03/2019

DAS MAGAZIN DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT ARBEIT E.V.

Forum Arbeit

ZUR SACHE AZAV – ein tragfähiges Instrument zur Umsetzung innovativer Angebote? **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Die AZAV auf dem Prüfstand **BAG ARBEIT TRIFFT** Andreas Orru **VOR ORT** Volksverein Mönchengladbach **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Hannes Leber

bag arbeit

Die AZAV auf dem Prüfstand

bildung, arbeit, gesundheit und soziales – bag cert gmbh

Zertifizieren mit Augenmaß

Wir suchen

Freiberufliche Auditor*innen aus der Bildungs- und Beschäftigungsbranche

mit Erfahrungen im Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001:2015 und AZAV

bag cert gmbh zertifiziert bundesweit Qualitätsmanagementsysteme nach DIN EN ISO 9001:2015 mit einem besonderen Schwerpunkt in den Branchen Bildung, Arbeit, Gesundheit und Soziales.

Mehr Informationen finden Sie hier: **www.bag-cert.de**

Sie haben Interesse?
Dann freuen wir uns über eine kurze, formlose Bewerbung an:

Heike Wedig (Geschäftsführung bag cert gmbh)
e-mail: info@bag-cert.de

bag cert gmbh
Universitätsallee 5
28359 Bremen
www.bag-cert.de

bag√cert

©neuWerk

Inhalt

Zur Sache

AZAV – ein tragfähiges Instrument zur Umsetzung innovativer Angebote? 2
Silke Gmirek

Magazin

In der Statistik versteckt 3
Lena Becher

CERREC Handbuch 3

Struktur der Sozialleistungen nach Leistungsarten 2018 4

Qualitätsmanagement in der Wiederverwendung: Trends und Entwicklungen 5
Julia Wolf, Dr. Ralf Brüning

Buch- und Filmtipp 7

Die AZAV auf dem Prüfstand

Die Evaluation der Verfahren zur AZAV im Überblick 8
Dr. Andreas Fischer, Kristin Hecker

Grundsätze für das Qualitätsmanagement im Beschäftigungsbereich 13
Dr. Gunda Pantijelew

bag arbeit trifft 16
Andreas Orru

Vor Ort

Volksverein Mönchengladbach 22

Veranstaltungstipps 26

Nachgefragt 28
Hannes Leber

AZAV – ein tragfähiges Instrument zur Umsetzung innovativer Angebote?

Unsere Autorin Silke Gmirek

ist Vorständin der bag arbeit und Geschäftsführerin der gemeinnützigen Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen mbH.

Mit der Einführung der AZAV wurde eine solide Grundlage geschaffen, die Qualität der Anbieter von Arbeitsmarktdienstleistungen wie auch der entsprechenden Maßnahmen vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktrelevanz sicherzustellen. Die Ergebnisse der längst überfälligen Evaluation liegen nun vor und es ist offenkundig, dass trotz der insgesamt positiven Bewertung wichtige Aspekte aus Sicht der Bildungsdienstleister (leider oft „Träger“ genannt) im Themenspeicher bleiben:

Unter der Annahme, dass die Erhöhung von Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit der Angebote bei größtmöglicher Transparenz ausgewiesene Ziele sind, ist ein systematisches Prüfverfahren grundsätzlich zu befürworten.

Aber: Nehmen wir die Verfahren der Trägerzertifizierung, der Zulassung von Maßnahmen und der öffentlichen Ausschreibungen in den Blick, ist offenkundig, dass damit für die Bildungsdienstleister hohe Kosten bei einem enormen zeitlichen und personellen Aufwand, die wachsende Zahl der geforderten Nachweise zu erbringen, verbunden ist. Diese Kosten sind bislang in nicht annähernd refinanzierbar.

Betrachten wir weiterhin die Praxis der Zulassung von Maßnahmen, die den Bundes-Durchschnittskostensatz (B-DKS) überschreiten, konzentriert sich das Verfahren auf den Operativen Service der Agentur für Arbeit Halle. Ablehnungen können oft nicht nachvollzogen werden und wirken in vielen Fällen sehr formalisiert.

Wenn wir innovative, individualisierte Angebote in Anwendung bringen wollen, müssen wir eine kostendeckende Umsetzung gewährleisten. Insofern ist es unumgänglich, eine Neuausrichtung der B-DKS auf den Weg zu bringen, die nicht nur regionale, sondern auch inhaltliche und methodisch-didaktische Besonderheiten aufgreift.

Wir brauchen ein System, das die Kombination von Maßnahmetypen, variable Gruppengrößen und damit eine schnelle Reaktion auf Entwicklungen des Arbeitsmarktes (z.B. Digitalisierung und modulare Angebote) möglich macht.

In der Statistik versteckt

Lena Becher

Für den Monat August meldet die Bundesagentur für Arbeit knapp 2,32 Millionen Arbeitslose. Die vollständige Zahl der Menschen ohne Arbeit liegt jedoch deutlich höher. Denn über 58-jährige, die mindestens ein Jahr arbeitslos waren und währenddessen kein Jobangebot erhielten, kurzfristig Krankgeschriebene sowie Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind offiziell nicht arbeitslos, sondern lediglich „Unterbeschäftigte im engeren Sinne“. Auf diesem Wege wurden im August knapp 863.000 de-facto-aus der Arbeitslosenstatistik herausgerechnet.

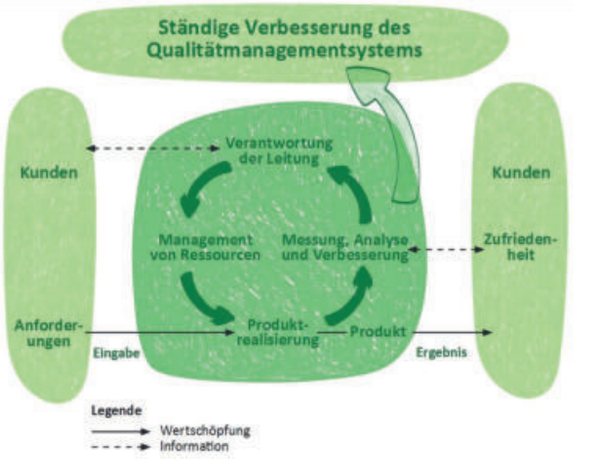
Offizielle Arbeitslosenzahl vs. Menschen ohne Arbeit - August 2019

Offizielle Arbeitslosenzahl	**2.319.408**
+ Über 58-jährige Arbeitslose ohne Jobangebot in den letzten 12 Monaten	171.426
+ Kurzfristig Arbeitsunfähige (Krankgeschriebene)	64.768
+ Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	626.538
= Menschen ohne Arbeit („Unterbeschäftigte im engeren Sinne")	**3.182.140**

