle Stand der Sprachkenntnisse. Im Formular erklärt der Geflüchtete sein Einverständnis für den Austausch der personenbezogenen Daten zwischen allen potenziell beteiligten Akteuren des Verfahrens.

Schnittstellenprobleme erschweren Arbeit

Die Datenverarbeitung offenbart erhebliche Schnittstellenprobleme, da die einzelnen Institutionen mit verschiedenen Software-Programmen agieren. „Wir arbeiten mit AKDN, das Netzwerk Lippe nutzt STEP NOVA, die Agentur für Arbeit VERBIS, die Ausländerämter nutzen das Ausländerzentralregister und die Kursträger wiederum andere Datenformate. Deshalb werden Informationen über die Kunden oft mehrfach erfasst“, erklärt Koebe-Helbich.

Eine Lösung des Problems ist nicht in Sicht. Außerdem existiert die Software Integrationsgeschäftsdatei (InGe-Online), die der Datenerfassung und dem Datenaustausch im Kontext der Integrations-

kurse dient, in verschiedenen Versionen, wobei jeder Verfahrensbeteiligter nur Zugriff auf einen bestimmten Ausschnitt der Daten hat. Für die Aufnahme eines Geflüchteten in einen Integrationskurs wird die zentrale Personenkennziffer (PKZ) benötigt, auf die nur die Ausländerbehörde Zugriff hat. Dieses Problem konnte in Lippe gelöst werden, indem der Leiter der Clearing- und Koordinierungsstelle vom Kreis finanziert wird und somit den gleichen Zugriff auf InGe-Online hat wie die Ausländerbehörden.

Der InGe-Online-Datenbank kann die Koordinierungsstelle entnehmen, ob die Geflüchteten zu einer Teilnahme berechtigt sind, ob sie bereits zur Teilnahme an einem Sprachkurs verpflichtet wurden und welche Module sie schon belegt haben. Keinen Zugriff haben die Ausländerbehörden und die Koordinierungsstelle auf die Angabe, ob der Kunde schon über einen anderen Träger beim BAMF gemeldet wurde und ob ihm „Wiederholerstunden“ zustehen. Diese Informationen sind nur für die Sprachkursträger einsehbar. Sie müssen die entsprechenden Daten auslesen und an die Clearing- und Koordinierungsstelle übermitteln. Das generiert einen erheblichen Mehraufwand.

Einstufungstests wichtig für Kursplanung

Um die Geflüchteten gezielt einem bestimmten Kursangebot zuordnen zu können, wird mithilfe verschiedener Verfahren ihr Sprachstand geprüft. Für die Einstufungstests der Integrationskurse sind die Sprachkursträger zuständig. Etwa die Hälfte der Teilnehmer sind Analphabeten, die noch vor dem Einstieg in das erste Modul 300 Unterrichtseinheiten zur Alphabetisierung absolvieren. Eine organisatorische Schwierigkeit besteht darin, dass bestimmte Kurse wegen zu geringer Teilnehmerzahlen nur selten oder gar nicht zustande kommen, aber die einmal getroffene Zuordnung eines Kunden nicht ohne Weiteres verändert werden kann.

Für die DeuFöV-Kurse nimmt die Clearing- und Koordinierungsstelle nach den Richtlinien des Sprachanbieters telc die Kompetenzfeststellungen selbst vor. Die Clearingstelle versucht, mindestens 15 Personen für einen Kurs zu gewinnen und wählt einen geeigneten Kursort aus. Das Jobcenter prüft anhand der Vorschlagsliste, ob die Kunden verfügbar sind. Nach Kursbeginn erhält die Clearingstelle eine Starterliste. Dann wird auch bekannt, wie lange der Kurs läuft und wann eine Anschlussperspektive für die Teilnehmenden benötigt wird.

Berufsstandserhebungen als wertvolle Orientierungshilfe

Die Koordinierungsstelle hält während der Kurslaufzeit Kontakt zu den Teilnehmenden und führt mit einfachen Fragebögen Berufsstandserhebungen durch. Dabei wird abgefragt, wie lange die jeweilige Person in ihrem Heimatland welche Tätigkeiten ausgeübt hat.

Die so gewonnenen Erkenntnisse werden nicht in die klassischen Systeme bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter eingepflegt. Denn eine besondere Schwierigkeit besteht darin, dass die Berufserfahrungen im Herkunftsland und die Anforderungen an bestimmte Berufe in Deutschland zum Teil weit auseinandergehen.

Die Informationen sind aber wertvoll für eine erste Orientierung. Sie können genutzt werden, wenn Unternehmen für eine bestimmte Branche Personal suchen und sind auch für das Creaming hilfreich, mit dem das Jobcenter Ärzte, Apotheker und andere Akademiker in kreisweiten „High Potentials“-Gruppen zusammenfasst.

Gute Sprachkenntnisse – gute Anschlussperspektive

Zum Ende eines Kurses melden die Träger die Ergebnisse der Teilnehmer direkt an die Clearing- und Koordinierungsstelle, die auf dieser Grundlage Anschlussperspektiven plant. „Die unmittelbare Kommunikation zwischen Träger und Koordinierungsstelle beschleunigt das Verfahren gegenüber einer Wiedereinladung durch das Jobcenter um mindestens drei Monate. Es dauert aber in der Regel immer noch vier bis acht Wochen, bis ein Folgekurs zustande kommt“, sagt Koebe-Helbich.

Die Anschlussperspektive ist stark von den erworbenen Sprachkenntnissen abhängig. Ein erheblicher Teil der Geflüchteten verbleibt auch nach längerer Förderung auf dem Sprachniveau A2, das für den Arbeitsmarkt nicht ausreicht. Das nächsthöhere Level B1 schafft bundesweit nur gut die Hälfte der Kursteilnehmer.

Auch unter den B1-Absolventen ist das Leistungsniveau sehr unterschiedlich. Bei der Bewertung der Kompetenzen wird zwischen „Hören/Verstehen“, „Sprechen“ und „Schreiben“ unterschieden. Viele der Geflüchteten mit einem B1-Zertifikat sind in der Kategorie „Schreiben“ deutlich schlechter, als es das B1-Niveau vorgibt. Auf einer solchen Basis lässt sich das nächsthöhere B2-Niveau

nur schwer erreichen. „An dieser Schwelle scheitern selbst geflüchtete Akademiker“, sagt Koebe-Helbich. Ohne B2 sei eine Ausbildung oder qualifizierte Umschulung mit einer realistischen Aussicht auf Erfolg aber kaum möglich. „Arbeitgeber erwarten von ihren Mitarbeitern, dass sie sich gut verständigen können“, ergänzt Koebe-Helbich.

Problem Fahrtkostenerstattung

Eine andere Herausforderung ist die unzureichende Übernahme von Fahrtkosten für Integrationskurse durch das BAMF. „Die Struktur unseres Kreises mit 16 Städten und Gemeinden erschwert die Organisation der Sprachförderung erheblich. Die Kursorte sind nicht für alle Teilnehmer gut erreichbar“, sagt Koebe-Helbich.

Die vom BAMF 2018 eingeführte pauschalierte Fahrtkostenregelung deckt die Kosten für eine Monatskarte des öffentlichen Personennahverkehrs nicht. Eine Finanzierungslücke von 50 Euro pro Monat ist keine Seltenheit. Hinzu kommt, dass die Fahrtkosten von den Kursteilnehmenden zum Teil über drei oder vier Monate vorfinanziert werden müssen.

Um die Belastung für die Geflüchteten zu senken, beteiligen sich im Kreis Lippe die Träger an der Vorfinanzierung. Zudem erstattet das Jobcenter auf Antrag die Fahrtkostenlücke für ein Monatsticket als Mehrbedarf nach § 21 Abs. 6 SGB II.

Offene Frage: Umgang mit Geduldeten

Eine offene Frage ist der Umgang mit Geduldeten, die keinen Aufenthaltstitel erhalten, aber aus verschiedenen Gründen nicht abgeschoben werden können. Sie halten sich zum Teil über Jahre in Deutschland auf, oft mit Kindern, die hier die Schule besuchen, ohne einen Zugang zu Integrationskursen zu erhalten. Die Kommunen haben diese Menschen bislang nur selten zur Teilnahme an einem Sprachkurs verpflichtet. „Wir rechnen damit, dass es in dieser Frage bald Bewegung gibt“, sagt Koebe-Helbich. Die Fahrtkostenproblematik würde sich für die Geduldeten in verschärfter Weise stellen, da die Deckungslücke für sie durch keine andere Organisation geschlossen werden kann.

Kooperation mit BAMF geplant

Die Clearing- und Koordinierungsstelle hat sich nach Einschätzung des Jobcenters Lippe sehr gut bewährt. „Die Sprachkursträger wissen den Nutzen der zentralen Steuerung zu schätzen“, sagt Koebe-Helbich.

Die beteiligten Akteure arbeiten daran, die Prozesse des komplexen Handlungsfeldes weiter zu optimieren. Zudem steht die Clearing- und Koordinierungsstelle in konkreten Verhandlungen mit dem BAMF, das plant, seine 18 Pilotprojekte für Test- und Meldestellen (TuM) auszuweiten. Diese Einrichtungen haben das Ziel, Geflüchtete möglichst schnell an die Sprachbildung heranzuführen.

Das Netzwerk Lippe wäre mit seinen Erfahrungen, Kompetenzen und seiner materiellen Ausstattung in hervorragender Weise als TuM geeignet. Auf diese Weise könnte das BAMF in die Finanzierung der wichtigen Steuerungsaufgabe eingebunden und weitere Synergieeffekte erzielt werden.

Strukturdatenbank über Geflüchtete im Jobcenter Warendorf

Beim Jobcenter Kreis Warendorf werden die Geflüchteten seit Mai 2017 vom Kompetenzteam Migration betreut. Das Team besteht aus Mitarbeitenden, die zuvor an mehreren Standorten im Kreisgebiet speziell mit Zugewanderten gearbeitet haben. Eine Flüchtlingskoordinatorin fungiert als Bindeglied zwischen Steuerung und operativer Ebene und hält den Kontakt zu Maßnahme- und Sprachkursträgern und zu den anderen Netzwerkpartnern.

Um einen Überblick über die Situation der Geflüchteten im SGB II-Bezug zu erhalten und die Arbeit zu erleichtern, wurde eine Strukturdatenbank entwickelt und zum Mai 2017 mit allen verfügbaren relevanten Informationen über die Zielgruppe befüllt. „Die Datenbank, die im laufenden Geschäft stets aktuell gehalten wird, dient unserer internen wie externen Berichterstattung und verschiedenen Planungen“, sagt Susanne Beier, Leiterin des Kompetenzteams Migration im Jobcenter Kreis Warendorf.

Gute Zusammenarbeit in Integration Points

Eine gute Basis für die Arbeit des Kompetenzteams bildete vor allem in der Zeit des hohen Flüchtlingszustroms die erfolgreiche Kooperation in den Integration Points. Hier arbeiten an 13 Standorten im Kreisgebiet die Bundesagentur für Arbeit, das Jobcenter Kreis Warendorf, die beteiligten Städte und Gemeinden und die Ausländerbehörden zusammen, um Geflüchtete aus fünf Ländern

mit hoher Bleibeperspektive (Eritrea, Iran, Irak, Somalia und Syrien) zu unterstützen.

Nach vollzogener Anerkennung der Geflüchteten und dem damit verbundenen Rechtskreiswechsel werden dem Jobcenter wichtige, von den Agenturen erhobene Informationen über ein verschlüsseltes Postfach zugestellt. Maßnahmen aus dem gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm, die noch im Rechtskreis des SGB III starteten, werden vom Jobcenter fortgeführt. „Inzwischen sind fast alle Geflüchteten aus Eritrea, dem Iran, Irak, Somalia und Syrien in den Rechtskreis des SGB II gewechselt“, sagt Susanne Beier.

Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse

Die Strukturdatenbank bietet als Excel-Liste verschiedene Filtermöglichkeiten. Auf Tabellenblättern, die den einzelnen Beratern zugeordnet sind, werden wesentliche Informationen über die Kunden dokumentiert. Dazu zählen zunächst der Aufenthaltsort, persönliche Daten, die Schul- und Berufsausbildung im Herkunftsland und die Sprachkenntnisse. Entscheidend für die rechtzeitige Planung von Anschlussperspektiven ist das Erfassen des aktuellen Status durch Informationen, ob und wie lange der Geflüchtete gerade an einem Sprachkurs, an einer Maßnahme oder an einem Praktikum teilnimmt. Die Datenbank gibt auch Hinweise darauf, welche Hilfe die Geflüchteten sonst noch erhalten. Viele von ihnen werden in Alltagsfragen von ehrenamtlichen Helfern und Migrationsberatungsstellen oder durch Aktivierungsmaßnahmen externer Träger unterstützt.

Kompetenzfeststellungen, die zu Beginn der Betreuung und ein zweites Mal während des letzten Drittels des Sprachkurses getroffen werden, geben Auskunft über die beruflichen Möglichkeiten der Geflüchteten. „Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung fließen in die Potenzialanalyse ein. So kann für jeden Geflüchteten ein realistischer Berufswunsch erarbeitet und dokumentiert werden“, sagt Susanne Beier.

Die Strukturdatenbank informiert auch darüber, ob ein im Ausland erworbener Berufsabschluss mittels IQ-Anerkennungsverfahren in Deutschland anerkannt wurde, ob die Person für ein IQ-Verfahren vorgemerkt ist oder ob dies nicht notwendig ist, weil kein Abschluss vorliegt.

Wichtig für weitere Planungen ist der Hinweis, ob der Geflüchtete perspektivisch für eine Ausbildung infrage kommt. Die Ausbildungsvermittlung im Regelgeschäft der Regionalteams im Jobcenter Kreis Warendorf steht jungen wie älteren Kunden offen und kann sich so rechtzeitig auf den Ausbildungsbedarf der Zugewanderten einstellen.

Wertvolle Informationen für politische Gremien

Politische Gremien erwarten vom Jobcenter stets aktuelle Informationen zur Flüchtlingsproblematik. Auch dafür sind die Informationen der Strukturdatenbank nützlich. So konnte sich der Sozialausschuss des Kreises Warendorf dank der umfassenden Datenerhebung im Sommer 2017 einen guten Überblick über die Gruppe der Geflüchteten im SGB II-Bezug verschaffen. Zu diesem Zeitpunkt wurden im Kreisgebiet 1.951 erwerbsfähige leistungsberechtigte Geflüchtete in 1.348 Bedarfsgemeinschaften betreut. Nahezu die Hälfte der Geflüchteten (47,5 Prozent) waren junge Menschen im Alter von 18 bis 30 Jahren. Männer waren dabei mit 65,1 Prozent klar überrepräsentiert.

Hohes Fachkräftepotenzial konnte unter den Geflüchteten nur bedingt ermittelt werden. Die Gruppe zeigte sich äußerst heterogen: Etwa jeder vierte Geflüchtete war im Kreis Warendorf nicht alphabetisiert, auf der anderen Seite konnten 12,3 Prozent der Geflüchteten einen Hochschulabschluss vorweisen.

Jobcenter fördert nachhaltige Integration

Von Januar bis Mai 2017 wurden im Kreis Warendorf 82 Geflüchtete in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Das Jobcenter richtet seine Förderpolitik nicht vorrangig auf schnelle, sondern auf nachhaltige und bedarfsdeckende Integrationen aus und versucht deshalb, die Geflüchteten für Investitionen in Sprache und Bildung zu motivieren. Dafür ist viel Überzeugungsarbeit nötig. „Junge Männer bevorzugen oft kurzfristige Helferarbeiten anstelle eines längerfristigen Bildungsweges. Sie möchten möglichst schnell Geld verdienen, um ihre Familien zu unterstützen und finanziellen Verpflichtungen in ihrem Heimatland nachzukommen“, erklärt Susanne Beier.

Strukturdaten nützlich für Planung und Organisation

Welche Geflüchteten sollen als Nächstes eingeladen werden? Wie können Arbeitsprozesse effektiv gestaltet werden? Welche Anschlussperspektiven ergeben sich mittelfristig? Welche Maßnahmen müssen geplant werden?

Das Kompetenzteam Migration nutzt die Daten der Strukturdatenbank für viele Fragen der eigenen Arbeitsorganisation, der internen Planung an den Schnittstellen zum Regelsystem, der Kooperation mit Dritten und für die Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern. Für die Träger von Sprachkursen hat das Jobcenter einen runden Tisch organisiert, an dem die Kursbeginne jeweils zeitversetzt auf Basis der Informationen der Strukturdatenbank abgestimmt werden.

„Welcome to Work in Nature“

Wenn laut Datenbank ein Kurs oder eine Maßnahme endet, wird rechtzeitig eine Folgeberatung vereinbart, um im Idealfall eine nahtlose Anschlussperspektive zu realisieren. Geflüchtete, für die eine Vermittlung in Ausbildung oder Studium zu früh kommt, können mit einer Maßnahme auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden, zum Beispiel im Projekt „Welcome to Work in Nature“, einer Kooperation von Jobcenter, Agentur für Arbeit und dem Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (VGL). In sechs Lernmodulen verbessern Geflüchtete aus verschiedenen Ländern in einer Gruppe von etwa 20 Teilnehmenden mithilfe eines Integrationscoachs ihre Sprachkenntnisse und werden in Unternehmen des VGL praxisorientiert qualifiziert.

„Das Projekt hat sich mit seiner guten Mischung aus Theorie und Praxis bewährt“, sagt Susanne Beier. Deshalb plant das Kompetenzteam Migration ähnliche Kooperationen mit dem Handwerk und dem Pflegesektor.

Unterstützung qualitativ weiterentwickeln

Positiv fällt im Kreis Warendorf auch das Gesamtfazit für die Strukturdatenbank aus. „Deshalb haben wir zusätzlich eine anknüpfende Datenbank für den Übergang der Geflüchteten in das Regelgeschäft konzipiert“, sagt Susanne Beier. Damit kann das Jobcenter seine eigenen Anstrengungen überprüfen und zugleich verlässliche datenbasierte Auskünfte über alle betreuten Flüchtlinge liefern.

Da die Fluchtmigration auf einem niedrigeren Niveau anhält, wird es in Zukunft für alle Jobcenter vor allem darauf ankommen, ihre Unterstützungsleistungen qualitativ weiterzuentwickeln und an den lokalen Bedarfslagen auszurichten. Die systematische Nutzung von Daten, die von den Jobcentern in verschiedenen Variationen genutzt werden, wird für diesen Zweck ein wichtiger Baustein bleiben.

Der Beitrag basiert auf dem G.I.B.-Bericht „Erhebung und Nutzung von Daten über geflüchtete Menschen in den Jobcentern – Beispiele aus der nordrhein-westfälischen Praxis“ (November 2018)

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Jan Amonn
Tel.: 02041 767162
j.amonn@gib.nrw.de

AUTOR
Andreas Düppe
Tel.: 0171 8309531
presse@da-pr.de

KONTAKTE

Jobcenter Lippe
Servicebüro Detmold
Koordination des Integration Point
Wittekindstr. 2
32758 Detmold
Thomas Koebe-Helbich
Thomas.Koebe-Helbich@jobcenter-lippe.de

Jobcenter Kreis Warendorf
Raiffeisenstr. 11
59229 Ahlen
Susanne Beier, Teamleiterin
Kompetenzteam Migration
susanne.beier@kreis-warendorf.de

Bundeswettbewerb „Zusammenleben Hand in Hand – Kommunen gestalten“

Gemeinde Everswinkel: Ausgezeichnet!

Vor zwei Jahren stellte das G.I.B.-Info die gleichermaßen umfang- wie einfallsreichen Aktivitäten der Gemeinde Everswinkel vor, geflüchtete Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu integrieren. Etwa zur gleichen Zeit startete das Bundesministerium des Innern den Wettbewerb „Zusammenleben Hand in Hand – Kommunen gestalten“. Kommunen aus ganz Deutschland waren aufgerufen, sich mit ihren Konzepten und Projekten zur Integration und zum Zusammenleben von Zuwanderern und Einheimischen zu bewerben. Im Juli 2018 wurden die Preisträger gekürt. Einer von ihnen ist die Gemeinde Everswinkel aus Nordrhein-Westfalen.

Integrationspreis BMI, v. l.: Staatssekretär Dr. Markus Kerber, Bürgermeister Sebastian Seidel, Sozialamtsleiter Thomas Stohldreier Quelle: Foto Credit

„Über den Zusammenhalt in der Gesellschaft wird in Städten, Landkreisen und Gemeinden entschieden.“ Das sagte der damalige Bundesinnenminister Thomas de Maiziére anlässlich des Starts des von ihm initiierten Bundeswettbewerbs „Zusammenleben Hand in Hand – Kommunen gestalten“.

Vorbildcharakter für die Gestaltung hat offensichtlich die im Kreis Warendorf gelegene Gemeinde Everswinkel. Eine Jury ermittelte aus den 142 zur Prämierung zugelassenen Wettbewerbsbeiträgen 21 Preisträger, darunter die Gemeinde Everswinkel mit ihren rund 9.700 Einwohnerinnen und Einwohnern. Sie hatte allein im Jahr 2015 rund 220 Geflüchtete aufgenommen.

Gut begründete Prämierung

„Everswinkel“, heißt es in der Jury-Begründung, „zeigt ein umfassendes Verständnis von Integration als Aufgabe aller. Mit breiter Unterstützung durch den Bürgermeister Sebastian Seidel und alle politischen Fraktionen werden die Vorteile einer kleinen Kommune genutzt, um die Integration geflüchteter Menschen zu unterstützen.“

Hinter den Integrationsanstrengungen der Gemeinde Everswinkel, hebt die Jury hervor, „stehen klar formulierte Ziele“. Eins davon war, die Geflüchteten dezentral unterzubringen. Dafür wurden Mehrfamilienhäuser gekauft, ein Übergangswohnheim errichtet sowie Wohnungen angemietet. Sozialamtsleiter Thomas Stohldreier: „Es ist gelungen, die Geflüchteten gut verteilt in den Wohngebieten der beiden Ortsteile Everswinkel und Alverskirchen unterzubringen. So konnten soziale Brennpunkte vermieden werden – ein entscheidender Faktor für die Integration.“

Anerkennend bewertet die Jury zudem das Bestreben der Gemeinde, in der ortsansässigen Bevölkerung für die Akzeptanz der Ziele und Aktivitäten zu werben. Dazu erstellte die Gemeinde eine Informationsbroschüre und versandte sie an alle Haushalte. In ihr konnten die Bürgerinnen und Bürger aus erster Hand erfahren, was die zugewanderten Menschen zur Flucht aus ihren Heimatländern veranlasst hatte: „Das Leben war ein ständiger Alptraum, aus dem man leider nicht erwachen durfte“, berichtet zum Beispiel eine syrische Familie. „Jeden Tag mussten die Kinder ertragen, dass Menschen auf der Straße willkürlich gequält und ermordet wurden.“

Bei der Versendung der Broschüre beließen es die Verantwortlichen indes nicht. Regelmäßig erstatteten sie im öffentlichen Teil der Sitzungen des Familien- und Sozialausschusses Bericht über die Integrationsfortschritte. Sozialamtsleiter Thomas Stohldreier: „So war allen klar: Wir haben einen Plan, wir haben ein Konzept und das setzen wir um!“

Positiv sieht die Jury vor allem das „beachtliche und breite Angebot an Maßnahmen“

Offener Treff: Zugewanderte und Einheimische gemeinsam beim Boulen

KONTAKT
Integration Point – Kreis Warendorf
Jürgen Wonning
wonning@everswinkel.de

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

von Gemeinde und Flüchtlingsinitiative, darunter Nachbarschaftsfeste, Spielenachmittage und Kreativangebote, Sprachkurse durch Ehrenamtliche, ein Café, eine Fahrradwerkstatt sowie diverse Aktivitäten in Sportvereinen, bei der Freiwilligen Feuerwehr, dem Blasorchester, dem Seniorenheim, dem Deutschen Roten Kreuz oder dem Kulturkreis.

Im Projekt „Alt für Jung Patenschaften" der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros engagierten sich überwiegend ältere Aktive als Paten für Geflüchtete. „Die große Erfahrung der Paten", stimmen die Koordinatoren des Projekts überein, „erleichterten den Geflüchteten die Aufnahme in die Gesellschaft." Weitsichtig auch der Einsatz Carmen Günnewigs als Flüchtlingssozialarbeiterin sowie zehn weiterer Frauen, die sich als ehrenamtliche Sprach- und Integrationshelferinnen in der Grundschule engagieren. Carmen Günnewig: „Wir hatten keine Integrationsklassen, die Flüchtlingskinder waren von Beginn an in den regulären Klassen untergebracht. Sie kannten unser Schulsystem nicht, sprachen kein Deutsch und kannten keine Gesellschaftsspiele. Mit unserer Unterstützung aber haben sie es geschafft, sich in den normalen Schulunterricht zu integrieren."

Integration in Ausbildung und Arbeit

Wichtiger Dreh- und Angelpunkt für erfolgreiche Integration ist der „Integration Point". Hier erfolgt – in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Münster – Ahlen, vertreten durch Sama Bensaida, dem Jobcenter, vertreten durch Jutta Drilling-Kleihauer, und der Ausländerbehörde des Kreises Warendorf sowie dem Sozialamt der Gemeinde Everswinkel eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt.

Nach einer ersten „Talentsichtung" wird die Anerkennung von Beruf und Ausbildung im Heimatland geprüft, werden Sprachförderkurse vermittelt, Arbeitserlaubnisse beantragt und Praktika organisiert. Koordinator Jürgen Wonning: „Am Beginn stehen oft gemeinnützige Tätigkeiten etwa in örtlichen sowie öffentlichen Einrichtungen. Ziel aber ist die Vermittlung in einen Beruf." Um mehr Unternehmen als Arbeitgeber für die neu Zugewanderten zu gewinnen, fanden spezielle Informationstreffen zwischen Gewerbetreibenden, der örtlichen Kommunalverwaltung und den Koordinatoren statt.

Das breit angelegte Engagement der kommunalen Akteure erwies sich als Erfolg: Sura Algaragholi, die mit ihrem Mann und ihrem neun Monate alten Kind aus dem Irak geflohen war, hat mit Unterstützung der Gemeinde ein Stipendium einer Stiftung bekommen. Sie promoviert zurzeit an der Universität Münster.

Dass junge Geflüchtete in Everswinkel eine Chance bekommen, ist nicht zuletzt zahlreichen Unternehmen wie zum Beispiel der Uennigmann Landmaschinen und Metallverarbeitung GmbH zu verdanken. Die Firma hatte auf Empfehlung von Friedhelm Hempelmann, der als ehemaliger Berufswahlkoordinator der Verbundschule alle ortsangehörigen Firmen kennt, Mohamad Osman, einem 26-jähren Flüchtling aus Syrien, ein Praktikum ermöglicht. Der Unternehmer: „Die Kollegen sagten über den Praktikanten: Den nehmen wir mit zur Baustelle, den können wir brauchen. Das ist die größte Anerkennung, die Mitarbeiter geben können." Gleich nach dem Praktikum konnte der junge Syrer eine Ausbildung zum Metallbauer beginnen.

Ganz ähnlich die Erfolgsmeldungen aus der Kortmann GmbH, einem Unternehmen für Heizung und Klimatechnik. Hier konnte Habtom Tesfay aus Eritrea in einem Praktikum seinen Arbeitgeber so überzeugen, dass er gleich eine Ausbildung zum Elektrotechniker angeboten bekam. Betriebsleiter Marvin Pohl: „Wir sind froh, ihn gefunden zu haben, denn Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze gibt es im ganzen Handwerk heute viel zu wenige." Auch darüber hinaus weiß der Betriebsleiter nur Positives zu berichten: „Für gewöhnlich bin ich morgens immer als erster im Betrieb, aber während seines Praktikums war Habtom schon vor mir hier, hat den Parkplatz gefegt, das Lager aufgeräumt und Autos gesäubert. Erst kürzlich hat er gefragt, ob er auch samstags arbeiten dürfe, ohne bezahlt zu werden."

Festgestellt haben die ausbildenden Unternehmen jedoch eine Diskrepanz zwischen praktischem und theoretischem Können. Hier ist ein Austausch mit den Berufskollegs oder anderen ausbildungsbegleitenden Institutionen dringend vonnöten, um eine erfolgreiche duale Ausbildung sicherzustellen. Als „schönes Erlebnis" ihres Engagements bezeichnen die Koordinatoren Friedhelm Hempelmann und Jürgen Wonning die Tatsache, dass sich bereits 16 Geflüchtete in Ausbildung befinden. In ihren Augen ein treffendes Bespiel dafür, dass „gelingende Integration ein ganzes Dorf benötigt."

„Gemeinsam sind wir stark“

10 Jahre Landesprogramm „Integration unternehmen!“ in Nordrhein-Westfalen

Vor genau zehn Jahren brachte Arbeitsminister Karl-Josef Laumann gemeinsam mit dem Landschaftsverband Rheinland, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe und weiteren Partnern das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ auf den Weg. Mit ihm wurden bislang mehr als 1.700 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit schwerer Behinderung geschaffen. Darüber hinaus haben die Landschaftsverbände rund 1.300 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zusätzlich vollständig aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ wird es auch in Zukunft geben, denn „Menschen mit schweren Behinderungen“, so Minister Karl-Josef Laumann, „haben es trotz der derzeit insgesamt guten Arbeitsmarktlage nicht leicht, einen passenden Arbeitsplatz zu finden.“

In Nordrhein-Westfalen leben rund 1,8 Millionen schwerbehinderte Menschen, darunter 765.000 im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Zwar profitieren laut „Arbeitsmarktreport NRW 2018“ der G.I.B. zur „Situation der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsmarkt“ auch schwerbehinderte Menschen von der aktuell guten Arbeitsmarktlage, doch ging die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe nicht so stark zurück wie bei den nicht schwerbehinderten Menschen. Gleiches gilt für die Zahl der Langzeitarbeitslosen unter ihnen. Zudem ist die Dauer der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen deutlich höher als die der nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Dabei sind schwerbehinderte Arbeitslose nach einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit von Mai 2018 gut

Foto: Inklusion und Kultur: Im Januar 2007 gründete sich „La Mariposa“, ein inklusiver Sambazug aus Bewohnern und Mitarbeitern der Kinderheilstätte und Musikbegeisterten aus der Gemeinde Nordkirchen. „La Mariposa“ ist Spanisch und bedeutet: Der Schmetterling. Bei der Jubiläumsveranstaltung in Düsseldorf zeigte „La Mariposa“ sein künstlerisches Können.

qualifiziert: Anteilig finden sich bei ihnen sogar etwas mehr Fachkräfte als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.

„Auch inklusive Betriebe können sich am Markt behaupten!“

Schon vor zehn Jahren hatte die prekäre Situation erwerbsfähiger Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt den damaligen und heutigen Arbeitsminister von Nordrhein-Westfalen Karl-Josef Laumann veranlasst, das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ zu schaffen.

Mit ihm werden investive Zuschüsse in Höhe von maximal 20.000 Euro pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für Beschäftigte aus der Zielgruppe des § 215 SGB IX gezahlt, das sind Menschen, deren Teilhabe am Arbeitsmarkt „aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.“ Die antragstellenden Unternehmen müssen einen Eigenanteil von 20 Prozent leisten. Inklusionsbetriebe – das können eigenständige Unternehmen oder Inklusionsabteilungen in regulären Unternehmen sein – beschäftigen zwischen 30 Prozent und in der Regel nicht mehr als 50 Prozent Personen aus dieser Zielgruppe.

Ganz sicher war sich Minister Karl-Josef Laumann vor zehn Jahren nicht, als es um die Einschätzung der zukünftigen Erfolge des von ihm initiierten Landesprogramms „Integration unternehmen!“ ging: „Ich hatte die Sorge“, räumte er am 12. November 2018 in Düsseldorf bei der von der G.I.B. organisierten Jubiläumsveranstaltung „10 Jahre Landesprogramm „Integration unternehmen!“ in Nordrhein-Westfalen – Gemeinsam sind wir stark“ freimütig ein, „dass Inklusionsbetriebe wegen ihres sozialen Engagements für Menschen mit Schwerbehinderung am hart umkämpften Markt ökonomisch scheitern könnten, wenn sie die notwendige Wertschöpfung für die Beschäftigung nicht erzielen würden.“ Dazu ist es nicht gekommen, im Gegenteil: Die Insolvenzquote ist geringer als bei den Unternehmen insgesamt. Der Minister: „Unsere Rechnung ist also aufgegangen. Das Programm beweist: Inklusionsbetriebe sind zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt besonders geeignet. Und: Auch inklusive Betriebe können sich am Markt behaupten!“

„Gute Arbeitsplätze im besten Sinne des Wortes“

In der Tat – die Zahlen sind beeindruckend: Gab es zum Start des Programms im Jahr 2008 gerade einmal 100 Inklusionsbetriebe, sind es heute 300. Sie stellen in Nordrhein-Westfalen insgesamt rund 4.100 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zur Verfügung. 1.735 dieser Arbeitsplätze wurden aus dem Landesprogramm „Integration unternehmen!“ gefördert. Dafür stehen jährlich 2,5 Millionen Euro aus Landesmitteln zur Verfügung. Damit nimmt Nordrhein-Westfalen heute bundesweit einen Spitzenplatz ein.

Zurückzuführen sind die Erfolge nach Ansicht von Karl-Josef Laumann nicht zuletzt auf die gute Zusammenarbeit mit den beiden Landschaftsverbänden, ihren Integrationsfachdiensten und mit der Handwerkskammer Münster und der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH) als betriebswirtschaftliche Beratungsstellen sowie mit der G.I.B. und weiteren Partnern.

