

## 20 Jahre bag arbeit - eine Chronologie

Ein Beitrag von Truda Ann Smith

*In diesem Jahr feiern wir 20 Jahre bag arbeit e.V. - 20 Jahre in denen wir uns aktiv für Integration eingesetzt haben. Und darauf sind wir stolz! Wir wollen das Jubiläum als Anlass nehmen, auf das Erreichte zurückzuschauen und wagen einen Blick in die Zukunft!*

*In dieser Ausgabe von forum arbeit erinnern wir an die Gründung des Verbandes und die Jahre bis 1995. Die Chronologie wird in den kommenden Ausgaben fortgesetzt.*

Die ersten Beschäftigungsgesellschaften wurden bereits in den achtziger Jahren als Folge der Beschäftigungsprobleme in Westdeutschland gegründet. Sie sollten alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für ausgrenzte Gruppen anbieten und im Rahmen eines Konzeptes „Arbeiten und Lernen“ Teilhabe und Integration organisieren.

Viele der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Unternehmen haben die kompletten letzten 20 Jahre mitgestaltet, einige haben den Bereich gewechselt und neue sind kontinuierlich dazu gekommen, als sich der Sektor fachlich entwickelt hat und zahlenmäßig gewachsen ist. Was damals als Brückenfunktion gedacht war, ist heute fester Bestandteil der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik. Heute sind über 400 Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen in unserem Verband organisiert. Der Verband ist aus den Unternehmen gewachsen und bleibt bis heute ihr Fachverband.

In den vier Ausgaben von forum arbeit in diesem Jahr werden wir Ihnen die Entwicklung des Verbands in Etappen darstellen. In der heutigen Ausgabe betrachten wir die Ereignisse aus den Jahren 1989 – 1995, welche Themen uns bewegt und welche Lösungsansätze wir präsentiert haben.

### Westdeutschland 1989

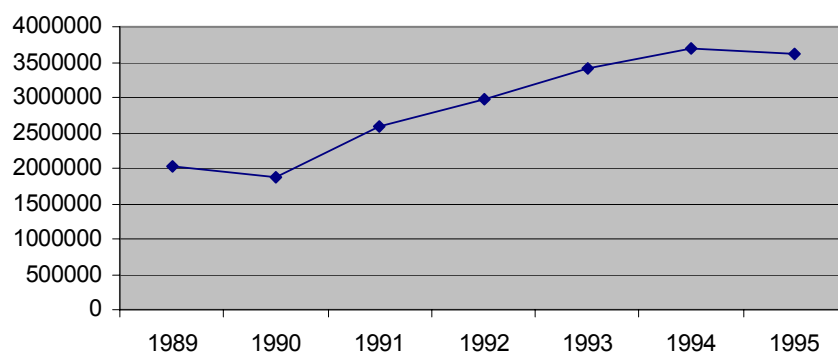
Es lohnt sich am Anfang der Chronik - vielleicht besonders in Anbetracht der heutigen Arbeitsmarktsituation - zuerst an die Rahmenbedingungen von Anfang 1989 zu erinnern. Deutschland war noch in zwei Gesellschaftssysteme geteilt. Das Jahr 1988 schloss mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenzahl von 2,2 Millionen Menschen (Quote von 8,7% der Erwerbsbevölkerung) ab. Die Leistungsempfänger/innen in Westdeutschland waren in zwei Systeme eingebunden: Ein versicherungsorganisiertes System mit Empfänger/innen von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe je nach Bezugsdaueranspruch (nach dem Bundes-Arbeitsförderungsgesetz (AFG)) und

ein Fürsorgesystem der Sozialhilfe, für diejenigen ohne Versicherungsansprüche, organisiert auf kommunaler Ebene nach dem Bundes-Sozialhilfe-Gesetz (BSHG).

Die gängigen Aktivierungsinstrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung nach dem AFG waren ABM (§§ 91-96), der Einarbeitungszuschuss (§ 49 AFG), die Lohnkostenzuschüsse für 50+ („ABM für Ältere“, § 97 AFG) und Lohnkostenzuschüsse für Langzeitarbeitslose, die Förderung der Arbeitsaufnahme von schwer vermittelbaren Menschen (§ 53 AFG) und das Sonder-eingliederungsprogramm nach § 62d AFG (ab Juni 1989). Mit dem Sonderprogramm wurde es erst möglich, im Rahmen des AFG Kombinationen aus Arbeit, Lernen und sozialer Betreuung anzubieten, was sich bis dahin als Mischförderung im Gesetz nur schwer gestalten ließ.

Parallel hierzu wurden den Sozialhilfeempfänger/innen nach §§ 18-20 des BSHG Beschäftigungsangebote im Rahmen der „Arbeit statt Sozialhilfe“ und der „Hilfe zur Arbeit“ Pro-

Anzahl Arbeitslose



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

gramme bereitgestellt, entweder als sozialrechtliche Arbeitsverhältnisse mit Mehraufwandsentschädigung (ca. 43% der Förderfälle) oder in der arbeitsrechtlichen Variante (ca. 57% der Förderfälle).

Nach einer Umfrage des Deutschen Städtetags gab es in 1989 im Rahmen der Angebote nach BSHG über 110.000 Beschäftigungsverhältnisse. Hiervon dauerten die Beschäftigungsverhältnisse in über 77% der Förderfälle länger als 12 Monate und in 17% länger als 24 Monate. In ABM-Stellen arbeiteten damals zusätzlich dazu durchschnittlich ca. 115.000 Menschen. Somit waren allein in Westdeutschland ca. 215.000 Menschen im Rahmen von Angeboten der öffentlich geförderten Beschäftigung tätig.

**Gründung**

Am 20. Januar 1989 wurde die erste Satzung der bag arbeit errichtet. Der Verein, mit Sitz in Köln, wurde erstmals am 26. April 1989 ins Vereinsregister eingetragen.

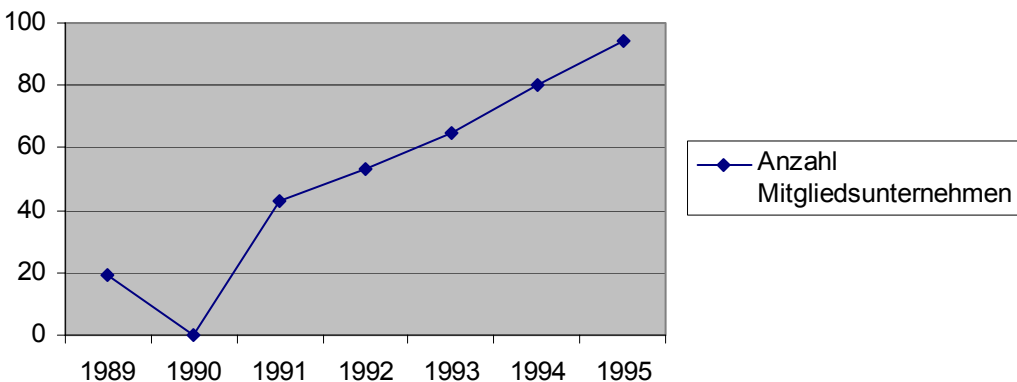
Bereits in 1988 hatten sich die Überlegungen gefestigt, einen Verband zu gründen, als Ort der fachlichen Weiterentwicklung des Bereichs öffentlich geförderte Beschäftigung. Obwohl der Arbeitsbereich der geförderten Beschäftigung schon länger existierte und die Gründungsmitglieder bereits langjährige Akteure z.B. in den Wohlfahrtsverbänden waren, gab es bis dahin keine formelle Struktur in Westdeutschland, die mit dem Wissensmanagement für diesen besonderen Ausschnitt der Integrationsarbeit betraut war.

Die Gründungsmitglieder der bag arbeit nahmen dies als Aufforderung, den Aufbau dieses Verbandes auf den Weg zu bringen. Am 20. Januar 1989 war es soweit - 23 Unternehmen kamen in Köln zusammen, um den Verband zu gründen und den ersten fünfköpfigen Vorstand zu wählen. Der Vorstandsvorsitzende der ersten Stunde war Hansjörg Böhringer, der den Verband in dieser Funktion bis 2007 führte.

Der Zweck des Vereins wurde wie folgt in der ersten Satzung festgelegt und eingetragen: „Der Verein hat den Zweck, die Arbeit der Träger von Einrichtungen und Maßnahmen die im direkt lohnsubventionierten Arbeitsmarkt Arbeits- und Ausbildungsplätze für erwerbslose Menschen zu sozialversicherungspflichtigen Bedingungen bereitstellen, auf Bundesebene zu fördern, und deren Interessen zu vertreten.“

Über die Jahre, als sich der Arbeitsbereich fachlich weiterentwickelte, wurde der Zweck den Entwicklungen angepasst bis in 1997 die heute noch gültige Fassung festgeschrieben wurde: „Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige bzw. mildtätige Wohlfahrtszwecke im Sinne des Abschnitts »Steuerbegünstigte Zwecke« der Abgabenordnung. Der Verein hat die Förderung der Hilfe für am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Personengruppen, insbesondere die Zielgruppe des § 53 AO, speziell durch soziale Betreuung, berufliche Qualifizierung und sonstige Maßnahmen zur Wiedereingliederung in das Arbeitsleben zum Zweck.“

Anzahl Mitgliedsunternehmen



- Die Gründungsmitglieder:**  
*Hansjörg Böhringer – Neue Arbeit Sindelfingen*  
*Achim Meyer auf der Heyde – BBJ Consult*  
*Oskar Pfreundschuh – Werkstatt Frankfurt e.V.*  
*Axel Biehl – Neue Arbeit Saar*  
*Jochen v. Maydell – Hamburger Arbeit Beschäftigungsunternehmen mbH*  
  
*Hans Eckardt – Diakoniewerk Duisburg*  
*Albert Wild – Caritasverband für Stuttgart e.V.*  
*Winfried Müller – Neue Arbeit Stuttgart*  
*Werner Kollmer – GJB Stuttgart*  
*Johannes Locher – Neue Arbeit Essen*  
*Andreas Knapp – Initiative JAL e.V.*  
*Wolfgang Haferkamp – Ruhrwerkstatt e.V.*  
*Rolf Schäfer – Förderwerk e.V., Bremen*  
*Fritz Brinkmann – Ehrenfelder Verein für Arbeitsbeschaffung*  
*Walter Schulz – Zug um Zug Baukooperative*  
*Matthias Schulze-Böing – Stadtverwaltung Offenbach*  
*Jochen Böger – GOAB mbH, Offenbach*  
*Peter Lübbert und Ingo Klapheck – Gewerkstatt gGmbH*  
*Walter Ayass – Arbeitsförderungsbetrieb GmbH, Karlsruhe*  
*Monika Schulz – Werkhof München gGmbH*  
*Claus J. Eggers – Gemeinnützige Arbeits- und Berufsförderungs-ges. mbH, Schuby*  
*Wilhelm Barth – Renatec gGmbH*  
*Werner Weber – VFG Bonn*

Die ersten Mitgliedsunternehmen der ersten Jahren waren keineswegs homogen - vom kleinen eingetragenen Verein, der ein Dutzend Menschen im Grünbereich beschäftigte, bis zur gemeinnützigen GmbH mit mehreren Hundert Industrie-, Hand-

werks- oder Dienstleistungsarbeitsplätzen. Gemeinsam hatten sie jedoch, dass sie sich eine Reihe von Kompetenzen erworben hatten, über die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Regel nicht verfügten.

Die Praxisnähe des Verbands war von Beginn an ein zentrales Anliegen und ist zu unserem Markenzeichen geworden, sei es in unseren Stellungnahmen, in Fachveranstaltungen oder in der Projektarbeit. Diese Praxisnähe zeichnete sich insbesondere in den Strukturen des Verbands ab und in der hohen Bereitschaft der Mitgliedsunternehmen, in Arbeitsgruppen die Verbandsarbeit zu organisieren und durchzuführen und von dort aus den Transfer zu gestalten. Auch nach Gründung einer Geschäftsstelle blieb die fachliche Expertise des Vorstands und der Mitgliedsunternehmen die treibende und entscheidende Kraft für die Aktivitäten und die Kommunikation des Verbands.

In den ersten sechs Verbandsjahren ist die Anzahl der Mitgliedsunternehmen schnell gewachsen von 23 auf 94. Im Jahre 1993 wurde entschieden, den damals bereits 12-köpfigen Vorstand auf 18 Personen zu erweitern, um Vertreter und Vertreterinnen aus den neuen Bundesländern in die Vereinsarbeit einzubinden.

Viele Mitwirkende der Gründungsjahre sind leider nicht mehr aktiv in diesem Bereich tätig. Ein außerordentlicher Dank gilt allen, die den Verband aufgebaut haben und die im Vorstand und seinen Arbeitsgruppen in diesen ersten Jahren mitgewirkt haben.

Seit April 1992 verfügt der Verband über eine Geschäftsstelle in Berlin und beschäftigt selber Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem Transfer der fachlichen Expertise. Die erste Geschäftsführerin war Ellen-Ruth Schneider, die bis zum April 1996 die Geschäftsstelle und deren Aufbau leitete. Unser erstes Büro war damals in der Schönhauser Al-

lee in einem noch nicht vollständig sanierten Altbau. Auf moderne Kommunikationstechnik musste teilweise verzichtet werden, aber das Engagement der damaligen Mitarbeiter/innen machte den Verband funktionsfähig. Der Umzug in die heutigen Räumlichkeiten in der Brunnenstraße erfolgte erst im Jahre 1996. Die Verlegung des Sitzes des Vereins nach Berlin fand 1994 statt.

### **Koordinierungsstelle Ost-West**

Das Jahr 1989 war für den Verband das Aufbaujahr, in dem es darum ging, die Aufgaben zunächst zu eruieren und zu planen. Keiner konnte damals erahnen, dass am Ende des Jahres Deutschland wiedervereinigt sein würde und somit ein unvorhergesehener Auftrag und große Herausforderungen auf den neu gegründeten Verband zukommen würden - der Transfer von Wissen und Expertise und der Aufbau von Projekten und Beschäftigungsstrukturen in den neuen Bundesländern.

1992 wurde die bag arbeit vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen eines Großprojektes damit beauftragt, eine Koordinierungsstelle Ost-West (KOW) genau für diesen Transfer aufzubauen. Die vertragliche Regelung zwischen der bag arbeit und dem BMAS sah zwei Aufgabenbereiche vor:

- 1) Förderung des Erfahrungsaustausches von West nach Ost mit dem Ziel, die verantwortlichen Träger und Behörden in den neuen Ländern beim Aufbau geeigneter arbeitsmarktpolitischer Strukturen zu unterstützen.
- 2) Entwicklung und Durchführung von praxisnahen Fortbildungsangeboten für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiativen in den neuen Bundesländern.

Dies hieß für die bag arbeit:

- a) die Sammlung und Evaluation aller für den Erfahrungsaustausch grundlegenden Informationen und Aufbau einer Datenbank mit

Detailinformationen über Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiativen, Förderprogramme, Experten usw.

- b) Vermittlung von Kontakten zu Trägern und Einrichtungen zwecks Praktika und
- c) Organisation des Erfahrungsaustausches in Form von Tagungen und/oder Projektbesuchen.

Das Angebot der KOW war von Anfang an darauf angelegt, keine abstrakte Beratung zu leisten, sondern durch den Verbund von Praktikern einen engen praxisbezogenen Wissenstransfer herzustellen. Zu Beginn organisierte die KOW Tagungen in jedem neuen Bundesland zum Thema „Zukunft der Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte – Existenzsicherung und Entwicklungsperspektiven“ mit einem flankierenden Tagungsangebot zu den spezifischen Themen der Organisationsentwicklung wie Planung, Management und Finanzierung. Ansatz war immer die Standortbestimmung und Situationsanalyse von Projekten in den Regionen der neuen Bundesländer zu diskutieren und Gemeinsamkeiten und Unterschiede der bestehenden Ansätze in Ost und West herauszuarbeiten. Somit sollte vermieden werden, dass der Erfahrungsaustausch auf Modellen und Strukturen basierte, die sich nicht auf die Situation in den neuen Bundesländern übertragen ließ und sollte sich damit von den übrigen und üblichen Beratungsangeboten abheben.

Ebenfalls wurden zahlreiche Fortbildungsangebote im Bereich „Sozialmanagement“ für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsunternehmen und ABSen entwickelt und aufgelegt. Dies reichte bis hin zu einem Kurs mit 120 Stunden theoretischen Unterrichts und ein Praktikum von 160 Stunden, an dem von 1993 bis 1994 18 leitende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Unternehmen in Brandenburg und Thüringen teilnahmen.

Viele Fortbildungsangebote wurden von den Praktikern aus den Verbandsreihen konzipiert und selber durchgeführt z.B. zu Themen wie „Kommunale Instrumente der Beschäftigungsförderung“, „Anleiter in Beschäftigungsprojekten“, „Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 – Auswirkungen auf Beschäftigungsgesellschaften und Kommunen“, „No future oder neue Perspektive – Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für Jugendliche und junge Erwachsene“.

Außerdem wurden neue Arbeitsfelder wie Elektrorecycling, Kulturarbeit und Denkmalpflege vorgestellt sowie Tätigkeitsfelder aus dem Bauhandwerk in Kooperationsformen mit anderen Anbietern aus der allgemeinen Wirtschaft. In den berufsbegleitenden Seminarangeboten waren Managementfragen ebenso wichtig, wie das Thema sozialpädagogische Anleitung. Betriebswirtschaftliche Schwerpunkte standen neben Angeboten zu den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Aufgabenbereichen der Anleiter/innen und des Managements. Auch heute erinnern sich noch zahlreiche Mitgliedsunternehmen gerne an diese Zusammenarbeit in der KOW zurück und an den Wissensgewinn für alle beteiligten Betriebe nicht nur im Ostteil der Republik sondern

auch im Westteil (Reflektion über eigene „alte“ Strukturen). Damals sollte etwas gemeinsam aufgebaut und nicht abgebaut werden.

Ende 1994 wurde die erfolgreiche und anerkannte Arbeit der KOW bis Ende 1997 verlängert und erweitert.

### **Jahrestagungen**

Von Anfang an stellten die Jahrestagungen der bag arbeit den jährlichen Höhepunkt im Verbandsleben dar - einerseits wegen der fachlichen Beiträge und der praxisorientierten Workshops und andererseits wegen der Gelegenheiten zum informellen Gespräch und Austausch. Inhalte und Atmosphäre, dies sind die zwei wesentlichen Elemente, die bis heute die Tagung charakterisieren.

1991 fand die erste Jahrestagung zum Thema „Arbeitsmarktpolitik für Benachteiligte – Herausforderungen der 90er Jahre“ in Tutzing statt. 1992 nahmen wir das Thema „Lebensrisiko Arbeitslosigkeit“ auf. In mehreren Themenblöcken wurden die sozialen und individuellen Folgen der Massenarbeitslosigkeit aus wissenschaftlicher, politischer und aus der Sicht der Praktiker diskutiert. Dies schloss auch das Thema der „Sozialbetriebe“ ein und die Auseinandersetzung, ob sie eine endgültige Ausgrenzung der Betroffenen bedeuteten oder die Chance eröffneten, bestimmten Gruppen besser helfen zu können, als dies bisher der Fall war.

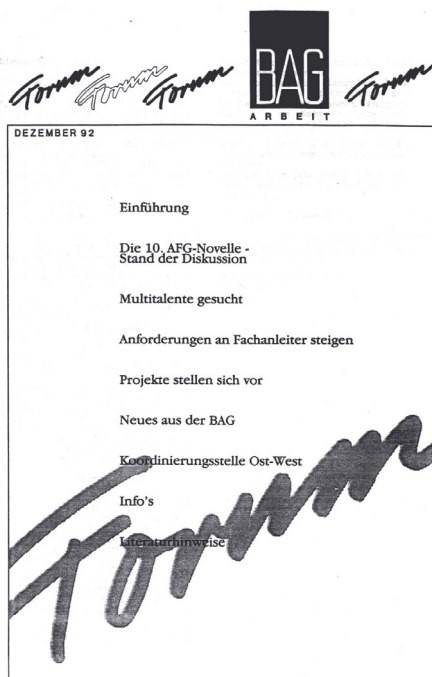
Unter dem Motto „Unternehmen Arbeit. Ideen, Konzepte und Strategien zur Überwindung der Arbeitslosigkeit“ fand 1994 die dritte Jahrestagung statt und nahm das Thema des Endes der Vollbeschäftigung und der Einschätzungen der zukünftigen Entwicklung des Arbeitsmarktes vor. Zum ersten Mal wurden Lösungsansätze und Ideen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den europäischen Nachbarländern mit Vorträgen aus Frankreich und Dänemark im Rahmen einer Jahrestagung vorgestellt. Ausführungen zu tarifvertraglichen Entlohnungssystemen

in einem so genannten zweiten Arbeitsmarkt und steuerrechtliche Fragen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften bildeten weitere Schwerpunkte der zweitägigen Tagung in Tutzing ab.

### **forum arbeit**

Die erste Ausgabe von forum arbeit erschien im Dezember 1992, hatte 10 Seiten und startete mit den einleitenden Worten von Hansjörg Böhringer: „Die bag arbeit wird größer und älter; dazu gehört es auch eine Sprache zu finden. Ein Element unter vielen ist hierbei der vorliegende Start von forum arbeit. Eine Möglichkeit wahrzunehmen und sich einzubringen... forum arbeit ist aber nicht irgendein Versuch, sondern unser Versuch. Genauso wie die bag arbeit unsere gemeinsame Aufgabe war und sein wird“.