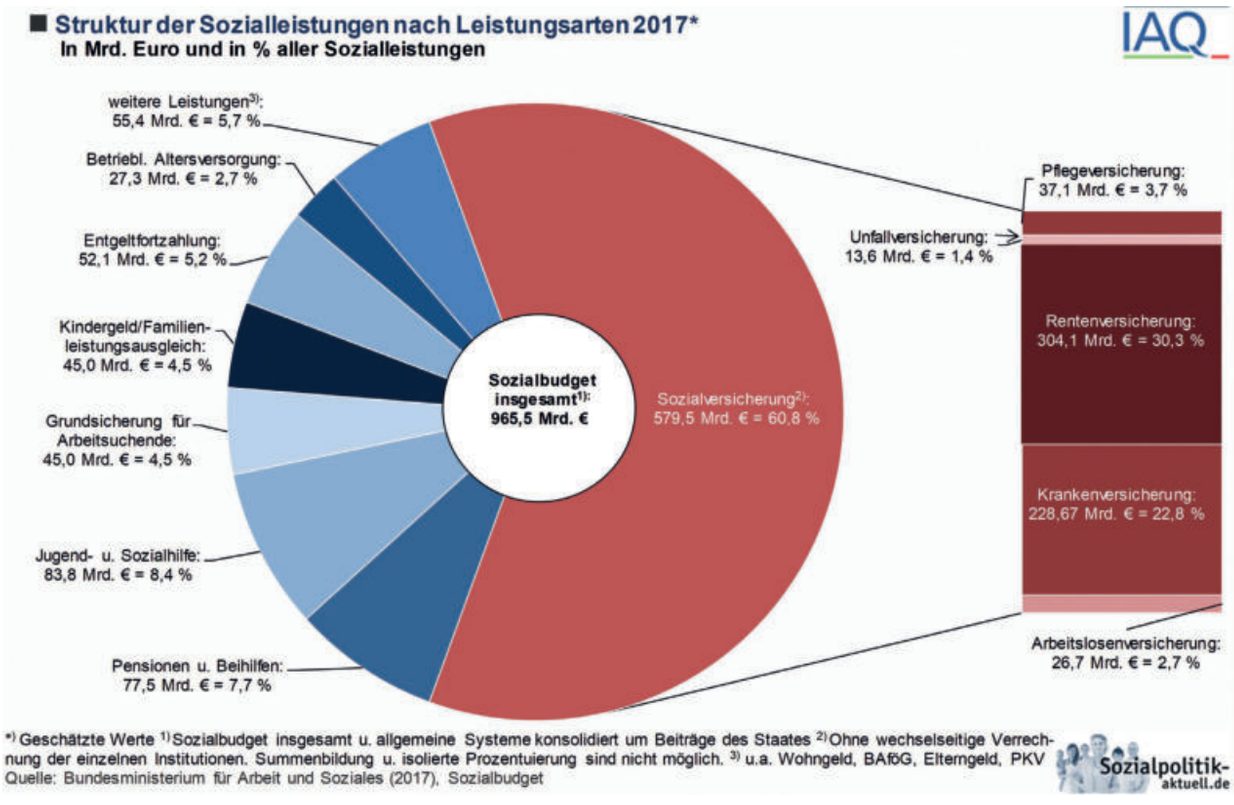
www.o-ton-arbeitsmarkt.de

CERREC Handbuch

Das von der bag arbeit im Rahmen des CERREC Projekts erstellte Handbuch zum Qualitätsmanagement in Wiederverwendungs- und Reparaturzentren versteht sich als Leitfaden für die Umsetzung eines eigenen Qualitätsmanagementsystems in Wiederverwendungs- und Reparaturzentren. Mit einem besonderen Augenmerk auf Prozessdiagramme für die Abbildung des Materialflusses in Betrieben, welche den individuellen Erfordernissen entsprechend angepasst werden können, bietet es Betrieben einen optimalen Einstieg in das Qualitätsmanagement. Es soll dazu beitragen, Qualitätsstandards in der Wiederverwendung weiter zu vereinheitlichen. Das deutsche Handbuch können Sie downloaden unter : http://www.bagarbeit.de/themen/ressourcen-und-umwelt/key@1108.



Struktur der Sozialleistungen nach Leistungsarten 2018



Das System der sozialen Sicherung in Deutschland weist eine Vielzahl von Leistungen auf. Sämtliche Leistungen werden im Sozialbudget erfasst. In der Summe aller Leistungen errechnet sich für 2018 ein Volumen von rund 996 Mrd. Euro.
Die Grafik des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen zeigt:

Von größerem Gewicht sind die Pensions- und Beihilfeausgaben für die Beamten. Mit einem Leistungsanteil von 7,8% haben sie eine größere Bedeutung als die nach dem Fürsorgeprinzip ausgerichteten Systeme „Sozialhilfe (3,9%), Kinder- und Jugendhilfe“ (4,5%) und „Grundsicherung für Arbeitsuchende/SGB II“ (4,3%). Die Arbeitgeberleistungen „Entgeltfortzahlung“ und „betriebliche Altersversorgung (Privatwirtschaft)“ kommen zusammen auf einen Anteil von 7,9%. Die Ausgaben im Rahmen des Familienleistungsausgleichs umfassen im Wesentlichen die Kosten für das Kindergeld bzw. für die steuerlichen Freibeträge (4,5%).

Quelle: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/

Qualitätsmanagement in der Wiederverwendung: Trends und Entwicklungen

Julia Wolf, Dr. Ralf Brüning

In der Wiederverwendungsbranche zeichnet sich in den letzten Jahren ein Kurswechsel zu einer noch höheren Professionalisierung und zu mehr qualitätsgesicherter Aufarbeitung ab. Dadurch soll das Vertrauen der Kunden in wiederverwendete Produkte erhöht und neue Kundengruppen erschlossen werden.
Insbesondere im europäischen Ausland ist der Trend zu beobachten, dass sich Ketten oder Dachmarken für Gebrauchtwaren entwickeln, die mit einem einheitlichen optischen Konzept sowie Qualitätsstandards über mehrere Filialen hinweg

Beispiel Verweilbereich

arbeiten. So sollen Wiederverwendungsmarken geschaffen und der Wiedererkennungswert und die Kundenbindung erhöht werden. Dieser Trend wurde und wird zum Teil politisch gefördert, um den nachhaltigen Konsum zu stärken und Umweltziele zu erreichen.
Der Trend hin zu Ketten und Dachmarken, ist in Deutschland noch nicht ganz so weit fortgeschritten, wie in einigen Nachbarländern. Mit dem vom Umweltministerium und Umweltbundesamt geförderten Projektes „WiRD - Wiederverwendungs- und Reparaturzentren in Deutschland“ wird derzeit aber auch hier der Aufbau eines Kooperations- und Qualitätsnetzwerks in der Wiederverwendung vorangetrieben.

Während die Umsetzung einheitlicher optischer Konzepte im Rahmen von Ketten oder Dachmarken möglich ist, gibt es weitere Trends in Qualitätsmanagement und Außendarstellung, die einzelne Betriebe, in Abhängigkeit von räumlichen und personellen Gegebenheiten, umsetzen können.
Ein übergreifender Trend ist es, die Außendarstellung von Gebrauchtwarenläden verstärkt an die Optik von Warenhäusern für Neuwaren anzulehnen. Dies kann z.B. durch Filialkonzepte, d.h. die Spezialisierung auf eine Produktgruppe an einem Standort, aber auch durch shop-in-shop Konzepte, d.h. optisch abgegrenzte Bereiche für verschiedene Produktgruppen an einem Standort, umgesetzt werden. Durch diese Strategie sollen in erster Linie breitere Kundengruppen für den Wiederverwendungssektor erschlossen werden.

Beispiel shop-in-shop Konzept: Eingang ins Spielzeugland

Weitere Instrumente um dieses Ziel zu erreichen, sind z.B. Angebote von zusätzlichen Serviceleistungen, wie beispielsweise Reinigungsdienstleistungen oder einer Änderungsschneiderei, o.ä.) oder das Angebot von spezialisierten und ggfs. hochwertigen Produktgruppen (Musikinstrumente, Möbel(design)stücke im „Trashdesign“ o.ä.).
Auch die Kundenbindung ist ein wichtiges Thema. Ein wichtiger Trend ist in diesem Zusammenhang z.B. die Umsetzung von Verweilkonzepten, etwa durch das Angebot von Leseecken, Spieleecken, Kaffeeecken o.ä. Dadurch soll der Wohlfühlfaktor erhöht und den Kunden ein „Shoppingerlebnis“ geboten werden.
Neben solchen allgemeinen Trends, gibt es rechtliche Entwicklungen sowie Aktivitäten in den Bereichen Normung und Zertifizierung, die die (Vorbereitung zur) Wiederverwendung betreffen.
In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass, neben der schon lange existierenden VDI 2343 Blatt Wiederverwendung, eine Arbeitsgruppe des DIN aktuell einen Leitfaden zur Wiederverwendung erarbeitet. Der Anwendungsbereich wird im Laufe der Erarbeitung noch genau fixiert. Es zeichnet sich schon jetzt ab, dass sowohl die Wiederverwendung als auch die Vorbereitung zur Wiederverwendung (d.h. die Wiederverwendung von Gegenständen aus dem Abfallbereich) betrachtet werden. Darüber hinaus sollen voraussichtlich Produktgruppen wie Textilien, Möbel, Elektro(nik)geräte und Spiel- und Sportgeräte fokussiert werden.
In Bezug auf den Stoffstrom Elektro(nik)altgeräte (EAG) gibt es weitere Entwicklungen, die die Vorbereitung zur Wiederverwendung betreffen.
Betriebe, die mit Elektro(nik)geräten arbeiten, die Abfall waren, benötigen eine Zertifizierung zur sogenannten „Erstbehandlungsanlage Vorbereitung zur Wiederverwendung“. Dies ist vorgeschrieben und geregelt in der Mitteilung M 31 der Bund/Länder-Arbeitsgemeinschaft Abfall (LAGA). Geprüft wird in Rahmen der Zertifizierung z.B., ob ein Betrieb über geeignete Arbeitsplätze und Arbeitsausrüstung verfügt. Betriebe, die nicht mit Geräten aus dem Abfallbereich arbeiten, benötigen die Zertifizierung nicht.