Im Rahmen der fachlichen Begleitung, ermöglicht mit finanzieller Unterstützung

Minister Laumann beim Rundgang am Stand der JOSEFS-Brauerei, gegründet 1904 (heute: duplio gGmbH). Die Gründer hatten es sich zur Aufgabe gemacht, die Lebensbedingungen junger Menschen mit Körperbehinderungen zu verbessern.

Die EIS LOUNGE in Maria Veen ist eine Eisdiele der besonderen Art. Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen – jede und jeder nach ihren oder seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Das handwerklich selbst produzierte Eis besteht aus natürlichen und regionalen Zutaten.

durch das Land Nordrhein-Westfalen und den Europäischen Sozialfonds, unterstützt die G.I.B. die Umsetzung des Landesprogramms und informiert und berät potenziell gründungswillige Organisationen und Unternehmen. Die Inklusionsämter der Landschaftsverbände fungieren als Bewilligungsbehörde für das Landesprogramm und begleiten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit ihren betriebswirtschaftlichen Beratungsstellen die Inklusionsbetriebe während und nach der Gründung. Zudem können die Landschaftsverbände aus der Ausgleichsabgabe Zuschüsse zu den Personalkosten gewähren, während die örtlichen Integrationsfachdienste die Inklusionsunternehmen bei der Einstellung geeigneter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen sowie bei deren Anleitung und Betreuung und weiteren Personalfragen im Betriebsalltag unterstützen. Ihnen galt der Dank des Ministers genauso wie jenen, „die mit Enthusiasmus Inklusionsbetriebe gegründet haben."

Dass auch in Inklusionsbetrieben „eine reguläre, branchenübliche Entlohnung erfolgt und Tarife eingehalten werden", so Karl-Josef Laumann, „war mir von Anfang an wichtig, denn auch schwerbehinderte Menschen müssen von ihrem Lohn aus der Wertschöpfung leben können. Nur so ist es ein guter Arbeitsplatz im besten Sinne des Wortes." Inklusionsbetriebe, so der Minister weiter, „bieten einen Arbeitsplatz mitten im Leben, sie zahlen einen marktüblichen Lohn und sie gewährleisten allen Beschäftigten – ob mit oder ohne Behinderung – die gleichen Rechte. Und was ich besonders hervorheben möchte: Sie zeigen, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und wirtschaftlicher Erfolg zusammenpassen, ihre Insolvenzquote ist geringer als bei den Unternehmen insgesamt."

Vielfalt der Branchen und Tätigkeitsfelder

Beeindruckend die Vielfalt der Branchen und Tätigkeitsfelder, in denen Inklusionsbetriebe erfolgreich agieren. Da ist zum Beispiel die JOSEFS-Brauerei (heute: duplio gGmbH) im sauerländischen Olsberg. Hier gründete der Priester Heinrich Sommer 1904 die Josefs-Gesellschaft. Sie wollte die Lebensbedingungen junger Menschen mit Körperbehinderungen vor allem durch Berufsausbildung verbessern. Dieser Gründungsgedanke prägt bis heute das unternehmerische Handeln. Unter dem Dach der Josefs-Gesellschaft wurde im Jahr 2000 die JOSEFS-Brauerei eröffnet. Sie bietet sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für acht Menschen mit Behinderung, die nach einer Qualifizierungsphase unter realen Marktbedingungen anspruchsvolle und abwechslungsreiche Tätigkeiten verrichten, sei es am Biersieder, im Gär- und Lagerkeller oder in der Fass-Füllerei.

Die Klaus Fischer Dreh-und Presstechnik GmbH wiederum produziert innerhalb einer Inklusionsabteilung spezielle, offene Fahrradschläuche mit zwei Enden. Das macht nach Angaben der Firma den Schlauchwechsel „kinderleicht". „Auf unsere schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Entlohnung branchenüblich deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn erfolgt, können wir uns jederzeit verlassen", sagt die Firmenleitung, „sie haben übrigens die geringsten Fehlzeiten im Vergleich mit allen Beschäftigten in unserem Unternehmen."

Dass ein vermeintliches Handicap zum Vorteil für viele führen kann, davon zeugt die discovering hands Service GmbH, ein Inklusionsbetrieb aus Mülheim. „discovering hands" nutzt den überlegenen Tastsinn blinder oder sehbehinderter Frauen für die Brustkrebsfrüherkennung und bietet ihnen die Chance, sich zu „Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen" ausbilden zu lassen – ein Betätigungsfeld nicht trotz ihrer Behinderung, sondern wegen ihrer Begabung. Bei ihrem späteren Einsatz in gynäkologischen Praxen und Kliniken entdecken sie bei Tastuntersuchungen der Brust deutlich mehr kleinere Gewebeveränderungen als Ärztinnen und Ärzte ohne Sehbehinderung und helfen so, Leben zu retten.

In Waltrop, ein weiteres Beispiel, bietet das Inklusionsunternehmen Moderne Floristik Steinbrecher 26 Beschäftigten, darunter sechs aus der Zielgruppe des § 215 SGB IX, dauerhaft sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. 2016 erreichte der Betrieb den 2. Platz beim Gründerpreis NRW, verliehen von Wirtschaftsministerium und NRW Bank. Nur zwei Jahre später wurde die Inhaberin Birgit Hohnvehlmann vom Bundesministerium für Wirtschaft und

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.
Ulla Böcker, Tel.: 02041 767203
u.boecker@gib.nrw.de
Gustav Bölke, Tel.: 02041 767212
g.boelke@gib.nrw.de

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

Energie im Rahmen der Initiative „FRAUEN unternehmen“ als „Vorbildunternehmerin“ ausgezeichnet.

Nicht minder vorbildlich ist die EIS LOUNGE in Maria Veen, deren handwerklich selbst produziertes Eis aus natürlichen und regionalen Zutaten besteht. Als Inklusionsfirma setzt der Betrieb auf inklusive Arbeit, das heißt: Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen – jede und jeder nach ihren oder seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Mit ihrer mobilen Eis-Theke ist der Betrieb auch bei überregionalen Großveranstaltungen präsent und das hauseigene Café ist selbstverständlich barrierefrei. Mit mittlerweile sogar 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Verpackung, Hausmeister-Service und Transport sowie Logistik ist die Kiebitzhof GmbH in Gütersloh, ein Inklusionsunternehmen, für deren Geschäftsführung Inklusion „strategischer Erfolgsfaktor“ und für deren Mitarbeitenden Inklusion „selbstverständlicher Teil des Alltags“ ist.

Auch die hauswirtschaftlichen Bereiche des privatwirtschaftlichen Pflegeunternehmens Carpe Diem mit Sitz in Wermelskirchen bieten im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ an fünf Standorten über 30 dauerhafte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Sofern es sich um Förderschüler handelt, absolvieren sie vorab in Kooperation mit der IN VIA Köln e. V. eine Ausbildung zur Fachpraktikerin bzw. Fachpraktiker in sozialen Einrichtungen.

Bei der VIA Integration gGmbH, einem weiteren Inklusionsbetrieb, arbeiten über 70 Menschen mit und ohne Handicap zusammen in den vier Abteilungen „Bio-Gärtnerei“, „Veranstaltungsgastronomie“, „Bio-Verkauf“ und „Fan Shops der Alemannia Aachen“. Bemerkenswert hier ist nicht zuletzt die Tatsache, dass der Betrieb zwölf jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellt.

Kultur des Miteinanders

Dass in Inklusionsbetrieben Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, ist für Claudia Middendorf, Beauftragte der Landesregierung für Menschen mit Behinderung sowie für Patientinnen und Patienten, besonders wichtig: „Hier wird eine Kultur des Miteinanders, der gegenseitigen Wertschätzung gelebt, hier gilt das Motto: Gemeinsam sind wir stark!“ Inklusionsbetriebe tragen nach ihrer Überzeugung dazu bei, die von der UN-Behindertenrechtskonvention benannten Ziele zu erreichen: eine unabhängige Lebensführung, die volle Teilnahme an allen Aspekten des Lebens und den gleichberechtigten Zugang zu allen Lebensbereichen. „Ich möchte“, versichert die Landesbeauftragte, „mit meiner beruflichen und ehrenamtlichen Erfahrung für die Menschen mit Behinderung als Partnerin in der Durchsetzung ihrer politischen Rechte in Bezug auf ein selbstbestimmtes Leben handeln.“

Die Zahl schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter wird auch in den nächsten Jahren weiter steigen, sagt Prof. Dr. Angela Faber, Dezernentin für Schulen und Integration beim Landschaftsverband Rheinland. Für sie müsse ein passgenaues Angebot der Beschäftigungssicherung vorgehalten werden, wozu sie vor allem die Inklusionsbetriebe zählt: „Wir müssen als Gesellschaft die Fähigkeiten, die Stärken, die Expertise nutzen, über die viele schwerbehinderte Menschen zweifellos verfügen. Das Beispiel von „discovering hands“ ist nur eins von vielen.“ Für die Dezernentin ist klar: „Inklusion ist eine Generationenaufgabe“, und sie verspricht: „Wir sind für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein verlässlicher Partner – dies bleibt unser Anspruch!“

Ganz ähnlich äußert sich Matthias Münning, Sozialdezernent beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe: „Unser Anspruch ist hoch, die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention zu erfüllen. Je mehr Menschen mit Behinderung es gibt, die erfolgreich auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten, desto mehr Nachahmer wird es geben.“ Ziel müsse sein, „sichere und dauerhafte Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen“ zu schaffen, deren Finanzierung langfristig abzusichern ist.

Darin stimmt er mit Regina Schafmeister, Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen Nordrhein-Westfalen, überein. Sie sieht die Inklusionsbetriebe insgesamt auf einem guten Weg: „Sie haben gesellschaftlich, aber auch volkswirtschaftlich mittlerweile eine enorme Bedeutung erlangt.“ Nach ihrer Auffassung besteht „die Kunst darin, Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung miteinander zu vereinen. Das geht nur, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens hinter der inklusiven Idee stehen und sich gegenseitig unterstützen.“ Das ist genauso unverzichtbar wie die bewährte Zusammenarbeit zwischen dem MAGS, den Landschaftsverbänden, den Beratungsstellen und der G.I.B.

So soll es auch in Zukunft sein: Das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ besteht fort. Aus guten Gründen, denn Inklusionsbetriebe, so Minister Laumann, „sind Vorbilder im Umgang mit schwerbehinderten Menschen.“

Draußen vor der Tür

Vom System entkoppelte junge Menschen

Seit einigen Jahren haben Wissenschaft und Politik ihr Augenmerk verstärkt auf „entkoppelte Jugendliche" gelenkt. Gemeint sind damit tausende junger Menschen zwischen 15 und 27 Jahren in Deutschland, die aus sämtlichen institutionellen Kontexten herausgefallen sind, sich also weder in Schule, Ausbildung oder Erwerbsarbeit befinden noch Leistungen der sozialen Sicherung in Anspruch nehmen. Nordrhein-Westfalen reagierte mit landesgeförderten Modellprojekten, die neue Konzepte bei der Arbeit mit entkoppelten jungen Menschen entwickelt haben. Auch der Bund legte ein entsprechendes Programm auf. Die Erfolge haben den Gesetzgeber veranlasst, den niederschwelligen und aufsuchenden Ansatz der Projekte in das Regelsystem zu integrieren.

Foto: picture alliance / Photoshot

Irgendwo muss ich übernachten – aber wo? Irgendwie muss ich überleben – aber wie? Irgendetwas muss ich tun – aber was? Mit irgendwem muss ich sprechen – aber mit wem? So oder ähnlich fragen vermutlich viele junge Menschen, die schon früh den Anschluss verloren haben – zum Elternhaus, zur Schule, zur Arbeit und selbst zum Jobcenter, wo sie wenigstens öffentliche Transferleistungen in Anspruch nehmen könnten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Oft wohnungslos, belastet mit psychischen Beeinträchtigungen und Gewalterfahrungen oder gezeichnet durch Alkohol- und Drogenkonsum fristen sie ihr Leben ohne Chance und Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Für sie haben Wissenschaftler die Bezeichnung „disconnected youth“ gefunden: entkoppelte Jugendliche. „Entkoppelt“ gilt hier indes keineswegs als Synonym für „frei“, im Gegenteil: Das Wort steht für den zermürbenden Zwang, ohne jegliche Unterstützung Dritter jeden Tag aufs Neue Antworten suchen zu müssen auf die eingangs gestellten Fragen.

Soziale Isolation

Gleich mehrere Studien, darunter eine des Deutschen Jugendinstituts im Auftrag der Vodafone Stiftung Deutschland mit dem Titel „Entkoppelt vom System. Jugendliche am Übergang ins junge Erwachsenenalter und Herausforderungen für Jugendhilfestrukturen“, hatten sich besagte Gruppe genauer angesehen und festgestellt, dass nicht nur persönliche und soziale Faktoren wie Armut und Bildungsferne der Herkunftsfamilie dazu führen können, dass Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf völlig scheitern und aus allen institutionellen Bezügen wie Schule oder Ausbildung, aber auch aus sozialen Netzwerken und Hilfeeinrichtungen herauszufallen drohen. Auch das Aufwachsen in benachteiligten Stadtquartieren kann nach Ansicht der Autoren „Entkopplungsentwicklungen“ forcieren, zur dauerhaften Marginalisierung am Arbeitsmarkt bis hin zum Ausschluss von Erwerbsarbeit führen und damit zu sozialer Ausgrenzung und Isolation, bei der die jungen Menschen „zurückgeworfen sind auf ein soziales Umfeld, das sich in einer ähnlich prekären Lebenssituation befindet.“

Zwar gibt es, räumt die Studie ein, eine Reihe von Hilfeeinrichtungen, stationären oder aufsuchenden sozialpädagogischen Begleitangeboten, Regelangeboten im Bereich „Hilfe zur Erziehung“ und Maßnahmen im U25-Bereich öffentlicher und freier Träger der Jugendhilfe für obdachlose Jugendliche und junge Erwachsene und nach Auskunft der Expertinnen und Experten aus den Regeleinrichtungen bekommt jeder Hilfebedürftige auch Hilfe, „sofern er sie annehmen möchte“, doch die verschiedenen Unterstützungsangebote sind oft nicht aufeinander abgestimmt. Zudem arbeiten Regelangebote oft mit standardisierten Angeboten und Abläufen und sind deshalb zu unflexibel. Hinzu kommt, dass „solche Unterstützungsprozesse nicht selten genau am Übergang in das junge Erwachsenenalter oder in die Volljährigkeit abbrechen.“ Zudem sind junge Menschen, die sich selbst den Zugang zu derartigen Angeboten der „Sozialbürokratie“, den Jugendämtern und Jobcentern schaffen müssen, oft „maßlos überfordert“ und fühlen sich „als Fälle behandelt“.

Die Schätzungen zur Zahl der jungen Menschen, die alle Hilfsangebote ablehnen oder sich komplett aus den institutionellen Kontexten zurückgezogen haben, schwanken enorm. Dass es sich um eine beachtliche Zahl handelt, ist indes unumstritten. Erreichbar ist der Personenkreis, wenn überhaupt, nur über aufsuchende Sozialarbeit sowie eine individuelle sozialpädagogische Betreuung und Begleitung. Diese Erkenntnisse und Schlussfolgerungen hat sich die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen schon früh zu eigen gemacht, der, so Arbeits- und Sozialminister Karl-Josef Laumann, „die Betreuung junger, orientierungsbedürftiger Menschen in besonders schwierigen Lebenssituationen am Herzen liegt.“

Wirksame Projekte in Nordrhein-Westfalen: „Chance Zukunft“ und „BergAuf!“

Für sie, die entkoppelten jungen Menschen, hat Nordrhein-Westfalen vor drei Jahren die Modellprojekte „Chance Zukunft“ und „BergAuf!“ geschaffen.

Ihr Ziel war, Jugendliche und junge Erwachsene, die sich aus unterschiedlichen Gründen von Schule, Ausbildung oder Beschäftigung verabschiedet haben und von den Angeboten der Sozialleistungssysteme nicht mehr erreicht werden, wieder zurückzugewinnen und an die Regelsysteme heranzuführen.

Aufsuchende Sozialarbeit und Coachs, die ihnen helfen, wieder Vertrauen zu fassen, ihre Probleme mit professioneller Unterstützung anzugehen und – nach einer Phase der Stabilisierung – auch berufliche Pläne zu entwickeln, kennzeichnen die Konzepte der Projekte, die sich beide als erfolgreich erwiesen haben. So ist es im Projekt „Chance Zukunft“ mehr als der Hälfte der Teilnehmenden

im Projektverlauf gelungen, sich persönlich zu stabilisieren und beruflich oder schulisch Zukunftsperspektiven zu entwickeln und umzusetzen.

Hinsichtlich der schwer zugänglichen Zielgruppe sind die Erfolge beachtlich. Gleichwohl ist festzustellen, dass es in knapp der Hälfte aller Fälle nicht gelungen ist, die jungen Menschen wieder an die Regelsysteme heranzuführen. Nicht erfolgreich war der Ansatz zum Beispiel bei jungen Menschen, die in äußerst prekären Wohnverhältnissen leben sowie bei jenen, die nur über ein sehr geringes Kompetenzniveau bei Impulskontrolle, Wahrnehmungsfähigkeit, Abstraktionsvermögen, Fähigkeit zur Gesprächsführung, Umgang mit Autoritäten verfügten. Auch für sie müssen zukünftig Lösungen gefunden werden, denn „jeder Mensch hat eine zweite oder dritte Chance verdient“, heißt es dazu aus dem MAGS NRW. Die Projekte jedenfalls haben gezeigt, so das Ministerium, „dass es möglich ist, das Angebotsspektrum auch für Menschen mit äußerst schwierigen Biografien zu öffnen.“

Genau das wollen gleich mehrere der 28 Jobcenter, die sich an der Finanzierung des Projekts „Chance Zukunft“ beteiligt haben, zukünftig tun. Mit dem während der Projektlaufzeit neu geschaffenen Paragrafen 16 h SGB II, der die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen regelt, gibt es jetzt endlich ein Instrument, um diesen Ansatz auch im Regelgeschäft der Jobcenter zu verstetigen.

Neue Chancen: der § 16 h SGB II

Parallel zu den Landesprogrammen hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die gleiche Zielgruppe das Programm „RESPEKT“ aufgelegt. Das Programm, das sich unter Bezug auf den NEET-Begriff (NEET = Not in education, employment or training) an junge Menschen richtete, die sich weder in Beschäftigung noch in Qualifizierungsprozessen befinden, erweiterte das nach dem SGB II vorgesehene Leistungsangebot um „aufsuchende Hilfen“ sowie um psychosoziale, lebensweltliche und pädagogische Handlungsansätze zur Heranführung schwer zu erreichender junger Menschen an Bildungsprozesse, Maßnahmen der Arbeitsförderung und Ausbildung oder Arbeit.

Eins der bundesweit insgesamt 18 geförderten Projekte wurde in der StädteRegion Aachen durchgeführt. Typisch für die innovative Herangehensweise hier war ein Paradigmenwechsel beim Zugang zum Projekt. So konnten zum Beispiel die beteiligten Träger ihre Netzwerkkontakte zu Schulsozialarbeitern oder Beratungsstellen nutzen, um potenzielle Teilnehmende für das Projekt zu identifizieren. Zudem fanden Fallkonferenzen der Jugendberufsagentur in Schulen statt, also rechtskreisübergreifende Treffen inklusive Studien- und Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren. Jetzt wird das erfolgreiche Projekt mit modifiziertem Ansatz und neuer Finanzierung unter dem Projektnamen „Respekt 2.0“ fortgeführt.

Die Evaluation des Bundesprogramms kam in ihrem Fazit unter anderem zu der Empfehlung, die Heranführung an die Regelangebote nicht auf typische Messindikatoren wie „Quote der Integration in Regelangebote“ zu verkürzen: „Das Erreichen von vorgelagerten (Zwischen-)Zielen, zum Beispiel die Entwicklung von personalen Kompetenzen oder die Bearbeitung von individuellen Problemlagen erscheinen als bessere Indikatoren für Projekterfolge.“

Nicht zuletzt aufgrund von ersten Erkenntnissen aus dem Programm wurde 2016 auf Bundesebene der § 16 h SGB II eingeführt. Er sollte die übrigen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach § 16 bis 16 g SGB II an der Schnittstelle zur Jugendhilfe ergänzen und die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit fördern. „Die Regelung“, erläutert Dr. Karen Brems vom BMAS im G.I.B.-Interview (siehe Seite 24 ff.), „ermöglicht niedrigschwellige, insbesondere psychosoziale oder aufsuchende Beratungs- und Unterstützungsangebote für junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht (mehr) erreicht werden. Primäres Ziel ist dabei weniger die unmittelbare Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit als vielmehr die (erneute) Heranführung an ein Regelangebot, insbesondere an (reguläre) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit.“

„Neu – geradezu revolutionär – an § 16 h SGB II ist“, so die BMAS-Mitarbeiterin weiter, „dass die Hilfe nicht erst dann greift, wenn bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II gegeben ist. Vielmehr reicht es aus, dass eine Leistungsberechtigung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit vorliegt. Denn sonst würde die Intention, junge Menschen in das SGB II-Fördersystem zu holen oder sie wieder zurückzugewinnen, ins Leere laufen.“

Viele der 53 Jobcenter in Nordrhein-Westfalen setzen mittlerweile § 16 h-Maßnahmen um oder befinden sich zumindest in der Planungs- oder Aus-

Foto: picture alliance / Photoshot

schreibungsphase. Das Jobcenter Essen zum Beispiel hat das Projekt „Rückenwind“ installiert, das sich an junge Menschen unter 25 Jahren richtet, die sich weder in Erwerbsarbeit oder Bildungseinrichtungen befinden noch öffentliche Transferleistungen beziehen. Neben einer verlässlichen und kontinuierlichen Vertrauensperson, individuellen Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie einer 24-Stunden-Hotline umfasst das sanktionsfreie Angebot an die jungen Menschen unter anderem Beratungen im mobilen „Rückenwind“-Bus, aufsuchende Jugendsozialarbeit und eine zentrale Anlaufstelle. Bislang wurden so 48 Personen der Zielgruppe intensiv begleitet. In fast allen Fällen ist es gelungen, die jungen Menschen wieder an das Jobcenter oder das Jugendamt der Stadt heranzuführen, ihre Obdachlosigkeit zu überwinden oder vom Sinn der Teilnahme an einer Therapie für den Drogenentzug zu überzeugen.

Nicht minder erfolgreich das Jobcenter Gelsenkirchen mit seinem § 16 h-Projekt „Comeback – Komm zurück“, für das ebenfalls die aufsuchende Sozialarbeit sowie eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung typisch sind. Auch hier wird – charakteristisch für den neuen SGB II-Paragrafen – der Projekterfolg nicht an Quoten der Integration in Arbeit gemessen. Als Erfolg gilt vielmehr, dass rund zwei Drittel der Teilnehmenden endlich wieder Kontakt aufgenommen haben zur Beratungsfachkraft im Jobcenter. Andere nehmen an einer weiterführenden Maßnahme teil, besuchen die Schule, haben zumindest einen Minijob gefunden oder absolvieren ein Praktikum. Damit zählen sie nicht mehr zu den entkoppelten jungen Menschen – und das ist der entscheidende Erfolg.

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

„Geradezu revolutionär an § 16 h SGB II ist, dass die Hilfe nicht erst dann greift, wenn bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II gegeben ist“

Dr. Karen Brems, Referat „Leistungen zur Aktivierung und Eingliederung im SGB II“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

G.I.B.: Frau Brems, eine nicht unbedeutende, zahlenmäßig aber nur schwer bestimmbare Gruppe hilfebedürftiger junger Menschen wird durch vorhandene Unterstützungsangebote der Sozialleistungssysteme nicht erreicht. Woran liegt das?

Dr. Karen Brems: Die Gründe dafür, dass diese jungen Menschen nicht oder nicht effektiv an die Sozialleistungssysteme angebunden sind, sind vielschichtig. Um sie zu erkennen, muss man sich zunächst vor Augen führen, dass viele dieser jungen Menschen mit großen persönlichen Schwierigkeiten und belastenden Lebensumständen zu kämpfen haben: Prekäre familiäre Verhältnisse, gesundheitliche Einschränkungen körperlicher oder psychischer Art, abgebrochene Schulausbildungen, Schulden, Suchtprobleme, drohende oder bereits eingetretene Obdachlosigkeit. Für die Bewältigung der einzelnen Probleme sind in der Regel verschiedene Sozialleistungsträger zuständig, wie zum Beispiel Jobcenter, Jugendamt, Sozialamt, Wohnungsamt, doch die jungen Menschen wissen häufig nicht, an welche Institution sie sich mit ihren Problemen wenden können. Oder sie sind schlichtweg überfordert im Umgang mit den Behörden und den Anforderungen, die von dort an sie gestellt werden. Oftmals fehlt den Jugendlichen auch eine geregelte Tagesstruktur, wodurch es ihnen schwerfällt, Termine einzuhalten oder Absprachen zu erfüllen. Manchen fehlt es auch an Mitwirkungsbereitschaft. Machen sie dann negative Erfahrungen, etwa aufgrund von Sanktionen durch das Jobcenter, kann dies dazu führen, dass sich diese jungen Menschen enttäuscht abwenden und sich den Systemen vollständig entziehen.

Die Gründe liegen aber nicht nur aufseiten der jungen Menschen. Vielmehr zeigt sich, dass die verantwortlichen Stellen nicht immer ausreichend zusammenarbeiten. Außerdem sind die Förderangebote der einzelnen Behörden für diese jungen Menschen mit multiplen Problemlagen bisweilen nicht hinreichend aufeinander abgestimmt oder sie reichen nicht aus. So sind Angebote der Jugendsozialarbeit in den Landkreisen und kreisfreien Städten in sehr unterschiedlichem Maß vorhanden. In der Forschungsliteratur wird auch darauf hingewiesen, dass diese Unterstützungsangebote nicht selten wegbrächen, wenn die Jugendlichen das 18. Lebensjahr erreichen. Praxiserfahrungen zeigen außerdem, dass es den betroffenen Akteuren häufig nicht leichtfällt, die Zuständigkeiten zu klären.

Zur Größe dieser Zielgruppe „entkoppelter Jugendlicher“ oder – eine andere Bezeichnung – „Young people not in education, employment or training (NEET)“ in Deutschland bietet die Fachliteratur aufgrund jeweils divergierender Methoden und definitorischer Festlegungen sowie der Erhebungsschwierigkeiten nur grobe Schätzungen, die zwischen 80.000 bis 640.000 Personen schwanken, also eine riesige Spannbreite. Aber es gibt keinen Zweifel daran, dass es diese Gruppe in nennenswertem Umfang gibt und dass die Problematik real ist.

G.I.B.: Vor diesem Hintergrund wurde am 1. August 2016 der § 16 h SGB II eingeführt. Wie kam es dazu und welche Lücke füllt er?

Dr. Karen Brems: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat 2015 das Bundesprogramm „RESPEKT“ – ein Pilotprogramm – für schwer zu erreichende junge Menschen aufgelegt mit anfangs insgesamt 18 geförderten Projekten bundesweit. Aus dem Modellcharakter solcher Förderprogramme folgt, dass diese zeitlich begrenzt sind, doch der Gesetzgeber hat in diesem Fall die Notwendigkeit erkannt, die guten Ansätze des Programms gesetzlich zu verankern und zu verstetigen. Dies ist mit der Einführung von § 16 h SGB II erfolgt.

Der Abschlussbericht der Evaluation des Bundesprogramms RESPEKT enthält auch einige Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Umsetzung von § 16 h SGB II. Einzelne Punkte wurden in den Verfahrensregelungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 16 h SGB II aufgegriffen. Dies betrifft etwa die Empfehlung, die Heranführung an das Regelförderangebot bedarfsabhängig auszugestalten und die jeweilige Teilnahme-/Förderdauer des jungen Menschen an dessen individuellen Bedarf

Dr. Karen Brems, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

zu orientieren. Ein Abbruch der Maßnahme soll dabei einer späteren erneuten Aufnahme des Jugendlichen grundsätzlich nicht im Wege stehen; auch dies entspricht einer Empfehlung im Abschlussbericht zu RESPEKT.

Aufgegriffen wurde auch die Empfehlung, die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 16 h SGB II möglichst freiwillig auszugestalten. Die Verfahrensregelungen sehen diesbezüglich vor, dass Leistungen nach § 16 h SGB II nicht zwingend in die Eingliederungsvereinbarung aufgenommen werden sollen, beziehungsweise im Regelfall auf eine Sanktionierung verzichtet werden soll.

Grundsätzlich ergänzt § 16 h SGB II die übrigen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (§ 16 bis 16 g SGB II) an der Schnittstelle zur Jugendhilfe. Die Regelung ermöglicht niedrigschwellige, insbesondere psychosoziale oder aufsuchende Beratungs- und Unterstützungsangebote für junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht erreicht werden. Primäres Ziel ist dabei weniger die unmittelbare Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit als vielmehr die Heranführung an ein Regelangebot, insbesondere an reguläre Leistungen zur Eingliederung in Arbeit.

Neu – geradezu revolutionär – an § 16 h SGB II ist, dass die Hilfe nicht erst dann greift, wenn bereits ein Anspruch auf Unterstützung durch das SGB II gegeben ist. Vielmehr reicht es aus, dass eine Leistungsberechtigung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit vorliegt. Denn sonst würde die Intention, junge Menschen in das SGB II-Fördersystem zu holen oder sie wieder zurückzugewinnen, ins Leere laufen. Sollte sich im weiteren Verlauf herausstellen, dass einzelne der Jugendlichen doch nicht zum Rechtskreis SGB II gehören, käme es darauf an, diese Jugendlichen nicht abzuweisen, sondern direkt an die Jugendhilfe weiterzuleiten, damit sie nicht noch einmal verloren gehen. Auch dazu ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Jugendhilfe hilfreich und deshalb dringend erforderlich.

Den Angeboten nach § 16 h SGB II kommt letztlich eine Brückenfunktion zu, um Jugendliche mit klassischem Jugendhilfebedarf „abzuholen“ und an die Regelangebote des SGB II und SGB III heranzuführen. Dabei ist aber die Nachrangigkeit des § 16 h SGB II gegenüber den Leistungen der Jugendhilfe zu beachten (§ 10 Absatz 3 Satz 1 SGB VIII). Vorhandene Angebote der Jugendhilfe sollen durch die Hilfen nach § 16 h SGB II nicht ersetzt oder substituiert werden. Eine Förderung nach § 16 h SGB II scheidet daher aus, wenn der örtliche Träger der Jugendhilfe vergleichbare Leistungen bereits tatsächlich erbringt.

Gerade die Nähe zum Leistungsangebot des SGB VIII macht es erforderlich, dass Jobcenter und Jugendamt die Planung und Durchführung ihrer Leistungen eng miteinander abstimmen. Die Regelung setzt deshalb auf eine enge, rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit; dies zeigt auch das in § 16 h Absatz 3 SGB II gesondert geregelte Abstimmungsgebot. Denn das Ziel, Förderlücken über § 16 h SGB II zu schließen, kann nur erreicht werden, wenn die Förderangebote des SGB II, das die Grundsicherung für Arbeitsuchende regelt, des SGB III, das die Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung umfasst, und des SGB VIII, das die Kinder- und Jugendhilfe betrifft, miteinander vernetzt und koordiniert werden. In Bezug auf die jungen Menschen kommt dabei den Jugendberufsagenturen eine zentrale Rolle zu.

G.I.B.: Welche weiteren Umsetzungserfahrungen liegen mittlerweile vor?

Dr. Karen Brems: In allen Regionaldirektionsbezirken der Bundesagentur für Arbeit wird § 16 h SGB II umgesetzt, wenngleich in unterschiedlicher Ausprägung. Die Förderungen sind im Wege des Zuwendungsrechtes und der Vergabe möglich. Das Instrument wird aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bisher im Bundesdurchschnitt eher zurückhaltend genutzt. So betrug die Teilnehmerzahl im September 2018 bundesweit (in kommunalen Jobcentern (zkT) und in Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung (gE)) insgesamt 826 Teilnehmer. Positiv ist aber anzumerken, dass sich der Teilnehmerbestand damit gegenüber dem Vorjahresmonat mehr als verdoppelt hat (Zuwachs um 106,5 Prozent). Die Anzahl der Zugänge betrug im Zeitraum Januar bis Dezember 2018 auf Bundesebene für gE und zkT gemeinsam

(vorläufig und hochgerechnet) 1.970. Seit Jahresbeginn 2018 bis einschließlich September 2018 wurden bundesweit 1.403 Menschen (ohne zkT) mit der Leistung gefördert. Im selben Zeitraum starteten 52 neue Maßnahmen, davon 28 in Projektförderung und 24 als Vergabemaßnahmen (jeweils ohne zkT).

Aufgrund dieser noch relativ geringen Zahlen sind die Umsetzungserfahrungen der Jobcenter begrenzt. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass § 16 h SGB II einen völlig neuen Förderansatz verfolgt, den die Jobcenter so bisher nicht kannten. Wir sind aber zuversichtlich, dass sich gute § 16 h-Praxisansätze in den Jobcentern verbreiten und nach und nach auch von anderen Jobcentern aufgegriffen werden. Weitere Erkenntnisse in der Umsetzung erhoffen wir uns von einem Workshop, der bald von der Bundesagentur für Arbeit mit den Umsetzern von § 16 h SGB II-Maßnahmen in den Jobcentern durchgeführt wird.

G.I.B.: Was sind denn die Vorteile der jeweiligen Beschaffungswege, also der Projektförderung und der Vergabeverfahren?