In der ersten Ausgabe gab es einen Bericht zur 10. Novelle des 1969 ins Leben gerufenen Arbeitsförderungsgesetzes. Damals wurden in der Novelle die nach § 62 a und c geförderten Leistungen Sprachförderung und Eingliederungsgeld als „systemfremde“ Leistungen gestrichen bzw. reduziert. In unserem Kommentar in forum arbeit befürchteten wir: „Hier sind mehr Belastungen für die Sozialhilfe und die Kommunen vorprogrammiert“. ABM sollte von 60.000 auf 40.000 Plätze in den alten Bundesländern reduziert werden und von 400.000 auf 350.000 Plätze in den neuen Bundesländern; eine 100% Förderung in den neuen Bundesländern sollte nur noch bei Maßnahmen mit reduzierter Arbeitszeit möglich sein. Maßnahmen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses (§ 40b AFG) sollten nicht mehr gefördert werden und Maßnahmen nach § 41a zur beruflichen Orientierung sollten ersatzlos wegfallen. Gleichzeitig sollte die „Umwelt-ABM“ (§ 249 AFG) in den neuen Bundesländern eingeführt werden. Ein Qualitätserlass des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit vom 14.07.92 sah das „Verbot“ von „Förderketten“ im FuU-Bereich und



eine stärkere „Einschränkung“ in der Finanzierung der sozialpädagogischen Begleitung in Bildungsmaßnahmen vor. Dies betraf insbesondere Maßnahmekonstruktionen, in denen Orientierungsmaßnahmen und Bildungsmaßnahmen nacheinander geschaltet waren.

Die bag arbeit hat die Novelle damals im forum arbeit als „ein weiterer Schritt zum Ausschluss sozial benachteiligter Personengruppen aus der Arbeitsförderung“ kritisiert. Unter der Überschrift „Multitalent gesucht“ (von Jürgen Schomburg) wurde über die steigenden Anforderungen an Fachanleiter/innen in Beschäftigungsgesellschaften berichtet und Biotopia in Mannheim (Thomas Weichert) stellte sich als Mitgliedsunternehmen mit seinen Projekten vor.

### **Soziale Arbeitsagentur**

In 1993 folgten zwei weitere Ausgaben forum arbeit mit den Themen „Arbeitsmarkt und Marketing“, „Brauchen wir besondere Tarife für den 2. Arbeitsmarkt“ und „Gewalt und Jugend“ u.a. Ebenfalls wurden unsere Ideen und Konzepte für eine „Soziale Arbeitsagentur“ mittels forum arbeit transportiert.

Das bag arbeit Konzept der „Sozialen Agentur“ sah eine Entwicklungsperspektive für den Beschäftigungsbetrieb zur Sozialen Arbeitsagentur verzahnt mit Standards für Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte vor. „So gilt es, Projekte der Beschäftigung und Qualifizierung nicht als vorübergehende Hilfsaktion zu betrachten, sondern ihnen eine auf Dauer angelegte Rolle zur Stabilisierung der Gesellschaft zuzuerkennen und ihnen damit auch eine auf diese Aufgabe zugeschnittene Ausstattung und Bedeutung zu geben“. Es mahnte die Notwendigkeit an, „soziale und ökologische Aspekte“ in den Betrieben einzuführen und eine Verzahnung von Wirtschafts- und Sozialbetrieb mit einer neuen aktionsfeldorientierten Sicht vorzunehmen. Wir plädierten bereits damals dafür, dass in der Beschäfti-

gungsarbeit „Wirtschaftsförderung, Sozialbereich und Bildungsbereich mitgedacht werden müssen“. Das Konzept einer Sozialen Arbeitsagentur folgte der Vorstellung einer offenen Planung unter Einbeziehung neuer Systembildungen im Gegensatz zu einem Arbeitslosigkeitsmaßnahmeplan. Für uns war damals schon klar, dass eine solche Abbildung der Komplexität nur im regionalen, lokalen Bezug geschehen kann. Die Sozialagentur war unser erstes Großplädoyer für die Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik.

1994 transferierte forum arbeit Gedanken und Thesen zu Themen wie Organisationsentwicklung in Beschäftigungsgesellschaften und Schuldnerberatung und 1995 wurden Beschäftigungskonzepte aus anderen europäischen Ländern wie Frankreich, Spanien, Irland und Österreich vorgestellt.

### **Grundsatzpapier „Aufgaben und Ziele von Beschäftigungsunternehmen“ 1994**

1993 stand im Zeichen der steigenden Arbeitslosenzahlen. Dem bisherigen Ausbau der Beschäftigungsaktivitäten (auch bedingt durch die Wende) drohte eine Reform mit Einschnitten in die Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit. Vor dieser Kulisse bekam der Vorstand 1993 den Auftrag, ein Grundsatzpapier zu „Aufgaben und Zielen von Beschäftigungsunternehmen“ für den Verband zu formulieren. Somit sollten erstmals unsere Gesellschaften „ein Gesicht“ für die Öffentlichkeit bekommen und ihre eigene Identität beschreiben.

In der achtseitigen Publikation wurden die Hauptmerkmale und Qualitätsansprüche der Gesellschaften dargestellt, der arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarf erklärt, das arbeitsmarktpolitische Angebot aufgezeigt und das Ziel der Integration durch Arbeit und Qualifizierung (Soziale Arbeitsagenturen) definiert. Viele der Grundaussagen behalten ihre Relevanz bis heute:

*„Beschäftigungsgesellschaften bieten nicht nur Beschäftigung, sondern eine gesellschaftlich relevante Dienstleistung und haben eine den Förderaufwand rechtfertigende Brückenfunktion mit sozialpolitischem, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischem wie kommunalpolitischem Nutzen.“*

Der Anspruch von damals „Beschäftigungsgesellschaften haben als wesentliches Qualitätsmerkmal eine durchgängige und planvolle Förderung der Beschäftigten. Sie umfasst deren sinnvolle Platzierung bei Eintritt in den Beschäftigungsbetrieb, Angebote beruflicher Qualifizierung, systematisch beratende Begleitung, flankierende soziale Hilfen und den begleiteten Ausstieg aus dem befristeten Arbeitsverhältnis“ trifft auch heute noch zu als Anspruch an die Förderinstrumente.

*„Die Arbeit in Beschäftigungsgesellschaften soll für den einzelnen sinnstiftenden Charakter haben, das heißt, einen gesellschaftlich anerkannten Nutzen haben und zu nachvollziehbaren Ergebnissen führen.“* Dies gilt als Ziel nach wie vor.

Damals haben wir die Mitarbeit in den Beschäftigungsgesellschaften als Erwerbsarbeit klar definiert. „Beschäftigungsgesellschaften orientieren sich an der Einsicht, dass Erwerbsarbeit nach wie vor eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ist. Arbeitsverhältnisse in Beschäftigungsgesellschaften sind deshalb als Erwerbsarbeit organisiert. Das heißt, sie sind sozialversicherungspflichtig und werden in der gesellschaftlich üblichen Form entlohnt. In der Regel ist dies eine Bezahlung nach Tarif.“ Hiermit mahnten wir die damals vom Bundesministerium für Wirtschaft und von Arbeitgebergremien geforderten Abstände zu den Entgelt- und Arbeitszeitregelungen des ersten Arbeitsmarktes als „nicht geeignete Lösungen“ an und plädierten dafür, Sonderregelungen möglichst weitgehend an der Form der Erwerbsarbeit zu orientieren. Wir warnten davor, Einkünfte der

Betroffenen an die Grenze des Existenzminimums zu senken und somit Hilfeetats zusätzlich zu belasten. Das Grundsatzpapier schlug ein und wurde zum großen Erfolg für den Verband und musste mehrmals nachgedruckt werden.

Diese Grundsätze auf den heutigen Erkenntnisstand zu überprüfen und das Papier fortzuschreiben, dies hat sich der jetzige Vorstand im Jubiläumsjahr 2009 vorgenommen. Wir werden unsere Verbandsfeierlichkeiten am Ende des Jahres mit einer Fortsetzung des Grundsatzpapiers abschließen und die nächsten 20 Jahre einleiten!

### **Struktur Erhebung 1993**

1993 wurde beschlossen, eine Strukturhebung in der Mitgliedschaft durchzuführen, um die Arbeits- und Tätigkeitsfelder sowie die Struktur der Unternehmen auszuwerten. 50 Mitgliedsunternehmen nahmen damals an der Erhebung teil. Festgestellt wurde, dass ca. 13.000 Mitarbeiter/innen in diesen 50 Unternehmen mit einer Bandbreite von 2 bis 2.700 Mitarbeiter/innen beschäftigt waren. 32% der Träger hatten bis 50 Beschäftigte, 32% 100 – 300 Beschäftigte, 8% 300 – 500 Beschäftigte, 6% 500 – 1.000 Beschäftigte und 6% mehr als 1.000.

Das Stammkräfteverhältnis ergab folgendes Bild: bei knapp einem Drittel der Mitgliedseinrichtungen lag das Verhältnis von Stammkräften zu Maßnahmebeschäftigten zwischen 10% und 25%. Bei einem weiteren knappen Drittel zwischen 25% und 50%. Damals gab es auch Einrichtungen die ganz ohne Stammkräfte arbeiteten und 18% hatten nur bis zu 5%.

82% der Unternehmen gaben bereits damals sowohl Beschäftigung als auch Qualifizierung als kombiniertes Unternehmensziel an und 66% übernahmen bereits Beratungs- und Betreuungsaufgaben, um die In-

tegrationschancen und Vermittlungsaussichten ihrer Beschäftigten durch individuell zugeschnittene Hilfs- und Betreuungsangebote zu verbessern.

An erster Stelle der Zielgruppen der Maßnahmenbeschäftigten waren die Langzeitarbeitslosen, 68% der Unternehmen gaben auch an, Maßnahmen speziell für Jugendliche anzubieten und 60% für ältere Arbeitnehmer/innen. Mehr als die Hälfte führten spezielle Maßnahmen für Frauen durch und ein Drittel widmeten sich Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten (z.B. Drogenabhängige, Wohnungslose, Prostituierte usw.).

Insbesondere handwerkliche Tätigkeitsbereiche bildeten die Schwerpunkte der Arbeitsfelder. 62% unserer Mitgliedsunternehmen boten damals Beschäftigungsplätze im Baubereich an (Stadterneuerung, Wohnumfeldgestaltung, Denkmalschutz, Wohnraum-/Haussanierung, Fassadenbegrünung), 34% in der Landschaftspflege und im Gartenbau, 54% im Umweltschutz, 68% im Handwerk (Metallbau, Schlosserei, Tischlerei, Malerei, Lackiererei, Kfz-Werkstatt, Schneiderei, Gas/Wasser/Sanitär), 62% in sozialen Dienstleistungen (hiervon 28% aus dem Küchen- und Kantinenbereich) und 10% in der Landwirtschaft.

Refinanziert wurde die Integrationsarbeit durch das AFG, BSHG, durch Bundesprogramme, EU-Mittel, Eigenerlöse und KJHG. 74% der Mitgliedseinrichtungen griffen auf das AFG als Finanzierungsinstrument zurück, allerdings hatte das AFG nicht die Funktion, wesentliche Stütze der Finanzierung zu sein. Lediglich bei 6% der Einrichtungen lag der Anteil an der Gesamtfinanzierung über 75%. Bei über der Hälfte der Einrichtungen betrug der Finanzierungsanteil durch das AFG weniger oder maximal 50%. 54% der Mitglieder nutzten das Finanzierungsinstrument BSHG. Bei den meisten Einrichtungen lag der

Finanzierungsanteil aus BSHG-Mitteln zwischen 10% und 50%. Bei 8% lag er zwischen 50% und 75% und drei Betriebe gaben an, mehr als 75% der Finanzierung über das BSHG sicherzustellen.

Eine dritte wichtige Säule der Finanzierung war die Förderung aus Mitteln der Europäischen Union. Sie wurde von 58% der Betriebe genutzt, wobei der Anteil bei den meisten Unternehmen noch unter 10% lag.

Eine für Beschäftigungsgesellschaften viel diskutierte Frage betrifft die Bedeutung von Eigenerlösen zur Finanzierung des Unternehmens und der Arbeit. Bei bereits 42% der Unternehmen damals bildeten sie bis zu 25% der Gesamtfinanzierung. Im Bericht wurde seinerzeit der geringe Anteil bedauert!

### **Europa**

In den Jahren 1994 und 1995 orientierte sich der Verband nach Europa und suchte Kontakte zu anderen Verbänden in den EU-Mitgliedsstaaten. Dies mündete bereits 1994 in einen Kooperationsvertrag mit dem Comité Nationale des Enterprises d'Insertion (CNEI) in Frankreich und führte später zur Gründung des Europäischen Netzwerks ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises).

Der Kooperationsvertrag beinhaltete die gemeinsame Entwicklung von Lösungsansätzen, die Durchführung von Projekten, die gemeinsame Interessensvertretung in den für Beschäftigungsgesellschaften wichtigen Bereichen der europäischen Arbeitsmarktpolitik, die Förderung eines regelmäßigen Austausches und die Förderung der deutsch-französischen Partnerschaft in den Mitgliedseinrichtungen. Der Vertrag wurde in Kehl im September 1994 unterschrieben. Ebenfalls wurde festgelegt, dass die bag arbeit und CNEI ihre Zusammenarbeit auf andere europäische Länder ausdehnen wollten.

## Resümee und Blick auf Teil 2 der Chronologie

1989 – 1995 waren Aufbau- und Entwicklungsjahre, nicht nur für den Verband, sondern auch für viele der Mitgliedsunternehmen und für den Gesamtsektor. Es wurde viel in die Arbeitsmarktförderung investiert, zum ersten Mal begann sich aber die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik zu verfestigen. Nach den Berechnungen der Westdeutschen Landesbanken in 1994 fehlten unter Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einschließlich Frühverrentungen und der „stillen Reserve“ etwa 6,5 Mio. Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Erreichen der Vollbeschäftigung. Eine langfristige Prognose der Prognos AG aus dem gleichen Jahr zeigte, dass sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen auf hohem Niveau (ca. 3,5 Mio.) verfestigen würde und erst zehn Jahre nach der Jahrtausendwende wieder unter 3 Mio. sinken wird. Auch das Jahresgutachten der „fünf Weisen“ prognostizierte, dass trotz leichter konjunktureller Verbesserung die Situation am Arbeitsmarkt davon nicht profitieren würde, sondern dass die Arbeitslosigkeit eher zunehmen würde.

Fachlich entwickelte sich der Sektor rasant. Der Bund fing an, ordnungspolitisch restriktivere Auflagen in Beschäftigungsförderungsgesetze einzufügen und die Anzahl der Förderfälle zu reduzieren. Die Kommunen bauten ihre sozialen Strukturen rund um die Gesellschaften aus und begriffen öffentlich geförderte Beschäftigung als Weg aus der Sozialhilfe. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nahmen zunehmend Notiz von den Aktivitäten des Sektors. Schon damals etablierte sich aber der Gedanke, dass öffentlich geförderte Beschäftigung eine komplexe Aufgabe des Arbeitens, Lernens und der Begleitung ist und dass sie einen lokalen Ansatz hat,

### Die Jahre 1989 - 1995 im Überblick:

**20.01.1989** Gründung, Vorstandsvorsitzender Hansjörg Böhringer

**26.04.1989** Eintragung ins Vereinsregister

**1991** Erste Jahrestagung in Tutzing

**1992** Eröffnung der Geschäftsstelle in Berlin, Start des Projektes „Koordinierungsstelle Ost-West“ und erste Ausgabe *forum arbeit*

**1993** Erhebung zur Struktur der Beschäftigungsunternehmen

Positionspapier und Stellungnahmen:

■ bag verurteilt ABM-Kürzungen

■ bag fordert soziale Arbeitsagenturen

■ bag gegen Niedrigtarife im 2. Arbeitsmarkt

■ Stellungnahme zur geplanten Überstellung der Rücklaufmittel des 490-Millionen-Programms an das BMF

**1994** Vereinssitz wird nach Berlin verlegt

Grundsatzpositionen der bag „Aufgaben und Ziele von Beschäftigungsgesellschaften“

Verlängerungsvertrags KOW bis Ende des Jahres

Veranstaltungsreihe „Kommunale Instrumente der Beschäftigungsförderung“ für das Land Brandenburg

Fortbildung „Sozialpädagogische Betreuung“ für das Land Thüringen

Aufbau europäischer Kontakte – Kooperationsvertrag mit CNEI in Frankreich

**1995** KOW wird bis Ende 97 verlängert

in dessen Kontext die Probleme am besten gelöst werden können.

In der nächsten Ausgabe *forum arbeit* beschäftigen wir uns mit den Jahren 1996 – 2001: mit der Einführung des SGB III und dem späteren Job-AQTIV-Gesetz sowie mit der Neustrukturierung des Verbands und der Aufnahme der Landesverbände.

Falls Sie Erinnerungen aus den letzten 20 Jahren haben, Fotos oder Schriftstücke besitzen sollten, die Sie an uns weitergeben könnten, würden wir diese gerne im Jubiläumsjahr sammeln und freuen uns über jeden Beitrag. Es wäre schön, das Jahr dafür zu nutzen, ein Zen-

tralarchiv zur Entwicklung der Beschäftigungs- und Qualifizierungsarbeit anzulegen.

Truda Ann Smith

Geschäftsführerin der bag arbeit

Brunnenstr. 181

10119 Berlin

Tel. 030 / 28 30 58 14

Fax 030 / 28 30 58 20

smith@bagarbeit.de

www.bagarbeit.de

## 20 Jahre bag arbeit - eine Chronologie (Teil 2)

Ein Beitrag von Truda Ann Smith

Im zweiten Teil der Chronologie konzentrieren wir uns auf die Jahre 1996 - 2001. Diese Jahre waren geprägt durch die Reform des AFG, das Inkrafttreten des reformierten SGB III, die Einführung der Vergabe-ABM und des Job-AQTIV-Gesetzes. Für die Verbandsentwicklung brachten die Jahre den Aufbau der Landesverbände, die Gründungen unserer europäischen Netzwerke ENSIE und RREUSE und das Verbandsprojekt „AQtiva“.

### Deutschland Ende 1995

Die zentrale Integrationsarbeit der Mitgliedsunternehmen war weiterhin geregelt durch das AFG und das BSHG. Bundesweit waren 1995 durchschnittlich 3.611.921 Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen, eine Quote von 9,4%. Durchschnittlich waren ca. 276.000 Menschen in ABM-Stellen beschäftigt (70.000 in den alten Bundesländern und 206.000 in den neuen Bundesländern) mit einem Jahresbudget von ca. 9,4 Mrd. DM (4,7 Mrd. Euro). Zusätzlich zu diesen ABM-Maßnahmen nahmen im gleichen Jahr ca. 616.000 TeilnehmerInnen eine Umschulungsmaßnahme oder eine Fortbildung auf, 71.000 LeistungsbezieherInnen bekamen eine Unterstützung zur Existenzgründung und 199.000 ArbeitnehmerInnen waren in Kurzarbeit. Zusätzlich hierzu wurden schätzungsweise 200.000 Menschen in Angeboten der Städte und Kommunen im Rahmen von BSHG aktiviert.

Nach dem verstärkten Einsatz von ABM in den Jahren 1992 - 1994 mit teilweise über 400.000 Beschäftigten in den neuen Bundesländern erfolgte ein Rückgang auf ca. 210.000.

Gleichzeitig stieg die Arbeitslosenquote stetig während die Förderung in vielen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten ebenfalls zurückging.

Auch in den folgenden Jahren ging die Anzahl der Förderfälle weiter zurück und die gezielte Nutzung der Instrumente, um gesellschaftliche Teilhabe besonders in den neuen Bundesländern zu organisieren, wurde eingeschränkt. Wie die steigende Arbeitslosenquote zeigt, war aber der erste Arbeitsmarkt selber nicht in der Lage für viele dieser Arbeitslosen Teilhabe zu organisieren. Die Anzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse wuchs Ende der neunziger Jahre und aus der konjunkturellen Arbeitslosigkeit der Rezessionen 1974/75, 1981/82 und 1992/93 entstand eine Sockelarbeitslosigkeit, die zum Teil bedingt durch den Anstieg der Erwerbsbevölkerung ab 1989 dann zur strukturellen Arbeitslosigkeit wurde. Dies drückt sich im stetigen Anstieg der Arbeitslosigkeit seit 1973 aus und bestätigt sich zum Teil dadurch, dass in diesem Zeitraum (1973 - 1999) ca. 0,6 Mio. Arbeitsplätze mehr geschaffen als abgebaut wurden.

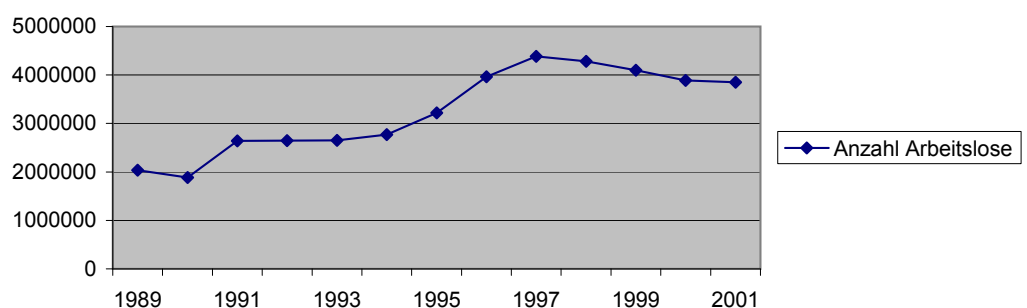
Zwischen 1996 - 2001 gab es neue Hoffnungsträger für die Vermittlungsarbeit: viel Hoffnung wurde auf den neu auszubauenden Bereich „Telearbeit“ gesetzt mit einem damals

geschätzten Beschäftigungspotential von mehr als 1-2 Mio. Arbeitsplätzen. Damals wurde prognostiziert, dass diese neue technologische Möglichkeit den Weg eröffnet für die Beschäftigung zu Hause mit der elektronischen Verbindung ins Unternehmen. Heute sind schätzungsweise über 2 Mio. Menschen an Telearbeitsplätzen beschäftigt. Allerdings sind eine Vielzahl der Arbeitsplätze in speziell hierfür eingerichteten Büros (keine Heimarbeit) oder sie beinhalten die schlichte Einrichtung eines „2. Telearbeitsplatzes“ für Beschäftigte zu Hause, um ihnen die weitere Verarbeitung von Daten von dort aus zu ermöglichen.