Foto: Dr. Brüning Engineering U.G.

Beispiel besondere Produktgruppen

Eine weitere Entwicklung im Bereich Vorbereitung zur Wiederverwendung von EAG ist die Norm CENELEC 50614, die bisher als Entwurf existiert. Die Normenreihen CENELEC 50625 und 50614 behandeln die Recyclingkette von EAG. Sie werden aktuell in der Branche und auf politischer Ebene intensiv diskutiert. Heute ist die Zertifizierung nach CENELEC sowohl für Recyclingbetriebe als auch für Vorbereitung-zur-Wiederverwendungsbetriebe freiwillig. Die EU-Kommission lässt allerdings aktuell eine Studie durchführen, in der u.a. untersucht wird, ob und inwieweit die ganze(n) Normenreihe(n) bzw. Teile davon gesetzlich verbindlich gemacht werden sollen. Eine solche gesetzliche Regelungen könnte entscheidenden Einfluss auf Vorbereitung-zur-Wiederverwendungsbetriebe haben, da der Entwurf der CENELEC 50614 weitgehende Qualitätsanforderungen enthält. Eine Anforderung ist z.B., dass zertifizierte Betriebe zu prüfen haben, ob fragliche (Alt)geräte Produktrückrufen unterliegen. Darüber hinaus soll ein Label Vorbereitung zur Wiederverwendung anzubringen sein und zertifizierte Betriebe sollen eine Gewährleistung auf aufgearbeitete Geräte anzubieten haben. Mit dem Erscheinen der fertigen Norm ist kurzfristig zu rechnen.

Die von der Kommission in Auftrag gegebene Studie wird voraussichtlich Anfang 2020 fertiggestellt werden. Darüber hinaus stehen in Deutschland aktuell die Novellierung des Kreislaufwirtschaftsgesetzes sowie des Elektro(-nik)-altgerätegesetzes an. (Vorbereitung zur) Wiederverwendungsbetriebe sollten daher weiterhin die politischen Diskussionen sowie die aktuellen Entwicklungen im Bereich Normung und Zertifizierung im Auge behalten.

Unsere Autoren
Julia Wolf und Dr. Ralf Brüning
Dr. Brüning Engineering UG
info@dr-bruening.de

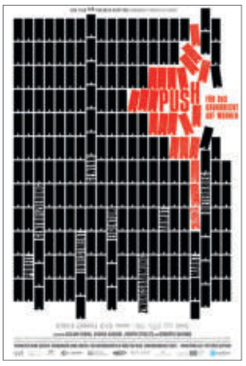
Buchtipp

Die Gesellschaft des Zorns Rechtspopulismus im globalen Zeitalter

Cornelia Koppetsch

Nicht Dummerheit, Armut noch die Flüchtlingskrise sind Ursache der aufsteigenden Rechten. Rechtspopulismus ist für Soziologin Koppetsch vielmehr Ausdruck des Verlusts. Wer sich zur Rechten hingezogen fühl, sieht sich als Verlierer in der globalisierten Welt. Ein Ausdruck des Epochenumbruchs bei dem es keine Rolle spielt, ob dieser Verlust in kultureller oder in ökonomischer Hinsicht empfunden wird.

Filmtipp



Push - Für das Grundrecht auf Wohnen

Schweden (2019)

Steigende Mietpreise und Verdrängung aus Innenstädten ist ein weltweites Phänomen. Der Dokumentarfilm begleitet die UN-Sonderbeauftragte für das Menschenrecht auf Wohnen, Leilana Farha, bei Ihrer Arbeit in London, Berlin und Barcelona und zeigt anhand von Fallbeispielen die Vielschichtigkeit des Problems auf. ExpertInnen, wie den Wirtschaftswissenschaftler Joseph Stiglitz, Mafia-Kritiker Roberto Saviano und die Soziologin Saskia Sassen kommentieren.

Die Evaluation der Verfahren zur Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) im Überblick

Dr. Andreas Fischer, Kristin Hecker

Damit Bildungsträger förderfähige Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem SGB II und III anbieten können, benötigen sie eine Träger- und Maßnahmenzulassung für sich als Träger sowie für ihre angebotenen Maßnahmen. Das Verfahren dazu ist in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) geregelt. Das primäre Ziel der AZAV ist es, die Qualität und wirtschaftliche Angemessenheit von Arbeitsmarktdienstleistungen sicherzustellen. Träger- und Maßnahmezulassungen werden von akkreditierten Fachkundigen Stellen (FKS) erteilt, die für ihre Arbeit eine Akkreditierung der Deutschen Akkreditierungsstelle benötigen. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat die Umsetzung des Verfahrens im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) jüngst evaluiert. Durch die Kombination quantitativer und qualitativer Methoden wurden viele differenzierte Einschätzungen der beteiligten Akteure offengelegt. Neben Interviews fanden Onlinebefragungen mit 627 Bildungsträgern mit Zulassung nach AZAV, 426 Agenturen für Arbeit und Jobcentern sowie 25 Fachkundigen Stellen (FKS) statt. Diese wurden durch verschiedene Fallstudien ergänzt.

Foto: Julia Baumgart

Im Ergebnis lässt sich das Gesamtkonzept des Verfahrens mit Blick auf die Sicherung von Mindeststandards für Arbeitsmarktdienstleistungen als etabliert und überwiegend akzeptiert einordnen. In der AZAV sind wesentliche Kriterien zur Qualitätssicherung für Träger und Maßnahmen definiert. Diese werden von allen Akteuren als wichtig eingeschätzt; die meisten auch als sichergestellt bewertet. Vor allem Träger und FKS bestätigen die qualitätssichernde Wirkung der AZAV. Arbeitsagenturen und Jobcenter sind mit 52 Prozent Zustimmung deutlich verhaltener. Sie nehmen wahr, dass die FKS unterschiedlich prüfen und die Qualitätssicherung zwischen den FKS nicht einheitlich ist. Aber das Verfahren ist auch mit Kritik verbunden.

Im System der AZAV sind verschiedene Prüfanlässe definiert. FKS prüfen im Rahmen der Zulassung von Trägern und Maßnahmen, während Agenturen für Arbeit und Jobcenter die tatsächliche Durchführungsqualität von Maßnahmen überprüfen. Der Eindruck der Doppelprüfung entsteht, weil bei den verschiedenen Prüfanlässen weitgehend dieselben Unterlagen vorgelegt werden müssen. Viele Träger beklagen deshalb die Häufigkeit der Prüfungen.

Kommentar

Mario Patuzzi ist Referatsleiter für Grundsatzfragen der Berufsbildung, DGB-Vertreter und alternierender Vorsitzender im Beirat nach § 182 SGB III.

Der mit Spannung erwartete Evaluationsbericht zur AZAV hat insgesamt enttäuscht. Die Stärke dieses Berichts ist sicherlich die Darstellung unterschiedlicher Positionen und Einschätzungen der beteiligten Akteure. Dem Evaluationsbericht gehen allerdings belastbare Daten zu Zulassungen und Qualitätskontrolle ab, was auf ein fehlendes Monitoring und Reporting der überwachenden Stellen verweist. Angesichts der Bedeutung der AZAV als Zugangs- und Kontrollinstrument für den Sektor der Arbeitsmarktdienstleistungen ziehen wir den Schluss, dass es zukünftig Qualitätssicherungsberichte der DAkkS und der BA braucht, die die Entwicklung in den Bereichen Zulassung und Qualitätskontrolle transparent und evidenzbasiert dokumentieren. Zudem verweisen die Unklarheiten und Irritationen zwischen der Zulassungsseite und der Seite der Qualitätskontrolle darauf, dass eine Anpassung des institutionellen Regelungsgefüges der AZAV sinnvoll ist. U.a. ist die Rolle des Beirats nach § 182 SGB III aufzuwerten.
Erstaunlich ist, dass der Evaluationsbericht den sichtbaren Wandel in der Arbeitsmarktpolitik (Stichwort Qualifizierungschancengesetz) ausschließlich an Blended Learning Maßnahmen diskutiert und die Rolle der BDKSen auf deren Kostenregulierungsfunktion reduziert. Deren Steuerungsfunktion für ein leistungsfähiges Angebot an Arbeitsmarktdienstleistungen wird ausgeblendet. Hier liegt aber das Kernproblem, insbesondere des BDKS in der Weiterbildung: er führt zu anhaltendem Kostendruck bei Anbietern, behindert das Angebot von notwendigen Maßnahmen und fördert die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse bei den Anbietern. Der BDKS sollte zukünftig nicht mehr die Finanzierung gegen die Qualität der Leistungserbringung ausspielen. Die Ermittlung des BDKS müsste dafür verändert und eine Staffelung bei Gruppengrößen ermöglicht werden. Das Kostenzustimmungsverfahren sollte gänzlich auf Fachkundige Stellen übertragen werden. Zudem macht es Sinn, Arbeitsbedingungen des Personals zukünftig in der Trägerzulassung zu berücksichtigen.
Wir begrüßen, dass die AZAV Eingang in die Nationalen Weiterbildungsstrategie gefunden hat. Das BMAS sollte die Chance ergreifen, das AZAV-Regelungsgefüge umfassend an die geänderten Bedarfe des Arbeitsmarktes anzupassen.

