

G.I.B.INFO 4_22



Diversity und LGBTQ+

Anerkennungssensible Berufsorientierung • Beratungsstellen Arbeit – Lobby für Menschen in prekären Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen • Gründung von Inklusionsbetrieben ist kein Hexenwerk • Akquise ausländischer Fachkräfte für das Gesundheitswesen – Handreichung für Arbeitgeber • Kümmern im Quartier – Fachlicher Austausch „Face to Face“

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

So viel vorab



© michel-koczy.com

Schon vor acht Jahren hat sich die G.I.B. mit einem Thema befasst, dessen politische, gesellschaftliche und ökonomische Relevanz seitdem kontinuierlich gewachsen ist: Diversität. „Gesellschaftliche Vielfalt“ war das Schwerpunktthema im G.I.B.INFO 1_14, versehen mit dem Untertitel „Wege zu einer offenen und wertschätzenden Gesellschaft“. In der vorliegenden Ausgabe greifen wir das Thema erneut auf, denn in der Zwischenzeit hat sich viel getan in diesem Handlungsfeld. Immer weitere Kreise in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft haben verstanden, dass sie sich mit dieser Angelegenheit auseinandersetzen müssen und welche Vorteile Diversität mit sich bringen kann.

Unverzichtbar ist Diversität, eine Kultur der Vielfalt, auch in der Arbeitswelt. Anders ließe sich zum Beispiel die Sicherung des Fachkräftebedarfs gar nicht gewährleisten. Mehr noch: „Diversität ist ein starkes Business-Argument“, behauptet und begründet Andreas Merx, Trainer für Diversity und interkulturelle Kompetenz sowie ehemaliges Mitglied des Deutschen Bundestags, im G.I.B.-Interview. Doch sind die Strukturen von Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen wirklich optimal ausgerichtet, um Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität zu integrieren? Und wie lassen sich Diversity-Strategien umsetzen, um die Vielfalt einer Belegschaft tatsächlich zu nutzen? Das sind nur zwei von vielen Fragen, auf die wir in diesem Heft Antworten bieten.

Zum Beispiel in unserem Interview mit Dr. Mona Granato vom Bundesinstitut für Berufsbildung zum Thema anerkennungssensible Berufsorientierung oder mit dem Hinweis auf Alleinerziehende im SGB II, denn Elternschaft und Familienstand sind ebenfalls Kategorien, die beim Diversity Management zu berücksichtigen sind. Wie umfassend das Themenfeld „Diversität“ ist, illustrieren unsere Texte zur interkulturellen Öffnung im Jobcenter Bochum, das auf diesem Weg die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen verbessern will, sowie unsere Berichte über Inklusionsbetriebe und die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen“ der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen.

Aber wir werfen in diesem Heft auch einen Blick auf uns selbst, auf unsere eigene Organisation. Hier, in der G.I.B., hat sich vor zwei Jahren eine Arbeitsgruppe mit der Bezeichnung „Gender & Diversity“ neu konstituiert. Sie ist, möglichst gemischtgeschlechtlich, mit Mitgliedern aus allen Abteilungen besetzt. Mit ihnen haben wir, das ist zumindest unser Anspruch, Lots*innen für die Themen Gender und Diversität, die diese Perspektive immer wieder in die Arbeit aller Abteilungen einbringen. Vielleicht kann das ja beispielhaft sein.



Jugend und Beruf

- 04 Interview mit Dr. Mona Granato (BIBB) und Sevil Mutlu (TUDa): Anerkennungssensible Berufsorientierung als Weg zu sozialer Wertschätzung in der Berufswahl

Wege in Arbeit

- 08 Lobby für Menschen in prekären Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen. Beratungsstellen Arbeit
 12 Interview mit Stefanie Harms, MAGS NRW, zum Beratungsnetzwerk gegen ausbeuterische Arbeitsverhältnisse
 15 „Inklusion ist kein Hexenwerk“. Wer einen Inklusionsbetrieb gründen möchte, kann zahlreiche Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen

Diversity und LGBTQ+

- 20 Fachkräftesicherung und Teilhabe. Warum Unternehmen neue Adressat*innen brauchen
 25 Interview mit Seda Demirok: „Unsere Formate fördern Diversitätsbewusstsein und stärken die jungen Menschen“. Die funk-Redaktion der ARD und ZDF schätzt die Vielfalt ihrer Zielgruppe
 28 Interview mit interner Arbeitsgruppe „Gender & Diversity“ der G.I.B.: „Die Herausforderungen rund um Gender und Diversity gehen alle Menschen in jeder Organisation an“
 31 „Anders“ sind alle. 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen in NRW
 35 Verbesserung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Interkulturelle Öffnung im Jobcenter Bochum
 38 Mit Akzeptanz und Wissen Vorurteile und Ungleichbehandlungen abbauen. Eindrücke aus einem Online-Training zum Thema LSBTIQ* in Unternehmen
 39 Interview mit Frederike Rautenberg und Jana-Madeline Staube von der Netzwerkstelle UNTERNEHMEN VIELFALT: „Seit wann weiß ich, dass ich mein Geschlecht bin?“
 41 Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 43 Interview mit Andreas Merx: „Diversität und Schutz vor Diskriminierung sind starke Business-Argumente“
 47 Wenn „Kinderfeen“ und „Kobolde“ Betreuungslücken schließen. Herausforderungen und Perspektiven für Alleinerziehende im SGB II

Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung

- 51 Eine Handreichung für Arbeitgeber. So gelingt die Akquise ausländischer Fachkräfte für das Gesundheitswesen
 52 Interview mit Dr. Petra Reuter, MAGS: „Für kleine und mittlere Unternehmen gilt es, im Wettbewerb um Fachkräfte nicht ins Hintertreffen zu geraten“

Armutsbekämpfung und Sozialplanung

- 55 Kümmern im Quartier. Fachlicher Austausch „Face to Face“
 57 Interview mit Prof. Kai Marquardsen, Fachhochschule Kiel: „Armut wird gemacht“

Anerkennungssensible Berufsorientierung als Weg zu sozialer Wertschätzung in der Berufswahl

Jugendliche Lebenswelten sind von Vielfalt geprägt. Dies betrifft auch die Zukunftsvorstellungen für den (künftigen) Bildungsweg und Beruf. Damit verknüpft sind eine Fülle von unterschiedlichen Erwartungen und Werten. Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt beginnt daher schon sehr früh – bei den Berufswünschen unserer Kinder. Wie man dies zukünftig bereits in der Berufsorientierung stärker berücksichtigen kann, ist Ausgangspunkt einer aktuellen Studie. Denn Jugendliche neigen dazu, vorzeitig jene Berufe für sich auszuschließen, bei deren Wahl sie negative Reaktionen aus ihrem sozialen Umfeld befürchten. Bislang wird dieses Phänomen in Berufsorientierungsangeboten aber nur wenig berücksichtigt. Im Rahmen einer Berufsorientierungsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Technischen Universität Darmstadt (TUDa) wird untersucht, wie sich anererkennungssensible Berufsorientierungsangebote gestalten und realisieren lassen. Die G.I.B. sprach hierüber mit den Wissenschaftlerinnen Dr. Mona Granato (BIBB), Sprecherin des BIBB-Forschungsprojekts „Bildungsorientierungen von Jugendlichen“ und der BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie, und mit Sevil Mutlu, Arbeitsbereich Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt (TUDa).

G.I.B.: Frau Dr. Granato, was verstehen Sie unter anererkennungssensibler Berufsorientierung?

Dr. Mona Granato: Die Heizung ist frisch gewartet, der Check-in am Flughafen verlief zügig und die Kita-Betreuung der Kinder ist sichergestellt. All das könnte sein – gäbe es genug Fachkräfte in Deutschland. Der Ausbildungsstellenmarkt ist seit Jahren von Passungsproblemen geprägt. Jugendliche, die vergeblich einen Ausbildungsplatz suchen, stehen einer wachsenden Zahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplätze gegenüber. Unbesetzte Ausbildungsplätze und Nachwuchsmangel treffen neben den Pflegeberufen handwerkliche beziehungsweise gewerblich-technische Ausbildungsberufe sowie Berufe aus dem Lebensmittelhandwerk beziehungsweise dem Hotel- und Gaststättenbereich. Trotz einer großen Vielfalt an Berufen konzentrieren sich die Berufswünsche von Jugendlichen, wie in anderen Industrieländern auch, auf relativ wenige Berufe, so eine OECD-Studie.

Doch woran liegt es, dass Jugendliche sich bei ihrer Berufswahl zunehmend von bestimmten Berufen abwenden, sodass der dringend benötigte Nachwuchs fehlt? Die Ergebnisse unserer BIBB-Studie von Stephanie Matthes in NRW zeigen: In der Berufswahl von Jugendlichen spielt das Bedürfnis, von relevanten Dritten sozial anerkannt und akzeptiert zu werden, für den Ausschluss von Berufen eine fundamentale

Rolle. Das heißt, Berufswahl ist maßgeblich geleitet von dem Bedürfnis nach sozialer Wertschätzung, daher brauchen wir eine anererkennungssensible Berufsorientierung. Denn Berufe, bei denen Jugendliche mit negativen Rückmeldungen von Eltern oder Freunden rechnen, schließen sie fast immer von vorneherein aus. Das gilt auch dann, wenn die Tätigkeiten im Beruf zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passen.

Welche Bedeutung hat dies für Angebote zur Berufsorientierung?

Dr. Mona Granato: Das bedeutet, wir müssen darauf achten, dass Berufsorientierung das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung der Jugendlichen in der Berufswahl stärker als bisher berücksichtigt. Daher die Idee, eine „anererkennungssensible“ Berufsorientierung zu fördern – eine Idee, die sich auch auf theoretischen Erkenntnissen gründet. Nach Linda Gottfredson folgt Berufswahl einer Ausschlusslogik: Heranwachsende beginnen bereits im Kindesalter, Berufe nach Geschlechtstypik zu kategorisieren und begreifen zum Ende der Grundschule, dass Berufe nach dem Prestige sozial unterschiedlich bewertet werden. „Unpassende“ Berufe schließen sie zu meist aus dem Feld möglicher Berufsoptionen aus. Eine anererkennungssensible Berufsorientierung geht davon aus, dass Jugendliche sich stärker Berufen zu-



v. l.: Dr. Mona Granato, Bundesinstitut für
Berufsbildung, und Sevil Mutlu, Technische
Universität Darmstadt

wenden, die ihnen ein hohes Identifikationspotenzial bieten. Sie hat zum Ziel, das bisher in Berufsorientierungsangeboten vernachlässigte soziale Anerkennungsbedürfnis von Berufswähler*innen in den Mittelpunkt zu stellen, um dadurch das Feld möglicher Berufsoptionen junger Menschen (wieder) auszuweiten und sie bei einer bewussteren und eigenständigeren Berufswahl zu unterstützen. Hierfür untersucht die BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie evidenzbasiert die Wirksamkeit von zwei neuartigen Berufsorientierungsangeboten. Zum einen ist dies der „Ausbildungsbotschafter“, welcher unter anderem von IHK und HWK angeboten wird, zum anderen unser Workshop „Logiken der Berufswahl“.

Frau Mutlu, wie ist die Idee für das innovative Workshop-Konzept „Logiken der Berufswahl“ entstanden und welche Ziele verfolgen Sie damit?

Sevil Mutlu: Die Idee hierfür ist aus der aktuellen Lage auf dem Ausbildungsmarkt mit seinen Passungsproblemen entstanden. Für uns stellte sich die Frage, wie wir die Kenntnisse aus unserer Forschung nutzen können, um Jugendliche in ihrem Orientierungsprozess zu unterstützen. Die Herausforderung besteht darin, dass viele Angebote der Berufsorientierung das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung in Berufswahlentscheidungen nicht genügend berücksichtigen. Daher konzipierten wir im Rahmen der BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie den Workshop „Logiken der Berufswahl“, welcher ein anerkennungssensibles Berufsorientierungsangebot darstellt. Unser Konzept zielt vor allem darauf ab, bei jungen Berufswähler*innen weitere Reflexionsprozesse in Gang zu setzen.

Hierfür haben wir eigens einen Workshop entwickelt, der 90 Minuten umfasst. Wir nutzen dafür verschiedene Sequenzen, die die Schüler*innen erkennen lassen, dass sie möglicherweise bereits frühzeitig bestimmte Berufe und Bildungswege ausgeschlossen haben, warum sie das getan haben und welche Logiken dahinterstehen. Unser Ziel ist es, die Jugendlichen dabei zu unterstützen, zu erkennen, wie viele unbewusste Prozesse bei der Berufswahl eine wich-

tige Rolle spielen. Die Schüler*innen werden durch die Teilnahme an unserem Workshop angeregt, darüber nachzudenken, welche Bedürfnisse sie zukünftig bei der Berufswahl wie gewichten und an welchen Kriterien sie ihre Berufswahl ausrichten möchten. Im Rahmen dieses Workshops werden die Schüler*innen dazu ermutigt, offen über diese Logiken zu sprechen und zu diskutieren. Die direkte Auseinandersetzung, also der ganz explizite Zugang zu diesem Thema ist ein innovatives Konzept, da solche Maßnahmen oder Angebote in dieser Form noch zu selten etabliert sind.

Das heißt, Ziel des Workshops ist, den Schüler*innen genau diese Logiken bewusst zu machen. Zugleich konzentriert sich der Workshop auf das Ziel, Jugendliche anzuregen, über ihr Bedürfnis nach sozialer Anerkennung nachzudenken und dieses in ein reflektiertes Verhältnis zu anderen Bedürfnissen und Kriterien der Berufswahl zu setzen. Hierfür nutzen wir im Workshop verschiedene spielerische Mittel und Methoden, die die Schüler*innen dazu ermutigen, ihre eigenen Geschlechter- und Prestigestereotypen zu diskutieren und dabei zu reflektieren, wie diese ihre eigenen beruflichen Aspirationen beeinflussen. Wir verfolgen dadurch gleichzeitig unser Ziel dieses weitgehend unbewusste Verhalten, das zu einem Ausschluss von Berufen beiträgt, zu unterbrechen und die Schüler*innen darin zu unterstützen, eine bewussteren und selbstbestimmteren Berufswahlentscheidung treffen zu können. So kann der Workshop auch dazu beitragen, das Spektrum der in Betracht gezogenen Berufe wieder zu erweitern.

Wie sind aus Ihrer Erfahrung der BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie bisher Haltung und Einschätzung der Schüler*innen und Lehrkräfte zum anerkennungssensiblen Berufsorientierungsangebot Workshop „Logiken der Berufswahl“?

Sevil Mutlu: In der BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie untersuchen wir, wie sich anerkennungssensible Berufsorientierungsangebote wie unser Workshop Logiken der Berufswahl in der Praxis realisieren lassen und wie sie wirken. Der eigens von uns kon-

zipierte Workshop wurde in vielen Klassen erprobt und wird jetzt im Rahmen unserer Studie kontinuierlich in Schulen eingesetzt. Dadurch hatten wir die Möglichkeit, erste Eindrücke und Erfahrungen zu gewinnen. Diese deuten darauf hin, dass unser Workshop Denkprozesse in Gang setzen kann und eine wertvolle Ergänzung zu bisherigen Berufsorientierungsangeboten darstellt. Im Rahmen unserer Berufsorientierungsstudie führen wir den Workshop mit Schüler*innen verschiedener Altersstufen und in verschiedenen Schulformen durch.

Im Workshop Logiken der Berufswahl entstehen immer wieder Situationen, in denen die Jugendlichen ihr eigenes Denken thematisieren. Beispielsweise teilt ein Schüler noch während des Workshops mit, dass er tatsächlich einen anderen Beruf wählen würde, wenn er unabhängig von der Meinung seiner Eltern entscheiden könnte. Er erkennt während des Workshops, dass ihm diese Tatsache davor überhaupt nicht bewusst gewesen ist. Eine Schülerin am Gymnasium mit einem Wunschberuf im Handwerk äußert zum Beispiel, dass ihre Eltern einen handwerklichen Beruf nicht akzeptieren würden. Auch sie erkennt im Verlauf des Workshops, wie sehr das Bedürfnis nach Anerkennung durch ihre Eltern ihre Berufswahl beeinflusst hat. Ein anderer Schüler, der die mittlere Reife anstrebt, bestätigt das Bedürfnis nach Anerkennung beispielsweise, indem er vor seinen Mitschüler*innen in der Diskussion im Workshop äußert, dass ihm sehr wichtig sei, für seinen Beruf bewundert zu werden und er daher Polizist werden wolle, weil er allein durch die Uniform Respekt aus seinem Umfeld erwarte. Er betont gleichzeitig, dass ihm der Beruf des Kochs mehr Spaß machen würde. Und nach dem Workshop sagt der gleiche Schüler auch, dass er vielleicht doch lieber den Beruf des Kochs ausüben möchte, da ihm dies das Wichtigste sei. Dies ist ein sehr gutes Beispiel dafür, wie Schüler*innen angeregt durch die Teilnahme an unserem Workshop anfangen, über ihre verschiedenen, zum Teil auch widersprüchlichen Bedürfnisse bei der Berufswahl, bewusst zu reflektieren.

Austausch und anschließende Gespräche mit Lehrkräften, die während des Workshops anwesend waren, bestärken die Relevanz der Auseinandersetzung mit den Workshopinhalten. Sie verfolgen aufmerksam und interessiert die Aussagen ihrer Schüler*innen, zeigen sich aber auch an der einen oder anderen Stelle überrascht und freuen sich darüber, dass unser Workshop Freiräume für solche Gespräche und Diskussionen bietet.

Was bedarf es neben eines solchen Ansatzes, um das Image von Branchen und Berufen weiterzuentwickeln? In welchem Verhältnis steht Ihr Ansatz zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung?

Dr. Mona Granato: Das gesellschaftliche Ansehen hängt auch eng mit den Rahmenbedingungen von Berufen zusammen, wie die BIBB-NRW-BO-Studie von Stephanie Matthes zur Nichtwahl zeigt: Nehmen Jugendliche an, dass die Rahmenbedingungen eines Berufes, also zum Beispiel Einkommen und Arbeitsbedingungen oder Ähnliches nicht zu ihren Vorstellungen passen, dann schließen sie diesen Beruf aus ihren Berufsoptionen aus, auch wenn sie sich für die Tätigkeiten in diesem Beruf interessieren. Das heißt, wir müssen auch an diesem zweiten wichtigen Grund für den Ausschluss von Berufen ansetzen, um wieder mehr junge Menschen zu gewinnen. Die Berufsorientierungspraxis kann hierzu beitragen, indem sie Jugendliche bei der Auseinandersetzung und Reflexion ihrer Erwartungen an einen künftigen Beruf im Hinblick auf zentrale Rahmenbedingungen wie Einkommen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegsbedingungen mit den Möglichkeiten des jeweiligen Berufs fördert. Zentral ist aber, um die Attraktivität von Ausbildungsberufen zu stärken, dass hier grundlegende politische, auch tarifpolitische Weichenstellungen erfolgen, um Einkommen und Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass Jugendliche in Zukunft Berufe in Pflege, im Gaststätten- und Hotelbereich oder im Handwerk wieder als attraktiv ansehen, diese erlernen möchten und in diesen Berufen dauerhaft arbeiten (möchten und können).

In NRW haben wir mit KAoA ein standardisiertes System zur beruflichen Orientierung. Zugleich gibt es hierzulande scheinbar einen Attraktivitätsverlust der dualen Ausbildung und einen großen Fachkräftebedarf. Vor diesem Hintergrund und im Kontext der ersten Erfahrungen Ihrer beiden neueren Ansätze zur Berufsorientierung: Was würden Sie NRW empfehlen?

Dr. Mona Granato: Das Konzept von KAoA adressiert zentrale Aspekte des Übergangs Schule – Ausbildung und der Berufsorientierung. Das ist angesichts der zunehmenden Heterogenität der Schülerschaft und sich ändernder Bildungspräferenzen gerade in Zeiten von Pandemie und dem damit verbundenen Mangel an Erprobung durch die Einschränkungen bei betrieblichen Praktika und angesichts einer von komplexen Krisen geprägten „Zeitenwende“ eine gewaltige Herausforderung, die ständig neue Antworten erfordert.

Aus unserer Sicht ist es zentral, weitere Angebote anerkennungssensibler Berufsorientierung zusätzlich und dauerhaft in das Portfolio von KAoA aufzunehmen. Gerne möchten wir, neben den Ausbildungsbotschaftern, auch unseren Workshop Logiken der Berufswahl empfehlen, den wir aktuell noch auf seine Wirksamkeit hin untersuchen. Unsere ersten Erfahrungen mit der Durchführung des Workshops deuten auf eine gute Akzeptanz bei Schüler*innen hin und darauf, dass durch diesen Workshop bei ihnen weitere Reflexionsprozesse und „Aha-Erlebnisse“ in Gang gesetzt werden. Diese können zu einer selbstbestimmteren Berufswahl beitragen und damit zu einer Ausweitung ihrer Berufsoptionen. Auch das Berufsorientierungsangebot Ausbildungsbotschafter, das wir gleichfalls untersuchen, kann dazu beitragen. Für beide Berufsorientierungsangebote liegen Mitte 2023 empirisch fundierte Ergebnisse vor, in welchem Kontext sie unter welchen Rahmenbedingungen, wie und bei welchen Schülergruppen gut wirken. Dies könnte ein passender Zeitpunkt sein, um die Erweiterung des Portfolios von KAoA um anerkennungssensible Berufsorientierung konkret anzugehen.

KONTAKTE

Dr. Mona Granato

Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich 1.4 „Kompetenzentwicklung“, Sprecherin des BIBB-Forschungsprojekts „Bildungsorientierungen von Jugendlichen“ und Ko-Sprecherin der BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie
granato@bibb.de

Sevil Mutlu

Technische Universität Darmstadt, Arbeitsbereich Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik
sevil.mutlu@tu-darmstadt.de

LINK

BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie:
<https://www.bibb.de/de/119273.php>

LITERATURHINWEISE

- Gottfredson, L. S. (2005): Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: Brown, S. D.; Lent, R. W. (Hg.). Career development and counseling. Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: Wiley, S. 71 – 100
- Matthes, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Leverkusen: Barbara Budrich

Lobby für Menschen in prekären Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen

Beratungsstellen Arbeit

Die Unterstützung von Menschen ohne Arbeit, in schwierigen oder ausbeuterischen Beschäftigungssituationen ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen. Mit den im Rahmen des ESF-Programms NRW geförderten Beratungsstellen Arbeit (BSA) stehen den betroffenen Menschen fachlich qualifizierte Beratungsangebote flächendeckend in allen 53 Kreisen und kreisfreien Städten zur Verfügung.



Für Arbeitslose und für Menschen, die im Niedriglohnssektor arbeiten, am Rand des Existenzminimums leben oder von Arbeitsausbeutung betroffen oder bedroht sind, sind die BSA ein Lichtblick. Hier finden sie das, worauf sie angewiesen sind: professionellen Rat und praktische Hilfe. Die Beratungsstellen Arbeit, angesiedelt bei freien Trägern, sind Anlaufstellen, die behördenunabhängige Unterstützung, Beratung und Begleitung bieten. Zudem sind sie Ort der Begegnung für erwerbslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen.

Wie vielfältig der Personenkreis ist, listet Andrea Torlach von der BSA Dortmund auf: „Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte, Beschäftigte in Leiharbeit, geflüchtete Menschen, aber auch Personen, die nach längerer Pause in den Beruf zurückkehren wollen, sowie gering bezahlte Beschäftigte, die auf aufstockende SGB II-Leistungen angewiesen sind, und Menschen, die von Arbeitsausbeutung betroffen sind.“ Kurzum: Menschen in prekären Beschäftigungs- und Lebenslagen sowie in ungesicherten materiellen Verhältnissen.

Umfassendes Beratungs- und Hilfeangebot

Der Vielzahl unterschiedlicher Personengruppen und Problemlagen entspricht das umfassende Beratungs- und Hilfeangebot der Beratungsstelle. Da ist zunächst die Beratung zur wirtschaftlichen und psychosozialen Situation der Ratsuchenden. Andrea Torlach: „Deren Klärung ist oft die Grundvoraussetzung für eine spätere Integration in den Arbeitsmarkt.“ In diesen Fällen übernimmt die Beratungsstelle Arbeit auch eine Lotsenfunktion. Das heißt, sie führt die Ratsuchenden gezielt zu den Angeboten anderer Fachstellen. Dazu gehören etwa die Schwangerschafts- oder die Erziehungsberatung, die Sucht-, die Wohnungslosenberatung sowie die Vermittlung von Übersetzungs- und Sprachdiensten für anderssprachige Beschäftigte.

Auch wenn die Existenzsicherung im Mittelpunkt der Alltagsarbeit steht, haben die Berater*innen stets auch die weitere berufliche Entwicklung der Ratsuchenden im Blick. Direkt auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind die Informationen zu Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Bewerbungshilfe. So berät die BSA Rhein-Sieg zum Beispiel laut ihrer Mitarbeiterin Daniela Schmid junge Geflüchtete bei der Integration in den Arbeitsmarkt oder begleitet arbeitssuchende Menschen zum „Karrieretag“, wo sie Tipps zum Verhalten in Vorstellungsgesprächen bekommen und die Möglichkeit haben, mit Arbeitgebern in Kontakt zu kommen.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt der Einrichtungen ist die niederschwellige Beratung und Unterstützung für Beschäftigte in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen sowie, wenn nötig und gewünscht, die

Hilfe bei der Suche nach einem Rechtsbeistand. Als potenziell arbeitsausbeuterisch gelten Beschäftigungsverhältnisse, bei denen vorgeschriebene Arbeitsbedingungen seitens der Unternehmen umgangen werden. Dazu gehören beispielsweise die Umgehung des gesetzlichen Mindestlohns, etwa durch unrechtmäßige Abzüge vom Lohn oder unverhältnismäßige Mieten, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz in Form unbezahlter Überstunden oder falsch erfasster Arbeitszeiten, fehlende Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder bei Urlaub oder die unrechtmäßige Kündigung zum Beispiel nach einem Arbeitsunfall oder einer Krankheit.

Präventive und aufsuchende Aktionen

Nicht immer finden die genannten Zielgruppen von sich aus den Weg in eine BSA. Also gilt es, sie dort aufzusuchen, wo sie leben und arbeiten. Deshalb hat die BSA im Kreis Mettmann in den von ihnen frequentierten Quartieren eine Infoveranstaltung mit dem Titel „Deine Rechte auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ durchgeführt. „Die Kenntnis der eigenen Rechte“ ist nach Überzeugung von Alexandra Laackmann von der dortigen BSA „entscheidend für die gelungene Integration in die Arbeitswelt.“ Genau aus diesem Grund lieferte die Geschäftsführerin der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) bei der Veranstaltung Antworten auf Fragen zu den Inhalten eines Arbeitsvertrags, zum Recht auf Urlaub, zum richtigen Verhalten im Krankheitsfall sowie zur Bedeutung von Gewerkschaften und Tarifverträgen.

Ebenfalls präventiv aktiv ist die beim Paritätischen angesiedelte Beratungsstel-

le Arbeit im soziokulturellen Zentrum „cuba“ in Münster. „Trotz unserer zentralen Lage direkt am Bahnhof“, weiß BSA-Mitarbeiterin Judith Appel, „ist für viele Menschen neben Arbeit, Kinderbetreuung und sonstigen Alltagsbelastungen der Weg zu uns manchmal zu weit.“ Folglich bietet die BSA Münster ihre Beratung einmal die Woche im Stadtteilbüro Coerde der AWO Münster an, einem Quartier mit besonders vielen zugewanderten Menschen in prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen.

Darüber hinaus hat die BSA Münster gemeinsam mit anderen Beratungsstellen Arbeit aus dem Münsterland auf verschiedenen Wochenmärkten einen Informationsstand aufgebaut, „um Bürger*innen über prekäre Beschäftigung aufzuklären, auf vorhandene Beratungsmöglichkeiten hinzuweisen und um Faltblätter und Broschüren in verschiedenen Landessprachen zu verteilen. Wer jedoch glaubt, dass nur Menschen aus Südosteuropa von prekärer Beschäftigung betroffen sind, liegt falsch“, warnt Christoph Cramer, ebenfalls Mitarbeiter der Beratungsstelle vor Fehleinschätzungen. „Oft werden auch Menschen ohne Migrationsgeschichte Opfer von Ausbeutung, Lohnbetrug und der Missachtung von essenziellen Arbeitnehmer*innenrechten. Gleichwohl sind Menschen ohne erweiterte Deutschkenntnisse sehr viel häufiger betroffen.“

Gemeinsam mit der IG BAU Westfalen, den Initiativen „Faire Mobilität“ und „Faire Integration“, der BSA Warendorf und Berater*innen der Projekte „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ und „Arbeitsmigration fair begleiten“ hat sich die BSA Münster zudem an einer In-

formationsaktion für Saisonarbeitskräfte aus Osteuropa beteiligt. Judith Appel: „Hier standen die Verteilung von mehrsprachigen Informationsmaterialien sowie ein erster Austausch über die oft mangelhaften Arbeits- und Unterbringungsbedingungen im Fokus.“

Vielfältige Kooperationen

Weil prekäre Beschäftigung und Arbeitsausbeutung ein flächendeckendes Problem sind, hat sich die BSA Münster mit den regionalen Beratungsstellen aus Warendorf, Rheine, Dülmen und Ibbenbüren zusammengeschlossen: ein dichtes Netzwerk unterschiedlichster relevanter Akteure. Ganz ähnlich die Kooperationsvielfalt bei der BSA Dortmund, die angesichts wachsender Energiearmut der Ratsuchenden enge Kontakte zu der Verbraucherzentrale oder dem Mieterverein Dortmund und Umgebung e. V. pflegt.

Die enge Kooperation ist unverzichtbar, heißt es aus der BSA, denn „in unserer Stadt leben Menschen aus 150 unterschiedlichen Nationen, von denen viele Rat bei uns suchen. Gleichzeitig haben wir mit Fragen aus dem Arbeits- und Sozialrecht, dem Familienrecht oder dem Mietrecht zu tun, also faktisch mit dem ganzen Leben. Eine einzelne Institution aber kann gar nicht Expertin für alles sein. Unser Netzwerk ist also unverzichtbar für die Qualität unserer Arbeit.“

Dass aus Netzwerkarbeit große Kooperationen entstehen können, zeigen in Dortmund die Beratungsstelle Arbeit der AWO und die Familienkasse NRW Ost. Schon vor vier Jahren haben sie das Netzwerk für Familienleistungen in Dortmund gegründet und eine Kooperationsverein-

barung geschlossen. Beteiligt sind zahlreiche Akteure, die Familien und Kinder in der Stadt Dortmund unterstützen. Ziel der Netzwerkarbeit ist, „Leistungen für Familien bekannter und zugänglicher zu machen, damit diese auch tatsächlich bei den Familien ankommen.“ Dazu finden unter anderem interne Schulungen zu den Leistungen Kindergeld und Kinderzuschlag statt.