Dr. Karen Brems: Vorab: Ob sich die Jobcenter für eine Projektförderung oder eine Vergabe entscheiden, liegt in ihrer Umsetzungsverantwortung, da gibt es keine Vorgaben. Vorteil bei der Projektförderung ist die etwas größere Flexibilität. Zwar gibt es auch hier Fördervoraussetzungen und Regelungen, etwa was die aufsuchende Arbeit betrifft, aber es ist einfacher möglich, während des Förderverlaufs vielleicht noch mal bei der Konzeption nachzusteuern, also zum Beispiel Gruppenangebote fallenzulassen und Einzelbetreuung einzuführen, wenn die Jugendlichen mit der Teilnahme an einer Gruppe überfordert waren. Diese nachträglichen Modifizierungen sind zwar theoretisch auch bei der Vergabe möglich, aufgrund bestehender Ausschreibungsunterlagen und ausgehandelter und festgelegter Vertragskonditionen aber nicht so einfach zu realisieren.

G.I.B.: Bundesweit sind die meisten § 16 h-Projekte in den Ballungsgebieten etwa in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg oder Berlin zu finden. Woran liegt das? Haben ländliche Räume andere Bedarfe?

Dr. Karen Brems: Nach den uns vorliegenden Erkenntnissen werden entsprechende Projekte durchaus auch in ländlicheren Regionen umgesetzt, zum Beispiel von mehreren Jobcentern im Bezirk der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen wie etwa dem Jobcenter Mansfeld-Südharz, Stendal und auch Ilm-Kreis, die aktuell Maßnahmen nach § 16 h SGB II durchführen. Die Problemlagen im städtischen Raum sind sicherlich andere als auf dem Land, und sie treten in der Stadt offener zutage. Nichtsdestotrotz ist das Problem der schwer zu erreichenden jungen Menschen auch im ländlichen Raum gegeben.

G.I.B.: Welches sind aus Ihrer Sicht die größten Hemmnisse bei der Umsetzung des Paragrafen? Ist die zurückhaltende Reaktion mancher Jobcenter bei der Nutzung des Paragrafen 16 h nicht auch darauf zurückzuführen, dass er in gewisser Hinsicht kontraproduktiv ist, wenn es um die Integrationsquote als Indikator für den Erfolg der eigenen Arbeit geht?

Dr. Karen Brems: Zunächst einmal: Hemmnisse, die Förderung nicht zu nutzen, gibt es aus Sicht des Bundesarbeitsministeriums nicht. Sie muss auch nicht überall Anwendung finden. Denn in den Regionen, in denen die Jugendhilfe entsprechende Angebote für junge Menschen vorhält, sind Maßnahmen nach § 16 h SGB II nicht erforderlich.

Den Paragrafen 16 h – wie Sie es ansprechen – nicht zu nutzen, weil sich das Jobcenter so Personen ins Haus holt, die nicht so schnell in Arbeit oder Ausbildung integriert werden können, wäre allzu kurzfristig gedacht. So funktioniert Zielsteuerung nicht. Es gibt keine zentral vorgegebenen Zielwerte. Die Werte werden in einem Bottom-up-Verfahren gemeinsam bestimmt. Jedes JC kann die Geschäftspolitik verfolgen, die den regionalen Anforderungen am besten entspricht. Auch eine Verringerung der Integrationsquote im Vergleich zum Vorjahr kann hierbei zielführend sein. Dass die Reaktion mancher Jobcenter in bestimmten Regionen noch etwas verhalten ist, liegt eher daran, dass es sich um ein Instrument mit einer neuen Philosophie handelt, um eine neue niedrigschwellige Art der Förderung, die letztlich dazu dient, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Man muss

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Carsten Duif, Tel. 02041 767178, c.duif@gib.nrw.de
Dr. Katja Nink, Tel. 02041 767307, k.nink@gib.nrw.de

KONTAKT
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat II c 4, Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin
Dr. Karen Brems, Tel.: 030 18527-2193
Karen.Brems@bmas.bund.de, www.bmas.de

sehen: Die Jugendlichen, die man jetzt verloren gibt, sind ja nicht weg, sondern finden irgendwann vielleicht doch den Weg zum Jobcenter oder benötigen auf andere Weise sozialstaatliche Unterstützung und dann wird die Arbeit mit ihnen deutlich schwieriger. Man verliert einfach Zeit. Deshalb sind wir überzeugt, dass dieses Instrument stärker ausgebaut werden wird. Dafür setzen wir uns ein. Aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wäre daher zunächst einmal wünschenswert, wenn gute Ansätze Nachahmer finden.

G.I.B.: Im Koalitionsvertrag wurden zusätzliche 50 Millionen Euro für die Umsetzung des § 16 h SGB II angekündigt. Wie ist hier der Stand der Dinge?

Dr. Karen Brems: Im Haushaltsplan des Bundes für das Jahr 2019 wurde beim Eingliederungstitel zugleich eine Erläuterung neu aufgenommen, die ausdrücklich auf die genannte Vereinbarung im Koalitionsvertrag Bezug nimmt und darauf hinweist, dass aus dem Mittelansatz auch die Ausgaben für Leistungen zur Förderung schwer erreichbarer Jugendlicher nach § 16 h SGB II finanziert werden und hierfür ab 2019 jährlich 50 Millionen Euro zur Verfügung stehen sollen.

Für das Instrument „Förderung schwer zu erreichender junger Menschen“ nach § 16 h SGB II gelten die gleichen Rahmenbedingungen, die grundsätzlich für das gesamte Regelinstrumentarium des SGB II gelten. Das heißt eine gesonderte Verteilung oder eine gesonderte Zuweisung von Mitteln für das Regelinstrument nach § 16 h SGB II erfolgt nicht. Vielmehr werden die gesamten Eingliederungsmittel für alle dauerhaft laufenden Regelinstrumente nach für alle Jobcenter einheitlichen Maßstäben verteilt. Maßgeblich für das laufende Jahr ist somit der Verteilschlüssel der Eingliederungsmittel-Verordnung 2019.

Auf eine Sache möchte ich noch besonders hinweisen: Mit dem Teilhabechancengesetz wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2019 der sogenannte „20 %-Deckel“ aufgehoben, mit dem die Ausgaben der Jobcenter für Maßnahmen nach §§ 16 e, 16 f und 16 h SGB II bislang auf 20 Prozent der Eingliederungsmittel beschränkt waren. Dadurch steht den Jobcentern faktisch sogar ein deutlich höherer finanzieller Spielraum für Maßnahmen nach § 16 h SGB II zur Verfügung, als es der Koalitionsvertrag vorsieht.

G.I.B.: Wie flankiert das BMAS die weitere Umsetzung von § 16 h?

Dr. Karen Brems: Die Maßnahmen nach § 16 h SGB II werden von den Jobcentern durchgeführt. Insoweit ist die Bundesagentur für Arbeit für die Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen) Ansprechpartnerin, wenn es um die Umsetzung geht.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales arbeitet jedoch eng mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen, um die Jobcenter bei der Umsetzung des § 16 h SGB II zu unterstützen. So hat die BA in enger Abstimmung mit dem BMAS eine fachliche Weisung zu Verfahrensregelungen zu § 16 h SGB II erarbeitet, die im November 2018 veröffentlicht worden ist. Mit diesen Verfahrensregelungen soll den Jobcentern eine Arbeitshilfe für die Umsetzung von § 16 h SGB II zur Verfügung gestellt werden.

Daneben hat die BA verschiedene weitere Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, um die Umsetzung der Leistungen zu unterstützen. So ist für das erste Quartal 2019 die Veröffentlichung einer Arbeitshilfe zum Zuwendungsrecht für Förderungen nach den §§ 16 f und 16 h SGB II geplant. Zudem werden in den SGB II-Kompetenzzentren Weimar und Northeim der BA aktuell Qualifizierungsmodule zum Zuwendungsrecht sowie seit Juli 2018 ein Qualifizierungsmodul zu § 16 h SGB II angeboten. Darüber hinaus werden seitens der BA-Zentrale im regelmäßigen Turnus Praxis-Workshops zur Umsetzung mit Vertretern der Regionaldirektionen und Praktikern veranstaltet. Der nächste Workshop ist für den 17. und 18. April in Weimar geplant. Des Weiteren hat die Zentrale ein Netzwerk zu § 16 h SGB II auf der Netzwerkplattform „Arbeitsmarktmonitor“ eingerichtet, das für Praxischecks, zur Vorstellung von Best-Practice-Beispielen und zum Austausch genutzt werden kann. Nicht zu vergessen die Flyer, Vordrucke und Checklisten zur Umsetzung der Projektförderung für die Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen), die die Zentrale der BA im Jahresverlauf zur Verfügung stellen will.

Schwer erreichbar, aber nicht verloren

Wie Jobcenter mit Projekten nach § 16 h SGB II abgehängte Jugendliche erreichen

Mit der Aufnahme des Paragrafen 16 h in das SGB II hat der Gesetzgeber im August 2016 auf die Herausforderungen reagiert, die sich bei der sozialen und beruflichen Integration schwer zu erreichender junger Menschen ergeben. Neu daran: Es können nicht nur junge Menschen, die SGB II-Leistungen beziehen, gefördert werden, sondern auch solche, die aktuell oder in Zukunft Leistungen beziehen könnten. Auch was die Ausgestaltung von Projekten angeht, lässt § 16 h den Jobcentern mehr Freiheiten als gewohnt. Das ermöglicht ihnen neue Ansätze, die mittlerweile auch in interessante Projekte gemündet sind.

Die Freiheit in der Ausgestaltung, die der § 16 h SGB II den Jobcentern gewährt, führt auch dazu, dass sie bei der Umsetzung des Paragrafen bislang recht unterschiedliche Wege gehen. So gibt es zum Beispiel Projekte mit Präsenzpflicht der Jugendlichen bei einem Träger genauso wie Projekte komplett ohne Präsenzpflicht, Projekte mit einem stark aufsuchenden Ansatz und solche, die sich eher durch eine Komm-Struktur auszeichnen (z. B. Jugendcafé), Projekte mit Einzelbegleitung der Teilnehmenden ebenso wie Gruppenangebote. Auch die inhaltlichen und methodischen Schwerpunkte unterscheiden sich stark: Wohnungs- und Obdachlosigkeit bekämpfen, theater- und sportpädagogische Ansätze, Hinführung zu beruflicher Orientierung – es gibt fast nichts, was es nicht gibt. Auf Wunsch von Regionaldirektionen und Jobcentervertretern hat die Bundesagentur für Arbeit einheitliche Regelungen zum § 16 h SGB II erarbeitet und im November 2018 veröffentlicht. Sie geben den gemeinsamen Einrichtungen den Orientierungsrahmen für das neue Instrument, ohne inhaltlich in die dezentralen Gestaltungsmöglichkeiten einzugreifen, enthalten aber auch verbindliche Regelungen.[1]

Mindestens ein Drittel bis die Hälfte der 53 Jobcenter in Nordrhein-Westfalen setzt entweder schon § 16 h-Maßnahmen um oder befindet sich in der Planungs-, beziehungsweise Ausschreibungsphase dazu.

Projekt Rückenwind – Jobcenter Essen

Eines der Jobcenter, die ein § 16 h-Projekt aufgelegt haben, ist das Jobcenter Essen. Die Idee zum Projekt „Rückenwind“ entstand Ende des Jahres 2016 im Rahmen eines Workshops des Jobcenters, an dem neben dem Jobcenter die gesamte Essener Trägerschaft und das Jugendamt teilnahmen. Es wurde ermittelt, welche Angebote es für die Zielgruppe in Essen bereits gibt, was zusätzlich benötigt wird und wie man am besten vorgeht, um die Menschen zu erreichen. Den Zuschlag für das nach dem Zuwendungsrecht finanzierte Projekt erhielt die Bietergemeinschaft CJD Zehnthof Essen/Boje gem. katholische Jugendsozialarbeit Essen GmbH, ein sehr erfahrener Träger, von dessen in rund 30 Jahren Sozialarbeit in Essen aufgebautem Netzwerk das Projekt profitiert.

Bei „Rückenwind“ handelt es sich um ein höchst individuelles Angebot, das sowohl einen Streetworker-Ansatz enthält als auch den Aufbau einer festen Anlaufstelle für die Zielgruppe. Diese wurde im Rahmen des Projekts definiert als entkoppelte Jugendliche unter 25 Jahre, die von den Angeboten der Sozialleistungssysteme nicht erreicht werden und die aktuell keine Leistungen nach SGB II oder VIII in Anspruch nehmen. Diese Jugendlichen haben oft keine Meldeadresse und kämpfen mit multi-

[1] Verfahrensregelungen – § 16 h SGB II, Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ), Zentrale der BA, Veröffentlichung am 20.11.2018. Gültig ebenfalls ab 20.11.2018

Marina Helmich,
Jobcenter Essen
Foto: Picture People

Harald Riße (li.) und Patrik Liuni (re.),
Jobcenter Gelsenkirchen

plen Problemlagen wie: Wohnungs- und Obdachlosigkeit, Verschuldung, schwierigen familiären Verhältnissen, Drogenkonsum, physischen und psychischen Erkrankungen, Schul-/Ausbildungs-/Maßnahmenabbrüchen, sozialer Isolation, Gewalterfahrungen. Zum Teil handelt es sich auch um Jugendliche, die sich auf dem Jungenstrich prostituieren. Die Gesamtgröße der Zielgruppe im Essener Stadtgebiet wird auf circa 300 – 500 Personen geschätzt. Im Laufe der bisherigen Projektpraxis kümmerten sich die Projektmitarbeitenden zum Teil um extreme Fälle, bei denen es im wahrsten Sinne um Leben und Tod ging.

Beim Aufsuchen der Jugendlichen sind zwei anonym gestaltete Bullis hilfreich, die ausgestattet sind mit Arbeitsplatz, Schlafplätzen, kleiner Küche und Dusche. Die Busse haben zweimal in der Woche feste Standzeiten an per Facebook und durch Mund-zu-Mund-Propaganda bekannt gemachten Standorten, sind ansonsten aber variabel einsetzbar. Außerdem ist am Viehofer Platz, einem sozialen Brennpunkt in der nördlichen Essener Innenstadt, eine Anlaufstelle für die Teilnehmenden eingerichtet worden, in der gleichzeitig auch die Büros für das Rückenwind-Team untergebracht sind. Das Team besteht aus vier Vollzeit-Mitarbeitern, drei Sozialarbeitern und einem Psychologen. Der Betreuungsschlüssel liegt bei 1:5.

Ziel: Ankoppeln

Am Anfang stehen der Vertrauensaufbau durch regelmäßiges Aufsuchen der Zielgruppe und regelmäßige Treffen im Projektbüro im Mittelpunkt der Arbeit. Dieser Vertrauensaufbau dauert nach Erfahrung aus dem Projekt sehr lange. Etwa nach einem halben Jahr nehmen die Teilnehmenden das Angebot dann regelmäßig in Anspruch und empfehlen es auch in der Zielgruppe weiter.

Erste Hilfen bestehen oft in der Begleitung und Unterstützung zur Erstellung einer Melde-/Postadresse und bei der Beschaffung von amtlichen Identifikationspapieren. Später spielt die Begleitung der Jugendlichen zum Jobcenter, bei der Wohnungssuche, bei medizinischer Versorgung, Substitution bei Drogenabhängigkeit, beim Entzug bei Alkoholabhängigkeit oder bei beruflicher Orientierung eine wichtige Rolle. Manchmal unterstützt das Team auch den Kontaktaufbau zum Elternhaus der Teilnehmenden. Das Rückenwind-Team zeichnet sich durch eine wertschätzende, transparente, authentische Haltung gegenüber der Zielgruppe aus. Es begleitet intensiv und individuell, baut persönliche langfristige Betreuungsbeziehungen auf, stellt eine „Rund-um-die-Uhr-Versorgung“ sicher (Notfall-Handynr.), kombiniert methodische Ansätze wie niederschwellige Beratung, Case Management, aufsuchende Sozialarbeit, freizeit- und erlebnispädagogische Angebote, vernetzt alle notwendigen regionalen Unterstützungspotenziale, sorgt dafür, dass Schnittstellen nicht zu Hürden werden und Übergänge nahtlos miteinander verknüpft werden und damit gelingen. Ziel des Projekts ist es, „Selbstwirksamkeit“ bei den Jugendlichen aufzubauen, um eine positive Zukunftsperspektive zu wecken. Das meint, dass sie dabei unterstützt werden, ihre individuellen Schwierigkeiten zu überwinden und ihr Leben (wieder) in die eigene Hand zu nehmen. Dazu gehört auch, Sozialleistungen (wieder) in Anspruch zu nehmen: „anzukoppeln“. Langfristiges Ziel ist es, bei den Jugendlichen die Bereitschaft für Schule, Ausbildung, Qualifizierung oder Arbeitsaufnahme zu entwickeln.

„Rückenwind“ kann beachtliche Erfolge vorweisen. Seit Okt. 2017 hat das Rückenwind-Team rund 225 Personen aus der Zielgruppe angesprochen. 48 Personen sind bisher intensiv begleitet worden, davon wurden 17 Personen an das Jobcenter Essen angebunden, weitere zwei Personen an das Jugendamt der Stadt Essen. 22 dieser Personen wurden erfolgreich dabei unterstützt, die Obdachlosigkeit zu überwinden und zehn Personen haben sich einer Therapie beziehungsweise einem Entzug gestellt. Zurzeit sind 31 aktiv im Projekt.

FALLBEISPIEL „RÜCKENWIND“

Ausgangslage:

19 Jahre alter Jugendlicher, geboren in Russland, Eltern getrennt, Probleme mit Lebensgefährten der Mutter, drogenabhängig (Cannabis), obdachlos (überwiegend aber Couch-Hopping bei Freunden), kein Schulabschluss, keine Ausbildung, wahrscheinlich mit Lernschwäche, gemeldet vom Jugendamt

Intervention:

Vertrauensaufbau durch regelmäßige Treffen bei Rückenwind, Begleitung und Unterstützung zur Erstellung einer Melde- und Postadresse, Begleitung zum Jobcenter, bei Wohnungssuche, bei beruflicher Orientierung

Aktueller Stand/Erfolg:

Melde- und Postadresse vorhanden, Anbindung an Jobcenter und Jugendberufshilfe, Anmeldung beim Psychologischen Dienst des Jobcenters (zur Feststellung einer evtl. Lernbehinderung)

Das Jobcenter Essen sieht in der Tatsache, dass für Projekte im Rahmen des § 16 h eine Finanzierung nach dem Zuwendungsrecht möglich ist, einen großen Vorteil. „Die Gestaltung eines Projekts ist so sehr schnell und ohne bürokratischen Aufwand den tatsächlichen Gegebenheiten anpassbar, auch Experimente sind möglich“, sagt Jobcenter-Leiter Dietmar Gutschmidt. „Dass Personen, die keine Leistungsbezieher sind, angesprochen und erreicht werden können, ist die Erfüllung eines lang gehegten Wunsches“, ergänzt Projektleiterin Marina Helmich. „Mit dem § 16 h können wir flexibler, niederschwelliger und ganzheitlicher agieren.“

FALLBEISPIEL „COMEBACK“

Ausgangslage:

Eine Mutter gab dem Jobcenter Gelsenkirchen Kenntnis davon, dass ihre Tochter ihr Zimmer in der elterlichen Wohnung nicht mehr verließ und keinen Kontakt zur Außenwelt mehr wollte.

Intervention:

Wiederholte Hausbesuche des Trägers, Vertrauensaufbau. Im weiteren Verlauf Einschaltung des Sozialpsychiatrischen Dienstes, ambulante Therapie. Feststellung eines Missbrauchs der Jugendlichen durch einen Verwandten.

Nach einem Jahr so weit stabilisiert, dass eine Beratung im Jobcenter stattfinden konnte. Nach knapp zwei Jahren Arbeit des Trägers mit der Jugendlichen Übergabe in das Projekt „Joblinge“. Abbruch einer Ausbildung als Floristin trotz weiterer Begleitung im Rahmen von Comeback wegen Überforderung durch Arbeitsdruck.

Aktueller Stand/Erfolg:

Weitere Stabilisierung. Vermittlung in eine überbetriebliche Ausbildung des Jobcenters mit sozialpädagogischer Begleitung, wo sich die junge Frau, jetzt bereits über 25 Jahre alt, derzeit noch befindet.

„Comeback – Komm zurück“ – Jobcenter Gelsenkirchen

Das § 16 h-Projekt in der Nachbarstadt Gelsenkirchen hat einen etwas anderen Fokus. Zielgruppe des Projekts „Comeback – Komm zurück“ sind sanktionierte Jugendliche, die durch Standardangebote des SGB II nicht (mehr) zu erreichen sind und dem Jobcenter gegenüber häufig eine Verweigerungshaltung entwickelt haben.

Von den circa 8.000 Leistungsbeziehern U25 in Gelsenkirchen sind rund 1.000 arbeitslos und davon um die 150 Kunden mindestens zu 50 Prozent sanktioniert, also 15 Prozent.

Das Projekt ist aktuell jeweils auf 30 Jugendliche und junge Erwachsene U25 der Zielgruppe ausgelegt. Die jungen Menschen werden durch sozialpädagogische Kräfte des beauftragten Trägers RE/init e. V. (Recklinghäuser Arbeitsförderungsinitiative) individuell in ihrem Umfeld angesprochen. Man setzt auf kleinschrittige Bindungsarbeit.

Mindestens einmal in der Woche wird ein Einzelgespräch mit den Teilnehmenden geführt, wobei der Ort nicht festgelegt ist. Ebenfalls einmal in der Woche steht ein Gruppentermin an, bei denen es um unterschiedliche Themen, zum Beispiel Ernährung, geht. Dazu kommt jeweils donnerstags ein gemeinsames interkulturelles Kochen. Auch Biografiearbeit ist ein wichtiges Element. Außerdem steht bei Bedarf stets eine Ansprechperson zur Verfügung.

Um den Problemen, die die Jugendlichen haben, zu begegnen, nutzt der RE/init e. V. seine Netzwerkstrukturen. Dazu bietet der Träger verschiedene Projekte an, zum Beispiel den Besuch mehrerer Arbeitgeber an einem Tag, sodass die Teilnehmenden sich ein Bild vom Arbeitsalltag in verschiedenen Unternehmen und Berufen machen können. Erst wenn der Jugendliche dazu bereit ist, führt ein Fallmanager des Jobcenters auf der Grundlage der vom Träger gesammelten Informationen zu dem Teilnehmenden ein erstes Perspektivgespräch mit ihm.

Als Projektziele sind zunächst die Rückführung der Jugendlichen an den Tisch des Jobcenters sowie Hilfestellungen beim Umgang mit und der Vermeidung weiterer Sanktionen, eine Problem- und Kompetenzanalyse sowie der Abbau von Vermittlungshemmnissen definiert.

Im weiteren Verlauf des Projekts wird eine Vermittlung der Teilnehmenden in passgenaue Anschlussmaßnahmen, Netzwerkangebote oder auch Therapiezentren angestrebt. Auch ein Anti-Aggressionstraining kann Teil des Projekts sein. Erst dann folgt das Ziel der Vermittlung in schulische Angebote, Ausbildung, Minijob oder Arbeit.

Das Jobcenter Gelsenkirchen hat bereits viel Erfahrung mit der Zielgruppe und dem Projekt, da es schon 2010 gestartet wurde – damals noch unter dem Paragrafen 16 f SGB II, der den Agenturen für Arbeit die Möglichkeit gab, die gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zu erweitern. Seit 2017 läuft es,

KONTAKTE
JobcenterEssen
Marina Helmich, Tel.: 0201 885-6672
Marina.Helmich@jobcenter.essen.de

Jobcenter Gelsenkirchen
Harald Riße, Tel.: 0209 60509-264
Harald.Risse@jobcenter-ge.de
Patrik Liuni, Tel.: 0209 60509-270
Patrik.Liuni@jobcenter-ge.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.
Dr. Katja Nink, Tel.: 02041 767307
k.nink@gib.nrw.de
Dr. Frank Nitzsche, Tel.: 02041 767157
f.nitzsche@gib.nrw.de

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

umgesetzt durch den Träger, nahezu unverändert als Projekt, das nach Paragraf 16 h SGB II finanziert wird.

Leben auf Sparflamme

„Wenn Regelleistungen bis zu 100 Prozent und auch Teile der Kosten für die Unterkunft gestrichen werden, und die Jugendlichen trotzdem nicht auf Einladungen reagieren, liegt zunächst die Vermutung nahe, dass sie andere Einkünfte haben, die uns unbekannt sind“, sagt Patrik Liuni, Teamleiter U25 beim Jobcenter Gelsenkirchen. Diese Vermutung, die zu Beginn des Projekts 2010 im Raum stand, habe sich aber im Rahmen der weiteren Projektarbeit nicht unbedingt bestätigt. Da sei dann klar geworden, dass der Personenkreis sozusagen „auf Sparflamme“ lebe. Schon der erste Jahresbericht zu Comeback habe unerwartete Ergebnisse gebracht:

Die meisten Jugendlichen verweigerten die Unterstützung durch das Jobcenter nicht bewusst, sie hätten vielmehr große Probleme und entwickelten vielfältige Strategien mit Sanktionen umzugehen: Viele würden durch teils ebenfalls im Leistungsbezug stehende Freunde und Verwandte durchgezogen, fänden dort auch Unterkunft, die Verpflegung werde nicht selten durch die Eltern sichergestellt.

Außerdem wurde im Rahmen von Comeback deutlich, dass viele Personen der Zielgruppe massive Beeinträchtigungen mitbringen. Besonders häufig sind ein gestörtes Verhältnis zum Elternhaus – oft weil es dort ebenfalls Probleme wie Alkoholsucht oder Gewalt gibt –, psychische Störungen, eine instabile Wohnsituation, Schulden, Sucht- und Hygieneprobleme, fehlender Schulabschluss und Straffälligkeit beziehungsweise erhöhtes Aggressionspotenzial.

Der § 16 h SGB II biete alle Möglichkeiten, bis hin zu einer 24-Stunden-Betreuuung, die nötig seien, um mit dieser besonders problematischen Klientel zu arbeiten, so Harald Riße, Arbeitsvermittler im Bereich U25 des Jobcenters Gelsenkirchen. Als wichtigsten Erfolgsfaktor hat man in Gelsenkirchen die aufsuchende Arbeit ausgemacht. Schon deshalb, weil viele Menschen der Zielgruppe per Post gar nicht mehr erreichbar seien. Auch dass man den Aspekt Arbeitsmarkt erstmal beiseitelasse und sich sehr niederschwellig auf die Person fokussiere, trage zum Erfolg bei. „Man hat den Druck, der dadurch entsteht, direkt den Arbeitsmarkt in den Fokus zu stellen, rausgenommen“, sagt Harald Riße.

Entsprechend der Zieldefinition wird der Projekterfolg nicht durch Quoten der Integration in Arbeit gemessen. Als Erfolg wertet das Jobcenter Gelsenkirchen, dass es gelungen ist, zu 85 Prozent der zugewiesenen Kunden Kontakt herzustellen und davon insgesamt 77 Prozent zu einer Teilnahme an Angeboten zu bewegen. Nahezu 65 Prozent der Teilnehmenden haben wieder Kontakt zur Beratungsfachkraft im Jobcenter aufgenommen. Etwa 35 Prozent mündeten im Anschluss in eine weiterführende Maßnahme, eine Schule, einen (Mini-)Job oder in ein Praktikum ein oder haben Kontakt zu einem Netzwerkpartner oder einem Therapiezentrum aufgenommen.

Erfolge, aber auch Unsicherheiten

Insgesamt kann man feststellen, dass nach Aussagen derjenigen Jobcenter, die § 16 h-Maßnahmen aufgelegt haben, über die aufsuchenden und niedrigschwelligen Ansätze junge Menschen erreicht wurden, zu denen das Jobcenter bisher keinen Zugang hatte. Die Frage, warum ein Teil der Jobcenter in NRW derzeit noch keine Maßnahme nach § 16 h umsetzt, lässt sich nach den bisherigen Erkenntnissen der G.I.B. unterschiedlich beantworten. Demnach halten einzelne Jobcenter ähnliche Angebote bereits vor, finanzieren diese jedoch nicht über den § 16 h, sondern anderweitig. Dies ist etwa der Fall, wenn es sich um Angebote handelt, die bereits vor der Einführung des Paragrafen gestartet wurden. Weitere Gründe sind, dass über die örtliche Jugendhilfe ausreichend Angebote bestehen oder die Kooperation und Abstimmung zwischen Jugendhilfe und Jobcenter noch weiterentwickelt werden muss, um bestehende Angebote bzw. Lücken zu identifizieren. Andere Jobcenter hingegen halten die Beschränkung auf die Zielgruppe U25 nicht für zielführend und greifen daher nicht zu § 16 h. In mehreren Jobcentern besteht offenbar noch Bedarf nach mehr Erfahrungen und Informationen darüber, was im Rahmen des Paragrafen förderfähig ist und was nicht, insbesondere in den Punkten Zusätzlichkeit (§ 16 h, Abs.1) und Abstimmung mit den anderen Akteuren im Bereich Jugendhilfe (§ 16 h, Abs. 3).

Dass § 16 h-Projekte für viele schwer erreichbare Jugendliche äußerst hilfreich sein können, zeigt sich indes anhand der Projekte, wie sie zum Beispiel die Jobcenter in Essen und Gelsenkirchen aufgelegt haben, eindrucksvoll.

Neue Perspektiven für entkoppelte junge Menschen

Modellprojekte „Chance Zukunft“ und „BergAuf!“

Mit den vom Land Nordrhein-Westfalen und ESF-Mitteln geförderten Modellprojekten „Chance Zukunft“ und „BergAuf!“ ist es gelungen, arbeitsmarktferne junge Menschen zu erreichen und durch niedrigschwellige, individuelle Begleitung für Schule, Ausbildung oder Arbeit zu gewinnen. Umgesetzt hat das Modellprojekt „Chance Zukunft“ zwischen 2015 und 2018 ein Verbund der Berufsbildungswerke in Nordrhein-Westfalen unter finanzieller Beteiligung von insgesamt 28 Jobcentern. Nahezu parallel dazu erprobte die Kreisstadt Bergheim den Ansatz „BergAuf!“. Die fachliche Begleitung der Projekte wurde durch die G.I.B. geleistet. Mit dem Paragrafen 16 h SGB II setzen viele Jobcenter das Modell jetzt fort.

Schon sechs Jahre lang hatte die junge, alleinlebende Frau nach ihrer abgebrochenen Berufsausbildung und einer vorübergehenden Beschäftigung in einer Zeitarbeitsfirma nicht mehr gearbeitet. Nach draußen, unter Leute, ging sie kaum noch. Sozial weitestgehend isoliert, sah sie ihre Wohnung als Schutzraum gegen eine Außenwelt, deren Anforderungen sie als Überforderung empfand. Arbeits- und Maßnahme-Angeboten des Jobcenters entzog sie sich mit ärztlichen Attesten, die ihr aufgrund immer neuer gesundheitlicher Beeinträchtigungen Arbeitsunfähigkeit bescheinigten. Eine Flucht in Krankheit, so schien es, um den Herausforderungen der Arbeitswelt zu entgehen. Sollte das ewig so weitergehen? Eine Abwärtsspirale bis ins Alter, ohne je wieder den Anschluss zu gewinnen an Gesellschaft und Arbeitswelt? Das Projekt „Chance Zukunft“ bot einen Ausweg aus der hoffnungslos erscheinenden Lage. Dass sie sich hier, anders als sonst, zur Teilnahme überwinden konnte, hat einen besonderen Grund: Das Projekt war ganz anders als alle Maßnahmen, denen sie vom Jobcenter bisher zugewiesen werden sollte – kein Zwang, keine Präsenzpflicht, keine großen Gruppen, vielmehr die Gelegenheit, über einen Zeitraum von mehreren Monaten in offenen und vertrauensvollen Einzelgesprächen über das zu reden, was sie im Alltag so stark belastete und was sie selbst – mit Unterstützung – daran ändern kann. So gelang es ihr, Selbstvertrauen zu entwickeln, eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen und zu erkennen: „Ich kann ja doch etwas! Nach sechs Jahren Arbeitslosigkeit kann ich anderen und mir selbst endlich beweisen, dass ich in der Lage bin, mein eigenes Geld zu verdienen!“

Förderschleifen statt Förderketten

Die Geschichte der jungen Frau – erzählt von Verena Heistermann, Sozialpädagogin beim Berufsbildungswerk Benediktushof in Maria Veen bei der von der G.I.B. organisierten Transferveranstaltung zu den Modellprojekten „Chance Zukunft“ und „BergAuf!“ im Dezember 2018 in Bochum – ist trotz aller individuellen Nuancen hinsichtlich ihrer Erfolge typisch für die beiden Modellprojekte und ihre besonderen Konzepte. Beide Projekte kennzeichnet ein sehr individuelles und niedrigschwelliges Angebot zur Unterstützung von arbeitsmarktfernen jungen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen des Scheiterns, bei dem die Berufsbildungswerke eine zentrale Rolle spielten.

Foto: Dominik lebte lange in einer abgelegenen Obdachlosenunterkunft. Heute hat er eine eigene Wohnung, ist verheiratet und Familienvater. Er arbeitet inzwischen als Festangestellter bei einem Garten- und Landschaftsbauer.