Die AZAV auf dem Prüfstand

Aufwand und Kosten werden im gesamten Verfahren der AZAV als hoch eingestuft. Das Akkreditierungsverfahren wird diesbezüglich von knapp 70 Prozent der FKS als unangemessen bewertet. Auch 56 Prozent der Träger schätzen die Kosten der Trägerzulassung in Relation zum Nutzen als ungerechtfertigt hoch ein. Auch sei der Aufwand zuletzt immer weiter gewachsen, was vor allem an gestiegenen und geänderten Nachweis- und Dokumentationspflichten liegt. Dies wird von fast zwei Dritteln der Träger bestätigt.

Die Bundes-Durchschnittskostensätze (BDKS) werden von den Befragten als Steuerungsinstrument durchaus als sinnvoll angesehen. Aus Sicht von 49 Prozent der Träger wird hinsichtlich der Kosten eine einheitliche Praxis der Zulassungsverfahren geschaffen. Die Mehrheit der befragten Arbeitsagenturen und Jobcenter meint, dass überteuerte Maßnahmen durch die BDKS verhindert werden. Bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung wird die Zulassung von Maßnahmen über den BDKS von den Trägern zwar als aufwendig, aber relativ unproblematisch eingestuft. Anders ist die Lage im Bereich der beruflichen Weiterbildung: Werden die BDKS hier überschritten, ist eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für solche Angebote notwendig.

Kommentar

Christoph Spitzley, Geschäftsführung prosozial GmbH, begleitet kleine und mittelständische Unternehmen seit 15 Jahren bei der Implementierung von Software sowie der Digitalisierung von Geschäftsprozessen.

Allgemein – so ist in der Zusammenfassung der Evaluationsstudie zu lesen – wird der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV) eine qualitätssichernde Wirkung von allen befragten Akteuren zugeschrieben. Die befragten Akteure waren die fachkundigen Stellen, die Jobcenter oder Arbeitsagenturen sowie die Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Im Fokus stand die Beurteilung des Gesamtkonzeptes, also die Fragen, wie die Strukturen und Prozesse funktionieren, wie wirksam das System im Verhältnis zum Aufwand ist, wie gut die Akteure zusammenarbeiten und natürlich: wohin sich das System entwickeln sollte. Wenn man die Studie aufmerksam liest, so lassen sich aus Sicht des Autors mindestens zwei wesentliche Ergebnisse herauslesen. Der Megatrend Individualisierung macht sich natürlich auch in der Arbeitsförderung bemerkbar. So suchen Träger und Auftraggeber nach Maßnahmen, die passgenau auf die doch sehr individuellen Lebenssituationen der Hilfesuchenden eingehen. Das fordert in der Regel kleinere und „teurere“ Maßnahmen, die aber durch das AZAV-System und die Schwierigkeit, Maßnahmen über den Bundesdurchschnittskosten (BDKS) durchzuführen, eher behindert als gefördert werden. Hier wäre es wünschenswert, dass sich das AZAV-System bewegt. Auch neue „teure“, innovative, digitalisierte Maßnahmen haben es in dem bestehenden AZAV-System offensichtlich schwerer, hier scheint es eher weniger zukunftsfest zu sein.

Grundsätzlich scheint das Verfahren für Maßnahmen über den Durchschnittskosten einige Stolpersteine zu beinhalten - sei es, dass es für die Träger schlicht zu aufwendig ist, diese zu beantragen oder sei es, dass das Verfahren zu wenig transparent ist, zu wenig von den FKS unterstützt und daher gemieden wird. Hier stellt sich die Frage, ob die AZAV nicht per Design Maßnahmen von der „Stange“ fördert und die individuelle Förderung auch in diesem System ein Lippenbekenntnis bleibt.

Die Evaluatoren hatten nicht den Auftrag herauszufinden, ob das System der AZAV auch dem Ziel der Arbeitsmarktintegration direkt nützt. Eine sicher noch sehr komplexe Fragestellung, aber eine, die bei der Einführung von Qualitätssystemen nicht vergessen werden sollte.

Die AZAV auf dem Prüfstand

Kommentar der Goldnetz gGmbH

Es ist erfreulich, dass dem System der Zulassung eine qualitätssichernde Wirkung bescheinigt werden konnte. Die aus dem Forschungsprojekt entstandenen Handlungsempfehlungen sind sehr zu begrüßen und wir hoffen auf eine baldige Umsetzung seitens der adressierten Akteure. Drei Handlungsfelder möchten wir besonders betonen: Den fachlichen Austausch zwischen den Akteuren, den Wunsch nach mehr Transparenz von Anforderungskriterien und die Berücksichtigung der individuellen Förderbedarfe der Zielgruppen.

Vorbehalte gegenüber dem Zulassungsverfahren wurden vor allem bei Agenturen und Jobcentern evaluiert. Das wirkt sich in der Berliner Praxis beispielsweise so aus, dass Träger von der Arbeitsagentur aufgefordert werden, die gleichen Nachweise, die bereits von der Fachkundigen Stelle geprüft wurden, noch einmal bei der Agentur einzureichen. Es wird dann durchaus auch eine bereits zertifizierte AVGS-Maßnahme abgelehnt. Der Träger muss nun versuchen, eine Kommunikation zwischen Fachkundiger Stelle und Agentur herzustellen. Wenn die Agentur trotz Einschaltung der Fachkundigen Stelle auf der Ablehnung der Maßnahme besteht - was dann? Wurden vom Träger völlig umsonst Arbeitszeit und Kosten für die Maßnahmezulassung investiert? Vor diesem Hintergrund ist ein Austausch von Fachkundigen Stellen und Arbeitsagenturen - der im bisherigen AZAV-System nicht vorgesehen ist - auch aus Sicht der Träger unabdingbar. Die Diskussionen und Anregungen zur Qualitätsentwicklung von Fachgruppen der Trägerorganisationen sollten ebenfalls Teil des Austausches sein und in das AZAV-System transferiert werden.

Die Entwicklungen der letzten Jahre engten den Gestaltungsspielraum für die Zulassung von Maßnahmen im Fachbereich 1 ein und führten dazu, dass die individuellen Förderbedarfe der Erwerbslosen weniger berücksichtigt werden konnten. Vor diesem Hintergrund ist die Empfehlung zur Ermöglichung von „Mischkonzepten“ zu unterstützen. Die Förderziele nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB III sowie die Kombination von Einzel- und Gruppenmaßnahmen sollten innerhalb eines Maßnahmekonzepts möglich sein, um die Inhalte auf den tatsächlichen Bedarf hin ausrichten zu können.

Und nicht zuletzt sollte es unbedingt mehr Transparenz von Zulassungskriterien geben. Das entspricht u.a. der Handlungsempfehlung in Bezug auf Überschreitung des BDKS im Fachbereich 4. Die Maßnahmeprüfung seitens des operativen Services der Arbeitsagentur bei Maßnahmen über dem BDKS – eine Kostenüberschreitung, die eigentlich vom System intendiert ist – darf nicht mehr so zeitaufwändig und unkalkulierbar sein. Es sollten Handlungsspielräume kommuniziert und - wie im Forschungsbericht vorgeschlagen - Praxisbeispiele für eine erfolgreiche und schnelle Prüfung veröffentlicht werden.