Im Rahmen des Netzwerks hat die Familienkasse NRW Ost eine hilfreiche Kooperationsplattform auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit, den Arbeitsmarktmonitor, für die Netzwerkpartner geschaffen. Im Netzwerk „Familienleistungen“ haben die Mitglieder Zugang zu fachlichen Informationen und zum Austausch. „Das sichert die Qualität unserer Arbeit und zugleich entlasten wir uns gegenseitig“, sagt Andrea Torlach von der BSA Dortmund.

Ferner stellt die Familienkasse eine Servicenummer exklusiv für die Mitglieder des Netzwerks zu Verfügung. Die eingerichtete Hotline dient als direkter und unbürokratischer Kontakt für die Beteiligten: „Sie trägt wesentlich dazu bei“, so Andrea Torlach, „dass wir den von uns beratenen Personen schnell und unkompliziert helfen können.“

Sabine Hellweg, Leiterin der Familienkasse NRW Ost, hat darüber hinaus bereits „eine zeitnahe Zukunftsvision, die Gründung einer gemeinsamen Anlaufstelle, bei der verschiedene Institutionen, auch Vertreter der Familienkasse, unter einem Dach anzutreffen sind. So verkürzen sich die Wege der Familien und der Austausch der Institutionen wird vereinfacht.“

Machthierarchien durchbrechen

Nicht minder breit gefächert ist das Kooperationsnetzwerk beim Kampf speziell gegen ausbeuterische Beschäftigung, wie das Beispiel der beim SKM-Katholischer Verein für soziale Dienste e. V. angesiedelten Beratungsstelle Arbeit im Rhein-Sieg Kreis zeigt. So hat sich die BSA Rhein-Sieg an einem bundesweiten Aktionstag gegen Ausbeutung in der Logistik beteiligt, den „Faire Integration“, ein bundesweites Beratungsangebot zu sozial- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen für Geflüchtete und andere Migrant*innen zusammen mit der Gewerkschaft ver.di organisiert hatten.

„Für uns war es gar nicht so leicht, mit den Fahrern vor Ort ins Gespräch zu kommen und unsere mehrsprachigen Informationsflyer zu verteilen“, räumt BSA-Mitarbeiterin Daniela Schmid ein, „denn sie standen in der Schlange unter erheblichem Zeitdruck beim Be- und Entladen ihrer Fahrzeuge. Für sie ist jede Minute bares Geld.“ Ohne dass die BSA im Vorfeld davon wusste, fand zum gleichen Zeitpunkt eine Razzia der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollbehörde in dem Unternehmen statt. Der Fall zeigt: die BSA war genau am richtigen Ort! Tatsächlich erfuhr sie später von einem der Fahrer, dass das Unternehmen zur Bewältigung des hohen Arbeitsaufkommens in der Vorweihnachtszeit viele ausländische Arbeitnehmer mit dem Versprechen auf langfristige Beschäftigung angeworben, aber unmittelbar nach Weihnachten noch in der Probezeit gekündigt hatte.

Besonders viele Fälle ausbeuterischer Beschäftigung finden sich nach den Erfahrungen von Judith Appel von der BSA Münster in der Leiharbeit und der Gas-

tronomie: „Wir hatten gleich mehrere Anfragen von Beschäftigten, die berichteten, dass ihnen keine Gehaltsabrechnungen ausgehändigt wurden, obwohl dazu eine Verpflichtung besteht. Wir wissen aber auch von Fällen, bei denen Nachfragende mit Gewalt aus dem Büro gedrängt worden sind, deren vorgezeigte Krankenscheine zerrissen oder die zu Hause aufgesucht und bedroht worden sind oder die, ohne zu wissen, worum genau es sich handelte, Aufhebungsverträge unterschrieben haben, sodass sie sich faktisch selbst gekündigt haben.“ Für Judith Appel ist klar: „Hier gibt es eine klare Machthierarchie, die Arbeitgeber*innen sitzen fast immer am längeren Hebel.“

Rechtsberatungspool hilft bei der juristischen Absicherung

Die Fälle zeigen, wie komplex die Beratung im Handlungsfeld ausbeuterischer und prekärer Arbeitsverhältnisse ist. Als hilfreich hat sich hier ein von der G.I.B. aufgebauter Pool von Fachanwält*innen für Arbeitsrecht erwiesen, der vom Land NRW mit Mitteln der europäischen Aufbauhilfe REACT-EU gefördert wird. Wie wirksam er in der Alltagsarbeit der Beratungsstellen ist, illustriert ein Fallbeispiel aus der Beratungsstelle Arbeit Bonn, die nach Angaben von Projektleiterin Mine-la Dalipi insbesondere mit Fällen aus der Gastronomie und Reinigungsbranche zu kämpfen hat. So meldete sich jüngst der 53-jährige Mitarbeiter einer Reinigungsfirma mit der Bitte um Unterstützung. Er war seit über 15 Jahren in der Reinigungsbranche tätig gewesen und ihm war nach einem Arbeitsunfall noch während der anschließenden Krankmeldung fristlos und ohne Angabe von Gründen gekündigt worden.

Nachdem die BSA die wichtigsten Unterlagen wie Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Krankmeldungen und Kündigungsschreiben gesichtet hatte, wendete sie sich an einen der Fachanwälte aus dem Rechtsberatungspool und konnte den Ratsuchenden so über seine Rechte und über die Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht informieren. Der Ratsuchende entschied sich daraufhin für eine Klage. Der Termin zur Güteverhandlung fand innerhalb von wenigen Wochen statt. Gut vorbereitet durch die Beratungsstelle und mithilfe des Rechtsanwalts konnte er sich beim Gerichtstermin selbst vertreten und weitere Ansprüche wie etwa Lohnfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit, Auszahlung der restlichen Urlaubstage sowie den Verdienstausschlag aufgrund der fristlosen Kündigung im laufenden Klageverfahren geltend machen – mit Erfolg! Minela Dalipi: „Mit unserer Beratung und mit Unterstützung des Rechtsberatungspools konnte er seine Rechte durchsetzen, doch für viele andere Betroffene ist der Weg zur Justiz alles andere als einfach: Über 95 Prozent der von Arbeitsausbeutung betroffenen Menschen sind nach unserer Beratungspraxis Menschen mit Migrationsgeschichte. Umso wichtiger ist es, Beratungsstrukturen zu schaffen, die insbesondere dieser Zielgruppe zur Hilfe kommen.“

Hybrid aus Wanderarbeiter und Unternehmer

Eine Forderung, die Karl Sasserath von der BSA Mönchengladbach unterstützt, denn er weiß von gleich mehreren Fällen ausbeuterischer Beschäftigung zu berichten. Hier, in der linksrheinischen Stadt, ist im Lauf der letzten Jahre ein Zentrum der Zeitarbeit und der Logistik entstanden,

letztere laut Karl Sasserath „eine Branche mit eher niedrigem Lohnniveau und einem hohen Anteil an zugewanderten Beschäftigten.“ Kaum eine Überraschung vor diesem Hintergrund, dass 80 Prozent der Ratsuchenden einen Migrationshintergrund haben, darunter viele Menschen aus der Ukraine. Zugute kommt der BSA bei ihrer Arbeit ihre gute Vernetzung in der ukrainischen Community, aber auch die Tatsache, dass sie frühzeitig eine Kollegin aus der Ukraine eingestellt hat, die auch Russisch spricht, denn „ohne russische Sprachkenntnisse“, sagt Karl Sasserath, „kommt man bei der Beratung speziell in der Logistikbranche keinen Zentimeter weiter.“

Mit welch raffinierten Methoden „Arbeitskräftefänger“ in dem Milieu arbeiten, illustriert Karl Sasserath an einem geradezu bizarren Fallbeispiel, dem er im Rahmen seiner BSA-Tätigkeit eher zufällig auf die Schliche gekommen ist. So war ein ausländischer Ratsuchender zur BSA gekommen, „der sich als Unternehmer bezeichnete und stolz als Inhaber einer Unternehmungsgesellschaft (UG) präsentierte.“ Zur Anmeldung einer selbstständigen Tätigkeit aber werden die ausländischen Arbeitskräfte nach Erkenntnissen von Karl Sasserath von dubiosen Vermittlern gedrängt, die sie dann an Firmen weiterleiten, wo sie als Scheinselbstständige Aufträge in der Bauindustrie übernehmen wie etwa das Verlegen von Elektrokabeln und Fliesen oder das Verputzen von Wänden. „Faktisch war diese Person ein moderner Wanderarbeiter“, so Karl Sasserath, „der zusammen mit anderen Scheinselbstständigen gearbeitet hat. Er war nirgendwo gemeldet, hatte nie Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt und trug das gesamte unternehmerische Risiko, ohne über die

geringste Unternehmereignung zu verfügen.“ Hinzu kam: Der Wanderarbeiter hauste unter allereinfachsten Bedingungen, eingepfercht in einem kleinen Anbau, war faktisch wohnungslos. Fürs Erste untergebracht hat Karl Sasserath zusammen mit einer Kollegin den Hybrid aus Wanderarbeiter und Unternehmer in einer vom Diakonischen Werk betriebenen Notschlafstelle. „Menschen wie er“, so Karl Sasserath, „sehen in der vermeintlichen Selbstständigkeit im ersten Augenblick die erwarteten Dollars, doch am Ende schauen sie in die Röhre.“ Die Kritik des BSA-Mitarbeiters richtet sich vor allem an die in seinen Augen mafiosen Vermittler.

AUTOR

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafoneemail.de

DIE BERATUNGSSTELLEN ARBEIT IM INTERNET

<https://www.mags.nrw/beratungsstellenarbeit>

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Helmut Kleinen

Tel.: 02041 767208

h.kleinen@gib.nrw.de

Michaela Kohls

Tel.: 02041 767212

m.kohls@gib.nrw.de

„Licht ins Dunkelfeld bringen“

Ein Gespräch mit Stefanie Harms, Leiterin des Referats „Grundsatzfragen, faire Arbeitsbedingungen und Langzeitarbeitslosigkeit“ im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, zu Stand und Weiterentwicklung des Beratungsnetzwerks gegen ausbeuterische Arbeitsverhältnisse.



G.I.B.: Frau Harms, welches Ziel hatte Ihr Ministerium bei der Schaffung und Förderung der Beratungsstellen Arbeit vor Augen?

Stefanie Harms: Wir wollten ein flächendeckendes, niedrigschwelliges und gut erreichbares Beratungsangebot für Menschen in prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen schaffen, und zwar landesweit. Heute gibt es in jedem Kreis und in jeder kreisfreien Stadt eine Beratungsstelle Arbeit, insgesamt 53 in ganz Nordrhein-Westfalen. Einige von ihnen, vor allem in großflächigen Kreisen, arbeiten sogar an mehreren Standorten, um ihre Erreichbarkeit zu optimieren. Mit dieser regionalen Verteilung haben wir als erstes Bundesland ein flächendeckendes Netzwerk geschaffen. Das ist eine Besonderheit im Vergleich zu anderen bundes- und landesgeförderten Beratungsprojekten gegen Arbeitsausbeutung, die nur vereinzelte zentrale Standorte haben mit relativ wenigen Beraterinnen und Beratern, die mobil unterwegs sind.

Welchen Vorteil hat die regionale Verteilung?

Einer der Vorteile ist, dass die Beratungsstellen Arbeit lokal weitere Netzwerke bilden und sich so auf die regionalen Gegebenheiten einstellen können. So gibt es in landwirtschaftlich geprägten Gebieten viel häufiger Missstände im Kontext von Saisonarbeit, während sich in einer Stadt wie etwa Mönchengladbach mit seiner starken Logistikbranche ganz anders geartete Probleme zeigen. Dort hat die Beratungsstelle Arbeit das wirklich beeindruckende, aus Gewerkschaften und weiteren Beratungsprojekten bestehende stadtweite Bündnis „Fair fahren“ initiiert, um konzentriert gegen Missstände in der Logistikbranche vor Ort vorzugehen.

An Standorten der Fleischindustrie wie in Bielefeld wiederum engagiert sich die Beratungsstelle Arbeit

gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Ganz anders die Aktivitäten der Beratungsstellen Arbeit in grenznahen Kommunen wie Kleve, wo Menschen in niederländischen Schlachthöfen arbeiten, aber auf der deutschen Seite der Grenze wohnen. Dort gibt es heute eine grenzüberschreitende Vernetzung unserer Beratungsangebote mit vergleichbaren Einrichtungen in den Niederlanden, die gemeinsam gegen ausbeuterische Arbeits- und Wohnverhältnisse agieren.

Die flächendeckende Verteilung sorgt zudem dafür, dass wir als Ministerium sehr zeitnah von Missständen erfahren, sodass wir unmittelbar darauf reagieren können. Das war beispielsweise in der Hochphase der Corona-Pandemie der Fall, als wir nach besorgniserregenden Vorfällen in der Landwirtschaft sowie der Fleischindustrie im Münsterland die Beratungsstellen Arbeit unverzüglich zu Telefonkonferenzen eingeladen haben, um die Situation vor Ort rasch zu klären.

Was genau qualifiziert die Beratungsstellen Arbeit für ihre Tätigkeit speziell beim Kampf gegen Arbeitsausbeutung, worin besteht ihre besondere Kompetenz?

Die Beratungsstellen Arbeit sind ja auch Begegnungsorte, haben – das ist eins der Auswahlkriterien – auch Begegnungsräume, und es gibt von den Regionalagenturen koordinierte runde Tische vor Ort. Damit sind die Beratungsstellen zugleich Anlaufpunkte für die anderen Netzwerkpartner im Kampf gegen Arbeitsausbeutung. Da die Beratungsstellen zudem von Arbeitslosigkeit bedrohte oder betroffene Menschen beraten, haben sie zwangsläufig auch einen sozial- und arbeitsrechtlichen Schwerpunkt und daraus ergeben sich Synergien in der Beratung, etwa dann, wenn sich erst im Gesprächsverlauf Hinweise

auf ausbeuterische Tatbestände im Arbeitsverhältnis ergeben, die den Ratsuchenden selbst zunächst gar nicht bewusst waren. Die fachliche Kompetenz der Beratungsstellen resultiert darüber hinaus aus ihrer Teilnahme an den von der G.I.B. organisierten Schulungen zu speziellen Themen sowie denen der ebenfalls von uns geförderten „Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge“. So ist eine stetige Weiterentwicklung ihrer Kompetenz garantiert.

Die Beratungsstellen spielen eine zentrale Rolle im landesweiten Beratungsnetzwerk gegen Arbeitsausbeutung in Nordrhein-Westfalen. Wer arbeitet dort zusammen und was genau ist dessen Ziel?

Die Ziele lassen sich klar benennen: Prävention, Information, Aufklärung, Beratung und Empowerment, damit Menschen lernen, dass sie Rechte haben und sich wehren können. Das erzeugt auch Druck auf ausbeuterische Arbeitgeber, denn wir wollen diese ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnisse möglichst im Kern bekämpfen und nicht nur die Symptome. Neben den Kontrollen durch den Arbeitsschutz, den Zoll und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit sind Beratung und Aufklärung ein wichtiger Baustein, um gegen ausbeuterische Verhältnisse vorzugehen. Denn wenn die Menschen wissen, dass sie Rechte haben und sich organisieren können, sind sie auch nicht mehr so leicht auszubeuten.

Neben den Beratungsstellen gehören gleich mehrere gewerkschaftsnahe Beratungsprojekte zu dem Netzwerk, vor allem das ebenfalls landesgeförderte Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ sowie die „Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge“ in der Trägerschaft der Technologieberatungsstelle. Ebenfalls zum Netzwerk gehört der von uns geförderte Verein „Würde und Gerechtigkeit“ aus Lengerich mit dem Vorsitzenden Prälat Peter Kossen, der sich gemeinsam mit der Beratungsstelle in der Netzwerkarbeit engagiert und die Beratungsstellen mit kollegialer Fallberatung unterstützt.

Darüber hinaus gibt es eine enge Zusammenarbeit mit bundesgeförderten Projekten wie „Faire Mobilität“ und „Faire Integration“ in Trägerschaft des

DGB. Unbedingt zu erwähnen sind in diesem Netzwerk-Kontext auch die G.I.B. mit ihren Koordinationsleistungen und Schulungen, die von den Regionalagenturen organisierten runden Tische vor Ort sowie das vom Land NRW geförderte Social Media-Projekt „Arbeitsmigration fair begleiten“ des Vereins Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen.

Worum genau geht es beim Social-Media-Projekt? Was wurde bislang erreicht?

Auf den Weg gebracht haben wir das Modellprojekt, um die faire Anwerbung von Beschäftigten aus Ost- und Südosteuropa nicht nur, aber vor allem für die Fleischindustrie zu fördern. Wirken soll das von Traian Danciu und Elena Dumitru koordinierte Online-Angebot vor allem dort, wo die meisten Arbeitssuchenden zu finden sind, nämlich auf Social-Media-Plattformen wie Facebook.

Auf dem mehrsprachigen Kanal sollen Menschen, die erwägen, eine Arbeit in Deutschland aufzunehmen, möglichst schon in ihren Heimatländern, meist Rumänien und Bulgarien, angesprochen werden. Hier finden Interessierte beispielsweise Beratung zu arbeitsrechtlichen Fragen, Erfahrungsberichte von Betroffenen, Hinweise zum Erlernen der deutschen Sprache oder auch Antworten auf Fragen zum Transport, zur Arbeitsvermittlung sowie zur Vermittlung von Wohnraum.

Weil es sich bei den Interessierten nicht selten um Menschen mit relativ geringem Qualifikationsniveau und teils nur rudimentären Lese- und Schreibkenntnissen handelt, erfolgt die Ansprache zielgruppengerecht mit vergleichsweise vielen Bildern und kurzen erklärenden Filmen, wobei festzustellen ist, dass viele von ihnen Medienberichte über Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie wahrgenommen haben. Unser Online-Angebot steht also in klarer Konkurrenz zu unseriösen Vermittlungsfirmen, die ebenfalls auf Facebook unterwegs sind. Erfreulich ist, dass wir mit diesem Angebot mehr als die Hälfte der Ratsuchenden schon in ihrem Heimatland erreichen und ein weiteres Viertel in anderen EU-Ländern, also schon sehr früh. Gut auch, dass die Posts dieses Pro-

jekts aktuell bis zu 200.000 anderen Facebook-Nutzerinnen und -Nutzern vorgeschlagen werden, angesichts der recht kurzen Laufzeit des Projekts eine erstaunliche Reichweite und das bei steigender Tendenz. Aktuell verzeichnet das Projekt knapp 4.000 meist rumänische oder bulgarische Follower sowie mehr als 400 Fälle einer individuellen intensiven Beratung. Insofern ist dieses Projekt mit Blick auf die Vor-Integration geradezu vorbildlich. Etwas Vergleichbares gibt es nach unserer Kenntnis bislang nur im Bereich der Pflegeberufe, vor allem der In-house-Pflege, also der Live-in-Betreuung.

Ein Blick in die Zukunft: Wie sieht die Weiterentwicklung der Beratungsstellen Arbeit sowie die des Netzwerks gegen Arbeitsausbeutung aus?

Schon jetzt steht fest, dass die Beratungsstellen Arbeit ab Beginn der neuen Förderperiode 2023 für weitere drei Jahre gefördert werden. Zudem fördert das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine zusätzliche halbe Personalstelle für die Betreuung und Beratung geflüchteter Menschen aus der Ukraine, denn auch hier sind die Beratungsstellen sehr engagiert. Dass der Förderzeitraum von zwei auf drei Jahre ausgeweitet worden ist, erleichtert ihnen die Einstellung weiteren Personals. Das ist auch nötig, denn es ist längst erkennbar, dass der Bedarf nicht geringer wird, im Gegenteil. Dabei denke ich vor allem an Branchen, in denen prekäre Beschäftigung weit verbreitet ist, wie etwa bei einigen Lieferdiensten.

Bei all dem haben wir aber auch ein ganz anderes wichtiges Thema im Blick: die große Fachkräftefensive, die das Land Nordrhein-Westfalen starten wird. Das mag im ersten Augenblick erstaunen, doch unseres Erachtens muss das Thema faire Arbeitsbedingungen bei der Fachkräftesicherung unbedingt mitgedacht werden, damit angeworbene Fach- und auch sonstige Arbeitskräfte nicht in prekäre Verhältnisse vermittelt werden.

Das wäre fatal, denn solche Missstände, wie es sie zum Beispiel auch in der Fleischindustrie gibt, werden auch im Ausland registriert und tragen dazu bei,

dass potenzielle Arbeitskräfte gar nicht nach Deutschland kommen. Eine derartige Verweigerungshaltung gegenüber prekären Arbeitsverhältnissen zeigt sich übrigens auch bei vielen jungen Menschen in unserem Land, die in Branchen mit eher schlechten Arbeitsbedingungen keine Ausbildung absolvieren wollen. Also: Faire Arbeitsbedingungen sind unbedingt auch ein Fachkräftethema, da besteht ein unmittelbarer Zusammenhang.

Was wir in Zukunft auf jeden Fall stärker in den Blick nehmen müssen ist der Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Das ist ein eher verborgenes, weitgehend unterbelichtetes Problem, das in der Öffentlichkeit noch nicht so richtig wahrgenommen wird. Für uns aber war es Anlass, das Modellprojekt „Prekäre Arbeit in Bielefeld“ zu fördern, durchgeführt von einer regionalen Entwicklungspartnerschaft, bestehend aus der Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Bielefeld GmbH sowie der Fachhochschule Bielefeld und lokal vernetzt mit dem Zoll und der Staatsanwaltschaft. Erste Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen erwarten wir spätestens Mitte nächsten Jahres. Sie werden hoffentlich dazu beitragen, Licht in dieses Dunkelfeld zu bringen.

KONTAKT

Stefanie Harms

Referatsleiterin „Grundsatzfragen, faire Arbeitsbedingungen, Langzeitarbeitslosigkeit“
 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
 des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
 Tel.: 0211 8553580
 stefanie.harms@mags.nrw.de
 www.mags.nrw

INTERVIEW UND TEXT

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466
 paul.pantel@vodafoneemail.de

„Inklusion ist kein Hexenwerk“

Wer einen Inklusionsbetrieb gründen möchte, kann zahlreiche Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen



© INI Firmengruppe

Inklusionsbetriebe beschäftigen zwischen 30 und 50 Prozent Mitarbeiter*innen mit Handicap. Sie werden von den beiden Inklusionsämtern der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen mit umfangreichen Fördermitteln aus der Ausgleichsabgabe unterstützt. Außerdem fördert das Land NRW mit dem Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ seit 2008 ihre Gründung. Seitdem ist die Anzahl der Inklusionsbetriebe von seinerzeit 100 auf aktuell mehr als 320 gestiegen, – aber vielleicht geht da ja noch was!

„Die Zeiten, in denen die Kunden in unserem Bioladen fragten, wo denn die Menschen mit Behinderung arbeiten, sind vorbei“, sagt Reinhard Venjakob. Er gehört zur Geschäftsführung der INI-Firmengruppe, deren INTEGRA gGmbH unter anderem den „Bioladen“ in Lippstadt als Inklusionsbetrieb betreibt. Zumindest bei den Stammkunden habe es sich mittlerweile herumgesprochen, dass es sich um einen Inklusionsbetrieb handelt und dass die Beeinträchtigungen der Menschen oft gar nicht sicht- und bemerkbar sind. Unter den insgesamt 90 Personen mit Handicap, die in den acht Inklusionsbetrieben der INTEGRA gGmbH arbeiten, ist fast



jede Form von Behinderung zu finden. Die Arbeitsleistung dieser Menschen unterscheidet sich aber nur selten von der der Mitarbeiter*innen ohne Handicap, wenn sie entsprechend ihrer Kompetenzen und unter Berücksichtigung ihrer Einschränkungen eingesetzt werden.

So ist das auch im „Bioladen“ in Lippstadt, in dem sechs Mitarbeitende ohne Behinderung und neun mit einer Behinderung arbeiten. Zum Beispiel Hellen Jarosch. Sie hatte vor ihrer krankheitsbedingten Behinderung als Selbstständige in der Gastronomie gearbeitet. 2015 fing sie als Reinigungskraft im „Bioladen“ an und entwickelte sich mit großer Motivation und Unterstützung durch die INTEGRA nach und nach zur Verkäuferin in Vollzeit. Zurzeit steht sie hinter der Bistrottheke, ist so wieder in ihrem ursprünglichen Tätigkeitsfeld angekommen und dort sehr zufrieden. „Wir geben den Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, sich in den Betrieben zu entwickeln oder auch sich beruflich von dem einen Inklusionsbetrieb in den anderen zu verändern“, sagt Reinhard Venjakob. Das bringt auch dem Unternehmen Vorteile: Hellen Jarosch ist aufgrund ihrer Flexibilität und universellen Einsetzbarkeit inzwischen fast unverzichtbar und eine verlässliche Größe bei der Schichtplanung im „Bioladen“.

Solche Erfahrungen mit Beschäftigten mit Behinderung machen viele Betriebe. Das belegt eine Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2022. Viele der befragten Unternehmen berichten, dass sie „keine Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Schwerbehinderungen in Bezug auf Arbeitsmotivation, Leistungs-

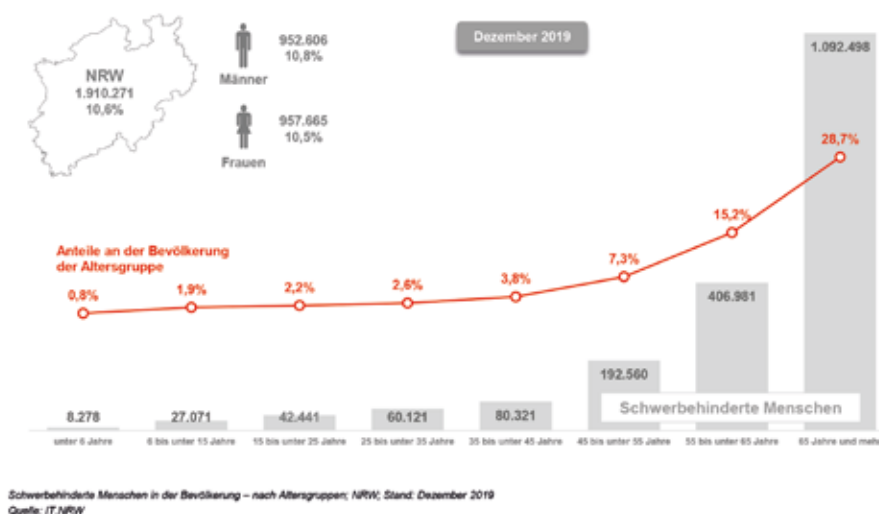
fähigkeit, Einarbeitung, Fehlzeiten, soziale Einbindung oder Belastbarkeit“ sehen. Dennoch gibt es in vielen Unternehmen immer noch Vorbehalte. Etwa 18 Prozent der Firmen mit 20 und mehr Beschäftigten erfüllen bundesweit die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von fünf Prozent nicht. In NRW waren laut eines Berichts der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2019 22 Prozent der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen unbesetzt. Ein Hauptgrund ist laut IAB, dass die Unternehmen davon ausgehen, dass die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Schwerbehinderungen eingeschränkt ist. Auf der anderen Seite zeigt die Untersuchung des IAB aber auch, dass viele Betriebe zwar bereit sind, Menschen mit bekannter Schwerbehinderung einzustellen, sie aber nicht finden. Fast 80 Prozent der Unternehmen führen die schlechte Bewerberlage als Grund dafür an, dass sie die Quote nicht erfüllen.

Dabei ist die Zahl der Menschen mit Behinderung in NRW in den letzten Jahren stark angestiegen. Ihr Anteil liegt derzeit insgesamt bei über 10 Prozent der Gesamtbevölkerung, in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren sogar bei über 15 Prozent. Tendenz weiter zunehmend, – auch weil die geburtenstarken Jahrgänge „in die Jahre“ kommen und mit dem Alter die krankheitsbedingten Behinderungen ansteigen. Denn 94 Prozent der schweren Beeinträchtigungen entstehen erst durch Krankheiten im Laufe des (Erwerbs-)Lebens, nur 3,6 Prozent sind angeboren und lediglich 1,5 Prozent durch Unfälle bedingt.

Zwar war die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bis vor der Coronapandemie leicht angestiegen – 2019 waren 262.682 schwerbehinderte Beschäftigte registriert, dem gegenüber stehen aber insgesamt 782.424 schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter



Die Zahl der Menschen mit einer Schwerbehinderung nimmt zu



© Grafik aus BA-Bericht, S. 5

den in Westfalen die Handwerkskammer Münster (HWK) und im Rheinland die FAF gGmbH. Die Inklusionsämter sowie die örtlichen Integrationsfachdienste beraten und unterstützen die Inklusionsunternehmen und -abteilungen auch bei Personalfragen im Betriebsalltag. Außerdem erhalten die Betriebe für die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung von den Inklusionsämtern dauerhaft und pauschalisiert einen sogenannten Beschäftigungssicherungszuschuss. Dieser beträgt in der Regel 30 Prozent des Arbeitnehmerbruttolohnes. Zusätzlich wird die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz mit monatlich 300 Euro pro Beschäftigten mit Behinderung gefördert.

Gratwanderung zwischen Wirtschaftlichkeit und sozial-politischem Auftrag

zwischen 15 und unter 65 Jahren. Im Saldo macht das über eine halbe Millionen Menschen ohne Beschäftigung. Das ist eine Größenordnung, die diese Gruppe gerade in Zeiten von Fachkräftemangel in vielen Unternehmen interessant machen sollte. Dass das bisher nicht im wünschenswerten Umfang der Fall ist, gibt zu denken. Ziel müsse es deshalb sein, Betriebe und Menschen mit Schwerbehinderungen besser zusammenzubringen, stellt das IAB fest.