Das vom Land Nordrhein-Westfalen geförderte Projekt „Chance Zukunft“ richtete sich unter finanzieller Beteiligung von 28 regionalen Jobcentern an junge Menschen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren, die Leistungen nach dem SGB II erhielten und denen der Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder in Arbeit besonders schwerfiel, sei es aufgrund familiärer Probleme, gesundheitlicher Einschränkungen, Suchterfahrungen, einer schwierigen Wohnsituation oder traumatischer Erlebnisse oder weil ihnen Berufserfahrungen und Qualifikationen fehlten.

Im Modellprojekt bekamen sie eine intensive und speziell auf ihre Problemlage zugeschnittene Unterstützung, auf die sie dringend angewiesen waren, bislang aber verzichten mussten. Im Fokus stand dabei zunächst die Stabilisierung ihrer persönlichen Situation und erst dann, wenn diese gegeben war, begann die praxisnahe berufliche Orientierung. Ziel war, die insgesamt über 900 jungen Teilnehmenden zu befähigen, in Schule, Ausbildung oder Arbeit einzusteigen oder sie für Angebote der Jobcenter, Arbeitsagenturen und andere Unterstützungsdienste erreichbar zu machen.

Im Projekt ging es also um junge Menschen „die sich selbst kaum noch etwas zutrauen und aufgrund ihrer vielfältigen Probleme ohne Unterstützung kaum noch berufliche Perspektiven haben“, so Stefan Kulozik, Gruppenleiter „Ordnung auf dem Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik“ im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen bei der Transferveranstaltung. Für ihn ist die für das Projekt typische aufsuchende Sozialarbeit „die einzige Möglichkeit, sie überhaupt zu erreichen. Rückschläge bei der sozialpädagogischen Arbeit mit ihnen sind einzuplanen. Förderketten reichen nicht für sie, sie brauchen Förderschleifen. Wichtig ist, das Band zu ihnen nicht abreißen zu lassen, nicht aufzugeben. Daran haben sich die am Projekt beteiligten Akteure der Jobcenter und Träger gehalten. Ihnen allen war klar: Wer in der Arbeitsmarktpolitik Menschen aufgibt, gibt seine Profession auf – und sich selbst.“

Zustimmung fand er mit seiner Aussage bei Sabine Hustedt von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, die selbstkritisch ergänzte: „Es sollte uns nachdenklich stimmen, dass diese verloren geglaubten jungen Menschen bislang kaum auf ein vertrauensvolles Beratungs- und Unterstützungsumfeld zurückgreifen konnten. Hier im Projekt haben viele von ihnen zum ersten Mal erlebt, dass es um sie geht, dass sie selbst im Mittelpunkt stehen.“

Wie genau die beteiligten Akteure dabei vorgegangen sind, illustrierten in Bochum neben Verena Heistermann vom BBW Benediktushof auch Maari Wagner vom CJD BBW Dortmund und Andreas Stahl, Gesamtleiter Kolping-BBW Essen. Sie hoben neben der aufsuchenden Arbeit die Freiwilligkeit der Teilnahme, den ungewöhnlich niedrigen Fallzahlschlüssel, die Beharrlichkeit der Akteure sowie die erlebnispädagogischen und kulturellen Maßnahmen als Erfolgsindikatoren hervor.

Ganz ähnlich die Zielgruppe und das Vorgehen im Projekt „BergAuf!“. Auch hier standen junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf im Zentrum, die aufgrund ihrer multiplen individuellen Problemlagen, sozialen Benachteiligungen und bisherigen Negativerfahrungen einer besonderen Übergangsbegleitung bedürfen. Ein Ziel des Projekts war, auf kommunaler Ebene institutionelle Rahmenbedingungen für eine ganzheitliche Unterstützung zu erproben und dabei die Ressourcen und Kompetenzen der Rechtskreise SGB II, III und VIII zu bündeln und zu vernetzen, um pro Jahr 60 bis 100 Teilnehmende zu stabilisieren und wieder an das Regelsystem anzubinden. Eine einzelfallbezogene Diagnostik, Profiling, ressourcenorientiertes Coaching, individuelle Förderung und aufsuchende Sozialarbeit waren – in Stichworten – die zentralen Instrumente, die dabei zum Einsatz kamen.

Als wirkungsvoll sollte sich zudem die soziale Netzwerkarbeit, ein weiteres Charakteristikum des Projekts, mit einer Vielzahl professioneller Akteure erweisen, darunter das Jobcenter Rhein-Erft, die Agentur für Arbeit Brühl, die Kommunale Koordinierung des Rhein-Erft-Kreises, die Stadt Bergheim mit Fachteams der Jugendämter, des Sozialen Dienstes und des Informations- und Beratungszentrums (IBZ) sowie des Gesundheitsamts und des Sozialpsychiatrischen Dienstes, des Weiteren Berufskollegs und freie Träger der Jugendhilfe und der beruflichen Bildung. Nicht zu vergessen die Kammern und die Unternehmen der Region. Hier war es nach Auskunft von Angelika Demski und Agata Pantel von der Kreisstadt Bergheim gelungen, „einen Pool von Unternehmen zu bilden, die bereit sind, Schnupperpraktika anzubieten – für die entkoppelten jungen Menschen ein erster Versuch, um irgendwann wieder Fuß zu fassen am Arbeitsmarkt.“

Messbare Erfolge

Die innovativen Konzepte der beiden Projekte haben sich bewährt. Die Erfolge des Projekts „Chance Zukunft“ wurden gleich

Projektleiterin Katrin Geurds (l.) und Coachin Katrin Hainke (r.) begleiteten Dominik während seiner Zeit im Projekt.

mehrfach aus unterschiedlichen Perspektiven unter die Lupe genommen. Neben einer Evaluation durch „WissensImpuls“, einer Dresdner Unternehmensberatung mit dem Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit, gab es eine statistische Analyse des IT NRW, des statistischen Landesamts Nordrhein-Westfalen, zur Wirksamkeit des Ansatzes sowie eine von MAGS und Regionaldirektion durchgeführte Nachhaltigkeitsstichprobe bei den Jobcentern.

Insgesamt über 900 junge Menschen, so das Resultat, haben am Projekt „Chance Zukunft“ teilgenommen, darunter 71 Prozent jünger als 25 Jahre, zwei Drittel männlich und ein Drittel weiblich. 40 Prozent aller Teilnehmenden hatten keinen Schulabschluss, ausschließlich alle aber hatten mit psychischen Beeinträchtigungen zu kämpfen, immer kombiniert mit mindestens einem anderen der bereits genannten Probleme, darunter vor allem Sucht und Drogenkonsum (89 Prozent), Abbruch beziehungsweise Nicht-Antritt von Maßnahmen (43 Prozent) und prekäre Wohnverhältnisse (36 Prozent).

Gemessen an den Voraussetzungen sind die Erfolge erstaunlich positiv, stellten Dr. Julia Brennecke und Sabrina van Santen vom MAGS NRW bei der Transferveranstaltung klar. Immerhin war es mehr als der Hälfte der Teilnehmenden im Projektverlauf gelungen, sich persönlich zu stabilisieren und beruflich oder schulisch Zukunftsperspektiven zu entwickeln und umzusetzen.

Im Kontext des prioritären Projektziels „(Wieder-)Heranführung an die Regelsysteme“ schauten sich die Evaluatoren den Verbleib der Teilnehmenden unmittelbar nach Austritt aus dem Projekt an. Hier zeigte sich, dass 13,2 Prozent sozialversicherungspflichtig und 4,2 Prozent geringfügig beschäftigt waren. 10,7 Prozent waren in Schule, Ausbildung oder Weiterbildung und 11,3 Prozent in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und 12,1 Prozent in sonstigen Regelsystemen.

Nicht minder positiv die Ergebnisse beim zweiten Ziel, der „persönlichen und sozialen Stabilisierung sowie der Weiterentwicklung arbeitsmarktbezogener Kompetenzen“. Erfolge, ergab die Evaluation, waren sowohl bei den persönlichen und Sozialkompetenzen wie auch bei den arbeitsmarktbezogenen Kompetenzen zu verzeichnen mit einem „Zuwachs an beruflicher Handlungsfähigkeit“ bei rund einem Drittel (32,8 Prozent) aller Fälle. Messbare Erfolge auch bei der „Verbesserung der Lebenssituation und Teilhabechancen“, dem dritten Projektziel.

Aufschlussreich die Antworten der Evaluatoren auf die Frage, bei welchen Teilnehmergruppen der Projektansatz besonders erfolgreich war. Hinsichtlich des Kriteriums „Geschlecht“ waren es eindeutig die Frauen und beim Kriterium „Alter“ diejenigen, die 25 Jahre und älter waren. Unterschiede zeigten sich auch bei anderen Kriterien: So erwies sich der Ansatz bei jungen Menschen mit Schulabschluss als erfolgreicher als bei denen ohne. Gleiches gilt für Teilnehmende, die in ihrem Haushalt Kinder zu versorgen haben, im Vergleich zu jenen, bei denen das nicht der Fall ist.

Starke Impulse für zukünftige Konzepte

Für Dr. Julia Brennecke und Sabrina van Santen vom MAGS NRW sind die vorgelegten Zahlen „mehr als ein respektables Ergebnis.“ Gleichwohl versäumten sie nicht, darauf hinzuweisen, dass es in knapp der Hälfte alle Fälle nicht gelungen war, die jungen Menschen wieder an die Regelsysteme heranzuführen. Nicht erfolgreich war der Ansatz zum Beispiel bei jungen Menschen, die in prekären Wohnverhältnissen leben sowie bei jenen, die nur über ein geringes Kompetenzniveau bei Impulskontrolle, Wahrnehmungsfähigkeit, Abstraktionsvermögen, Fähigkeit zur Gesprächsführung, Umgang mit Autoritäten verfügten.

Für Stefan Kulozik vom MAGS NRW war klar, dass auch für sie Lösungen gefunden werden müssen. Wie nützlich dabei die Erfahrungen aus den Modellprojekten sein können, verdeutlichte Sabine Hustedt von der Regionaldirektion NRW. Sie nahm die Erfolge als „Ansporn für uns, weiterzumachen und Konsequenzen aus den gewonnenen Erfahrungen zu ziehen.“ Zugleich mahnte sie, „Abschied zu nehmen von eingefahrenen Vorstellungen und statischen Zugangsvoraussetzungen.“

Wie es nach Auslaufen der Projekte weitergehen kann, darüber fand in Bochum eine Podiumsdiskussion statt. Sie zeigte, wie weit die Akteure bei der Umsetzung ihrer Pläne in diesem Handlungsfeld schon vorangeschritten sind.

Tina Riedel, Projektentwicklerin beim Jobcenter Kreis Unna, berichtete zum Beispiel von „Take Off 25“, einem neuen Projekt ihres Jobcenters, das sich entziehende Jugendliche begleiten und betreuen soll und bei dem 45 Teilnahmeplätze zur Verfügung stehen. Der Kreis Unna hat drei Vollzeitstellen im Jobcenter für das sozial-integrative, aufsuchende Fallmanagement finanziert, das sich an den guten Erfahrungen aus dem Projekt „Chance Zukunft“ orientiert. Genau wie dort, so Tina Riedel, „lassen wir unseren drei Fallmanagerinnen weitgehend freie Hand.“ Zwar bleibt auch hier die Integration in Arbeit oder Ausbildung das oberste Ziel, doch feste Zeitvorgaben dafür gibt es bislang nicht. Genauso wie im Modellprojekt wird es auch hier eine enge Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Akteuren wie der Jugendhilfe, den Schulen und dem Gesundheitsamt geben müssen.

Den neuen Paragrafen 16 h SGB II, der die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen regelt, ermöglicht es den Jobcentern zukünftig, den Ansatz der Modellprojekte auch im Regelsystem der Jobcenter zu verstetigen. Jetzt besteht die Chance, so Anke Schürmann-Rupp, Leiterin des Jobcenters Mülheim, „dass eine neue Maßnahme nicht an einem bestimmten Tag endet, sondern dass unsere Unterstützungsleistungen an anderer Stelle fortgeführt werden können.“ In Abstimmung mit der Jugendhilfe der Stadt Mülheim plant das Jobcenter eine Maßnahme, „in die unsere Erfahrungen mit dem niederschwelligen und aufsuchenden Ansatz des Modellprojekts einfließen werden. Das heißt: Auch hier wird der Fallzahlschlüssel klein sein, denn alles andere funktioniert nicht.“ Angesiedelt wird die Maßnahme im „U25-Haus“, einer Einrichtung der Stadt Mülheim „zur Unterstützung junger Menschen, oft Schulabgänger, die aus eigener Kraft nicht den richtigen Weg in die Arbeitswelt finden.“

Konkrete Pläne gibt es auch im Rhein-Erft-Kreis, wo in der kreisangehörigen Stadt Bergheim das Projekt „BergAuf!“ durchgeführt worden ist. Laut Alexandra Menzel, Bereichsleiterin im Jobcenter Rhein-Erft, soll hier schon Anfang 2019 – aufbauend auf den Erfahrungen mit dem Modellprojekt – eine Jugendberufsagentur entstehen. Die Mehrzahl der zehn Städte des Kreises hat eine entsprechende Absichtserklärung bereits unterschrieben. Alexandra Menzel: „Wir haben festgestellt, dass wir allein als Jobcenter entkoppelte junge Menschen nur noch unzureichend erreichen können, sondern dass wir einen institutionellen Zusammenschluss zwischen den drei Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII auch zukünftig, und zwar intensiver als bisher benötigen. Das Projekt ‚BergAuf!‘ betraf nur die Stadt Bergheim, aber wir wollen den Zusammenschluss mit allen Jugendhilfeträgern und dem U25-Bereich des Jobcenters und der Berufsberatung der Agentur für Arbeit in den zehn kreisangehörigen Städten. Zur Fortbildung haben wir für deren Fachkräfte bereits drei Workshops angesetzt. Wir werden gemeinsam einen Instrumentenkoffer entwickeln, in dem wir aufzeigen, welche Instrumente uns in den drei genannten Rechtskreisen zur Verfügung stehen und wo die Möglichkeiten des einen Rechtskreises aufhören und die Fördermöglichkeiten des anderen einsetzen können.“

Die Philosophie, die hinter all den neuen Projekten und Maßnahmen steht, brachte in Bochum Stefan Kulozik vom MAGS NRW auf den Punkt: „Jeder Mensch hat eine Chance verdient, manchmal auch eine zweite oder dritte.“ Das Projekt „Chance Zukunft“ habe gezeigt, „dass es möglich ist, unser Angebotsspektrum auch für Menschen mit äußerst schwierigen Biografien zu öffnen.“ Das heißt: Auch diejenigen, die beim Modellprojekt nicht erfolgreich waren, bekommen eine neue Chance.

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Benedikt Willautzkat
Tel.: 02041 767204
b.willautzkat@gib.nrw.de

Dr. Katja Nink
Tel.: 02041 767307
k.nink@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel
Tel.: 02324 239466
paul.pantel@vodafonemail.de

Auf RESPEKT folgt RESPEKT 2.0

StädteRegion Aachen startet Nachfolgeprogramm

Von 2015 bis Ende 2018 förderte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Bundesprogramm RESPEKT. Seine Zielsetzung war es, junge Menschen, die sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt sind und es ohne Unterstützung nicht schaffen, eine schulische und berufliche Bildung zu erlangen, um ins Arbeitsleben einzumünden, an bestehende Hilfeangebote der Sozialgesetzgebung heranzuführen. Das Bundesprogramm sollte hilfreiche Hinweise für die Schaffung eines Regelangebots für schwer zu erreichende junge Menschen im SGB II liefern und dieses „nach unten" in Richtung psychosozialer, lebensweltlicher und pädagogischer sowie aufsuchender Handlungsansätze öffnen. Bundesweit wurden bis zum Auslaufen der Förderung Ende 2018 insgesamt 18 Projekte gefördert – eines davon seit April 2016 in der StädteRegion Aachen[1], die nun mit einem fortentwickelten Ansatz und neuer Finanzierung unter dem Projektnamen RESPEKT 2.0 weiterarbeitet.

Teilnehmende des Projekts „RESPEKT" mit Projektleiterinnen Ursula Graf (li.) vom Sozialwerk Aachener Christen und Tanja Derichs vom Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung (VabW)

Womit sich andere Regionen zuweilen etwas schwer tun – städteübergreifende Kooperationen im Bereich der sozialen und beruflichen Integration – funktioniert ganz im Westen Nordrhein-Westfalens offensichtlich ganz vorzüglich: Fast 700 Teilnehmende im Programm RESPEKT zählten die Projektverantwortlichen in der Städteregion Aachen bis Ende 2018. Und es geht weiter: Weil der Bedarf weiterhin besteht, wurde mit RESPEKT 2.0 ein Nachfolgeprojekt mit erweitertem Ansatz ins Leben gerufen.

Wie bei RESPEKT arbeiten die Akteure in der StädteRegion Aachen auch bei RESPEKT 2.0 koordiniert über die Jugendberufsagentur rechtskreisübergreifend im SGB II, III und VIII und bündeln und koordinieren damit alle sinnvollen und zielführenden Leistungen für den einzelnen Jugendlichen. Die praktische Umsetzung liegt in den Händen zweier Träger: der des Sozialwerks Aachener Christen e. V. (Sozialwerk), das in der Stadt Aachen verwurzelt ist, und des Vereins für allgemeine und berufliche Weiterbildung (VabW) e. V., als kommunal gesteuerter Aus- und Weiterbildungsträger. Beide Träger arbeiten seit vielen Jahren in verschiedenen Projekten erfolgreich zusammen.

Das Programm richtet sich an junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren mit multiplen Schwierigkeiten und Hemmnissen, die den Weg in das Hilfe- und Bildungssystem nicht eigenständig schaffen oder gehen wollen und die den Übergang Schule – Beruf nicht ohne individuelle Hilfen finden.

200 Plätze stehen im Programm RESPEKT bzw. RESPEKT 2.0 zur Verfügung. Aktuell sind davon zwei Drittel besetzt. Für die Zielgruppe haben die Träger eine feste Sprechstunde eingerichtet, die auch von

[1] Zur StädteRegion Aachen gehören neben Aachen als einziger Großstadt die Städte Alsdorf, Baesweiler, Eschweiler, Herzogenrath, Monschau, Stolberg und Würselen sowie die Gemeinden Simmerath und Roetgen.

Tanja Derichs und Frank Numan, Geschäftsführer beim Verein für allgemeine berufliche Weiterbildung e. V.

Angehörigen oder Freunden der Jugendlichen genutzt wird. Die Teilnehmenden werden von Sozialcoachs betreut, die eine individuelle und ganzheitliche Herangehensweise pflegen und deren besonderes Augenmerk auf der Persönlichkeitsentwicklung und der Förderung der sozialen Kompetenzen der Jugendlichen liegt. Darüber hinaus sollen Kurs-, Werkstatt- und Freizeitangebote den jungen Menschen auf dem Weg zur sozialen und beruflichen Teilhabe und Integration helfen. Im Fokus der Arbeit steht die Klärung ihrer persönlichen Lebenssituation und Perspektive.

„Unsere Hauptaufgabe ist die individuelle Betreuung. Wir versuchen anders zu agieren als in anderen Projekten, in denen wir aufgrund enger Vorgaben nicht die Möglichkeit dazu haben“, sagt die Projektleiterin beim Sozialwerk, Ursula Graf. „Der erste Schritt ist immer Beziehungsarbeit. Die Jugendlichen müssen Vertrauen fassen. Dann stellen wir gemeinsam mit ihnen einen Plan mit den für sie vordringlichsten Herausforderungen auf – dabei ist wichtig, dass nicht immer die berufliche Perspektive im Vordergrund stehen muss, sondern die persönlichen Probleme wie zum Beispiel eine Verschuldung.“

Ganz wichtig sei im nächsten Schritt dann die Begleitung der Jugendlichen zu vereinbarten Terminen bei Netzwerkpartnern wie dem Jobcenter oder Therapie- und Beratungsstellen. Außerdem versuchen die Träger konstant jede Woche einen Gesprächstermin mit den Jugendlichen zu realisieren. Bei vielen Jugendlichen steht zunächst die Entwicklung einer gewissen Alltagstauglichkeit im Vordergrund, zum Beispiel das selbstständige Fahren mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu Beratungsstellen und das pünktliche Erscheinen dort. Da es bezüglich der Problemlagen, je nachdem, ob es sich um ländliche Bereiche etwa in der Eifel oder um die Großstadt Aachen handelt, noch einmal große Unterschiede gibt, arbeiten die Träger mit mehreren Teams. Das ermöglicht es, auf die unterschiedlichen kommunalen Begebenheiten einzugehen. In regelmäßigen Treffen auf operationaler Ebene und in der Steuerungsgruppe werden gemeinsame Absprachen getroffen und die strategische Ausrichtung des Projekts gesteuert.

RESPEKT-Grundgedanke in Regelförderung angekommen

Das Bundesprogramm RESPEKT hat es erstmalig ermöglicht, dass individuell und unabhängig von der Rechtskreiszugehörigkeit mit den jungen Menschen an ihren Problemen gearbeitet werden kann. Ein Sozialcoach in Vollzeit begleitet und unterstützt bis zu 20 Teilnehmende. Es hat sich gezeigt, dass eine individuelle Förderung und Hilfestellungen, die nicht kurzfristig eine Integration in Arbeit und Ausbildung zum Ziel haben, lohnen. Mittlerweile hat der Gesetzgeber mit dem § 16 h SGB II ein Regelinstrument geschaffen, das zusätzliche niedrigschwellige Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für schwer zu erreichende junge Menschen fördert. Der Grundgedanke des Pilotprojekts RESPEKT ist also in der Regelförderung angekommen.

FALLBEISPIEL

Ausgangslage

Laura, 21 Jahre alt, psychisch auffällig, lebte noch zu Hause, schwierige familiäre Situation

Handlungsbedarfe bei Einstieg in RESPEKT:

- Laura benötigt einen ambulanten Therapieplatz
- Sie will eine eigene Wohnung finden, was ihr Psychiater befürwortet
- Es soll eine Anbindung an das Jobcenter erfolgen
- Betreutes Wohnen soll installiert werden
- Ausbildungsstelle als Medizinische Fachangestellte ist das Wunschziel

Erfolge/Aktuelle Situation:

Laura war 15 Monate Teilnehmerin im Projekt. Sie hat eine Ausbildungsstelle in ihrem Wunschberuf als Medizinische Fachangestellte gefunden. Nach langer Suche hat sie eine eigene Wohnung gefunden. Bis dahin war es ein langer Weg. Laura wohnte in einer schwierigen familiären Situation und war psychisch sehr angeschlagen. Von Freunden hatte sie von RESPEKT erfahren und besuchte die offene Sprechstunde des Projektes. Sie benötigte einen Therapieplatz und hatte die Suche fast aufgegeben. Gemeinsam mit ihrem Sozialcoach konnte schließlich eine Therapeutin gefunden werden. Die lange Wartezeit wurde für regelmäßige Gespräche bei RESPEKT genutzt. Diese schufen zugleich die Basis für eine vertrauensvolle Beziehung zu ihrem Sozialcoach. Die Begleitung zu Behörden und Hilfe bei Anträgen waren Zielsetzungen, die gemeinsam umgesetzt wurden. Laura entwickelte wieder Selbstvertrauen und bewarb sich auf freie Ausbildungsplätze. Schließlich wurde ihr ein mehrwöchiges Praktikum in einer Arztpraxis angeboten. Heute absolviert sie dort ihre Ausbildung und verdient ihren Lebensunterhalt selbst. Im Rahmen des betreuten Wohnens wird sie weiter unterstützt.

Jonas Paul,
StädteRegion Aachen

Kerstin Schäfer,
Jobcenter Städte-
Region Aachen U25

Warum ist die Städteregion Aachen überhaupt in das Programm RESPEKT eingestiegen? „Wir haben in der Vergangenheit festgestellt, dass vorgehaltene Maßnahmen für bestimmte Jugendliche einfach zu hoch angesetzt waren und wir sie nicht erreichten“, sagt Kerstin Schäfer, stellvertretende Teamleiterin in der Maßnahme- und Projektförderung des Jobcenters StädteRegion Aachen. „Als der Trägerverbund auf das Jobcenter zukam und fragte, ob wir potenzielle Teilnehmende für RESPEKT identifizieren könnten, war die Antwort daher positiv. Eine hausinterne Bedarfsermittlung ergab, dass der Bedarf auch in der Höhe, die der Trägerverbund für die Umsetzung benötigte, vorhanden war.“

Zu der Personengruppe, die für das Jobcenter nicht mehr fassbar war, gehörten zu 100 Prozent sanktionierte Jugendliche, Jugendliche, zu denen nach einem Erstgespräch der Kontakt abbrach, auch solche mit psychischer Belastung, die das Jobcenter mit den eigenen personellen Ressourcen nicht mehr anbinden konnte.

Frank Numan, Geschäftsführer beim Verein für allgemeine berufliche Weiterbildung e. V., kann die Größenordnung der Zielgruppe beziffern. „Als wir uns gemeinsam mit dem Sozialwerk 2015 um die Umsetzung von RESPEKT bewarben, gab es knapp 2000 arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren in der Region. Es waren steigende Zahlen von Jugendlichen ohne Schulabschluss festzustellen. Der Anteil von ausländischen Schülern und Förderschülern in dieser Gruppe vergrößerte sich. Gleichzeitig nahmen viele dieser Jugendlichen keinen Kontakt zum Jobcenter auf. Das war Grund genug für uns, uns dieser besonderen Zielgruppe zuzuwenden und ein entsprechendes Projekt zu entwickeln.“

Alle Jugendlichen unter 25 Jahren, die eine Problematik mitbringen, die das Jobcenter allein nicht stemmen kann, wurden zu RESPEKT eingeladen. Neben fehlendem Schulabschluss können das auch Wohnungslosigkeit, Schulden, familiäre Schwierigkeiten, Überforderung mit der Institution Jobcenter und viele Probleme mehr sein – oft auch in Kombination.

Insgesamt wurden dem Projekt RESPEKT in der StädteRegion Aachen aus dem SGB II 515 Jugendliche zugewiesen, aus dem SGB VIII 52. Dazu kamen noch 120 Jugendliche über den freien Zugang also etwa aus Beratungsgesprächen bei den Trägern. Der größte Teil der Jugendlichen (451) war im Alter von 21 bis 25 Jahre, davon etwas weniger als ein Drittel ohne Schulabschluss (29 %). 262 (38 %) waren weiblich, 425 männlich (62 %).

Paradigmenwechsel beim Zugang ins Projekt

Die jungen Menschen können also auf verschiedenen Wegen in das Projekt gelangen. Die Träger nutzen zum Beispiel ihr Netzwerk, um potenzielle Teilnehmende zu identifizieren. So pflegen sie etwa enge Kontakte zu Schulsozialarbeitern oder zu Beratungsstellen, machen auch selbst Öffentlichkeitsarbeit für das Programm, so Tanja Derichs, Projektleiterin beim Verein für allgemeine berufliche Weiterbildung.

Als besonderes weiteres Instrument dienen die Fallkonferenzen der Jugendberufsagentur in Schulen. „Das heißt, wir haben mit der Schulsozialarbeit, den Stubos, der Schule und den drei Rechtskreisen Konferenzen abgehalten, bei denen die Schulen schwierige Fälle melden konnten“, erläutert Jonas Paul vom Bildungsbüro der StädteRegion Aachen. Damit habe man neue Partner mit ins Boot geholt und Kontakte zu Jugendlichen knüpfen können, die durch den Kontakt mit der Schule noch nicht komplett „entkoppelt“ waren. Insgesamt habe sich die Zusammenarbeit in der Jugendberufsagentur, die 2015 an den Start ging, in den letzten zweieinhalb Jahren vor allem durch RESPEKT sehr gut entwickelt.

Die Möglichkeit, diese verschiedenen Zugangswege zu den Jugendlichen zu nutzen und dann auch sofort mit der Arbeit starten zu können, ohne dass vorab schon alle Zuständigkeiten geklärt sein müssen wie bei anderen Maßnahmen, bezeichnet Frank Numan als eine der Motivationsquellen, das Projekt zu entwickeln und umzusetzen. „Der Paradigmenwechsel in der Zuweisung von Teilnehmern zu unserer Arbeit eröffnete ganz neue Möglichkeiten. Und ist auch ein Erfolgsfaktor dafür, dass RESPEKT in der Zielgruppe eine so hohe Akzeptanz hat – die kommen zu uns und wir können sofort anfangen, mit ihnen zu arbeiten. Zudem haben wir die Möglichkeit, den altersmäßigen Übergang von Jugendhilfe zu Jobcenter zu begleiten, was insbesondere für Jugendliche wichtig ist, die erst spät zur Jugendhilfe gelangen.“

„Ein großes Plus am Bundesprogramm RESPEKT war dabei die Möglichkeit, Dinge ausprobieren zu können, zu experimentieren“, sagt Doris Schroeder, Geschäftsleiterin des Sozialwerks. „Der große Rahmen hat viel möglich gemacht.“ Neben den üblichen Wegen, die Jugendlichen zu erreichen, besteht zum Beispiel auch die Option, sie in ihrem Lebensumfeld aufzusuchen. Diese Aufgabe übernehmen die Sozialcoachs bei den Trägern. „Das Programm erlaubt es uns, bei den

individuellen Lebens- und Problemlagen der jungen Menschen handlungsfähig zu bleiben“, so Doris Schroeder.

Und neben den vielen stabilisierenden Erfolgen wie die Aufnahme von Therapien oder Übergänge in betreutes Wohnen, können sich – gar nicht vorrangiges Ziel des Projekts – auch die Integrations-Erfolge sehen lassen. 61 Prozent der Teilnehmenden haben heute wieder eine konkrete Perspektive. 17 Prozent konnten in Arbeit vermittelt werden, 8 Prozent in eine Ausbildung oder ein Studium, 9 Prozent in eine Schule, 27 Prozent in andere Maßnahmen. „Unser eigentliches Ziel war, dass wir wieder Kontakt und Erreichbarkeit zu den Jugendlichen herstellen“, sagt Kerstin Schäfer. „Dass der Trägerverbund uns für das niederschwelligste Projekt in unserem Portfolio sofort so gute Integrationszahlen vorgelegt hat, hat uns alle sehr überrascht.“

Dass es das Angebot weiter vorhalten wollte, stand bei diesen Erfolgen für das Jobcenter schon lange vor Ablauf der Förderphase von RESPEKT fest, so Kerstin Schäfer. „Als dann im vergangenen Jahr das SGB II um den § 16 h ergänzt wurde, hat der alte Trägerverbund einen Projektantrag gestellt, der dann auch bewilligt wurde.“ Dass die gleichen Träger für die Fortsetzung verantwortlich sind, halten alle Beteiligten für sinnvoll, denn so brauchten Strukturen und Netzwerke nicht neu aufgebaut werden. Und vor allem sei Kontinuität gerade für die spezielle Zielgruppe das A und O.

Fortsetzung von Bewährtem plus neue Ansätze

Das neue Projekt beinhaltet die wichtigsten Säulen von RESPEKT, wie Sprechstunde, aufsuchendes Sozialcoaching, individuelle Begleitung, einen niedrigen Betreuungsschlüssel, und zusätzlich einige neue Aspekte, die sich in der bisherigen Arbeit als wichtig herausgestellt haben.

So will man sich in Kooperation mit einem neuen Partner, der im Bereich der psychischen Erkrankungen große Kompetenz besitzt, verstärkt und ohne lange Wartezeiten um Jugendliche mit psychischen Problemen kümmern. Darüber hinaus sollen junge Menschen mit geringen Deutschkenntnissen über den Ansatz gezielt einbezogen werden, was den Einsatz von entsprechend sprachlich qualifizierten Coachs erfordert, um die Beziehungsarbeit mit den Teilnehmenden zu ermöglichen.

„Außerdem haben wir festgestellt, dass es eine hohe Anzahl an jungen Menschen gibt, die wohnungslos oder von Wohnungslosigkeit bedroht sind, und die auch gar nicht in der Lage sind, eine Wohnung zu finden, beziehungsweise sie zu behalten“, sagt Tanja Derichs. Deshalb hätte sich der VabW entschieden, selbst Vermieter zu werden und die Teilnehmenden, die dann eine trägereigene Wohnung beziehen, auf dem Weg zu einem reifen Mieter mithilfe eines sogenannten Wohnführerscheins zu unterstützen. Dieses neue Konzept soll zunächst in kleinem Rahmen erprobt und bei Erfolg dann über mehrere Standorte ausgeweitet werden.

Das Sozialwerk in Aachen will einen etwas anderen Weg gehen und sucht derzeit ein geeignetes Grundstück, auf dem dann sogenannte Spaceboxen, mobile Wohneinheiten von jeweils rund 19 m² Größe, mit einer kleinen Küchenzeile sowie einem Sanitärbereich, aufgestellt werden sollen, in dem Teilnehmende, betreut von Paten, einziehen könnten.