Träger vermeiden es jedoch, hier Maßnahmen zu beantragen. Ihnen ist das Verfahren zu aufwendig, zu teuer und zu wenig planbar. Das Verfahren wird von manchen FKS auch zu wenig unterstützt. Darum werden dort immer wieder Anträge eingereicht, die aus Sicht der Prüfinstanz bei der Bundesagentur für Arbeit eine schlechte Qualität aufweisen. Häufige Probleme in Verbindung mit den BDKS sind die als Standard angesetzte Gruppengröße von 15 Teilnehmenden. Sie wird als zu hoch wahrgenommen. Geringere Gruppengrößen erfordern jedoch in der Regel eine Zustimmung.

Alle an der Evaluation beteiligten Akteursgruppen wünschen sich mehr Austausch und Kommunikation. Das gilt vor allem für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter mit den Fachkundigen Stellen. Dadurch soll die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Systems erhöht werden. Konkret verbessert werden sollen z. B. die Klarheit bei den Rollen und Funktionen der verschiedene Akteure und die Transparenz bei den BDKS. Auch wurde der Wunsch geäußert, alle beteiligten Akteure sowie Fachexperten aus dem Bereich der Weiterbildung bei Anpassungen des Systems an aktuelle Rahmenbedingungen stärker einzubeziehen.

Die AZAV auf dem Prüfstand

Die Evaluation zeigt, dass das Verfahren der AZAV an einigen Stellen anpassungsbedürftig ist. Vor allem braucht es mehr Transparenz, um Entscheidungen und Prüfungsvorgänge nachvollziehbar und planbar zu machen. Austausch und Kommunikation müssen gefördert werden. Dazu gehören klare Rollenbeschreibungen und Zuständigkeiten. Informationen sind von zentraler Stelle bereitzustellen. Die vorhandenen Formate und Gremien sollten kritisch überprüft werden, ob sie für Anpassungen des AZAV-Systems an aktuelle Rahmenbedingungen ausreichend sind. Für Akzeptanz und Compliance wäre es wichtig, bestehende Zuordnungsprobleme z.B. bei der Klassifikation der Berufe durch Hilfestellungen zu reduzieren. Die bestehende Abgrenzung zwischen den Förderzielen im Bereich der Aktivierung und beruflichen Eingliederung könnte zudem zu Gunsten von zielgruppengerechten Maßnahmen aufgelöst werden. Und nicht zuletzt ist der Blick auf die BDKS zu richten: Die Standard-Gruppengröße sollte an den aktuellen Bedarf angepasst und das Verfahren zum Zustimmungsvorbehalt der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich seiner Transparenz und Effizienz optimiert werden. Auch sollte dieses Verfahren von Trägern intensiver genutzt werden. Nur so ist eine kontinuierliche Steigerung bzw. Anpassung der BDKS an den Markt möglich.

Der gesamte Abschlussbericht ist auf den Seiten des BMAS veröffentlicht.

Unsere Autorin Kristin Hecker

ist Projektgruppenleiterin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Im Zentrum ihrer Tätigkeit stehen Fragen zur Erfassung und Entwicklung beruflicher Kompetenzen.

Unser Autor Dr. Andreas Fischer

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Durchführung von Evaluationen und Studien im Bildungsbereich.

Grundsätze für das Qualitätsmanagement im Beschäftigungsbereich

Dr. Gunda Pantijelew

Qualitätsmanagement ist eine Selbstverständlichkeit in Organisationen – aber ein gutes, nutzbringendes QM-System nicht unbedingt: Nicht selten entkoppeln sich System und Realität voneinander ab, so dass Teile des QMS als Fremdkörper empfunden wird. Dies kann z.B. passieren, wenn es bereits als Hochglanzfassade angelegt war oder, wenn Ermüdungserscheinungen auftreten und vom PDCA-Zyklus nur noch das alte „P“ übrigbleibt (weil „D“ sich bereits in eine ganz andere Richtung entwickelt hat).
Mit der DIN EN ISO 9000:2015 (Qualitätsmanagementsysteme – Grundlagen und Begriffe) sind sieben Grundsätze beschrieben, die für das QM in allen Branchen und Bereichen gelten. Die Grundsätze bilden die Basis für die Anwendung der ISO 9001:2015.

1. Kundenorientierung

Die Erfüllung der Kundenanforderungen und das Bestreben, diese noch zu übertreffen, stellt einen zentralen Anspruch dar. Soweit zur Theorie – in der Praxis ist zunächst wichtig, die Kunden erst einmal zu identifizieren und deren Anforderungen zu erfassen. Neben den Beschäftigten/ Teilnehmenden und anderen Beteiligten sind hier auch die Kostenträger zu nennen. Die Erfahrung zeigt, dass die Erfassung ihrer grundlegenden Anforderungen eine Herausforderung darstellt, denn hier gilt es unter anderem auch, Vorgaben aus verschiedenen Dokumenten (Bewilligungsbescheid, Leistungsbeschreibung, Konzepte, Förderrichtlinien, Vertragsbedingungen etc.) systematisch zu erfassen, um die Erfüllung auch selbst (z.B. im Rahmen von internen Audits) zu prüfen.

2. Führung

Eine tragende Säule für das gelebte QM sind die Führungskräfte auf allen Ebenen. Sie schaffen die Bedingungen für das Qualitätsmanagementsystem und tragen damit Sorge, dass das QM lebbar ist und gelebt wird. Sie sind verantwortlich für das Personal und die Bereitstellung einer angemessenen räumlich-technischen Ausstattung. Die Vorgesetzten sind die „Träger“ des QM-Systems und achten auf dessen Einhaltung (z.B. verantwortliche Bewertung des Managementsystems, Sicherstellung eines funktionierenden Controllingsystems).

Die AZAV auf dem Prüfstand

3. Engagement von Anleiter*innen und Sozialpädagog*innen

Daneben lebt das QM besonders auch vom Engagement und der Kompetenz der Mitarbeiter*innen. Mit der DIN EN ISO 9001:2015 ist im Qualitätsmanagement der Begriff des Bewusstseins aufgetaucht.

Bei vielen Mitarbeiter*innen resultiert ein vermeintlich nicht qualitätsbewusstes Verhalten daraus, dass sie keinerlei Sinn darin sehen. Und das hängt häufig mit einem Qualitätsmanagementsystem zusammen, das als „Paralleluniversum“ installiert wurde – als etwas, das nach außen präsentiert wird, während das wahre Leben ganz anders aussieht.

Gelingt es, Anleiter*innen und sozialpädagogischen Fachkräfte in ein nutzbringendes Managementsystem aktiv miteinzubeziehen, sind wesentliche Voraussetzungen für Mitgestaltung geschaffen und das Team kann motiviert gemeinsam an Verbesserungen arbeiten.

4. Prozessorientierung

„Beständige und vorhersehbare Ergebnisse werden wirksamer und effizienter erzielt, wenn Tätigkeiten als zusammenhängende Prozesse, die als kohärentes System funktionieren, verstanden, geführt und gesteuert werden.“

Die Orientierung an konkreten Prozesse der eigenen Einrichtung hilft, die Erfüllung von Anforderungen gut zu strukturieren. Bezogen auf den Prozess „Beschäftigung“ bedeutet dies, die damit zusammenhängenden Tätigkeiten in den Blick zu nehmen, konkrete, messbare Ziele festzulegen, Zuständigkeiten klar zu regeln und die Erfüllung von Anforderungen regelmäßig auch selbst zu prüfen.

Foto: Julia Baumgart

5. Verbesserung

„Erfolgreiche Organisationen legen fortlaufend einen Schwerpunkt auf Verbesserung."
Nichts ist so beständig wie der Wandel – immer wieder tauchen von außen und innen neue Anforderungen auf. Und parallel dazu zeigen die internen Prüfungen und Audits, wo noch Anpassungsbedarf besteht. Ein gutes Unternehmen versteht es, sich ehrlich immer wieder selbst zu prüfen und damit in einen Lernprozess einzumünden.