Jobrotation war ein weiteres Schlagwort. In den Jahren 1995/1996 erreichte die Jobrotation in Dänemark ihren Höhepunkt als ca. 10% der Arbeitslosen (36.000 Langzeitarbeitslose) mittels Jobrotation vermittelt wurden. Mit dem Förderprogramm ADAPT wurden bundesweit viele Modelle in den Jahren 1996 - 2000 erprobt und mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurde Jobrotation 2001 sogar im SGB III fest verankert.

Mit der verbreiteten Nutzung des Internets und der IT-Technologie wurden ab 1998 neue Medienberufe/Informationstechnische Berufe als Ausbildungsberufe anerkannt. Diese bildeten eine Vielzahl der Umschu-

Anzahl Arbeitslose



lungs- und Fortbildungsmaßnahmen insbesondere für ältere Facharbeiter. Mit den IT-Entwicklungen wuchs ebenfalls die Anzahl der Callcenter. Die ersten Callcenter gab es bereits in den 80er Jahren, heute sind über 435.000 Menschen in dieser Branche tätig.

### **Reform des AFG, Eingliederung des AFG in das SGB III**

1996 legte die damalige Regierung den Gesetzesentwurf zur Reformierung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFRG) in ein SGB III vor. Hierzu wurde die bag arbeit als Sachverständige zur Anhörung des Bundestagsausschusses am 23.09.96 eingeladen. Als positiv haben wir die Einrichtung eines neuen Experimentiertopfs, die Entstehung von Eingliederungsplänen, die Verbesserungen für Existenzgründer, die Übertragung von Haushaltsresten auf das Folgejahr und die Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei FuU bewertet.

Kritisiert haben wir u.a., dass das politische Ziel eines hohen Beschäftigungsgrades aufgegeben, dass strukturell bedingte Arbeitslosigkeit durch Verschlechterung der Bedingungen für Arbeitslose bekämpft, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik stark vernachlässigt wird und wir haben vorausgesagt, dass sich dadurch die Situation in den neuen Bundesländern dramatisch verschlechtern wird. Bedauert haben wir ebenfalls, dass mit dem neuen Gesetz eine Ausweitung des Verständnisses von sozialer Verantwortung für ausgegrenzte Personen nur insoweit gestellt wurde, als im Wesentlichen die versicherungsrechtlichen Ansprüche erfüllt wurden. Aus unserer Sicht orientierte sich die Zielsetzung der Reform fast ausschließlich an der Regelung des Verhältnisses zu den Arbeitslosen auf der Grundlage des Versichertenprinzips.

Wir schätzten ein, dass das Selbstverwaltungsprinzip der damaligen Bundesanstalt für Arbeit und die Position der Landesarbeitsämter geschwächt werden sollten, was wir kritisch beäugten. Wir forderten die Politik auf, strukturpolitische Zielsetzungen in das neue Gesetz aufzunehmen.

Die Regelungen und Rahmenbedingungen für ABM wurden mit dem Gesetz eingeschränkt. Kurzzeitig wurde sogar eine gesonderte ultima ratio für Vergabe-ABM im Garten- und Landschaftsbau eingeführt. Die Vergabe-ABM regelte, dass Arbeiten in diesem Sektor nur an Unternehmen im Rahmen ihres jeweiligen Geschäftszweckes mit der Absicht der Gewinnerzielung bzw. an Wirtschaftsunternehmen vergeben werden können. In Eigenregie konnte ein Träger erst dann Maßnahmen durchführen „wenn zuvor alle Möglichkeiten einer Vergabe an ein Wirtschaftsunternehmen geprüft wurden“. In der Regel hieß dies die Unbedenklichkeitsregelung. In der Realität wurden die hierfür reservierten Mittel dann nicht ausgeschöpft, da die Wirtschaftsbetriebe zwar die Aufträge, jedoch nicht die Integrationsarbeit verwirklichen konnten.

Ab April 1997 wurden ABM in ein Instrument für die Zielgruppe Langzeitarbeitslose umgestellt mit der Entscheidung, dass künftig nur noch 5% der ABM-Mittel in einem Haushaltsjahr für nicht langzeitarbeitslose BezieherInnen eingesetzt werden dürfen. Der Zuschuss wurde auf 80% des förderungsfähigen Arbeitsentgelts gesenkt und die Entgeltobergrenze nach unten gesetzt.

Die Eingliederungszuschüsse (Zusammenfassung der alten Regelungen für Einarbeitungszuschuss, Eingliederungsbeihilfe, Eingliederungshilfe und Lohnkostenzuschuss für Ältere) und der Einstellungszuschuss bei Neugründungen wurden im Rahmen des Reformprozesses bereits zum 01.04.97 neu eingeführt. Trainingsmaßnahmen (§§ 48 bis 52) wurden in die Förderung aufgenommen mit der Zielsetzung, die Eignung für eine berufliche Tätigkeit oder eine Leistung der aktiven Arbeitsförderung festzustellen sowie Unterstützung in der Vermittlung zu ermöglichen. Vor der Reform konnten Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahre bis zu acht Jahren bewilligt werden (75% der Kosten danach degressiv), nach dem neuen Gesetz wurde dies in einen Eingliederungs-

zuschuss für die Dauer von 24 Monaten umgewandelt.

Im Laufe des Reformprozesses (1996-1998) wurden eine Vielzahl der Eckpfeiler der heutigen Arbeitsmarktförderung sukzessive eingeführt. Sie mündeten dann in das AFRG-Gesetz und somit ins SGB III, das zum 01.01.98 in Kraft trat. Mit dem neuen Gesetz wurde ein einziger Eingliederungstitel für den Bereich SGB III geschaffen, der erstmalig fast alle Instrumente umfasste. Die Aufteilung der Mittel sollte dann neuerdings in den Arbeitsämtern erfolgen. Hierfür sollten die Ämter jährliche Eingliederungsbilanzen erstellen, die Abschluss über den Mitteleinsatz, die geförderten Personen und die Wirksamkeit geben.

### **1999 – Eine neue Regierung und die große SGB-III-Reform**

Mit der von der neuen rot-grünen Regierung angekündigten großen Reform des SGB III sah der Vorstand der bag arbeit eine große Chance - angesichts eines hohen Sockels an Langzeitarbeitslosigkeit, anhaltender und strukturell bedingter Massenarbeitslosigkeit und besonders prekärer Arbeitsmarktstrukturen in den neuen Bundesländern - das Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik auf den Prüfstand zu stellen. Hierzu berief er eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Thesen und Leitlinien für den Verband, die sich im Wesentlichen auf beschäftigungsfördernde und qualifizierende Ansätze konzentrierten. Auf Grund der guten Resonanz wurde im zweiten Schritt eine Expertenkommission einberufen, die im Jahr 2000 unser „Memorandum zur SGB-III-Reform“ veröffentlichte.

### **Job-AQTIV-Gesetz – Fordern und Fördern**

Mit dem neuen Gesetz wurden zentrale Ziele wie die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit, Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, Forderung einer präventiven Arbeitsmarktpolitik, Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer, Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Unterstützung der

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mittelpunkt gestellt.

Die Arbeitsmarktpolitik sollte unterwertiger Beschäftigung entgegenwirken und eine Weiterentwicklung der regionalen Beschäftigungs- und Infrastrukturförderung sollte gefordert werden. Die Arbeitsmarktpolitik sollte flexibler werden und Folgendes wurde u.a. neu geregelt bzw. übernommen im Gesetz: Einführung Jobrotation, Übernahme des Jugend-Sofort-Programms, AQJ-Programme, Benachteiligtenförderung für Jugendliche mit der Einführung der Vermittlungsprämien, Erleichterungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Verleihzeit von 12 auf 24 Monate verlängert), Einführung der Meldepflicht bei drohender Arbeitslosigkeit, Einführung von Kinderbetreuungskosten bei Qualifizierungsmaßnahmen, Eingliederungsvereinbarung, Möglichkeit der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung und die Einführung der Beschäftigung schaffenden Infrastrukturförderung. Die bisher gültigen Wartezeiten wurden abgeschafft und es wurde mehr Konzentration auf die sofortige Intervention bei Eintritt in die Arbeitslosigkeit gelegt. Allerdings wurde eine neue Wartezeit von drei Jahren nach der Förderung durch ABM durchgesetzt. Die pauschalierte Förderung wurde für ABM eingeführt, erzielte Einnahmen des Trägers sollten aber nicht mehr angerechnet werden, die Quote der Nicht-LeistungsempfängerInnen in ABM wurde von 5% auf 10% erhöht und die BerufsrückkehrerInnen sollten künftig gefördert werden. Die wissenschaftliche Evaluierung und Wirkungsforschung wurde zum ersten Mal verpflichtend im Gesetz festgeschrieben.

Im Jahre 2001 erschien der Entwurf für das Job-AQTIV-Gesetz (aktivieren, qualifizieren, trainieren, investieren, vermitteln). Erneut wurden wir zur parlamentarischen Anhörung eingeladen und plädierten für eine größere Verbindlichkeit von Personalentwicklung und Qualifizierung. Es dürfe keine Maßnahmen geben argumentierten wir, in denen diese beiden Komponenten nicht vorgeschrieben sind. Wir schlugen Vermittlungsprä-

mien in beschäftigungsfördernden Instrumenten vor, die Zusammenlegung von ABM und SAM und eine neue Definition von Zusätzlichkeit, die die Zusätzlichkeit der Beschäftigung und nicht der zu verrichtenden Arbeit zur Fördervoraussetzung macht. Im Rahmen der Diskussionen um die Reform veröffentlichten wir unser AQTiva-Papier, ein Diskussionspapier zur Neuausrichtung der öffentlich geförderten Beschäftigung und unterbreiteten folgende Argumente und Vorschläge für eine neue Einordnung und Umsetzung:

„1. Zukünftig müssen Effektivitäts- und Effizienzkriterien bei der Gewichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente eine stärkere Relevanz erhalten. Unterschiedliche Instrumente stehen auf Grund ihrer Wirkungen und des Verhältnisses von Kosten und Nutzen in einer Hierarchie zueinander. Auf Zugang zu diesen Instrumenten besteht unabhängig von zuvor zurückgelegten Versicherungszeiten oder der Dauer der Arbeitslosigkeit ein Rechtsanspruch – die Wahl des konkreten Instrumentes ist Ergebnis der Beratung und Bedarfsfeststellung.

2. Öffentlich geförderte Beschäftigung ist für die Personen, für die eine unmittelbare Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt (noch) nicht erreichbar ist, bei denen also die vorrangigen Instrumente wie Beratung, Vermittlung, Weiterbildung oder anreizende Zuschüsse nicht greifen, ein geeignetes Instrument, um die Chance auf eine spätere Erwerbsarbeit zu wahren.

3. Zielsetzung dieses Instrumentes ist die Förderung oder der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Dabei ist die Integration in den Arbeitsmarkt jederzeit handlungsleitend.

4. AQTiva eröffnet flexible Interventionsmöglichkeiten. Die detaillierte Ausgestaltung der Intervention wird je nach Arbeitsmarktlage, Struktur der Arbeitslosigkeit sowie mit Blick auf strukturpolitische Notwendigkeiten auf regionaler Ebene vorgenommen. Dabei sind die im Folgenden beschriebenen Qualitätsmerkmale einzuhalten; sie werden in einem Qualitätsleitfaden AQTiva festgeschrieben.

5. Entwicklungspläne, die auf einem vorgeschalteten Profiling-/Assessmentverfahren basieren, sind unabdingbare Voraussetzung eines öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnisses und werden in seinem Verlauf regelmäßig fortgeschrieben. Sie werden im Sinne des Empowerments gemeinsam mit der/dem Beschäftigten entwickelt und sind für Arbeitsverwaltung, Arbeitgeber, eingeschaltete Dienstleister sowie geförderte Beschäftigte selbst verbindlich.

6. Aus dem individuellen Entwicklungsplan sowie ggf. strukturpolitischen Bedarfen ergibt sich die Dauer der geförderten Beschäftigung; sie ist grundsätzlich befristet. Sie wird mindestens jährlich überprüft und erforderlichenfalls verlängert. Eine maximale Förderungsdauer wird nicht festgelegt. Soweit eine vorzeitige Zielerreichung gemäß des Entwicklungsplans (z.B. Vermittlung in den Arbeitsmarkt) erfolgt, läuft die Dauer der Finanzierung (ausschließlich der Lohnsubventionierung) bis zum Ende der Förderzeit.

7. AQTiva beinhaltet regelhaft eine angemessene Qualifizierung, Kompetenzvermittlung und Personalentwicklung. Sie haben sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes auszurichten und betriebs- und branchenübergreifend verwertbare Qualifikationen zu vermitteln. Neben der fachlichen und elementaren Bildung sind insbesondere die mit dem Erwerb von Arbeitserfahrungen korrelierenden Schlüsselqualifikationen sowie Praktika in Betrieben zu fördern. Passgenaue Arbeitsvermittlung ist integrierter Bestandteil öffentlich geförderter Beschäftigung.

8. Es werden qualifizierte Beschäftigungsfelder angeboten werden, deren Anforderungsprofil denen des Arbeitsmarktes nahe kommen soll. Öffentlich geförderte Beschäftigung ermöglicht sinnstiftende Arbeit verbunden mit öffentlichem Nutzen z.B. im Umweltschutz, bei personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen sowie bei der Verbesserung der lokalen Infra- und Verkehrsstrukturen. Dabei sind die Arbeitsfelder nicht auf diese Bereiche beschränkt und müs-

sen auch nicht zwangsläufig gemeinnützig sein.

9. AQtiva kann sowohl bei arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern als auch in sonstigen Betrieben des Arbeitsmarktes angesiedelt sein. Dabei werden die gleichen beschriebenen Qualitätsmerkmale zu Grunde gelegt und ihre Einhaltung überprüft. Kooperation zwischen den arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern und Betrieben wird angestrebt und gefördert. An die Stelle der generellen Zusätzlichkeit bestimmter Aufgaben tritt die Zusätzlichkeit der Beschäftigung. Der Vergabevorrang wird aufgrund gleicher Bewerbungsvoraussetzungen abgeschafft.

10. Zur Vermeidung von Mitnahme-Effekten wird vor der Bewilligung von AQtiva grundsätzlich eine MitarbeiterInnenstatistik und -bilanz der vorangegangenen fünf Jahre vorausgesetzt. Längerfristig geförderte Beschäftigung kann darüber hinaus nur bei arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern erfolgen.

11. Das Entgelt in AQtiva muss erkennbar über den passiven Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit liegen und zugleich Anreize bieten, die Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu suchen.

12. AQtiva-Beschäftigte werden durch einen pauschalierten Lohnkostenzuschuss gefördert. Die weiteren erforderlichen Lohnkosten müssen von den jeweiligen Arbeitgebern am Markt, durch die Einwerbung von Drittmitteln sowie aus Rücklagen finanziert werden. Dies setzt voraus, dass erwirtschaftete Überschüsse nicht mit der Förderung verrechnet werden.

13. In der Festlegung der Höhe der pauschalen Lohnkostenzuschüsse für AQtiva ist – neben den Sozialpartnern – die Interessenvertretung der arbeitsmarktpolitischen Dienstleister zu beteiligen.

14. Zwischen den öffentlichen Auftraggebern und den durchführenden Unternehmen werden Leistungsvereinbarungen bzw. Förderverträge abgeschlossen, die neben der quantitativen und qualitativen Ausgestaltung die Förderung von Regiekraften,

Arbeitsmitteln/-materialien und notwendiger Verwaltung sicherstellen. Regiekraften haben eine Schlüsselfunktion bei der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung – ihre Aufgabe kann in der Regel nicht durch geförderte Beschäftigte wahrgenommen werden.

15. Ziele und Erfolgskriterien der individuellen Intervention und beim Einsatz des Instrumentes sind jeweils festzulegen und zu vereinbaren. Dazu zählen die Vermittlung in den Arbeitsmarkt, der Erwerb von beruflichen bzw. allgemeinbildenden Qualifizierungselementen (Abschlüsse, Teilabschlüsse, Module), die Wiederherstellung bzw. der Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit (Employability, insbesondere Softskills) sowie die Befähigung zum arbeitsweltbezogenen Selbstmanagement (Empowerment, Selbstvermarktung, produktiver Umgang mit Brüchen in der Erwerbsbiografie etc.) und die Förderung sozialer Kompetenz und persönlicher Stabilisierung.

16. Effektivität und Effizienz des Instruments müssen überprüfbar sein. Controlling, Monitoring sowie Evaluierung sind verbindliche Bestandteile.

Das Gesetz Job-AQTIV wurde im Herbst 2001 verabschiedet und trat zum 01.01.2002 in Kraft. Kaum acht Wochen später, am 22.02.2002 wurde die Hartz-Kommission einberufen.

### **Koordinierungsstelle Ost-West (KOW)**

1999 endete das Verbandsprojekt Koordinierungsstelle Ost-West. In den sieben Jahren KOW konnten zahlreiche Schulungen, Fortbildungen, Fachtagungen und Workshops angeboten werden, so dass über 5.000 TeilnehmerInnen unterstützt werden konnten. Zusätzlich hierzu fanden über 100 Einzelberatungen vor Ort bei den Projekten statt. Alle beschäftigungsrelevanten Themen konnten aufgegriffen werden – von der sozialpädagogischen Betreuung, über Anleiterschulungen bis hin zu Managementfunktionen und betriebswirtschaftlichem Controlling.

Durch unsere Aktivitäten in dem erfolgreichen Projekt war es möglich, Kontakte zu vielfältigen Akteuren gerade in den neuen Bundesländern aufzubauen und somit etablierte sich die Koordinierungsstelle als relevanter Schnittpunkt im Netzwerk der Arbeitsmarktakteure. Sie half das Fachwissen zu bündeln und ermöglichte vielen kleinen Beschäftigungsinitiativen sich zu etablieren. Durch die Koordinierungsstelle wurden viele Kooperationen aufgebaut und wir nutzten die Zeit, unsere bestehenden Methoden und Strukturen kritisch zu überprüfen. Eine einmalige Aufbau-Stimmung herrschte im Sektor, die wir gezielt für den Erfahrungsaustausch und die Transferarbeit nutzten. Diese Bündelung von Know-How setzte viel Innovations- und Kreativitätspotential in der Integrationsarbeit frei.

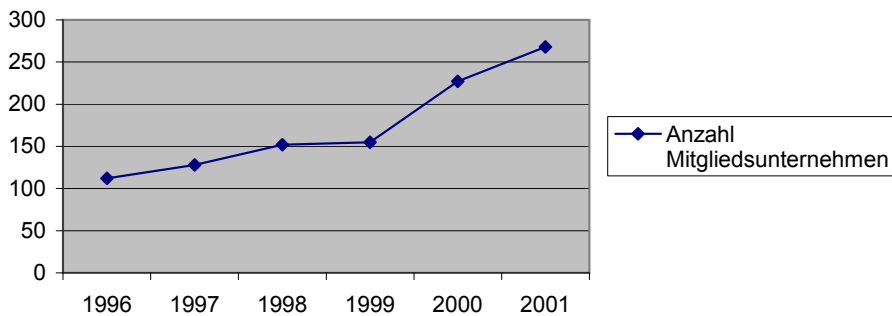
### **Landesverbände und Mitgliederwachstum**

Bis 1996 war die bag arbeit ausschließlich auf Bundesebene organisiert. Landesverbände und Landesarbeitsgemeinschaften (LAG) waren zu diesem Zeitpunkt regionale Einheiten, in denen unsere Mitgliedsunternehmen ebenfalls rege aktiv waren, aber mit denen wir ohne unmittelbare Bindung zum Bundesverband kooperiert haben. Dort haben die bag-Mitgliedsunternehmen parallel ihre regionalen Konzepte einbringen und entwickeln können.

1996 nahmen wir die Debatte auf wie diese parallelen Strukturen verbindlicher miteinander arbeiten könnten. Auf Grund einiger Mitgliedsanträge von LAG wurde beschlossen, diese in die bag arbeit aufzunehmen. Im gleichen Jahr wurden entsprechend Landesverbände und -arbeitsgemeinschaften aus Berlin, Baden-Württemberg und Bremen aufgenommen.

Im Jahre 1997 wurde die Möglichkeit, eigene Landesverbände innerhalb der bag arbeit zu gründen, offiziell in die Satzung aufgenommen und zwar als organisatorische Einheit der bag arbeit, bestehend aus mindestens 5 Mitgliedsunternehmen. 1997 und 1998 wurden dann Landesvertretungen in Berlin, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Thüringen,

Anzahl Mitgliedsunternehmen



Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und Bayern gebildet.