Land NRW und Inklusionsämter der Landschaftsverbände bieten umfangreiche Unterstützung

Damit mehr Menschen mit Behinderung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einmünden, unterstützt das Land Nordrhein-Westfalen mit dem Landesprogramm „Integration unternehmen!“ die Schaffung von Inklusions-

unternehmen und -abteilungen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Pro Jahr können bis zu 125 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen investiv gefördert werden. Für die Finanzierung stehen über dieses Programm jährlich 2,5 Millionen Euro Landesmittel zur Verfügung. Inklusionsunternehmen und -abteilungen können zur Einrichtung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen Zuschüsse von bis zu 20.000 Euro pro Arbeitsplatz erhalten.

Inklusionsunternehmen und -abteilungen erhalten sowohl bei der Gründung als auch im laufenden Betrieb und bei besonderen Anlässen eine kompetente kostenlose betriebswirtschaftliche Beratung durch die Inklusionsämter bei den Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL). Beziehungsweise übernehmen das im Auftrag und in Zusammenarbeit mit den Landschaftsverbän-

Sicher ist nicht jeder Mensch mit Behinderung für jeden Job geeignet. Deshalb bietet die INTEGRA in Lippstadt Interessierten an, im Rahmen eines Praktikums für sich herauszufinden, ob und wo sie sich am besten zurechtfinden. Die individuellen Fähigkeiten, die Persönlichkeit, eventuell bereits vorhandene Berufsausbildungen und auch Grenzen der Bewerber*innen aufgrund der Art der Behinderung zu berücksichtigen, ist die Basis, auf die die Inklusionsunternehmen der INTEGRA aufbauen. Nur so könne eine gute Zusammenarbeit und auch der wirtschaftliche Erfolg sichergestellt werden, so Reinhard Venjakob. Denn „Der Bioladen“ ist ein Unternehmen, das sich in der Lebensmittelbranche wirtschaftlich behaupten muss, wie jedes andere Unternehmen auch. „Nur dass bei uns nicht das Produkt oder der Umsatz im Vordergrund stehen, sondern der Aspekt, sozialversicherungs-

pflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Gleichwohl ist es wichtig, dass wir am Markt bestehen müssen. Unsere Gratwanderung zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialpolitischem Auftrag ist schon eine Herausforderung“, so Reinhard Venjakob.

Und dennoch: „Der Bioladen“ ist seit seiner Gründung Ende der 1990er-Jahre stetig gewachsen und hat seinen Umsatz stark gesteigert. „Das Mehr an Engagement bei der Einarbeitung am Anfang zahlt sich auf lange Sicht nicht nur für den Menschen, sondern auch für das Unternehmen aus“, sagt Reinhard Venjakob. „Die Mitarbeitenden sind loyal, ehrlich, sehr verbunden mit dem Betrieb und bleiben auch lange im Unternehmen beschäftigt. Es gibt also weniger Fluktuation.“ Man habe schon tolle Entwicklungen von Menschen mit Behinderung erlebt, bei denen sie auch persönlich gewachsen seien. „Sie können durch ihr eigenes Tun ihren Lebensunterhalt sichern und finden ein soziales Umfeld für sich. Sie werden durch die Arbeit auch wieder vollwertiges Mitglied der Gesellschaft – das ist für die Menschen sehr wichtig.“

Auch bei der Oberhausener Gehring Group GmbH spielen Menschen mit Beeinträchtigung eine wichtige Rolle. Das Familienunternehmen, das auf Aktenarchivierung und deren Digitalisierung im eigenen Scan-Center spezialisiert ist, hat im Jahr 2020 eine Inklusionsabteilung gegründet, in der gehörlose Menschen Hand in Hand mit Kolleginnen und Kollegen ohne gesundheitliche Einschränkungen arbeiten. Die Inklusionsabteilung wurde schrittweise aufgebaut. Heute arbeiten dort neun Menschen mit Behinderung. Sie erledigen alle Arbeiten, die auch die

DREI FRAGEN AN MICHAEL WEDERSHOVEN, LEITER DES LWL-INKLUSIONSAMTES ARBEIT, ZUR „5. LWL-MESSE DER INKLUSIONSUNTERNEHMEN“ AM 15. MÄRZ 2023 IN DER MESSE DORTMUND

Was ist die LWL-Messe für Inklusionsunternehmen?

Egal, ob auf der politischen oder auf der persönlichen Agenda: Inklusion ist ein Thema, welches uns alle angeht. Deshalb ist es uns wichtig, sie sichtbar zu machen – bei der täglichen Arbeit, in den Medien und auf Messen wie dieser. Die LWL-Messe ist der größte Treffpunkt in der Region für Inklusionsbetriebe und solche, die es werden möchten. Und für Menschen mit und ohne Behinderungen, die sich über die Beschäftigungsmöglichkeiten in den Betrieben direkt und ohne Barrieren informieren können.

Wer nimmt an der Messe teil?

Über 100 ausstellende Betriebe, aber auch Förderstellen und Beratungseinrichtungen sowie mehr als 4.000 Besucherinnen und Besucher verzeichnete die letzte Messe der Inklusionsunternehmen. Die fünfte Auflage des erfolgreichen Formats findet 2023 erstmalig in Dortmund statt und bietet noch mehr Platz zur Präsentation und zum persönlichen Austausch. Unsere Messe zeigt, wie vielfältig und erfolgreich Inklusionsbetriebe sind. Wir freuen uns, dass wir Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Soziales und Gesundheit NRW, wieder als Schirmherrn der Messe gewinnen konnten und er seinen Besuch angekündigt hat.

Was bietet die Messe den Besucher*innen?

Die ausstellenden Betriebe präsentieren ihre qualitativ hochwertigen Produkte und serviceorientierten Dienstleistungen, zum Beispiel in der Gastronomie und Hotellerie, der industriellen Fertigung, im Garten- und Landschaftsbau, im Einzelhandel oder im Handwerk. Daneben können sich die Besucherinnen und Besucher auf dem Stellenmarkt über Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsstellen in den Inklusionsbetrieben beraten lassen und mögliche Arbeitgebende direkt kennenlernen. Außerdem informiert das vielfältige Vortrags- und Seminarprogramm über alles Wissenswerte zum Thema Inklusion am Arbeitsmarkt.

Hörenden leisten – von der Arbeitsvorbereitung über das Scannen bis hin zur Datenerfassung und Qualitätskontrolle. Die Eingliederungs-, Investitions- und Lohnzuschüsse, die Inklusionsunternehmen und -abteilungen in Anspruch nehmen können, seien gerade in der aufwendigen Einarbeitungsphase ein notwendiger Ausgleich für den höheren Aufwand, den Inklusionsabteilungen haben. Letztendlich sind diese finanziellen Leistungen aber nicht die Motivation, ein solches Projekt zu starten, findet Nils Gehring, geschäftsführender Gesellschafter der Gehring Group: „Der Moment, in dem ich zum ersten Mal zwei gehörlosen Mitarbeitenden ihren unbefristeten Arbeitsvertrag zu gleichen Konditi-

onen wie bei allen anderen hörenden Mitarbeitenden gegeben habe, hat auf beiden Seiten für so viel Freude gesorgt – das ist viel wichtiger.“

Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung schaffen als gelebte Inklusion

Die Gehring Group sieht hier eine klassische Win-win-Situation. Das Unternehmen profitiert von der ganz besonderen Fokussierung der gehörlosen Kolleginnen und Kollegen. Ohne ablenkende Nebengeräusche sind sie in der Lage, besonders konzentriert zu arbeiten. So tragen sie in vollem Umfang und gleichwertig zum Un-

© INI Firmengruppe



ternehmenserfolg bei. Die Menschen mit Beeinträchtigung in der Inklusionsabteilung wiederum freuen sich, mit einem festen, unbefristeten Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt angekommen zu sein. „Jederzeit zuverlässige, hoch motivierte und in ihrem Aufgabengebiet versierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und bleiben die wichtigsten Faktoren für den Erfolg eines kundenorientierten Dienstleistungsunternehmens. Ob es sich dabei um Menschen mit oder ohne Beeinträchtigungen handelt, ist völlig egal“, so Nils Gehring. „Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Integration als gelebtes Miteinander zu verwirklichen. Das bedeutet für uns: ebenbürtiges und gleichwertiges Arbeiten, völlig unabhängig vom jeweiligen Grad der Beeinträchtigung. Vor diesem Hintergrund gehört es zu unserem Selbstverständnis, auch in Zukunft immer wieder nach neuen Wegen zu suchen, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den betrieblichen Alltag einzubinden.“ Reinhard Venjakob sieht das ganz ähnlich: „Der Biloaden‘ zeigt, dass Inklusion kein Hexenwerk ist, sondern eine Chance, und dass Diversität gewinnbringend genutzt werden kann. Inklusion muss gelebt werden und wir leben sie, indem wir versuchen, passende Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Inklusion durch Beschäftigung bedarf der öffentlichen Förderung, ist dafür aber auch eine großartige Chance, Menschen mit Behinderung in unser gesellschaftliches Leben zu integrieren.“

Beide Geschäftsführer können anderen Unternehmen, die mit dem Gedanken spielen, auch eine Inklusionsabteilung oder ein Inklusionsunternehmen zu gründen, nur empfehlen, es zu versuchen. Sie

geben wertvolle Tipps: So plädiert Nils Gehring dringend dafür, die Mitarbeitenden bei der Entscheidung mitzunehmen: „Ich möchte dazu raten, sein Team mit einzubeziehen. Denn findet hier die Idee einer Inklusionsabteilung keine Akzeptanz, ist das Unterfangen zum Scheitern verurteilt.“ Bei der Stammebelegschaft der Gehring Group habe man aber erfreulicherweise von Tag eins an volle Unterstützung für die Idee der Gründung einer Inklusionsabteilung gehabt.

Reinhard Venjakob, der gleich für acht Inklusionsunternehmen zuständig ist, sagt aus langjähriger Erfahrung: „Wir müssen zunächst einmal mit dem hartnäckigen Vorurteil aufräumen, dass Menschen mit Behinderung nicht leistungsfähig genug sind. Sie sind nach unserer Erfahrung in aller Regel sehr motivierte, sehr loyale Mitarbeitende, die ihren Job mit einem hohen Maß an Engagement ausführen. Sie sind für uns sehr wertvoll – das finde ich am allerwichtigsten. Ich kann nur dazu ermutigen, Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben eine Chance zu geben.“

Zur weiteren Verbreitung des Inklusionsgedankens auf Betriebsebene und um Betriebe und Menschen mit Schwerbehinderung zusammenzubringen, veranstaltet der LWL regelmäßig die „LWL-Messe der Inklusionsunternehmen“. Die 5. Auflage findet nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause am 15. März 2023 in der Messe Dortmund statt (s. dazu Extrakasten). Die LWL-Messe ist in der Region der größte Treffpunkt für bestehende Inklusionsbetriebe, aber auch für Unternehmen, die mit dem Gedanken spielen, ein solcher zu werden. Wie gesagt: Vielleicht geht da ja noch was!

KONTAKTE

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
LWL-Inklusionsamt Arbeit
Michael Veltmann
Tel.: 0251 5913826
michael.veltman@lwl.org

LVR-Inklusionsamt
René Stenz
Tel.: 0221 8094361
rene.stenz@lvr.de

Reinhard Venjakob
Geschäftsführung INI Firmengruppe
Tel.: 02941 752112
reinhard.venjakob@ini.de

Nils Gehring
Geschäftsführender Gesellschafter
Gehring Group GmbH
Tel.: 0208 8203413
N.Gehring@gehring.group

VERWENDETE LITERATUR

Hiesinger, Karolin; Alexander Kubis (2022):
Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen: Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor.
Nürnberg, IAB-Kurzbericht 11/2022

AUTOR

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

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Benedikt Willautzkat
Tel.: 02041 767204
b.willautzkat@gib.nrw.de
Helmut Kleinen
Tel.: 02041 767208
h.kleinen@gib.nrw.de

Fachkräftesicherung und Teilhabe

Warum Unternehmen neue Adressat*innen brauchen



© picture alliance/imageBROKER|Michael Weber

Der Fachkräftemangel setzt Unternehmen in Deutschland zunehmend unter Druck. Rund 873.000 offene Stellen meldete die Bundesagentur für Arbeit im September 2022. Und mit dem Renteneintritt der zahlenmäßig starken Jahrgänge der Babyboomer-Generation verschärft sich die Situation in den nächsten Jahren zusätzlich. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs und der demografische Wandel sind mit einem Thema verknüpft, dem sich das G.I.B.INFO schon 2014 intensiv widmete: Diversität. Im Ringen um Talente müssen Unternehmen, aber auch Verwaltungen und Organisationen, eine Kultur der Vielfalt leben und nach außen kommunizieren. Aber wie sind die Strukturen bei den genannten Akteuren ausgerichtet, um Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität zu integrieren? Und wie lassen sich Diversity-Strategien umsetzen, um die Vielfalt einer Belegschaft tatsächlich zu nutzen?

In Köln sagt man „Jede Jeck is anders“. Also: Alle Menschen sind unterschiedlich. Wir sehen unterschiedlich aus, sind unterschiedlich alt, haben unterschiedliche Geschlechter, glauben und lieben unterschiedlich. Gleichzeitig gibt es aber auch viele Merkmale, die Menschen gemein haben. Genau diese Gemengelage aus Gemeinsamkeiten und Unterschieden umfasst der Begriff „Diversity“. Zu Deutsch: Diversität oder Vielfalt. Klassische Diversitätsmerkmale sind Alter, Geschlecht, physische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung. Diese sechs sogenannten Kern-Dimensionen von Diversität sind in Deutschland seit 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesetzlich geschützt. Die Wirtschaftsinitiative Charta der Vielfalt hat die Kern-Dimensionen kürzlich um die der „Sozialen Herkunft“ erweitert. Ohnehin umfasst Diversität weit mehr als die genannten Dimensionen. Die Vielfalt eines Menschen wird auch durch einige äußere Dimensionen beeinflusst, wie den Wohnsitz, den Familienstand und das Einkommen, die Ausbildung und Berufserfahrung, wie auch das Auftreten und die Hobbys. Zwischen den einzelnen Merkmalen können zudem Abhängigkeiten und Wechselwirkungen bestehen. Der Rassismusforscher an der Ruhr-Universität Bochum, Prof. Karim Fereidooni, erklärt dazu, dass die Diversitätsebenen auf unterschiedliche Weise intersektional, also gleichzeitig vorhanden und miteinander verbunden sind. „Man kann nicht sagen, Rassismus wiegt schwerer als sexuelle Diskriminierung. Diversitätssensibilität bedeutet, möglichst alle Merkmale gleichberechtigt nebeneinander stehen zu lassen.“ Zumal Personen oder Per-

sonengruppen mehrere Diversitätsmerkmale gleichzeitig aufweisen können.

Eine der gestellten Fragen im Rahmen des Schwerpunktthemas „Gesellschaftliche Vielfalt. Wege zu einer offenen und wertschätzenden Gesellschaft“ aus dem G.I.B.INFO vor acht Jahren lautete, wie Kammern und Kommunen eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gegenüber zugewanderten Menschen etablieren können. So könnte man stattdessen auch fragen, wie man eine solche Kultur für geflüchtete LGBTIQ*-Menschen schaffen kann. Unabhängig davon enthalten beide Fragestellungen einen Faktor, der heute aktueller ist denn je: Migration. Denn ein wichtiger Lösungsweg, um die Fachkräfteproblematik in den Griff zu bekommen, ist die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Hinzu kommt, dass bis August dieses Jahres knapp eine Million Menschen aus der Ukraine nach Deutschland geflohen sind. „Die Idee einer deutschen Bevölkerung verändert sich“, weiß die Soziologin Prof. Andrea D. Bührmann von der Universität Göttingen. Und gibt zu bedenken: „Meiner Meinung nach ist der Fachkräftemangel gar nicht so groß, wie manche denken. Denn ein großes Problem könnte auch darin bestehen, dass viele Unternehmen immer noch die alten Adressaten ansprechen.“ So stellt sich heute noch dringlicher als vor acht Jahren die Frage, wie man Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen in unsere Gesellschaft und Arbeitswelt integrieren kann. Es braucht entsprechende Diversitätsstrategien. Jedoch: Welchen Stellenwert hat Vielfalt überhaupt bei Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen in diesem Land?

Vielfaltsbewusste Arbeitskultur steigert Innovationsfähigkeit

Nutzen Unternehmen die Vielfalt ihrer Belegschaft durch gezielte und strategische Maßnahmen, spricht man von Diversity Management. Dieses Konzept, das seinen Ursprung in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1950er-Jahre hat, entwickelte sich über die Jahrzehnte von Maßnahmen für die Umsetzung von Gleichberechtigung hin zu einem betriebswirtschaftlichen Instrument zur verbesserten Nutzung der „Ressource Mensch“. Immer mehr Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen nehmen diesen Ansatz inzwischen sehr ernst und stellen sich divers auf – oder haben dies vor. Studien bestätigen diesen Trend. So ergab eine Umfrage der Michael Page Group aus dem Jahr 2021, dass 94 Prozent der 300 befragten Unternehmensvertreter*innen Diversity Management als wichtig für den weltweiten Unternehmenserfolg einschätzen. Aus gutem Grund, weiß die Ökonomin Prof. Svetlana Franken von der Fachhochschule Bielefeld: „Wo verschiedene Lebenserfahrungen, Vorgehensweisen und Perspektiven auf eine Sache zusammentreffen, dort entstehen Diskussionen, aus denen mehr Ideen und kreative Lösungen hervorgehen können. Innovationsfähigkeit ist heute ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für Unternehmen.“

Eine vielfaltsbewusste Arbeitskultur steigert aber nicht nur die Innovationsfähigkeit, sondern auch die Attraktivität eines Unternehmens oder einer Institution – nach innen und nach außen. Nach innen, weil es für eine bessere Arbeitsatmosphäre sorgt, was sich wiederum positiv auf die Zufriedenheit der

Mitarbeitenden auswirkt. Und zufriedene Beschäftigte sind resilienter, erkranken weniger und suchen in der Regel nicht nach einem neuen Arbeitgeber. Dadurch sinkt die Fluktuation in einem Unternehmen. Nach außen hin verleiht gelebte Vielfalt einem Betrieb oder einer Institution ein positives Image. Das lockt Bewerber*innen. Insbesondere junge Menschen schauen genau hin, welche Werte ein potenzieller Arbeitgeber vertritt. „Die Gen Z bringt ein neues Erwartungs- und Anforderungsprofil an Unternehmen mit“, weiß man auch bei der funk-Redaktion von ARD und ZDF (S. 25 ff.). Zahlreiche Studien, wie die internationale „Gen-Z-Studie“ der Marketingagentur Lewis bestätigen dies. Lewis befragte 2.600 Menschen im Alter von 18 bis 25 Jahren nach ihren Erwartungen an ihren zukünftigen Arbeitgeber. Eine Erkenntnis daraus: Dem Großteil der Befragten ist es wichtig, dass die Unternehmenswerte mit den eigenen persönlichen Wertevorstellungen übereinstimmen.

Es gibt aber noch einen Grund, weshalb Unternehmen und Verwaltungen Diversitätsstrukturen ausbilden: um teure Klagen zu vermeiden. „Diversität geht einher mit dem Schutz vor Diskriminierung“, sagt die Professorin für Gender Studies von der Ruhr-Universität Bochum, Prof. Katja Sabisch. „Vor allem Global Player, die im Fokus der Öffentlichkeit stehen, können es sich nicht erlauben, Diskriminierung am Arbeitsplatz zuzulassen. Mit gelebter Vielfalt hat das allerdings oft nicht viel zu tun. Häufig verbirgt sich hinter Diversity Management nur „Pinkwashing“, eine Formalstruktur, mit der man sich im Wettbewerb um Talente attraktiv machen möchte.“ Wie divers sind

also Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen tatsächlich? Und lässt sich das überhaupt messen?

Noch mangelt es an empirisch abgesicherten Erkenntnissen

Wie es um die Vielfalt im Arbeitsleben tatsächlich bestellt ist, oder in welchem Umfang Diskriminierung am Arbeitsplatz stattfindet, lässt sich nur erahnen. Der Grund: Es gibt wenig aussagekräftige Studien zur Messung von Diversitätsmaßnahmen und zur Diskriminierung. Problematisch ist auch, dass sich etwa Forschungen zu Diskriminierung häufig nur auf einzelne Diversitätsmerkmale wie zum Beispiel das Geschlecht oder die Herkunft konzentrieren. „Queer- und Transfeindlichkeit an Schulen ist beispielsweise ein komplett unerforschtes Feld. Gleichzeitig sollte es nicht darum gehen, einzelne Diversitätsmerkmale herauszupicken, sondern intersektionale Forschung zu betreiben“, sagt Karim Fereidooni. Einer umfassenden Erhebung aller Diversitätsmerkmale kommt jedoch der Datenschutz in die Quere. Betriebliche Daten über die sexuelle Orientierung oder Weltanschauung etwa werden nicht erhoben. Die Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V. kam im Rahmen einer Ausarbeitung zu heterogener Personalstruktur zu dem Ergebnis, dass jenseits einfacher Kennzahlen, wie zum Beispiel der Frauenquote, viele deutsche Unternehmen offenbar darauf verzichten, Datenanalyse zu betreiben, um die Vielfalt ihrer Belegschaft zu messen, die Folgen der Vielfalt für die Performance abzuschätzen oder den Erfolg von Diversity Management-Maßnahmen zu evaluieren.

Gleiches stellte die bundesweite Initiative Beyond Gender Agenda in einer

Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2021 fest – dem „German Diversity Monitor 2021“. Daran nahmen insgesamt 119 Unternehmen teil, die sich aus dem DAX30, MDAX und SDAX zusammensetzen. Das Gros der Unternehmen (88 Prozent) erkennt zwar den wirtschaftlichen Mehrwert einer Diversitätsstrategie, aber: nur 26 Prozent nehmen entsprechende Messungen vor. So bleibt das wahre Wirkpotenzial von Diversität verborgen. Auffällig ist auch, dass laut der Studie nur bei 26 Prozent der Unternehmen die verantwortliche Person für Diversität im Vorstand oder in der Geschäftsführung angesiedelt ist. Dabei sollte das Thema unbedingt zur Chef*innensache gemacht werden, betont Swetlana Franken. „Unterstützung von höchster Managementebene ist absolut erforderlich. Das heißt aber nicht, dass sie Maßnahmen verordnen muss. Viel wichtiger ist Partizipation, die Belegschaft in den Prozess einzubeziehen, damit Maßnahmen bottom-up, von unten nach oben, entwickelt werden. Häufig gibt es zum Beispiel Migrantennetzwerke in Unternehmen. Diese müssen gezielt gefördert werden. Denn dort können Vorschläge für Maßnahmen entstehen, die für die entsprechende Zielgruppe in der Belegschaft von Bedeutung sind.“

Mehr interkulturelle Öffnung im öffentlichen Sektor notwendig

Mit Blick auf die Repräsentanz bestimmter Personengruppen fällt auf, dass Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung stark unterrepräsentiert sind. Das zeigt die Erhebung „Erste gemeinsame Beschäftigungsbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des

Bundes“ vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Demnach haben in der Gesamtbeschäftigung der Bundesverwaltung nur knapp 12 Prozent der Mitarbeitenden einen Migrationshintergrund. Zum Vergleich: Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung liegt bei etwa 24 Prozent; unter den Beschäftigten in der Privatwirtschaft bei rund 26 Prozent. Eine steigende Vielfalt in der Bevölkerung führt offenbar nicht automatisch dazu, dass Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen stärker in der Bundesverwaltung vertreten sind. Dabei wird sich der demografische Wandel zukünftig insbesondere in der öffentlichen Verwaltung bemerkbar machen. Schließlich ist sie von der Bundesebene bis in die Kommunen der größte Arbeitgeber in Deutschland. Laut Statistischem Bundesamt sind sieben Prozent aller Erwerbstätigen dort beschäftigt. Auch was die Karrieremöglichkeiten in der Bundesverwaltung betrifft, haben Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund schlechtere Chancen. Sie werden seltener verbeamtet (10,1 Prozent), befördert (9,6 Prozent) oder in Führungspositionen (10 Prozent) besetzt – gemessen am Gesamtanteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung von 12 Prozent. All das steht konträr zu § 1 des AGG, in dem es heißt: „Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft (...) zu verhindern oder zu beseitigen.“

Verfehlt das AGG letztendlich dieses Ziel? So drastisch sieht es der Politologe, Trainer für Diversity und interkulturelle Kompetenz und Mitautor der Studie „Der Schutz vor Diskriminierung

und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben“ Andreas Merx zwar nicht. Denn grundsätzlich habe sich seit Einführung des AGG das gesellschaftliche und betriebliche Bewusstsein für Diskriminierung deutlich geschärft (S. 41 ff.). Trotz zahlreicher guter Ansätze werden aber das AGG und Diversity Management noch nicht umfassend gelebt. Das lasse sich gar nicht so sehr an Branchen festmachen, sondern am ehesten an Betriebsgrößen. Aber wie lässt sich das ändern? Was können bzw. müssen Unternehmen und Verwaltungen tun, um dem Begriff Diversity Leben einzuhauchen?

Vom Bekenntnis zur gelebten Vielfalt

Das Ja zu mehr Vielfalt vonseiten der Firmenleitung ist zwar das entscheidende Signal nach innen wie außen, wie Swetlana Franken bereits zuvor konstatierte, aber: „Ein Bekenntnis zu mehr Vielfalt ist nur der erste Schritt. Er ersetzt keinesfalls die kritische Auseinandersetzung mit eigenen Wahrnehmungsmustern. Das betrifft nicht nur die Führungskräfte, sondern auch Mitarbeitende ohne direkte Führungsverantwortung. Zu einer diversitätsbewussten Arbeitskultur, zu Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung trägt jeder einzelne Mitarbeitende in einem Unternehmen bei.“ Jeder Betrieb, jede Verwaltung oder Organisation, ob groß oder klein, kann und sollte sich also zunächst hinterfragen: Welche Werte sind uns wichtig, und wie können wir diese nach außen und innen kommunizieren? Wer ist bei uns beschäftigt und wer nicht? Warum sind etwa Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund oder mit einer Behinderung nicht in unserer Belegschaft vertreten? Es geht also

darum herauszufinden, warum eine Diversitätsstrategie jetzt und für die Zukunft wichtig und erforderlich ist und welchen Mehrwert sie dem Unternehmen oder der Verwaltung bietet.

Bei der Entwicklung entsprechender Strategien spielt „Inklusion“ eine entscheidende Rolle. „Im Gegensatz zu Integration, die sich darauf beschränkt, anderen Menschen den Zugang zu erleichtern, zielt Inklusion darauf ab, die Kultur sowie Strukturen und Prozesse dahingehend zu verändern, sodass sich alle anderen Menschen willkommen heißen und als Teil der Gemeinschaft in einem Unternehmen oder einer Institution fühlen können“, so Andrea D. Bührmann. Viele Unternehmen und Organisationen gründen dafür eigene Arbeitsgruppen und stellen so sicher, dass Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird. Bei der G.I.B. kümmert sich darum die interne Arbeitsgruppe „Gender & Diversity“. Diese organisiert zum einen intern Workshops und Weiterbildungen, um die Themen Gender und Diversity stärker in den Förderprogrammen zu verankern (S. 28 ff.). Zum anderen analysiert sie interne Prozesse und Strukturen und begutachtet die externen Angebote der G.I.B. hinsichtlich Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten.

Es muss aber nicht immer eine groß angelegte Strategie sein, zumal vielen Betrieben, insbesondere solchen mit nur zehn oder weniger Mitarbeitenden, schlicht die Ressourcen fehlen, um beispielsweise ein Beschwerdemanagement zu entwickeln. Für KMU empfiehlt es sich oft, ein Bündel von Maßnahmen zu entwickeln. „Das beginnt damit, Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass

sich jeder Mensch angesprochen und willkommen im Betrieb fühlt“, so Karim Fereidooni. Viele Handwerksbetriebe haben das inzwischen begriffen und sprechen potenzielle Auszubildende in verschiedenen Sprachen an oder schalten Anzeigen in den sozialen Medien, um ihre Zielgruppe zu erreichen. Zudem gibt es zahlreiche niedrigschwellige Unterstützungsangebote, um antidiskriminierende Maßnahmen zu implementieren, wie zum Beispiel der „Anti-Rassismus-Kurs“ von Karim Fereidooni und Mathis Christian. In dem E-Learning-Seminar zeigen sie Lösungsstrategien für einzelne Mitarbeitende und Führungskräfte sowie Handlungsstrategien zum produktiven Umgang mit alltagsrassistischen Situationen im Unternehmenskontext auf.

Wie Unternehmen Vielfalt intern gestalten, hängt letztendlich auch immer mit ihren eigenen Bedürfnissen zusammen, wie Andrea D. Bührmann erklärt. „Für eine Bank in einer Umgebung, in der viele türkischstämmige Menschen leben, kann es sinnvoll sein, Berater*innen einzustellen, die türkisch sprechen. Ein kleiner Betrieb auf dem Land wiederum hat womöglich eher Bedarf an Angeboten für Frauen, die nach der Elternzeit wieder in ihren Beruf einsteigen möchten.“

Vielleicht bedarf es aber auch eines gewissen institutionellen Zwangs, um insbesondere Führungskräfte stärker für das Thema Diversity zu sensibilisieren, wie Katja Sabisch anmerkt. „Nach wie vor sitzen in den Vorstandsebenen mehr Männer als Frauen. Gleich und gleich gesellt sich eben gern. Eine Quote für Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund könnte dazu führen, dass sich die Förderungspolitik von Mitarbeitenden wandelt. Es geht darum, einen Bewusstseinswandel in den Köpfen von Entscheidern herbeizuführen. Wenn das mittlere Management dazu verpflichtet ist, zum Beispiel zu wichtigen Konferenzen unterschiedliche Mitarbeitende mitzunehmen, trägt das zu einer diversifizierten Förderung bei. Wenn sich da der Blick weitet, haben wir schon etwas gewonnen.“

Letztendlich müssen Politik und Verwaltung ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. In ihrem Schlusswort der Studie „Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben“ fordern die Autor*innen: „Wenn die Politik Diskriminierung in den Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen verhindern und vielfältigere Belegschaften fördern möchte, dann muss sie selbst mit gutem Beispiel vorangehen. Solange sich zum Beispiel weder in der Politik, in den Parteien noch in den öffentlichen Verwaltungen kulturelle Vielfalt auf allen Hierarchieebenen widerspiegelt, mangelt es an Glaubwürdigkeit.“ Im 20. Deutschen Bundestag liegt der Frauenanteil bei knapp 35 Prozent, der von Migrant*innen etwas über 11 Prozent. Wie viele Menschen mit anderen Diversitätsmerkmalen wie einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung im Bundestag vertreten sind, ist nicht einmal bekannt. „Es bleibt noch viel zu tun“, konstatiert Andrea D. Bührmann. „Ich glaube, dass durch die Gesetzgebung, aber auch durch die Krisen den Menschen immer klarer wird, dass es Sinn macht, unsere Kräfte zu bündeln. Dazu gehört es, unterschiedliche Perspektiven nicht nur zu berücksichtigen, sondern sie aktiv einzuholen.“

AUTOR

Nils Strodtkötter

nils.strodtkoetter@web.de

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Dr. Victoria Schnier

Tel.: 02041 767159

v.schnier@gib.nrw.de

„Unsere Formate fördern Diversitätsbewusstsein und stärken die jungen Menschen“

Die funk-Redaktion der ARD und ZDF schätzt die Vielfalt ihrer Zielgruppe



Seda Demirok arbeitet bei funk als Formatentwicklerin und Antidiskriminierungsbeauftragte. Sie spürt gesellschaftliche Trends auf und weiß, worauf Unternehmen achten können, wenn sie attraktiv für die jungen Generationen sein wollen.