6. Faktengestützte Entscheidungsfindung

„Entscheidungen auf Grundlage der Analyse und Auswertung von Daten und Informationen führen wahrscheinlich eher zu den gewünschten Ergebnissen."
Natürlich hat auch das „Bauchgefühl" einen wichtigen Stellenwert, wenn es um Entscheidungen geht. Aber Zahlen, Daten und Fakten schaffen die Basis für eine objektive Betrachtung der Prozessleistung. Voraussetzung ist die Bestimmung von aussagekräftigen Kennzahlen, die einen Rückschluss auf die Qualität erlauben. Das können beispielsweise durchschnittliche Anwesenheitszeiten an verschiedenen Wochentagen, Steigerungen der Wochenarbeitszeit, Haltequoten, Abbrüche, Übernahmequote, Zufriedenheitswerte von Beschäftigten und von Kunden der Dienstleistungen bzw. Produkte, Anzahl von Abweichungen in internen Audits, Unfälle, Auslastung, Personalfluktuation etc. sein. Die Kunst ist dabei, sinnvolle Marker für das eigene Unternehmen zu finden und diese geeignet auszuwerten.

7. Beziehungsmanagement

„Für nachhaltigen Erfolg führen und steuern Organisationen ihre Beziehungen mit relevanten interessierten Parteien, z. B. Anbietern."
Arbeitsmarktpolitische Angebote leben von der guten Zusammenarbeit im Netzwerk mit den so genannten interessierten Parteien. Die AZAV führt hier die „Dritten" an: Bietergemeinschaften, Unterauftragnehmer, Auftraggeber, Kammern, Verbände, Behörden, Lieferanten, Schulen und so weiter.
Dazu braucht es zunächst ein Bestimmen der jeweils relevanten Akteure, damit Beziehungen aufgebaut werden können. Zum Beziehungsmanagement gehört das Sammeln und Teilen von Informationen genauso wie die Abstimmung von Regeln in der Zusammenarbeit (z.B. bei Kooperationsverträgen zu qualitätssichernden Maßnahmen bei Unterauftragnehmern) und die Messung der Leistung (z.B. durch interne Audits des regieführenden Trägers) und das Einführen gemeinschaftlicher Entwicklungs- und Verbesserungstätigkeiten.

Unsere Autorin Dr. Gunda Pantijelew

ist die stellvertretende Leitung und leitende Auditorin der bag cert gmbh in Bremen.

Die Komplexität der AZAV-Maßnahmenzulassung hat in den letzten Jahren für viele Bildungsträger deutlich zugenommen.

Wie können aus Ihrer Sicht Arbeitsmarkt- und Bildungsdienstleister von einem Qualitätsmanagement in der AZAV-Maßnahmenzulassung profitieren?

Orru: Zunächst ist hier wesentlich, dass die Grundüberlegungen eines wirksamen Qualitätsmanagements in der Bildungsorganisation umgesetzt und auch gelebt werden, gerade mit Blick auf die AZAV-Maßnahmenzulassung. Denken Sie hier an Standards in der Konzeptentwicklung, Referentenanforderungen, Durchführungsvorgaben, Fehlermanagement und KVP. Nur so lassen sich die geforderten Regelwerksanforderungen (SGB III, AZAV, AZAV-Beiratsempfehlungen) optimal umsetzen.Voraussetzung für ein gutes Gelingen der o.g. Aspekte ist die Einbettung in einen - prozessorientierten - Qualitätsmanagementansatz, etwa nach ISO 9001, ISO 29990, den AZAV-QM-Vorgaben in der Beiratsempfehlung (die auch alleine für eine AZAV-Zulassung genügen) oder nach sonstigen Qualitätsansätzen.

Andreas Orru ist seit 1996 Geschäftsführer der CERTQUA – Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH.
Er ist Experte im Bereich Qualitätsmanagement für Bildungsorganisationen.

Gibt es typische Fehler, die Ihnen in der AZAV-Maßnahmenzulassung auffallen?

Orru: Die Komplexität der AZAV-Maßnahmenzulassung hat in den letzten Jahren für viele Bildungsträger deutlich zugenommen. Dies verlangt, dass trägerseitig für die Beantragung dieser Maßnahmen optimal qualifiziertes Personal vorgehalten und laufend qualifiziert wird. Größere Träger, die regelmäßig Maßnahmen einreichen, bleiben dadurch immer auf dem Laufenden und die Änderungen im Zulassungsverfahren integrieren sich in die tägliche Arbeit. Bei kleinen Trägern sind die Änderungen dann durchaus erheblich, zumal hier auch nicht selten eine höhere Fluktuation in der Bearbeitung der Vorgänge festzustellen ist. Für Beginner ist das Themenfeld dann eine gewaltige Herausforderung.

Ohne klaren Kompass kommt es in der täglichen Zulassungspraxis schnell zu fehlerhaften Zuordnungen.

Notwendig ist, dass sich das maßnahmenbeantragende Personal strukturiert mit dem Grundansatz der AZAV und hier insbesondere mit allen (sonstigen) Regelwerken der AZAV-Zulassung auseinandersetzt und auf dieser Basis auch neue Forderungen einordnen und umsetzen kann.
Ohne klaren Kompass im Themengebiet kommt es in der täglichen Zulassungspraxis es schnell zu fehlerhaften Zuordnungen der notwendigen Systematikpositionen nach dem KLDB 2010, zu fehlerhaften BDKS Zuordnungen, zu falschen Zielzuordnungen oder zu fehlenden oder unzureichenden Nachweisführungen - die von den verbindlichen Empfehlungen des AZAV-Beirates zur Maßnahmenkalkulation ausdrücklich gefordert werden.
Das maßnahmenbeantragende Personal muss etwa zwingend über hinreichende Kenntnisse hinsichtlich der Abgrenzung der Leistungen verschiedener Rechtskreise verfügen.
Es muss sich darüber hinaus in den einschlägigen Finanzierungsaspekten bewegen können, etwa bei Drittmitteln oder der Finanzierung des letzten Drittels der Maßnahmendauer.

Foto: Julia Baumgart

Weiterhin muss das maßnahmenbeantragende Personal über hinreichende Kenntnisse über die Zuordnung möglicher Individualleistungen nach SGB III / II in Abgrenzung zur Leistungen nach § 45 und § 81 SGB III, die im Rahmen der Lehrgangskosten gem. § 84 SGB III in Abgrenzung zu Weiterbildungskosten nach § 83 SGB III zulassungsfähig sind. Darüber hinaus kommt es auch aus anderen Gründen zu formellen Fehlern. Ursache oft: Konzeption, Maßnahmenkalkulation, Einreichungsprozess an die fachkundige Stelle etc. werden von unterschiedlichen Stellen und Personen eines Trägers durchgeführt, die oft nicht optimal kommunizieren.
In der Folge können dann die für die trägerseitige Maßnahmeneinreichung eingesetzten Mitarbeiter ggf. das hauseigene Produkt oder deren Kalkulationsbestandteile nicht hinreichend erklären. Dies erschwert und verlangsamt ggf. den Zulassungsprozess insgesamt.
Fazit: Je besser das einreichende Personal des Trägers für diese anspruchsvolle Aufgabe qualifiziert ist, desto reibungsloser, schneller und erfolgreicher lassen sich die benötigten Zulassungen bereitstellen.

Was hat sich in den letzten Jahren verändert?

Orru: Grundsätzlich verändert hat sich die Zunahme von Regelungen des AZAV-Beirates. Beispielgebend sei hier genannt die Empfehlung zur Kalkulation und Nachweisführung von Maßnahmen oder die Empfehlung zur Struktur der Zertifikats. Darüber hinaus gab es eine Reihe von Präzisierungen hinsichtlich der Auslegung bzw. Anwendung bestimmter Regelwerks Inhalte, so genannte Klarstellungen. Zudem hat sich die Kontrolldichte durch die Bundesagentur für Arbeit wie auch durch die DAkkS verändert. So kann die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit auf die Datenbestände der operativen Services vor Ort zugreifen, die Daten auswerten und daraus u.a. so genannte „Hinweise auf nicht Konformität „(HNK) über die DAKKS an die jeweilige fachkundige Stelle übermitteln. Diese HNK‘s müssen die Fachkundigen Stellen - gegen Kostenerstattung an die DAkkS - inhaltlich überprüfen und ggf. die Maßnahmenzulassungen des Trägers entziehen. Oftmals geht es hierbei um Maßnahmen die eine Vermischung der Ziele 1 und 2 (vgl. Paragraf 45 SGB III) zum Inhalt haben.

Inhaltlich geht es dabei oft um Maßnahmen, die - durchaus in Absprache mit dem Jobcenter vor Ort - den konkreten Bedarfen vor Ort gerecht werden, formal aber den Regelwerken widersprechen. Auch wenn diese Maßnahmen in den vorhergehenden Zulassungszyklen erfolgreich durchgeführt und von den Jobcenter gewünscht wurden, sind sie nach erfolgten Klarstellungen durch die BA beziehungsweise die DAkkS heute nicht mehr erneut zulassungsfähig.