Die Vermeidung von Doppel-Strukturen und Doppelbelastungen der Unternehmen wurde zum zentralen Thema in den folgenden Jahren und in 2001 wurde beschlossen, auch andere Landesverbände mit ihren Mitgliedsunternehmen als Mitglied in den Verband aufzunehmen. Dieser Schritt diente der Absicherung aller Strukturen und führte dazu, dass die regionalen Vertretungen gestärkt und ausgebaut werden konnten.

In dem Zeitraum 1996 - 2001 wuchs die Anzahl der Mitgliedsunternehmen gewaltig.

### Europa ganz nah!

Bereits 1994 hatte die bag arbeit begonnen Kontakte zu anderen Beschäftigungs-Netzwerken in den europäischen Nachbarstaaten aufzubauen. Ein Kooperationsvertrag wurde bereits 1994 mit Frankreich geschlossen und es folgte 1997 die erste Jahrestagung der bag arbeit zu europäischen Themen „Zukunft - Arbeit - Europa - Anforderungen einer zukunftsorientierten Arbeitsmarktpolitik unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen“. Hierzu wurden Referenten aus der Schweiz, aus Österreich und den Niederlanden eingeladen, um ihre Positionen zu den aktuellen Herausforderungen bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vor dem Hintergrund des europäischen Einigungsprozesses darzustellen.

1998 konnte das erste europäische Projekt starten „Beschäftigung und Drittes System“. Ziel des Projektes war der Aufbau eines nationalen Netzwerkes im Bereich Gebrauchsgüterhandel mit einer sozialen Komponente, die Koordination eines

transnationalen Netzwerkes sowie der Erfahrungsaustausch mit der Gruppe ENVIE aus Frankreich und die Zusammenführung der beiden Netzwerke in einer europäischen Vernetzung. Das nationale Netzwerk hatte zum Projektschluss bereits 62 Mitglieder, die bis heute in unserer Fachgruppe Arbeit und Umwelt rege aktiv sind. Auf europäischer Ebene konnte das Netzwerk RREUSE gegründet werden, das heute Mitgliedsnetzwerke aus zehn europäischen Ländern vereinigt.

Mit der Gründung dieses nationalen und transnationalen Netzwerkes konnte an der Frage der Qualitätsstandards und an den sozialen Komponenten in der Recyclingbranche und im Gebrauchsgüterhandel gezielt gearbeitet werden. Der Dialog über die WEEE-Richtlinie (Waste Electrical and Electronic Equipment - zur Reduktion der zunehmenden Menge an Elektronikschrott) und die nationalen Richtlinien wurde aufgenommen, mit der Zielsetzung die Bedingungen in den Beschäftigungsunternehmen in den öffentlichen Diskussionen zu beleuchten und ihre Belange in die Gesetzgebung einzubringen.

Ebenfalls konnte am 10.03.2001 ein zweites europäisches Netzwerk durch uns gegründet werden – das europäische Netzwerk der Beschäftigungsverbände, ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises). Zu den Gründungsmitgliedern gehörten Verbände aus den Ländern Belgien (Wallonie und Flandern), Frankreich, Deutschland, Spanien und Österreich. Die Vorbereitungen erstreckten sich über mehr als zwei Jahre und stellten sich für alle Beteiligten viel komplexer dar als vorgestellt. Allein die Auseinandersetzungen über ar-

### Unser Leitbild - 1999 verabschiedet

Wir sind der Zusammenschluss von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen in Deutschland. Wir wollen, dass jeder Mensch zur selbstbestimmten Teilhabe an der Gesellschaft die Chance auf Arbeit und Bildung erhält.

Das Hauptziel der bag arbeit ist die Interessenvertretung der Verbandsmitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Gewerkschaften, Verbänden und Wissenschaft.

Aufgaben der bag arbeit:

- Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik und Einflussnahme auf ihre gesetzlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen;
- Wirksame Vermittlung arbeitsmarktpolitischer Themen durch die Zusammenarbeit mit Medien;
- Kontinuierliche Kommunikation innerhalb des Verbands;
- Unternehmensberatung sowie Entwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards für Mitgliedsorganisationen.

beitsmarktpolitische Strategien vor dem Hintergrund der Heterogenität der Bedingungen in den einzelnen Ländern erforderten viel Sensibilität. Diese Unterschiede wurden deutlich in der Betrachtung, wie geförderte Beschäftigung in den Mitgliedsstaaten ordnungspolitisch organisiert wird und welchen Stellenwert und welche Rolle sie im Wirtschafts-geschehen hat, woher die Initiative hauptsächlich stammte (kommunal, kooperative Bewegung, gewerkschaftlich organisiert, privates Engagement, Solidaritätsbewegung, Armutsbekämpfung) und welche Zielsetzung die Beschäftigung verfolgte (temporär oder dauerhaft) und für welche Zielgruppen. Hinzu kamen die Feinheiten der einzelnen nationalen Legislaturen! Bis zur Gründungs-erklärung wurde lebhaft

und vehement über selbstbestimmte Teilhabe, MitarbeiterInnen-Partizipation, Bildungsaufträge und bürgerschaftliches Engagement diskutiert sowie die Rolle der Beschäftigung im wirtschaftlichen und Integrations-Kontext! In den darauffolgenden sechs Jahren halfen diese Gründungsdebatten, um weitere Netzwerke aus UK, Italien, Portugal und Irland dazu zu gewinnen – die harte Gründungsarbeit hat sich gelohnt.

### Die Jahrestagungen

In den Jahren 1996 - 2001 gewann unsere Jahrestagung zunehmend an Bedeutung und an TeilnehmerInnen. 1996 in Hofgeismar beschäftigten wir uns mit knapp 100 Gästen mit „Qualitätssicherung und Innovation - Zukunftschancen von Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsgesellschaften“. 1997 ging es nach Berlin, wo mehr als 100 Gäste über „Anforderungen einer zukunftsorientierten Arbeitsmarktpolitik unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen“ diskutierten. In Frankfurt am Main nahmen 130 Gäste die Chance wahr, sich über „Neue Beschäftigung im Dritten System - Zwischen Staat und Markt“ zu informieren. Im Zeichen der Reform des SGB III wurde 1999 und 2000 in Berlin und Köln mit über 140 Gästen „Die Krise der Erwerbsarbeit und ein Neues arbeitsmarktpolitisches Leitbild in Deutschland“ erörtert. Die Jahrestagung in Dresden 2001 stand im Zeichen des Eckpunktepapiers zum Job-AQTIV-Gesetz. 150 Gäste diskutierten über die These „Jede Menge Arbeit, jede Menge Arbeitslosigkeit“.

### Resümee

1996 - 2001 waren Jahre der arbeitsmarktpolitischen Reformen. Insgesamt zwei neue Ausrichtungen wurden mit der Reform des AFG und der Einführung ins SGB III im Jahre 1998 und mit dem Job-AQTIV-Gesetz im Jahre 2001 eingeführt. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung pendelten jeweils zwischen größerer Flexibilisierung, dem Fördern und Fordern des Einzelnen und dem Aufbau neuer Strukturen und Steuerungsmechanismen vor Ort. Die Zielsetzung musste sich auf eine

### Die Jahre 1996 - 2001 im Überblick

- 1996** bag arbeit nimmt Stellung zur geplanten AFG-Reform  
bag arbeit ist Sachverständige bei der Anhörung in Bonn  
Umzug in die Brunnenstraße 181  
Axel Biehl wird Geschäftsführer
- 1997** Gründung verbandseigener Landesverbände  
Positionspapier zum Problemfeld AnleiterInnen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen  
Koordinierungsstelle Ost-West wird bis 1999 verlängert
- 1998** Gründung der Fachgruppe Gebrauchsgüter und Recycling  
Stellungnahme zur Vergabe-ABM  
Arbeitsgruppe Leitbild gegründet
- 1999** 10 Jahre bag arbeit  
Erarbeitung von Mindeststandards für den Anleiterberuf  
Stellungnahme zur Jugendarbeitslosigkeit  
Begleitung eines arbeitsmarktpolitischen Frauenprojektes in China  
Neues Design, neues Logo in grün/blau im Dezember eingeführt  
Koordinierungsstelle Ost-West endet  
Leitbild eingeführt  
Neue Geschäftsführerin Katja Barloschky
- 2000** ExpertInnengruppe gebildet und Veröffentlichung des Memorandums: Thesen und Leitlinien zum SGB III  
Internet-Präsenz geht ins Netz
- 2001** Veröffentlichung des bag-Papiers AQTiva - Diskussionspapier zur Neuausrichtung öffentlich geförderter Beschäftigung  
bag arbeit ist Sachverständige zum Job-AQTIV-Gesetz  
Verbandsumstrukturierung – Aufnahme assoziierter Landesverbände  
ENSIE und RREUSE gegründet  
Neue Geschäftsführerin Truda Ann Smith

neue strukturelle Arbeitslosigkeit umstellen, der allein durch die Arbeitsmarktpolitik nicht entgegengewirkt werden konnte. Bereits in 2001 gab es Überlegungen zur Zusammenführung der Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe.

Der Verband wuchs weiter und änderte seine Strukturen, um die regionalen Vertretungen zu stärken und Doppelstrukturen im Sektor zu vermeiden. Unsere Rolle als kompetenter Partner der Politik, Wissenschaft und anderer Verbände und Gewerkschaften nahm zu und somit die Vielfalt von Aufgaben im Verband. Die Gründung europäischer Netzwerke

half uns eigene Strukturen und Systemen zu überprüfen und forderte uns neue gemeinsame Ziele im europäischen Kontext zu formulieren.

In der nächsten Ausgabe forum arbeit beschäftigen wir uns mit den Jahren 2002 - 2005, mit der Hartz-Kommission, der Zusammenlegung der Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe (SGB II) und der wachsenden Arbeit im Verband.

Truda Ann Smith  
bag arbeit e.V.  
Tel. 030 / 28 30 58 11  
smith@bagarbeit.de  
www.bagarbeit.de

## 20 Jahre bag arbeit - eine Chronologie (Teil 3)

Ein Beitrag von Truda Ann Smith

Im dritten Teil der Chronologie konzentrieren wir uns auf die Jahre 2002-2004, mit der Berufung der Hartz-Kommission, der Zusammenlegung der Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe (SGB II) und mit den wachsenden Aufgaben im Verband.

### Deutschland Ende 2001

Bei 9,4% lag die Arbeitslosenquote Ende 2001. Sie war zwar leicht rückgängig aber weiterhin auf dem gleichen hohen Niveau wie seit Mitte der 80er Jahre. Die strukturelle Arbeitslosigkeit verfestigte sich. Bundesweit waren im Jahresdurchschnitt 3.852.564 Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Anzahl der Menschen in Eingliederungsmaßnahmen wie ABM, Weiterbildung, SAM, Trainingsmaß-

Teilnehmer/innen nahmen an einer Umschulungsmaßnahme, einer Fortbildung oder Trainingsmaßnahme teil. 122.942 Arbeitnehmer/innen waren in Kurzarbeit. Darüber hinaus wurden schätzungsweise 400.000 Menschen in Angeboten der Städte und Kommunen im Rahmen des BSHG aktiviert.

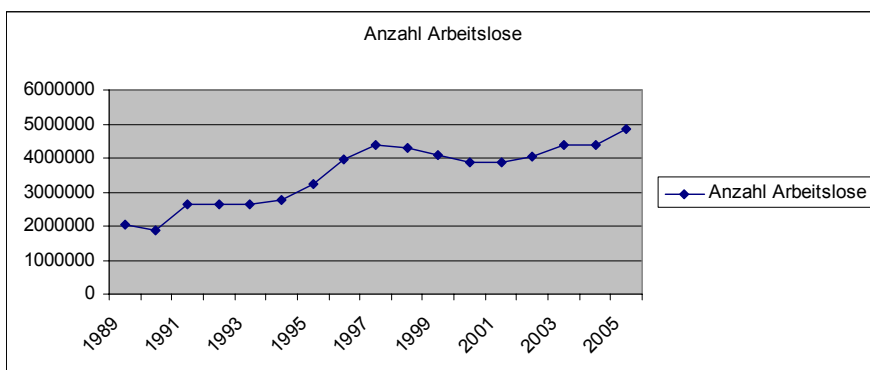
Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Eingliederung hatte der Deutsche Bundestag mit dem Ende 2001 verabschiedeten Job-Aktiv-Gesetz neu geordnet. Ziel war die Arbeitsmarktpolitik flexibler zu gestalten, Aktivierung und Qualifizierung in den Mittelpunkt zu stellen, unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken und die Weiterentwicklung der regionalen Beschäftigungs- und Infrastrukturförderung voranzutreiben.

### Die „Hartz“-Reformjahre - der Auslöser

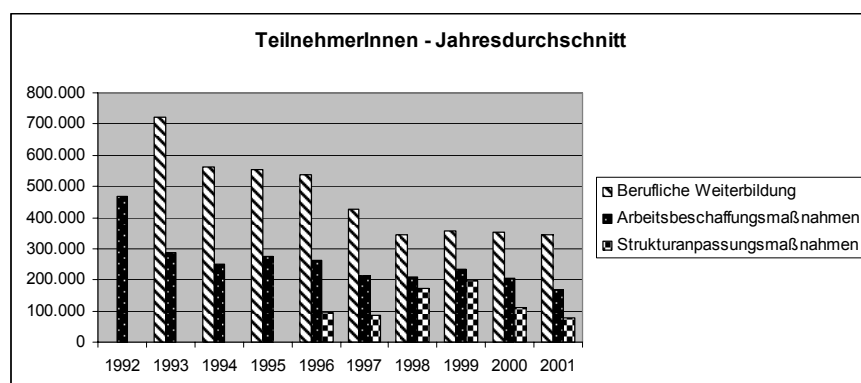
Am 04.02.2002 veröffentlichte die damalige Bundesanstalt für Arbeit eine Pressemitteilung zu einem Vorab-Prüfbericht des Bundesrechnungshofs. Während einer Stichprobe von fünf Arbeitsämtern in 2001 hatte der BRH festgestellt, dass 70% der angegebenen Vermittlungen fehlerhaft gebucht waren. Diese Pressemitteilung kündigte an, dass die Bundesanstalt die Fälle sowie die Buchungsmöglichkeiten der Vermittler/innen überprüfen wird. Weiterhin wurde berichtet, dass der Bundesrechnungshof weitere 20 Arbeitsämter bis April überprüfen wolle.

Am 06.02.02 wurde die Arbeitslosenstatistik für Januar veröffentlicht - im Jahresvergleich gab es im Januar den größten Anstieg der Arbeitslosigkeit seit Dezember 1997. Die Arbeitslosenquote stieg bundesweit auf 10,4%. In Ostdeutschland lag sie bei 19,1% und bei 8,3% im Westen. Diese Zunahme konzentrierte sich laut Bericht der Bundesanstalt auch neuerdings auf die alten Bundesländer.

Am 07.02.02 berichtete die Bundesanstalt für Arbeit, dass sie die Arbeitsämter künftig stärker kon-



nahmen war im Vergleich zu den frühen 90er Jahren rückläufig: in 2001 waren durchschnittlich 166.643 Menschen in ABM beschäftigt (50.619 in den alten und 116.024 in den neuen Bundesländern). Zusätzlich zu diesen ABM-Stellen waren im gleichen Jahr 76.466 Menschen in SAM beschäftigt (10.699 in den alten und 65.767 in den neuen Bundesländern). 449.622



trollieren wird und dass der BA-Vorstand ein Sofortprogramm beschlossen hat, mit dem die gesamte Organisation der BA auf den Prüfstand gestellt werden soll. Hierbei sollten die Ablauforganisation überprüft sowie Verbesserungsvorschläge für die Vermittlungsarbeit erarbeitet werden. Der Vorstand beabsichtigte eine Arbeitsgruppe zu bilden mit Vertreter/innen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, der öffentlichen Hand und mit externen Sachverständigen. Am 15.02.02 legte der BA-Vorstand dem damaligen Bundesarbeitsminister, Walter Riester, einen entsprechenden Maßnahmenkatalog vor. Am 20.02.02 tagte der Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales zum „Vermittlungsskandal“. Am 21.02.02 trat BA-Präsident Bernd Jagoda zurück. Florian Gerster, Sozialminister in Rheinland-Pfalz, wurde am 22.02.02 als sein Nachfolger ins Amt berufen.

Ebenfalls am 22.02.02 wurde vom damaligen Bundeskanzler, Gerhard Schröder, die Kommission für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (sog. Hartz-Kommission) unter Leitung von Dr. Peter Hartz eingesetzt. Ihre Aufgabe war bis zum Ende der Legislaturperiode (Sommer 2002) ein Konzept zu erstellen, das in drei konzeptionelle Teile gegliedert war: 1) ein Konzept für den zukünftigen Aufgabenzuschnitt der BA (Konzentration auf die Kernaufgaben mit einer Gewichtung der Aufgaben zugunsten der operativen Dienstleistungen Vermittlung und Beratung) 2) ein Konzept für die neue Organisationsstruktur (Umbau zu einem modernen Dienstleister mit mehr Verantwortlichkeit und Entscheidungsfreude vor Ort, mit stärkerer Regionalisierung und Dezentralisierung einschl. Vorschlägen für Organisationsmodelle für die Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe) und 3) ein Konzept für die Durchführung (dieses sollte zeigen „wie die Überführung der bisherigen Arbeitsverwaltung in eine neue Organisationsstruktur so friktionsfrei wie möglich erfolgen“ könnte).

Im März 2002 beriet der Bundestag und Bundesrat über das Eilgesetz von Bundesminister Riester zur Reform der Arbeitsvermittlung, das Folgendes neu regelte:

- Das Amt des Präsidenten und Vize-Präsidenten der Bundesanstalt wurde abgeschafft, künftig sollte die Leitung durch einen dreiköpfigen Vorstand erfolgen.
- Der Verwaltungsrat wurde verkleinert und sollte sich künftig zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände und die Gebietskörperschaften zusammensetzen.
- Die Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittler wurde abgeschafft. Jedem Arbeitslosen wurde das Recht eingeräumt, nach dreimonatiger Arbeitslosigkeit einen privaten Arbeitsvermittler beauftragen zu dürfen. Die Honorare/Vermittlungsgutscheine wurden begrenzt auf 1.500 Euro bei drei Monaten Arbeitslosigkeit, auf 2.000 Euro bei sechs Monaten und auf 2.500 Euro bei einer Arbeitslosigkeit ab 9 Monaten.

### **13 Innovationsmodule**

Der Bericht der Kommission wurde im Juli 2002 das erste Mal in der Öffentlichkeit präsentiert und lag am 16. August komplett vor. Er beinhaltet 13 Innovationsmodule (siehe Kästchen rechts). Das Bundeskabinett beschloss am 22. August davon 15 Eckpunkte zur Umsetzung der Vorschläge herauszunehmen: eingeführt werden sollten PersonalServiceAgenturen, Ich-AG und JobFloater (stellt ein KMU nach Ablauf der Probezeit einen Arbeitslosen dauerhaft ein, erhält das Unternehmen eine Option auf ein Finanzierungspaket in Form eines Darlehens) und Beschäftigung in privaten Haushalten sollte gefördert werden. Unternehmen sollten Anreize bekommen, durch „prämierte Beschäftigungssteigerung“ (z.B. Vergünstigungen bei der Arbeitslosenversicherung) Beschäftigungsbilanzen zu veröffentlichen, JobCenter

sollten flächendeckend eingeführt, das Leistungsrecht vereinfacht und die Meldepflicht bei Kündigung eingeführt werden. Die Kinderbetreuung sollte ausgebaut und die Beweislast bei Sanktionen umgekehrt werden. Einerseits sollte Ausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen gefördert und andererseits ein BridgeSystem eingeführt werden, nach dem ältere Arbeitslose ab 55 Jahren auf eigenen Wunsch aus der Betreuung der JobCenter herausgenommen werden und eine kostenneutrale monatliche Zahlung erhalten konnten, um mit 60 vorzeitige Rente in Anspruch zu nehmen. Die Instrumente der Arbeitsförderung sollten vereinfacht und der Wettbewerb gestärkt werden, die BA sollte ein effektiveres Controlling bekommen und Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zusammengelegt werden. Die 15 Eckpunkte sollten in zwei Stufen erfolgen: in gesetzgeberischen Verfahren und per Sofortmaßnahmen.

### **13 Innovationsmodule**

1. Doppelter Kundenauftrag: Arbeitssuchende und Arbeitgeber – Verbesserter Service für Kunden – JobCenter
2. Familienfreundliche Vermittlung und Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung
3. Neue Zumutbarkeit und Freiwilligkeit
4. Jugendliche Arbeitslose – AusbildungsZeit-Wertpapier
5. Förderung älterer Arbeitnehmer und „BridgeSystem“
6. Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe
7. Kein Nachschub für Nürnberg! Beschäftigungsbilanz – Bonussystem für Unternehmen
8. Aufbau von PersonalServiceAgenturen (PSA) – Betriebsnahe Weiterbildung – Integration schwer Vermittelbarer

9. Neue Beschäftigung und Abbau von Schwarzarbeit durch „Ich-AG“ und „Familien-AG“ mit vollwertiger Versicherung – Mini-Jobs mit Pauschalabgabe und Abzugsfähigkeit von privaten Dienstleistungen
10. Personal – Transparentes Controlling – Effiziente IT-Unterstützung aller Prozesse – Aufbauorganisation – Selbstverwaltung – Arbeitsmarktforschung – Change Management
11. Umbau der Landesarbeitsämter zu KompetenzCentern für neue Arbeitsplätze und Beschäftigungsentwicklung – Start mit den neuen Bundesländern
12. Finanzierung der Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit
13. Masterplan – Beitrag der Profis der Nation

Das Echo auf die Kommission und ihre Vorschläge war durchaus konstruktiv und positiv. Alle wollten mitarbeiten und jeder konnte Elemente der 13 Innovationsmodule unterstützen. Auch die bag arbeit stand den Vorschlägen der Hartz-Kommission zunächst positiv gegenüber. Wir wurden von der Kommission im Mai 2002 als Sachverständige zum Bereich Beschäftigungsmaßnahmen angehört. Aufbauend auf ihren Vorschlägen sahen wir aber die Notwendigkeit, die Zielgruppen der Arbeitslosen näher zu definieren und diese passenden Instrumenten zuzuordnen.