G.I.B.: Seda, mit welchem Ziel wurde die funk-Redaktion gegründet?

Seda Demirok: funk ist das Content-Netzwerk von ARD und ZDF und wurde 2016 gegründet. funk hat die Aufgabe, 14- bis 29-Jährige mit Inhalten in ihrer jeweiligen Lebensrealität abzuholen. Um diese Vorgaben zu erfüllen, bringen wir unsere Inhalte dorthin, wo sich die meisten Nutzer*innen aufhalten: wie YouTube, Instagram, Facebook, Snapchat, Spotify und TikTok sowie unsere Internetseite funk.net. Unsere Formate beinhalten die Kategorien Information, Orientierung und Unterhaltung und sind inhaltlich sehr vielseitig – je nach Zielgruppe. Unternehmen sollten sich auf Social Media zeigen.

Was hat dich selbst in diese Redaktion geführt?

Als Texterin und Creative Conceptioner in der Medienbranche wurde ich auf funk aufmerksam. Meine Annahme war, dass der öffentlich-rechtliche Rundfunk nur Leute mit Universitätsabschluss einstellt. Zwar hatte ich mehrere Semester studiert, aber aufgrund meiner erfolgreichen beruflichen Karriere keine Zeit, den Abschluss zu machen. Ich malte mir meine Chancen entsprechend gering aus. Dann habe ich meine Scheuklappen abgelegt und mich beworben. Meine Leidenschaft für die Medienbranche hat überzeugt und ich arbeite nun als Partnermanagerin, Formatentwicklerin und YouTube-Plattformexpertin bei funk. Zudem bin ich unsere interne Antidiskriminierungsbeauftragte.

Wie ist eure Redaktion aufgestellt? Beachtet ihr den Parameter „Vielfalt“ bewusst?

Wir legen bei der Zusammenstellung von Teams Wert auf Diversität. Statt Quote geht es uns um unterschiedliche Sichtweisen.

Welche Rolle spielt „Diversity“ in euren Formaten?

In unseren Formaten achten wir immer darauf, verschiedene Perspektiven aufzuzeigen. Die einzelnen Redaktionen entscheiden über ihre Themen. Generell haben alle Formate einen gesellschaftspolitischen Schwerpunkt. Alle Themen haben eine Daseinsberechtigung. Und ich finde, dass die Diversity-Debatte nicht zu akademisch sein sollte. Das Format „Auf Klo“ thematisiert viele queere Themen. Während sie mit Klischees aufräumen, reden sie ungeniert über Freundschaft, Sex, Liebe, Mental Health, Zukunft, Politik. Wir möchten einen Querschnitt der Gesellschaft und der Lebensrealität junger Menschen abbilden. Wir versuchen diversitätssensibel zu entscheiden, welche Inhalte wir veröffentlichen.

Woher wisst ihr, was gerade relevant ist – habt ihr einen inneren Diversity-Radar und beobachtet gesellschaftliche Strömungen?

Genau! Wir fragen uns, was die „Needs“, also die Bedürfnisse, der jungen Menschen sind. Alle Mitarbeitenden bei uns sind passionierte Social-Media-Konsumenten, also wir nutzen Social Media in hohem Maße und interessieren uns für viele unterschiedliche Themen. In der Formatentwicklung bringen alle ihre Erfahrungen ein und schauen bewusst über den eigenen Tellerrand. Wir pflegen eine starke Diskussions-

kultur. Feedback von außen nehmen wir dankend an, etwa indem wir Menschen aus der Zielgruppe und Expert*innen anhören. Auch wir sind nur Menschen, und es kann natürlich sein, dass wir nicht weit genug denken. Viele Themenvorschläge erreichen uns direkt aus der Community.

Die Zielgruppe von Funk sind junge Menschen, die sich oft in der Phase der beruflichen Orientierung befinden. Was ist dieser Generation wichtig?

Die Gen Z¹ bringt ein neues Erwartungs- und Anforderungsprofil an Unternehmen mit. Das bestätigen zahlreiche Studien. Wichtig ist ihnen Gesundheit, eine gesunde Arbeitsatmosphäre, und da gehört kein Obstkorb dazu, sondern ihnen geht es um ein gutes Miteinander, um Balance, ums Verstandenwerden, um Sicherheit und Freiräume. Also Freiräume in einem sicheren Rahmen. Die Möglichkeit, sich entfalten zu können.

In welchem Verhältnis stehen Sicherheit auf der einen und Freiräume auf der anderen Seite zueinander?

Das ist eine Mischung aus „Ich will meine berufliche Sicherheit haben“ und „Ich will meine kreative Sicherheit haben“. Ein unbefristeter fester Vertrag bedeutet nicht gleichzeitig, dass jemand ein sicheres Gefühl hat. Das entsteht erst mit einer wertschätzenden Arbeitsatmosphäre, in der jeder so sein kann, wie er oder sie halt ist.

Was sind gute Voraussetzungen, um diese Wertschätzung zu leben?

Unsere Redaktion ist tatsächlich selbst ein gutes Beispiel dafür. Wir organisieren uns nach dem holokratischen Ansatz, das heißt, wir versuchen Hierarchien zu vermeiden und folgen klaren Rollenbeschreibungen. Wenn jemandem ständig vorgegeben wird, wie er oder sie etwas zu erledigen hat, dann entsteht kein besonders produktiver Workflow. Wir arbeiten nicht nach

dem Schema F. Bei uns dürfen alle Mitarbeitenden alle möglichen Arbeitsweisen, Methoden und digitalen Werkzeuge unter der Bedingung nutzen, dass am Ende das gewünschte Ergebnis vorliegt. Der Weg dahin darf individuell sein. Bei uns zählen Vielschichtigkeit und viele Perspektiven.

Inwieweit bildet ihr in den Formaten ab, was junge Menschen im Beruf brauchen?

Unsere Formate sind eine Orientierungsstütze für junge Menschen. Das erleichtert den Zugang zu Informationen über berufliche Wege. Dazu stellen wir Berufsgruppen oder Bildungswege in unterschiedlichsten Weisen dar, etwa die kuriosen Bedingungen des Medizinstudiums oder die stressigen Bedingungen als Azubi in der Sterneküche. Mir persönlich ist es wichtig, dass junge Leute sich im Klaren sind, dass sie unabhängig von Bildungsstand oder Abschluss immer die Möglichkeit haben müssen – und nicht sollten oder dürfen, das beruflich zu machen, was sie wollen. Der Numerus clausus für Studienfächer beispielsweise blendet individuelle Leidenschaften und Talente aus. Dieses System des Aussortierens halte ich für unfair.

Wie sollten sich Unternehmen aufstellen, um interessant für junge Menschen zu sein?

Die Möglichkeit, agil zu arbeiten ist, der Gen Z und den darauf folgenden Generationen wichtig. Dazu gehören Dinge wie flexible Arbeitszeiten, dass Mitarbeitenden je nach Interessen und Talenten unterschiedliche Rollen ausführen können, dass auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen wird. Transparenz in der Zusammenarbeit und Kritikfähigkeit als Socialskills sind Grundvoraussetzungen dafür. Eine ernst gemeinte Feedbackkultur ist die größte Wertschätzung, die ein Mitarbeiter dem Unternehmen gegenüber machen kann. Hierarchische Systeme sind aus Sicht der Gen Z nicht mehr funktionsfähig. Die Potenziale der Mitarbeitenden werden zu stark eingeschränkt. Wenn Menschen abhängig davon sind, darauf zu warten, bis eine Führungskraft sie befördert, um mehr Mitspracherecht oder Entscheidungs-

¹ Der Gen Z (Generation Z) werden zumeist Personen zugerechnet, die 1997 bis 2012 geboren wurden.

kraft zu erlangen, dann ist das auslaugend. Warum sind Mitarbeitende nicht schon von vornherein so relevant, dass ihre Gedanken und Empfehlungen wertvoll sind? Wir können Diversität nur abbilden, wenn allen Leuten die Möglichkeit gegeben wird, sich zu öffnen, etwas dazu zu sagen, teilzunehmen.

Wie wichtig ist der jungen Generation ein sogenanntes Employer Branding, das Diversity beachtet?

Man merkt sofort, wer nur im „Pride Month“ die Regenbogen-Flagge hisst, aber die Werte nach innen nicht lebt. Etwa, wenn internationale Firmen ihre queere Kampagne nur in Mitteleuropa laufen lassen, aber in bestimmten Ländern nicht, weil dort die Gesetze homofeindlich sind. Ich bin überzeugt, dass Unternehmen ihre Werte nach außen vertreten und nach innen leben sollten. Unternehmen sollten realisieren, dass es Menschen gibt, die sich nicht in ein Korsett zwingen lassen.

Können junge Menschen neben ihrer Berufswahl, die schon kompliziert genug ist, auch noch Firmen nach Vielfaltsaspekten durchleuchten?

Menschen verbringen viel Zeit auf der Arbeit. In einem negativen Arbeitsumfeld müssen Menschen sich verstellen, das ist toxisch. Wer hat denn noch Lust, in einem diskriminierenden Arbeitsumfeld zu arbeiten, besonders, wenn man zu einer marginalisierten Gruppe oder einer sogenannten Minderheit gehört? Also zum Beispiel, dass die sexuelle Orientierung nicht respektiert wird. Wir können es uns hierzulande leisten, Nicht-Diskriminierung zu fordern. Mit unseren Inhalten klären wir auf und geben eine Art Leitfaden. Unsere Formate fördern Diversitätsbewusstsein und stärken die jungen Menschen. Sie lernen im Bewerbungsgespräch zu fragen, ob ein Unternehmen bestimmte Rollen wie Diversitätsbeauftragte oder queere Stammtische hat. Das können Hinweise dafür sein, ob auf diversitätssensible Zusammenarbeit Wert gelegt wird. In kleinen Unternehmen spürt man das auf der zwischenmenschlichen Ebene meist noch schneller als in einem anonymen Riesenkonzern.

Was hältst du von Diversitäts-Strategien in Unternehmen?

Grundsätzlich finde ich es wichtig, dass Unternehmen sich damit beschäftigen, aber bitte ernsthaft und kein „Pinkwashing“ betreiben. Als Antidiskriminierungsbeauftragte bin ich bei funk die interne Ansprechperson. Wenn Menschen sich unwohl fühlen, dann können sie mich ansprechen. Wir haben den Anspruch, anti-rassistisch zu sein und niemanden zu diskriminieren. Deshalb schaue ich aus dieser Rolle heraus auf unsere Produkte und bringe eine weitere Perspektive mit. In jedem Unternehmen sollte so eine Ansprechperson da sein, um im Falle von Diskriminierung zu handeln.

In Firmen ist das Mindset der Geschäftsleitung mit ausschlaggebend. Wenn das nicht offen ist, dann nützen die besten Kampagnen nichts. Vielen Menschen ist nicht bewusst, wie problematisch ihre Haltung gegenüber bestimmten anderen Menschen ist. Wir alle haben noch ein ganzes Stück Aufklärungsarbeit zu betreiben, um das Diversitätsbewusstsein in unserer Gesellschaft zu stärken.

KONTAKT

Seda Demirok
seda@funk.net

LINK

<https://www.funk.net/>

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Dr. Christin Krajewski
Tel.: 02041 767177
c.krajewski@gib.nrw.de
Hanna Göhler
Tel.: 01577 6332164
mail@hannagoehler.com

TEXT

Hanna Göhler

„Die Herausforderungen rund um Gender und Diversity gehen alle Menschen in jeder Organisation an“



*Die interne Arbeitsgruppe „Gender & Diversity“ der G.I.B. befasst sich mit Fragen der diversitätssensiblen Beratung und Organisationsentwicklung. Im Interview berichten die zuständigen Kolleg*innen von den alltäglichen Herausforderungen und von den Erfolgen, die sie motivieren, damit weiterzumachen.*

G.I.B.: Welche Aufgaben hat die Arbeitsgruppe „Gender & Diversity“ in der G.I.B.?

Victoria Schnier: Wir möchten sicherstellen, dass innerhalb unserer Organisation Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird. Zudem möchten wir in den Förderprogrammen, deren Umsetzung wir fachlich begleiten, die Themen Gender und Diversity verankern. Unsere Arbeitsgruppe organisiert interne Workshops und Weiterbildungen. Wir analysieren unsere internen Prozesse und Strukturen und begutachten unsere externen Angebote hinsichtlich Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten. Wir wollen eine Diversity-Strategie entwickeln, die uns alle anregen soll, Diversity bewusst zu implementieren.

Wie ist die Arbeitsgruppe organisiert?

Victoria Schnier: Die Arbeitsgruppe hat sich im April 2020 neu konstituiert. Schon seit Jahren wird in der G.I.B. an den Themen gearbeitet. Damit wir unsere eigene Organisation besser verstehen lernen, haben wir geschaut, was in unseren Abteilungen bereits umgesetzt wird. In vielen Angebo-

ten sind Vielfaltsaspekte bereits enthalten, auch wenn es nicht immer ausdrücklich so benannt wird. Uns ist wichtig, in der G.I.B. eine feste Arbeitsgruppe mit klaren Zuständigkeiten zu haben. Die Arbeitsgruppe ist mit Mitgliedern aus allen Abteilungen besetzt, möglichst gemischtgeschlechtlich mit jeweils zwei Entsandten. So sind in der AG alle fachlichen Perspektiven vertreten. In Unterarbeitsgruppen bearbeiten die Kolleg*innen dann jeweils spezifische Inhalte. Dadurch haben wir feste Zuständigkeiten in allen Abteilungen und gleichzeitig auch Lots*innen für die Themen Gender und Diversität, die diese Perspektive immer wieder in die Arbeit der Abteilungen einbringen.

Warum brauchen Organisationen Arbeitsgruppen für das Thema Diversität?

Victoria Schnier: Die Herausforderungen rund um Gender und Diversity gehen alle Menschen in jeder Organisation an. Sie sollten daher konsequent und strategisch berücksichtigt werden. Wir bewerten es als ein Querschnittsthema, das in allen Bereichen der Arbeit enthalten ist und bewusst bearbeitet wird. Wir

haben uns dafür das „Go“ der Geschäftsleitung eingeholt. Das ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um das Thema in der eigenen Organisation ernsthaft voranzubringen.

Britta Tigges: In vielen Betrieben ist derzeit die Fachkräftesicherung ein Riesenthema. Es geht dort unter anderem um Potenziale, die noch nicht gehoben wurden. Mich erstaunt, dass manche Arbeitgeber*innen glauben „das läuft schon alles von allein“. Gleichstellung und die Förderung von Vielfalt laufen aber nicht von allein. Dass sich immer noch einige Menschen über gendergerechte Sprache aufregen, ist ein Beispiel dafür, dass wir uns nach wie vor in einem Lernprozess befinden. Deshalb ist es unsere Aufgabe, uns alle weiter zu sensibilisieren.

Wie bearbeiten die einzelnen Abteilungen der G.I.B. Vielfalt und Gender?

Katja Nink: In unserer Abteilung Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung befassen wir uns mit der Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen, der gendersensiblen Sprache und der Verankerung in verschiedenen Förderprogrammen. Es geht darum, wie wir sicherstellen, dass unsere Zielgruppen gut erreicht werden. Wir brauchen Informationen in sehr vielen unterschiedlichen Sprachen, sollten in unterschiedlichen Medien präsent sein und vor Ort die Menschen persönlich ansprechen und einladen. Das ist auch eine Frage des verfügbaren Budgets. So gibt es etwa auch nicht „die eine Gruppe“ von Migrant*innen. Sofern ein politischer Wille darin besteht, die Menschen in ihrer sozialen und kulturellen Herkunfts- und Sprachenvielfalt wirklich zu erreichen, ist es notwendig, differenzierte Angebote zu schaffen.

Dörte Koch: Das Ziel unserer Abteilung Jugend und Beruf ist, gleiche Zugänge und klischeefreie Berufsorientierung für alle zu schaffen. Es geht uns auch darum, auf mögliche strukturelle Diskriminierung und gesellschaftliche Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt hinzuweisen und zugleich die Chancen von

Gendervielfalt in der Attraktivitätssteigerung der Berufsausbildung aufzuzeigen. Das bezieht sich gleichermaßen auf unsere Begleitung der Kommunalen Koordinierungsstellen wie auch auf die fachliche Begleitung verschiedener Förderprogramme im Bereich der beruflichen Orientierung oder der Berufsvorbereitung. Die „Aktion 100 Ausbildungsplätze“ ist beispielsweise ein Landesprogramm mit dem Ziel, zusätzliche Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen in NRW zu organisieren. Operativ fließt Gender und Diversity in unsere Planung, Organisation sowie Durchführung von Veranstaltungen und Workshops auf Landes- und kommunaler Ebene ein. Für die interne Weiterqualifizierung gehen die Themen regelmäßig in Kollegiale Fallberatungen und verschiedene interne Schulungen ein.

Welche konkreten Maßnahmen finden innerhalb der G.I.B. statt?

Victoria Schnier: Eine Arbeitshilfe für gendergerechte Sprache, die wir selbst erarbeitet haben, bietet uns Orientierung bei der Erstellung von Publikationen. Wir schreiben niemandem vor, wie er oder sie interne E-Mails formuliert. Aber wir möchten als Organisation eine klare gendersensible Haltung nach außen zeigen.

Alle neuen Beschäftigten erhalten auch ein Selbstlernheft zum AGG, also dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das sie durcharbeiten müssen. Dieser Vorgang wird mittlerweile von der Personalabteilung nachgehalten, damit wir sicherstellen, dass mehr Wissen in der Organisation generiert wird. Zudem lassen wir uns als Arbeitsgruppe zum AGG schulen.

Britta Tigges: Für unsere öffentlichen Seminare haben wir in der G.I.B. das Anmeldeverfahren umgestellt und weitere Geschlechtsoptionen aufgenommen. Auch das ist ein Signal nach außen. Zudem sehen wir unsere Aufgabe darin, zur Weiterarbeit in den Abteilungen zu motivieren. Denn die inhaltliche Arbeit findet da ja fortlaufend innerhalb der Begleitung der Förderprogramme statt.

Welche Diversity-Dimensionen bearbeitet die Arbeitsgruppe aktuell?

Victoria Schnier: Wir befassen uns zurzeit mit Gender-Fragen sowie mit der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Dazu gehört die interkulturelle Öffnung und Qualifizierung von Betrieben und der Arbeitsverwaltung. Zukünftig würden wir gerne das Thema „Alter“ verstärkt in den Blick nehmen. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein relevantes Thema für die G.I.B. Und die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Programme sprechen auch ganz gezielt bestimmte Zielgruppen an, wie beispielsweise Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen. Was brauchen sie und wo liegen die Hürden in den Betrieben?

Wir finden es sehr wichtig, intersektionale Aspekte beim Managen von Vielfalt zu beachten, also Mehrfachdiskriminierungen. Zum Beispiel ergeben sich für Frauen und Männer mit einer Behinderung unterschiedliche Beeinträchtigungen. Oder Kopftuch tragende Frauen sind schwieriger in Ausbildung zu vermitteln als Männer mit derselben Religion. Es ist zu wenig, ein einziges Merkmal als alleiniges Vermittlungshemmnis zu sehen. Sondern wir müssen noch differenzierter hinschauen und die Mehrdimensionalität zum Beispiel auch in Statistiken abbilden, um Ungleichbehandlung zu vermeiden.

Wie hängen Diskriminierungen mit Vorurteilen seitens der Arbeitgeber zusammen?

Britta Tigges: Alle Betriebe sollten sich selbst fragen, welche Vorurteile sie gegenüber bestimmten Menschen haben: Für welche Zielgruppen sind wir eigentlich interessant und attraktiv? Leben wir tatsächlich eine Willkommenskultur? Wie nehmen wir Menschen mit beispielsweise Flucht- und Migrationshintergrund in der Organisation auf? Bei uns im Unternehmen gibt es zwei Kolleg*innen aus dem Betriebsrat, die unsere Ansprechpersonen sind für die Themen Antidiskriminierung, AGG und Gleichstellung. Es ist für alle Mitarbeitenden wichtig zu wissen, wohin sie sich, außer an unsere Arbeitsgruppe, wenden können.

INTERVIEW UND TEXT

Hanna Göhler, Tel.: 01577 6332164
mail@hannagoehler.com

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Victoria Schnier

Abteilung Zielgruppenintegration und SGB II-Begleitung
Tel.: 02041 767159, v.schnier@gib.nrw.de

Britta Tigges

Abteilung Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung
Tel.: 02041 767273, b.tigges@gib.nrw.de

Beide leiten gemeinsam die AG Gender & Diversity

Katja Nink

Abteilung Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung
Tel.: 02041 767307, k.nink@gib.nrw.de

Dörthe Koch

Abteilung Jugend und Beruf
Tel.: 02041 767114, d.koch@gib.nrw.de

Inwieweit denkt der Europäische Sozialfonds, der ESF, das Thema Diversity mit?

Victoria Schnier: Der Europäische Sozialfonds beinhaltet Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und Nichtdiskriminierung als Querschnittsthemen. Damit ist gemeint, dass der ESF auch zur Überwindung von Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung beitragen sollte. Antragstellende sind bei der Beantragung von Fördermitteln dadurch angehalten, diese Aspekte zu berücksichtigen. Ich bin überzeugt, dass wir noch bessere und zielgenauere Angebote schaffen können, wenn wir bereits im Förderantrag und in der Konzeption bewusst gender- und diversitätssensibel vorgehen.

Was plant die Arbeitsgruppe in Zukunft?

Victoria Schnier: Eine interne Veranstaltung zu „Unconscious bias“, für die Beschäftigten der G.I.B. soll das Thema „unbewusste Vorurteile“ stärker in den Vordergrund rücken. Denn Diversity Management ist letztlich Organisationsentwicklung und unser Ziel ist es, uns praktisch und konzeptionell weiterzuentwickeln. Wir verschriftlichen auch einen internen Anforderungskatalog, der beschreibt, was wir zukünftig strategisch in Sachen Vielfalt implementieren wollen.

Britta Tigges: Dazu schauen wir uns unterschiedliche Themen wie Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit und Kommunikation an. Daraus entwickeln wir schließlich konkrete Aufgaben, um die Entwicklung in Richtung einer gender- und diversitätssensiblen Organisation zu befördern.

„Anders“ sind alle

100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen in NRW



Noch immer und oft wird Menschen mit Behinderung eine geringere Produktivität unterstellt als Menschen ohne Behinderung. Folglich bleibt ihnen bis heute der Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt erschwert. Dabei ist längst erwiesen, dass Menschen mit Behinderung mit ihren fachlichen wie überfachlichen Potenzialen einen positiven Effekt auf die Zusammenarbeit in einem diversen Team aus behinderten und nicht behinderten Menschen haben, dass sie dazu beitragen, den Fachkräftebedarf zu decken und dass junge Menschen mit Behinderung – professionell unterstützt – erfolgreich eine Lehre absolvieren. Letzteres beweist die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen“ der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen.

Fast scheint es, als sei der ständig beklagte Mangel an Fach- und Nachwuchskräften nur ein Trugbild. Wie sonst ließe sich erklären, dass tausende gut qualifizierter und motivierter Menschen mit Behinderung einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen, ohne je von Arbeitgeber*innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden? Oder liegt es an Vorurteilen der Unternehmen, an fehlenden Kenntnissen über das Qualifikationspotenzial von Menschen mit Behinderung oder an unzureichenden Informationen über Unterstützungsangebote, die sie bei deren Beschäftigung oder Ausbildung in Anspruch nehmen können?

© picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild/Jan Woitas

Aufklären kann hier schon ein Blick in den von der Bundesagentur für Arbeit publizierten Bericht zur „Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021“. Dort ist zu erfahren, dass arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung gut qualifiziert sind. Mehr noch: „Anteilig finden sich bei schwerbehinderten Arbeitslosen etwas mehr Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen.“

Warum also zahlten im Jahr 2020 in Nordrhein-Westfalen rund 56 Prozent aller Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen lieber die Ausgleichsabgabe, statt auf mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen, – wozu sie gesetzlich verpflichtet sind? Erstaunlich ist deren Zurückhaltung auch deshalb, weil viele Betriebe, die Menschen mit Behinderung eingestellt haben, laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „keine Unterschiede sehen zwischen Menschen mit und ohne Schwerbehinderungen in Bezug auf Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit, Einarbeitung, Fehlzeiten, soziale Einbindung oder Belastbarkeit.“ Immerhin zwölf Prozent der befragten Betriebe mit einer so divers geprägten Belegschaft waren sogar der Meinung, „dass die Beschäftigung von schwerbehinderten Personen die Sozialkompetenz der Kolleginnen und Kollegen steigert.“

Stimmt schon: In großen Unternehmen erleichtern „Behindertenbeauftragte“ oder „Disability Manager“, die Integration von Menschen mit Behinderung in die Belegschaft, in kleineren Unternehmen sind entsprechend ausgebildete Expert*innen eher selten zu finden. Doch unabhängig von Unternehmensgröße und Branche bietet

die Bundesagentur für Arbeit Unternehmen, die Menschen mit Schwerbehinderung einstellen, Eingliederungszuschüsse oder die Möglichkeit der Probearbeit, „um Einstellungsvorbehalte auszuräumen und dadurch eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.“ Zudem erstattet die Bundesagentur für Arbeit Unternehmen Investitionskosten für die Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen sowie Kosten etwa für die behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätte. Schwerbehinderte Beschäftigte wiederum können Leistungen zur Arbeitsassistenz erhalten, wie etwa Vorleser*innen bei einer vorhandenen Sehschwäche. Richtig gemanagt, verflüchtigen sich also unternehmerische Befürchtungen hinsichtlich Leistungsdefiziten und Mehraufwand, wird für sie aus einem vermeintlichen Manko ein personeller Gewinn.

Kaum weniger prekär als auf dem Fachkräftemarkt ist die Lage für Menschen mit Behinderung im Ausbildungsbereich. Weil die Chancen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen, für viele junge Menschen mit Behinderung trotz wachsender Angebote auf dem Ausbildungsmarkt schon lange gering sind, hat die Landesregierung bereits vor 16 Jahren die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen“ gestartet – eine fortwährende Erfolgsgeschichte, der ein intelligentes Konstrukt zugrunde liegt: Für die Durchführung der Ausbildung sind Träger der beruflichen Bildung verantwortlich. Sie schließen mit den teilnehmenden Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag ab, stellen ihnen einen Ausbildungscoach an die Seite, führen bei Bedarf individuellen Förderunterricht durch und unter-

stützen zugleich die bei der Ausbildung mitwirkenden Betriebe. Rund 1.700 junge Menschen mit Behinderungen haben hierdurch bereits den Weg in eine duale Ausbildung gefunden.

Vorbildliche Inklusion

Auch jungen Menschen mit Behinderung kann eine qualifizierte Ausbildung gelingen. Wer daran zweifelt, kann sich mit einem Blick auf die Ausbildungspraxis der Stadtwerke Arnsberg, die sich als Kooperationsbetrieb an der „Aktion 100“ beteiligen, selbst davon überzeugen: „Wir sehen es als unsere Aufgabe, jungen Menschen mit Handicap die Chance zu geben, hier bei uns eine Ausbildung zu absolvieren“, sagt Irena Struwe-Filipaja, Personalleiterin des Unternehmens, „als hundertprozentige Tochter der Stadt Arnsberg haben wir auch eine soziale Verantwortung und die nehmen wir wahr.“

So auch im Fall eines jungen Mannes, der von der Erb'schen Parese betroffen ist, einer Lähmung, die durch die Verletzung von Nervensträngen bei der Geburt entsteht. Seitdem ist bei ihm der Bewegungsradius eines Arms stark eingeschränkt. Später in der Grundschule machte sich bei ihm ein zweites Handicap bemerkbar: Epilepsie. Bei dieser Erkrankung ist das Gehirn übermäßig aktiv und sendet sporadisch extrem viele Signale aus. Das kann zu Verkrampfungen bis hin zur Bewusstlosigkeit führen. Ganz so schlimm ist es bei ihm nicht, aber es kann passieren, dass er bei ganz einfachen Tätigkeiten wie etwa dem Hochfahren des Computers verkrampft, wobei der Zustand mehrere Minuten andauernd kann und zur Verwirrung führt. Anschließend stellen sich starke Kopfschmerzen ein, wie bei einer Migräne.