Haben sich Ihre Erwartungen an die AZAV-Evaluation hinsichtlich der AZAV-Maßnahmenzulassung erfüllt?

Orru: Ja. Die AZAV-Evaluierung hat in Ihrer Gesamtheit gezeigt, dass die AZAV-Systematik in Ihrer Gesamtheit funktioniert und Wirkung zeigt. Naturgemäß gibt es bei solch komplexen Systemen immer wieder Teilbereiche, die man im Zeitverlauf und unter Berücksichtigung sich verändernder Umfeldbedingungen immer wieder neu beleuchten und bewerten muss. Damit aktuelle Entwicklungen aufgegriffen werden können, ist an dieser Stelle auf die Rolle, Funktion und Zusammensetzung (u.a. Verordnungsgeber BMAS, Bildungsverbände, Experten, Sozialpartner) des AZAV-Beirates (vgl. § 182 DGB III) zu verweisen. Der AZAV-Beirat hat nicht zuletzt wegen seiner breiten Aufstellung eine starke Position. Er kann sich verändernde Parameter aufgreifen, thematisieren und über neue Empfehlungen eine jeweils modernisierte Auslegung und Anwendung der AZAV sicherstellen.

Inhaltlich geht es um Maßnahmen, die - durchaus in Absprache mit dem Jobcenter vor Ort - den konkreten Bedarfen vor Ort gerecht werden, formal aber den Regelwerken widersprechen.

Fotos: Julia Baumgart

Was würden Sie sich für die Zukunft für die AZAV-Maßnahmenzulassung wünschen?

Orru: Im Sinne der Sache wünsche ich mir erstens, dass der AZAV-Beirat seine starke Position noch stärker erkennt und nutzt. Die Vernetzung aller Akteure ist heute so hoch, dass tatsächliche oder vermeintliche Fehlentwicklungen, Regelungsbedarfe oder die Notwendigkeiten neuer Regelungen bzw. natürlich auch die Modifizierungen bestehender Regelungen rasch kommuniziert und im Beirat thematisiert und ggf. durch Empfehlungen gesteuert werden könnten. Zweitens wünsche ich mir eine deutliche Beschleunigung in der Bearbeitung. Auch in der Trägerlandschaft dreht sich die Welt schnell. Neue Zielgruppen, neue Produkte oder neue Regelungen stellen die Bildungsträgerlandschaft in der Umsetzung mitunter schnell vor neuen Problemlagen. Darauf müssen dann auch schnell adäquate Antworten und Lösungen gefunden werden – denken sie hier z.B. an die Themenfelder Teilqualifizierung (TQ), Qualifizierungschancengesetz, Kleingruppen, Kostensätze, Kostenzustimmungsverfahren, Zielkombinationen im § 45 SGB III.

Anzeige

FÖRDERLOTSE AKADEMIE

Endlich fit für die Fördermittelrecherche

Der neue E-Learning-Kurs für Verantwortliche und Engagierte von gemeinnützigen Organisationen

· Überblick im Förderdschungel
· Vorbereitung der Suche
· Die besten Informationsquellen
· Recherche in der Praxis
· Aufbau des eigenen Förderverzeichnisses

▶ Alle weiteren Infos und Bestellung unter: www.e-recherche.foerder-lotse.de

* Geben Sie bei Ihrer Bestellung den Gutscheincode „bag-arbeit“ ein und Sie erhalten den Zugang zum E-Learning-Kurs für 148 anstatt für regulär 198 € (alle Preise inkl. 19 % MwSt.)

Volksverein Mönchengladbach Teilen macht reich

Matthias Merbecks

Der „Volksverein Mönchengladbach“ wurde 1983 von engagierten ChristInnen gegründet. Eine Zeit in der die Strukturkrise in der Textilindustrie der Stadt ihren Höhepunkt erreichte und Arbeitslosigkeit als umfangreiches Problem wahrgenommen werden konnte. Der Name bezieht sich auf den Volksverein für das katholische Deutschland, einer Laienbewegung die von 1890 bis zu ihrem Verbot durch die Nationalsozialisten 1933 sich mit den durch die Industrialisierung ausgelösten sozialen Fragen der Industriearbeiterschaft auseinandersetzte. Dem alten Volksverein ist es zu verdanken, dass Mönchengladbach als Heimat des sozialen und politischen Katholizismus gilt.
Fragen rund um das Thema Arbeitslosigkeit begegnet der Volksverein mit seinem Konzept

Bilden – Arbeiten – Begegnen – Beraten.

Zurzeit beschäftigt der Volksverein ca. 170 vormals langzeitarbeitslose Personen. Zu diesem Zweck gibt es in der Stadt insgesamt 6 Standorte an denen Second – Hand Artikel (Möbel, Elektroartikel, Hausrat, Bekleidung und Bücher) verkauft werden. Eine Holzwerkstatt produziert für gemeinnützige Zwecke, von Deko Artikeln bis hin zu Möbeln. Darüber hinaus stellt ein Straßenrand – Reinigungsprojekt ebenfalls 18 Beschäftigungsplätze zur Verfügung.

Foto: Volksverein Mönchengladbach

Fotos: Volksverein Mönchengladbach

Ergänzend betreibt der Volksverein Schulkioske, das Catering für Beerdigungskaffees, die Kleidercontainer-Leerung (als Dienstleistung) sowie eine Rapsmühle zur Herstellung von Speiseöl. Bei allen diesen Gewerken stehen qualitätsgeleitete Gedanken im Zentrum. Die Produkte und Dienstleistungen erfüllen höchste Qualitätsansprüche und wirken so in zwei Richtungen: a) die Botschaft nach Außen, dass (Langzeit-) Arbeitslose in der Lage sind beste Leistungen zu erbringen und b) die Sinnstiftung für jeden Einzelnen, das Erleben nicht einfach nur beschäftigt sondern gebraucht zu werden. Qualifizierte FachanleiterInnen sorgen dafür, dass die Ansprüche erfüllt werden.

Der Volksverein bildet. Er bildet praktisch die Menschen durch Beschäftigung. Der Volksverein bildet auch aus, junge Menschen ohne Perspektive werden zum Berufsabschluss der Fachkraft für Küchen-, Möbel- Umzugsservice begleitet. Er bildet berufsorientiert, kulturell und vor allem bedürfnisorientiert. Die Angebote sind offen, also auch für Personen, die nicht im Volksverein beschäftigt sind.

Vor Ort

Volksverein Mönchengladbach

Ziele:
Durch Angebote zu „Bilden - Arbeiten - Beraten - Begegnen“ Langzeitarbeitslosen die (Wieder-) Eingliederung und Teilhabe in Gesellschaft und Arbeitswelt ermöglichen. Der Volksverein versteht sich als Anwalt für arbeitslose Männer und Frauen und kämpft mit ihnen für eine gerechtere Gesellschaft sowie gegen Arbeitslosigkeit und Armut.

Kompetenzen:
Seit 36 Jahren an der Seite der Arbeitslosen. Fest verwurzelt und anerkannt in der Stadt. Fachkräfte verschiedener Disziplinen, ehrenamtlich Tätige und Stakeholder sorgen für ein erfolgreiches Arbeiten.