### **Gesetze für moderne Dienstleistungen I & II**

Bereits im November 2002 wurden die Gesetzesvorlagen für die ersten beiden Reformgesetze beraten. In dem ersten Gesetz ging es um die Einführung von Bildungsgutscheinen und die Förderung beruflicher Weiterbildung, die Zertifizierung von Weiterbildung, den Aufbau von

PersonalServiceAgenturen (PSA), den Anspruch auf private Vermittlung, die Meldepflicht bei Kündigung, Mobilitätshilfen z.B. zinslose Darlehen und Umzugshilfe bei Beschäftigungsaufnahme und um neue Sperrzeiten. Arbeitslosengeld und -hilfe wurden von der bisherigen Anpassung an die Entwicklung des Lohnniveaus abgekoppelt.

Die Möglichkeit der Leistungszahlung im Bereich der Vermittlung in der BA wurde eingeführt. Paragraph 421i SGB III - Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen - wurde kreiert. Eine Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer/innen (Zuschuss zum Entgelt, Befreiung des Arbeitgebers von der Arbeitslosenversicherung bei Neueinstellungen ab 55 Jahre) wurde ebenfalls eingeführt. Im zweiten Gesetz ging es um die Einführung der Ich-AG, der Mini- und Midi-Jobs und um die Einrichtung von JobCentern als zentrale Anlaufzentren.

Zur konkreten Umsetzung von PSA haben wir Vorschläge eingebracht und dafür plädiert die Gesetzesvorlage so auszurichten, dass dort unterschiedliche Aufgabenprofile und Zielgruppen berücksichtigt werden können und die PSA nicht nur in marktwirtschaftliche Unternehmensformen zu zwingen.

### **Gesetze III & IV: Zusammenlegung Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe – das SGB II**

Im September 2003 erschienen die ersten Entwürfe für die zweite Stufe des Gesetzgebungsverfahrens. Das dritte Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollte die Reform der Bundesanstalt in einer neuen Organisationsstruktur (Bundesagentur) regeln sowie neue Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarungen) einführen, ABM und SAM zusammenlegen, Leistungsrecht vereinfachen, Altersteilzeit weiterentwickeln und Transferinstrumente der Arbeitsförderung schärfen und attraktiver gestalten. Das vierte Gesetz sollte die bestehenden Systeme der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammenführen und diese in einem

einheitlichen Leistungsgesetz auf Bundesebene in der Trägerschaft der Bundesagentur für alle hilfebedürftigen erwerbsfähigen Menschen regeln - im SGB II.

Im Oktober 2003 haben wir als Sachverständige bei der parlamentarischen Anhörung zum vierten Gesetz zu drei zentralen Problemen im Entwurf Stellung genommen. Zur Definition der Erwerbsfähigkeit forderten wir die rentenrechtliche Definition festzuschreiben, die neuen JobCenter sahen wir als nur funktionsfähig, wenn sie in eigener Rechtsträgerschaft (z.B. als GmbH) in gleichberechtigter Partnerschaft zwischen der Agentur für Arbeit und der Kommune sowie eventuell Dritten geführt werden. Die AGH-MAE wurden aus der BSHG-Rechtsprechung übernommen, AGH-Entgelt jedoch nicht. Hier haben wir auf die Notwendigkeit hingewiesen auch marktnahe Beschäftigung im Gesetz sicherzustellen und AGH-Entgelt ebenfalls in das neue SGB II zu übernehmen. In der dritten Lesung wurde das Gesetz dahingehend verändert, dass die Definition der Erwerbslosigkeit nicht wie vorgesehen per Ministerverordnung geändert werden konnte und AGH-Entgelt nach § 19 BSHG wurde neu eingeführt.

Obwohl der Bundestag beide Gesetze letztendlich mit diesen Änderungen verabschiedete, musste im Dezember 2003 der Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat einberufen werden. Ausschlaggebend waren die kontroversen Positionen zur Frage der Trägerschaft und der Organisation der Zusammenarbeit vor Ort. Als Kompromiss wurden die ARGE und die Optionskommune ins Leben gerufen. SGB II sollte nun zum 01.01.2005 in Kraft treten.

2004 stand im Zeichen des noch nicht verabschiedeten „Optionsgesetzes“ und der Vorbereitung vor Ort auf eine ARGE-Lösung. Für den in letzter Minute im Vermittlungsverfahren erreichten Kompromiss musste noch der gesetzliche Rahmen für

die optierenden Kommunen vom Parlament festgelegt werden, bevor sich die Kommunen auf die 69 Optionsplätze bewerben konnten. Dies hatte zur Folge, dass die Planungsunsicherheit für alle Akteure noch bis Sommer 2004 anhielt und vielerorts erst im Herbst ernsthafte Strukturen zur Umsetzung aufgebaut werden konnten. Vor diesem Hintergrund war es ab Herbst 2004 eine zentrale Forderung der bag arbeit, Übergangsregelungen zu schaffen zur Absicherung von Integrationsleistungen für Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Monate in 2005. Hierzu konnten wir die Entscheidungsträger überzeugen und im Juni 2004 wurde eine Übergangsverordnung verabschiedet, die den Kommunen weiterhin ihre Beschäftigungsprogramme bis in das Jahr 2005 hinein ermöglichte, ohne dass die neuen ARGEen bereits gegründet waren. Dies bedeutete, dass vielen Beschäftigten und Langzeitarbeitslosen wieder Perspektiven angeboten werden konnten und entschärfte den drohenden Kollaps der Eingliederungsstrukturen vor Ort.

In der Anhörung zum Optionsgesetz setzten wir uns zur Sicherstellung von effektiven und erfolgreichen Aktivierungsmaßnahmen vor Ort für die regionale Verankerung von Arbeitsmarktpolitik ein und für die Stärkung der Entscheidungskompetenz und das strategische Handeln dort. Hierzu war uns damals bereits bewusst, dass die ARGEen und Kommunen in eigener Verantwortung handeln müssen. Zum einen war unsere Empfehlung die ARGE in eigener Rechtsform zu gründen und zum anderen drückten wir unsere Sorge aus über die sogenannten „Globalen Budgets“, die ohne klare Aufgabentrennung die Leistungen für Eingliederung, Vermittlung und Verwaltung zusammenfassten. Der Gesetzgeber sah vor, dass den Aufgabenträgern mehr Flexibilität in der Handhabung der Mittel gegeben wird und sie nach regionaler Bedarfslage den Aufgabenschwerpunkt bei den Vermittlungsfachkräften oder bei den Eingliederungs-

leistungen bilden können. Obwohl diese Möglichkeit des regionalen Handelns zu begrüßen war, merkten wir an dieser Stelle an, dass abgesichert werden musste, dass ausreichend Mittel für alle Aktivierungsangebote nach § 16 bereitgestellt werden. Ebenfalls äußerten wir uns zu den Integrationsquoten und plädierten für eine regionale Verteilung der Mittel, die die Komplexität des dortigen Arbeitsmarkts widerspiegelt.

Schwerpunkte unserer Umsetzungsgespräche mit der Bundesagentur, der Fachöffentlichkeit und den politischen Entscheidungsträgern waren:

- Übergangsregelung (Übergangsverordnung/Finanzierung, ABM, Sonderprogramme)
- Ausschreibung (Zentraleinkauf, Geltungsbereich SGB II § 16)
- Ausgestaltung § 16 Absatz 3 (Marktbeteiligung, Drittmittel, Fallmanagement)
- ARGE (Rechtsform, eigenständige Organisationseinheit)

Wir formulierten unsere Vision für eine erfolgreiche Umsetzung von Integration wie folgt: Zur Erfolgsabsicherung der neuen Eingliederungsleistungen und zur Erreichung der politischen Zielvorgaben ist es notwendig, dass:

- die Entscheidungskompetenz und Handlungsbefugnis vor Ort bei den neuen Aufgabenträger fest verankert wird
- öffentlich geförderte Beschäftigung in Form von ABM, sozialrechtlicher Arbeit und arbeitsrechtlicher Vertragsarbeit gleichrangig nebeneinander besteht
- passive und aktive Leistungen deckungsfähig sind
- öffentlich geförderte Beschäftigung sinnstiftend, qualifizierend und integrativ wirken kann
- Fallmanager/innen Entscheidungs- und Handlungsbefugnis einschließlich Budgetverwaltung haben

- die Betriebe im Konsens mit der örtlichen Wirtschaft marktnah agieren können
- die neuen Aufgabenträger mit ihren arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern real verhandeln können
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen Planungssicherheit bekommen.

Innerhalb von drei Jahren wurden die Instrumentenausrichtung, die Strukturen vor Ort und die Leistungsgewährung für Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger/innen komplett neu geordnet.

### **Neue Projektarbeit bei der bag arbeit**

In den Jahren 2002-2004 führten wir fünf neue Förderprojekte im Verband durch zu vier Kernthemen unserer Arbeit – Qualität, Kompetenzentwicklung, Lernen sowie demographischer Wandel.

### **Kooperation statt Konkurrenz**

Mit einer Förderung des BMAS führten wir das ESF-Projekt „Kooperation statt Konkurrenz“ durch. Es umfasste vier inhaltlich und methodisch unterschiedliche Teilprojekte:

- *Modul 1* hatte die Entwicklung von wirtschaftsnahen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zum Ziel. Die Kooperationspartner entwickelten differenzierte Ansätze, um benachteiligten Zielgruppen den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern und die aufnehmenden Wirtschaftsunternehmen und andere Arbeitgeber bei der Integration der neuen Beschäftigten zu unterstützen.

- Eine differenzierte Verbleibsevaluation von Teilnehmer/innen an ABM und SAM wurde in *Modul 2* durchgeführt. Mit Hilfe eines Call-Centers wurden rund 700 Teilnehmer/innen zu Beginn, am Ende und sechs bis zwölf Monate nach Maßnahme-Ende befragt, um eine Einschätzung der Maßnahmen und

die erzielten Effekte aus Sicht der Kund/innen zu eruieren.

■ In *Modul 3* wurde die erste bundesweit angelegte Datenbank zur Erfassung und Abbildung der arbeitsmarktpolitischen Infrastruktur erarbeitet. Über das Internet konnte jedes arbeitsmarktpolitische Unternehmen wesentliche Eckdaten und Schwerpunkte seiner Tätigkeit eingeben, diese bei Bedarf ergänzen und eigene Referenzprojekte vorstellen.

■ Die unternehmensspezifische Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems durch und für arbeitsmarktpolitische Dienstleister war Ziel von *Modul 4*. Im Verlauf des Projektzeitraumes entwickelten und erprobten zehn Unternehmen eigene QM-Ansätze, bereiteten sich auf eine Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2000 vor und erarbeiteten ein Handbuch und Internetportal.

Die zentralen Aktivitäten der einzelnen Module boten viele Möglichkeiten des bundesweiten fachlichen Austauschs im Rahmen von Fachtagungen, Workshops und Fachforen. Für den Verband entstanden mehrere wertvolle Produkte. Das sehr geschätzte Qualitätsmanagement-Handbuch wurde im Projektverlauf gemeinsam mit zehn Verbandsmitgliedern und Dr. Gerald Graubner entwickelt. Ebenfalls wurde eine QM-Internet-Plattform geschaffen, die u.a. Grundlagenwissen, Hinweise zu QM-Veranstaltungen der bag arbeit und viele Musterformulare zum Downloaden enthält.

Die Verbleibsevaluation aus Modul 2 bewies, dass positive, entwicklungsfördernde Effekte arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu verzeichnen sind jenseits der Indikatoren der reinen Vermittlung. Sie zeigte, dass sich bei den befragten Teilnehmer/innen an ABM und SAM durch die arbeitsweltbezogene Integration eine Stabilisierung der Persönlichkeit, ein positives Lebensgefühl mit einem verbesserten Gesundheitsempfinden und Aktivierungseffekte bereits während und nicht nur nach Abschluss

der Maßnahme ergaben. Bezogen auf die berufliche Wiedereingliederung konnte gezeigt werden, dass ABM und SAM einen hohen berufsbezogenen Aktivierungseffekt haben und dass Integrationschancen im Zeitverlauf auch noch sechs bis zwölf Monate nach Maßnahmenende sichtbar werden. Die Erhebung machte darüber hinaus deutlich, dass den Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen aus Sicht der Teilnehmenden eine zentrale Funktion bei Orientierung, Beratung und Unterstützung zukommt – und dies weit über die Zeit der Maßnahmenteilnahme hinaus.

Neben diesen positiven Wirkungen zeigte die Verlaufsanalyse auch, dass durch erneute Arbeitslosigkeit nach der Beendigung der Maßnahme enttäuschte Erwartungshaltungen entstehen können, die sich in abnehmendem Aktivierungspotenzial, negativerer gesundheitlicher Befindlichkeit und fehlender Stabilisierung ausdrücken. Insgesamt, so die Ergebnisse dieser Untersuchung, ließ sich eine positive Bilanz der Verbleibsevaluation ziehen: Neben der direkten Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt existieren weitere mittel- und langfristig wirkende Erfolgsfaktoren und die zwischenzeitliche Integration ins Berufsleben verhindert eine nachhaltige Ausgrenzung und sorgt dafür, dass der Kontakt zum Arbeitsleben erhalten bleibt. Hier zu nennen ist, dass bei der Job-Aktiv-Reform genau dieser Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit als Indikator für ABM aufgenommen wurde.

Mit der Datenbank der arbeitsmarktpolitischen Infrastruktur stand allen arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern ein neues Medium zur Verfügung, mit dem sie ihr Leistungsspektrum und die Palette ihrer Integrationsangebote bundesweit präsentieren konnten. Die Datenbank wurde gemeinsam mit der prosozial gmbh entwickelt. Leider hat die Nutzung der Plattform unsere Erwartungen nicht erfüllen können, hierzu haben sicherlich die Verunsicherungen und Umstellungen im

Zuge der Einführung des SGB II das Vorhaben sowohl im Projektverlauf als auch in der Umsetzung erschwert.

## Second Chance

In 2002 startete auch unser erstes EQUAL-Projekt „Second Chance“ (2002-2005). Das Projekt sah vor, Betriebe des dritten Sektors auf die Veränderungen und neuen Verordnungen im Gebrauchtwarenhandel und in der Abfallwirtschaft vorzubereiten und sie in Anbieterverbände und Netzwerke mit der allgemeinen Wirtschaft einzubinden. Hierzu gehörten u.a. Aktivitäten im Bereich Qualitätsmanagement, Qualitätssicherung, Qualifizierung, Marketing und Logistik. Das Projekt bestand aus sechs Teilprojekten, welche ihre Ursprünge in Mitgliedsunternehmen unserer Fachgruppe Gebrauchtwaren hatten. „Second Chance“ wurde zu einem wichtigen Projekt für die Entwicklung der Fachgruppe, die sich gleichzeitig in 2002 neu aufstellte.

Im Projekt sind viele Produkte entwickelt worden, die auch heute in den Unternehmen der Fachgruppe genutzt und weiterentwickelt werden, so z.B. der Recycling-Trainer (die Multimedia-Selbstlern-Software zum Thema „Sammlung und Behandlung von Elektro-Altgeräten“), die Lernkarten für Recycling-Werker, das Qualifizierungshandbuch des Recycling-Netzwerks Süd, der Foliensatz Basiswissen für Grundschulungen und Ersteinweisungen in Elektro-Altgeräte-Entsorgungsbetrieben, die Dokumentation Verkaufshelfer/in Second Hand, Deutsch am Arbeitsplatz, die Dokumentation und Methodik zur praxisbezogenen Erlernung der deutschen Sprache am Arbeitsplatz für Migrant/innen, teilnehmerbezogene Qualifizierungskonzepte, das Qualitätsmanagement-Handbuch Second Hand, Betriebshandbuch Second Hand Kaufhaus, das Warenwirtschaftssystem ECUS, die Marketingkonzeption Second Chance Ost sowie das Qualitäts- und Trainingshandbuch Möbel.

**Lernkultur Kompetenzentwicklung**

Mit dem Projekt „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ haben wir gemeinsam mit den Partnern neue Ansätze zur Entwicklung und Nutzung von Innovationspotenzialen Älterer erprobt. Die bag arbeit führte und koordinierte im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF) ein Vorhaben im Rahmen des Forschungsprogramms Lernkultur Kompetenzentwicklung des bmb+f. Bei Anschluss an die bestehenden Fördermöglichkeiten für ältere Arbeitslose in den neuen Bundesländern wurden in drei Unternehmen Entwicklung, Aufbau und Umsetzung von Kompetenzentwicklungsprojekten älterer Arbeitsloser aus der Tätigkeit arbeitsmarktpolitischer Dienstleister heraus gestaltet und wissenschaftlich begleitet. Inhaltlich ging es in dem Vorhaben darum, aus der Spezifik der Unternehmen und ihrer regionalen Einbindung heraus unter Nutzung der einzubringenden Interessen, Ideen und Potenziale der Menschen

- einen ganzheitlichen Ansatz der Arbeits- und Lebensgestaltung,
- Arbeits- und Unterstützungsstrukturen für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen,
- Entwicklung von Sinnkompetenz über Erwerbsarbeit hinaus und zur Bewältigung von Übergangs-, Wechsel- und Krisensituationen zu führen und zu bewerten.

Praktisch wurden so Übergänge aus Formen der Erwerbsarbeit zunehmend in Formen unterstützten freiwilligen Engagements und ggf. zurück in neue bisher nicht erschlossene Tätigkeitsbereiche und Formen von Erwerbs- und Gemeinwesenarbeit selbstbestimmt gestaltet.

**Hoffnung Alter**

Aufbauend auf diesem Projekt entstand das Vorhaben „Hoffnung Alter“ (gefördert durch das Land Brandenburg). Das Projekt nahm

seine Arbeit in 2004 auf mit dem Ziel, innovative Ansätze für eine altersgerechte Personalpolitik in der Pflege unter verstärkter Beteiligung älterer Fachkräfte zu entwickeln und sie transferierbar zu machen. Die Aufgabe der bag arbeit lag in dem Vorhaben darin, die zu entwickelnden Beispiellösungen (Best Practice) für eine altersgerechte Personalgewinnung und Personalentwicklung zu begleiten, Ansätze in Veranstaltungen, Erfahrungsaustauschen, Workshops und Publikationen zu verifizieren und zu präsentieren und damit Angebote für einen (bundesweiten) Transfer von Instrumenten, Strukturen, Gestaltungsansätzen und Erfahrungen für eine Vielzahl arbeitsmarktpolitischer Dienstleister zur Gestaltung ihrer Integrationsaktivitäten in Abhängigkeit des jeweiligen regionalen Rahmens zu entwickeln.

**Lernort Beschäftigungsunternehmen**

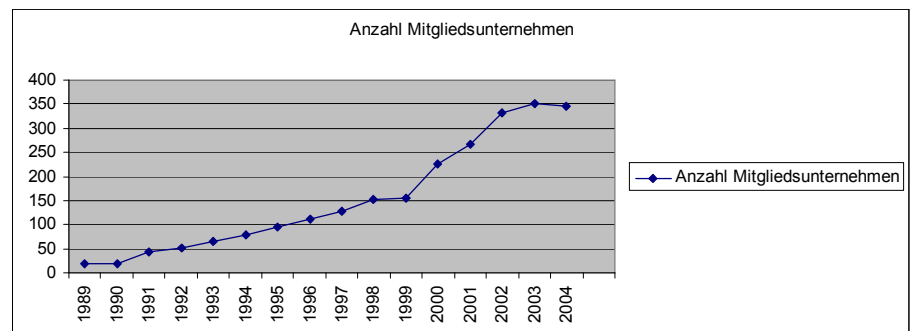
Von 2002 - 2004 führten wir ebenfalls das Projekt „Lernort Beschäftigungsunternehmen“ durch, gefördert durch das BMBF. Der Modellversuch nutzte die besonderen Bedingungen, Möglichkeiten und Potenziale von regional etablierten Beschäftigungsunternehmen und entwickelte Modelle betrieblicher Weiterbildung – abgestimmt auf den Bedarf des jeweiligen regionalen Markts. Das Projekt zielte auf die systematische Entwicklung, Erprobung und praktische Prüfung von Instrumenten und Vorgehensweisen, mit denen es gelingt, der mangelnden gesellschaftlichen Integration benachteiligter Personengruppen ent-

gegenzuwirken und die integrative Aneignung von Kompetenzen, zur Chance und schließlich zu einem Wettbewerbsvorteil auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu machen. Der Modellversuch gestaltete in unmittelbarem Zusammenwirken mit anderen Wirtschaftsunternehmen der Region

- Lernen durch Arbeit am Produkt und in den Beziehungen zu Kunden;
- Lernen durch Arbeit an sozialen Beziehungen;
- Lernen durch Arbeits- und Unterstützungsstrukturen;
- Lernen durch Arbeitsorganisation;
- Lernen im sozialen Umfeld

**Landesverbände und Mitgliederwachstum**

Zwischen 2002 und 2004 ist der Verband weiterhin gewachsen. Waren es Ende 2001 257 Mitgliedsunternehmen stieg ihre Zahl bis Ende 2004 auf 345. Dies ermöglichte uns neue Wege des bundesweiten fachlichen Austauschs zwischen den Unternehmen und gab uns neue Impulse für fachliche Positionen. Nach der verbandsinternen Reform in 2001 folgte der Zusammenschluss mit den Landesverbänden in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein in 2002. Somit waren wir in zwölf Bundesländern aktiv: in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen.