Die Stadtwerke Arnsberg sahen darin keinen Grund, ihm einen Ausbildungsplatz zu verwehren. Vielmehr zogen sie den Schluss: „Man muss einfach Rücksicht nehmen auf die Behinderung und ein bisschen flexibel sein.“ Und das waren die Stadtwerke Arnsberg bei der Ausbildungsorganisation. Personalleiterin Irena Struwe-Filipaja: „Da wir wussten, dass der Auszubildende aufgrund seiner Epilepsie nicht übermäßig vielen Reizen ausgesetzt sein sollte, hat er die ansonsten für Auszubildende obligatorische Tätigkeit in unserem Info-Point übersprungen. Das ständige Klingeln des Telefons und der andauernde Strom an Kundinnen und Kunden hätten ihn mit ihrer Reizüberflutung überfordert.“

Damit keine Missverständnisse aufkommen: Auch im Rahmen der „Aktion 100“ gelten für junge Menschen mit Behinderung die Ausbildungspläne der Kammern. Sie sind für alle verbindlich. Doch den Betrieben bleiben Variationsmöglichkeiten und die haben die Stadtwerke Arnsberg genutzt. Irena Struwe-Filipaja: „Zur Ausbildung gehört auch, die Arbeit in unserem Kundencenter kennenzulernen. Dort fallen betriebsbedingt die meisten Arbeiten zum Jahreswechsel an. Da ist eine gewisse Hektik vorprogrammiert. Also haben wir den jungen Mann in dieser Abteilung ganz bewusst einfach in den Sommermonaten eingesetzt – und schon war das vermeintliche Problem gelöst.“

Im Kollegium wird die Behinderung des Auszubildenden kaum mehr wahrgenommen, sagt die Personalleiterin, „im Gegenteil, wir haben während seiner Ausbildung im Bereich Marketing zusätzliche Fähigkeiten an ihm entdeckt, etwa dann, als es darum ging, schöne Texte zu erstellen.

Das ist ihm immer hervorragend gelungen.“ Mittlerweile hat der Auszubildende seine Ausbildung souverän abgeschlossen und einen unbefristeten Arbeitsplatz bekommen. Sein Kommentar zum Gesamtverlauf könnte auch von seiner Personalleiterin stammen und scheint typisch für die Stadtwerke Arnsberg zu sein: „Es gibt immer für alles eine Lösung.“

Imponierende Zielstrebigkeit

Eigentlich wollte „Climbtools“, ein Fachhandel für Seilklettertechnik und Baumpflege in Mülheim an der Ruhr, seine Ausbildungsaktivitäten pandemiebedingt unterbrechen, sagt Marlis Kroehnert, Prokuristin der Benk GmbH: „Angesichts von Lockdown, Kurzarbeit und einer ungewissen wirtschaftlichen Zukunft hatten wir Bedenken, die gewohnte Qualität unserer Ausbildung gewährleisten zu können.“ Doch die Bewerbung eines Jugendlichen mit psychischer Behinderung aus der „Aktion 100“ vermochte die Personalverantwortliche umzustimmen: „Er war wirklich hochgradig an einer Ausbildung zum E-Commerce-Kaufmann speziell in unserem Betrieb interessiert, hatte sich bereits in das Themenfeld Seilklettertechnik und Baumpflege eingearbeitet und im Rahmen der ‚Aktion 100‘ schon ein halbes Jahr am Unterricht im Berufsförderungswerk teilgenommen.“ Zudem war er beharrlich und bereit, verspätet in die Ausbildung einzusteigen, da der Betrieb mit ihr erst nach Ende des Lockdowns beginnen wollte: „Seine Zielstrebigkeit hat uns imponiert!“

Tatsächlich wusste der Jugendliche auch nach Ausbildungsbeginn fachlich zu überzeugen, sowohl in der Berufsschule wie im Betrieb: „Er war eigenständig aktiv,

musste nicht bei jedem Schritt begleitet werden, war technikaffin und konnte aufgrund seiner IT-Kenntnisse im Kollegium auch immer mal wieder Hilfestellung leisten.“ Ständiger Kundenkontakt in einer der stationären Handelsfilialen hingegen wären für ihn weniger geeignet, vermutet Marlis Kroehnert, aber die persönlichen Beziehungen im überschaubaren 20-köpfigen Team sowie telefonische Kundenkontakte bereiten ihm keine Probleme: „Er nimmt ja auch an allen fachbezogenen Zusatz-Fortbildungen teil und interagiert dort im Schulungsraum mit anderen Menschen.“

Seine Leistungen waren so gut, dass eine vorzeitige Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer immer wahrscheinlicher wurde. Eine plötzliche Beeinträchtigung seiner körperlichen Gesundheit verhinderte dies jedoch und machte auch die psychische Behinderung sporadisch bemerkbar, was sich insgesamt in längeren Fehlzeiten niederschlug. Der Betrieb wusste damit umzugehen. Marlis Kroehnert: „Jedes Unternehmen lebt mit dem Risiko, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit ausfallen kann. Man muss betrieblich darauf vorbereitet sein. Für den Jugendlichen war die Situation jedenfalls weitaus schlimmer, denn ihm gingen so wichtige Lern- und Kontaktzeiten verloren.“

Doch mit derselben Zielstrebigkeit wie bei der Ausbildungsplatzsuche fand er nach den Auszeiten immer wieder schnell zu seinem gewohnten Leistungsniveau zurück. Nicht nur deshalb war er bei seinen Kolleg*innen voll akzeptiert. Marlis Kroehnert: „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Besonderheiten, und seine Besonderheit wird von

niemandem als ‚anders besonders‘ angesehen.“ Klar jedenfalls ist schon heute: Nach bestandener Abschlussprüfung wird der Auszubildende in ein Angestelltenverhältnis übernommen.

Persönlichkeitsdiverse Belegschaft

Alles andere als im Mittelpunkt des Arbeitsalltags steht die psychische Behinderung eines Auszubildenden in der conversionmedia GmbH & Co. KG in Dinslaken, von der seine Kolleg*innen gar nichts wissen. „Warum auch?“, fragt Christine Krummeich, zuständig in der Online-Marketing-Agentur für Finanzen und Personal, „denn für die Zusammenarbeit ist die Behinderung irrelevant, und wer was über sich selbst erzählen will, ist jeder und jedem selbst überlassen. Wir sehen keinen sachlichen Grund, die Behinderung betriebsintern zu kommunizieren.“

Schon vor Ausbildungsbeginn hatte sie mit den beiden Geschäftsführern des inhabergeführten Unternehmens das örtliche Bildungswerk, mit dem der Jugendliche im Rahmen der „Aktion 100“ das Ausbildungsverhältnis abgeschlossen hat, ganz offen gefragt, welche Probleme aufgrund der Behinderung im Arbeitsalltag auftreten könnten und wie darauf zu reagieren wäre. Die Antwort des Trägers räumte alle Bedenken aus. Christine Krummeich: „Nachdem klar war, dass der junge Mann hinsichtlich Fähigkeiten, Interessen und Auftreten in unser Team passte, war für uns die psychische Behinderung kein Grund, den freien Ausbildungsplatz nicht mit ihm zu besetzen. Zudem wussten und wissen wir, dass wir uns bei Bedarf jederzeit an das Bildungswerk wenden können.“

Mittlerweile hat sich längst gezeigt, dass die psychische Behinderung keinerlei negative Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse oder die Qualität der Arbeit hat: „Man müsste ihn vermutlich schon dauerhaft sehr genau beobachten“, so Christine Krummeich, „um die psychische Behinderung überhaupt zu erkennen. Aufmerksam nimmt sie als Personalverantwortliche aber schon wahr, wenn aufgrund der psychischen Behinderung doch mal besondere Unterstützung erforderlich zu sein scheint: Bei bestimmten Aufgaben fragen wir ihn ganz offen, ob und welcher Support gewünscht ist. Allerdings immer so, dass er nie das Gefühl haben müsste, dass wir ständig Rücksicht auf ihn nehmen.“

Übrigens gelte die unternehmerische Sensibilität für persönliche Besonderheiten allen Mitarbeiter*innen, so etwa auch für Alleinerziehende, wenn es um deren Arbeitszeitregelungen geht. Genau deshalb sieht Christine Krummeich die psychische Behinderung keineswegs als Abweichung von einer sowieso nicht definierbaren Norm, sondern einfach als eine von unzähligen Persönlichkeitsausprägungen der Beschäftigten. „Sind wir nicht alle unterschiedlich?“, fragt sie geradezu philosophisch, ohne das Ökonomisch-Pragmatische aus dem Blick zu verlieren: „Wir bilden bedarfsgerecht aus. Das heißt: Wen wir ausbilden, den wollen wir auch übernehmen. In Zeiten einer schwächelnden Angebotsseite auf dem Arbeitsmarkt ist der Jugendliche für uns auf jeden Fall ein Gewinn.“ Einen Fach- und Nachwuchskräftemangel gibt es also wohl wirklich, doch genauso real sind die Lösungen dafür. Die Einstellung von Menschen mit Behinderung ist eine davon.

KONTAKTE

Marlis Kroehnert

climbtools. Fachhandel für Baumpflege und Klettertechnik, Mülheim an der Ruhr
Tel.: 0208 20767367
marlis@climbtools.de
www.climbtools.de

Christine Krummeich

conversionmedia GmbH & Co. KG, Dinslaken
Tel.: 02064 62599112
christine.krummeich@conversionmedia.de
<https://www.conversionmedia.de>

Irena Struwe-Filipaja

Geschäftsbereichsleitung
interner Service/Personal
Stadtwerke Arnsberg GmbH, Arnsberg
Tel.: 02932 2013215
i.struwe-filipaja@stadtwerke-arnsberg.de
www.stadtwerke-arnsberg.de
www.campus-arnsberg.de

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Gaby Holz

Tel.: 02041 767253
g.holz@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel

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

Verbesserung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen

Interkulturelle Öffnung im Jobcenter Bochum



© picture alliance/photothek Michael Gottschalk

Seit März 2020 und bis Dezember 2022 begleitet das Teilprojekt „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und interkulturelle Öffnung in Jobcentern in NRW“ (IKÖ) der G.I.B. im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) das Jobcenter Bochum bei einem Organisationsentwicklungsprozess mit dem Ziel der interkulturellen Öffnung. Konkret geht es dabei um die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen.

Dass in jeder Gesellschaft unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen oder unterschiedlicher Herkunft leben, ist eine Selbstverständlichkeit. Warum aber spiegelt sich die wachsende Vielfalt der Gesellschaft oft nur partiell oder gar nicht in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen wider? Anscheinend verhindern Zugangsbarrieren eine gleichberechtigte Repräsentanz etwa von Menschen mit Migrationshintergrund, sei es als Mitarbeitende, Führungskräfte oder als Nutzer*innen von Dienstleistungen. Vor diesem Hintergrund strebt interkulturelle Öffnung von Organisationen den Abbau dieser Zugangsbarrieren an, um auf politischer, gesellschaftlicher und organisatorischer Ebene Chancengerechtigkeit herzustellen.

Damit das gelingt, bietet das IQ-Team der G.I.B. interkulturelle Fortbildungen und Beratungen für Mitarbeitende aus Jobcentern, Agenturen für Arbeit, kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie kommunalen Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen an. Ziel ist, die interkulturelle Handlungskompetenz der Mitarbeitenden nachhaltig aufzubauen oder zu erweitern und interkulturelle Öffnungsprozesse in den Organisationen zu begleiten.

Eine der Organisationen, die vom IQ-Team der G.I.B. beraten und begleitet werden, ist das Jobcenter Bochum. Warum, begründet Mirko Günther, Teamleiter im dortigen Arbeitgeberservice, so: „Wir hatten schon vor Jahren eine Stelle nach dem Allgemeinen Gleichbehand-

lungsgesetz gebildet, an die sich Mitarbeitende wenden können, wenn sie sich aufgrund ihrer Herkunft, Religion oder sexuellen Identität benachteiligt fühlen. Doch damit hat sich die Geschäftsführung unseres Hauses nicht begnügt, sondern überlegt, was wir nach innen und nach außen zusätzlich tun können, um bei interkulturellen Interaktionen zu mehr gegenseitigem Verständnis zu kommen.“

Eine gut nachvollziehbare Begründung, denn rund ein Viertel aller im Jobcenter Beschäftigten haben nach Einschätzung von Mirko Günther einen Migrationshintergrund. Eine hausinterne Diversität ist also schon lange Normalität. Das gilt erst recht für die Kundschaft des Jobcenters. Hier zeigt sich eine Diversität, die für ganz NRW typisch ist, denn hier hat ein Viertel der insgesamt knapp 18 Millionen Einwohner*innen eine Einwanderungsgeschichte. Zudem verzeichnet das Land auch aktuell eine wachsende Neuzuwanderung, insbesondere aus den EU-Ländern und den Krisengebieten dieser Welt, zuletzt vor allem aus der Ukraine. Bemerkenswert in diesem Kontext ist, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Ein Grund mehr also für die Einrichtung, eine externe Beratung seitens des IQ-Teilprojekts der G.I.B. in Anspruch zu nehmen.

Optimierung der Beratungsqualität

Gleich zu Beginn ihrer Zusammenarbeit bildete das Jobcenter eine Steuerungsgruppe, in der Vertreter*innen aus unterschiedlichen internen Arbeitsbereichen kooperieren, darunter die Beauftragte für Chancengleichheit und die Migrationsbe-

auftragte sowie Teamleiter*innen, Integrationsfachkräfte in der Arbeitsvermittlung und Fachexpert*innen für die berufliche Weiterbildung.

„In einem ersten gemeinsamen Brainstorming“, berichtet Mirko Günther, „konnten wir feststellen, dass unser Jobcenter hinsichtlich der interkulturellen Öffnung schon ziemlich gut war, doch wir wollten noch besser werden.“ Das ursprüngliche Vorhaben, alle rund 590 Mitarbeiter*innen des Hauses einzubeziehen, erwies sich aber angesichts der Pandemie aus Kapazitätsgründen als unrealisierbar. Also sollte sich die Mitwirkung zunächst auf die Kolleg*innen aus dem Bereich „Markt und Integration“ begrenzen, also diejenigen, die sich insbesondere auf die Arbeitsvermittlung der Kund*innen konzentrieren.

Bei den folgenden Beratungen standen vor allem die Prozessstruktur, der Verlauf der Organisationsentwicklung und die Entwicklung einzelner Maßnahmen im Vordergrund. Als übergreifendes Ziel legten die Mitglieder der Steuerungsgruppe die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen fest, da sich der Kontakt zu dieser Zielgruppe in der Pandemie noch mal erheblich erschwert hatte. Erreicht werden sollte das Ziel durch die Etablierung einer sprach- und kultursensiblen Beratung, die Entwicklung einer offenen Haltung von Mitarbeiter*innen durch interkulturelle Qualifizierung, die Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten sowie durch den Aufbau von Netzwerken mit anderen relevanten Akteuren.

Als eins der wichtigsten Unterthemen hatte das Jobcenter die Kommunikation speziell im Umgang mit den Kund*innen und

hier insbesondere mit geflüchteten Frauen identifiziert. Ursel Weber, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Jobcenter Bochum: „Die Integration von Frauen mit Fluchthintergrund ist gekennzeichnet durch den Nachzug im Rahmen der Familienzusammenführung und die Betreuungspflichten hinsichtlich kleiner und oft mehrerer Kinder. Dadurch ist eine Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen häufig erschwert, oft unmöglich. Nicht zuletzt deshalb liegt der Förderanteil weiblicher Geflüchteter bei allen Förderinstrumenten deutlich unter dem prozentualen Frauenanteil von 38 Prozent. Integrationserfolge sind bei dieser Personengruppe bislang kaum zu verzeichnen. Deshalb wollten wir Handlungsansätze entwickeln, um langfristig die Integrationschancen geflüchteter Frauen positiv zu beeinflussen. Doch bislang hatten wir fast keine Erfahrungen mit dieser Personengruppe. Das Unterstützungsangebot der G.I.B. kam also genau zur richtigen Zeit.“

Da passte es, dass die G.I.B./IQ-Projektmitarbeiterinnen Schulungen zum Thema „Interkulturelle Sensibilisierung“ und „Gender und Migration“ im Angebot hatten, – wobei Mirko Günther statt „Schulungen“ den Begriff „Workshop“ präferiert, „denn wir wollen ja nicht nur etwas übernehmen und auswendig lernen, sondern selbst aktiv sein und von unseren Erfahrungen im Kontakt mit Menschen aus anderen Kulturkreisen berichten, um gemeinsam zu erkennen, was sich dabei optimieren lässt.“

Lernen ließ sich für die Mitarbeiter*innen der Arbeitsvermittlung bei den Workshops zur „interkulturellen Sensibilisierung und Kommunikation“ dennoch einiges, zum Beispiel über unterschiedliche Kommunikationsstile und deren Wirkungen sowie

über die Bedeutung der Wahrnehmung für kommunikative Prozesse. Mirko Günther: „Tatsächlich können wir in der alltäglichen Beratungspraxis oft erfahren, wie leicht es bei der Beratung vor allem von Menschen aus anderen Kulturkreisen zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen kommen kann. Im Seminar konnten wir erkennen, wie wichtig eine frühzeitige Reflexion über den Umgang mit kommunikativen Herausforderungen in der Beratungssituation ist.“

Hilfreich ist nach seiner Ansicht auch das Themenfeld „Gender und Migration“, das der Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen der Arbeitsvermittlung für migrationspezifische Genderaspekte in der Beratung dient. Mirko Günther: „Hier setzten sie sich mit der kritischen Reflexion von Geschlechterrollen, Rollenbildern und -erwartungen auseinander, mit geschlechts- und migrationspezifischen Stereotypen sowie mit den Zusammenhängen zwischen Gender, Macht und gesellschaftlichen Strukturen. Die Berücksichtigung geschlechts- und migrationspezifischer Aspekte steigert eindeutig auch die fachliche Qualität der Beratung, insbesondere bei der Beratung geflüchteter Frauen.“

Teilnahme an Sozialraumkonferenzen

Gekoppelt waren die Fragen zur Prozessstruktur einer interkulturellen Öffnung sowie zum Verlauf der Organisationsentwicklung mit der Entwicklung ganz konkreter Maßnahmen. So erstellten die Steuerungsgruppenmitglieder ein „Info-Board“ für Kund*innen, wo sie konkrete, praktische und übersichtlich gestaltete Informationen etwa zu Angeboten zur Kinderbetreuung oder zur Weiterbildung finden – und das

KONTAKT**Mirko Günther**

Teamleiter Arbeitgeberservice Bochum

Teamleiter Stabstelle ÖGB

Tel.: 0234 3052036

mirko.guenther2@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

AUTOR**Paul Pantel**

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafoneemail.de

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.**Hyre Sutaj**

Tel.: 02041 767173

h.sutaj@gib.nrw.de

alles in einfacher Sprache. Mirko Günther: „Es gibt auch viele Menschen ohne Migrationshintergrund in Deutschland, die zum Verstehen auf einfache Sprache angewiesen sind. Behördensprache nicht zu verstehen, ist kein Alleinstellungsmerkmal von zugewanderten Menschen. Einfache Sprache soll deshalb neben kultursensibler Sprache nicht nur das Info-Board prägen, sondern auch unsere Flyer und unser Internetangebot. Damit steigern wir die Erreichbarkeit nicht nur geflüchteter Frauen.“

Zugute kommt dem Jobcenter dabei der hauseigene und gemeinsam mit der Agentur für Arbeit betriebene Integrations Point, in dem Integrationsfachkräfte und Arbeitsvermittler*innen SGB II und SGB III, Leistungssachbearbeiter*innen SGB II und Berufsberater*innen an einem Ort tätig sind und der als zentrale und rechtskreisübergreifende Anlaufstelle für die Zielgruppe Flüchtlinge fungiert. Mirko Günther: „Die hier konzentriert vorhandene Sprachkompetenz unterstützt sowohl unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch unsere Kundinnen und Kunden. Übrigens werden die Diskussionen über interkulturelle Kommunikation aller Wahrscheinlichkeit nach auch Auswirkungen auf die Gestaltung unserer Bewerbungsverfahren haben, um Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen, die allein aufgrund ihrer Herkunft ein besonderes Verständnis für unsere Kundschaft mitbringen.“

Deutlich wurde laut Mirko Günther im Steuerungskreis auch, „dass wir unser bestehendes Netzwerk erweitern und intensivieren müssen.“ Geplant ist, zukünftig an Sozialraumkonferenzen teilzunehmen, also nicht nur auf höchster kommunalpolitischer Ebene zu kooperieren, sondern auch mit sozialen und Weiterbildungsträ-

gern in den Stadtteilen: „Dazu müssen wir die Räumlichkeiten des Jobcenters auch mal verlassen und vor Ort präsent sein, also zum Beispiel bei der Bürgerberatung der Caritas, bei den von manchen Kitas organisierten Familientreffen, die speziell auch von Frauen mit Migrationshintergrund oder geflüchteten Frauen frequentiert werden, weil die Hemmschwelle, dort mitzuwirken, für sie viel niedriger ist.“ Bei solchen freien Trägern, die Integrationsarbeit in den unterschiedlichsten Sozialräumen leisten, will das Jobcenter eine aufsuchende Beratung anbieten: „Hier könnten wir vermutlich viel mehr über die Lebensumstände und besonderen Problematiken geflüchteter Frauen erfahren und von all dem, was einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegensteht. Zugleich können wir ihnen Chancen aufzeigen, die sie bislang nicht kannten, und verdeutlichen, welche konkrete Unterstützung ihnen unser Jobcenter zu deren Realisierung bietet.“ Da ist zum Beispiel das Bundesprogramm „Stark im Beruf“, mit dem sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in enger Kooperation mit den Jobcentern für bessere Chancen von Müttern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt einsetzt, und zwar sehr erfolgreich, wie eine aktuelle Wirkungsanalyse zeigt.

„Wichtig ist auch“, so Mirko Günther, „die Fähigkeiten und Fertigkeiten geflüchteter Frauen kennenzulernen, über die sie verfügen, ohne dass sie eine entsprechende Bescheinigung darüber oder einen Berufsabschluss vorweisen können. Hier geht es darum, kultursensibel zu reagieren und mit dem Hinweis auf das Grundgesetz, wonach alle Menschen vor dem Gesetz gleich und Männer und Frauen gleichberechtigt sind, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und ih-

nen Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für Frauen aufzuzeigen, um die Hemmschwelle für eine Teilnahme zu senken.“ Eins dieser Angebote ist etwa die „AGH Upcycling“, eine Arbeitsgelegenheit auch für geflüchtete, arbeitssuchende Frauen, die sich von einer nachhaltigen und kreativen Herstellung textiler Produkte und Tätigkeiten im Bereich Upcycling angesprochen fühlen: „Das unterstützt deren soziale Integration und Beteiligung an gesellschaftlich relevanten Themen mit Alltagsstrukturierung und Stabilisierung.“

Neue Herausforderungen

Von besonderer Bedeutung ist in Zukunft eine Formulierung im „Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Regierungsentwurf)“. Dort heißt es: „Der Vermittlungsvorrang im SGB II wird abgeschafft.“ Eindeutig Vorrang haben jetzt Beratung, Qualifizierung und Weiterbildung. Für Mirko Günther ist klar: „Unser Ziel ist natürlich weiterhin, Menschen vom Leistungsbezug unabhängig zu machen. Dazu müssen Jobcenter neue Strategien entwickeln und sich ein Stück weit neu erfinden.“ Oft ist zu hören, mit Einführung des Bürgergeldes lohne sich Arbeit nicht mehr. Doch das Team im Jobcenter Bochum will verdeutlichen, dass Arbeit mehr bedeutet als nur die materielle Absicherung, sondern Teilhabe am sozialen Leben und alle Möglichkeiten, die sich daraus ergeben.



© picture alliance/Matthias Koch

Mit Akzeptanz und Wissen Vorurteile und Ungleich- behandlungen abbauen

Eindrücke aus einem Online-Training zum
Thema „LSBTIQ* in Unternehmen

In Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung der G.I.B. fand am 9. September 2022 ein Online-Training der Netzwerkwartung der G.I.B. statt. Thema war der offene und wertschätzende Umgang mit Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans*, inter*, nicht-binären und queeren Menschen (LSBTIQ*) in Unternehmen.

Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung sollen innerhalb unserer Gesellschaft zu keinen Benachteiligungen führen. In Deutschland ist dies mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Obwohl in vielen Bereichen des Alltags- und Berufslebens die Chancen und Herausforderungen einer diversen Gesellschaft bekannt sind und in der öffentlichen Diskussion stehen, wird der Aspekt der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität besonders im Arbeitsalltag noch immer ausgeklammert. Das zu ändern, hat die Netzwerkwartung Unternehmen Vielfalt in den Fokus ihrer Arbeit gestellt. Die Einrichtung wird vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen finanziell gefördert. Sie bietet kostenfreie Beratung und Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen im Diversity Management mit Schwerpunkt LSBTIQ*. Jana-Madeline Staube, Frederike Rautenberg und Arne Lehmann, Mitarbeitende der Netzwerkwartung, übernehmen die Erstberatungen in den Unternehmen, führen Trainings zur Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden durch, organisieren Fachtagungen oder bringen Unternehmen als „Tandem“ zusammen, damit diese voneinander lernen können.

Ralf Golanowski und Lieselotte Berthold haben an dem von der G.I.B. organisierten Online-Training teilgenommen. Bislang waren bei beiden Berührungen mit dem Thema LSBTIQ* eher auf das Privatleben begrenzt. Für den freien Unternehmensberater in der Organisations- und Prozessentwicklung für Betriebe des produzierenden Gewerbes ist das Thema LSBTIQ* inzwischen aber ein Baustein im Management geworden, um Unternehmenskultur in Betrieben wertschätzender und damit zukunftsorientiert zu gestalten. „Diskriminierung von Personengruppen schwelt auch heute noch in vielen Unternehmen, es fängt schon bei der Sprache an, die Grenzen sind dabei fließend“, sagt er und ist davon überzeugt, „dass Mitarbeitende nur dann im Sinne des Unternehmens Erfolg haben, wenn sie sich angstfrei bewegen und entwickeln können.“ Der derzeitige Interimsmannager im technischen Bereich eines insolventen Maschinenbauunternehmens mit über 100 Mitarbeiter*innen spricht aus seiner langjährigen Erfahrung.

Genauso wie Lieselotte Berthold. Im Rahmen des NRW-Förderprogramms „Perspektiven im Erwerbsleben“ berät sie Einzelpersonen in Veränderungsprozessen. Ihr ist vor allem „Unbefangenheit im Miteinander“ wichtig. „Ein offenes und vertrauensvolles Verhältnis zwischen den

Menschen ist dafür Voraussetzung“, bemerkt sie nachdrücklich. Der kurze Weg über das Online-Training war sowohl für Lieselotte Berthold als auch für Ralf Golanowski eine attraktive Möglichkeit, sich unkompliziert und auf kurzem Weg mehr mit den gesellschaftlichen Hürden queerer Menschen auseinanderzusetzen. Das Training hat sie einerseits achtsamer und andererseits sicherer im Umgang mit LSBTIQ* gemacht. Zukünftig werden sie die neu erworbenen Kenntnisse für ihre Beratungstätigkeit nutzen und im besten Fall mit anderen teilen.

Eine Motivation für G.I.B.-Berater Andreas Bendig und seine Kolleg*innen, dieses Schulungsformat zu wiederholen, zumal „das Training wunderbar in den Kontext unserer Weiterbildungsangebote passt“, bemerkt er. Denn die Abteilung Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung begleitet fachlich das Landesförderprogramm Potentialberatung NRW. Dieses Angebot zur Organisationsentwicklung richtet sich an Unternehmen sowie an Non-Profit-Organisationen in NRW und ihre Beschäftigten und zielt auf die Verbesserung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung.

AUTORIN

Marion Slota, Tel.: 0157 77035666
info@marion-slota.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767206
a.bendig@gib.nrw.de
Dr. Katja Nink, Tel.: 02041 767307
k.nink@gib.nrw.de

„Seit wann weiß ich, dass ich mein Geschlecht bin?“

Die G.I.B. sprach mit Frederike Rautenberg und Jana-Madeline Staupe, um mehr Hintergrundwissen über das Trainingsangebot der Netzwerkstelle Unternehmen Vielfalt zu erfahren.

G.I.B.: Sie bieten kleinen und mittleren Unternehmen Beratungen und Trainings zum Thema LSBTIQ* an. Wie ist die Resonanz der Unternehmen auf Ihr Angebot?

Jana-Madeline Staupe: Es ist tatsächlich nicht einfach, dass Menschen oder Unternehmen den ersten Schritt machen, wenn sie sich bislang noch nicht mit dem Thema beschäftigt haben. Wir profitieren von unserem Netzwerk, bestehend aus Akteuren der LSBTIQ*-Communities, Wirtschaftsförderungen, Kommunen und eben auch der G.I.B. Das Interesse in der Gesellschaft, gerade in der Arbeitswelt, darf wachsen. Oftmals besteht die Auffassung, LSBTIQ* betreffe nur eine Minderheit oder sei ein Randthema. Aber wenn man auf die Zahlen schaut, gibt es mindestens 1,3 Millionen Menschen in NRW, die sich als queer identifizieren, gerade auch in der jüngeren Generation, die ja die Nachwuchskräfte für Unternehmen sind.

Was geben Sie Unternehmen in Ihren Erstberatungen mit an die Hand?

Jana-Madeline Staupe: Das Thema ganzheitlich anzugehen. Das Schlüsselwort heißt Sensibilisierung! Wir sind häufig in diesem binären System gefangen. Das macht sich schon an der Dienstkleidung fest. Da gibt es ein Set für Männer und eines für Frauen, man muss sich entscheiden. Es gibt auch häufig nur die Option, als Mann oder Frau registriert zu sein, und man wird entsprechend angesprochen. Es ist noch heute so, dass viele queere Menschen auf der Arbeit ihre Identität komplett ausklammern, weil sie Diskriminierung erfahren haben oder ein Betriebsklima herrscht, in dem sie Diskriminierung befürchten müssen. Dazu gibt es viele Studien. Das kostet Sie natürlich viel Kraft, im Arbeitsumfeld immer wichtige Teile der eigenen Identität verstecken zu müssen. Deswegen ist es so wichtig, darüber zu sprechen.

Frederike Rautenberg: Zum einen verpufft enorm viel Energie und es benötigt große Anstrengungen, wenn ich mich immer darauf konzentrieren muss, wie trete ich auf, damit ich als hetero und cisgeschlechtlich durchgehe. Und zum anderen sorgt es für ein gestörtes Verhältnis zu Kolleg*innen und schränkt natürlich im Alltag stark ein, wenn ich darauf achten muss, was ich sage. Auf eine einfache Frage wie, „Was hast du eigentlich am Wochenende gemacht?“, kann ich beispielsweise als Mann sagen, ich war mit meinem Freund zusammen? Oder muss ich Small Talk generell aus dem Weg gehen? So ein Unternehmensklima macht Arbeitsplätze für queere Menschen unattraktiv.