Maßnahmen:
Teilstationäre Arbeits- und Betreuungsangebote, Arbeitsgelegenheiten, Geförderte Arbeitsverhältnisse nach 16e/16i, gemeinnützige Arbeit

Auszeichnungen:
Im Jahr 2018 konnten 39% der aus den Beschäftigungsprojekten Ausgeschiedenen eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufnehmen.

teilen macht reich
»Volksverein Mönchengladbach«
gemeinnützige Gesellschaft gegen Arbeitslosigkeit mbH®

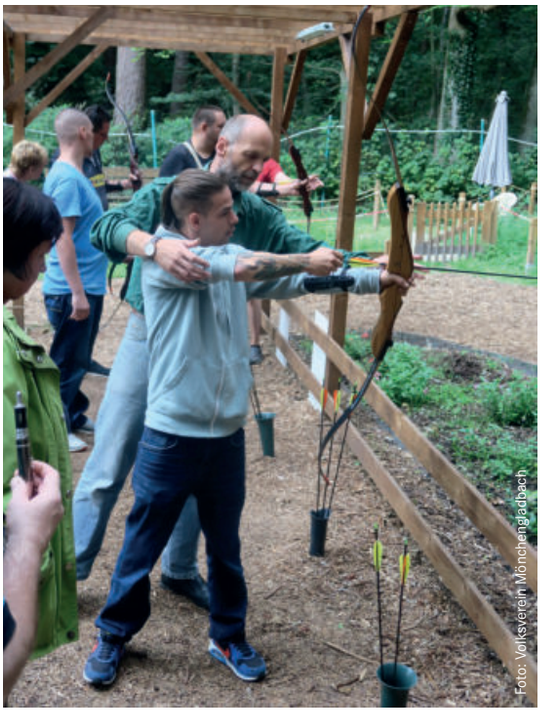


Foto: Volksverein Mönchengladbach

Foto: Volksverein Mönchengladbach

Begegnung ist für Menschen, die am Rand der Gesellschaft stehen, oft der Schlüssel wieder in den Dialog zu gehen und Perspektiven zu entwickeln. Begegnungsangebote vielfältiger Art stehen zur Verfügung (Arbeitslosenfrühstück, PC Treff, Bewerbungscenter ....) und werden durch das Partnerprojekt „Treff am Kapellchen“ ergänzt – hier findet vieles in Eigenregie und unabhängig vom Thema Erwerbsarbeit statt.
Und schließlich Beratung. Ein Team aus SozialarbeiterInnen begleitet Menschen in Arbeitsprojekten und darüber hinaus (es besteht auch das Angebot ambulant betreuten Wohnens). Der Ansatz ist in erster Linie, die Menschen (wieder) selbst zu ermächtigen ihre Ziele zu finden und erreichen.

Der Volksverein steht in der regionalen Öffentlichkeit für die Themen arbeitsloser Menschen ein. Er mischt sich in Kirche und Gesellschaft ein und ergreift Partei für die Menschen die am Rand der Gesellschaft stehen. Der Volksverein erfährt in der Stadt und darüber hinaus eine große Solidarität. Diese drückt sich auch durch die große Spendenbereitschaft der Bevölkerung aus – Spenden sichern jährlich ca. 15% des Budgets ab.
In der Gewissheit, dass soziale Fragen eng mit ökologischen Fragen verbunden sind steht der Volksverein für den nachhaltigen Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen dieses Planeten.

Unser Autor Matthias Merbecks

ist Dipl. Sozialpädagoge und Geschäftsführer der Volksverein Mönchengladbach gemeinnützige Gesellschaft gegen Arbeitslosigkeit mbH.

Veranstaltungstipps

Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns per Fax: 030 / 28 30 58 20 oder
per Email: veranstaltungen@bagarbeit.de anmelden.

14./15. Oktober 2019 Köln	Souverän durch den Büroalltag: Den eigenen Weg finden mit Selbstmotivation und Selbstmanagement!
24./25. Oktober 2019 Dortmund	Systemisches Projektmanagement in der Arbeits- und Bildungsförderung
28./29. Oktober 2019 Berlin	Ausschreibungen der BA - Konzepte anforderungsgerecht und prüfsicher erstellen (am Bsp. §45 SGB III)
28./29. Oktober 2019 Hannover	Zuwendungsrecht und Abrechnungswesen - Professionell und prüfungssicher mit Fördermitteln umgehen
30./31. Oktober 2019 Frankfurt am Main	Methoden der Leistungsfeststellung
05./06. November 2019 Kassel Wilhelmshöhe	Betriebswirtschaftliche Kompetenz in sozialen Betrieben
06./07. November 2019 Bielefeld	Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen
11. November 2019 Berlin	Zugang zu Arbeit und Bildung für Geflüchtete
12. November 2019 Dortmund	Vergaben von AMDL nach neuem Recht – über und unter den Schwellenwerten
18./19. November 2019 Hannover	AZAV-Maßnahmezulassung
19./20. November 2019 Berlin	Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen? - Jahrestagung der bag arbeit

Veranstaltungstipps

05./06. Dezember 2019 Berlin	„Weil ich es kann und will!“: Souveränes Reden in der Öffentlichkeit für Frauen mit Charisma
04./05. Februar 2020 Hannover	Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen
17./18. Februar 2020 Würzburg	„Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII für seelisch behinderte junge Menschen“
02./03. März 2020 Berlin	Sozialhilfe und Grundsicherung (SGB XII) kompakt
16./17. März 2020 Nürnberg	Das Geheimnis des Gelingens… auch für Männer
18. März 2020 Nürnberg	Wie komme ich zu einer gelingenden Zielvereinbarung…?
19. /20. März 2020 Köln	Grundlagen erfolgreicher Öffentlichkeitsarbeit
28. März 2020 Würzburg	Fördermittel für gemeinnützige Projekte
07./08. Mai.2020 Berlin	Ressourcenorientierte Beratungskompetenzen – Gemeinsam Lösungen entwickeln
7. Mai 2020 Frankfurt	Die EU-Förderlandschaft 2021-2027

weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:
www.bagarbeit.org/site/veranstaltungen

Nachgefragt bei Hannes Leber, Experte für ausländische Qualifikationen und Berufsbiografien im Tagungszentrum.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name:
Hannes Leber

Größe:
168 cm

Sternzeichen:
Widder

Warum gerade qualifizierte Zuwanderung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse?

Einen Großteil meiner Kindheit habe ich im westlichen und östlichen Afrika verbracht, wo ich früh mit dem Wohlstandsgefälle zwischen globalem Norden und Süden konfrontiert wurde. Durch meine Arbeit möchte ich dazu beitragen, dass Deutschland ein weltoffenes Land in Europa bleibt, das seine Position als eines der attraktivsten Zielländer für internationale Migration positiv gestaltet.

Sind Sie Frühaufsteher?

Gerade im Sommer genieße ich die kühlen Morgenstunden, würde das frühe Aufstehen aber nicht zu meiner Lebensphilosophie erklären. Am Wochenende schlafe ich gerne aus und lasse mir Zeit.

Wenn Sie mal kochen, dann...?

...versuche ich, meine chinesischen Kochkünste zu verfeinern, insbesondere mit authentischen Gerichten der Regionen Szechuan und Guangzhou („Kanton“).

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Als Soziologe und Bildungswissenschaftler lege ich Wert auf geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Sprache.

Was geht gar nicht?

Demokratie ohne Rechtsstaat, Menschen ohne Menschenrechte, Ausbildung ohne Bildung.

Ihre letzte Reise ging nach...

Kopenhagen. Nachhaltig beeindruckt haben mich die großartigen Fahrradstraßen entlang des Hafenbeckens, das die gesamte Innenstadt entlangführt.

Als Kind dachte ich,...

...dass auch Erwachsene eigentlich mit jedem spielen könnten, wenn man sich auf ein Spiel einigt – egal woher die anderen kommen oder was ihre Eltern machen. Heute weiß ich, dass es leider nicht ganz so einfach ist.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Mindestens ein ausgedehntes Frühstück pro Wochenende, und mindestens eine Reise ans Meer pro Jahr.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

Während meiner Studienzeit habe ich längere Zeit in Lissabon gelebt, und Portugal bleibt weiterhin ein Sehnsuchtsort für mich. Auch Kanada reizt mich, dort würde ich gern erleben, wie eine seit Jahrhunderten historisch gewachsene Einwanderungsgesellschaft mit Vielfalt umgeht

Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Da ich sehr gern mit der Bahn reise, springe ich immer mal wieder in den ICE nach Hamburg, besuche meine Eltern in der alten Heimat und schaffe es beim nächsten Mal endlich auf die Terrasse der Elbphilharmonie, um die Aussicht auf den Hafen zu genießen.

Abonnement – forum arbeit

Antwort – Fax

030 / 28 30 58 20

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. Versand und ggf. 7% MwSt.).

❑ Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Name und Anschrift des Unternehmens:

_____

_____

_____

Datum:_____ Unterschrift:_____

Bitte faxen (030- 283 058 20) Sie uns das ausgefüllte Formular zurück, senden uns das Formular per Email (info@bagarbeit.de) oder per Post an die bag arbeit, Brunnenstr.181, D-10119 Berlin.

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Brunnenstraße 181
D-10119 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: arbeit@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2019
Verantwortlich: Dr. Judith Aust
Redaktion: Alina Simon
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design
Bildnachweis (Titel):
Julia Baumgart