## Europa

In 2001 wurden unsere beiden europäischen Fachnetzwerke (ENSIE und RREUSE) endlich gegründet. In Kooperation mit CECOP (Europäische Konföderation der Produktions- und Arbeits-Genossenschaften) und EMES (Netzwerk von Forschungszentren, die sich mit der Sozial- und Solidarökonomie sowie mit der Erforschung im Bereich der sozial-ökonomischen Betriebe befassen) wurde eine erste Übersicht über die Bandbreite der sozialen Integrationsunternehmen in Europa an Hand von wissenschaftlichen Studien und Fallbeispielen mit ENSIE erarbeitet. Darüber hinaus untersuchte ENSIE die Gestaltung des betrieblichen Dialogs in den Mitgliedsstaaten (z.B. Tarif und Mitarbeiterbeteiligung) und die ordnungspolitischen Rahmenbedingungen für Integration von benachteiligten Menschen (rechtliche Rahmen, Unternehmensformen, soziale Gesetzgebung usw.). Ursprünglich hofften wir, gemeinsame Leitlinien hierfür zu entwickeln, aber merkten in der intensiven Zusammenarbeit miteinander, dass der jeweilige Integrationsauftrag unterschiedlich im sozialen und wirtschaftlichen Geschehen verankert war. Im Verlauf der Zusammenarbeit war es wichtig zu dokumentieren, dass die Zielsetzung der Integrationsarbeit in den Ländern stark voneinander abweicht - von Überbrückungsbeschäftigung bis hin zur dauerhaften Beschäftigung in sozialen Integrationsbetrieben. Diese vertiefte Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Systemen brachte ein neues Verständnis innerhalb des Netzwerks für die Stärken und Schwächen der Systeme, die uns später in fachlichen Anhörungen des europäischen Parlaments und der Kommission positiv kennzeichnen sollte.

In den Jahren 2002 - 2003 war die europäische Richtlinie über Elektro- und Elektronik-Altgeräte (WEEE directive) Hauptschwerpunkt für die Tätigkeit des Netzwerks RREUSE. Das Renommee, das sich RREUSE durch die inhaltliche Mitarbeit an

der Richtlinie auf europäischer Ebene erarbeitet hat, wurde deutlich durch die Anerkennung von RREUSE als offizieller Gesprächspartner für die Generaldirektion Umwelt in allen abfallwirtschaftlichen Fragen, durch Einladungen von RREUSE-VertreterInnen zu diversen Arbeitsgruppen und Veranstaltungen dieser Generaldirektion. Nach der Verabschiedung der Richtlinie im Januar 2003 hat die zuständige RREUSE-Arbeitsgruppe Positionen für die Umsetzung dieser Richtlinie für die jeweiligen nationalen Gesetzgebungen erarbeitet und diesen Prozess während des gesamten Jahres begleitet und koordiniert. Dabei war der Austausch von Informationen über die jeweilige Vorgehensweise der Gesetzgeber, Herstellerverbände und privaten Entsorger für die Formulierung der Positionen der nationalen Netzwerke, auch der Fachgruppe Gebrauchsgüter und Recycling (FGR), sehr hilfreich.

Die Entscheidung, in beiden Netzwerken mitzuwirken, hat unsere Arbeit fachlich vertieft und der Blick über den Tellerrand hat uns des Öfteren geholfen, neue Ansätze in fachliche Diskussionen hereinzutragen.

### Benchmarking

Bereits in 2001 haben sich mehrere Mitgliedsunternehmen zusammengefunden, um das Thema Benchmarking für unsere Betriebe zu eruieren. Benchmarking analysiert Vergleichsdaten und fragt: „Wie machen es wohl andere?“, „Warum machen es andere anders?“, „Unter welchen Rahmenbedingungen machen es die anderen besser?“, um daraus zu lernen und ein optimales Unternehmensergebnis erzielen zu können. „Lernen“ ist auch das Grundprinzip der Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen. Zu analysieren gilt es welche Vorteile soll Benchmarking denen bringen? Wie soll Benchmarking bei Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen funktionieren?

Angesichts der Vielzahl von Tätigkeitsfeldern mit unterschiedlichen

Zielgruppen und sehr differenzierten regionalen Bedingungen der Mitgliedsunternehmen der bag arbeit begleitete die Arbeit des Arbeitskreises ständig die Frage: Sind diese Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen überhaupt vergleichbar? Im Herbst 2002 konnte dies mit einem Ja für den Vorstand beantwortet werden. Es wurde entschieden, ein verbandseigenes Benchmarking-System und Programm zu entwickeln. Hierzu bedurfte es einheitlicher Definitionen von Begriffen wie „Stammkraft“ und allen war klar, dass es nur funktionieren würde, wenn es gelingt, die unterschiedlichen Rahmenbedingungen (z.B. der Refinanzierung oder der Zielgruppe) klar zu benennen und diese bei einer Auswertung isoliert betrachten zu können.

In 2004 stand das System und die Programmierung der Datenbank wurde abgeschlossen. Der Vorstand bestätigte das Verfahren und es ging in das erste bundesweite Erhebungsjahr! Benchmarking ist Vertrauenssache und die Ergebnisse der jährlichen Auswertungen stehen nur den an der Erhebung beteiligten Unternehmen zur Verfügung. In Workshops werden sie analysiert und in der Tiefe betrachtet. Hier findet dann der eigentliche Sinn des Verfahrens statt, das miteinander Vergleichen und voneinander Lernen.

### Die Jahrestagungen

Die Jahrestagungen wurden bereits in den 90er Jahren zum jährlichen Höhepunkt im Verbandsleben. Zunehmend wurden diese Tagungen neben unseren Mitgliedsunternehmen von Vertreter/innen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltungen wahrgenommen und zum fachlichen Austausch genutzt.

Die Jahrestagung im Juni 2002 „Wann, wenn nicht jetzt! Wer, wenn nicht wir!“ fand in Berlin statt. Die Grundsatzrede wurde von Bundesarbeitsminister, Walter Riester, gehalten. Er lobte das große Engagement der Träger der bag arbeit, die sich mit hohem ethischen Anspruch teilweise bis hin zur Selbst-

aufgabe der Menschen annehmen, die mit den Gesetzmäßigkeiten des Marktes nicht zurecht kommen. Vorausschauend boten wir auf dieser Tagung einen Workshop zur Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe an, obwohl dies noch nicht beschlossene Sache war.

Im Mai 2003 fuhren wir mit der Jahrestagung nach Mainz und mit über 200 Teilnehmer/innen diskutierten wir zum Thema „Zukunft Arbeit“ über die Notwendigkeit sinnstiftender Arbeit in den Unternehmen, über Vergaberecht und die Trägerschaft einer neuen Gesamtleistung. Das Grundsatzreferat wurde von MinDir Bernd Buchheit vom damaligen BMA gehalten. Einigkeit bestand bei vielen Referenten darüber, dass die geplanten Veränderungen durch die Gesetze „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ auch die Gruppe mit hohen Vermittlungshemmnissen erreichen müssen und dass die gut funktionierenden Strukturen des geförderten Arbeitsmarktes nicht aus der Verunsicherung heraus zerstört werden dürfen, um sie später wieder mühsam aufzubauen.

In 2004 kehrten wir mit der Tagung „Integration in Arbeit gemeinsam gestalten! Agentur – Kommunen – Beschäftigungsunternehmen“ nach

### **Das Hochwasser 2002**

Die Mitgliedsorganisationen in den neuen Bundesländern blieben nicht vom Hochwasser im August 2002 verschont. Der Landesverband Sachsen wurde mit dem sofortigen Aufbau einer Koordinierungsstelle für Hilfeleistungen vom Land Sachsen beauftragt und konnte schnell, unbürokratisch und erfolgreich diesen Auftrag umsetzen. Viele Mitgliedsorganisationen sowohl in den alten als auch den neuen Bundesländern haben spontan ihre Unterstützung und Mithilfe angeboten. Der Bundesverband konnte bei der Weiterleitung von Hilfestellung und beim Suchen nach passgenauen Partnern für das Vorhaben helfen.

Berlin zurück und präsentierten unterschiedliche Modelle der Zusammenarbeit der Arbeitsagenturen und Kommunen. Vor dem Hintergrund des Umstellungsjahrs waren Organisation und Inhalte öffentlich geförderter Beschäftigung im SGB II sowie Vergaberecht ebenfalls zentrale Themen der Fachreferate. Colin Zetie von Employment Initiatives Manager von Groundwork East aus London gab uns einen Einblick in die aktivierende Arbeitsförderung und die regionale Vermittlung in Großbritannien. Das Grundsatzreferat zur Frage der Kooperation vor Ort hielt Dr. Martin Wienand vom Deutschen Städtetag.

### **Resümee**

Die Jahre 2002 - 2004 standen im Zeichen der Gesetze für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ und für uns insbesondere mit der Einführung und Umstellung auf das SGB II. Die drei Jahre erforderten viel Flexibilität von unseren Unternehmen, boten aber viele Chancen uns fachlich einzubringen und unsere Position als Fachverband zu stärken.

Die Unsicherheiten, wie das neue Gesetz tatsächlich umgesetzt werden sollte und was auf unsere Unternehmen zukommen würde, dominierten viele Tagungen und Workshops insbesondere in 2004. Beschäftigungsschaffende Instrumente wie ABM, AGH-MAE und AGH-Entgelt wurden alle in §16 des neuen Gesetzes übertragen, die Frage war, welche Rolle sie spielen würden und wie sie örtlich eingesetzt werden.

Die Vielfalt der Projektarbeit mit den Mitgliedsunternehmen brachte uns ebenfalls neue fachliche Impulse und vernetzte viele Mitgliedsunternehmen in diesen unsicheren Zeiten auf eine neue Art und Weise.

In der nächsten Ausgabe forum arbeit beschäftigen wir uns mit den Umsetzungsjahren 2005 - 2009, mit der Umsetzung des SGB II vor Ort, dem Streit um die sonstigen weiteren Leistungen, dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts, der Aufgabenwahrnehmung und mit der Neuausrichtung der arbeitsmarktpoli-

### **Die Jahre 2002 - 2004 im Überblick**

**2002** Berufung der Hartz-Kommission – bag arbeit wird angehört

bag arbeit nimmt Stellung zu den Vorschlägen

Gesetze I & II Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden verabschiedet

Projekte „Kooperation statt Konkurrenz“ und „Second Chance“ starten

Zusammenschluss mit Landesverbänden in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein

Hochwasser und der Einsatz der Mitgliedsunternehmen

**2003** bag arbeit ist Sachverständige bei der Anhörung zum SGB II

bag arbeit nimmt Stellung zu Kürzungen bei ABM

Gesetze III & IV Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden verabschiedet

**2004** bag arbeit fordert Übergangsregelungen für Eingliederungsmaßnahmen während der Einführung des SGB II

bag arbeit nimmt Stellung zum Optionsgesetz

bag arbeit veröffentlicht Empfehlungen für Umsetzung §16

bag arbeit nimmt Stellung zum BvB-Konzept

tischen Instrumente. Ebenfalls kamen neue Projekte wie die Entwicklung unseres Kompetenzentwicklungssystems (KES/KEN).

Truda Ann Smith  
Geschäftsführerin  
bag arbeit e.V.  
Tel. 030 / 28 30 58 14  
Fax 030 / 28 30 58 20  
smith@bagarbeit.de  
www.bagarbeit.de

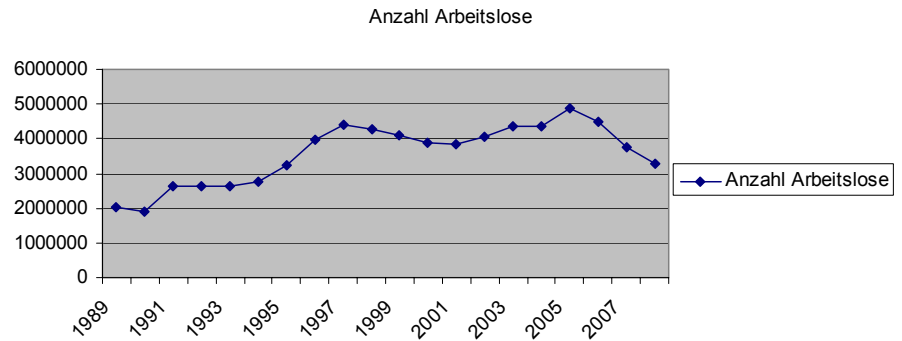
## 20 Jahre bag arbeit - eine Chronologie (Teil 4)

Ein Beitrag von Truda Ann Smith

Im vierten Teil der Chronologie konzentrieren wir uns auf die Jahre 2005-2009, mit der Umsetzung des neu in Kraft getretenen SGB II vor Ort, dem Streit um die sonstigen weiteren Leistungen, dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Aufgabenwahrnehmung, mit der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und der Entwicklung unseres Kompetenzentwicklungs-Systems (KES/KEN).

### Deutschland Ende 2004

Ende 2004 lag die Arbeitslosenquote bei 10,5% (438.281 Menschen). Sie war auf das gleiche Niveau wie 1997 angestiegen (höchste Arbeitslosenquote seit der Wiedervereinigung). Im Zeitraum 1991-2004 stieg die Arbeitslosigkeit in Westdeutschland von 1,6 Mio. Menschen auf 2,8 Mio. (7,2% auf 9,4%) und in Ostdeutschland von 1 Mio. auf 1,6 Mio. (10,2% auf 20,1%). Unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung ist die Anzahl der Arbeitslosen in beiden Teilen der Republik in jener Zeit fast stetig gestiegen. Die Arbeitslosigkeit wurde zu einem der größten sozialen Probleme. 2004 war das letzte Jahr des BSHG und der Arbeitslosenhilfe, beide sollten zum Jahresende gesetzlich außer Kraft treten und die Zielgruppen im neuen SGB II gebündelt werden. Das SGB II sollte das neue Fürsorgengesetz werden, das beide Leistungen mit der Zielsetzung der Beendigung oder Verringerung von Hilfebedürftigkeit insbesondere durch Eingliederung in Arbeit zusammenfasst. Dies



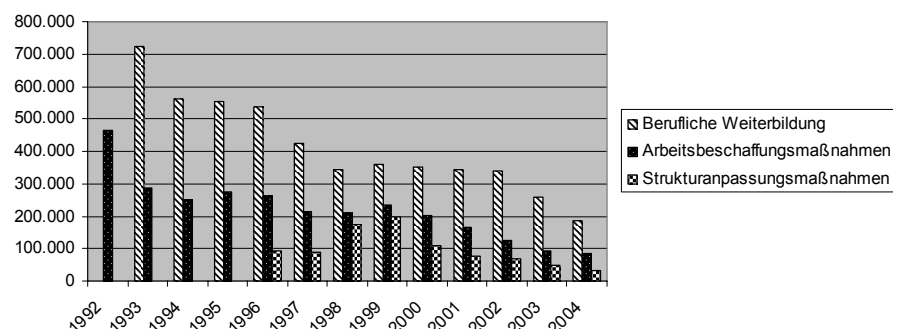
stand im Kontrast zum damaligen SGB III, das grundsätzlich regelte: „Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie sind insbesondere darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen.“

2004 waren durchschnittlich ca. 86.000 Menschen in ABM beschäftigt. Zusätzlich zu diesen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen waren im gleichen Jahr 32.000 Menschen in SAM-Maßnahmen integriert. Ca. 184.000 Teilnehmer/innen nahmen an einer Umschulungsmaßnahme, einer Fortbildung oder Trainingsmaßnahme teil. Im 10-Jahresvergleich mit 1994 sind im Bereich FbW und

ABM fast 2/3 der Angebote abgebaut worden (über 500.000 Plätze). In den 10 Jahre hat eine Vielzahl anderer Instrumente diese Kernelemente der Eingliederungsarbeit ergänzt und ersetzt.

Für die Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in 2004 hatte der Eingliederungstitel ein Volumen in Höhe von 9,2 Mrd. Euro, woraus über 1,6 Mio. Menschen Angebote von FbW über PSA bis zu EGZ, ABM und Existenzgründungszuschüsse u.v.a. bekamen. Die Globalisierung hat in den deutschen Arbeitsmarkt voll durchgeschlagen. Zehn neue Mitgliedsstaaten wurden im Mai 2004 in die EU aufgenommen. Alle waren gespannt – würde die Umstellung auf das SGB II klappen?

### TeilnehmerInnen - Jahresdurchschnitt



## 2005 - das erste Umsetzungsjahr

Nach 16monatiger politischer Debatte trat das neue SGB II am 01.01.05 vollständig in Kraft. Nach 100 Tagen haben wir gleich im April 2005 eine erste Bilanz zu den Arbeitsgelegenheiten veröffentlicht mit Angaben zur Zuweisung, durchschnittlichen Arbeitszeit, Teilnehmerstruktur, zu Veränderungen in den betrieblichen Strukturen, Umfang der Fallpauschalen, Qualifizierung und Vermittlung verbunden mit einer Aufforderung zur Änderung der Abgabenverordnung und zur Aktivierung der passiven Leistungen zur Refinanzierung von mehr Entgelt-Plätzen. Wir wollten mit diesem Zwischenbericht den Dialog zur Umsetzung mit der Politik beginnen. Auf eine Auswertung im Herbst oder sogar im Jahre 2006 zu warten, hätte aus unserer Sicht in vielen Fällen Präzedenzen gesetzt, die dann nicht mehr rückgängig zu machen gewesen wären oder nur mit erheblichem Aufwand hätten umgesteuert werden können.

### Unsere Aussagen 2005:

#### Zusätzlichkeit

„Wichtig für die erfolgreiche Integrationsarbeit bleibt, dass öffentlich geförderte Beschäftigung sinnstiftend, qualifizierend und integrativ wirkt. Um ausreichend Arbeitsplätze und -gelegenheiten nach diesen inhaltlichen Kriterien zu schaffen, ist es wichtig, dass die Akteure vor Ort im Konsens entscheiden, welche Art der drei Arbeitsbeziehungen für den Einzelnen integrierend wirkt (Entgeltvariante, Mehraufwandsvariante oder ABM), welche Dauer die Arbeitsverhältnisse haben sollen, welche Zielsetzung mit der Integrationsarbeit verfolgt wird und wo sie stattfindet. Eine Vielzahl der zukünftigen Zusatzjobs muss eine Arbeitsmarktrelevanz haben. Hierzu müssen für die sozialrechtliche Arbeit (Zusatzjobs) bei nachvollziehbarer Begründung der Verbesserung der Integrationschancen und im Konsens mit der allgemeinen lokalen Wirtschaft auch marktnahe Einsatzfelder

ermöglicht werden. Durch eine zu enge Definition gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeit können vor Ort nicht ausreichend wirkungsvolle Arbeitsplätze und -gelegenheiten geschaffen werden.“

„Beim Umgang mit Zusätzlichkeit in den Regionen sollten wir aufpassen, dass die Chance nicht verpasst wird, ein Beschäftigungskonzept zu präsentieren, das der gesamten Qualifikationsstruktur der ALG-II-Berechtigten entspricht. Wenn zum Beispiel im Einsatzbereich Gewerbe und Handwerk keine Einsatzfelder zugelassen werden, die auf breiter Ebene handwerkliche Fähigkeiten vermitteln könnten, bleibt die große Personengruppe unqualifizierter bzw. teilqualifizierter Arbeitsloser außen vor, obwohl es einen hohen Bedarf an kleineren handwerklichen Tätigkeiten gibt.“

#### Marktersatzquote

„Im Bereich ABM und Arbeitsgelegenheiten werden gegenwärtig etwas mehr als ein halbes Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung beschäftigt. Für viele dieser Beschäftigten ist dies die einzige Möglichkeit, nah am Erwerbsleben zu bleiben für andere stellt sich die Frage, ob eine dauerhafte Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt überhaupt realisierbar ist. Zur Lösung vieler der Steuerungsprobleme in der Arbeitsmarktpolitik schlagen wir vor, eine Marktersatzquote einzuführen, die den ARGEn und optierenden Kommunen eine wirklich regionale Arbeitsmarkt- und Eingliederungspolitik und unbürokratisches Handeln ermöglicht. Hierzu schlagen wir den politischen Entscheidungsträgern vor, die Quote auf Bundesebene auf 1,5 Prozent der Gesamterwerbsbevölkerung festzulegen, die Gesamtanzahl der Arbeitsplätze dann regional differenziert nach Indikatoren unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten und der strukturellen Defizite aufzuteilen und diese Festlegung im Konsens mit allen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik zu vereinbaren. Innerhalb dieser regionalen Quoten müsste im

2. Schritt dann eine Art „Integrationsleiter“ regional erarbeitet werden, mit verschiedenen Bausteinen und Ein- und Ausgangsstufen, die die erforderlichen unterschiedlichen Integrationsziele, Integrationsdauer und Markt-beteiligung regelt und widerspiegelt. Innerhalb dieser Quote wäre es wichtig die Organisation der öffentlich geförderten Beschäftigung zu strukturieren, die Art der Qualitätssicherung zu eruieren und die Integrationsziele festzulegen.“

### AG Zusatzjobs

Im Juli 2005 wurden wir eingeladen, in der Arbeitsgruppe „Zusatzjobs“ des Bundesministeriums für Wirtschaft & Arbeit mitzuwirken. In der Arbeitsgruppe sitzen Vertreter der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften, der Städte und Kommunen und der freien Wohlfahrtsverbände sowie des Bundesministeriums und der Bundesagentur für Arbeit. Gleich im August 2005 konnten wir dann an der Endfassung der Arbeitshilfe für Arbeitsgelegenheiten der Bundesagentur für Arbeit mitwirken und unseren fachlichen Rat an vielen Stellen einbringen.