Jana-Madeline Staupe: Es ist unbedingt notwendig, bei den Führungskräften anzufangen, die ja Vorbildfunktion haben. Sich als Führungskraft zu fragen, „Wie stehe ich selbst zu dem Thema, welche Verantwortung trage ich?“ Wir motivieren Unternehmensführungen, wirklich aktiv gegen Vorurteile anzugehen, indem sie durch Schulungen Wissen im Unternehmen schaffen. Wenn die Führung eines Unternehmens sich nicht mit dem Thema beschäftigen möchte, wird es schwierig – auch im Sinne von Ressourcenbereitstellung. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz müsste jedes Unternehmen eine Beschwerdestelle einrichten, an die ich mich wenden kann, wenn ich Diskriminierung erfahre. Es ist nur nicht genau definiert, wie diese Stelle auszusehen hat oder wo sie angesiedelt sein sollte, weshalb sie in der Praxis auch nicht so häufig zu finden ist. Als Unternehmen kann ich aber externe Unterstützung dazu nehmen oder wenigstens proaktiv informieren und an Beratungsstellen verweisen.



Frederike Rautenberg: Außerdem sollten Unternehmen eine inklusive Sprache verwenden, insbesondere für Stellenausschreibungen. Oder auch die Bildsprache zum Beispiel bei Internetseiten anpassen, um ihre Unternehmenshaltung nach außen zu tragen. Es gibt viele Möglichkeiten, wie man Diversität darstellen kann.

War das Training, das Sie mit der G.I.B. durchgeführt haben, für eine spezielle Zielgruppe?

Jana-Madeline Staupe: Ja, in diesem Fall waren es die Unternehmensberater*innen, also die Personen, die selbst in die Unternehmen gehen. Darauf hatten wir das Seminar auch ausgelegt. Natürlich schneiden wir die Seminare je nach Zielgruppe zu, wobei der allgemeine Wissens- und Sensibilisierungsanteil recht ähnlich bleibt.

Wenn ich an so einem Training teilnehme? Womit habe ich dann zu tun?

Jana-Madeline Staupe: Es ist wirklich nicht so viel Grundlagenwissen zu diesem Thema in der Gesellschaft vorhanden. Allein diese Zeichen LSBTIQ*, was verbirgt sich dahinter? Wofür steht das Sternchen? Was ist eigentlich Geschlechtsidentität? Welche sexuellen Orientierungen gibt es? Es geht darum, den Teilnehmenden erst mal einen Überblick zu vermitteln. Das machen wir über Diskussionen und auch über Selbstreflexionen. Es gibt Vorstellungen in der Gesellschaft, was Geschlecht eigentlich ist. Zum Beispiel: Wenn Ihnen eine Person begegnet, die sie nicht kennen, denken Sie dann sofort als „sie“ oder „er“ von der Person? Woran machen Sie Ihre Einordnung fest? Dann ist es auch wichtig, in den Perspektivwechsel zu gehen, um ein tieferes Verständnis, mehr Sensibilität und Empathie für LSBTIQ*-Personen entwickeln zu können. Das funktioniert sehr gut anhand von Fragestellungen. Beispielsweise: Meine Geschlechtsidentität würde ich beschreiben als...? Seit wann weiß ich, dass ich mein Geschlecht bin? Würde es an meinem Empfinden etwas ändern, wenn ich am nächsten Morgen in einem anderen Körper aufwache? Einfach um zu erfahren, wie schwierig das zu beantworten ist. Gleichzeitig sind es aber Fragen, denen etwa trans*-Personen häufig ausgeliefert sind. Wir reden auch über die gesellschaftlichen Stereotype. Was wird von mir erwartet, wenn ich als Frau gesehen werde, was als Mann. Diese Stereotypen betreffen uns alle.

KONTAKT

Jana-Madeline Staupe und Frederike Rautenberg

Netzwerkstelle UNTERNEHMEN VIELFALT

c/o Prospektiv GmbH

info@unternehmen-vielfalt.nrw

www.unternehmen-vielfalt.nrw

INTERVIEW UND TEXT

Marion Slota, Tel.: 0157 77035666

info@marion-slota.de

Wie erleben Sie die Teilnehmenden in den Trainings?

Frederike Rautenberg: Ich habe das Seminar in der G.I.B. begleiten können. Mein Eindruck ist, dass die Teilnehmenden grundsätzlich aufgeschlossen und interessiert waren. Sie haben alles engagiert mitgemacht und diskutiert. Wenngleich wir auch auf viel Themenfremdheit bei Teilnehmenden treffen, weil es manchmal um Dinge geht, die vielen so in ihrem Alltag nicht begegnen. Das Thema wird in der Gesellschaft noch immer tabuisiert. Es gibt viele Fragen. Das Training bietet genau dafür einen sicheren Raum, um Wissenslücken schließen zu können.

Jana-Madeline Staupe: Natürlich können Fragen gestellt werden, um daraus lernen zu können. Wir wollen hierfür in den Seminaren ein diskriminierungsfreies Umfeld schaffen, indem wir eine entsprechende Sprache verwenden. Das klappt sehr gut, weil wir uns zum Seminarbeginn gemeinsam mit den Teilnehmenden darüber verständigen, etwa bei der Ansprache, die Namen zu nennen, anstatt die Zuordnung „Herr“ oder „Frau“ zu nutzen. Wir müssen immer davon ausgehen, dass auch queere Personen unter den Teilnehmenden sind oder Personen, die vielleicht über ihre Familie berührt sind.

Was nehme ich bestenfalls aus einem Training mit an meinen Arbeitsplatz?

Frederike Rautenberg: Wichtige Botschafter*innen zu sein für die Akzeptanz queerer Menschen im Sinne des „Allyship“! Das bedeutet, ich setze mich für eine benachteiligte Gruppe ein, um Ungleichbehandlungen zu verhindern, ohne möglicherweise selbst betroffen zu sein.

Jana-Madeline Staupe: Dass es lohnenswert ist, sich mit diesem Thema zu beschäftigen! Wenn ein Unternehmen eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur hat, wird es einfacher sein, zukünftig genügend Fachkräfte zu gewinnen und auch halten zu können. Das ist die wirtschaftliche Perspektive. Aber auch aus der Antidiskriminierungsperspektive heraus haben wir alle eine gesellschaftliche Verantwortung.

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



© picture alliance/SULUPRESS.DE|Torsten Sukrow/SULUPRESS.DE

2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Es regelt den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Offensichtlich hatte das Unternehmen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht gründlich genug studiert: Auf sein Ebay-Stellenangebot „Sekretärin gesucht“ hatte sich ein Mann beworben, wurde mit der Begründung, man suche „eine Dame“ für die Stelle, abgelehnt, wodurch sich der Bewerber aufgrund seines Geschlechts diskriminiert fühlte, vor Gericht ging und in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Recht bekam und eine Entschädigung nach dem AGG geltend machen konnte.

Der Fall zeigt als einer von vielen, dass sich der Inhalt des bereits 2006 in Kraft getretenen AGG noch längst nicht in allen Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des sogenannten dritten Sektors – gemeint ist damit das gesamte Feld von Non-Profit-Organisationen – herumgesprochen hat. Sollte er aber, schon aus Eigeninteresse, wie das Beispiel zeigt. Zwar ist es eher untypisch, da im Arbeitsleben weitaus mehr Frauen als Männer diskriminiert werden, doch es illustriert, dass Diskriminierung im Einzelfall fast alle betreffen kann.

Davor schützen soll das AGG, das zentrale Regelwerk zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland. Zu ihnen zählen die Antirassismusrichtlinie, die Rahmenrichtlinie Beschäftigung, die mittlerweile gemeinsam mit anderen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen neu gefasste „Gender-Richtlinie“ zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sowie die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt.

Das AGG ist hinsichtlich der aufgeführten Merkmale etwas weiter gefasst und dient grundsätzlich dem Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Aufgeführt sind im Gesetz Rechte und Pflichten sowohl für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer*innen. „Der gesamte Bewerbungsprozess, beginnend mit der Stellenausschreibung, muss diskriminierungsfrei gestaltet sein“, erläutert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Gesetz. Gleiches gilt für das Arbeitsverhältnis insgesamt. Ist das nicht der Fall, können Arbeitnehmer*innen Schadenersatz oder Entschädigung verlangen und sich bei den Arbeitgebern über Benachteiligungen beschweren. Dazu müssen alle Betriebe eine entsprechende Beschwerdestelle einrichten und ihr Personal über deren Existenz informieren. Des Weiteren müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Zudem sind sie verpflichtet, gegen Mitarbeiter*innen vor-

zugehen, die andere Kolleg*innen diskriminieren. Mögliche Reaktionen reichen von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung.

Doch wie sieht die Praxis aus? Wie wirksam ist das Gesetz? Wie setzen kleine und mittlere Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen das AGG um? Mit diesen und anderen Fragen hat sich eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes befasst, die vom Institut für Mittelstandsforschung Bonn und pro diversity verfasst wurde. Ihr Titel: „Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben. Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors“. In ihr stellen die Autor*innen vorab fest, dass es viele Unternehmen „jenseits einfacher Kennzahlen wie Frauenquoten“ anscheinend unterlassen, „die Vielfalt ihrer Belegschaft zu messen, die Folgen der Vielfalt für die Performance abzuschätzen oder den Erfolg von Diversity-Management-Maßnahmen zu evaluieren.“

Berichte über Maßnahmen von Unternehmen „zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens oder zur Förderung personeller Vielfalt“ beschränken sich meist auf einzelne Fallstudien oder Good-Practice-Beispiele sowie auf große Unternehmen, Verwaltungen oder öffentliche Organisationen. „Kleine Unternehmen sind hier deutlich unterrepräsentiert“, konstatieren die Autor*innen, „insofern besteht insbesondere bei der Frage, wie KMU das AGG im Unternehmen umsetzen, eine Forschungslücke.“ Diese zumindest ein Stück weit zu schließen, dient ihre Studie. Sie ist unter

dem Titel „Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben – Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors“ im vergangenen Jahr erschienen. Die Arbeit umfasst unter anderem detaillierte Handlungsempfehlungen für kleinere Unternehmen oder auch für Verwaltungen.

Vor wenigen Monaten hat der Deutsche Bundestag eine Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes beschlossen, mit der die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gestärkt werden soll. Mittlerweile ist auch der Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erschienen mit der Nachricht: „Die Zahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierungen in Deutschland bleibt auf hohem Niveau.“

LINK

Studie: „Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben. Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors“
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Schutz_vor_Diskr_im_Arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile&v=2

AUTOR

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

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

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

„Diversität und Schutz vor Diskriminierung sind starke Business-Argumente“

Ein Gespräch mit Andreas Merx, bis 2005 Referent zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Deutschen Bundestag und im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, heute freiberuflicher Organisations- und Politikberater, Politologe und Trainer für Diversity und interkulturelle Kompetenz sowie Mitautor der Studie „Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung persönlicher Vielfalt im Arbeitsleben“.



© photography anna drabinski

G.I.B.: Herr Merx, mitunter wird über eine ständig steigende Gesetzesflut geklagt. Warum war das AGG Ihres Erachtens dennoch notwendig oder sogar überfällig?

Andreas Merx: Das hat eine längere Geschichte. In den neunziger Jahren gab es in vielen EU-Staaten ein Erstarken von Rechtsextremismus und Rassismus, nicht zuletzt als Reaktion auf eine steigende Zuwanderung nach Fall des Eisernen Vorhangs und infolge der EU-Osterweiterung sowie der damit verbundenen Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das hat die EU zum Anlass genommen, ihr Gleichbehandlungsrecht, das sich bis dahin vor allem auf die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie auf den Schutz und die Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung konzentriert hatte, deutlich auszuweiten, und zwar in Form von vier EU-Richtlinien. Das Ganze hatte aber auch eine ökonomische Seite: Um als einer der wichtigsten Wirtschaftsräume der Welt weiterhin erfolgreich zu sein, ist es unverzichtbar, dass zugewanderte Arbeitnehmer*innen keine Diskriminierung erleben. Rechtlich umgesetzt wurden die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland im AGG. Lange haben sich Arbeitgeberverbände in einer Kampagne gegen das Gesetz gestemmt. Sie warnten vor einer drohenden Welle an Schadenersatzklagen, obwohl der Schadenersatz im AGG auf gerade mal zwei Monatsgehälter gedeckelt ist. Doch auch die Parteien haben sich eher halbherzig für das Gesetz entschieden, was daran erkennbar ist, dass das AGG nur Mindestanforderungen benennt und zum Beispiel hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale unter dem europäischen Durchschnitt bleibt. Andere Länder gehen

da viel weiter. In Belgien und Frankreich zum Beispiel kommt die soziale Herkunft als weiteres Diskriminierungsmerkmal hinzu und in Irland das Arbeitszeitvolumen. Zudem sind die Arbeitgeberpflichten im AGG sehr schlank formuliert und nur wenig konkret.

Um als einer der wichtigsten Wirtschaftsräume der Welt weiterhin erfolgreich zu sein, ist es unverzichtbar, dass zugewanderte Arbeitnehmer*innen keine Diskriminierung erleben.

Dennoch war das Gesetz, das jetzt auch Private zu einem umfassenden Diskriminierungsschutz verpflichtet, mit seiner Ausdehnung des individuellen Rechtsschutzes bei Diskriminierung auf die Arbeitswelt ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe in einer vielfältigen Gesellschaft. Weil sich alle Arbeitgeber daran orientieren müssen, hat es in Betrieben, Verwaltungen und Organisationen des dritten Sektors viel in Gang gesetzt, was ansonsten vermutlich nicht geschehen wäre.

Was genau hat das AGG in der Arbeitswelt bewirkt?

Zunächst hat sich seitdem das gesellschaftliche und betriebliche Bewusstsein für Diskriminierung deutlich geschärft, und mehr Menschen wissen, wo sie sich im Diskriminierungsfall beraten lassen können. Die im Gesetz enthaltenen Pflichten für Arbeitgeber

haben dazu geführt, dass heute kaum noch direkt diskriminierende Stellenanzeigen zu finden sind. Viele Unternehmen und Verwaltungen führen mittlerweile Workshops zu diesem Thema durch, allein schon, um nach außen „sauber“ zu sein, denn ein Imageschaden durch Klagen oder Berichte in den Medien

Insbesondere Verwaltungen haben das AGG zum Anlass genommen, mit begleitenden und über das Gesetz hinausgehenden Maßnahmen eine interne Antidiskriminierungskultur aufzubauen.

wären heutzutage für sie eine Katastrophe. Auch die Informationspflichten werden zumindest formal erfüllt, wenn auch in sehr unterschiedlicher Qualität. Insbesondere Verwaltungen haben das AGG zum Anlass genommen, mit begleitenden und über das Gesetz hinausgehenden Maßnahmen eine interne Antidiskriminierungskultur aufzubauen.

Doch eine der wichtigsten Erkenntnisse unserer Studie zur Wirksamkeit des AGG ist die Tatsache, dass sich die Umsetzung des AGG und die Einführung eines Diversity Managements nicht so sehr an Branchen festmachen lässt, sondern am ehesten an Betriebsgrößen. In der Tendenz sind umfassende Umsetzungen des AGG sowie über die reinen Pflichten hinausgehende Maßnahmenkataloge gegen Diskriminierung, ein systematisches Beschwerdemanagement und Diversity Management eher in größeren Verwaltungen, Organisationen sowie in größeren oder mittleren Unternehmen zu finden.

Das größte Gefälle zwischen großen und kleinen Unternehmen oder Verwaltungen zeigt sich bei der gesetzlich vorgeschriebenen Einrichtung einer innerbetrieblichen AGG-Beschwerdestelle, an die sich Menschen wenden können, die sich benachteiligt fühlen. Doch ob die Betriebe ihre Pflicht erfüllen, hält der Gesetzgeber nicht nach. Auch ist die personelle Ausstattung der Antidiskriminierungs-

stelle des Bundes mit gerade mal 30 oder 40 Personen im europäischen Vergleich sehr gering. Von effektiver Kontrolle kann da kaum die Rede sein.

Ist es für KMU also weniger praktikabel, das AGG vorbildlich umzusetzen?

Ja. Von den 3,6 Millionen KMU in Deutschland haben 90 Prozent zehn oder weniger Mitarbeitende. Sie konzentrieren sich auf ihr Alltagsgeschäft und haben zudem mit den Megathemen Digitalisierung, Demografie und Klimaneutralität zu kämpfen. Sie sehen sich aufgrund mangelnder Ressourcen kaum in der Lage, ein Beschwerdemanagement zu entwickeln. Dort wie auch in kleineren Organisationen und in einigen Verwaltungen sagt die Geschäftsführung zum Personal: Wenn ihr Probleme habt, kommt zu mir, aber das ist natürlich nicht im Sinne des AGG, denn es ist eindeutig eine Hemmschwelle für viele Beschäftigte, sich bei der Geschäftsführung zu beschweren, wenn die Folgen nicht abschätzbar sind. In kleinen Unternehmen wird eher versucht, entsprechende Probleme informell zu klären, doch das bleibt oft ohne große Konsequenzen, sodass es vermutlich eine hohe Dunkelziffer an Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot gibt.

Wie könnte ein idealtypisches Vorgehen speziell für KMU aussehen?

Ein idealtypisches Konzept von der Bestandsaufnahme über die Entwicklung einzelner Prozessschritte bis hin zu Evaluation und Monitoring gibt es angesichts der Heterogenität der 3,6 Millionen KMU nicht. Diversity-Management-Konzepte sind zudem relativ abstrakt mit vielen Handlungsbereichen und Prozessschritten und deshalb eher für größere Unternehmen geeignet. Deshalb nenne ich das Vorgehen bei meiner Beratungstätigkeit für KMU lieber vielfaltsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung. Damit gemeint ist ein schlankeres Konzept mit einem Bündel an Maßnahmen, die dem Unternehmen hinsichtlich der Ziele, des Budgets und der Zeit einen Mehrwert verschaffen. Hauptthema ist dabei meist die Fachkräftegewinnung.

Im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) des Bundesarbeitsministeriums haben wir unter Federführung der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung mit unserer KMU-Toolbox ein Informations- und Unterstützungsinstrument rund um die Themen vielfaltsorientierte Personalarbeit und Diversity entwickelt. Sie wendet sich an Geschäftsführungen und Personalverantwortliche von KMU, die mit interkulturell oder international ausgerichteten Personalstrategien auf Globalisierung, demografischen Wandel und Fachkräftebedarf reagieren wollen. Hier finden sich kurz und präzise praxisnahe Lösungsvorschläge, die sich für KMU mit ihren begrenzten Ressourcen zeitnah umsetzen lassen. So etwas müsste man als sinnvolle Alternative zu umfangreichen Handbüchern, die kaum jemand liest, auch für das AGG entwickeln.

Sinnvoll ist zudem ein Maßnahmenmix, der nicht nur auf Personengruppen abzielt, sondern auch für strukturelle Veränderungen steht. Da bietet sich zum Beispiel eine Art Diversity-Check im Unternehmen an, der alle Prozesse und Unternehmensbereiche auf mögliche Benachteiligungen analysiert und anschließend Ideen für eine strukturelle Veränderung entwickelt, statt nur auf Einzelmaßnahmen zu setzen. Viel nachhaltiger als Einzelmaßnahmen sind auch Betriebsvereinbarungen, der Einsatz von Vielfaltsbeauftragten, Leitbildprozesse oder die Festlegung von Zielquoten. Doch alle Veränderungsprozesse funktionieren nur, wenn die Führungskräfte, die Leitungsebenen mitmachen. Damit steht und fällt das Ganze. Sie können Vorbilder und Machtpromotor*innen sein, sie geben dem Thema Bedeutung und entscheiden über die Ressourcen.

Welche Rolle spielen dabei Betriebs- und Personalrat?

Ebenfalls eine sehr wichtige. Sie müssen Change-Agent sein für Diversity Management und Fürsprecher für diese Themen. Das Betriebsverfassungsgesetz oder die Personalvertretungsgesetze geben ihnen weitreichende Möglichkeiten, Rechte und Pflichten, sie können sich in viele Bereiche wie Personalgewinnungs- und -aus-

wahlverfahren sowie bei Betriebs- und Dienstvereinbarungen stark einbringen und sie können sozialpartnerschaftlich mit den Unternehmensführungen und Verwaltungsleitungen gemeinsame Konzepte entwickeln. Darüber hinaus gibt § 17 AGG den Betriebsräten ein eigenes Klagerecht bei größeren Verstößen gegen das AGG, doch das wird bisher recht wenig genutzt. Meist versuchen Betriebsräte das Problem vor Ort durch Mediation und Schlichtung zu lösen, um den Betriebsfrieden zu wahren.

Ist das AGG vornehmlich eine zusätzliche Belastung für KMU oder liegen darin für sie auch Chancen?

Zweifelloso Letzteres. In der konfrontativen politischen Debatte vor der Verabschiedung des Gesetzes wurden Ethik, Moral und Recht auf der einen Seite versus Ökonomie auf der anderen gegeneinander ausgespielt. Ich vertrete einen integrativen Ansatz, der be-

Viel nachhaltiger als Einzelmaßnahmen sind auch Betriebsvereinbarungen, der Einsatz von Vielfaltsbeauftragten, Leitbildprozesse oder die Festlegung von Zielquoten.

deutet, dass Antidiskriminierung im Zusammenspiel mit Ethik, Moral und Recht auch wirtschaftliche Vorteile schafft, weil der Antidiskriminierungsschutz im Betrieb das Image als attraktiver Arbeitgeber stärkt. Insofern sind Diversität und Diskriminierungsschutz ein wirklich starkes Business-Argument.

Wer es schafft, unterschiedliche Identitäten und Mindsets, also unterschiedliche Disziplinen in Teams stärker zusammenzubringen und so Vielfalt intern besser abzubilden, kann bei guter Steuerung die immer vielfältiger und komplexer werdenden Märkte besser bedienen. Eine betriebsinterne Kultur der Angst, des Misstrauens oder des Frusts infolge von Diskriminierung hingegen erzeugt jedes Jahr einen Milliarden Schaden in der deutschen Wirtschaft. Angesichts immer diverser werdender Märkte und ei-

ner globalisierten Wirtschaft ist in einer Exportnation wie Deutschland der Umgang mit Diversität mitentscheidend für den Erfolg von Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen.

Noch aber werden das AGG und Diversity Management nicht umfassend gelebt, die entwickelten Konzepte sind noch nicht Teil der breiteren Mainstream-

Eine betriebsinterne Kultur der Angst, des Misstrauens oder des Frusts infolge von Diskriminierung hingegen erzeugt jedes Jahr einen Milliarden Schaden in der deutschen Wirtschaft.

kultur. Insofern bleibt zu erforschen, wie es gelingen kann, über die vorhandenen teils guten Konzepte hinaus auch die informellen Mechanismen und Strukturen zu erreichen, um zu einer nachhaltigen Veränderung zu kommen.

Sie wiesen bereits darauf hin, dass Deutschland im europäischen Vergleich hinter dem europäischen Durchschnitt zurückbleibt. Doch jetzt gibt es Überlegungen, die soziale Herkunft als Diskriminierungsgrund ins AGG aufzunehmen. Wie bewerten Sie das?

Spätestens seit der ersten PISA-Studie wissen wir, dass die soziale Herkunft in Deutschland in enormem Maße über Bildungschancen und damit über Arbeitsmarkt-, also Lebenschancen entscheidet. Aus OECD-Vergleichen wissen wir zudem, dass in keinem anderen Land in der OECD der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildung so groß ist wie bei uns. Normativ ist jede Diskriminierung jedes Merkmals gleich schlimm und gleich abzulehnen, aber in Deutschland hat die soziale Herkunft die größte Auswirkung.

Insofern sollten wir die soziale Herkunft als wichtigsten Faktor immer mit den anderen Diskriminierungsmerkmalen zusammendenken. So gibt es zwar oft klare Benachteiligungen für Menschen mit Migrationsgeschichte und Frauen. Doch wenn wir die soziale Herkunft und den sozialen Status hinzunehmen, ist zu erkennen, dass sehr gut gebildeten Menschen mit Migrationsgeschichte der soziale Aufstieg viel eher gelingt als jenen, die aus sozial benachteiligten Familien kommen.

Im Kontext von „Merkmalen“ ist darüber hinaus erwähnenswert, dass endlich der Begriff „Rasse“ im Grundgesetz ersetzt und in Artikel drei das Diskriminierungsverbot auch auf die sexuelle Identität erweitert werden soll. Weil sich jedoch Gesellschaften immer schneller verändern und das Grundgesetz nicht alle paar Jahre geändert werden sollte, wäre es sinnvoll, die Merkmale nicht abschließend zu formulieren, sondern sie durch eine Art Vielfaltsklausel zu ergänzen.

KONTAKT

Andreas Merx

Fuldastr. 54

12043 Berlin

andreas.merx@pro-diversity.de

Tel.: 030 61620879

www.pro-diversity.de

INTERVIEW UND TEXT

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafoneemail.de

Wenn „Kinderfeen“ und „Kobolde“ Betreuungslücken schließen

Herausforderungen und Perspektiven für Alleinerziehende im SGB II

Alleinerziehende stellen mit 12,7 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine bedeutende Zielgruppe im SGB II dar. Weil sie zugleich für Kindererziehung, Erwerbsleben und die Führung des Haushaltes verantwortlich sind, muss eine ganze Reihe verschiedener Rahmenbedingungen erfüllt sein, wenn eine nachhaltige Integration in Arbeit gelingen soll. In besonderer Weise sind Alleinerziehende auf passende Angebote zur Kinderbetreuung angewiesen. Genau hier gibt es aber trotz einiger Fortschritte immer noch Lücken – vor allem in den sogenannten „Randzeiten“.

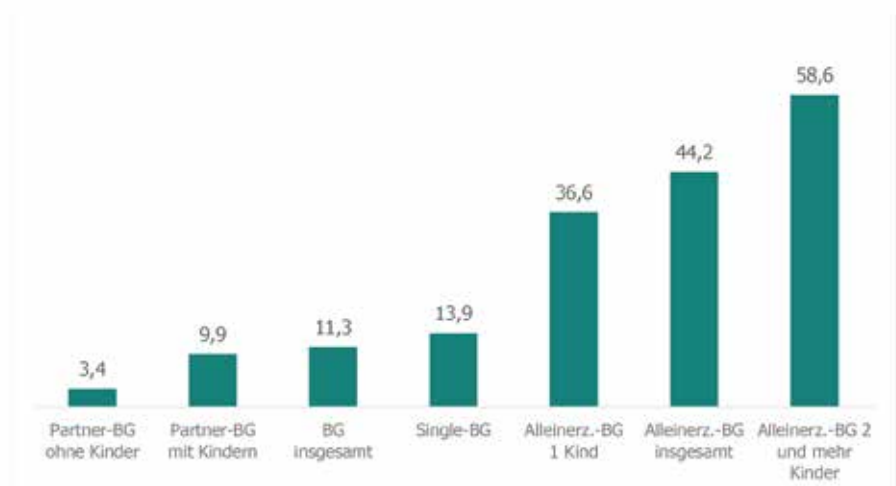
Die G.I.B. hat in ihrer Publikationsreihe „Analysen zum SGB II“ 2021 einen Bericht zum Thema „Alleinerziehende im SGB II – Strukturen und Entwicklungen in NRW“ veröffentlicht und im August 2022 im Rahmen der Online-Veranstaltung „Arbeitsmarktintegration (Allein-) Erziehende – Fokus Kinderbetreuung“ einen fachlichen Austausch zur Thematik organisiert. Insgesamt gibt es laut dem G.I.B.-Bericht, der sich auf statistische Daten der Bundesagentur für Arbeit und von IT. NRW aus dem Jahr 2019 stützt, in Nordrhein-Westfalen knapp über 325.000 Alleinerziehende. Dabei sind mit fast neun von zehn der überwiegende Teil Frauen. 44 Prozent der Haushalte von Alleinerziehenden sind auf Unterstützungsleistungen nach dem SGB II angewiesen. Wobei die Quote sogar bei über 58 Prozent liegt, wenn zwei und mehr Kinder zu versorgen sind. Das entspricht etwa einem Achtel aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II-Bezug. Im bundesweiten Ländervergleich der SGB II-Hilfequoten von Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften findet man NRW damit auf dem drittletzten Platz.