Dass es nach dem Pilotprojekt RESPEKT in der StädteRegion Aachen mit RESPEKT 2.0 ein gleichwertiges Nachfolgeprogramm mit einer gesetzlichen Regelförderung gibt, erfüllt alle regionalen Akteure mit Genugtuung. „Alles andere wäre enttäuschend gewesen“, sagt Dr. Simone Pfeiffer-Bohnenkamp vom Aufsichtsrat des Sozialwerks, „denn ich kenne kein Projekt, bei dem die Zusammenarbeit zwischen den Trägern und den verschiedenen Ansprechpartnern, zum Beispiel im Jobcenter, über die Zeit so gut gewachsen ist und sich heute so unproblematisch darstellt.“

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.
Dr. Katja Nink
Tel.: 02041 767307
k.nink@gib.nrw.de

KONTAKTE

StädteRegion Aachen
Bildungsbüro – Kommunale Koordinierungsstelle Übergangsmanagement Schule, Beruf, Studium
Jonas Paul, Tel.: 0241 51984332
Jonas.Paul@staedteregion-aachen.de

Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung (VabW) e. V.
Tel.: 02404 5506-0/-64
Projektleitung
Tanja Derichs, t.derichs@vabw.de
Melanie Metzner, m.metzner@vabw.de

Sozialwerk Aachener Christen e. V.
Projektleitung
Ursula Graf
Tel.: 0241 47493531
graf@sozialwerk-aachen.de

Jobcenter StädteRegion Aachen U25
Kerstin Schäfer
Tel.: 0241 886812201
Kerstin.Schaefer3@jobcenter-ge.de

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

Plan 27: Individuelle Hilfe für junge Menschen

Kölner Projekt unterstützt psychisch labile Menschen bis 27 Jahre

Um junge Menschen zu erreichen, die sich aufgrund psychischer Probleme zurückziehen und deshalb nicht in der Lage sind, einen geregelten Alltag zu führen und wichtige Entwicklungsschritte in schulischer oder beruflicher Hinsicht zu gehen, hat die Stadt Köln im Jahr 2017 das mit Landesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt „Plan 27“[1] ins Leben gerufen. Erklärtes Ziel ist es, diese jungen Menschen nicht verloren zu geben, Kontakt zu ihnen aufzubauen, ihre Probleme anzugehen und ihnen eine Lebensperspektive zu eröffnen.

„Im nächsten Sommer will ich wieder in die Schulausbildung zur Fachoberschulreife einsteigen“, sagt Peter P.[2] Und auch davon, wie es danach beruflich weitergehen soll, hat der 23-Jährige schon eine Vorstellung: „Ich habe verschiedene Praktika gemacht. Der IT-Bereich ist das, was mich am meisten anzieht", so der im Gespräch aufgeweckt wirkende junge Mann. Es weist kaum etwas darauf hin, dass diese Perspektive für ihn vor etwas mehr als einem halben Jahr noch undenkbar gewesen wäre. Da verbrachte Peter P. den Großteil des Tages in seinem Zimmer in der elterlichen Wohnung, ging kaum noch raus, hatte unter anderem Depressionen, eine Angststörung mit Panikattacken, einen verschobenen Tag-/Nachtrhythmus und schaffte es aus eigener Kraft nicht, sich in eine psychosomatische Behandlung zu begeben. Die schulische Weiterbildung hatte er, als er psychisch erkrankte, abbrechen müssen.

Im Spätsommer des Jahres 2018 wurde die Situation, auch für die Familie, zunehmend unerträglicher, so dass Peter P.’s Vater beim Sozialpsychiatrischen Zentrum (SPZ) Köln-Kalk Hilfe suchte. Genau die richtige Adresse, denn in dem städtischen SPZ ist die „Der Sommerberg – AWO Betriebsgesellschaft“ als Kooperationspartner eingebunden (Tagesstätte und Hilfen zum selbständigen Wohnen [BeWo]) – und das ist einer der Träger, die Plan 27 in Köln umsetzen, das Projekt mit dem Peter P. in gut einem halben Jahr wieder in die Spur kommen sollte.

Plan 27 ist Teil des Integrierten Handlungskonzeptes „Starke Veedel – Starkes Köln“, das im Zuge des Aufrufs des Landes Nordrhein-Westfalen „Starke Quartiere – Starke Menschen“ für die EU-Förderphase 2014 bis 2020 entstanden ist. Das Kölner Handlungskonzept verfolgt unter anderem das Ziel, in den elf ausgewiesenen Sozialräumen Kölns die Armut zu bekämpfen, den sozialen Zusammenhalt zu stärken, Prävention zu systematisieren und die Lebenssituation der dort lebenden Menschen nachhaltig zu verbessern.

Im Rahmen von Plan 27 nimmt die Stadt Köln mit der Hilfe von insgesamt drei umsetzenden Trägern Sozialräume ins Visier, in denen gehäuft Familien mit niedrigem sozialen Status und Multiproblemlagen leben. Eine überdurchschnittliche Anzahl der dort aufwachsenden jungen Menschen vermeidet aufgrund ihrer Probleme den direkten Kontakt zu anderen Menschen oder verhält sich aggressiv und abweisend. Oft sind auch Alkohol und/oder illegale Drogen im Spiel – und eben psychische Probleme. „In der Psychiatrie-Szene ist das Problem schon vor etwa zehn Jahren er-

[1] Vollständiger Projekttitel: Plan 27 – Zugehende Hilfen für junge Menschen mit psychischen Problemen zur Überleitung ins Regelsystem und zur Entwicklung einer beruflichen Perspektive in allen ausgewiesenen Sozialraumgebieten Kölns.

[2] Name geändert

Foto, von links: Barbara Schwarz (SPZ Köln-Nippes und Köln-Chorweiler e. V.), Uwe Armbruster (Der Sommerberg AWO, Betriebsgesellschaft mbH), Jutta Kröhne (SPZ Köln-Nippes und Köln-Chorweiler e. V.), Dorothea Stender (Alexianer Köln GmbH), Elisabeth Ostermann (Stadt Köln, Psychiatrie und Suchtkoordination, Gesundheitsberichterstattung und -aufklärung)

kannt worden: junge Menschen, die aufgrund dieser Probleme nicht im Regelsystem ankommen", sagt Dorothea Stender von der Alexianer Köln GmbH. Sie ist im Rahmen von Plan 27 als Fachkraft für die Sozialraumgebiete im linksrheinischen Nord- und Südwesten zuständig.

Projekt schließt Angebotslücke

Start des Projekts Plan 27 war am 1. April 2017. Expertinnen und Experten unterschiedlicher Kölner Institutionen, darunter das Jobcenter, der Landschaftsverband, verschiedene Ämter der Stadt Köln und Träger der Jugendhilfe und Erwachsenenpsychiatrie, hatten im Jahr zuvor unter der Federführung des Gesundheitsamts Handlungsempfehlungen zu speziellen Hilfen für junge Menschen mit psychischen Problemen entwickelt. Dazu gehörte die Einrichtung einer Beratungsstelle, die in Form des „Proberaums" durch die Alexianer in Köln-Rodenkirchen umgesetzt wurde, sowie ebenfalls dort das über den § 16 h des SGB II finanzierte Angebot „Proberaum WorX", das das Ziel hat, junge Menschen die sich in einer psychischen Krise befinden und mit Schule, Ausbildung oder einer Maßnahme nicht zurechtkommen, zu helfen. Wobei hier im Vordergrund steht, sie zurück zu einem geregelten Tagesablauf zu führen und realistische Ziele in Richtung Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Beides sind „Komm-Angebote", die Betroffenen müssen also die jeweilige Stelle selbst aufsuchen. Was aber, wenn junge Menschen das aufgrund ihrer psychischen Situation nicht schaffen? Hier setzt Plan 27 an. Das Konzept sieht vor, dass eine Fachkraft die Person in ihrem persönlichen Umfeld oder einem frei wählbaren Ort aufsucht, und schließt damit eine Lücke, die die übrigen vorhandenen Angebote nicht abdecken. „Man hat das Erst-Setting für die Betroffenen sehr simpel gemacht. Ein Treffen Zuhause, im Park oder im Café, alles möglich. Damit hat man bei den meisten schon den Fuß in der Tür", sagt Fachkraft Jutta Kröhne vom SPZ Köln-Nippes und Köln-Chorweiler e. V.

„Vor dem Start waren wir unsicher, ob wir die Zielgruppe auf diese Weise finden und erreichen können. Das Projekt gab uns erstmals die Mittel, Gelegenheit und die Chance auszuprobieren, ob ein aufsuchender Ansatz funktioniert", beschreibt Elisabeth Ostermann vom Gesundheitsamt der Stadt Köln die Ausgangssituation.

Denn eine erste Kontaktaufnahme zu jungen Menschen mit psychischen Problemen stellt sich teilweise überaus schwierig dar. Den Betroffenen ist selbst oft nicht bewusst, dass bei ihnen psychische Problemlagen vorliegen und sie sehen daher keinen Grund, einen Fachdienst wie den Sozialpsychiatrischen Dienst oder einen niedergelassenen Facharzt aufzusuchen. Auch wenn die Angehörigen die Situation meist deutlich wahrnehmen, schaffen sie es meist nicht, die jungen Menschen zu motivieren, Hilfsangebote wahrzunehmen.

Wenn das doch irgendwann passiert, haben die Betroffenen oft schon die Schule oder die Ausbildung abgebrochen, eine Perspektivplanung verpasst und sind frustriert. Folgen sind soziale Isolation, schulische und berufliche Perspektivlosigkeit, Fehlen einer tragenden Tagesstruktur und Einbindung in die Regelversorgung, gravierende familiäre Konflikte, Überforderung mit dem Aufbau einer selbstständigen Lebensführung.

So in etwa war die Situation auch im Fall von Peter P. Uwe Armbruster, der als Fachkraft in den rechtsrheinischen Sozialraumgebieten für das Projekt verantwortlich ist, besuchte nach dem Hilferuf des Vaters die Familie und stellte das Angebot behutsam vor. „Ich war erst skeptisch", sagt Peter P., „habe dann aber schnell gemerkt, dass das Angebot sehr gut war." Denn Uwe Armbruster machte den Ansatz detailliert deutlich, erklärte worin die Hilfen, die er im Rahmen von Plan 27 anbieten kann, bestehen, dass er Peter P. abholen und begleiten kann, wenn es um Termine geht.

„Das hat Peter P. sofort angesprochen, weil er selbst gemerkt hat, dass er jemanden braucht, um wieder den Weg nach draußen zu schaffen."

Peter P. entschied sich also in das Projekt einzusteigen. Von da an standen ein- bis zweimal wöchentlich Treffen im SPZ oder in der elterlichen Wohnung mit Uwe Armbruster auf dem Programm, bei Bedarf oder Terminen bei verschiedenen Anbietern von Hilfen auch öfter. „Wir zerlegen den Berg an Problemen, den die jungen Leute vor sich sehen, oft zum Beispiel auch Schulden, in kleinere Häufchen, die man nach und nach beseitigen kann. Dadurch bekommen sie den Kopf wieder frei und können sich auf ihre Ziele fokussieren. In der Regel gelingt der Zugang zu den Menschen ganz gut, weil wir uns zunächst auf das dringlichste Problem stürzen können", sagt der gelernte Diplom-Heilpädagoge. Und das war im Fall von Peter P. eine psychosomatische Reha. Als die eingeleitet war, geriet der Auszug aus der elterlichen Wohnung in den Fokus der Unterstützungsleistungen. „Ein dringend notwendiger Schritt um die Negativ-Spirale, in die Peter P. nach der Rückkehr aus der Tages-Klinik immer

wieder geriet, zu durchbrechen“, so Uwe Armbruster. Nach dem gemeinsamen Besuch verschiedener Wohnheime speziell für psychisch kranke Menschen, fiel die Wahl dann auf das Machabäerhaus in Köln, eine Übergangseinrichtung für psychisch erkrankte Erwachsene mit dem Schwerpunkt einer stationären, medizinischen und sozialen Rehabilitation. „Ohne das Projekt wäre ich definitiv nicht in das Machabäerhaus eingezogen, was mir einen extremen Fortschritt auf allen möglichen Ebenen gebracht hat“, sagt Peter P., der bis zum jetzigen Zeitpunkt dort wohnt und das Projekt beenden konnte, weil er dort die notwendige Unterstützung bekommt, „im Regelsystem angekommen“ ist, wie Elisabeth Ostermann das ausdrückt. Mittlerweile hat Peter P. nicht nur soziale Kontakte zu vielen Mitbewohnern aufgebaut und – vorher übergewichtig – durch neue sportliche Aktivitäten 30 Kilogramm abgenommen, er engagiert sich auch im Bewohnerbeirat des Machabäerhauses, gestaltet mit der Leitung Infotermine und stellt Neuinteressenten das Angebot aus Bewohnersicht vor.

Netzwerk wichtig

Für solche Erfolge spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. „Auf der strukturellen Ebene war für das Projekt wichtig, dass sich die Stadt Köln für die Umsetzung Träger gesucht hat, die in den Sozialräumen schon gut verortet und eingebunden sind, und den Ansatz auch leben“, sagt Barbara Schwarz, Leiterin der SPZ’s in Chorweiler und Nippes. „Auch das notwendige Netzwerk war so schon vorhanden.“ Auf der linken Rheinseite sind diese Träger das „Sozialpsychiatrische Zentrum (SPZ) Köln-Nippes und Köln-Chorweiler e. V.“[3] sowie die „Alexianer Köln GmbH“[4] mit jeweils einer halben Stelle und auf der rechten Rheinseite die „Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH“[5] mit einer Vollzeitstelle.

Für die aufsuchende Sozialarbeit setzen die Träger geschultes Fachpersonal ein, das über sozialpsychiatrische Kenntnisse verfügt und eng mit dem psychiatrischen Hilfesystem zusammenarbeitet. Solche gut ausgebildeten Fachkräfte mit Empathie für die Zielgruppe sind ein weiterer Erfolgsfaktor, denn „das Projekt lebt von dem persönlichen Kontakt“, sagt Barbara Schwarz.

Ein anderer wichtiger Faktor sind die Kooperationspartner, zu denen Bildungseinrichtungen wie Schulen, Jugendzentren, Familienberatungsstellen, sonstige städtische Einrichtungen, Jobcenter U25, alle Akteure in den Sozialraumgebieten vor Ort sowie die Jugendhilfe zählen. Sie stehen oft in Kontakt mit der Zielgruppe und können Hinweise auf Personen geben, die Hilfe brauchen – immer deren Einverständnis vorausgesetzt. Sie sind also eine wichtige Quelle für die Teilnehmer-Akquise und auch Multiplikatoren, um die neue Hilfe bekannt zu machen. Das Jobcenter ist außerdem eine wichtige Anlaufstation, wenn die Teilnehmenden so stabilisiert sind, dass sie eine Perspektive in Richtung Arbeitsmarkt entwickeln können, zum Beispiel durch den Einstieg in die 16 h-Maßnahme Proberaum-WorX. Oft ist dann die weitere Teilnahme an Plan 27 ein Teil der entsprechenden Eingliederungsplanungen. Die bessere Vorbereitung der Jugendlichen führt dazu, dass weniger Maßnahmen abgebrochen werden und Ressourcen gezielter eingesetzt werden können. Das Jobcenter profitiert also auch von der Kooperation.

[3] Zuständig für die Sozialraumgebiete Chorweiler/Blumenberg/Seeberg-Nord, Bilderstöckchen

[4] Zuständig für Bocklemünd/Mengenich, Bickendorf/Westend/Ossendorf, Meschenich/Rondorf

[5] Zuständig Buchheim/Buchforst, Höhenberg/Vingst, Ostheim/Neubrück; Mülheim-Nord/Keupstr, Porz-Ost/Finkenberg/Gremberghoven/Eil und Kalk/Humboldt-Gremberg)

Keine starren Vorgaben

Das Projekt hat einen modellhaften Ansatz, der die beschriebene, in der Fachwelt deutlich wahrgenommene Lücke im Hilfesystem schließt und erstmalig in Köln erprobt wird. „Plan 27 zeichnet eine große Flexibilität aus“, sagt Uwe Armbruster. „Es gibt anders als in anderen Jugendhilfe-Maßnahmen keine starre Zeitvorgabe pro Klient, wo man schon vorab einen Hilfeplan schreiben muss, mit Zielen, Handlungsschritten und einer Angabe, wie viel Zeit man jeweils braucht. Bei Plan 27 kann man anfangs – was meistens nötig ist –, sehr intensiv in den Fall einsteigen und sich dann, wenn bestimmte Dinge geregelt sind, wieder zurückziehen und zum Beispiel telefonisch Kontakt halten. Es ist also wirklich ein großer Vorteil, dass wir uns an dem jeweiligen Bedarf orientieren können.“

Quantitatives Ziel des Projektes war es, im zweijährigen Projektzeitraum mindestens 40 junge Menschen mit psychischen Problemlagen zu begleiten, sie in ihren Alltagskompetenzen zu stärken, sie in mindestens ein Angebot zu vermitteln, je nach individueller Problemlage im gesundheitlichen, schulischen, ausbildungs-, qualifizierungs- und/oder berufsbezogenen Bereich und sie langfristig an das Regelsystem anzubinden. Dieses Ziel wurde übererfüllt. Das Projekt hat in der Projektlaufzeit insgesamt 75 Jugendliche der Zielgruppe erreicht (Stand 31.12.2018), 39 Personen haben die Maßnahme bisher ordnungsgemäß beendet, 30 befinden sich noch im Projekt, nur sechs haben sie vorzeitig abgebrochen.

Das Projekt läuft noch bis zum 31. März mit der ursprünglichen Landes- und ESF-Finanzierung. Die Förderung habe als Anschubfinanzierung gedient und gezeigt, dass zukunftsweisende Effekte von diesem Projekt ausgehen, sagt Wolfgang Heiliger vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS). Er ermuntert die Akteure aus dem Regelsystem ausdrücklich dazu, vorhandene Ressourcen für die Sicherung der Nachhaltigkeit der „erfolgreichen und unverzichtbaren Maßnahme“ zu nutzen.

Dass das MAGS es gern sähe, wenn Plan 27 fortgesetzt würde, ist Wind auf die Mühlen des Gesundheitsamts der Stadt Köln. Es will das Angebot aufgrund des großen Erfolges verstetigen und zudem auf weitere Stadtteile ausweiten. „Das wird letztendlich durch die Politik entschieden“, sagt Elisabeth Ostermann. „Wir hoffen, dass die Offenheit gegenüber dem Projekt, die uns aus dieser Richtung bereits signalisiert wurde, dazu führen wird, dass die Verstetigung auch gelingt.“

KONTAKTE

Stadt Köln, Psychiatrie und Suchtkoordination, Gesundheitsberichterstattung und -aufklärung
Neumarkt 15 – 21, 50667 Köln
Elisabeth Ostermann
Tel.: 0221 22124757
elisabeth.ostermann@stadt-koeln.de

SPZ Köln-Nippes und Köln-Chorweiler e. V.
Niehler Straße 83, 50733 Köln
Barbara Schwarz, Jutta Kröhne
Tel.: 0221 888213-0
spz-nippes-schwarz@netcologne.de

Alexianer Köln GmbH
Adamstr. 27, 50996 Köln
Dorothea Stender
Tel.: 0221 1705078-21
plan27-proberaum@alexianer.de

Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH
Olpener Straße 114, 51103 Köln-Kalk
Uwe Armbruster
Tel.: 0221 9918262
plan27@awo-der-sommerberg.de

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767208
h.kleinen@gib.nrw.de

AUTOR

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

Wenn der Chef in die Rolle des Mentees schlüpft

Mentoring 4.0: Jüngere Fachkräfte sorgen für Schwung bei der digitalen Transformation

Junge Menschen bewegen sich wie selbstverständlich in der digitalisierten Welt. Das können sich Unternehmen zunutze machen, indem sie dem Nachwuchs frühzeitig eine verantwortliche Rolle bei der digitalen Transformation von Arbeitsabläufen zuweisen. Das Projekt „Mentoring 4.0" fördert den Austausch zwischen Jungen und Erfahrenen über altersgemischte Teams – zum Beispiel bei der Konrad Armaturentechnik GmbH.

Wer ganz neu in der Firma ist, ordnet sich zunächst ein, will nicht negativ auffallen, verschafft sich erst mit der Zeit Gehör. So geht eine gängige Erzählung. Wer wollte auch im Ernst als Neuling im Betrieb die Richtung vorgeben und dem Chef oder Abteilungsleiter kluge Ratschläge erteilen? Denkbar erscheint dies allenfalls für Menschen, die direkt auf ihre Kündigung hinarbeiten, oder aber in einem Rollenspiel mit vertauschter Hierarchie. Doch die Rollenklischees brechen auf, und das Einbinden neuer Mitarbeiter in verantwortungsvolle Prozesse kann frühzeitig beginnen, wie das im Mittleren Ruhrgebiet (Bochum, Herne, Witten und Hattingen) beheimatete Projekt „Mentoring 4.0 – Mit Wertschätzung zu Wertschöpfung. Generationsübergreifend die Chancen des digitalen Wandels in der täglichen Arbeit nutzen" zeigt. Das vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt hilft Betrieben, in ihrer Arbeitskultur einen generationsübergreifenden Wissenstransfer bei der digitalen Transformation zu schaffen.

Dabei sieht „Mentoring 4.0" junge Fachkräfte, die in einem beliebigen Unternehmen anfangen, in einem neuen Licht. Sie sind nicht mehr allein Empfänger des Fir-

Lutz Löbardt, geschäftsführender Gesellschafter der Konrad Armaturentechnik GmbH aus Bochum und seine Frau Gerlinde Löbardt

menwissens, das es zu erwerben und zu bewahren gilt. Vielmehr können und sollen sie eine aktive Rolle übernehmen, um im Austausch mit den Erfahrungsträgern die Digitalisierung im Betrieb anzuschieben. Denn mit einem Neuzugang, so die Grundüberzeugung, kommt auch neues Wissen über Programme (Software) in die Firma, mit denen zum Beispiel die Rechnungsstellung schlanker und schneller erfolgen kann. Voraussetzung ist, dass die in den Betrieb gelangenden Generationen mit Internet, digitalen Geräten und Softwarelösungen einen selbstverständlichen Umgang pflegen, der für ältere Kollegen ungewohnt sein kann. Weitere Bedingung ist, dass der Betrieb diesen digital besonders bewanderten Kräften auch die Möglichkeit zur Entfaltung bietet. Damit dreht der Projektansatz die Rollenverteilung des klassischen Mentoring-Prozesses um: Im „Reverse Mentoring“ sind nicht länger die erfahrenen Mitarbeiter und Führungskräfte die Mentoren; sie sind umgekehrt die Mentees, die von den neuen Kräften lernen. In dieser neuen Konstellation profitieren sie von den jungen Kollegen und gestalten mit deren Hilfe gewohnte Abläufe digitaler und damit effizienter.

„Kein Problem mit den Hierarchien“

„Ich habe überhaupt keine Probleme, zwischen den Hierarchieebenen zu wechseln“, sagt Lutz Löbardt. Er ist geschäftsführender Gesellschafter der Konrad Armaturentechnik GmbH aus Bochum, die eins der zehn am Projekt teilnehmenden Unternehmen ist. Unter den beteiligten Firmen befindet sich ein Anlagenbauer ebenso wie eine Apotheke, ein Sanitärfachbetrieb oder ein Feinmechanik- und Systemtechnikunternehmen. Für die Konrad Armaturentechnik GmbH war die Teilnahme ein logischer Schritt. Nach der Übernahme des Betriebs im Jahr 2010 installierte das Ehepaar Lutz und Gerlinde Löbardt ein Qualitätsmanagement (QM), für das die Gattin des Geschäftsführers als Beauftragte verantwortlich zeichnete. Dazu tauchte die Firma tiefer ins Themenfeld digitale Produktionsprozesse ein. Bereits die fachliche Begleitung des 2015 abgeschlossenen QM-Verfahrens war durch das Beratungsunternehmen Management Institut Bochum (mib) erfolgt, das auch mit der Organisation und Durchführung des „Mentoring 4.0“-Projekts betraut ist. Die Beratung zur digitalen Transformation von Arbeitsprozessen, sagt mib-Prokurist und Projektleiter Matthias Bartels, werde inzwischen immer häufiger nachgefragt. Eine Herausforderung dabei sei es häufig, neben den Prozessen selbst auch die Notwendigkeit der Veränderungen betriebsintern zu vermitteln.

Über die frühe Verbindung zum mib war Lutz Löbardt über die Entwicklung des Projekts unterrichtet, das 2018 mit einer Laufzeit von zwei Jahren an den Start ging. Der Chef der Konrad Armaturentechnik GmbH erhofft sich von „Mentoring 4.0“ Hilfe beim überfälligen Umstellen auf moderne Software. Seine Wünsche reichen von verlässlicherer und einfacherer Kalkulation im kaufmännischen Bereich bis hin zur effizienteren Nutzung von CNC-Maschinen im automatisierten Fertigungsprozess. Zunächst konzentriert die Konrad Armaturentechnik sich hierzu auf die Etablierung des Warenwirtschaftssystems und die Unterstützung der Kundenkontaktpflege durch digitale Instrumente. Dafür drückt Lutz Löbardt bereitwillig die imaginäre Schulbank und lässt sich von einem Mitarbeiter in geeignete Computerprogramme einarbeiten.

Nun finden Mentor und Mentee für dieses spezielle Verhältnis weder von selbst zusammen noch bilden sie automatisch ein funktionierendes, generationsübergreifendes Team. Um dies zu gewährleisten, wartet das „Mentoring 4.0“-Projekt mit einem weiteren besonderen Merkmal auf: Dem Zweier-Team ist ein externer Mittler zugeordnet, der die Bezeichnung Lotse trägt.

Die insgesamt drei Lotsen im Projekt stellt das federführende Beratungsunternehmen mib. Christopher Pohle ist dort Projektleiter, selbst einer der Lotsen und steuert in dieser Funktion bei Konrad Armaturentechnik den Mentoring-Prozess. Als Lotse muss er im Vorfeld analysieren, welche digitalen Projekte angestrebt werden und über welche digitalen Kenntnisse jüngere Mitarbeiter in den Unternehmen verfügen. Letzteres ist von besonderer Bedeutung, „denn die digitale Kompetenz eines Mentors äußert sich nicht allein darin, dass er mit einem Smartphone und Apps umgehen kann. Sie besteht vielmehr darin, zum Beispiel Excel-Kalkulationen über mehrere Seiten entwickeln zu können.“

Nach dem Matching, also dem Zusammenbringen eines Mentors und eines Mentees, beginnt die inhaltliche Begleitung des altersgemischten Teams durch den Lotsen. Er wird aktiv, wenn der junge Kollege Bereiche erkannt hat, in denen Digitalisierung dem Betrieb weiterhelfen kann. Pohle: „Die Hilfestellung besteht darin, den Jüngeren anzuleiten, wie er dem Älteren die digitalen Möglichkeiten vermittelt.“

v. l.: Dr. Ing. Matthias Bartels, Prof. Dr. Joachim Zülch, Christopher Pohle (mib Projektteam für Mentoring 4.0)

Dafür ist natürlich auch an den kommunikativen Fähigkeiten des Teams zu arbeiten. Mentor und Mentee müssen sich für ein funktionierendes Zusammenspiel über ihr Selbstbild und ihre Außenwirkung im Klaren, dazu empathiefähig sein und einen zielführenden Austausch pflegen.

Nachhilfe in Softwareanwendungen für den Chef

„Die Stärke des Mentoring-Projekts besteht in der engen Beziehung von Mentor und Mentee, die innerbetrieblich aufgebaut wird und im Vordergrund steht", sagt Keven Forbrig. Er ist Leiter der Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet, die Unternehmen bei Antragstellungen, Dienstleistungen wie Potentialberatung und Bildungsscheck unterstützt sowie an der Schnittstelle zum Arbeitsministerium die arbeitsmarktpolitischen Ziele des Landes in den Regionen mit umsetzt. Für Keven Forbrig gebe der beigeordnete Lotse lediglich Hilfestellungen, wogegen die inhaltliche Arbeit, also die digitalen Veränderungsprozesse, Mentor und Mentee eigenständig und intern verhandelten.

Bei der Konrad Armaturentechnik GmbH füllte Sven Gerschwitz bis zum Jahresende 2018 die Rolle des Mentors für seinen Chef und Mentee Lutz Löbardt aus. Er war im Unternehmen bis dahin für das Controlling zuständig. Aus dieser Tätigkeit ergibt sich auch ein für das „Mentoring 4.0"-Projekt wesentlicher Arbeitsbereich. Im Controlling erstellte Sven Gerschwitz über zwei Jahre Tabellenblätter, mit denen sich zum Beispiel der Materialverbrauch berechnen lässt und aus denen die Bearbeitungszeiten eines Auftrags abzulesen sind. „Außer mir weiß eigentlich niemand, wie die Tabellen aufgebaut sind", sagt Sven Gerschwitz. Im Projekt vermittele er seinem Chef genau diese Kenntnisse. Das befähige ihn, die Materialliste künftig selbst mit den neuen Einkaufspreisen zu aktualisieren, was noch nicht automatisch erfolgt. Auch wenn sich im zeitlichen Betriebsablauf oder dem Aufbau von Armaturen etwas ändere, sei das einzupflegen. Damit das Gesagte nicht verpufft, erstellt Sven Gerschwitz zusätzlich einen schriftlichen Leitfaden. Auf diesen kann der Geschäftsführer oder ein anderer Mitarbeiter, der künftig Verantwortung in diesen Bereichen übernimmt, als Hilfsmittel zurückgreifen. „Dies so aufzubauen und zu dokumentieren ist elementar, um Wissen langfristig für das Unternehmen zu erhalten", sagt Christopher Pohle. Lutz Löbardt empfindet sich in diesem Zusammenhang als lernwilliger Mentee: „Ich bringe sozusagen meine Wissenslücken in Softwarefragen ein." Dazu zählt auch Nachhilfe in den Anwendungsmöglichkeiten des Mailprogramms Outlook und der Plattform Share Point, die als Intranet für innerbetriebliche Projekte und Kommunikation dienen kann.

Lotse ist „als neutrale Instanz wertvoll"

Der Lotse übernimmt im „Mentoring 4.0"-Projekt eine weitere relevante Aufgabe. Er hält den Mentor an, den Austausch mit seinem Mentee trotz des vorrangigen Tagesgeschäfts kontinuierlich zu pflegen und zu dokumentieren. Dabei geht es einerseits natürlich um die erzielten und damit motivierenden Erfolge beim Vermitteln digitaler Kompetenzen. „Wichtig sind aber auch die Herausforderungen, die im Zweier-Team entstehen", sagt Christopher Pohle (mib). Wie das Binnenverhältnis sich entwickelt, ist für den Lotsen von Bedeutung, „damit ich im Mentoring-Prozess nachsteuern kann". Aus diesem Grund ist ein regelmäßiges Feedback des Mentors an den Lotsen verpflichtend. Zudem hat Christopher

Kevin Forbrig, Leiter der Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet, Bochum

Pohle einen regelmäßigen Austausch mit dem Mentee Lutz Löbardt etabliert, um eine Einschätzung des Unternehmers über den Wissenstransfer und den Fortschritt der digitalen Transformation im Betrieb zu erhalten. All diese Möglichkeiten zur Intervention machen den Lotsen „als neutrale Instanz in einem Prozess wertvoll, der nur erfolgreich ist, wenn er kontinuierlich verfolgt wird, sachlich und zielorientiert bleibt“, sagt Gerlinde Löbardt. Sie verfolgt mit ihrer Erfahrung aus dem Qualitätsmanagement das „Mentoring 4.0“-Projekt gewissermaßen aus übergeordneter Perspektive und greift bei Bedarf beratend ein.

Eingreifen soll auch der Lotse – und zwar bei der inhaltlichen Ausrichtung des „Mentoring 4.0“-Projekts im Unternehmen. Dies geschah bei der Konrad Armaturentechnik GmbH bei der Überlegung, mit welchen digitalen Mitteln der Kundenkontakt besser gepflegt werden könne. Das berührt grundsätzlich den Bereich des Enterprise-Resource-Plannings (ERP), mit dem zur Verfügung stehende Ressourcen bestmöglich eingesetzt werden. Lutz Löbardt verfolgte hier anfangs die Idee, mit einem vorhandenen Warenwirtschaftssystem nicht nur die Finanz- und Lohnbuchhaltung zu erledigen, sondern auch Materialkäufe vorzunehmen und Kundenaufträge von der Kalkulation bis zum Geldeingang vollständig abzuwickeln. „Wir mussten aber lernen, unsere Ansprüche zurückzuschrauben“, sagt Lutz Löbardt. Die ganz große digitale Lösung eigne sich vielleicht für ein Unternehmen, in dem überwiegend Routinen herrschen. Im Austausch mit dem „Mentoring 4.0“-Lotsen Christopher Pohle kam er zu dem Schluss, dass ein solch aufwändiges System für sein Unternehmen überdimensioniert sei. „Digitalisierung darf kein Selbstzweck sein, sondern soll Dinge vereinfachen. Wo es Abläufe bei uns komplizierter macht, weil wir quasi der Maßschneider im Armaturenbau sind, lassen wir es“, sagt Lutz Löbardt. Im Bereich der Kundenkontakte riet Christopher Pohle dem Firmeninhaber dazu, zunächst die Möglichkeiten von Outlook auszuschöpfen und die Software gegebenenfalls auf die eigenen Bedarfe hin anzupassen.

Ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung

Für die Zukunftsfähigkeit der Konrad Armaturentechnik GmbH sehen Gerlinde und Lutz Löbardt bereits jetzt positive Impulse. Wenn junge Mitarbeiter die Chance erhielten, zu einem frühen Zeitpunkt wichtige Entwicklungen im Unternehmen maßgeblich zu begleiten, lasse dies Rückschlüsse auf die Atmosphäre im Betrieb zu. „Die jungen Fachkräfte von heute legen meist weniger Wert auf Statussymbole“, sagt Gerlinde Löbardt. „Sie möchten lieber einen Chef haben, der menschlich auf Augenhöhe mit ihnen interagiert.“ In Zeiten des Fachkräftemangels sei es daher wichtig, die Offenheit ihres Unternehmens transparent zu machen und damit für sich zu werben. „Hier äußert sich die Haltung und die Kultur eines Unternehmens“, sagt Lotse Christopher Pohle. Der Ansatz des generationsübergreifenden „Reverse Mentoring“ könne allgemein zu Befruchtungsprozessen innerhalb eines Unternehmens führen und den wertschätzenden Umgang von zum Teil sehr unterschiedlichen Mitarbeitern fördern. „Auch wenn der Hauptfokus des Projekts auf dem Transfer von Jung zu Alt liegt, ist dies nicht als Einbahnstraße zu verstehen“, sagt Christopher Pohle. So vermittele nicht nur der Jüngere sein Methodenwissen über digitale Werkzeuge an den älteren Kollegen. In umgekehrter Richtung erfolge gleichzeitig nahezu automatisch der Transfer von Fach- und Erfahrungswissen vom Älteren auf den Neuzugang. „Damit lassen sich die Tools und Methoden des Reverse Mentoring im Projekt auch auf alle anderen Prozesse und Bereiche des Wissensaustausches anwenden“, sagt Christopher Pohle. Um die beteiligten Unternehmen zusätzlich zu unterstützen, ermöglicht das „Mentoring 4.0“-Projekt über die Beratung in den einzelnen Firmen hinaus Gruppenworkshops und organisiert andere betriebsübergreifende Treffen für den Erfahrungsaustausch.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.
Andreas Bendig, Tel.: 02041 767206
a.bendig@gib.nrw.de

KONTAKTE
Management Institut Bochum (mib)
Konrad-Zuse-Straße 12, 44801 Bochum
Matthias Bartels, Prokurist
Tel.: 0234 91386 16
matthias.bartels@mi-bochum.de

Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet
Viktoriastraße 10, 44787 Bochum
Kevin Forbrig, Leiter
Tel.: 0234 61063 182
keven.forbrig@bochum-wirtschaft.de

Das Projekt „Mentoring 4.0“ im Internet
www.mentoring4.de

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

„Die sinkende Tarifbindung gibt sowohl den Sozialpartnern als auch der Politik immer mehr zu denken“

Sachlichkeit, Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, zielstrebiges Handeln und Fingerspitzengefühl sind wichtige Kompetenzen, die Landesschlichterin Yvonne Sachtje für das traditionsreiche Amt benötigt, das schon seit über 70 Jahren besteht. Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland mit einer Institution für aktive Landesschlichtung. Die Amtsträgerin wird als unparteiische und neutrale Moderatorin dann aktiv, wenn es die Sozialpartner oder die Betriebsparteien gemeinsam wünschen. Durch Einschaltung der Landesschlichterin können Streiks bei Tarifauseinandersetzungen und arbeitsgerichtliche Konflikte begrenzt oder vermieden werden. Zu den Aufgaben der Landesschlichterin zählen auch der Vorsitz des Tarifausschusses NRW, vermittelnde Gespräche bei Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung und die Leitung des Tarifregisters Nordrhein-Westfalen.
Yvonne Sachtje übernahm das Amt am 15. März 2018 von Anja Weber, die im Dezember 2017 an die Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Nordrhein-Westfalen gewählt wurde. Die neue Landesschlichterin, die als gelernte Diplom-Sozialarbeiterin zuvor seit 1993 in mehreren Positionen für die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) aktiv war, spricht in unserem Interview über ihre vielfältigen Aufgaben, Tarifbindung und die Auswirkungen der Digitalisierung und moderner Arbeitsformen auf Tarifverträge der Zukunft.

G.I.B.: Frau Sachtje, die Landesschlichtung besteht in Nordrhein-Westfalen seit 1946 und ist bundesweit einmalig. Welche Gründe gab es vor mehr als 70 Jahren für die Einrichtung dieser Institution?
Yvonne Sachtje: Die Landesschlichtung wurde in der Nachkriegszeit von den damaligen Alliierten auf Grundlage des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 über „Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten“ vom 20. August 1946 eingerichtet. Als unparteiische und neutrale Institution wird die Landesschlichtung immer dann aktiv, wenn die Sozialpartner oder die Betriebsparteien dies gemeinsam wünschen.

„Die Landesschlichtung wurde in der Nachkriegszeit von den damaligen Alliierten auf Grundlage des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 vom 20. August 1946 eingerichtet.“

Der Aspekt der Freiwilligkeit ist dabei besonders wichtig. Es ist historisch belegt, dass eine Zwangsschlichtung die Tarifautonomie aushöhlt und sie zum Spielball politischer Interessen macht. In der Weimarer Zeit nutzte der Staat nach der von der Regierung Stresemann 1923 erlassenen Schlichtungsverordnung in großem Umfang seine Interventionsmöglichkeiten und nahm erheblichen Einfluss auf Tarifverträge. Dabei hatten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften im November 1918 darauf geeinigt, die Arbeitsbeziehungen ohne Einmischung des Staates zu regeln. Das damals geschlossene „Stinnes-Legien-Abkommen“ gilt als Geburtsstunde der inzwischen 100 Jahre alten Tarifautonomie. Nach dem Zweiten Weltkrieg war es den Alliierten wichtig, diese demokratische Errungenschaft nach den negativen Erfahrungen aus der Weimarer Zeit mit der Einrichtung der freiwilligen Landesschlichtung wieder zu stärken.

Das Kontrollratsgesetz wurde auf Bundesebene verabschiedet. Nordrhein-Westfalen ist aber das einzige Bundesland mit einer Institution für aktive Landesschlichtung.

G.I.B.: Welches sind Ihre wesentlichen Aufgaben?
Yvonne Sachtje: Die Tarifvertragsparteien können mich jederzeit anrufen oder anschreiben. Dann spreche ich zunächst getrennt mit ihnen. Ich muss ein Gefühl dafür gewinnen, was die Parteien bewegt, stelle ihnen das Verfahren und meine Rolle vor.

In der Schlichtungsphase herrscht Friedenspflicht. Streiks sind in dieser Zeit tabu. Viele vermuten in der Schlichterin eine Art Einigungsstelle, die am Ende des Tages eine Entscheidung verkündet. Ich bin aber keine Schiedsrichterin, sondern versuche als neutrale Instanz, die Parteien zu einer gemeinsamen konsensfähigen Lösung zu führen. Ganz wichtig dafür ist Vertraulichkeit. Der gesamte Schlichtungsprozess lebt

Yvonne Sachtje, Landesschlichterin im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

davon, dass beide Parteien mir ihre Beweggründe in allen Facetten darstellen können und zwar ohne die Befürchtung, dass die Gegenseite davon erfährt. Es sei denn, eine Partei hebt die Vertraulichkeit ausdrücklich auf und stellt mir frei, die Informationen der anderen Seite zuzutragen.

G.I.B.: Wie oft werden Sie kontaktiert und welches sind die häufigsten Konfliktthemen?

Yvonne Sachtje: In meiner noch kurzen Amtszeit habe ich an sieben Verfahren mitgewirkt. Vier davon waren klassische Schlichtungsverfahren mit tarifvertraglichen Streitigkeiten über Entgeltabschlüsse und Forderungen nach Tarifbindung. Zwei weitere Fälle betrafen die regionale Wirtschaftsförderung. Wenn ein Unternehmen einen Förderantrag stellt, werden die Gewerkschaften am Verfahren beteiligt. Kommt im Gespräch zwischen den beiden Parteien kein Konsens zustande, werde ich zu einem schlichtenden Gespräch gerufen. Auch die Divergenzen um eine Landesbürgschaft zwischen einem Antragsteller und einer Gewerkschaft habe ich schon geschlichtet.

Darüber hinaus ist es denkbar, dass Betriebsrat und Geschäftsführung eines Unternehmens mich anrufen, wenn sie sich über eine Betriebsvereinbarung streiten.

G.I.B.: Können Sie den Ablauf einer Schlichtung präzisieren? Wie gehen Sie im Konfliktfall vor? Wie lange dauert der Prozess?

Yvonne Sachtje: Jede Schlichtung dauert unterschiedlich lange. Dafür gibt es keinen Richtwert. Auch das Procedere hängt von den jeweiligen Umständen ab. In einem vor Kurzem abgeschlossenen Fall haben mich die Parteien schriftlich kontaktiert. Ich habe sie angerufen, zwei Vorgespräche vereinbart und dabei erfahren, dass die Kontrahenten zehn Monate lang verhandelt und immer wieder Argumente ausgetauscht haben, aber nicht vorangekommen sind und sich nicht mehr sehen konnten.

Angesichts dieser Ausgangslage habe ich mit beiden Parteien getrennt und abwechselnd gearbeitet, bis sie wieder bereit waren, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Dieser Prozess hat zehn Termine gedauert. In einem anderen, weniger komplexen Fall dauerte die Schlichtung nur vier Termine. Wenn die Parteien sich erst einmal angenähert haben, lässt sich meistens eine Lösung finden, die dann als Schlichtungsergebnis niedergeschrieben wird.

Eine zentrale Bedeutung für die Schlichtung hat das Vorgespräch. Danach entscheide ich, welcher Weg für die Schlichtung der erfolgversprechendste ist. Den Parteien muss klarwerden, dass sie an einer gemeinsamen Konfliktlösung arbeiten müssen. Für den Fall, dass ausdrücklich ein Schlichtungsspruch von mir gewünscht würde, wäre dies auch möglich. Das ist jedoch noch nicht vorgekommen.

„Man darf nicht vergessen, dass es um erhebliche Verteilungskonflikte geht."

Wenn ich im Vorgespräch spüre, dass die Ausgangslage hoch eskaliert ist und von gegenseitigen – oft persönlichen – Anfeindungen geprägt wird, muss ich entscheiden, ob eine Schlichtung überhaupt sinnvoll erscheint. Wenn alle Parteien in die Schlichtung einsteigen, werden Gesprächsregeln vereinbart. Persönliche Angriffe kann ich nicht dulden. Sachlichkeit ist gefordert, auch wenn Emotionen nie ganz auszublenden sind. Man darf nicht vergessen, dass es um erhebliche Verteilungskonflikte geht.

G.I.B.: Was passiert, wenn eine Schlichtung scheitert?

Yvonne Sachtje: Wenn mindestens eine Partei die Schlichtung für gescheitert erklärt, stehen die Beteiligten wieder am Punkt null. Der Tarifvertrag ist weiterhin offen, die Friedenspflicht gilt nicht mehr, Streiks sind wieder möglich.

In den bislang von mir begleiteten Themen waren die Parteien aber immer um eine Lösung bemüht und haben sie am Ende auch erzielt. Sehr hilfreich ist für mich als Schlichterin das Tarifregister, das bei uns geführt wird. Jedes Jahr gehen rund 1.400 zum Teil sehr kreative Tarifverträge über meinen Schreibtisch.

Aus diesem Fundus kann ich viele Ideen schöpfen, die den Parteien in meinen Schlichtungen zugutekommen.

G.I.B.: Welches sind die wichtigsten Kompetenzen, die Sie als Schlichterin benötigen?
Yvonne Sachtje: Besonders wichtig sind Sachlichkeit, Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Zuhören können und das kontinuierliche Bemühen, zielstrebig nach einer Lösung zu suchen. Oft hilft auch eine Prise Humor, um wieder miteinander ins Gespräch zu kommen.

„In Nordrhein-Westfalen arbeiten 62 Prozent der Beschäftigten unter einem Tarifvertrag. 35 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. NRW nimmt damit zwar einen Spitzenplatz ein, allerdings ist die Tarifbindung auch hierzulande rückläufig."

G.I.B.: Im letzten Frühjahr erzielten die Gewerkschaften mit einer tarifpolitischen Offensive zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie, im öffentlichen Dienst und im Bauhauptgewerbe nicht nur höhere Lohnabschlüsse als in den Vorjahren, sondern auch eine Erweiterung der tarifpolitischen Agenda um Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Haben diese Veränderungen Einfluss auf Ihre Arbeit als Landesschlichterin?
Yvonne Sachtje: Durchaus. Sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaften bestätigen zunehmend differenzierte Interessen der Beschäftigten. Daraus resultiert die Frage, wie diese Interessen bedient werden können: durch mehr Geld beim Lohnabschluss oder durch eine Verkürzung der Arbeitszeit und mehr Freizeit.

Die aktuellen Tarifabschlüsse zeigen, dass es dafür verschiedene Lösungsansätze gibt, die auch im Schlichtungsprozess berücksichtigt werden können. Die Bandbreite der Maßnahmen, die sinnvoll für die Branche und die Mitarbeiter sind, erweitert sich. Diese Tendenz trägt den Erfordernissen bestimmter Arbeitnehmergruppen und der heutigen Gesellschaft Rechnung, in der immer mehr Beschäftigte Kinder oder alte Menschen betreuen. So hat die IG Metall in der letzten Tarifrunde die verkürzte Vollzeit und acht freie Tage bei Kinderbetreuung, Pflege und Schichtarbeit durchgesetzt.

G.I.B.: Ist die gute wirtschaftliche Lage kausal für die zuletzt relativ hohen Lohnabschlüsse?
Yvonne Sachtje: Aktuell verzeichnen wir den höchsten Beschäftigungsgrad seit vielen Jahren. Dieser Fakt war sicherlich ausschlaggebend für die guten Ergebnisse, die von den Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen erzielt werden konnten. Hinzu kommt, dass nahezu alle Branchen aufgrund des demografischen Wandels kurz- bis mittelfristig dringend Fachkräfte benötigen und attraktive Gehälter dafür ein wichtiger Anreiz sind. Auch die Nachwuchsgewinnung ist ein schwieriges Thema, das viele Betriebe vor große Probleme stellt. Die Frage, wie qualifizierte junge Leute für eine klassische Ausbildung zu begeistern sind, wird die Wirtschaft in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen.

G.I.B.: Trotz der tarifpolitischen Offensive ist die Tarifbindung in Deutschland seit vielen Jahren rückläufig. Dabei gilt Nordrhein-Westfalen als das Land der Tarifverträge. Wie ist hier die aktuelle Entwicklung, auch im bundesweiten Vergleich?
Yvonne Sachtje: In Nordrhein-Westfalen arbeiten 62 Prozent der Beschäftigten unter einem Tarifvertrag. 35 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. NRW nimmt damit bundesweit zwar nach wie vor einen Spitzenplatz ein. Allerdings ist die Tarifbindung auch hierzulande rückläufig. Im letzten Jahr ist sie um zwei Prozent gefallen.

Die sinkende Tarifbindung gibt sowohl den Sozialpartnern als auch der Politik immer mehr zu denken. Auf Bundesebene hat der Koalitionsvertrag das Ziel normiert, die Tarifbindung zu stärken. Die Politik kann dafür aber nur die Rahmenbedingungen schaffen. Gefragt sind in erster Linie die Gewerkschaften, die Konzepte für ihre Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung erarbeiten müssen, und die Arbeitgeber-

seite, auf der es mittlerweile viele Verbände gibt, die eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung ermöglichen.

Ein wesentlicher Grund für den Rückgang der Tarifbindung liegt nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Strukturwandel. Danach gibt es vor allem im Dienstleistungssektor immer mehr kleinere Betriebe, in denen Gewerkschaften und Tarifverträge keine große Rolle spielen. Insbesondere neu gegründete Unternehmen würden sich nicht mehr in gleichem Maße Arbeitgeberverbänden anschließen wie früher. Laut der IAB-Studie profitierten im Jahr 1996 in Westdeutschland noch 70 Prozent der Beschäftigten von Branchentarifverträgen, 2017 waren es nur noch 49 Prozent.

Die Diskussion, wie das System gestärkt werden kann, ist voll entfacht. Die große Bedeutung der Tarifverträge ist unbestritten. Sie sichern mit klaren Rahmenbedingungen den sozialen Frieden.

G.I.B.: Wie kann die Tarifbindung in Deutschland wieder gestärkt werden?

Yvonne Sachtje: Dafür gibt es verschiedene Lösungsansätze. Im Gespräch ist zum Beispiel eine Reform der Regelungen für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen. Die ohnehin schon geringe Zahl der Tarifverträge, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder den Länderministerien nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes im öffentlichen Interesse für allgemeinverbindlich erklärt werden, ist inzwischen auf gerade einmal 32 im Jahr 2016 gesunken. Im Jahr 2000 waren es noch 105 Allgemeinverbindlicherklärungen. Deshalb ist es sinnvoll, über eine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nachzudenken, da die getroffenen Regelungen im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, so wie es sich bisher darstellt, nicht ausreichend waren.

Wesentliche Voraussetzung für eine AVE ist der gemeinsame Antrag beider Tarifparteien. Der Tarifausschuss, der aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besteht, beschäftigt sich mit dem Antrag und gibt ein Votum ab. Die Arbeitgebervertreter haben in den Tarifausschüssen in der Vergangenheit häufiger als heute von ihrem Vetorecht Gebrauch gemacht, in einigen Fällen sogar gegen den Willen des betreffenden Branchenarbeitgeberverbandes gehandelt. Dies ist eine von mehreren Ursachen für den Rückgang der Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung in den letzten 15 Jahren.

Hinzu kommt, dass neben einem möglichen Veto des Tarifausschusses auch Arbeitgeber gegen den Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung klagen können.

Gegen die in den Jahren 2006, 2008, 2012 und 2016 getroffenen AVE für die Entgelttarifverträge im Hotel- und Gaststättengewerbe in Nordrhein-Westfalen waren ausnahmslos Klagen von Arbeitgebern anhängig, die nach jahrelangen Gerichtsverfahren – die letzten Verfahren wurden im Jahr 2018 abgeschlossen – abgewiesen wurden.

Dies ist natürlich noch einmal eine zusätzliche Hürde für die Tarifvertragsparteien im Hotel- und Gaststättengewerbe in NRW gewesen, den Antrag überhaupt zu stellen.

„Sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaften bestätigen zunehmend differenzierte Interessen der Beschäftigten."

Ich bin beiden Sozialpartnern dankbar, dass sie sich durch die wiederholten rechtlichen Auseinandersetzungen um die AVE in den letzten Jahren nicht haben beirren lassen.

Deshalb gibt es Diskussionen, die ich gut verstehen kann, das Klagerecht gegen den Erlass einer AVE durch eine Überarbeitung des Tarifvertragsgesetzes abzuschaffen. Wenn die Tarifvertragsparteien, der Tarifausschuss und das Ministerium eine Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages im öffentliche Interesse für richtig erachten, dann sollte diese Entscheidung auch gelten.

Außerdem wird das Vetorecht diskutiert. Also die Fälle, wo ein AVE-Antrag nicht gestellt wird, weil die Arbeitgeber im Tarifausschuss im Vorfeld ihre Ablehnung signalisiert haben, obwohl der zuständige Branchen-Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft die AVE haben wollen.

Die restriktive Haltung einiger Arbeitgeberverbände ist für mich nur damit erklärbar, dass man sich dort noch nicht intensiv genug mit dem Thema auseinandergesetzt hat. Dabei gibt es keinerlei Anzeichen dafür, dass durch eine AVE eine Gefährdung der Tarifautonomie droht. Das war auch zu der Zeit, in der die Zahl der AVE noch höher war, nicht erkennbar.

„Die große Bedeutung der Tarifverträge ist unbestritten. Sie sichern mit klaren Rahmenbedingungen den sozialen Frieden."

Ein anderer interessanter Lösungsansatz zur Stärkung der Tarifautonomie sieht steuerrechtliche Begünstigungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor. So sollen Unternehmen Anreize erhalten, in die Tarifbindung einzusteigen oder in sie zurückzukehren.

In eine ähnliche Richtung zielt der Vorschlag, gesetzlich zu normieren, dass öffentliche Aufträge ausschließlich an Betriebe mit Tarifbindung vergeben werden dürfen. Hier gibt es unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern.

G.I.B.: Welche Tarifverträge sind aktuell in Nordrhein-Westfalen für allgemeinverbindlich erklärt worden?
Yvonne Sachtje: In Nordrhein-Westfalen sind mit dem Friseurhandwerk, dem Bäckerhandwerk und dem Sicherheitsgewerbe Branchen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen von der Allgemeinverbindlichkeit betroffen.

Landesarbeitsminister Karl-Josef Laumann setzt sich aktuell für eine AVE im Einzelhandel ein, wo zuletzt die Tarifflucht von REAL hohe Wellen schlug und ein bestimmendes Thema in den Medien war. Aber beide Seiten müssen es wollen! Da liegt das Problem des Einzelhandels. Die Gewerkschaft ver.di hat schon mehrmals öffentlich erklärt, dass sie die Allgemeinverbindlichkeit will. Ich habe allerdings den Eindruck, dass der Arbeitgeberverband des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen zurzeit keine Mehrheit unter den Arbeitgebern für die Allgemeinverbindlichkeit findet.

G.I.B.: Welche Herausforderungen stellen die Digitalisierung und die mit ihr verbundenen neuen Arbeitsformen wie Crowdwork an die Sozialpartner und an Sie als Landesschlichterin?
Yvonne Sachtje: In Sachen Digitalisierung sind die Betriebe sehr unterschiedlich aufgestellt. Mit dem Projekt Arbeit 2020 unterstützen in NRW Gewerkschaften Betriebsräte dabei, eine passgenaue Antwort für ihr Unternehmen zu finden. Die Digitalisierung soll so gestaltet werden, dass die Interessen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen.

Dabei sind individuelle Lösungen gefragt. Im Falle einer Schlichtung biete ich Betriebsrat und Geschäftsleitung an, mir den Betrieb zu zeigen. So kann ich mir für meine weitere Arbeit ein präzises Bild machen und im Bedarfsfall effektiv auf Angebote des Landes hinweisen, die für die Weiterentwicklung des Unternehmens und die Belegschaft hilfreich sind.

Viele wichtige Projekte des Landes sind oft nicht bekannt, zum Beispiel „Fair im Betrieb NRW", das gegen Union Busting vorgeht. Wenn ein Unternehmen versucht, die Interessenvertretung der Mitarbeiter durch unliebsame Betriebsräte und Gewerkschaften zu unterbinden oder einzuschränken, unterstützt das von „Arbeit und Leben NRW" initiierte Projekt die betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit verschiedenen Hilfsmaßnahmen. Zum Austausch und als Vorbild dient auf der anderen Seite das Best-Practice-Netzwerk „Faires Miteinander im Betrieb" mit Unternehmen, die Mitbestimmung als gestaltendes, unterstützendes Element verstehen und die zwangsläufig entstehenden Konflikte gemeinsam konstruktiv angehen.

Crowdwork ist ein besonders spannendes Thema. Immer mehr Menschen sind auf Online-Plattformen aktiv. Die Arbeit ist unterschiedlich lukrativ. Neben anspruchsvollen Tätigkeiten werden hier sehr viele einfache und schlecht bezahlte Arbeiten abgewickelt. Viele Crowdworker sind Solo-Selbstständige und haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Allgemein sind Netzarbeiter gegenüber ihren Auftraggebern in einer rechtlich schwachen Position. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformbetreiber enthalten oft unfaire Klauseln zulasten der Auftragnehmer. Auch die Auswirkungen von Crowdwork auf die sozialen Sicherungssysteme sind noch unklar. Die Plattformökonomie entwickelt sich immer weiter, die rechtlichen Bestimmungen hinken aber noch hinterher.

Es gibt Überlegungen, ob und inwieweit die Regelungen zum Beispiel des Heimarbeitsgesetzes auf Crowdwork übertragen werden können. Der Begriff der Heimarbeit ist alt. Die Grundkonzeption des sozialen Schutzes wirtschaftlich abhängiger Beschäftigten außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses sehr aktuell.

Ein großes Problem ist in vielen Fällen die Definition des Arbeitgeberbegriffs. Auf Online-Plattformen sehen sich Auftraggeber in der Regel nur als Vermittler über eine App und lehnen die Arbeitgeberrolle ab. Darüber hinaus muss es unser Ziel sein, weitergehende Regelungen zu finden, mit denen die Plattformbetreiber stärker in die Verantwortung genommen werden.

Digitalisierung hat auch unmittelbare Auswirkungen auf die schon im Zusammenhang mit der tarifpolitischen Offensive angesprochene Tendenz zur Flexibilisierung der Rahmenbedingungen von Arbeit. In einer Branche und sogar in einem Unternehmen kann es zum Beispiel Mitarbeiter im Schichtdienst und andererseits Mitarbeiter geben, die kaum im Betrieb, sondern vor allem im Homeoffice arbeiten. Deren Interessen und Bedürfnisse sind ganz unterschiedlich.

Ein Tarifvertrag der Zukunft könnte so aussehen, dass die Sozialpartner eine fixe Rahmentarifvereinbarung treffen und sich zusätzlich über variable Zusatztarifmodule einigen, die dann jeder Betrieb nach seinem individuellen Bedarf nutzen kann. Das wird heute schon in Teilen gemacht, werden mir jetzt Einzelne entgegenhalten. Ja, das ist richtig, aber ich bin der Auffassung, dass wir das vertiefter diskutieren sollten, denn ich glaube, dass auch dies ein Element sein kann, die Tarifbindung wieder attraktiver zu machen und sie zu stärken.

„Es gibt Überlegungen, ob und inwieweit die Regelungen zum Beispiel des Heimarbeitsgesetzes auf Crowdwork übertragen werden können.“

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Carsten Duif
Tel.: 02041 767-178
c.duif@gib.nrw.de
Arnold Kratz
Tel.: 02041 767-209
a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT
Yvonne Sachtje
Landesschlichterin Nordrhein-Westfalen
Ministerium für Arbeit, Gesundheit
und Soziales NRW
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
landesschlichter@mags.nrw.de

Migrantenunternehmen sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor

Eine Fachtagung des Landes Nordrhein-Westfalen würdigt Gründerinnen und Gründer mit Einwanderungsgeschichte für ihren Beitrag zu Ökonomie und Gesellschaft

Erfolgreich in Nordrhein-Westfalen: Unternehmerinnen und Unternehmer mit Einwanderungsgeschichte sind heute in allen Wirtschaftszweigen tätig und decken das ganze Spektrum von Handelsaktivitäten ab. Eine Fachtagung der nordrhein-westfälischen Landesregierung stellte die Beratungsbedarfe erfolgreicher Unternehmerinnen und Unternehmen in den Mittelpunkt. Im Beratungsprozess stehen die Regelinstitutionen vor erheblichen Herausforderungen, um die Geschäftsideen der heterogenen Zielgruppe optimal fördern zu können.

Der Beitrag von migrantengeführten Unternehmen zum Gemeinwesen ist nicht zu unterschätzen. Er beschränkt sich keineswegs auf den Sektor der Gastronomie. In allen Bereichen der Volkswirtschaft sind Unternehmerinnen und Unternehmer tätig, die eine Einwanderungsgeschichte aufweisen. Ihre Bedeutung für Ausbildung und Beschäftigung würdigte jetzt eine Fachtagung der nordrhein-westfälischen Landesregierung mit dem Titel „Migrantenunternehmen: Vielfalt nutzen, erfolgreich beraten“. Ziel der Zusammenkunft war auch, Gründerinnen und Gründern künftig noch bessere Beratungsangebote an die Hand zu geben.

Als gelungenes Beispiel darf der Karriereweg der Wahl-Kölnerin Nelly Kostadinova gelten. Mit dem überschaubaren Startkapital von 50 D-Mark ging die gebürtige Bulgarin im Jahr 1990 „All in“. Mehr Geld zum Tauschen stand ihr nicht zur Verfügung, als sie das Ende des Kalten Krieges zum Aufbruch nutzte, um in Deutschland ihr Glück zu suchen. Die naheliegendste Idee war, ihren gelernten Beruf einfach in neuer Umgebung fortzusetzen. Die vormalige Auszeichnung zur „besten Journalistin Bulgariens“, so hoffte sie, werde ihr die Türen auch bei deutschen Medien öffnen. So groß die Erwartung, so groß war auch die Ernüchterung: Bei der Deutschen Welle in Köln musste sie lernen, dass sie ohne jegliche Deutschkenntnisse keine Aussicht auf Beschäftigung hatte. Heute spricht Nelly Kostadinova darüber als „meine erste Stunde Null“ in Deutschland, „die sich für mich wie eine Niederlage anfühlte.“

Nelly Kostadinova erfüllt sich Traum einer Übersetzungsfirma

Es stand indes noch ein weiterer Rückschlag aus, ehe Nelly Kostadinova die eigenen Pläne über Widerstände und Einschätzungen von Experten stellte. Das war sieben Jahre später, 1997. Inzwischen verdiente sie mit journalistischer Arbeit und Übersetzen eigenes Geld, als sie die Gründungsberatung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) Köln aufsuchte. Ihr ambitioniertes Ziel lautete jetzt, eine eigene Übersetzungsfirma aufzubauen. Das Fazit der kostenlosen Marktanalyse, die sie in Anspruch nahm, lautete: „Der Markt für Übersetzungsbüros ist übersättigt. Wir empfehlen, dieser Idee nicht weiter nachzugehen.“ Im Nachhinein liest sich diese Empfehlung so wie die Reaktion jener Verleger, die die noch unbekannte Autorin J. K. Rowling mit ihrer Romanserie über einen Zauberlehrling abblitzen ließen. Nelly Kostadinova ließ sich ebenso wenig beirren wie seinerzeit die Harry-Potter-Schöpferin. „Ich war aufgebracht und habe meine Wut in einen kreativen Prozess transformiert.“ In der neuerlichen Niederlage habe sie eine Chance gesehen und – statt aufzugeben – Geld in Werbung und einen Berater investiert, das sie nicht hatte. Ein wichtiges deutsches Wort, das sie damals lernte, lautet „Ratenzahlung“. Die Rückzahlung des Beraterhonorars über 20.000 Mark konnte sie so nach etwas Überzeugungsarbeit über zehn Monate strecken. Sie war getrieben von der Überzeugung, dass vom weltweiten Markt für Übersetzungen und Dolmetscherdienste in der Größenordnung von 65 Milliarden Euro ein ausreichender Teil auf sie abfallen könnte. Damit lag sie mehr als richtig: Heute ist Nelly Kostadinova Geschäftsführerin von Lingua-World, das 19

Standorte auf zwei Kontinenten unterhält, darunter 14 in Deutschland sowie Dependancen in England, Österreich, Südafrika und neuerdings auch in Ruanda. Nachzulesen ist ihr Karriereweg in dem jüngst erschienenen Buch „Ein Koffer voller Wollen – Wie ich mit 50 Mark und einem Wörterbuch ein internationales Unternehmen aufbaute“.

Serap Güler, Integrationsstaatssekretärin des Landes Nordrhein-Westfalen, und Christoph Dammermann, Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie in Nordrhein-Westfalen

Nelly Kostadinova ist somit eine besonders erfolgreiche von 188.000 Unternehmerinnen und Unternehmern mit Einwanderungsgeschichte, die das Amt für Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2017 erfasste. Das ist im Vergleich zu 2005, dem ersten Jahr mit einer systematischen Datenerhebung auf diesem Gebiet im Land, ein Plus von 63.000 Migrantenunternehmern oder ein Zuwachs von 40 Prozent.

Nach Ansicht von Serap Güler, Integrationsstaatssekretärin des Landes Nordrhein-Westfalen, müsse der Beitrag dieser Unternehmen zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und Nordrhein-Westfalens besser sichtbar gemacht werden. Von Migranten geführte Firmen verdienten eine „breite gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung“. 170.000 Unternehmen gründen sich in Deutschland pro Jahr neu. Serap Güler lobt die Firmengründer mit Einwanderungsgeschichte dafür, überdurchschnittlich viel für Beschäftigungseffekte zu sorgen. Es sei auffällig, dass Migranten in ihren Firmen vergleichsweise mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze schafften. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung von 2016 wuchs die Anzahl der Arbeitsplätze, die Selbstständige mit Migrationsgeschichte schufen, binnen neun Jahren um 36 Prozent auf rund 1,3 Millionen. Andere Hochrechnungen kommen sogar auf Beschäftigtenzahlen zwischen 1,5 und 2 Millionen.

Dr. Leicht: 40 Prozent der Neugründungen in NRW entfallen auf Migranten

Auch Dr. René Leicht hebt die Bedeutung dieser Unternehmen hervor. Es zeige sich aktuell ein starkes Wachstum im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen, etwa bei Forschung und Entwicklung sowie der Einführung von Marktneuheiten (Innovationen). Für den Forschungsbereichsleiter am Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim steht fest: „Migranten kompensieren das Gründungsdefizit.“ Im Vergleich zum Jahr 2005 gebe es republikweit nicht nur 50 Prozent mehr selbstständige Migranten. Die Gründungen durch sogenannte Herkunftsdeutsche sei in dieser Zeit sogar um fünf Prozent gesunken. Auch in Nordrhein-Westfalen entstünden vier von zehn neuen Firmen auf Initiative von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Das ist überproportional viel angesichts ihres Anteils von etwa einem Viertel an der Gesamtbevölkerung des Bundeslandes von rund 18 Millionen Menschen. Allerdings nehme laut Berechnungen der Universität Mannheim inzwischen die Bereitschaft unter Migranten ab, den Sprung in die Selbstständigkeit zu wagen. Seit 2015 steigt die Zahl der abhängig beschäftigten Migranten überproportional, weil viele neu Zugewanderte, insbesondere aus den EU-Ländern, attraktive Jobs in Deutschland angeboten bekommen. Dadurch sinkt rechnerisch die Selbstständigenquote auch unter Migranten, „obwohl sie nach wie vor die wichtigsten Treiber von Gründungen sind“, sagt Dr. René Leicht.