Die damals gültige Fassung der Arbeitshilfe haben wir als Verband offiziell mitgetragen. Bei der Überarbeitung in 2007 konnten wir, wie auch andere Mitglieder der Arbeitsgruppe, die neue Fassung nicht mittragen. Die ursprüngliche Arbeitshilfe war als „Eckpunkt“, „Empfehlung“ und „Vorschlag“ zu verstehen, die die Entscheidungen zur regionalen Umsetzung vor Ort unterstützen sollte. Durch den Teil B in der neuen Fassung (Fachliche Hinweise [verbindliche Weisungen]) hatte sich der Charakter der Arbeitshilfe aus unserer Sicht gravierend verändert.

### RIS

Aufbauend auf unsere Auswertungen in 2005 entwickelten wir in 2006 unseren Konzeptvorschlag Regionales Integrations-System - RIS. Dieses sah, anders als viele damalige Vorstellungen, nicht die Verlängerung von Aktivierungsmaß-

nahmen bis hin zur dauerhaften Beschäftigung vor, sondern favorisierte den Aufbau Regionaler Integrations-Systeme. Ziel dieser Systeme sollte es sein, für die SGB II-Zielgruppe alternative Integrationswege zu eruieren, zu organisieren und den betroffenen Personen zu unterbreiten. Sie sollten durch die ARGE oder optierende Kommune gesteuert werden, unterstützt durch Träger, die private Wirtschaft, Kammern und Verbände. Die Integrationswege wären im Rahmen von individualisierten Integrationsleitern als Bestandteil eines regionalen Integrationskonzeptes zu planen. Während des Erst-Angebots „Arbeit“ (durchaus als Arbeitsgelegenheit denkbar) sollten die Fallmanager aus der ARGE oder optierenden Kommune gemeinsam mit dem/den beauftragten Träger(n) die individuelle Integrationsleiter des Arbeitslosen planen, sie definieren gemeinsam ein persönliches Integrationsziel für den Teilnehmer und entscheiden über Art und Umfang des Einsatzes der unterschiedlichen Eingliederungsinstrumente. In diesem Rahmen könnte zum Beispiel ein Integrationsbudget für den Einzelnen vereinbart werden, das sich über längere Abschnitte und Integrationsphasen erstreckt.

Nach der Erst-Angebotsphase, argumentierten wir damals, könnte analog der entwickelten Integrationsleiter die AGH MAE in andere Eingliederungsinstrumente aus dem kompletten Paket des SGB II bzw. des SGB III umgewandelt werden (z.B. Entgelt, Arbeitnehmerverleih, ABM, Fortbildung, Erstausbildung, Eingliederungszuschüsse etc pp). Einsatzbereich und Dauer der Zuweisung hängen immer von der individuellen Integrationsleiter ab. Wo immer möglich sollte die Vermittlung in Beschäftigung in die allgemeine Wirtschaft Vorrang haben, auch die Vermittlung in kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse (Ausnahmen sollen hier nur bei Jugendlichen ohne Berufsausbildung gemacht werden). Denn unmittelbar nach einem erneuten Jobverlust oder Vertragsende sollte der Einzelne sofort zur öffent-

lichen geförderten Beschäftigung (RIS) zurückkehren können. Dies wäre zwingend notwendig, um die neu erreichte Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, deren Weiterentwicklung zu ermöglichen, die Beschäftigungschancen des Einzelnen zu verbessern und um die Nachhaltigkeit der Investition abzusichern.

In unserem Fazit damals stellten wir dar, dass: „Die öffentlich geförderte Beschäftigung würde hierbei eine neue Rolle übernehmen – sie wird für einzelne Personen zu einem Ort der immer wiederkehrenden Beschäftigung aber idealerweise niemals zum einzigen Beschäftigungsort. Für manche würde der Integrationspfad in eine dauerhafte soziale Beschäftigung münden, die sich zwangsläufig aus den Vermittlungsbemühungen ergibt, aber nicht als Beschäftigungsziel feststeht. Somit entfällt die Notwendigkeit in einem durchlässigen System, das die Region gestaltet, Zielgruppen extra zu identifizieren, sondern es entsteht die Möglichkeit, die Chancen für die Gesamtzielgruppe (bis zu 500.000 Plätze bundesweit) zu verbessern.“

Unsere Vorstellungen haben wir auf einer Reihe von Fachveranstaltungen mit großer Bandbreite bundesweit vorstellen können und in Gespräche mit VertreterInnen der Politik, der Arbeitsverwaltung, dem Ministerium und anderen Verbänden diskutiert. Die fachliche Resonanz auf RIS war hervorragend. Damals wurde RIS durchschnittlich alle 14 Tagen in der BRD präsentiert.

### **Job Perspektive**

In 2007 wurden von der Politik konkrete Vorstellungen für eine längerfristige bis hin zur dauerhaften öffentlich geförderten Beschäftigung von schwer benachteiligten Menschen unterbreitet, die in ein Job-Perspektive-Gesetz mündeten. Hierzu nahmen wir von Anfang an kritisch Stellung und haben unter anderem vor der Etat-Belastung zum Nachteil anderer Zielgruppen gewarnt. Ebenfalls haben wir auf Probleme hinsichtlich der damals

vorgesehenen Einschränkung auf Zusätzlichkeit und auf die Höhe des Kofinanzierungsbedarfs für die Zielgruppe hingewiesen.

Die Hauptmerkmale des neuen Instruments sollten sein:

- 1) Förderdauer 24 Monate mit Möglichkeit auf Verlängerung (bereits möglich)
- 2) „Beschäftigungszuschuss“ bis 75% eines tariflichen bzw. ortsüblichen Lohns (bereits möglich, aber mit § 16 SGB II kann auch mehr gefördert werden)
- 3) Förderung von Qualifizierungskosten bis 200 Euro pro Monat für 12 Monate (bereits möglich)
- 4) Förderung der Aufbaukosten, wenn Strukturen nicht bereits vorhanden sind (bereits möglich mit den Fallpauschalen)
- 5) Es können nur Arbeiten nach § 260 SGB III gefördert werden (§ 260 ABM-Grundsatz)
- 6) Die Förderung von schwer vermittelbaren Personen (bereits möglich)

Mit der Ausnahme des Wegfalls der Arbeitslosenversicherung waren alle diese Rahmenbedingungen bereits in § 16 SGB II (Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante) verankert und zwar sowohl für die vorgesehene Zielgruppe als auch für alle anderen hilfebedürftigen Leistungsempfänger/innen. Das die ARGE n und optierenden Kommunen dieses bisher nicht im größeren Umfang umgesetzt hatten, hatte zum größten Teil fiskalische Gründe, da eine Aktivierung der passiven Leistung, wie wir dies bereits in 2005 gefordert haben, nicht möglich war. Somit tat es aus unserer Sicht nicht Not, ein neues Instrument gesetzlich zu verankern.

Im Herbst 2007 wurde das Job-Perspektive-Gesetz vom Bundestag verabschiedet. Bis Ende 2009 sollen 100.000 Plätze gefördert werden. Anfang 2008 haben wir eine Verbandsabfrage zur ersten

Bewilligungswelle gemacht, um Trends abzulesen, aber auch um den Erfahrungsaustausch unter den Verbandsmitgliedsunternehmen zu unterstützen.

An der Abfrage hatten 29 Unternehmen teilgenommen, die bereits bewilligte Plätze hatten oder kurz vor Bewilligung standen. Weitere Betriebe hatten uns darüber informiert, dass sie mit ihren Verhandlungen noch nicht weit genug fortgeschritten waren, um den Erhebungsbogen ausfüllen zu können. Von den 29 Betrieben hatten fünf Betriebe (17%) bereits insgesamt 25 Plätze bewilligt bekommen. Diese Plätze waren ausschließlich im eigenen Unternehmen und alle für Ü25 (darunter 4 Plätze = 56 % für die Zielgruppe Ü50). 24 Betriebe hatten sich als in Verhandlung stehend gemeldet. Hierbei wurde über 862 Plätze bundesweit verhandelt. Diese Plätze waren nicht ausschließlich im eigenen Betrieb vorgesehen (nur in ca. 12 Betrieben), in 9 Betrieben wurden die Arbeitsplätze teilweise bei Dritten angesiedelt und in weiteren 2 Betrieben sollten die Plätze ausschließlich bei Dritten sein. In dieser Verhandlungsmasse wurden uns explizit 10 Plätze für Jugendliche gemeldet. Die restlichen 852 Plätze waren für Ü25. Die überwiegende Anzahl dieser Plätze war für ältere Arbeitslose, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Arbeitslose mit fehlenden oder mangelnden Berufs- oder Schulabschlüssen. 21 von 29 Betriebe meldeten, dass sie den maximalen Zuschuss (75%) bekommen werden und für 85% der vorgesehenen Plätze stand eine Kofinanzierung bereit.

Im Laufe des Jahres stand fest, dass die Frage der Refinanzierung der verbleibenden 25% der Kosten sowie die Identifizierung und Auswahl der Teilnehmer/innen vor Ort eine der größten Hürden für die Umsetzung werden würde, so dass bis Ende des Jahres bundesweit nur 23.647 der in 2008 vorgesehenen 60.000 Plätze nach den entsprechenden Bundesrichtlinien tatsächlich bewilligt und belegt waren.

## **Sonstige weitere Leistungen SGB II**

Parallel zu der Auseinandersetzung mit dem Referentenentwurf für eine Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde im April 2008 die Umsetzung von Maßnahmen der sonstigen weiteren Leistungen nach § 16 Absatz 2 Satz 1 SGB II massiv eingeschränkt und eine restriktivere Auslegung des Paragraphen als bisher in einer Arbeitshilfe definiert. Anfänglich sollten viele bereits begonnene und bewilligte innovative Maßnahmen zum 30.06.08 enden. Moniert wurde, dass die Maßnahmen andere Paragraphen des SGB II und III nicht umgehen oder aufstocken durften. Zu diesem Zeitpunkt bildeten die Maßnahmen nach § 16 Absatz 2 Satz 1 bis zu 25% der Eingliederungsausgaben in manchen Grundversicherungsstellen.

Wir argumentierten: „Die Geschäftsanweisung verlangt die rasche Beendigung vieler existierender Maßnahmen. Erfolgreiche Integrationsarbeit wird damit abgebrochen. Menschen, die sich mühsam und hoffnungsvoll eine neue Arbeits- und damit Lebensperspektive aufbauen, werden erneut ins Abseits gestellt. Mit der rigiden Geschäftsanweisung wird billigend in Kauf genommen, dass viele Träger, die im Vertrauen auf die Verlässlichkeit der Öffentlichen Hand in der Umsetzung von Maßnahmen tätig geworden sind, in den finanziellen Ruin getrieben werden.“

Zeitgleich sind vom BMAS die „Eckpunkte einer Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ in den politischen Raum gegeben worden. In diesem Zusammenhang konstatierten wir: „Mit der geplanten ... Reform soll ab 01.01.2009 u.a. auch Ersatz für bisher im Rahmen des § 16 (2) geförderte Maßnahmen geschaffen werden. So soll z.B. die Förderung von Hauptschulabschlusskursen ermöglicht werden, soll ein Experimentiertopf geschaffen werden, um innovative Maßnahmen zu ermöglichen. Das sind sehr

richtige Initiativen – und damit wird voraussichtlich genau das ermöglicht, was mit der Arbeitshilfe SWL und der Geschäftsanweisung Nr. 13 möglichst bis zum 30.06.2008 abgeschafft sein soll.“

Auf Grund unserer Intervention konnten wir das BMAS und die BA überzeugen, diese Frist aufzuheben und die Maßnahmen auslaufen zu lassen und weitere Maßnahmen zuzulassen, wenn dokumentiert wurde, warum die Instrumente des SGB III für die Integrationsvorhaben nicht greifen konnten. Infolge dessen wurde auch die Kombination der Instrumente nach §§ 37 und 48 ermöglicht, um längere Maßnahmen nach SGB III zu gestalten.

## **Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente – der Gesetzentwurf**

Im Herbst 2008 begann das Gesetzgebungsverfahren zur geplanten Neuausrichtung. Mit unserer Stellungnahme vom 30.11.2008 haben wir dem Gesetzgeber ein grundsätzlich anderes Fördersystem mit vier Förderkategorien vorgeschlagen:

- o Aktivierung für die Förderung der Zielgruppe, Angebote der Hilfe annehmen zu können und annehmen zu wollen
- o Qualifizierung und Berufsausbildung, die sich an den spezifischen Anforderungen eines jeden Einzelnen ausrichtet
- o Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch Bewerbungsförderung und Vermittlung mit nachhaltigen Strategien
- o Geförderte Beschäftigung, die die Merkmale der Aktivierung, der Qualifizierung aber auch eines Ersatzarbeitsmarktes beinhaltet und sich durch eine große Marktnähe auszeichnet.

Dieses System sollte mit einem System der Qualitätssicherung und qualitativen Einkaufsverfahren eng verknüpft werden. Das hierfür notwendige Steuerungssystem, schlugen wir vor, sollte folgendes berücksichtigen:

- o klare Vereinbarung von Zielen („was“), aus denen regionale Budgets gebildet werden
- o Handlungsfreiheit bei der Zielerreichung im so gegebenen Rahmen („wie“)
- o Transparenz und laufende Berichterstattung über die Umsetzung
- o sofortige und flexible Verbesserung der Praxis bei erkennbarer Unwirksamkeit

Das Gesetz für die Neuausrichtung wurde am 05.12.2008 vom Bundestag angenommen. Änderungen gegenüber dem ersten Gesetzentwurf wurden zur Höhe der Innovationsförderung nach § 16f vorgenommen (bis 10% des Eingliederungsbudgets) und das Aufstockungs- und Umgehungsverbot gegenüber anderen Instrumenten für Langzeitarbeitslose wurde aufgehoben.

Diese Neuausrichtung fasst einen großen Teil der Integrationsarbeit ab 2009 in zwei wesentlichen neuen Instrumenten zusammen: § 45 SGB III Vermittlungsbudget und § 46 SGB III Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (beide gültig für SGB II durch § 16). Diese Paragraphen ersetzen die alten §§ 37 und 48 sowie die PersonalServiceAgenturen und die innovativen Maßnahmen nach § 421i und § 241 SGB III. Nach § 46 wurden sowohl kurzzeitige Bewerbungstrainings und -unterstützung als auch sozial-pädagogische Betreuung förderbar und auch Arbeitnehmerüberlassung sowie kurze Qualifizierungseinheiten (unter 8 Wochen) können gefördert werden. Konfliktintervention und Begleitung nach der Vermittlung während der Probezeit wurde ebenfalls förderbar.

Im Zuge der Reform wurde das Instrument ABM im SGB II gestrichen und nur noch für Leistungsempfänger/innen nach SGB III relevant. Wir haben im Reformprozess davor gewarnt, ABM generell abzuschaffen, weil es sich, sofern es zielgerichtet eingesetzt wurde, als

ein funktionierendes Instrument der Verknüpfung von regionaler Arbeits- und Infrastrukturförderung bewährt hat. Mit der Reform entfiel ebenfalls die explizite Ausrichtung der Leistungen der Arbeitsförderung auf die Weiterentwicklung der regionalen Infrastrukturen (§ 1 SGB III). Damit wurde ein zentraler Handlungsansatz insbesondere der Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung abgeschafft, die Ausrichtung von Ersatzarbeitsmarktangeboten mit der (Infra)Strukturentwicklung in den Regionen zu verbinden.

Im Laufe des gesetzgeberischen Prozesses haben wir zwei Stellungnahmen veröffentlicht (Juni und Oktober 2008). Wir haben die parlamentarische Anhörung begleitet und auf mehreren Fachtagungen zur Reform über unsere Alternativ-Vorschläge referiert sowie Gespräche mit der Politik, Verwaltung und anderen Verbänden geführt.

### **Bundesweite ESF-Konsultation 2007**

Mit den Landesverbänden gemeinsam haben wir Ideen, Forderungen und Anregungen für die operativen Programme für die neue ESF-Förderperiode ab 2007 entwickelt und in den Konsultationsprozess eingebracht. Zentral hierbei war die Berücksichtigung unserer Zielgruppe (langzeitarbeitslose Personen) im Rahmen von Programmen zur Entwicklung regionaler Lösungen für ihre Integration, Unterstützung von flankierenden Maßnahmen, Netzwerkverstärkung, Lösung der Konsequenzen des Fachkräftemangels und der Fachkraftmigration. Ebenfalls schlugen wir ein Programm zur Stärkung der Strukturen der Sozialwirtschaft vor. Ferner haben wir mehrere handwerkliche Empfehlungen zur Auszahlung, Kofinanzierung und Durchreichung zur Vereinfachung des Verwaltungsaufwands eingereicht.

### **Projektarbeit bei der bag arbeit**

In 2005 haben wir gezielt neue Themen besetzt und so die inhaltliche Richtung der Verbandsarbeit noch-

mals diversifiziert, insbesondere im Bereich der Personalentwicklung für MigrantInnen einschließlich einer entsprechenden Dokumentationssoftware und auf dem Gebiet Corporate Social Responsibility. Ebenfalls in 2005 haben wir das Projekt Wandel-Innovation-Botschaft im Rahmen des EQUAL-Programms begonnen, das sich zum Ziel setzte, Unternehmen bei der Umsetzung der neuen regionalisierten Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen und im Rahmen dieses Paradigmenwechsels den neuen wirtschaftlichen und sozialen Wert der öffentlich geförderten Beschäftigung darzustellen.

### **Integrationsförderung für Migrant/innen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)**

Mit dem Projekt KES hatten wir uns zum Ziel gesetzt, ein Instrumentarium zur Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung für Erwachsene mit Migrationshintergrund zu entwickeln, um die berufliche Integration der Zielgruppe gezielter als bislang zu fördern. Aufbauend auf diesem Instrumentarium wurde im Projekt ein serverbasiertes elektronisches Tool (Kompetenz-Erfassung-Notebook KEN) entwickelt, das Kompetenzerfassung für Migrant/innen unterstützt, die Entwicklung von Kompetenzen strukturiert und systematisiert und die Erarbeitung einer Kompetenzdokumentation ermöglicht. Die Kompetenzdokumentation in Form eines Portfolios sowie eines Lebenslaufdokumentes stellt die mit KEN erarbeiteten Kompetenzbilanzen für die Verwendung in unterschiedlichen Handlungskontexten dar – sie ist Mittel zum Zweck der Selbstpositionierung von Migrant/innen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt.

Das Kompetenz-Entwicklungs-System KES umfasst die Methodik zur Kompetenzerfassung und -dokumentation im Prozess der Arbeit. KES umfasst die Erhebung und Bearbeitung aller biographisch erworbenen und der

in den aktuellen Tätigkeitsbereichen sichtbaren Kompetenzen.

Die Kompetenzerfassung stützt sich im Wesentlichen auf zwei Herangehensweisen: Fremd- und Selbsteinschätzung (die Fremdeinschätzung durch Beobachtung und Kompetenzerfassung im Prozess der Arbeit, die Selbsteinschätzung durch Reflexion) und einen kompetenzbiographischen Zugang (durch Interview und Selbstreflektion), der die Aufarbeitung der biographisch erworbenen Kompetenzen ermöglicht.

Die als Bestandteil des Kompetenz-Entwicklungs-Systems entwickelten Qualifizierungsangebote (Fremdeinschätzung / Selbsteinschätzung/ kompetenzbiographischer Ansatz) bieten wir noch heute an. Während die Schulungsangebote für Fachkräfte die Schwerpunkte interkulturelle Sensibilisierung/interkulturelles Training, Beobachten sowie den kompetenzbiographischen Ansatz umfassen, beziehen sich die für Migrant/innen konzipierten Angebote auf Fragen rund um das Thema „Was sind Kompetenzen? Wie erkenne ich meine Kompetenzen, wie kann ich sie beschreiben? Welche Kompetenzen werden von mir auf dem Arbeitsmarkt gefordert?“ und natürlich zum Umgang mit Fremd- und Selbsteinschätzung.

Bereits während der Projektlaufzeit (2005-2007) sowie nach Projektabschluss hat das Produkt KEN viel positive Resonanz in Migrations-Fachkreisen bekommen.

### **Wandel-Innovation-Botschaft**

Als das SGB II in Kraft trat, sagten wir voraus, dass neue Forderungen an die Betriebe der Sozialwirtschaft gestellt werden, um mehr und noch qualitativ bessere Eingliederungsangebote für Benachteiligte bereitzustellen. Bisherige Strukturen reichten aus unserer Sicht nicht aus und langbewährte Rahmenbedingungen verloren zum Teil ihre Gültigkeit. Wir sind damals davon ausgegangen, dass die Anzahl von Hilfebedürftigen dazu führen würde, dass der Auftrag Integration massiv ausgebaut werden müsste. Zur nachhaltigen Umset-

zung dieses Auftrags forderten wir die soziale und wirtschaftliche Nutzung geförderter Beschäftigung neu zu unterlegen - ein Paradigmenwechsel tat Not! Neue Betätigungsfelder mussten eruiert, Betriebe reorganisiert, neue Rechtsrahmen und Netzwerke entwickelt und wirtschaftlicher Nutzen in Kooperation mit der allgemeinen Wirtschaft generiert werden. Mit unserem zweiten EQUAL-Projekt Wandel-Innovation-Botschaft wollten wir diesen Prozess anstoßen und unterstützen.

Hierzu identifizierten wir 7 Schritte, die dann die Teilprojekten bildeten. Die bag arbeit übernahm die strategische Koordinierung, um die Ergebnisse und Teilergebnisse dem Gesamt-Paradigmenwechsel zuzuordnen.

7 Schritte:

- 1) Entwicklung einer Methodik zur Eruiierung neuer Betätigungsfelder (Teilprojekt Innovation in der Sozialwirtschaft, Werkstatt Frankfurt e.V.)
- 2) Umstellung der betrieblichen Organisation auf die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen und neue Ausrichtung geförderter Beschäftigung (Teilprojekt Gestaltung & Empowerment, GOAB gGmbH)
- 3) Professionalisierung der Betriebe und Verknüpfung der Tätigkeitsbereiche mit der allgemeinen Wirtschaft (Teilprojekt Generierung wirtschaftlicher Integration, Integral gGmbH)
- 4) Aufbau regionaler Verbünde (Teilprojekt Regionale Beschäftigungsnetze, QAD GmbH)
- 5) Unterstützung des Einzelnen und der Betriebe, neuartige Beschäftigungsperspektiven zu erkennen und zu koordinieren (Teilprojekt Patchwork, Netz NRW e.V.)
- 6) Aktivierung und Gestaltung von Perspektiven für besonders Benachteiligte (Teilprojekt Grundsicherung, Neue Arbeit e.V. Meinigen)
- 7) Transfer des Paradigmenwechsels in die Betriebe, die Öffentlichkeit und die Politik (Teilprojekt Image, Netz NRW e.V.). Im Laufe der Aufbauphase kamen

zwei neue Schritte durch die Teilprojekte Neue Qualifikationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft und neue Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft (Teilprojekträger Caritasverband Köln) dazu.

Das Projekt brachte eine Vielzahl an neuen Produkten und Impulsen für die Beschäftigungsunternehmen. Insbesondere zu nennen sind Recycling-Trainer Online, Arbeitsvorbereitungsmappe für den Garten- und Landschaftsbau, Qualitätshandbuch Sozialberatung und Arbeitsvermittlung, Fortbildungskonzept für Anleiter/innen, Toolbox zur Organisationsentwicklung: Business-Instrumente für sozialwirtschaftliche Strukturen (BISS), Handlungsleitfaden zur Verbesserung der persönlichen Ressourcen und Kompetenzen der Kunden für eine nachhaltige Integration, Toolbox zur Steigerung der Selbstmanagementkompetenz, Online Image Koffer - Von der Idee zur Markteinführung, Leifaden für Sozialunternehmen, Innovationszirkel, ein Modell zur innovativen Vernetzung, Social Scoring, Kennzahlen sozialer Arbeit, Handbuch Strategieansätze zur Vernetzung mit einem Handlungsleitfaden für eine Entwicklung sozialwirtschaftlicher Aktivitäten einer Region, Businessplan zur Einrichtung eines Dienstleistungspools für haushaltsnahe Dienstleistungen, Handreichung Vermittlung aus Arbeitsgelegenheiten in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierungsmodul Grundlagen der Altenpflege – soziale Betreuung älterer Menschen, Qualifizierungsbaustein soziale Betreuung älterer Menschen – haushaltsnahe Dienstleistungen, Weiterbildung Home-Management: Seniorenbegleiter – haushaltsnahe Dienstleistungen, Qualifizierungsbausteine Grundlagen des Verkaufs und Qualifizierungsbaukasten Hausmeisterassistenz.

### **Hoffnung Alter**

Das Projekt „Hoffnung Alter“ gab uns die Möglichkeit im ausgewählten Handlungsfeld Pflege und Gesundheit mit Praxispartnern Beispiele für die Integration Älterer zu entwickeln und zu begleiten. Im Rahmen der 10. Innopunkt-Kampagne des

Landes Brandenburg „Mehr Chancen für ältere Fachkräfte“ wurde das Projekt vom Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e.V. und den Partnern: IQ-Intelligente Qualität, IQ-Consult gGmbH und der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. durchgeführt. Konkret sind im Rahmen des Projekts vielfältige Ansätze geschaffen worden, die eine langfristige Sicherung des erfolgreichen Verbleibs Älterer in den Unternehmen der Gesundheits- und Pflegebranche versprechen können.

Die Erfahrungen im Modellprojekt bestärkten unsere Auffassung, dass diese Anforderungen nur in Einheit von individuellen Bedingungen (gesundheitliche und persönliche Situation, Berufs- und Lernbiografie, Teamorientierung) und den Bedingungen des Unternehmens (Unternehmensleitbild, regionale Einbindung, Ausgestaltung der Arbeitsaufgaben und -bedingungen, altersorientierte Personalpolitik) realisiert werden können.

Der Ansatz des Projektes war „Gute Beispiele“ systematisch entwickeln zu helfen, Prozesse zu dokumentieren und in der Öffentlichkeit Wahrnehmung, Transfer und Vernetzung zu erreichen. Wesentliche Leistungsansätze des Projekts bezogen sich auf:

- vorausschauende Analysen der Alterstruktur in lokalen Räumen und Unternehmen und der Ableitung von Handlungserfordernissen
- Erfassung von Kompetenzen älterer arbeitsfähiger Menschen in den Regionen
- Analyse von Leistungs- und Gefährdungspotenzialen in den Unternehmen und Ableitung von Konsequenzen der Kompetenzentwicklung Älterer zu Erhalt und Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit
- Alters- und altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung
- Strategien der Personalrekrutierung und Möglichkeiten einer alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung

#### ■ Rekrutierung älterer Fachkräfte

Die Ansätze, auf deren Basis alter(n)sgerechte Personalentwicklung in Unternehmen der Pflege stattfinden und abgegrenzt werden können, spiegeln sich in vier inhaltlichen Handlungsfeldern wider:

1. Kompetenz- und Wissensentwicklung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Nutzung von Erfahrungswissen älterer Fachkräfte
2. Altersgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsbewältigung eingeschlossen)
3. Erhalt und Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen in und zwischen betrieblichen Altersgruppen
4. Integration von älteren arbeitssuchenden Fachkräften durch Erweiterung der Rekrutierungsstrategien der Unternehmen und weitere Maßnahmen, wie Anpassung der Arbeitsorganisation, passgenaue, arbeitsplatzrelevante Qualifizierung, Gesundheitsförderung etc.

So entstanden die folgenden Werkzeuge, die interessierten Personalverantwortlichen aber auch Berater/innen und Trainer/innen den Einstieg in eine alter(n)sgerechte Personalentwicklung erleichtern sollen: Handlungsleitfäden zum Arbeitsbewältigungindex (ABI) für Kleinbetriebe, Curriculum für das Coaching von Führungskräften, Curriculum Train the Trainer.

#### **Second Life**

Unsere Fachgruppe Arbeit und Umwelt erschließt seit einiger Zeit systematisch das Feld des qualitativ hochwertigen Recyclings und besonders der Wiederverwendung gebrauchter Güter. Eine besondere Rolle spielen traditionell gebrauchte Elektro-Geräte. In diesem Bereich gehörten Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen neben den Werkstätten für Behinderte zu den ersten, die sich mit diesem Bereich in den 80er Jah-

ren befassten und diesen nachhaltig entwickelt haben. Nach dem großen Erfolg des EQUAL-Projekts Second Chance in den Jahren 2002-2005 haben wir zwei neue Projekte im Umwelt- und Wiederverwertungsbereich aufgenommen. Mit dem Projekt Second Life wollen wir bis 2010 gemeinsam mit der Deutschen Umwelthilfe Qualitätskriterien für die Wiederverwendung gebrauchter E-Geräte untersuchen und festlegen und die Grundlagen für die Einführung eines Qualitätslabels schaffen. Ziele sind dabei, in zunächst sozialwirtschaftlichen Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen eine Grundlage für hochwertige Qualifizierung sozial benachteiligter Gruppen und in der Folge einen Austausch für mehr Verbrauchervertrauen in gebrauchte Elektro-Geräte zu schaffen und eine Steigerung des Absatzes dieser Geräte zu erreichen.

Darüber hinaus gilt ein wichtiger Aspekt des Projektes der Sicherung und Ausweitung von Beschaffungswegen für wiederverwendbare Geräte unter den gegebenen Bedingungen des ElektroG (Gesetz über das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die umweltverträgliche Entsorgung von Elektro- und Elektronikgeräten) durch soziale Unternehmen und die Relevanz von Wiederverwendung als aktiver Beitrag zum Klimaschutz.

Während der Projektlaufzeit wird ein Netzwerk aus Verwertern, Wiederverwendern, Verbänden, Ämtern und wissenschaftlichen Institutionen aufgebaut werden, dass das Thema Wiederverwendung am Beispiel gebrauchter E-Geräte nachhaltig in das öffentliche Bewusstsein tragen kann.

#### **Übernahme der Präsidentschaft in ENSIE 2007 - 2009**

Turnusgemäß haben wir auch in den Jahren 2007-2009 die Präsidentschaft in unserem europäischen Verband ENSIE übernommen. In dieser Zeit konnten wir gemeinsam mit den anderen Mitgliedern neue Akzente in die Arbeit einbringen und das Thema Qualitätsmanagement und Qualität der Integrationsarbeit ansiedeln. Die Dialoge mit einer Vielzahl von euro-

päischen Gremien des europäischen Parlaments und der europäischen Kommission wurden aufgenommen und so konnten wir gezielt an ihren Konsultationsprozessen teilnehmen, z.B. europäischen Wirtschafts- & Sozialausschuss, Generaldirektionen Wettbewerb, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, der Generaldirektion Steuer und Zollunion und der parlamentarischen Intergruppe für die Sozialwirtschaft. Ein Höhepunkt war die Partizipation an der Analyse des europäischen Wirtschafts- & Sozialausschusses zur sozialen Innovation in Europa und die Entwicklung nationaler und regionaler Richtlinien hierfür.

### AuditorInnen Pool

Im Herbst 2007 hat die bag arbeit mit Unterstützung durch Intelligente Qualität, Dr. Gerald Graubner, einen Auditor/innenpool ins Leben gerufen. Erfahrene Qualitätsmanagementbeauftragte und Geschäftsführer/innen von bag-Mitgliedsunternehmen gehören dem Auditor/innenpool an und geben ihr fachliches Wissen darüber, wie QM-Prozesse in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen zu gestalten sind, im Rahmen von Audits weiter. Ziel des Auditteams ist es, den Verbandsmitgliedern bei ihrer Vorbereitung auf die Erstzertifizierung, das nächste Überwachungsaudit bzw. die Re-Zertifizierung nach DIN EN ISO und/oder AZWV zu helfen und sie bei der Verbesserung ihrer Management-Systeme zu unterstützen.

Unsere Unternehmen stellen sich viele Fragen am Ende der Einführung eines Qualitätsmanagement-Systems: „Haben wir alles richtig gemacht?“, „Sind unsere Ergebnisse normgerecht?“, „Müssen wir noch nachbessern?“, „Werden wir die Zertifizierung schaffen?“ Um mehr Orientierung und größere Sicherheit zu erlangen, können sie sich deshalb des Auditor/innenpools der bag arbeit bedienen.

Mit dem Pool ist quasi eine neue Fachgruppe im Verband entstanden, die bei der gezielten Gestaltung von Tagungsinhalten, Qualifizierungs-

bausteinen und Seminaren ihr praxisorientierten Sichtweise einbringt und die theoretische Grundlage ergänzt.

### Die Jahrestagungen

Die Jahrestagungen sind in den 90er Jahren bereits zum jährlichen verbandlichen Höhepunkt geworden, wo unser Sektor die Chance hat sich fachlich untereinander und mit der Politik und der Fachwissenschaft auszutauschen.

Elf Monate nach Inkrafttreten des SGB II haben wir während unserer Jahrestagung am 14. und 15.11.2005 in Erfurt eine erste Bilanz gezogen. Wie sich Beschäftigungsförderung und soziale Begleitstrukturen in der neuen regionalen Arbeitsmarktpolitik umsetzen lassen, darüber diskutierten mehr als 230 Vertreter/innen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen gemeinsam mit Fachleuten aus Politik, Wissenschaft, Verwaltung und Verbänden. Es wurden sowohl kommunale Umsetzungsmodelle des SGB II als auch ARGE-Varianten für die Kooperation mit den Beschäftigungsgesellschaften vor Ort vorgestellt.

Wie künftig Langzeitarbeitslose aktiv integriert werden können, diskutierten wir mit mehr als 170 Vertreter/innen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen und mit Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Verwaltung während der Jahrestagung der bag arbeit am 6. und 7.11.2006 im Ostseebad Binz auf Rügen. Ebenfalls präsentierten wir Integrationskonzepte aus Schweden, Polen und Belgien. Die Grundsatzrede hielt Arndt Schwendy von der BAG Integrationsfirmen zum

Thema „Der gesellschaftliche Wert von Integration“.

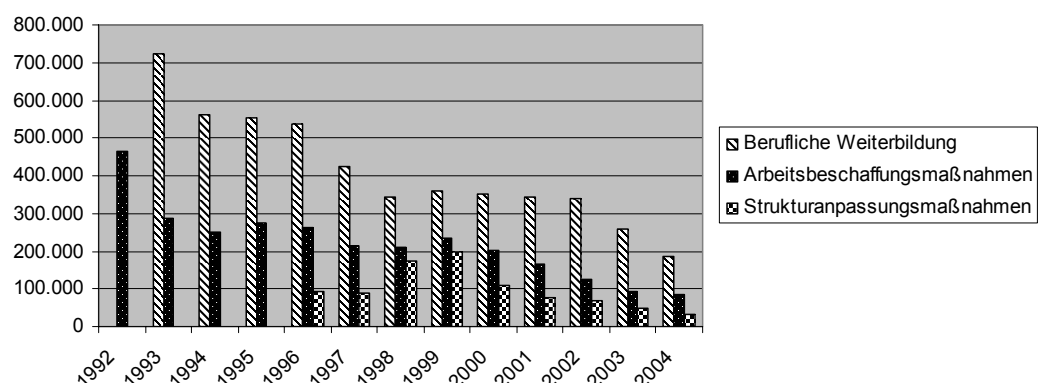
Für die Jahrestagung 2007 kehrten wir nach Berlin zurück und stellten Vertreter/innen aller Bundestagsfraktionen in einer Podiumsdiskussion die Frage wie öffentlich geförderte Beschäftigung auf die aktuellen Herausforderungen reagieren sollte. Zum Tagungsthema Nachhaltige Integrationsformen – Integration unter verbesserter Konjunktur konnten wir Dr. Schmachtenberg vom BMAS sowie Prof. Dr. Sell von der Fachhochschule Koblenz als Referenten gewinnen. Erneut kamen über 170 Teilnehmer/innen aus dem gesamten Bundesgebiet zur Jahrestagung.

Mitten im gesetzgeberischen Prozess für die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente fand die Jahrestagung 2008 statt. Die Grundsatzrede hielt Staatssekretär Detlef Scheele vom BMAS. Mit dem Gesetzesvorhaben konnten wir uns ebenfalls mit Vertreter/innen der Bundestagsfraktionen in einer Podiumsdiskussion auseinandersetzen, bevor Detailfragestellungen mit einzelnen Referenten im Plenum und in Workshops behandelt wurden. Über 300 Teilnehmer/innen konnten wir in Berlin begrüßen!

### 2009 und weiter!

Zwischen 2005 und 2008 ist der Verband weiterhin gewachsen. Waren es Ende 2005 333 Mitgliedsunternehmen wurden daraus 395 zum Jubiläumstermin im Januar 2009. In 2006 kam der Mecklenburg-Vorpommerscher Verband der Arbeitsförderungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften

TeilnehmerInnen - Jahresdurchschnitt



als Landesverband neu hinzu. Seit unserem Bestehen ist die bag arbeit von 19 Mitgliedsunternehmen bis auf 395 angewachsen mit 13 assoziierten Landesverbänden.

Viel ist in den 20 Jahren geschafft worden und unzählige Mitstreiter/innen haben hierzu beigetragen. Wir arbeiten in einem Sektor, von dessen Akteuren extrem viel Flexibilität gefordert wird sowie viel Anpassungsbereitschaft an sich stets verändernde Rahmenbedingungen und Regelungen und eine hohe Risikobereitschaft. Ebenfalls gehörte für sie die gute Vernetzung schon immer zum betrieblichen Muss.

Im Jubiläumsjahr stehen wir wieder vor einem erheblichen Umbau der Verwaltungsstrukturen für das SGB II. Ende 2007 urteilte das Bundesverfassungsgericht, dass die jetzige Konstruktion der ARGE nicht verfassungskonform ist. Als Verband forderten wir die Politik bereits Anfang 2008 auf, eine Lösung zu erarbeiten, die die folgenden Grundsätze verfolgt:

1. Hilfestellung aus einer Hand, d.h. die Regelleistungen und Kosten der Unterkunft sind zwingend aus einer Hand zu bearbeiten und in einem Bescheid zu bewilligen.
2. Hilfeplanung aus einer Hand. Dies bedeutet in erster Linie die notwendige Verknüpfung arbeitsmarktkonformer und sozialer Dienstleistungen in einer einheitlichen Hilfeplanung.
3. Die Betroffenen haben einen persönlichen Ansprechpartner sowohl für ihren Leistungsanspruch, der Vermittlung in Arbeit als auch für die integrativen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Nur so ist eine passgenaue Eingliederung für die betroffenen Langzeitarbeitslosen oder arbeitslosen Jugendlichen umsetzbar.
4. Bund und Kommune sind gemeinsam für die Finanzierung und Etablierung in ihren jeweiligen Zuständigkeiten verant-

wortlich. Der Bund entwickelt und steuert die globalen Ziele. Die Kommune ist der Garant für das Herunterbrechen der zentralen Zielvorstellungen in lokale flexible Instrumente, die den örtlichen Bedingungen der arbeitslosen Menschen und des Arbeitsmarktes gerecht werden.

5. Eine gesetzliche Regelung ist notwendig und sinnvoll. Die Organisation der Umsetzung des SGB II für 6 bis 7 Millionen Bundesbürger muss verlässlich und dauerhaft geregelt werden. Dies kann nicht untergesetzlich garantiert werden.

In dieser 20jährigen Zeitspanne ist die Arbeitslosigkeit von 2 Mio. auf über 3 Mio. Menschen gewachsen. Auf Grund der Wiedervereinigung und der Systemreform (Zusammenlegung Arbeitslosenhilfe und BSHG) lassen sich diese Zahlen nicht wirklich vergleichen, weil mehr Menschen im Arbeitslosensystem betreut werden und Neuregelungen in der Zählweise haben dazu geführt, dass sich die statistische Definition von arbeitslos geändert hat (seit 2009 gelten nach § 16 Absatz 2 SGB III alle Teilnehmer/innen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht als arbeitslos). Nichts desto trotz ist die strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit transparenter geworden und der politische Wille, alternative Lösungen zur Beschäftigung für diese Menschen zu finden, wächst zunehmend.

Nicht nur die bag arbeit feiert 20 Jahre in diesem Jahr, sondern viele Mitgliedsunternehmen begehen 15, 20 und 25jährige Jubiläen. Dies zeigt auf der einen Seite eine hohe Stabilität im Sektor (wir sind keine Eintagsfliegen) und auf der anderen demonstriert dies die Fähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigten, Strukturen schnell aber solide auf die sich ständig ändernden Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik umzustellen.

Die Herausforderungen der Zukunft für die fachliche Verbandsarbeit sind vielfältig. Durch die fließende

Reformpolitik sind wir häufig mit punktuellen Problemen konfrontiert, so dass eine Konzentration auf nachhaltige Entwicklungsthemen manchmal unmöglich erscheint. Folgendes bleibt zu tun:

- Veränderungsprozesse begleiten und die fachliche Weiterentwicklung der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in den Mittelpunkt stellen und dies vor dem Hintergrund einer fließenden arbeitsmarktpolitischen Reform
- Die Organisation von Teilhabe für am Arbeitsmarkt benachteiligte und ausgegrenzte Menschen während und nach der Konjunkturkrise
- Ausbau von Synergieeffekten mit anderen Akteuren und Verbänden, insbesondere Wirtschaftsverbänden – Lernen von- und miteinander, Kooperieren miteinander, Qualität miteinander absichern
- Entwicklung neuer fachlicher Unterstützungswerkzeuge für die Mitgliedsunternehmen wie z.B. ein interkulturelles Audit für die Integrationsarbeit; die Begleitung der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und der Implikationen und Chancen für unsere Zielgruppen sowie für die Entwicklung neuartiger Integrationssysteme

Anlässlich der 20-Jahr-Feier im Sommer 2009 dankte uns der Arbeitsminister Olaf Scholz für die kritische und konstruktive Begleitung arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen in den zurückliegenden 20 Jahren. Mit hoher Fachkompetenz habe der Verband bei der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Konzeptionen und Programme mitgewirkt.

Und er hatte recht, genau so waren die 20 Jahre!

Truda Ann Smith  
Geschäftsführerin  
bag arbeit e.V.  
Tel. 030 / 28 30 58 14  
smith@bagarbeit.de  
www.bagarbeit.de