Die Publikation der G.I.B. macht deutlich, dass Alleinerziehende vor einer besonders herausfordernden Lebenssitua-

tion stehen: Sie sind in der Regel zeitlich stark eingebunden, stehen finanziell häufig unter Druck und sind oftmals psychisch und gesundheitlich belastet. Wenn nur eine Person Geld verdient und gleichzeitig Erziehungsverantwortung für die Kinder hat, ist es oft schwierig, ein bedarfsdeckendes Einkommen zu erwirtschaften – wenn sie sich überhaupt entscheidet, eine Arbeit aufzunehmen. Das hängt von Rahmenbedingungen auf unterschiedlichen Ebenen ab, weiß Jan

Amonn, gemeinsam mit Pauline Blumental, als Autor*innen-Team des G.I.B.-Berichts. „Ihre Entscheidung wird zum einen von ihren individuellen Ressourcen – zum Beispiel ihrer Berufsausbildung und -erfahrung – geprägt. Zum anderen von ihren eigenen Präferenzen. Hier sind zum Beispiel auch Einstellungen zu Geschlechterrollen relevant. Zudem spielt der Haushaltskontext eine Rolle. Also zum Beispiel die Frage, ob die Arbeitsaufnahme die Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug führen würde. Hinzu kommen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, wie etwa die Angebote der Jobcenter bei der Umsetzung der Grundversicherung für Arbeitsuchende, die Situation auf dem Arbeitsmarkt, die Frage, ob ausreichende und hochwertige Angebote an öffentlicher Kinderbetreuung verfügbar sind, sowie allgemeine gesellschaftliche Rahmenseetzungen, etwa durch kulturell vorgeprägte Rollenbilder oder auch durch das Steuerrecht.“

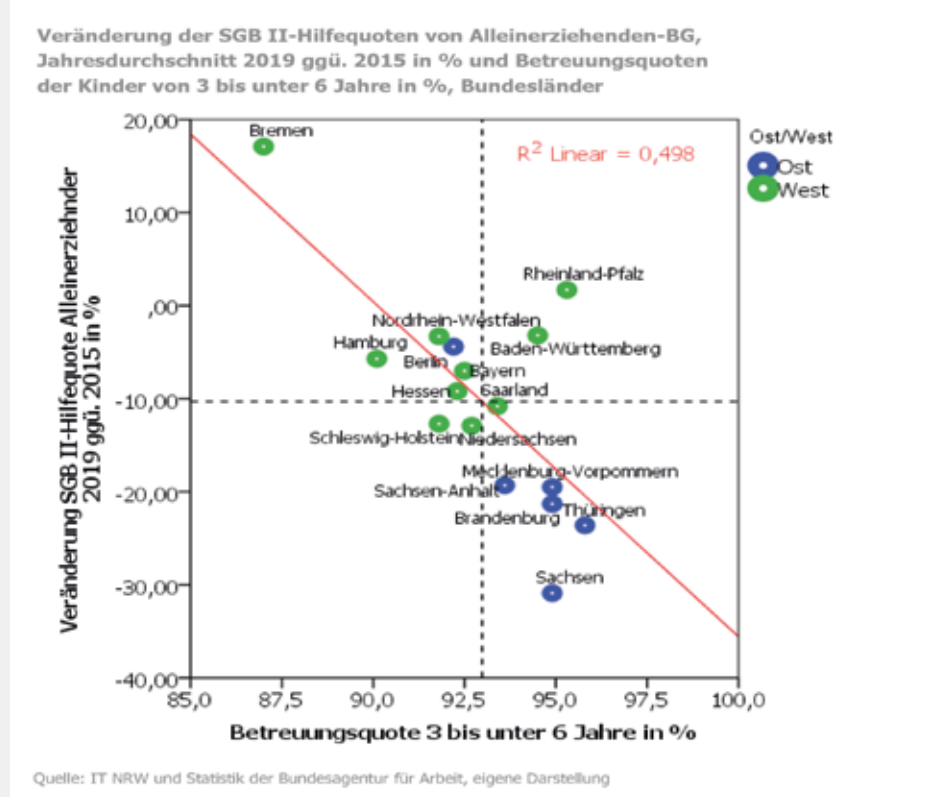
SGB II-Hilfequoten nach BG-Typ, NRW Jahresdurchschnitt 2019 (in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Diese Rahmenbedingungen sind bislang allerdings nicht so förderlich gestaltet, dass Alleinerziehende den bestehenden Herausforderungen gut begegnen können. Ein Hauptmanko: Es fehlt an Kinderbetreuungsangeboten, insbesondere in den Randzeiten, also früh morgens und abends. Das lässt sich empirisch belegen. „Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass die regionale Kinderbetreuungsquote, die individuelle Entscheidung für eine Arbeitsaufnahme von Alleinerziehenden im SGB II-Bezug in signifikanter Weise beeinflusst“, sagt Jan Amonn. Besonders im Vergleich der Bundesländer lassen sich beim Blick auf die Situation Alleinerziehender im SGB II deutliche Unterschiede feststellen. Insgesamt sind die SGB II-Hilfequoten Alleinerziehender in den letzten Jahren in fast allen Bundesländern zurückgegangen. Die G.I.B.-Studie zeigt, dass der Rückgang dabei umso höher ausgefallen ist, je besser die Kinderbetreuungsangebote ausgebaut sind. Eher unterdurchschnittliche Betreuungsquoten und vergleichsweise geringe oder sogar keine Rückgänge der Hilfebedürftigkeit gab es aber in NRW und den Stadtstaaten Bremen, Hamburg und Berlin.

Und auch für die kommunale Ebene in NRW konnten die Autor*innen des Berichts diese interessante Korrelation nachweisen. „Dort wo die Betreuungsquoten hoch sind, ist die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften Alleinerziehender im SGB II in den letzten Jahren vergleichsweise deutlich zurückgegangen. Dort wo die Betreuungsquoten unterdurchschnittlich ausfallen, ist die Zahl der Alleinerziehenden im Leistungsbezug auch nicht so stark zurückgegangen“, so Jan Amonn. Auch



wenn diese Entwicklung noch von weiteren Größen beeinflusst wird, lautet das Fazit der Analyse: „Eine gut ausgebaute Kinderbetreuung stellt eine wesentliche Voraussetzung dar, um Alleinerziehenden die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auch in einem höheren Stundenumfang zu ermöglichen.“

Als eine wichtige Strategie in diesem Zusammenhang nennt der Bericht die Stärkung des Verständnisses der Arbeitgeber für die Zielgruppe, Stichwort betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder auch die Möglichkeiten einer flexibilisierten Berufsausbildung, zum Beispiel in Teilzeit. Außerdem fehlt es nach Erkenntnis der Autor*innen mitunter noch an Transparenz über die bestehenden Hilfe- und Bil-

dingsangebote, die es für die Zielgruppe der Alleinerziehenden vor Ort bereits gibt. Wünschenswert wären aus ihrer Sicht zentrale Anlaufstellen für Alleinerziehende, die ganzheitliche Beratung und Betreuung aus einer Hand bieten.

Die G.I.B.-Untersuchung zeigt aber nicht nur Defizite auf, sondern beschreibt auch einige gelungene Handlungsansätze in NRW. So zum Beispiel das individuelle Betreuungsangebot „Sonne, Mond und Sterne“ des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) in Essen. Dieses Angebot greift in den Randzeiten, was insbesondere für Schichtarbeiter*innen essenziell ist. Hier übernehmen vom VAMV qualifizierte Betreuungspersonen, sogenannte „Kinderfeen“ oder „Ko-

bolde“, die Betreuung des Kindes im Familienhaushalt und begleiten es später gegebenenfalls auf dem Weg in die Kita oder die Schule.

Online-Veranstaltung behandelt breites Themenspektrum

Insgesamt zeigt sich: Dreh- und Angelpunkt für eine Verbesserung der Integrationsquote von Alleinerziehenden sind ergänzende Kinderbetreuungs- oder Beaufsichtigungsangebote. Das wurde auch in der G.I.B.-Online-Veranstaltung „Arbeitsmarktintegration (Allein-)Erziehende – Fokus Kinderbetreuung“ im August 2022 noch einmal deutlich. Zur rechtlichen Situation, zu Rahmenbedingungen und Ansprüchen der Kinderbetreuung hielt Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen einen Vortrag. Um den flexibleren Bedarfen im Hinblick auf die Betreuung der Kinder besser begegnen zu können, empfiehlt sie vor allem Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen. Denn das Geld sei in NRW zwar vorhanden, die Regelungen aber an vielen Stellen nicht vollständig durchdacht und somit nicht nutzbar. Dies betrifft zum Beispiel den Zuschuss zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten (§ 48 KiBiz), der in NRW aufgrund der Regelungen zur Inanspruchnahme kaum zum Tragen kam. Die bisher gemachten Erfahrungen sollten nach Meinung von Sybille Stöbe-Blossey deshalb nochmals systematisch zusammengetragen und von Politik, Jugendministerium und Landesjugendämtern diskutiert werden.

Kinderbetreuung kann eben nicht nur über die Regelbetreuung in Kindergärten stattfinden. Auch die ergänzenden

Kinderbetreuungsangebote gewinnen aufgrund von flexiblen Arbeitszeiten und Schichtdiensten an Bedeutung. Neben dem bereits beschriebenen Betreuungsangebot des Essener VAMV wurde im Rahmen der Online-Veranstaltung das Dortmunder Projekt „Eulen & Lerchen“ vorgestellt, ein weiteres Angebot der Randzeitenbetreuung. Es handelt sich um eine betrieblich unterstützte Lösung für in Pflegeberufen beschäftigte Eltern in zwei Dortmunder Kliniken. Hier wird auch besonders deutlich, wie sich ein anderes wichtiges Thema, nämlich das der Fachkräftesicherung, mit der Arbeitsintegration von Alleinerziehenden überschneidet. Denn ein Weg, dem großen Fachkräftemangel, der im Pflegebereich herrscht, zu begegnen, könnte – bei entsprechenden Betreuungsangeboten für die Kinder – beispielsweise die Ausweitung der Arbeitszeiten von Erziehenden sein. Nach Einschätzung der Projektverantwortlichen könnten durchaus auch andere Branchen mit Fachkräftengaps von einem solchen Modell profitieren.

Die Erfahrungen im Kontext des Bundesprogramms „Integrationskurs mit Kind“, die im Rahmen der G.I.B.-Veranstaltung ebenfalls vorgestellt wurden, zeigen, dass auch ein Kinderbeaufsichtigungsmodell für Zeiten, in denen Eltern etwa an Maßnahmen teilnehmen, zielführend sein kann. Die Nachfrage nach dem Programm, das geschaffen wurde, um Eltern mit Kindern im nicht schulpflichtigen Alter die Teilnahme an einem Integrationskurs zu erleichtern, ist nicht nur im Kontext der Geflüchteten aus der Ukraine groß. Gefördert wird hier eine integrationskursbegleitende Kinderbeaufsichtigung durch den Kursträger. Wegen fehlender Kinderbetreuungsfachkräfte ver-

folgt das Bundesprogramm zudem einen weiteren innovativen Ansatz: In den Integrationskursen werden geeignete Personen angefragt, ob sie Interesse haben, im Rahmen des Integrationskurses eine Qualifizierung zur Kindertagespflege zu machen. Ein Lösungsansatz, der nach Meinung der Verantwortlichen unbedingt weiter verfolgt werden sollte.

Zufriedene Kinder – erfolgreiche Mütter

Das Kommunale Integrationszentrum Wuppertal benannte auf der Veranstaltung wesentliche Gelingensbedingungen für die erfolgreiche Installation von Kinderbetreuungsangeboten, insbesondere für die Zielgruppe der Zugewanderten und Geflüchteten: Das Treffen konkreter Absprachen, das Vorhandensein einer Stelle oder einer Person, die die Initiative und Koordination übernimmt, eine klare Zuteilung von Verantwortlichkeiten und die Einbeziehung der Leitungsebene, um Verzögerungen zu vermeiden. Was die Integrationskurse angeht, lautet das Credo aus Wuppertal: Zufriedene Kinder bedeuten zufriedene Mütter, und zufriedene Mütter sind erfolgreich Lernende.

Als Vertreterin des MAGS NRW nahm Kristin Degener, die dort das Referat „Steuerung Grundsicherung für Arbeitssuchende, Koordinierung übergreifender Fragestellungen zur Frauenerwerbstätigkeit“ leitet, an der Veranstaltung teil. Aus der Perspektive der Jobcenter, die Kristin Degener aus der eigenen beruflichen Laufbahn gut kennt und mit denen ihr Referat im Zuge der Steuerung des SGB II ständig im Gespräch ist, gebe es äußere Rahmenbedingungen und Einflüsse, die ihre Arbeit überlagern. Deshalb müsse

man in Kauf nehmen, dass man nur in kleinen Schritten vorankomme. Mit Blick auf die Alleinerziehenden macht Kristin Degener noch einmal deutlich, dass das Problem „Kinderbetreuung“ ganz oben steht. „Wenn man es als Arbeitsverwaltung schafft, dieses Thema gut zu bearbeiten, sorgt man für eine seelische Entlastung der Alleinerziehenden und dann ist auch die Bereitschaft da, sich in Richtung Arbeitsmarkt zu orientieren. Zum Beispiel, indem man sich um zusätzliche Kompetenzen und Qualifikationen bemüht, um am Arbeitsmarkt besser landen zu können.“ Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die zur Verfügung stehen, könnten also erst im zweiten Schritt greifen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtigste Rahmenbedingung

Bei einer Erwerbsbeteiligung der Frauen von derzeit bundesweit 72 Prozent ist aus Sicht von Kristin Degener auch mit Blick auf die Fachkräftesituation noch Potenzial zu heben, – wenn denn die Rahmenbedingungen mitspielen. „Rahmenbedingung bedeutet hier natürlich auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das kann zum Beispiel eine betriebsnahe Kinderbetreuung sein, das kann aber auch ein Homeoffice-Modell sein, das sich stark an den Erfordernissen der Erziehenden ausrichtet.“ Das Modell von Betriebskindergärten hält Kristin Degener für eine gute Lösung. „Das Kind ist betreut, das Modell spart Wegezeiten – im Sinne von Work-Life-Balance sind das sehr gute Angebote. Außerdem haben Arbeitgeber mit einem solchen Modell auch eine gute Möglichkeit, Fachkräfte und junge Familien für sich zu interessieren und in ihr Unterneh-

men zu holen.“ Darüber hinaus müssten in NRW aber generell die institutionellen Kinderbetreuungsangebote im Bereich Fort- und Weiterbildung ausgeweitet werden. Arbeitsmarktmaßnahmen könnten zum Beispiel, analog zu den genannten Integrationskursen, durch Kinderbeaufsichtigungen flankiert werden. „Das wäre eine niedrighschwellige Lösung, bei der die Erziehungsverantwortung bei den Eltern bleibt, weil die Kinderbeaufsichtigung in räumlicher Nähe erfolgt, und den Eltern ermöglicht, an der Maßnahme teilzunehmen.“

Aktuell müssten die Beratungsfachkräfte in den Jobcentern kreativ sein und in gut funktionierenden Netzwerken agieren, um individuelle Lösungen für die Kinderbetreuung im Zuge von Maßnahmen zu finden. Das ist aus Sicht von Kristin Degener aber fürs Erste auch der richtige Weg: „Etwas zu finden, das strukturell genau der richtige Ansatz ist, wird uns in diesem Themenfeld in den nächsten Jahren nicht vollständig gelingen. Wir müssen nach individuellen Lösungen auf lokaler Ebene suchen.“ Dazu brauche es eine grundlegende geschäftspolitische Überzeugung in den Jobcentern, damit die zuständigen Mitarbeiter*innen die notwendige Unterstützung bekommen und die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. „Es ist wichtig, dass das Thema angesichts der vielen Herausforderungen, vor denen die Jobcenter aktuell stehen – Neuzugewanderte, Auswirkungen des Ukraine-Krieges, Bürgergeld –, nicht von der Agenda verschwindet. Nur dann kommen wir in dem Themenfeld schrittweise weiter und können nach und nach den Weg von Individuallösungen zu strukturellen Lösungen finden.“

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Dr. Victoria Schnier

Tel.: 02041 767159

v.schnier@gib.nrw.de

Jan Amonn

Tel.: 02041 767162

j.amonn@gib.nrw.de

Eine Handreichung für Arbeitgeber

So gelingt die Akquise ausländischer Fachkräfte für das Gesundheitswesen



© picture alliance/Kristin Bethe/dpa

Wegen des zunehmenden Fachkräftemangels benötigen Arbeitgeber im Pflege- und Gesundheitswesen aktuell und zukünftig zusätzliches Personal. Weil die gesuchten Fachkräfte regional nicht hinreichend zur Verfügung stehen, wird in zunehmendem Maße auch international nach ihnen gesucht. Die Handreichung „Gewinnung, Anerkennung und Integration ausländischer Fachkräfte im Gesundheitswesen“ der G.I.B. dient Arbeitgebern als praxisorientierter Leitfaden im Anwerbeverfahren.

Stellenanzeige aufgeben, Bewerbungen sichten, Vorstellungsgespräch vereinbaren und Arbeitsvertrag unterzeichnen: So verläuft die Suche nach Fachkräften im Idealfall. Diesen Idealfall gibt es auch im Pflege- und Gesundheitswesen nach wie vor, allerdings nicht mehr häufig genug. Der Bedarf an Fachkräften ist eben-

so groß wie die Zahl unbesetzter Stellen, wobei der heimische Arbeitsmarkt nicht über ausreichende Reserven verfügt, um hier Abhilfe zu schaffen. Deshalb gewinnt das Ausland mit seinem Angebot an Fachkräften, die an einer Arbeitsaufnahme in Deutschland interessiert sind, zunehmend an Bedeutung.

Das oben beschriebene Bewerbungsverfahren im internationalen Rahmen durchzuführen, stellt wegen des komplexen bürokratischen Aufwands gerade für kleine und mittelständische Unternehmen des Pflege- und Gesundheitswesens eine hohe Hürde dar. Vor diesem Hintergrund wendeten Arbeitgeber aus Nordrhein-Westfalen sich im Jahr 2021 an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes. Ihre Bitte an Minister Karl-Josef Laumann: Informationen, die für das Gelingen einer beschleunigten Akquise von Fachkräften aus dem Ausland unabdingbar sind, in gebündelter Form zur Verfügung zu stellen.

Rechtzeitig zu den vom MAGS ab Frühjahr 2022 in den Regierungsbezirken veranstalteten Fachforen „Pflegefachkräfte aus dem Ausland“ lag die gewünschte Broschüre vor. Sie trägt den Titel „Gewinnung, Anerkennung und Integration ausländischer Fachkräfte im Gesundheitswesen. Eine praxisbezogene Handreichung für Arbeitgeber“. Entstanden ist sie durch das Zusammenwirken der G.I.B. mit der beim MAGS eingerichteten Stabsstelle Berufsanerkennung und Fachkräftesicherung aus dem Ausland in Gesundheitsberufen (siehe auch Interview mit der Leiterin Dr. Petra Reuter, S. 52 ff.) und dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) in NRW. Die digital wie gedruckt verfügbare Orientierung „ermöglicht insbesondere den

mittelständischen Arbeitgebern im Pflege- und Gesundheitswesen einen individuellen und einfachen Zugang zu den für sie wichtigen Informationen zur effektiven Gewinnung, Anerkennung und nachhaltigen Integration ausländischer Fachkräfte“, sagt Ralf Burger, Mitarbeiter der G.I.B. und einer der Autoren. Besonderes Augenmerk legt die Handreichung darauf, komplexe Sachverhalte verständlich und praktisch umsetzbar im Sinne der jeweiligen Nutzerinteressen aufzubereiten. Die Gliederung folgt den Kernschritten des Anwerbeprozesses: Vorbereitung, Gewinnung, Anerkennung und Integration.

Der praktische Nutzen für Arbeitgeber ergibt sich einerseits aus dem Beitrag, den maßgebliche Beteiligte wie Trägerorganisationen, Behörden, Verbände, Agentur für Arbeit, das IQ-Netzwerk sowie Branchenfachleute mit ihrer Expertise geleistet haben. Andererseits sind die Informationen mit grafischen Darstellungen anschaulich aufbereitet, von Checklisten für die praktische Umsetzung flankiert sowie durch Schulungsangebote und Beispiele guter Praxis ergänzt. Verweise auf die Kontakte zu behördlichen Stellen und Beratungseinrichtungen runden die Broschüre ab.

LINK

Die Handreichung steht u. a. beim MAGS zum Download bereit:
<https://www.mags.nrw/berufsqualifikationen-erkennung-gesundheitsberufe>

AUTOR

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

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Ralf Burger, Tel.: 02041 767316
 r.burger@gjb.nrw.de

„Für kleine und mittlere Unternehmen gilt es, im Wettbewerb um Fachkräfte nicht ins Hintertreffen zu geraten“

Als „eine der großen Herausforderungen unserer Zeit“ sieht Nordrhein-Westfalens Arbeits-, Gesundheits- und Sozialminister Karl-Josef Laumann den Fachkräftemangel in den Pflege- und Gesundheitsberufen. Schon 2019 bezifferte die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW die nicht besetzten Vollzeitstellen in der Pflege für das Bundesland mit 24.000. Um den Bedarf zu decken, gewinnen Pflegekräfte aus dem Ausland zunehmend an Bedeutung. Ihre Anwerbung und Beschäftigung stellt gerade kleinere und mittlere Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Wie das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützen kann, erklärt Dr. Petra Reuter im Interview. Sie leitet dort die Stabsstelle „Berufsanerkennung und Fachkräftesicherung aus dem Ausland in Gesundheitsberufen“.

G.I.B.: Frau Dr. Reuter, auch in NRW hält der Fachkräftemangel in Pflege- und Gesundheitsberufen an. Inwiefern kann das Ausland helfen?

Dr. Petra Reuter: Fachkräfte zu gewinnen ist grundsätzlich zunächst Aufgabe der Arbeitgeber. Sie können Einfluss auf ausreichende Aus- und Weiterbildung sowie die Arbeitsbedingungen nehmen. Stichworte sind hier Tarifbindung, Arbeitsklima oder Hilfsmittelbereitstellung in der Pflege. Unsere alternde Gesellschaft benötigt aber perspektivisch so viel mehr Fachkräfte, dass der Bedarf allein im Inland nicht zu decken sein wird. Daher ist auch die Anwerbung aus dem Ausland ein notwendiger Baustein der Fachkräftesicherung. Größere Unternehmen, Klinikkonzerne und Universitätskliniken im Land haben dies bereits erkannt. Für kleine und mittlere Unternehmen gilt es, im Wettbewerb um Fachkräfte nicht ins Hintertreffen zu geraten. Empfehlenswert sind hier lokale Anwerbe- und Qualifizierungsverbände. Das MAGS arbeitet dabei im Rahmen der Fachkräfteoffensive der Landesregierung aktuell an verbesserten Rahmenbedingungen.

Was macht die Berufsanerkennung von ausländischen Arbeitskräften im Pflegebereich so speziell?

Menschen aus dem Ausland als Fachkräfte zu gewinnen, ist kaum vergleichbar mit den inländischen Bewerbungsverfahren. Die erheblichen Unterschiede zeigen sich bereits im beruflichen Alltag. Die Grundpflege etwa wird in vielen Staaten ausschließlich durch die Familien geleistet, während sie in Deutsch-

land ebenfalls zu den Aufgaben der Pflegekräfte zählt. Ferner haben diverse Staaten die Pflegeausbildung als Studiengänge organisiert, wodurch sie eher den Status ärztlicher Qualifikationen erreicht. Damit dies in Deutschland nicht zu Missverständnissen führt und gerade gewonnene Fachkräfte direkt wieder gehen, muss bereits im Ausland frühzeitig eine klare Information und Vorbereitung erfolgen.

Welche Rolle kommt der Landesregierung in diesem Anerkennungsprozess zu?

Wesentlich sind effektivere Anerkennungsverfahren. Sie fußen auf der Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse im Vergleich mit dem deutschen Ausbildungssystem. Dafür hat das MAGS die Antragstellung in NRW zentralisiert, mit der Einrichtung der Zentralen Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe (ZAG) bei der Bezirksregierung Münster. Sie haben wir aktuell aufgrund der deutlich steigenden Antragszahlen massiv personell verstärkt. Dort arbeiten nach einer neuerlichen Ausweitung um 29 Stellen in diesem Jahr 95 Menschen, die sich auf die Bereiche der akademischen Heilberufe und der Pflege- und Gesundheitsfachberufe aufteilen. So gewährleisten wir eine auf Länder spezialisierte Sachbearbeitung, was die Prozesse beschleunigt.

Warum ist eine Spezialisierung sinnvoll?

Die länderspezifische Organisation der Ausbildung weltweit ist komplex. Es benötigt besondere Expertise und viel Erfahrung, um den Abgleich und die

Anerkennung zu beschleunigen. Fachkräfte aus den Philippinen etwa haben an den dortigen Universitäten eine weitgehend gleiche Ausbildung erhalten. In Mexiko wiederum ist das von Hochschule zu Hochschule anders. Die in Deutschland erforderlichen Eignungs- und Kenntnisprüfungen darauf auszurichten, erfordert also sehr spezielles Wissen. Schlagkräftige und spezialisierte Organisationseinheiten sind daher erforderlich, sie haben wir in der ZAG geschaffen. Im Laufe des Jahres 2023 wollen wir die Prozesse rund um die Antragstellung weitgehend digitalisieren, dann sind lediglich noch die Zeugnisse im Original vorzulegen. In Nordrhein-Westfalen sind wir bereits heute schnell bei der Bearbeitung von Anträgen, künftig sind wir mithin noch effizienter. Darüber hinaus ist ein gutes Zusammenspiel verschiedener staatlicher Stellen wichtig. Das 2020 eingeführte beschleunigte Fachkräfte-Verfahren war die Voraussetzung dafür, dass die Anträge von Arbeitgebern auf Botschaftstermine und das Ausstellen von Visa wesentlich schneller bearbeitet werden. Die Landesregierung in NRW unterstützt dies mit der personellen Verstärkung der Ausländerbehörde durch die Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung bei der Bezirksregierung Köln.

Stichwort Arbeitgeber: Seit Anfang April 2022 liegt für sie eine praxisbezogene Handreichung vor, die wesentliche Aspekte im Zusammenhang mit der Gewinnung, Anerkennung und Integration ausländischer Fachkräfte im Gesundheitswesen bündelt. Die Broschüre hat die G.I.B. in enger Abstimmung mit Ihrer Stabsstelle erarbeitet. Welchen Eindruck haben Sie von der Wirksamkeit des Dokuments?

In dieser Gesamtheit haben die relevanten Informationen bisher nicht strukturiert vorgelegen. Uns ist es wichtig, sie nun kontinuierlich in den Netzwerken bekannt zu machen. Das ist zur Mitte des Jahres 2022 beispielsweise im Rahmen der Fachforen „Pflegefachkräfte aus dem Ausland“ in den fünf Regierungsbezirken gelungen. Seither berichtet die ebenfalls daran beteiligte Deutsche Fachkräfteagen-

tur, die bei den Anwerbeprozessen unterstützt, von guten Rückmeldungen. Zu finden ist die Handreichung in digitaler Form auch auf der Website des MAGS, darüber hinaus empfiehlt die ZAG sie regelmäßig bei Anfragen von privaten Vermittlern und Arbeitgebern. Uns freut, dass Arbeitgeber aktiv werden und auf die Informationen aus den Austauschforen und der Handreichung zurückgreifen. Damit erlangen die Unterstützungsstrukturen einen höheren Bekanntheitsgrad und werden leichter gefunden und genutzt.

Die Handreichung umfasst auch die „Integration“ der Arbeitskräfte. Warum?

Zu uns kommen ja Menschen, die Heimat, kulturelles Umfeld und oft auch ihre Familien verlassen haben. Der berufliche Alltag ist da nur eine Seite der Medaille, die andere besteht aus dem Leben in Deutschland, das sie sich von Behördengängen über die Kontoeröffnung bis zum Handyvertrag organisieren müssen. Bei der kulturellen, sozialen und gesellschaftlichen Integration ist auch Unterstützung der Arbeitgeber gefragt. Ein gutes Instrument ist da der „Werkzeugkoffer“, den das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen unter Trägerschaft des Kuratoriums Deutsche Altershilfe anbietet. Wir arbeiten aktuell daran, die bereits bestehenden kommunalen und privaten Integrationsstrukturen stärker mit den anwerbenden Unternehmen zu vernetzen. Frühzeitige Wohnungssuche und der Kontakt zu Migrantenorganisationen sind nicht zu unterschätzen, wenn die Anwerbung aus dem Ausland gelingen soll. Die Handreichung gibt wertvolle Tipps für all diese Aspekte.

Was sind weitere Gelingensbedingungen für eine beschleunigte Anwerbung ausländischer Fachkräfte im Gesundheitswesen?

Der Spracherwerb schon im Ausland ist eine wichtige Stellschraube, denn über 90 Prozent der Antragstel-

lenden kommen inzwischen aus Drittstaaten. Hier sehen wir noch erheblichen Verbesserungsbedarf durch den Bund, in dessen Aufgabenbereich die Sprachförderung fällt. Sofern eine praktische und theoretische Nachqualifizierung der Fachkräfte nötig ist, werden die Eignungs- und Kenntnisprüfungen sowie die Anpassungsmaßnahmen angesichts deutlich steigender Antragszahlen ein Flaschenhals bleiben. Daher setzt das MAGS sich für eine Verschlankung der AzAv-Auflagen* für Pflegeschulen ein, die in NRW die Anpassungsqualifizierungen stellen und organisieren. Denn warum soll eine Pflegeschule, die bereits zertifiziert und als Ausbildungsort zugelassen ist, sich noch einmal für die Bundesagentur für Arbeit zertifizieren lassen?

Inzwischen sind auf unsere Initiative hin nur noch Bereiche neu zu zertifizieren, die bei der Anerkennung als Schule noch nicht existierten. Wir arbeiten aber darauf hin, die Zertifizierung komplett abzuschaffen, um mehr Pflegeschulen zu aktivieren. Sie sind auch die Säulen bei den Eignungs- und Kenntnisprüfungen. Die Bezirksregierung Münster hat bereits ein gutes Netzwerk an Schulen aufgebaut, so dass die Wartezeit für eine Prüfung nur noch 21 Tage beträgt. Für den Erfolg sind dann aber ausreichende Sprachkenntnisse vonnöten, was den erwähnten Stellenwert der Kurse nur noch einmal unterstreicht.

* Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung)

KONTAKT

Dr. Petra Reuter

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Referat für Arbeit und Qualifizierung (II)

Stabsstelle Berufsanerkennung und Fachkräftesicherung
aus dem Ausland in Gesundheitsberufen, Düsseldorf

Tel.: 0211 8553260

Petra.Reuter@mags.nrw.de

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Ralf Burger

Tel.: 02041 767316

r.burger@gib.nrw.de

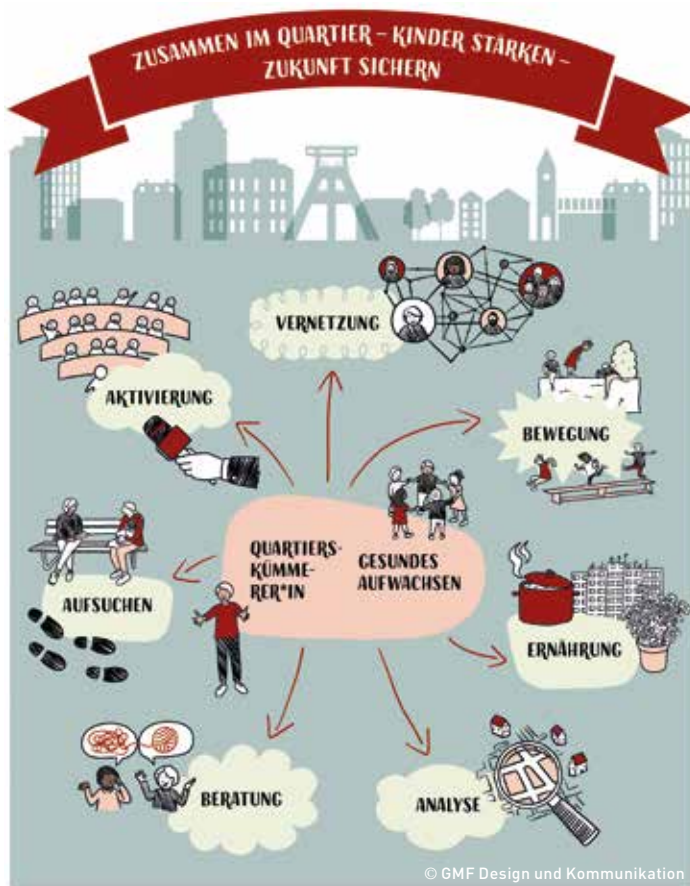
Volker Stephan

Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

TEXT

Volker Stephan



Kümmern im Quartier

Fachlicher Austausch „Face to Face“

Nach über zwei Jahren coronabedingter Online-Treffen stand unkomplizierter und persönlicher fachlicher Austausch am 15. September 2022 in der Lohnhalle der ehemaligen Bottroper Zeche Arenberg-Fortsetzung im Vordergrund. Zum Herbsttreffen der Projekte „Zusammen im Quartier – Kinder stärken – Zukunft sichern“ (ZiQ) hatten das Team der G.I.B. Armutsbekämpfung und Sozialplanung sowie das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAGS) die Beteiligten eingeladen.