Die geringere Anzahl von Unternehmensgründungen ist laut Christoph Dammermann, Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie in Nordrhein-Westfalen, unter anderem auf die aktuelle Lage der Wirtschaft zurückzuführen. „Wirtschaftlich gute Zeiten sind eher schlechte für Gründer. Wenn in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen gutes Geld zu verdienen ist, nimmt offenbar die Motivation ab, selbst ins unternehmerische Risiko zu gehen.“ Gleichwohl stehe das Land vor gewissen Herausforderungen. „Zur Wahrheit gehört, dass andere Bundesländer bisher erfolgreicher sind und wir ein noch besserer Nährboden für erfolgreiche Unternehmen von Migranten werden wollen“, sagt Christoph Dammermann. Nach den Zahlen der Universität Mannheim für Nordrhein-Westfalen liegt die Selbstständigenquote bei Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Jahr 2017 bei acht Prozent, bei Deutschen ohne diesen Migrationshintergrund jedoch bei zehn Prozent. „Hier liegen wir nur im Mittelfeld“, sagt der Staatssekretär. Zum Vergleich: In Berlin liegt die Selbstständigenquote von Migranten bei 17 Prozent, unter Herkunftsdeutschen bei 14 Prozent. Mit Fortschritten in der Beratungskultur für Menschen mit Einwanderungsgeschichte sei viel zu erreichen, so Christoph Dammermann.

Serap Güler: Beim Unternehmensaufbau besser begleiten

Dass hier Bedarf besteht, legen auch andere Berechnungen der Universität Mannheim nahe. Unternehmensgründungen sind nicht per se ein Gewinn für Wirtschaft und Beschäftigung. Sie müssen auch eine solide Grundlage besitzen. Firmen von Migranten sind laut Dr. René Leicht häufiger zur Insolvenz gezwungen. Im Jahr 2017 wurde beinahe ebenso häufig ein Gewerbe von Ausländern angemeldet wie liquidiert. Die Quote der Insolvenzen bei Unternehmen, die von ausländischen Einzelpersonen gegründet wurden, liegt im Mittel bei 26 Prozent (deutsche Einzelgründungen: 16 Prozent). Bei Teamgründungen liegt die Insolvenzquote bei 21 Prozent (ausländisch) gegenüber elf Prozent (herkunftsdeutsch). „Wir müssen uns selbstkritisch hinterfragen, wie wir Migranten im Gründungs-

Manouchehr Shamsrizi,
RetroBrain R&D GmbH

prozess und Unternehmensaufbau besser begleiten und beraten können", sagt Integrationsstaatssekretärin Serap Güler. Vorschläge dazu unterbreitet die Universität Mannheim. Sie hat zunächst ermittelt, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte seltener eine Gründungsberatung durch Arbeitsagentur, Jobcenter, Kammern oder Verbände in Anspruch nehmen als Herkunftsdeutsche. Gleichzeitig spielen Migranten als Zielgruppe in der Beratung eine untergeordnete Rolle im Vergleich zu innovativen Start-ups, Studierenden, Frauen und Arbeitslosen. Die befragten Beratungsinstitutionen schätzen zudem, dass Migranten mit der Zielgruppenansprache nur in etwa einem Viertel der Fälle auch erreicht würden.

Die Befragungen legen laut Dr. René Leicht im Übrigen nahe, dass auch die Regelinstitutionen der Gründungsberatung durchaus die speziellen Bedürfnisse gründungswilliger Migranten abdecken könnten. Sie müssten aber diversitätsorientiert beraten und hierbei die individuelle Situation und Migrationserfahrung berücksichtigen. Der Soziologe warnte jedoch vor Kulturalisierungen und Klischees. Eine fachlich fundierte und durch regionale Informationen unterfütterte Beratung sei für Migranten inzwischen häufig wichtiger, als dass das Beratungspersonal die jeweilige Kultur der Ratsuchenden oder deren Herkunftssprache verstehe. Letzteres bezeichneten nur ein Drittel beziehungsweise ein Viertel der befragten Gründer als wichtig. „Oft ist die soziale Herkunft der Migranten entscheidend für die Beratung, nicht die kulturelle. Dem Beratungspersonal fällt es zunehmend schwerer, sich auf das Klientel vorzubereiten", sagt Dr. René Leicht. Deshalb erkennen die Beratungsstellen bei sich selbst zu fast drei Vierteln einen Nachholbedarf, was Informationen über die spezifischen Charakteristika und Bedarfe von Migrantenunternehmen angeht. Dennoch sieht Dr. René Leicht das Land Nordrhein-Westfalen in punkto diversitätsorientierter Beratung auf einem guten Weg. Der Zuzug von Flüchtlingen ab 2015 habe die Beratungsstellen aber vor neue Herausforderungen gestellt, weil die Ressourcen und Bedarfe der Gründungswilligen mit Fluchterfahrung schwieriger einzuordnen sind und nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern in die Gesellschaft insgesamt gefordert ist.

Ein gelungenes Beispiel für ein Unternehmen, das Innovationen auf den Markt bringt, ist RetroBrain R&D aus Hamburg. Manouchehr Shamsrizi, der als Migrant der zweiten Generation in Hamburg geboren und aufgewachsen ist, hat das Start-up aus der Berliner Humboldt-Universität ausgegründet und ist heute Mitglied des Gesellschafterbeirats. Die persische Kultur erlebte er vor allem durch seine aus dem Iran aus politischen Gründen ausgewanderte Familie. Dieser migrantische Hintergrund sei für seinen Werdegang als Wissenschaftler und Unternehmer überschaubar groß – und grundsätzlich positiv. Aus seiner Abstammung und Biografie heraus könne er unternehmerische Ideen gut länderübergreifend diskutieren, internationale Kooperationen fallen ihm leicht. „Ich glaube schon, dass ein zweiter Blickwinkel hilfreich ist", sagt Manouchehr Shamsrizi. Während eines Forschungsprojekts an der Yale University in New Haven (USA) entwickelte er die Idee, bei dementen Menschen den Krankheitsverlauf durch spezielle Videospiele zu verlangsamen. Diese bieten ein hohes Maß an physischer Aktivität und geistiger Anregung, weil die Spielenden vor dem Fern-

Manouchehr Shamsrizi entwickelte die Idee, bei dementen Menschen den Krankheitsverlauf durch spezielle Videospiele zu verlangsamen. Diese bieten ein hohes Maß an physischer Aktivität und geistiger Anregung, weil die Spielenden vor dem Fernsehbildschirm zum Beispiel beim virtuellen Kegeln klassische Bewegungsabläufe simulieren müssen.

sehbildschirm zum Beispiel beim virtuellen Kegeln klassische Bewegungsabläufe simulieren müssen. Die ab 2014 unter wissenschaftlicher Begleitung entwickelte Memore-Spielebox soll aber auch präventiv wirken. Sie ist daher nicht nur für von Demenz, Parkinson oder Schlaganfall betroffene Seniorinnen und Senioren gedacht, sondern gerade auch für gesunde Menschen.

RetroBrain will die Gesellschaft durch Technologie besser machen

„Wir haben uns von der Frage leiten lassen, wie technologischer Fortschritt die Gesellschaft besser machen kann“, sagt Manouchehr Shamsrizi. Dafür bildete sich ein interdisziplinär arbeitendes Team von heute rund 30 Mitarbeitern, das aus Experten der Fachbereiche Medizin und Gamedesign besteht. Bei RetroBrain herrscht die Überzeugung vor, dass Prävention, Therapie und Pflege auch Spaß machen dürfen. Das laut Manouchehr Shamsrizi „merkwürdige Menschenbild“ des homo oeconomicus aus der Industrialisierung sei unterkomplex, Friedrich Schillers Vorstellung vom Menschen, der nur im Spiel ganz Mensch sei (homo ludens), zutreffender. Diesen spielerischen Ansatz bringt Manouchehr Shamsrizis Unternehmen mit wissenschaftlicher Forschung zusammen und in ausgewählten Pflegeeinrichtungen und Wohnheimen zum Einsatz, unterstützt von einer gesetzlichen Krankenkasse.

Das zur Entwicklung benötigte Geld stammte auch aus öffentlicher Innovationsförderung, etwa des Bundeswirtschaftsministeriums. Dabei lernte der Unternehmensgründer die Komplexität der Förderpraxis kennen, was im Gründungsprozess durchaus eine Hürde darstellen kann. Mit Blick auf migrantische Start-ups und die Beratungsinstitutionen plädiert Manouchehr Shamsrizi leidenschaftlich dafür, ein besseres Verständnis füreinander zu entwickeln. „Die Start-up-Szene ist sehr international und kennt die nationalen und regionalen Förderinstrumente oft überhaupt nicht.“ Wenn er etwas aus seinem Erfahrungsschatz vermitteln wolle, dann die Überzeugung, dass die Behörden meistens Unterstützer sein können und wollen. „Oft herrscht die Meinung vor, die Verwaltung sei bloß eine Kontrollinstanz. Hier würde ich mir von migrantischen Unternehmen wünschen, viel selbstverständlicher auf die Beratungsstellen zuzugehen“, sagt Manouchehr Shamsrizi.

Für seine bundesweite Skalierung musste RetroBrain nach der Start-up-Phase auch Wagniskapital einwerben. Wagniskapital aber kommt für die breite Masse von Migrantenunternehmen in der Regel nicht in Betracht – eine solide Finanzausstattung lässt sich gleichwohl auch anders gestalten. Diese ist Staatssekretär Christoph Dammermann ein besonderes Anliegen. Bei Migranten stelle die Familie häufig die Liquidität mit Sicherheiten oder Privatkrediten sicher, während Eingesessene mit ihrem Finanzierungswunsch klassisch zur Bank gingen. „Wir müssen diskutieren, wie wir Migrantenunternehmen den Zugang zu Banken besser öffnen.“ Die Fachtagung zu „Migrantenunternehmen: Vielfalt nutzen, erfolgreich beraten“ schärfte auch an dieser Stelle das Bewusstsein dafür, dass Unternehmer mit Einwanderungsgeschichte nicht nur ein großes Potenzial für Nordrhein-Westfalen besitzen, sondern auch in einen intensiven Beratungsprozess eingebunden sein sollten.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

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

AUTOR

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

KONTAKTE

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
Dr. Hildegard Logan, Referentin, Integration in Qualifizierung und Beschäftigung
Tel.: 0211 837-2752
Hildegard.Logan@mkffi.nrw.de

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen
Stefan Grönebaum, Referatsleiter „Grundsatzfragen der Arbeits- und Sozialpolitik, Demografie und Integration“
Tel.: 0211 61772-351
stefan.groenebaum@mwide.nrw.de

Universität Mannheim
Institut für Mittelstandsforschung
Dr. René Leicht, Forschungsbereichsleiter
Tel.: 0621 1812788, leicht@ifm.uni-mannheim.de

Lingua-World GmbH
Nelly Kostadinova, Geschäftsführerin
Thorsten Schnug, Abteilungsleiter Kommunikation & Marketing
Tel.: 0221 9410325, t.schnug@lingua-world.de

RetroBrain R&D GmbH
Manouchehr Shamsrizi
Mitglied des Gesellschafterbeirats
Tel.: 040 40110101
manouchehr.shamsrizi@retrobrain.de

Die Notfallmamas

Eine alternative Kinderbetreuung

Was tun, wenn das Kind oder die Tagesmutter krank ist, das Betreuungspersonal der Kita streikt oder diese in den Ferien geschlossen ist? Ein Problem, das erwerbstätige Elternteile vor große Entscheidungskonflikte stellt. Will man doch am liebsten bei seinen Kleinen bleiben, wenn es ihnen schlecht geht. Aber die wichtige Firmenkonferenz erfordert Anwesenheit. Die ehemalige Chefsekretärin Angela Schmidt, selbst berufstätige Mutter, erkannte diesen Bedarf und reagierte: 2012 gründete sie in Hamburg „Die Notfallmamas", eine Kinder-Notfallbetreuung, mit Niederlassungen in mittlerweile sieben deutschen Städten, darunter Köln und Düsseldorf, von der sowohl Unternehmen als auch Eltern profitieren.

Wettbewerbsfaktor Familienfreundlichkeit

Familienbewusste Maßnahmen sind heute mehr denn je ein wichtiges Mittel für Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers spielt inzwischen bei den 25- bis 39-Jährigen eine ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt. Laut einer Personalmarketingstudie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wechselten 25 Prozent aller Fachkräfte schon mal den Arbeitgeber aufgrund mangelnder Familienfreund-

Angela Schmidt, Geschäftsführerin „Die Notfallmamas"

Grit-Svenja Scholz, Personalleiterin am Standort Düsseldorf, Linklaters LLP

lichkeit. Unternehmen scheinen also heute gut beraten auf derartige Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, familienfreundliche Maßnahmen auf ihre Lebensumstände zuzuschneiden und eine entsprechende Unternehmenskultur zu fördern.

Schließlich haben sich die Lebensentwürfe in den letzten zehn Jahren drastisch geändert: das traditionelle Modell des Vaters, der die Familie ernährt, und der Mutter, die den Haushalt regelt, verliert zunehmend an Stellenwert. Oft müssen oder wollen beide Elternteile arbeiten. Mütter wünschen sich nach einer familienbedingten Pause eine schnellere Rückkehr in den Beruf. Das gilt auch für den Wechsel von einer Teilzeitphase zurück in Vollzeitbeschäftigung. Von einem schnelleren Wiedereinstieg ins Berufsleben profitieren aber nicht nur die Mütter. Auch dem Arbeitsmarkt käme er zugute: Die Studie „Arbeitslandschaft 2030" des Prognos-Instituts ergab, dass der Wiedereinstieg der Mütter ins Erwerbsleben den drohenden Arbeitskräftemangel bis 2030 um 1,2 Millionen Personen verringern könnte.

Auch bei den Vätern ist ein Mentalitätswandel erkennbar: Dass die Teilhabe am Aufwachsen der Kinder sich auf die Wochenenden oder den Feierabend beschränkt, reicht vielen Vätern nicht mehr aus. Immer häufiger nehmen sie zumindest zwei Monate Elternzeit in Anspruch oder schlagen Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten der Familie aus. Zudem gab fast jeder fünfte Vater in einer Umfrage der 361°-Initiative der Unternehmensberatung A. T. Kearney zu mehr Vereinbarkeit an, entsprechende Maßnahmen bei seinem Arbeitgeber zu vermissen. 18 Prozent sagen sogar, dass sich die Familienfreundlichkeit in ihrem Unternehmen in den vergangenen 12 Monaten verschlechtert hat. In der Folge wächst die Wechselbereitschaft unter den Vätern.

Eine familienbewusste Unternehmenspolitik ist zunehmend entscheidend bei der Arbeitsplatzwahl. Denn Frauen und Männer wollen häufig beides, Karriere und Kinder. Und haben dementsprechend konkrete Anforderungen an ihren Arbeitgeber: Neben flexibleren Arbeitszeiten, Weiterbildungsprogrammen bei Elternzeit und Langzeitarbeitszeitkonten wünschen sie sich insbesondere ein gutes Betreuungsangebot für ihre Kinder in Notfallsituationen.

Engpässe in der Randzeiten- und Notfallbetreuung

Bund und Länder haben im vergangenen Jahr den Ausbau ganztägiger Betreuungsangebote zu hoher Priorität erklärt. Bis zum Jahr 2025 soll Eltern und Kindern gar ein rechtlicher Anspruch auf ein solches Angebot garantiert werden. Doch die Ganztagsbetreuung reicht oft nicht aus, um die Arbeitszeiten abzudecken. Selbst wenn sie Öffnungszeiten bis 17 oder 18 Uhr anbietet. Hinzu kommt: Viele Eltern in Teilzeit oder im Schichtdienst mit Kleinkindern möchten keine tägliche Langzeitbetreuung, sondern eine an das Berufs- und Familienleben angepasste Betreuung. Flexible Angebotsstrukturen können Lösungen im Sinne der Eltern und der Kinder schaffen. Doch gerade in der Randzeiten- und Notfallbetreuung – also am späten Nachmittag, abends oder bei Erkrankungen – fehlen entsprechende Betreuungsangebote.

Die Folge: Ohne Randzeitenbetreuung haben insbesondere Alleinerziehende geringere Chancen auf eine Erwerbstätigkeit, da sie in der Regel nicht auf familiäre Unterstützung für atypische Arbeitszeiten zurückgreifen können. Zudem gibt es für beide Betreuungssituationen nur ein geringes Angebot qualifizierter Tagesmütter. Betriebsnahe Angebote können diese Lücke schließen. Eine Betriebskita erfordert jedoch hohe Investitionskosten und rentiert sich erst ab einer bestimmten Anzahl von Plätzen. Für KMU scheidet diese Lösung daher häufig aus. Hier eignen sich Kooperationen mit externen Dienstleistern wie den „Notfallmamas".

Die Notfallmamas – Wenn mal Not an Mama oder Papa ist

„Kurz nach meiner Rückkehr aus der Elternzeit erlitt meine Tochter eine schwere Bronchitis. Mein Mann war auf Geschäftsreise und meine Eltern leben von Hamburg weit entfernt. Also musste ich mir freinehmen. Mein damaliger Chef war ohnehin unzufrieden, da ich nur in Teilzeit wiedereinstieg", so die Gründerin der „Notfallmamas" Angela Schmidt. Eine unbequeme Situation, die Schmidt jedoch einen entscheidenden Impuls gab: Schon während ihrer Elternzeit befasste sie sich mit alternativen Lösungen für eine betriebliche Kinderbetreuung, von der beide Seiten profitieren sollten – Unternehmen und Eltern.

Eine Freundin machte sie auf den gemeinnützigen Verein „Zu Hause gesund werden" aufmerksam. Ein sozialer Vermittlungsservice in München, der in Notfällen kurzfristig ehrenamtliche Helferinnen an berufstätige Eltern zur Betreuung ihrer

kranken oder genesenden Kinder vermittelt. Schmidt nahm daraufhin Kontakt zur Geschäftsführerin auf und erkannte: „Genau das brauchen wir. Die meisten Mütter wollen oder müssen heute schnell in ihren Beruf zurückkehren.“ Vom Münchener Verein inspiriert gründete Schmidt 2012 ihren eigenen Dienstleistungsservice. Mit dem feinen Unterschied: „Unser Betreuungspersonal soll nicht ehrenamtlich arbeiten. Die Katze beißt sich in den Schwanz, wenn Mütter oder Rentnerinnen, die auf einen Nebenverdienst angewiesen sind, den Wiedereinstieg ins Berufsleben anderer Mütter fördern, dafür aber nicht entlohnt werden“, so Schmidt. Ein Standpunkt, den sie zunächst rechtfertigen musste.

Hierzulande, so Schmidt, herrsche häufig die Meinung, dass Kinderbetreuung kostenlos sein solle. Gleichzeitig seien die Ansprüche an die Betreuung sehr hoch. Doch für die Randzeiten- und Notfallbetreuung gibt es keine Landeszuschüsse. Diese Leistungen müssen durch kommunale Mittel, zusätzliche Elternbeiträge, Sponsoring oder Betriebe finanziert werden. „Ich habe die Notfallmamas ausschließlich mit dem Kapital meines Mannes und meinem eigenen aufgebaut. Wir sind ein wirtschaftliches Unternehmen, das sozialversicherungspflichtige Stellen anbietet – wir schaffen Arbeit und die muss bezahlt werden“, rechtfertigt Schmidt den Stundenlohn von 37 Euro für ihre Notfallmamas. Für die meisten Eltern ist das dennoch viel Geld.

Daher richtete Schmidt ihr Dienstleistungsangebot schon früh auf Unternehmen aus. Denn: „Für den Arbeitgeber entstehen durch krankheitsbedingte Ausfälle deutlich höhere Kosten als durch die Inanspruchnahme unserer Dienstleistung. Daher ist die Bereitschaft unter den Unternehmen groß, uns zu buchen“, so Schmidt. Neben dem Stundenhonorar für die Notfallmamas verlangt Schmidt von den Unternehmen eine Bereitstellungspauschale, um den Service anbieten zu können.

Mittlerweile sind „Die Notfallmamas“ bundesweit mit insgesamt 40 Mitarbeiterinnen an sieben Standorten vertreten. 20 Unternehmen bieten ihrer Belegschaft die Inanspruchnahme dieses Services an. Hauptsächlich sind es KMU wie Anwaltskanzleien, Versicherungen oder Banken, aber auch Großkonzerne wie das Wissenschafts- und Technologieunternehmen Merck.

Kehrt dann die kalte Jahreszeit ein und die Grippewelle rollt über die Belegschaft hinweg, genügt ein Anruf bei Angela Schmidt und binnen kürzester Zeit ist eine Notfallmama vor Ort: „Wir fragen nach Alter und Krankheit des Kindes und für welchen Zeitraum Bedarf besteht. Ist eine Notfallmama verfügbar, schafft diese es in der Regel innerhalb von 3 Stunden vor Ort zu sein“, sagt Schmidt. Größte Herausforderung hierbei: Die Skepsis der Eltern. Schließlich geben diese ihr Kind in fremde Hände. Daher wählt Schmidt ihre Notfallmamas genau aus: „Das Alter der Betreuerin spielt eine wichtige Rolle. Ein Mädchen von Anfang 20 kann den betroffenen Eltern nur schwer Erfahrung und Sicherheit vermitteln. Wir bevorzugen deshalb Betreuerinnen ab 50 Jahren plus“, so Schmidt. Zudem setzt Schmidt eine medizinische oder pädagogische Ausbildung sowie Referenzen über die Erfahrung im Umgang mit Kindern voraus. Und meistens sind die Kinder kooperativer, als man annimmt. Denn: Die Notfallmamas kommen zu den Kindern nach Hause – in ihre gewohnte Umgebung. „Oft fragen die Kinder die Notfallmamas: Kommst du morgen wieder? Dafür bieten wir schließlich unseren Service an. Damit sich die Kinder wohlfühlen und die Eltern sorgenfrei arbeiten gehen können“, so Schmidt.

Dass von dem Service aber nicht nur Eltern und Kinder profitieren, bestätigt die Personalleiterin und Verantwortliche für Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Standort Düsseldorf der global operierenden Anwaltskanzlei Linklaters, Grit-Svenja Scholz.

Familienfreundliche Unternehmenskultur zahlt sich aus

Linklaters beschäftigt deutschlandweit circa 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an den Standorten Berlin, Hamburg, Frankfurt, München und Düsseldorf die Interessen ihrer Mandanten vertreten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für das Unternehmen einen großen Stellenwert. Schon seit vielen Jahren kooperiert Linklaters mit dem pme Familienservice. Das ist ein Dienstleister, der im Auftrag des Arbeitgebers Beschäftigte dabei unterstützt, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich so kostenlos beispielsweise zu Kinderbetreuungskonzepten oder zur Vermittlung von Kinderbetreuungspersonen beraten lassen.

Zu den Kooperationspartnern von Linklaters zählen seit zwei Jahren auch „Die Notfallmamas“. Eine Zusammenarbeit, die genau zum richtigen Zeitpunkt zu-

stande kam: „Mitarbeiterinterviews mit unseren Anwälten ergaben, dass sich für sie Privatleben und Beruf nicht immer einfach vereinbaren lassen. Insbesondere wenn beide Elternteile in einem ähnlichen Umfeld arbeiten. Die Rückmeldungen ergaben, dass es als besondere Herausforderung empfunden wird, wenn das Kind krank ist. Uns war bis dato nicht bekannt, dass es für solche Fälle entsprechende Dienstleister gibt“, beschreibt Grit-Svenja Scholz die Ausgangslage vor der Kooperation mit „Die Notfallmamas“.

Wie gut, dass im Berliner Büro von Linklaters ein Flyer der Notfallmamas eintraf. Das Konzept sprach Scholz und auch die Unternehmensführung sofort an. Und schon kurz darauf präsentierte man der Belegschaft den Service. Wichtig hierbei: Die Leistung nicht nur anzubieten, sondern die Belegschaft auch darüber zu informieren. „Wir haben für das Angebot eine eigene Infoveranstaltung einberufen, bei der Frau Schmidt und eine Notfallmama sich vorstellten und auf die Fragen der Mütter und Väter eingingen“, so Scholz. Und: Die Führungskräfte von Linklaters leben Familienfreundlichkeit im betrieblichen Alltag vor.

Scholz: „Ich war selbst in der Situation, dass ich eine Notfallmama brauchte und kann nur sagen: die Eingewöhnung meines Kindes an die Notfallmama war völlig unproblematisch. Teilweise nimmt meine positive Erfahrung anderen Müttern ihre Sorgen.“ Denn die waren gerade zu Beginn verbreitet. Umso wichtiger ist es, eine offene und vertrauensvolle Kommunikation zu pflegen. „Das Kind einer fremden Person anzuvertrauen, fällt vielen Müttern verständlicherweise schwer. Daher versuche ich, sie in persönlichen Gesprächen zu ermutigen. Schließlich möchten wir den Eltern ihre Sorgen nehmen“, sagt Scholz. Die vertraglich vereinbarte Pauschale, so Scholz, werde aber noch nicht ausgeschöpft. Gleichwohl hält man aus Überzeugung an dem Service fest, darauf vertrauend, dass sich etwaige Sorgen und Vorbehalte der Eltern durch positive Erfahrungen der Kollegen über die Zeit weiter abbauen werden. Denn: „Diejenigen die das Angebot nutzen, empfinden es als große Erleichterung, wenn familiäre und berufliche Verpflichtungen anderenfalls nicht übereinander zu bringen wären.“

Und von zufriedenen Angestellten profitiert am Ende das Unternehmen. „In erster Linie bieten wir diesen Service an, um unseren Mitarbeitern das Leben leichter zu machen. Erfreulicherweise trägt das Angebot aber auch zur Mitarbeiterbindung bei. Es zeigt ihnen: Das Unternehmen legt Wert auf mein Wohlbefinden und nimmt meine Probleme ernst“, so Scholz. Auch finanziell lohnt sich die Investition: die wirtschaftlichen Einbußen, die entstehen, wenn ein Anwalt/eine Anwältin beispielsweise einen wichtigen Mandantentermin eines DAX-30-Konzerns nicht wahrnehmen kann, übersteigt die Kosten des Serviceangebots einer Kinder-Notfallbetreuung bei Weitem. Und: Der finanzielle und bürokratische Aufwand für die Bereitstellung einer solchen Leistung ist deutlich geringer als für eine betriebseigene Kita. Aber auch in puncto Außendarstellung wirkt das Angebot eines solchen Services attraktivitätssteigernd für ein Unternehmen, ein nicht zu unterschätzender Faktor im Ringen um hochqualifiziertes Fachpersonal. „Unsere Recruiter sagen: Vor allem Bewerberinnen achten darauf, welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wir anbieten“, bestätigt Scholz.

Unternehmen sind also gut beraten, ein offenes Ohr für die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben und entsprechende familienbewusste Angebote zu schaffen. Diese verändern die Unternehmenskultur nachhaltig und führen zu einem positiven Betriebsklima, niedrigeren Fehlzeiten, einem guten Unternehmensimage und motivierten Führungskräften.

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Katja Sträde
Tel.: 02041 767273
k.straede@gib.nrw.de

Claudia Thierfelder
Tel.: 02041 767169
c.thierfelder@gib.nrw.de

KONTAKTE

Die Notfallmamas
Geschäftsführerin
Angela Schmidt
Tel.: 040 27865784
angela.schmidt@notfallmamas.de

Linklaters LLP
Personalleiterin Standort Düsseldorf
Grit-Svenja Scholz
Tel.: 0211 22977445
Grit.Scholz@Linklaters.com

AUTOR

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

Abstraktes begreifen

RWTH Aachen präsentiert intelligente Lehr- und Lernsysteme für Schulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten

Intelligente Lehr- und Lernsysteme können den Wissenserwerb in Schulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten unterstützen. Wie, das zeigte das Bundesforschungsministerium auf der Informationstour „Erfahrbares Lernen" mit Stationen an der LMU München, der Universität Bremen, der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig und zuletzt an der renommierten Rheinisch-Westfälischen Technischen Universität (RWTH) Aachen. Eingebettet war die Vorstellung der Projektergebnisse in eine Diskussion über künstliche Intelligenz und die wachsende Relevanz von MINT-Fächern im Bildungssystem.

„Die zunehmende Digitalisierung sowie der beschleunigte Zuwachs an Innovationen und neuen Technologien führen zu komplexeren Lerninhalten. Damit steigen die Anforderungen an Lernende in Schule, Hochschule und Ausbildung." Für das Bundesministerium für Bildung und Forschung war das vor wenigen Jahren der Anlass, den Förderschwerpunkt „Erfahrbares Lernen" ins Leben zu rufen. Er setzt, so das BMBF, auf „eine neue Generation von Mensch-Technik-Interaktion-Technologien, die anhand realitäts-

naher Lernumgebungen Lernende interaktiv und individualisiert unterstützen."

Bei einer Veranstaltung der RWTH Aachen wurden die Ergebnisse aus den beteiligten Projekten anhand von Demonstratoren gleichermaßen anschaulich wie erfahrbar präsentiert. Zwar sind die Projekte noch nicht abgeschlossen, doch die „Zwischenstandspräsentation" unterstreicht nach Ansicht von Professor Jan Borchers vom Lehrstuhl für Medieninformatik und Mensch-Computer-Interaktion an der RWTH das ausgeprägte Transferverständnis der Hochschule und vermittelt den Wissenschaftlern zugleich ein Bild, „wie die Gesellschaft auf Forschung und Entwicklung reagiert, sodass ihr Feedback in das weitere Vorgehen einfließen kann."

Begreifbare Lernelemente

Eins der vom BMBF im Kontext „Erfahrbares Lernen" geförderten Projekte ist das von der Universität Bremen koordinierte „Multimodal Algebra Lernen" (MAL). Das Projekt geht von der Tatsache aus, dass die Kenntnis abstrakter Algebra-Konzepte unverzichtbare Grundlage für das Verständnis vieler anderer mathematischer Teilgebiete und später der Informationstechnologie ist, deren Aneignung jedoch Lernende in den sekundären und tertiären Bildungssektoren oft vor große Herausforderungen stellt. „Zum anderen", sagt Dr. Tanja Döring, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Digital Media Lab an der Universität Bremen, „erschwert die stark ausgeprägte Heterogenität in den Unterrichtsklassen den Lehrkräften das Bestreben, den individuellen Bedarfen der Lernenden gerecht zu werden. Die Zahl der Inklusionsklassen steigt und damit die Unterschiede zwischen den Schülerinnen und Schülern bei Lernstand und Lernfortschritt, in der Mathematik zum Beispiel beim Agieren mit Variablen – eine Herausforderung, die für Lehrerinnen und Lehrer kaum noch zu bewältigen ist. Hier besteht die Gefahr, dass Schülerinnen und Schüler die Grundlagen der Mathematik nicht verstehen und so schon früh für ein ganzes Wissensgebiet verloren gehen."

Ziel der Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten der Mathematikdidaktik und der Mensch-Computer-Interaktion im „MAL"-Projekt war deshalb, ein technisch unterstütztes multimodales Algebra-Lernsystem zu entwickeln, das natürliche Modalitäten bei der Interaktion mit digital unterstützenden Lernarrangements verknüpft.

Kern des multimodalen Lernsystems sind taktile, also berührbare und damit im doppelten Wortsinn begreifbare Lernelemente – Tangibles – in Form von Smart Objects wie etwa Kacheln, die lineare und quadratische Terme und Gleichungen darstellen und Umformungen sinnlich erfahrbar machen. Tanja Döring: „Diese Elemente können mit der Hand neu angeordnet und verändert werden. So entsteht ein direkter körperlicher, haptischer Bezug zu den abstrakten Konzepten. Die sinnlichen Erfahrungen im Raum führen zu einem tieferen und nachhaltigeren Verständnis algebraischer Zusammenhänge."

Das digitale System ist flexibel einsetzbar, die Interaktionen zwischen System und Mensch sind variabel. Je nach Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler liefert es mehr oder weniger Feedback, sprich Hilfestellung und Unterstützung. Tanja Döring: „Unser Konzept ist vor allem ausgerichtet auf Schülerinnen und Schüler in der Anfangsphase des Lernens und zu Beginn jeder neuen Lerneinheit, etwa beim Erlernen der binomischen Formeln. Wenn Schülerinnen und Schüler das Abstrakte, die Formeln verstanden haben und im Symbolischen arbeiten und lernen können, verliert das Haptische an Relevanz."

Heute steht das multimodale Lernsystem in drei prototypischen Varianten zur Verfügung: als interaktiver Tisch für physische Objekte, also Tangibles, mit vielfältigem Feedback sowie in zwei Tablet-Versionen, davon eine mit Tangibles und eine nur mit Touch-Funktion. Tanja Döring: „Die unterschiedlichen Varianten ermöglichen den adaptiven und flexiblen Einsatz des Systems in verschiedenen Lernszenarien." Schülerinnen und Schüler können allein damit arbeiten, die Anwesenheit von Lehrkräften ist kein Muss. An den Tablets können sie aber auch in Zweier-Teams arbeiten und bei Bedarf lassen sich die Oberflächen auch an die Wand projizieren, sodass jederzeit gemeinsames Lernen und Arbeiten im Klassenverband möglich ist. Wissenschaftliche Studien zur Wirkung der Systeme stehen noch aus, aber nach Erkenntnissen von Tanja Döring „gibt es starke Indikatoren, die dokumentieren, wie wichtig das haptische Handeln der Lernenden im Lernprozess ist."

Digitaler persönlicher Avatar

Das in Aachen ebenfalls vorgestellte Projekt „Kontextbewusste Lernumgebung für Aus- und Weiterbildung" (KoBeLU) reagiert auf die Erkenntnis, dass ein allzu geringer Austausch zwischen Auszubildenden und Ausbildern zu Beeinträchtigungen der Lernqualität führt. Hier bietet das informelle Lernen, „die interaktive Lernassistenz", eine neue Chance. „Dabei werden", erklärt Thomas Kosch, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Insti-

tut Human Centered Ubiquitous Media der Ludwig-Maximilian-Universität München, „mithilfe spezieller insitu-Projektionen zum Beispiel Auszubildende oder Studierende in der Fertigungsmechanik oder der Elektrotechnik durch den Lernprozess begleitet und digital unterstützt, indem kontextbezogene Informationen etwa zum Einschrauben einer M2-Schraube in eine Platine direkt in ihren Arbeitsbereich projiziert werden."

Teil des Systems ist ein Chatbot – ein digitaler persönlicher Avatar, der mit der Anwenderin oder dem Anwender individuell interagiert, das notwendige Wissen Schritt für Schritt methodisch vermittelt und zugleich den Lern- und Gemütszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters anhand sensorischer Gesten- und Emotionserkennung erkennt. Steigt der Wissensstand, stellt das System die Hilfestellung sukzessive ein. Thomas Kosch: „So beginnen die Lernenden, Gelerntes mehr und mehr eigenständig anzuwenden. Doch das System beobachtet den Lernenden auch nach der Reduzierung von Assistenzleistungen und kann bei Fehlern jederzeit erneut punktuell intervenieren."

Am Beispiel der Montage einer Lichtmaschine oder einer Verdrahtungsübung wurden die neuen Interaktionskonzepte unter anderem in der Firma Audi in realen Szenarien wissenschaftlich evaluiert. Die Ergebnisse zeigen: Lehrinhalte können mit KoBeLU in verständlicher Weise vermittelt werden. Das fördert eine individuelle Betreuung in der Ausbildung oder im Studium. Einsetzbar ist das System übrigens auch in Wohnstätten für kognitiv eingeschränkte Personen.

Thomas Kosch ist sich sicher, dass das neu entwickelte System Ausbilder nicht ersetzen wird: „Das kann es allein schon deswegen nicht, weil es nicht in der Lage ist, motorische Feinheiten zu vermitteln. Das menschliche, soziale Umfeld geht Lernenden mit dem System nicht verloren. Eine sinnvolle und nützliche Ergänzung ist es in der Ausbildung aber mit Sicherheit, vor allem für junge Menschen, die ein bisschen mehr Zeit brauchen, um komplexere Sachverhalte zu verstehen."

Immersiver Produktionsraum

Zwei weitere vom BMBF geförderte und von ihr durchgeführte Projekte stellte die RWTH Aachen anhand von Demonstratoren selbst vor. Schon gleich nach der Begrüßung durch Professor Jan Borchers hatte Katrin Nostadt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in ihrem Vortrag Aachen als eine „besonders würdige Austragungsstätte" bezeichnet, denn Aachen sei „ein international anerkannter Wissenschaftsstandort". Tatsächlich eröffnete die RWTH vor zehn Jahren das erste Fab Lab in Deutschland, also eine High-Tech-Werkstätte, in der computergesteuerte Werkzeuge zum Einsatz kommen und eine Idee oder ein neues Produkt sofort in einen Prototypen umgesetzt werden können. Zudem steht hier das Center for Simulation and Data Science, eine Kooperationseinrichtung der RWTH Aachen und des Forschungszentrums Jülich.

Auch im Rahmen des BMBF-Förderprogramms konnte die RWTH, so Katrin Nostadt, „hervorragende Ergebnisse" vorweisen. Eins davon ist der „Immersive Produktionsraum" (ImmPro), ein praxisnaher Mix aus virtuellen und realen Lernumgebungen. Hintergrund des Projekts ist die Erkenntnis, dass der technologische Fortschritt in der Produktionstechnik zunehmend hoch qualifizierte Tätigkeiten erfordert, für die eine abgeschlossene Hochschulausbildung verbunden mit Praxiserfahrung vorausgesetzt wird. „Im ingenieurwissenschaftlichen Studium der Produktionstechnik jedoch", weiß Dr. Gregor Tücks von der Geschäftsführung der DFA Demonstrationsfabrik im Zentrum des Clusters Smart Logistik der RWTH Aachen, „steht bisher die praxisnahe Bedienung von Maschinen und Produktionssystemen nicht im Fokus, obwohl sie von Unternehmen wie Lernenden immer stärker nachgefragt wird."

Ziel von „ImmPro" war deshalb die praxisnahe Gestaltung produktionstechnischer Lehr- und Lerninhalte in der Hochschulausbildung, sodass Studierende neben theoretischen auch praktische Lernerfahrungen sammeln können und dabei ein unmittelbares Lernfeedback erhalten. Weiterhin sollte den Nutzern eine Lernumgebung zur Verfügung gestellt werden, die es erlaubt, jederzeit den persönlichen Lernerfolg zu messen.

Dazu wurde ein neuartiger Produktionsraum als innovatives Lernsystem konzipiert, entwickelt, gebaut und getestet. Gregor Tücks: „Der physisch existierende Raum verbindet Elemente einer realen Werkzeugfertigung mit einer virtuellen Lernumgebung. Darüber hinaus wird das in der deutschen Produktionstechnik vorhandene Wissen von älteren Mitarbeitern aktiv in die Gestaltung der zu lehrenden Inhalte eingebunden." Er ist sich sicher: „Die innovative Lehr- und Lernumgebung des immersiven Produktionsraums, die reale und virtuelle Räume miteinander verbindet und dabei die praktische Erfahrung in den Mittelpunkt stellt, bietet Lösungen für den Fachkräftemangel in der deutschen Produktion."

Tangibles für die Informatiklehre

Das zweite RWTH-Projekt heißt „Tangibles auf Multitouch-Tischen für die Informatiklehre“ (TABULA) – vom BMBF, als eins von vier „Highlight-Projekten“ ausgewählt.

TABULA vereinfacht das Erlernen von Informatikkonzepten und macht es „anfassbar“, indem es zwei innovative Hardware-Komponenten kombiniert: Ein Multitouch-Tisch mit der von Smartphones bekannten kapazitiven Erkennung durch Berühren dient dabei als physische Arbeitsfläche und als Display, auf dem Inhalte für alle Nutzerinnen und Nutzer sichtbar sind. Hier können Lernende mehrere Tangibles, die zweite Hardware-Komponente, denen Werte und Informationen zugeordnet sind (die sogenannte digitale Aura), ablegen, verschieben und manipulieren.

Auf ihrer Unterseite sind die Tangibles mit Pads versehen. Zusammen mit einer Photo-Diode können so Lage und Ausrichtung genau bestimmt werden. Der Tisch erkennt also die Objekte auf seiner Oberfläche und verfolgt fortlaufend ihre Position und Rotation. „So können Lernende in einer Gruppe um den Tisch herum an konkreten Gegenständen Informatik-Konzepte wie etwa den Algorithmus zum Einfügen von Objekten in einen binären Baum oder die flussbasierte Programmierung von Filtern zur Bildbearbeitung gemeinsam erarbeiten“, erläutert Professor Jan Borchers vom Lehrstuhl Medieninformatik und Mensch-Computer-Interaktion am Human-Computer Interaction Center (HCIC) der RWTH das Konzept. „Die Kombination aus Display, Tangibles und einer dynamisch anpassbaren digitalen Aura“, ist Jan Borchers überzeugt, „macht TABULA sehr flexibel und ermöglicht ein unmittelbares Lern-Feedback und eine Anpassung an den individuellen Lernfortschritt.“

Christian Cherek, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Medieninformatik und Mensch-Computer-Interaktion der RWTH, verweist auf eigene Untersuchungen, die sich mit den Auswirkungen des Systems auf kognitive Elemente der Beteiligten befasst haben: „Wir konnten nachweisen, dass die beteiligten Akteure beim Einsatz von Tangibles aufmerksamer sind und deutlich schneller und genauer reagieren als bei rein virtuellen Multitouch-Interaktionen.“

Primäre Zielgruppe der neu entwickelten Lernplattform sind Schülerinnen und Schüler im Informatik-Unterricht der gymnasialen Oberstufe sowie Lernende in der praxisorientierten Informatik-Ausbildung und in der betrieblichen Weiterbildung. Jetzt gilt es, die Prototypen zu marktfähigen Produkten weiterzuentwickeln, die in Schulen, Hochschulen und Betrieben eingesetzt werden können.

Neue Grammatik des Lernens

„Innovative Technologien wie die anhand von Demonstratoren in Aachen vorgeführten“, sagt Katrin Nostadt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung nach ihrem Rundgang durch die Ausstellungshalle, „werden unser Lernen gestalten“. Eine Zukunft des Lernens ohne digitale Unterstützung, die komplexe Lerninhalte erfahrbar machen, sei kaum vorstellbar. Hier engagiere sich zunehmend auch der Bund, so Nostadt, und erinnerte dabei an den Koalitionsvertrag der Regierungsparteien, in dessen Präambel es heißt: „Wir wollen die kreativen Potenziale in Deutschland mobili-

sieren und die Chancen der Digitalisierung nutzen“ sowie an den Forschungsschwerpunkt „Digitalisierung und Bildung“ und sie versprach: „Weitere Förderbekanntmachungen zum Thema ‚Digitalisierung von Lernen’ können Sie erwarten.“

Wie überfällig das ist, illustrierte Professor Ulrich Rüdiger, Rektor der RWTH mit Hinweis auf schon heute bundesweit rund 40.000 fehlende IT-Experten – „und die Zahl steigt“, denn weil die Menge nutzbarer Daten und die Rechenleistung auf absehbare Zeit weiter schnell wachsen werden, unterliegt die künstliche Intelligenz nach Ansicht von Experten in den kommenden Jahren keiner erkennbaren technischen Wachstumsgrenze. Doch hier hat Deutschland, das laut Resultaten der Acatech/BDI-Rangliste der digitalen Wettbewerbsfähigkeit nur noch Platz 17 in der Welt erreicht, Nachholbedarf. Während in Asien schon 15 Prozent und in Amerika 12 Prozent der Unternehmen KI-Algorithmen einsetzen, sind es in Deutschland gerade mal 7 Prozent.

Alarmierende Zahlen lieferte auch Dr.-Ing. e. h. Ranga Yogeshwar in seiner Keynote zur Aachener Veranstaltung. Nach seiner Kenntnis können sich nur 15 Prozent der Jugendlichen vorstellen, in einem naturwissenschaftlichen Beruf zu arbeiten. Zugleich präsentierte er die Ergebnisse einer OECD-Studie, wonach im Jahr 2030 bereits 37 Prozent aller Hochschulabsolventen in MINT-Fächern aus China kommen, 26,7 Prozent aus Indien und lediglich 1,4 Prozent aus Deutschland. Folglich gilt es, die Begeisterung für MINT-Themen zu fördern. Dabei „muss und wird zukünftige Bildung anders sein als das, was wir kennen“, lautete eine der Thesen des Wissenschaftsjournalisten, der selbst an der RWTH Aachen studiert und am Schweizer CERN gearbeitet hat: „Die Grammatik des Lernens ändert sich“, zeigte sich Ranga Yogeshwar überzeugt: „Mit der Digitalisierung der Bildung entstehen neue Lernformen.“ Als beispielhaft dafür nannte er den Kanal 3Blue1Brown auf YouTube: „Er vermittelt Mathematik und hat inzwischen über eine Million Abonnenten.“

Die Digitalisierung, so Yogeshwar weiter, wird auch Schule und Ausbildung erfassen. Schon heute können KI-Systeme Lerndaten evaluieren, Mikrolernkurven auswerten und voraussagen, ob jemand die Prüfung schaffen wird oder nicht: „Prüfungen werden überflüssig. Die Daten übernehmen deren Funktion!“ Neue Chancen eröffnen die neuen Medien nach seiner Einschätzung auch älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: „Sie werden nicht mehr die Schulbank drücken, wenn sie neue technologische Entwicklungen verstehen und vorantreiben möchten. Doch mit den Innovationen des lebenslangen Lernens wird ihnen das gelingen.“

Offene Lehr- und Lernprozesse, prognostizierte Ranga Yogeshwar, werden die Wissensvermittlung in der tradierten Taktung von Fächern, Klassenarbeiten und Jahrgangsstufen ablösen: „Unser Bildungssystem muss sich fundamental ändern. Wir müssen weg von einer Leistungsorientierung, die sich allein an guten Noten, Tests und Abschlüssen ausrichtet, hin zu einer echten Lernorientierung, die Bildung als wirkliche Lebensbereicherung begreift und zur Übertragung des Erlernten in den eigenen Alltag befähigt.“

Dass es daran gegenwärtig noch mangelt, illustrierte er an einem kleinen Experiment, indem er die Frage stellte: „Wie groß muss ein Spiegel sein, damit ich mich ganz darin sehen kann?“ Die Reaktion im Publikum zeigte: Nur wenige können das in der Schule erlernte Reflexionsgesetz der Physik – „Einfallswinkel gleich Ausfallswinkel“ – ins wirkliche Leben übertragen. Ranga Yogeshwar: „Hier versagt das System Schule, weil wir dort zwar gelernt, aber nicht verstanden und verinnerlicht haben. Damit Sie sich ganz im Spiegel sehen können“, klärte er abschließend auf, „muss der Spiegel exakt halb so groß sein wie Sie. Probieren Sie es aus“, empfahl er, „und Sie werden es nie wieder vergessen!“

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.
Carsten Duif, Tel.: 02041 767178
c.duif@gib.nrw.de

KONTAKTE
RWTH Aachen, Lehrstuhl für Informatik 10 (Medieninformatik und Mensch-Computer-Interaktion)
Christian Cherek M. Sc., Tel.: 0241 8021077
cherek@cs.rwth-aachen.de

Universität Bremen
Research Associate – Digital Media Group
Dr.-Ing. Tanja Döring, Tel.: 0421 21864406
tanja.doering@uni-bremen.de

Ludwig-Maximilian University of Munich
Human-Centered Ubiquitous Media
Institute of Computer Science
Thomas Kosch, M. Sc., Tel.: 0151 53577402
thomas.kosch@ifi.lmu.de

DFA Demonstrationsfabrik Aachen GmbH
Dr. Gregor Tücks, Tel.: 0241 51031800
info@demofabrik-aachen.de

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

Dr.-Ing. e. h. Ranga Yogeshwar, Diplom-Physiker, arbeitete zwei Jahrzehnte lang als Wissenschaftsredakteur beim WDR in Köln. Er entwickelte und moderierte zahlreiche Sendungen, darunter „Quarks & Co". In seinem Buch „Nächste Ausfahrt Zukunft, Geschichten aus einer Welt im Wandel" schreibt er über die digitale Revolution, Fortschritte in der Gentechnik und Entwicklungen der künstlichen Intelligenz. Darin heißt es: „Wir erfahren derzeit eine epochale Umbruchphase so wie einst, als das Mittelalter durch die Renaissance abgelöst wurde oder die Moderne das Bürgertum erschütterte. Doch oft betrachten wir das Neue mit alten Augen und verkennen, dass der Fortschritt uns selbst verändert."

„Es genügt nicht, nur die technischen Möglichkeiten zu sehen, sondern wir müssen immer reflektieren, worin ihre Sinnhaftigkeit liegt"

G.I.B.: Herr Yogeshwar, bei der Informationstour „Erfahrbares Lernen" an der RWTH in Aachen ging es um die Frage, wie intelligente Lehr- und Lernsysteme den Wissenserwerb in Schulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten unterstützen können. Was zeichnet „intelligente" Lehr- und Lernsysteme aus, was ändert sich beim Thema „Lernen"?

Ranga Yogeshwar: Wir müssen begreifen, dass der Prozess des Lernens an sich, so wie es meine Generation aus der eigenen Kindheit und Jugend kennt, nicht mehr das Modell der Zukunft sein wird. Aus mehreren Gründen. Wir wissen alle, dass eine Vokabel wie „Abschluss" in vielen Bereichen ein Anachronismus ist, weil das, was man in der Schul- oder universitären Zeit gelernt hat, schnell überholt und veraltet ist. Deshalb müssen wir die Gesellschaft auf ein lebenslanges Lernen vorbereiten, und zwar auf ein Lernen mit Freude. Es geht nicht um ein Muss, sondern um ein Können. Der Unterschied ist sehr wichtig. Viele Politiker sagen immer: „wir müssen", doch die wenigsten jungen Menschen „müssen" keine App herunterladen, sondern sie „wollen". Darin kommt eine völlig andere Haltung zum Ausdruck.

Hinzu kommt: Es gibt viele Prozesse, bei denen das Lernen kein akademisches, sondern zum Beispiel ein sehr haptisches ist, wie wir hier in Aachen an gleich mehreren Projekten im BMBF-Förderschwerpunkt „Mensch-Technik-Interaktion (MTI) im demografischen Wandel" mit ihren neuen Formen interaktiven Lernens sehen können. Ein Pilot zum Beispiel lernt das Fliegen heute in einem Simulator und auch ein Chirurg, der eine Operation plant, sollte möglichst nicht am Menschen üben. Zudem werden wir in den nächsten Jahren klar entscheiden müssen, was wir lernen wollen, welche Fähigkeiten wir dazu brauchen und warum wir etwas lernen. Wir werden in fast allen Bereichen sehr viel stärkere Wechselwirkungen haben mit Maschinen, die über Kompetenzen verfügen, woraus folgt, dass wir auch eine andere Schnittstelle zwischen Mensch und Maschine brauchen.

Noch gibt es viele offene Fragen: Was genau bedeutet Lernen zukünftig? Früher haben wir Rechnen gelernt, doch was machen wir in einer Zeit, in der ein KI-System uns den Rechenvorgang komplett abnimmt? Was ist dann die Kernqualität, die uns als Menschen auszeichnet und was wollen wir, möglicherweise in Zusammenarbeit mit der Maschine, erlernen? Zudem müssen wir begreifen, dass nicht nur wir Menschen lernen, sondern auch – zum Teil von uns – die Maschinen, woraus Wechselwirkungen resultieren. So

funktioniert die Wechselwirkung mit Maschinen immer stärker über Gespräch, über Video und weniger über Text. Die Aufklärung basiert jedoch auf dem Denken in Texten. Was passiert also, wenn wir demnächst nur noch mit Apparaten sprechen? Ketzerisch könnte man fragen: Bewegen wir uns auf eine Post-Text-Gesellschaft, also eine Vor-Gutenberg-Ära zu? Sind wir irgendwann die Tierpfleger, die einen Elefanten füttern, der immer größer wird, oder sind wir in der Lage, die Kooperation mit Maschinen so zu gestalten, dass wir nicht zu reinen Nutzern entmündigt werden. Dazu müssen wir wissen, wie solche Apparate wirklich funktionieren. Das ist im Moment eine eminent wichtige Frage, denn bislang verstehen wir die genaue Funktionsweise von neuronalen Netzen nicht.

G.I.B.: In Ihrem Buch „Nächste Ausfahrt Zukunft" folgern Sie daraus, dass Wissen und Verständnis oft durch ein blindes Vertrauen in die Maschine oder in einen Algorithmus ersetzt werden.

Ranga Yogeshwar: So ist es, denn moderne KI-Systeme beruhen auf digitalen neuronalen Netzwerken, bei denen die Neuronen schichtweise angeordnet sind. In diesem System, das man sich stark vereinfacht wie eine riesige Black-Box vorstellen kann, sind jedoch manchmal über zwanzig Schichten hintereinander geschaltet, bei denen sich nicht vorhersagen lässt, was da passiert. Angesichts dieser Komplexität versagt die genaue Beschreibung von Ursache und Wirkung.

Eins von mehreren Problemen bei neuronalen Netzen besteht darin, dass diese Systeme Kategorien bilden, etwa bei der Identifizierung von Menschen. So haben Forscher bei der Ausleuchtung neuronaler Systeme herausgefunden, dass der Algorithmus bei der Kategorisierung von Menschen auf Bildern auch das Vorhandensein von Stofffalten in der Kleidung einbezieht. Das muss man sich vorstellen: Stofffalten als Indiz für Menschen! Aus der Tatsache, dass wir neuronale Netze mit immer mehr Daten trainieren, aufgrund derer das System Kategorien bildet, können Probleme resultieren, denn diese Systeme haben in Abhängigkeit des Lernprozesses bislang alle einen Bias, einen systematischen Fehler. Wozu das führen kann, hat Google vor zwei Jahren erlebt. Weil das System immer nur weiße Menschen zu sehen bekam, schlug es bei Bildern schwarzer Menschen als Schlagwort „Gorilla" vor. Nicht etwa, weil Google oder das System rassistisch sind, sondern weil das System, das nur stur Ja oder Nein sagen kann, aufgrund der trainierten Daten Vorurteile produziert.

Im Moment erleben wir die Umkehr der Fließrichtung: Aus der ehemaligen Datenverarbeitung, bei der man ein Programm schrieb und dann Daten verarbeitete, ist ein Prozess geworden, bei dem die Daten selbst das Programm sind.

Aufgrund der Vielfalt an Daten lassen die Systeme nicht mehr den Rückschluss auf die Ursachen zu. Wenn ich zum Beispiel einen Bankkredit anfordere und die Bank aus der Vielzahl an Daten aus dem Netz und anderen Quellen eine Wahrscheinlichkeit berechnet, mit der ich einen Kredit zurückzahle, entscheidet der Algorithmus, ob ich einen Kredit bekomme. Die Antwort auf meine Frage, warum ich keinen Kredit bekomme, lautet dann lapidar: Weil der Algorithmus Nein sagt.

Die Werbeindustrie kann solche Systeme nutzen, um das Profiling von Usern zu verbessern, um ihnen anschließend die passende Werbung zu präsentieren. Selbst wenn die Ergebnisse nicht hundertprozentig richtig sind, ist das kein Problem, denn im ökonomischen Denken ist ein undurchschaubarer Apparat mit einer Trefferquote von 90 Prozent besser als ein hinsichtlich seiner Mechanismen durchschaubares System, das nur in 70 Prozent aller Fälle richtig liegt. Doch was ist, wenn Algorithmen im Strafrecht eine Rolle spielen oder bei der Vorhersage der Rückfallquote von Vorbestraften? Dann wird es kritisch, denn dann geht es um essentielle, die Demokratie betreffende Herausforderungen. Wenn ich etwa ins Gefängnis komme, muss ich als Bürger das Recht haben, den präzisen Grund genannt zu bekommen, denn Kausalketten als Basis unserer Entscheidungen sind der Grundpfeiler unseres Rechtsstaats und einer aufgeklärten Gesellschaft. Wenn wir aber Maschinenentscheidungen, die wir nicht mehr nachvollziehen können, zur neuen Ba-

sis erklären, treten wir in ein Zeitalter digitaler Orakel und willkürlicher Entscheidungen. Demokratie aber braucht eine Rechenschaftspflicht, die auch für unsere Werkzeuge gelten muss. Insofern bin ich sehr dafür, dass man diese Technik erklären muss und dafür steht der Terminus „explainable artificial intelligence“, also erklärbare künstliche Intelligenz – eine Herausforderung, die wir annehmen müssen.

G.I.B.: Im genannten Buch werfen Sie auch die Frage auf: Mensch und Maschine – wer programmiert am Ende wen? Wie lautet Ihre Vermutung?

Ranga Yogeshwar: Wir müssen die Chancen, aber auch die Risiken erkennen, die darin bestehen, dass solche Systeme eine normative Kraft auf uns, unsere Gesellschaft und unser Selbstverständnis ausüben. Wenn zum Beispiel ein System mit Bilderkennung „Aufmerksamkeit“ kategorisiert und in das Cockpit eines Flugzeugs eingebaut wird, kann es irgendwann sagen, welcher Pilot aufmerksam ist und professionell handelt und welcher nicht. In dem Moment beginnt aller Voraussicht nach eine Rückkoppelung, die dazu führt, dass Menschen anfangen sich so zu verhalten, dass das System „zufrieden“ ist.

Ein anderes Beispiel liefert die Medizin: Wenn etwa medizinische Daten mit der Krankenversicherung gekoppelt werden, besteht die Gefahr, dass Menschen in ein paar Jahren joggen, nicht weil sie Spaß daran haben, sondern weil die eingelesenen Daten zu ihrem Verhalten in die Entscheidung von Versicherungen über die Einordnung der Menschen in günstigere oder weniger günstige Tarife einfließen. Hinter der gesamten Kategorienbildung dieser Systeme steht eine tiefere philosophische Frage: Können wir mit Maschinen genau das beschreiben, was unsere Welt ausmacht? Meine klare Antwort lautet: Nein! Mathematisch ausgedrückt: Was uns die Systeme liefern, ist kein Isomorphismus, kein gleiches Abbild, sondern es gibt menschliche Qualitäten, die sich nicht maschinell abbilden lassen. Die Einordnung von Menschen in Kategorien kann dazu führen, dass sehr wichtige menschliche Qualitäten übersehen werden. Menschen zum Beispiel können verzeihen, eine Eigenschaft, die von einem Algorithmus nicht befolgt werden kann. Es ist wichtig, dass wir all das wirklich begreifen und hier auch die Beschränktheit dieser Systeme erkennen, bei allen Vorteilen, die sie haben.

G.I.B.: Sie sagen: Unser klassisches Wirtschaftssystem ist keine tragfähige Basis mehr für eine Zukunft. Begriffe wie Arbeit, Einkommen oder Erfüllung müssen neu definiert werden. Wie müsste „das neue Wirtschaftssystem“ Ihrer Meinung nach aussehen?

Ranga Yogeshwar: In meinem Buch und auch jetzt gebe ich darauf bewusst keine Antwort, denn ich glaube, dass eine Antwort das Ergebnis eines sehr intensiven Diskurses in der Gesellschaft sein muss. Wir erleben im Moment, dass neue Technologien, eine veränderte Kommunikationsgrammatik und soziale Medien auch destabilisierende Wirkungen auf die Gesellschaft haben können. Zu merken ist das am Aufkommen von fast irrationalen Kräften, von „fake news“ sowie an der Abwendung von elementaren Grundsätzen der Aufklärung. Es wirkt fasst absurd, dass ich in einer Zeit, in der sich so viele spannende neue technologische Entwicklungen und Möglichkeiten ergeben, beim „March for Science“ wieder zum Demonstrieren auf die Straße gegangen bin, um klarzustellen: „Hey, Leute, Fakten sind Fakten!“ Wir haben gegenwärtig eine Riesenchance in der Entwicklung, aber wenn wir nicht aufpassen, destabilisieren wir unsere Gesellschaft und machen alle zusammen einen furchtbaren Schritt zurück.

G.I.B.: Konkret zum Thema Bildung und Lernen: Politik und Wirtschaft versuchen händeringend, mehr junge Menschen für MINT-Fächer zu gewinnen, doch die Abbrecher-Quote zum Beispiel im Studiengang Informatik sind enorm hoch. Was läuft da schief, was muss sich ändern?

Ranga Yogeshwar: Das Thema ist nicht nur valide für die Informatik, sondern gilt für andere Disziplinen wie den Maschinenbau genauso. Wenn Menschen ein Studium aufnehmen, dann müssen sie wissen, ob das zu ihnen passt, doch oft kaufen sie ein bisschen die Katze im Sack. Etwas mehr Orientierung im Vorfeld wäre angemessen. Auf der anderen Seite glaube ich, dass wir beim Umgang mit diesen Studenten gerade

in MINT-Fächern oft noch achtsamer sein müssen. Ich habe das bei meinen Kindern erlebt: eine Tochter studiert Maschinenbau, die andere Informatik. Sie schaffen das ganz gut, aber von ihnen weiß ich, dass wir immer noch Hochschulen haben, die gerade zu Beginn der Curricula hohe Hürden aufbauen und aussieben. Das halte ich für verantwortungslos. Wir brauchen auch im Hochschulbereich aufseiten der Lehrenden eine andere Haltung, die nicht mehr nur „Top-down" läuft, sondern junge Menschen tatsächlich unterstützt. Das wird in den nächsten Jahren noch wichtiger werden als zuvor, weil wir einen fulminanten Fachkräftemangel haben, der in der deutschen Industrie zu Wachstumsproblemen führt. Wer in einer solchen Situation mit der nächsten Generation von Fachkräften nicht achtsam umgeht, macht einen gewaltigen Fehler.

G.I.B.: Noch immer gibt es bei Schulabgängerinnen und -abgängern eine gewisse Scheu vor MINT-Berufen und MINT-Studiengängen. In Ihrer langjährigen Tätigkeit als Wissenschaftsmoderator ist es Ihnen gelungen, junge Menschen für MINT-Themen zu begeistern. Welchen Rat könnten Sie Lehrerinnen und Lehrern oder Ausbilderinnen und Ausbildern geben, damit ihnen das auch gelingt?

Ranga Yogeshwar: Da gibt es kein Patentrezept, sonst hätte ich es selbst längst benannt. Ich glaube, es gibt drei Grundqualitäten. Das Erste ist: Sie müssen verstehen, worüber Sie reden. Das klingt trivial, ist aber unverzichtbar. Zweitens geht es darum, Empathie für die Lernenden aufzubringen, also genau zu verstehen, in welcher Situation sie sich befinden, welches Vorwissen sie haben, in welcher Welt sie leben, welche Metaphern sie verstehen und sie aus der Kenntnis von all dem heraus im Lernprozess mitzunehmen, denn Lernen hat sehr viel mit Vertrauen zu tun. Der dritte Punkt betrifft die Priorisierung der Lerninhalte. Wenn wir neue Dinge erlernen, werden wir zu Beginn von tausend Details erschlagen, weil wir nicht sofort zwischen wichtig und unwichtig unterscheiden können. Wer etwa bei Wikipedia nachschaut, bekommt gleich einen ellenlangen Aufsatz zu lesen und fühlt sich sofort verloren. Hier zeigt sich, dass die Rolle des „Lehrers" nicht in erster Linie die des reinen Wissensvermittlers, sondern die des Begleiters sein muss, der auch Orientierungshilfe bietet.

G.I.B.: Aktuell sendet das Fernsehen eine zweiteilige Reportage zum Thema „Künstliche Intelligenz". Worum geht es da genau?

Ranga Yogeshwar: Um dieselben Fragen, die ich in meinem Buch stelle und die wir auch jetzt gerade diskutiert haben. Ich reise dabei um die ganze Welt, um zu zeigen, wohin die Entwicklung geht, um so – das ist mein Ziel – die Basis für eine gesellschaftliche Diskussion zu schaffen. Ich glaube nicht an Dystopien, sondern bin da sehr positiv eingestellt, aber wir müssen die Herausforderungen erkennen, weil wir Veränderungen haben, die morgen schon zur Regel werden können und damit auch ethisch und gesellschaftlich beleuchtet werden müssen, und zwar in einer neuen Form, die ich reflektierten Fortschritt nenne. Es genügt nicht, nur die technischen Möglichkeiten zu sehen, sondern wir müssen immer reflektieren, worin ihre Sinnhaftigkeit liegt.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Paul Pantel
Tel.: 02324 239466
paul.pantel@vodafonemail.de

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

KONTAKT

Ranga Yogeshwar
https://yogeshwar.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: Carsten Duif

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

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt: Jan Amonn, Uwe Armbruster (Der Sommerberg AWO), Matthias Bartels (Management Institut Bochum), Susanne Beier (Jobcenter Kreis Warendorf), Andreas Bendig, Ulla Böcker, Gustav Bölke, Dr. Karen Brems (BMAS), Christian Cherek M. Sc. (RWTH Aachen), Tanja Derichs (VabW e. V.), Dr.-Ing. Tanja Döring (Universität Bremen), Andreas Düppe, Kevin Forbrig (Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet), Ursula Graf (Sozialwerk Aachener Christen e. V.), Stefan Grönebaum (MWID NRW), Marina Helmich (Jobcenter Essen), Sascha Jenderny (Fraunhofer-Institut für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung), Helmut Kleinen, Thomas Koebe-Helbich (Jobcenter Lippe), Thomas Kosch, M. Sc. (Ludwig-Maximilian University of Munich), Nelly Kostadinova (Lingua-World GmbH), Arnold Kratz, Jutta Kröhne (SPZ Köln-Nippes und Köln-Chorweiler e. V.), Frank Stefan Krupop, Dr. René Leicht (Universität Mannheim), Patrik Liuni (Jobcenter Gelsenkirchen), Dr. Hildegard Logan (MKFFI NRW), Melanie Metzner (VabW e. V.), Dr. Katja Nink, Dr. Frank Nitzsche, Frank Numan (VabW e. V.), Elisabeth Ostermann (Stadt Köln), Paul Pantel, Jonas Paul (StädteRegion Aachen), Harald Rifße (Jobcenter Gelsenkirchen), Ulrich Rötgers (wertkreis Gütersloh gGmbH), Yvonne Sachtje (Landesschlichterin NRW), Kerstin Schäfer (Jobcenter StädteRegion Aachen U25), Angela Schmidt (Die Notfallmamas), Thorsten Schnug (Lingua-World GmbH), Grit-Svenja Scholz (Linklaters LLP), Barbara Schwarz (SPZ Köln-Nippes und Köln-Chorweiler e. V.), Manouchehr Shamsrizi (RetroBrain R&D GmbH), Volker Stephan, Katja Sträde, Dorothea Stender (Alexianer Köln GmbH), Nils Strodtkötter, Rudolf Stüker (wertkreis Gütersloh gGmbH), Claudia Thierfelder, Dr. Gregor Tücks (DFA Demonstrationsfabrik Aachen GmbH), Benedikt Willautzkat, Jürgen Wonning (Integration Point – Kreis Warendorf), Ranga Yogeshwar

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; Sascha Kreklau (Bildrechte Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet); PicturePeople (Bildrechte Bochum Wirtschaftsentwicklung Keven Forbrig); http://offenblen.de/Jakob Nawka; www.yogeshwar.de; Foto Credit; Andreas Bock; Picture People; M. Talyas' Kueppers; Tim Griese; picture alliance/Photoshot

Titelfoto: picture alliance / Photoshot

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

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

Erscheint vierteljährlich | März 2019

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