Arme und von Armut bedrohte Menschen leben in der Regel in marginalisierten Gebieten, in denen sich Herausforderungen für Stadt- und Sozialplanung häufen, wie das ZiQ-Förderprogramm anhand seiner vielfältigen Projekte überzeugend dokumentiert. Obwohl sich die Quartiere und ihre Bewohnerinnen und Bewohner durchaus unterschiedlich zeigen, gelten für sie die gleichen zentralen Fragen: Welche Hilfestellungen benötigen die dort lebenden Kinder, Jugendlichen und deren Familien und welche Wege der Aktivierung eignen sich für sie, um selbstwirksam Perspektiven für sich und ihr Lebensumfeld zu entwickeln?

Vertrauensarbeit in den Quartieren benötigt Zeit und Verlässlichkeit

Die Mitarbeitenden der ZiQ-Projekte haben ihren Wirkungskreis eindeutig auf das jeweilige Quartier konzentriert. Ihre Arbeit vor Ort ist möglichst aufsuchend, die Angebote niederschwellig, das ist schon programmatisch so vom MAGS vorgege-

ben. Sie sind eine bekannte Anlaufstelle im Stadtteil, sie beobachten, sind ansprechbar, vermitteln, vernetzen, geben Impulse und sind damit letztlich das Sprachrohr des Quartiers in die Verwaltung und Politik. Sie haben aber nicht nur ihre Augen und Ohren im Quartier, sondern bringen auch Akteure und Ressourcen zusammen, um etwa Unterstützungsangebote in Kooperationen mit lokalen Vereinen und Institutionen bedarfsgerecht zu implementieren und hierdurch die einzelnen Bewohner*innen und das gesamte Quartier nachhaltig zu stärken.

Neben der Niederschwelligkeit ist das Fundament von Quartiersarbeit eine Haltung der Offenheit, Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber den dort lebenden Menschen und ihrer Lebenssituationen. Auf dieser Basis hat sich in den letzten Jahren in vielen Stadtteilen ein vertraulicher Umgang miteinander entwickeln können, der Projektverantwortlichen den Gestaltungsspielraum eröffnet, ihre Unterstützung immer wieder den aktuellen Bedarfen anzupassen. Die Ausrichtung

des ZiQ-Förderprogramms sowie die mögliche Laufzeit von vier Jahren boten dafür einen guten Rahmen. Gleichwohl ist der Projektalltag harte Arbeit, denn es gelingt nicht immer mühelos, mit den Menschen im Quartier und potenziellen Partnern in Verbindung zu kommen. Vor allem benötigt es unentwegten Einsatz, Zeit und verlässliche Anlaufstellen, besonders vor dem Hintergrund der Coronapandemie und den Herausforderungen des gegenwärtig bedrohlichen Weltgeschehens. So hat gegenseitige Inspiration, Motivation und Anerkennung eben auch für Projektmitarbeitende eine herausragende Bedeutung, um bildlich gesprochen „am Ball zu bleiben.“ Dafür stehen die regelmäßig stattfindenden und von der G.I.B. organisierten ZiQ-Zirkeltreffen. „Mit diesem Format bieten wir allen Beteiligten eine wertschätzende Atmosphäre für Austausch auf kurzem Wege und die Möglichkeit, aktuelle Arbeitsthemen direkt zu platzieren“, veranschaulichen die Mitarbeitenden des Teams Armutsbekämpfung und Sozialplanung Lisa Bartling und Lars Czommer.

Steigender Bedarf an individueller Sozialberatung

Gesellschaftliche Verwerfungen treffen arme und von Armut bedrohte Menschen besonders. Diese Tatsache entspricht den Erfahrungen aus der Arbeit vor Ort. Die negativen Auswirkungen der Pandemie sind noch immer deutlich erlebbar, dazu kommen „on top“ die Sorgen um steigende Kosten für Nahrungsmittel und Energieversorgung. Eine Projektmitarbeiterin fasst ihre aktuellen Beobachtungen wie folgt zusammen: „Bei Nahrungsmitteln stellt sich in einigen Haushalten schon jetzt nicht mehr die Frage, ob diese gesund sind, sondern wie ich überhaupt welche beziehen kann.“ Dass junge Menschen es in Erwägung ziehen, ihre Ausbildung oder Qualifizierung abzubrechen, um stattdessen kurzfristig lukrativ erscheinende Jobs anzunehmen, sind keine Einzelfälle mehr, auch nicht Retraumatisierungen durch die aktuelle kriegerische Russland-Ukraine-Auseinandersetzung und die wachsende Angst vor einem möglichen Atomkrieg. Der Hilfebedarf in den Familien der Projektstadtteile entwickelt sich dabei immer individualisierter und komplexer. Er spiegelt sich in wachsender Nachfrage nach „Eins-zu-eins-Beratungen“ wider und kratzt dabei empfindlich an den Ressourcen der Ansprechpartner*innen. Armut zeigt sich hier in unterschiedlichsten Facetten, beispielsweise als Defizite in der Sozialkompetenz, der Bewegung oder auch der Kommunikationsfähigkeit. Viele Familien haben zudem einen Flucht- bzw. Zuwanderungshintergrund, ob aus Syrien, Bulgarien, Ukraine oder anderen Ländern.

ANSPRECHPERSONEN IM MAGS

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Wolfgang Kopal
Gabriele Schmidt
Vera Strucks
 zusammen-im-quartier@mags.nrw.de

AUTORIN

Marion Slota, Tel.: 0157 77035666
 info@marion-slota.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Lisa Bartling, Tel.: 02041 767263
 l.bartling@gib.nrw.de
Lars Czommer, Tel.: 02041 767254
 l.czommer@gib.nrw.de

Die filmische Dokumentation zur Veranstaltung finden Sie hier: <https://www.gib.nrw.de/themen/armutsbekaempfung-und-sozialplanung-1/videodokumentation-zusammen-im-quartier>

Die unterschiedlichen Sprachen bilden eine Barriere für die Verständigung untereinander und auch dafür, Angebote zur Verbesserung der eigenen Lebenslage annehmen zu können. Zertifizierungen für Sprachlehrer*innen gestalten sich nach Aussagen von Projektmitarbeiter*innen jedoch kompliziert, langwierig und teuer. Zudem wird es immer schwieriger, Ehrenamtler*innen für eine Mitarbeit bei den Projekten zu gewinnen.

Niederschwelligkeit als Türöffner

Häufig gelingt der Zugang zu den Familien über Angebote für Kinder- und Jugendliche. Ob Theaterprojekte, Gemeinschaftsgärten, Kinderflohmärkte, Elternberatung und Elterncafé, Musik- oder Spielangebote, gemeinschaftliche Aktivitäten schweißen zusammen. Manche Familien sind bereits seit Projektbeginn mit dabei, sie vernetzen sich untereinander und agieren mittlerweile als Multiplikator*innen. So werden Informationen von Mund zu Mund oder über die sozialen Medien weitergegeben. Das Bedürfnis nach sozialem Austausch ist groß, berichten Projektmitarbeitende. Offene, unverbindliche Mitmach- und Kommunikationsangebote, angebunden an lokale Institutionen oder auch auf der Straße, auf Plätzen und Spielflächen, erreichen die Bewohner*innen des Stadtteils direkt in ihrem Lebensumfeld. Durch die Projekte wird offenkundig: Aufgrund

der Coronapandemie hat der öffentliche Raum in der Quartiersarbeit eine zentrale Rolle eingenommen, aber auch, weil in manchen Wohnsiedlungen schlichtweg Räumlichkeiten für Begegnungen fehlen. Für Wolfgang Kopal und seine Kollegin Vera Strucks vom MAGS „sind die direkten Einblicke in die praktische Projektarbeit fachlich essenziell, besonders im Hinblick auf die Gestaltung zukünftiger Förderprogramme.“

Was wird aber nach Einschätzung der Projektvertreter*innen die Quartiersarbeit in den nächsten Jahren bestimmen? Sicherlich wird es unerlässlich sein, probate, noch immer aktuelle Themen, wie Gesundheit und Resilienz weiterzuentwickeln und für neue Problemlagen unermüdlich weitere Spezialist*innen zum Ausbau bestehender Netzwerke zu gewinnen. Nach Lisa Bartling und Lars Czommer trägt die Arbeit der G.I.B. dazu bei, „die „gute Botschaft“ der Projekte nach außen weiterzugeben und die Wertschätzung für diese Art von Trägerarbeit zu erhöhen.“ Denn es wird ebenfalls wichtig bleiben, das Trägerwirken selbstbewusst in Runden Tischen, Steuerungsgruppen und Gremien von Verwaltung und Politik über den Fokus der Gesamtstadt hinaus bekannt zu machen. „Dem Quartier eine Stimme geben“, nennt es Wolfgang Kopal. Damit die Kenntnisse über die Unterstützungsbedarfe der Quartiere noch mehr Gewichtung in der kommunalen Stadt- und Sozialplanung bekommen.

„Armut wird gemacht“

Siebzehn Jahre nach seiner Einführung soll das SGB II, die Grundsicherung für Arbeitsuchende, auch Hartz IV genannt, ab 2023 durch das sogenannte Bürgergeld ersetzt werden. Das zweite Sozialgesetzbuch hat zwar für die Mehrzahl der Leistungsbeziehenden als individuelle „Absturzsicherung“ funktioniert, doch wäre für einige Menschen mehr „Fördern“ statt „Fordern“ sinnvoll gewesen, um ihnen einen Ausweg aus Armut und sozialer Ausgrenzung zu ermöglichen.

Auch in NRW wächst die Armutsgefährdungsquote. Die Landesregierung nimmt sich verstärkt des Themas Armut an, wie etwa mittels einer „Konferenz gegen Armut“ Ende 2022. Gründe genug, sich mit den strukturellen Bedingungen von Armut, den Strategien von Armen zur Bewältigung ihrer Lage sowie den Handlungsoptionen von Sozialpolitik und Kommunen im Kampf gegen Armut zu beschäftigen. Dazu haben wir Kai Marquardsen, Professor für Armut und soziale Ungleichheit im Kontext der sozialen Arbeit an der Fachhochschule Kiel interviewt. Er hat zu den Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik und zum sozialen Druck von Arbeitslosigkeit geforscht und kürzlich ein umfangreiches Handbuch zur Armutsforschung herausgegeben.



G.I.B.: Herr Professor Marquardsen, einen komplexen Sachverhalt in eine einfache, etwas provokative Frage gefasst: Wer ist schuld an Armut? Die Armen selbst oder die Gesellschaft, in der sie leben?

Prof. Kai Marquardsen: Armut hat vor allem etwas mit den schlechten Lebensbedingungen der Armen zu tun, in denen zu leben sie gezwungen sind. Das heißt, die Rahmenbedingungen sind das ursächliche Problem und nicht das Handeln der Einzelnen. Aber weite Teile unserer Gesellschaft neigen dazu, soziale Probleme zu individualisieren, also beim individuellen Verhalten von Menschen anzusetzen und die strukturellen Bedingungen, die immer wieder Armut und Prekarität hervorbringen, zu vernachlässigen oder gar zu ignorieren. Doch eine solche Einstellung wird der Wirklichkeit und den Armen nicht gerecht, denn Armut wird gemacht. Sie ist das Ergebnis gesellschaftlicher und politischer Prioritätensetzungen.

Mit dem Siegeszug des Neoliberalismus hat sich der Blick weg von der Gestaltung sozialpolitischer Rahmenbedingungen mit dem Ziel der sozialen Sicherung von Lebensbedingungen hin zu einem Blick auf das Handeln einzelner Personen und deren Eigenverantwortlichkeit verengt. Das ideologisch geprägte mikroökonomische, neoliberale Denken vom homo oeconomicus als rationalen Nutzenmaximierer sieht Menschen als individualisierte Marktakteure und in dieser Logik werden strukturelle Bedingungen ausgeblendet: die Einzelnen sind selbst verantwortlich.

Spiegelt sich diese Denklöge nicht auch in der Fixierung auf Erwerbsarbeit als – tatsächlicher oder angeblicher – Garantie zur Armutsvermeidung?

Ja, etwa aufseiten der Arbeitsverwaltung, wo Menschen im SGB II-Bezug entsprechend der Formel „selbst schuld“ ständig mit einem aktivierungspolitischen Imperativ konfrontiert sind, der der Aufnahme oder Ausdehnung von Erwerbstätigkeit oberste Priorität einräumt. Bei Nichtbeachtung drohen Sanktionen. Leistungsbeziehende werden so zu einem vermeintlich „eigenverantwortlichen“ Verhalten gedrängt, um im Interesse eines verkürzten Gemeinwohl-Verständnisses ihre soziale Nützlichkeit unter Beweis zu stellen, wobei implizit vorausgesetzt wird, dass Arbeit für alle Erwerbslosen grundsätzlich erreichbar ist.

Doch um „selbst schuld“ sagen zu können, müsste zunächst die volle „Schuldfähigkeit“ der jeweiligen Person festgestellt werden. Da aber die am Arbeitsmarkt konkurrierenden Individuen nicht alle von der gleichen Startposition aus ins Rennen gehen, kann auch von Chancengleichheit keine Rede sein. Vor diesem Hintergrund kann der Begriff der Aktivierung als Chiffre gesehen werden für die seit Jahren zu beobachtende Entwicklung, statt sozialer Rechte die sozialen Pflichten der Gesellschaftsmitglieder hervorzuheben und dabei auf die individuelle Eigenverantwortung zu verweisen. Mit einer solchen dysfunktionalen Politik aber bleiben individuelle Ressourcen ungenutzt, liegen unentdeckte Fähigkeiten brach.

Weitaus sinnvoller wäre hier der Ansatz des Ökonomie-Nobelpreisträgers Amartya Sen, der auf die Wahlfreiheit zur Realisierung verschiedener Lebensstile zielt. Dabei geht es um die umfassenden Möglichkeiten und Fähigkeiten von Menschen, ein Leben führen zu können, für das sie sich mit guten Gründen entscheiden konnten und das die Grundlagen der Selbstachtung nicht infrage stellt. Eine entscheidende Rolle spielen dabei die Ausgangsbedingungen, die als Ressourcen zur Verwirklichung eines individuell erfüllten Lebens mobilisiert werden können. Also kommt es auf die Befähigung der Einzelnen an, das Leben führen zu können, für das sie sich nach gründlicher Abwägung entscheiden. Das heißt: Eine Politik der Aktivierung müsste primär eine Politik der Handlungsermächtigung sein, die allen Individuen gleichermaßen die Chance eröffnet, ihre ungleichen Fähigkeiten zu entwickeln. Erst dann könnte man sich gerechterweise auf die Prämisse individueller Eigenverantwortung berufen.

Menschen in Armut und Menschen ohne Job stehen in unserer auf Erwerbsarbeit fixierten Leistungsgesellschaft unter erheblichem Druck. Müssen sie nicht sehr leistungsstark sein, um im Alltag mit diesem Druck umgehen zu können?

In der Tat spielt Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft eine zentrale Rolle für soziale Zugehörigkeit und Teilhabe. Alles ist und alle sind – von den Fällen großer Erbschaften abgesehen – auf Erwerbsarbeit angewiesen, sind abhängig von der Erwerbsarbeit wie von einer Droge. Deshalb wird das Fehlen von Erwerbsarbeit von Betroffenen zumeist als krisenhafte Situation erlebt. Der – um im Bild zu bleiben – andauernde Entzug von Erwerbsarbeit führt nicht nur zu erhöhten gesundheitlichen Risiken, sondern auch zu einer sozialen Verletzung der Person.

Zur Bewältigung ihrer sozialen Ausschlusserfahrungen versuchen Menschen unter diesen fremdbestimmten Bedingungen der Armut oder Arbeitslosigkeit ihre individuelle Handlungsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen. Sie sind keineswegs nur passive Hilfedürftige, sondern eigensinnig handelnde Subjekte. Unter dem Druck anhaltender Ausschlusserfahrungen suchen

sie auf symbolischer Ebene nach Anschluss an die gesellschaftliche Normalität, indem sie eine alltägliche Inszenierung von sozialer Zugehörigkeit betreiben. Dabei beweisen sie oft enorme Kreativität und Leistungsfähigkeit. Im verzweifelten Versuch, trotz oder genauer wegen einer individuell als Verlust von sozialer Zugehörigkeit und Teilhabe empfundenen sozialen Lage zu bestehen, halten sie an den Werten und Erwartungen der Erwerbsarbeitsgesellschaft symbolisch fest, entwickeln viele Betroffene unter Aufwendung enormer Energie eine Normalitätsfassade, indem sie etwa einer nicht-erwerbsförmigen Tätigkeit oder einer Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt nachgehen oder eine Rolle als sorgender Vater spielen, und zwar so, als ob es sich um eine reguläre Erwerbsarbeit handelt. Andere wiederum strukturieren ihren Alltag demonstrativ, nach außen hin sichtbar nach Normalitätserwartungen, die mit der Teilhabe an Erwerbsarbeit verknüpft sind. Sie leisten „Als-ob-Arbeit“ als Simulation der Normalität von Erwerbsarbeit und der Konformität mit den sozialen Erwartungen, die an sie geknüpft sind.

Solche Normalisierungsstrategien sind bislang vor allem für Menschen im Arbeitslosengeld II-Bezug dokumentiert, die einen erheblichen Teil der Armutspopulation in Deutschland bilden. Diese aus gesellschaftlichem Druck resultierende Einstellung korrespondiert mit der Tatsache, dass laut einer Dunkelfeld-Studie über verdeckte Altersarmut in Deutschland davon ausgegangen werden muss, dass bis zu 60 Prozent der Menschen, die eigentlich öffentliche Leistungen in Anspruch nehmen könnten, darauf verzichten, weil sie die relevanten gesetzlichen Regelungen nicht kennen oder mit der Inanspruchnahme staatlicher Hilfeleistungen Stigmatisierungsängste verbinden.

Steuern wir als Gesellschaft durch die Ökonomisierung aller Lebensbereiche und eine seit Corona und dem Krieg in der Ukraine zusätzlich wachsende Armut auf einen sozialen Kippunkt zu, weil das im ungeschriebenen Gesellschaftsvertrag enthaltene Versprechen auf soziale Sicherheit nicht mehr eingelöst werden kann?

Ich bin kein Apokalyptiker und mit historischen Analogien muss man vorsichtig sein. Ich halte es in dieser

Frage eher mit dem französischen Sozialphilosophen Pierre Bourdieu, der festgestellt hat, dass Prekarität heutzutage allgegenwärtig ist und bei denen, die sie erleiden, tiefgreifende Auswirkungen hat. Doch „in dem Prekarität die Zukunft überhaupt im Ungewissen lässt“, fährt er fort, „verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allem jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist.“

Tatsächlich hat unsere Studie an der Universität Jena, bei der hundert Menschen im Leistungsbezug interviewt wurden, gezeigt, dass die gesamte Energie vieler Betroffener in die Organisation ihres prekären Alltags fließt, sodass, wie Bourdieu schon sagt, zukunftsgerichtetes Denken überhaupt nicht möglich ist. Das Problem der Alltagsbewältigung erlaubt gar nicht, über das Hier und Jetzt strategisch hinauszudenken, und es bietet auch kein positives Identifikationspotenzial oder die Möglichkeit der Solidarisierung mit anderen. Arm zu sein oder Hartz IV zu beziehen ist ein gesellschaftlich nicht anerkannter Status, und Betroffene fürchten sich davor, sich zu outen und damit kann man sich nicht positiv als Gruppe identifizieren. Insofern halte ich das von Ihnen skizzierte Szenario für eher unwahrscheinlich, doch ohne Veränderungen werden soziale Konflikte zweifellos an Schärfe gewinnen.

Gleichzeitig aber begünstigen die mit Prekarität einhergehende Angst und Unsicherheit ein Klima der Entsolidarisierung und eine Hinwendung zu mehr Egoismus. Das hat Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Solange es einen Sozialstaat gab, der Teilhabe ermöglichte sowie soziale Sicherungssysteme gewährleistete, die auch bei längerfristiger Arbeitslosigkeit, Menschen auf einem Niveau auffing, das nicht den untersten Rand markiert, funktionierte der Zusammenhalt. Doch das gilt seit Hartz IV nicht mehr, denn Hartz IV steht für ganz unten sein, für nicht anerkannt sein in der Gesellschaft und ohne basale Sicherung entsteht ein Klima der Entsolidarisierung. Häufig resultiert daraus bei Menschen in prekären Lebenslagen das Phänomen einer Abgrenzung „nach

unten“. In unseren Interviews mit SGB II-Leistungsbeziehenden findet sich immer wieder das dominante Motiv zu sagen: „Es gibt diese typischen Hartz IV-ler, die nur abzocken wollen, aber ich nicht, denn ich gebe mir Mühe, da rauszukommen.“ Doch weil das fast alle sagen, erweist sich die Aussage als absurd.

Welche Handlungsoptionen hat Politik, um den Zusammenhalt der Gesellschaft zu stärken und Armut so gut wie möglich zu vermeiden?

Innerhalb der beschriebenen grundlegenden Ungleichheitsordnung ist Sozialpolitik ein wesentliches Politikfeld, denn sozialpolitisches Handeln hat einen erheblichen Einfluss auf die Verteilung von gesellschaftlichen Ressourcen sowie auf individuelle Teilhabechancen. Doch umfassende Lösungen für das soziale Problem der Armut werden nicht nur im Feld der Sozialpolitik entschieden, hinzu kommen Bildungs-, Familien-, Arbeitsmarkt- und nicht zuletzt Finanzpolitik, da es immer auch um die Verteilung begrenzter Mittel zwischen verschiedenen Ressorts geht. Der Sozialpolitik kommt jedoch bei der Bekämpfung von Armut eine Scharnierfunktion zwischen diesen Politikfeldern zu. Letztlich braucht es einen aktiven Sozialstaat, der die Rahmenbedingungen für eine Politik der Chancenermöglichung zur Verfügung stellt, aber das ginge deutlich über das mikroökonomische Weltbild hinaus und erfordert eine stärkere Regulierung von Erwerbsarbeit bei weitgehender staatlicher Absicherung von Beschäftigungsrisiken sowie eine Ermöglichung von anerkannten Alternativen jenseits von Erwerbsarbeit durch Entkopplung von Erwerbsarbeit und Existenzsicherung.

Was wir aber sehen ist die Tendenz im Sinne des neoliberalen Gedankens, dass wir immer mehr staatliche Aufgaben in den privaten Sektor verschoben werden. Diese Externalisierung führt dazu, dass für bestimmte existenzsichernde Leistungen etwas gezahlt werden muss, was vorher nichts gekostet hat oder subventioniert, also kostengünstig zur Verfügung stand. Das heißt, es gibt keinen Rechtsanspruch auf diese Leistungen und stattdessen besteht wie bei den nicht profitorientierten Tafeln eine Form der Mildtätigkeit, bei

denen sich nicht immer alle Bedürftigen hundertprozentig darauf verlassen können, dass diese Leistungen auch zur Verfügung stehen. Dass sich der Staat damit zum Teil aus der Daseinsvorsorge für Menschen zurückzieht, ist seinerseits ein Armutszeugnis.

Um im Kampf gegen Armut erfolgreich zu sein, bräuchte es zwei Dinge: Zum einen eine Grundsicherung, um soziale Sicherheit zu schaffen, die Menschen nicht nur auf einem absolut untersten Niveau gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht. Doch heute gilt der Satz der Schweizer Sozialwissenschaftlerin Silvia Staub-Bernasconi, wonach „Armut bedeutet, sich täglich zwischen der Befriedigung unterschiedlicher elementarer Bedürfnisse entscheiden zu müssen, also Teilhabe auf einem Niveau, wo sich jeden Tag immer wieder die Frage stellt, was geht und was geht nicht.“ Zum anderen bedarf es einer präventiven Unterstützung, also nicht Hilfe erst dann, wenn es sehr heftig brennt und nicht mehr anders geht, sondern präventive Armutspolitik in Kombination mit Nachhaltigkeit, was bedeutet, dass Hilfe nicht abrupt mit der Aussage endet: „Ab jetzt bist Du wieder auf Dich allein gestellt“, denn für viele Betroffene ist ihr ganzes Leben ein Pendeln zwischen Leistungs- und Nichtleistungsbezug, sie sind in der Mühle der Prekarität: nicht mehr ganz draußen, aber auch noch nicht drinnen.

Was können Kommunen als „Lebensort von Armen“ zur Armutsbekämpfung und zur Verbesserung der sozialen Lage beitragen?

Auf viele Rahmenbedingungen wie etwa die Höhe der Sätze im SGB II-Leistungsbezug haben Kommunen keinen Einfluss. Dennoch spielen Kommunen in diesem Kontext eine wichtige Rolle, denn eine sozialräumliche Perspektive auf Armut zeigt, dass die soziale Position von Menschen in Armutslagen sich nicht nur räumlich widerspiegelt, sondern auch durch den Raum miterzeugt wird. Auch wenn strukturelle Prozesse sozialer Ungleichheit damit nicht infrage gestellt werden, ist es sinnvoll, an die vorhandenen Ressourcen im Sozialraum anzuknüpfen und sie zu stärken, um Menschen in symbolisch abgewerteten Stadtteilen handlungsfähig zu machen.

KONTAKT

Prof. Dr. Kai Marquardsen

Lehrgebiet „Armut und soziale Ungleichheit
im Kontext der Sozialen Arbeit“

Fachhochschule Kiel, Tel.: 0431 2103023

kai.marquardsen@fh-kiel.de, <https://www.fh-kiel.de>

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Susanne Marx, Tel.: 02041 767201, s.marx@gib.nrw.de

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafoneemail.de

TEXT

Paul Pantel

Dazu gehört auch, bislang spezialisierte und versäulte Hilfesysteme und Zuständigkeiten von Ämtern miteinander zu vernetzen, um so Brüche und Unübersichtlichkeit zu vermeiden. Sinnvoll ist sicher auch der in Nordrhein-Westfalen von Land und Kommunen geförderte Präventionskettenansatz, wonach Kinder und Jugendliche über die gesamte Spanne des Aufwachsens unterstützt werden sollen. Zudem gilt es zu entscheiden, was auf der Prioritätenliste ganz oben stehen soll, denn das kann von Ort zu Ort ganz unterschiedlich sein. In meinem Wohnort Kiel zum Beispiel leben im Stadtteil Kiel-Gaarden gemessen am Leistungsbezug ihrer Eltern rund 60 Prozent aller Kinder in Armut. Dass sie auf der kommunalen Prioritätenliste ganz oben stehen, versteht sich von selbst, doch das Problem in vielen Kommunen ist dabei, dass Interventionen meist in Projektform erfolgen, also zeitlich limitiert sind.

Unsere vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen durchgeführte Evaluation des Bildungs- und Teilhabepakets hat darüber hinaus gezeigt, wie unterschiedlich Kommunen bei dessen Umsetzung agieren, da gibt es geradezu einen Flickenteppich an Maßnahmen: Während die einen einen möglichst niedrighschweligen Zugang zu den Förderangeboten schaffen, haben andere Kommunen die Hürde für die Inanspruchnahme etwa durch kompliziertere schriftliche Antragsverfahren sehr hoch angesetzt.

Hilfreich wäre zudem gewiss ein Wiederaufleben der „alten“ Gemeinwesenarbeit mit einer Sozialen Arbeit, die Menschen – wieder – handlungsfähig macht, empowert und befähigt, ihre eigenen Geschicke in ihrem Lebensumfeld selbst in die Hand zu nehmen und mit anderen gemeinsam zu gestalten. Doch auch das darf kein Projekt nur über ein, zwei Jahre sein, denn das Erlernen von Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit im positiven Sinne braucht einen langen Atem.

BILDNACHWEISE

Michel Koczy (S. 2)

picture alliance/Winfried Rothermel (S. 8)

INI Firmengruppe (S. 15 + 3, 16, 19)

Gehring Group GmbH (S. 16)

picture alliance/imageBROKER|Michael Weber (S. 20)

picture alliance/Zoonar|Kokhanchikov (S. 28)

picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild|Jan Woitas (S. 31 + 3)

picture alliance/photothek|Michael Gottschalk (S. 35 + 3)

picture alliance/Matthias Koch (S. 38)

picture alliance/SULUPRESS.DE|Torsten Sukrow/SULUPRESS.DE (S. 41)

photography anna drabinski (S. 43)

picture alliance/Kristin Bethge/dpa (S. 51 + 3)

GMF Design und Kommunikation (S. 55)

TITELFOTO

picture alliance/imageBROKER|Michael Weber

G.I.B. mbH · Im Blankenfeld 4 · 46238 Bottrop,
ZKZ K31228, PVSt., Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt

IMPRESSUM

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

Verantwortlicher Redakteur: Josef Muth

Redaktionskonferenz: Denise Anton, Maximiliane Berger, Andrea Bosch, Gaby Holz,
Julia Mahler, Josef Muth, Elisabeth Tadzidilinoﬀ, Benedikt Willautzkat

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.

Druck: KRÜGER Druck+Verlag GmbH & Co. KG, Merzig

ZKZ: K31228 | ISSN 1860 – 9384

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

Erscheint vierteljährlich | Dezember 2022

Die G.I.B. ist eine Gesellschaft des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sie unterstützt die Arbeits- und Sozialpolitik des Landes und ist strategischer Partner bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF).

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH