

Forum Arbeit



ZUR SACHE Beschäftigungsträger in den Zeiten der Corona Pandemie **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Corona - Herausforderung und Chance? **VOR ORT** Lageberichte zu Corona **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Ute Alt



Anzeige

BERUFSBEGLEITENDER LEHRGANG

Fördermittelmanager/-in für gemeinnützige Organisationen (FLA)

Direkt für die Praxis – innovatives Blended Learning – mit qualifiziertem Abschlusszertifikat



Für Mitarbeitende aus gemeinnützigen Organisationen und Berater/-innen für den Non-Profit-Bereich mit Berufserfahrung, die sich für den Verantwortungsbereich Fördermittelakquise fundiert und praxisorientiert qualifizieren möchten.

- zwölf Monate berufsbegleitend
- 4 mal 3 Präsenztage
- 10 E-Learningmodule im Umfang von 900 Minuten
- maximal 18 Teilnehmende
- qualifiziertes Zertifikat der Förderlotse Akademie (FLA)

- Leitung: Torsten Schmotz & Bernd Kreh
- Dozententeam mit den führenden Fachkräften für Fördermittelgewinnung in Deutschland

► **Start des dritten Jahrgangs: 1. Oktober 2020**



Sichern Sie sich einen der letzten drei Plätze

Infotelefon: 09874 – 322 516

E-Mail: info@fl-akademie.info

www.fl-akademie.info

www.foerder-lotse.de/lehrgang



Foto: Julia Baumgart

Zur Sache

Beschäftigungsträger in den Zeiten der Corona-Pandemie

2

Gisela Pfeifer-Mellar

Magazin

Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung

3

BiBB

Corona-Pandemie: Warum die Zahl der Arbeitslosen gleichzeitig zu hoch und zu niedrig ist

5

O-Ton Arbeitsmarkt

Buch- und Filmtipp

5

Die Begeisterung für das Homeoffice wächst

6

bidt

Corona - Herausforderung und Chance?

Sicherung der Handlungsfähigkeit von Aufsichtsorgan und Gesellschafter-/ Mitgliederversammlung in der Corona-Pandemie

8

Prof. Dr. Stefan Schick

Vor Ort

Lageberichte zu Corona

10

Veranstungstipps

44

Nachgefragt

46

Ute Alt

Beschäftigungsträger in den Zeiten der Corona-Pandemie



Unsere Autorin Gisela Pfeifer-Mellar

ist Vorsitzin der bag arbeit und geschäftsführende Vorsitzin der Goldnetz gGmbH / e. V. in Berlin.

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland sind Beschäftigungsträger mit der Situation konfrontiert, ihre Arbeit an die sich ständig ändernden Vorgaben und Bestimmungen im arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungssektor anzupassen.

Laufende Beschäftigungsmaßnahmen wurden Mitte März gestoppt, die Zahlungen auf unbestimmte Zeit ausgesetzt, dies in den ersten Wochen ohne Aussicht auf eine Form der staatlichen Unterstützung.

Natürlich stand auch bei den Beschäftigungsträgern die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden und Teilnehmenden an erster Stelle. Es wurde schnell und professionell reagiert. Konzepte für Homeoffice/ mobiles Arbeiten wurden umgesetzt, die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen und finanziert, Hygienepläne für Büros, Sozialwerkstätten, Fuhrparks erarbeitet, Digitalisierung der Beratungs-Angebote realisiert, Hotlines und soziale Unterstützungsnetzwerke eingerichtet.

Möglich war und ist dies mit hochmotiviertem Personal, Mitarbeiter*innen, die mit Herzblut und Engagement eine soziale Infrastruktur am Leben halten, deren Aufgabe die gesellschaftliche Integration erwerbsloser Menschen ist. Gerade diesen Mitarbeiter*innen können wir jetzt keine berufliche Sicherheit mehr bieten.

Denn es wird eng – auch mit Kurzarbeit und SoDEG (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz). So viel ist schon klar, der beschlossene Rettungsschirm fängt bei weitem nicht die Tag für Tag entstehenden Verluste auf; ob und in welchem Umfang Gelder fließen werden, dazu fehlen Erfahrungswerte.

Die aktuellen Bestrebungen, Maßnahmen unter den gesetzlichen Auflagen wiederaufzunehmen, werden von den Trägern unter Einhaltung aller Vorgaben zum Schutz der Teilnehmenden und Beschäftigten umgesetzt. Die Abstands- und Hygieneregeln ermöglichen jedoch nur eine Belegung der Räumlichkeiten, die teilweise weit unter 50% der üblichen Teilnehmeranzahl liegt. Es gibt keine Lösung zur Finanzierung der Maßnahmen unter den Vorgaben der Eindämmungsgesetze; gearbeitet wird mit alten Fördersätzen zu neuen Bedingungen.

Als BAG Vorstand bemühen wir uns auf verschiedenen Ebenen um Lösungen mit den Akteuren von Land und Bund. Dabei geht es jedoch nicht nur um die aktuelle Situation, in der der wirtschaftliche Fortbestand einer m. E. durchaus systemrelevanten Branche massiv gefährdet wird. Alle Prognosen gehen von einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit aus, jetzt eine Infrastruktur zu beschädigen, die perspektivisch in viel größerem Umfang gebraucht werden wird, ist fahrlässig.

Die verantwortlichen Akteure müssen sich der Aufgabe stellen, die wirtschaftliche Sicherheit derjenigen zu sichern, die unser soziales Netz maßgeblich mit knüpfen. Der Rettungsschirm ist als Tool nicht ausreichend. Es braucht Ausfallgelder für die gestoppten Maßnahmen, Konzepte zu neuen Fördersätzen für Maßnahmen unter Corona und Initiativen zum perspektivischen Ausbau des arbeitsmarktpolitischen Sektors, um die Folgen dieser Krise aufzufangen.

Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung

Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten

Welchen Einfluss haben die Corona-bedingten wirtschaftlichen Entwicklungen auf den Ausbildungsmarkt? Dieser Frage geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer neuen Studie anhand einer Szenarien-Analyse nach und stellt Risiken, Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten vor. Die Ergebnisse wurden jetzt als Preprint veröffentlicht.

Seit März 2020 hat das Corona-Virus (SARS-CoV-2) Deutschland fest im Griff. Die Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben sind enorm. Da es in nahezu ganz Europa ähnliche wirtschaftliche Beschränkungen gibt und somit Deutschlands wichtigste Handelspartner gleichfalls betroffen sind, sind durch den „Lockdown“ sowohl Produktions- als auch Nachfrageausfälle zu erwarten.

Die Produktionsausfälle führen bei vielen Selbstständigen und Angestellten zu Einkommenseinbußen. Betriebe klagen über einen unsicheren Planungshorizont, veranlassen Kurzarbeit, verschieben Neueinstellungen oder müssen ihren Beschäftigten kündigen. Zuletzt kann auch die betriebliche Insolvenz drohen.

Die Konsequenzen, die Selbstständigen und Angestellten aufgrund eines fortschreitenden Lockdowns drohen, übertragen sich auch auf (potenzielle) Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung

(HwO). Der Vorteil des dualen Systems, die enge Kopplung der beruflichen Ausbildung an den Bedarf der Wirtschaft, kann im wirtschaftlichen Krisenfall dazu führen, dass weniger Jugendliche dual ausgebildet werden.

Vor diesem Hintergrund entwickelt das jetzt als Preprint erschienene BIBB-Studie „Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung – Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten“ mögliche Szenarien zu Ausbildungsstellenangebot und –nachfrage zum Stichtag 30.09.2020. Neben den allgemeinen Prognosen zur Ausbildungsmarktentwicklung wird dargelegt, welche Ausbildungsberufe und welche Schulabgängergruppen durch die Corona-Krise besonders betroffen sind. Basierend auf diesen Überlegungen werden zudem Handlungsmöglichkeiten für die Politik abgeleitet.



Foto: Julia Baumgart

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

In Krisenjahren suchen Jugendliche nach Ausbildungsalternativen

Die Entwicklungen aus bisherigen Krisenjahren machen deutlich, dass ein wirtschaftlicher Einbruch die Bereitstellung an betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Regel verringert. Allerdings zeigt sich auch, dass Jugendliche die vergleichsweise schlechteren Ausbildungschancen antizipieren und sich nach Alternativen zu einer dualen Ausbildung umschauen. Diese Ausbildungsalternativen ergeben sich insbesondere für studienberechtigte Jugendliche.

Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sinkt 2020 voraussichtlich unter 500.000

Die mit diesem Papier vorgestellten Szenarien-Analysen zeigen, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 voraussichtlich weniger als 500.000 Neuabschlüsse betragen wird und damit mindestens 25.000 weniger als im Jahr 2019. Je mehr der, voraussichtlich besser qualifizierten, Jugendlichen ihr Ausbildungsinteresse zurücknehmen, desto weniger Ausbildungsverträge werden zustande kommen und desto eher werden auch Besetzungsprobleme für Betriebe wahrscheinlich. Bei einem Rückgang des Wirtschaftswachstums um 7 Prozent und einem gleichzeitigen Rückgang des Nachfragepotenzials könnte die Zahl der Neuabschlüsse unter Berücksichtigung von Schätzunsicherheiten auch auf bis zu 460.000 Verträge fallen. Bei einem Wirtschaftseinbruch im zweistelligen Prozentbereich wird die Zahl der Neuabschlüsse aller Voraussicht nach unter 460.000 Verträgen liegen.

Zahl der unvermittelten Ausbildungsplatzbewerber/innen steigt an

Die Zahl der unvermittelten Bewerber/innen für eine Berufsausbildung könnte bei einem unverminderten Ausbildungsinteresse und bis zu 7 Prozent Wachstumsverlust maximal 89.700 Personen betragen und damit 16.000 mehr als im Jahr 2019. Ziehen die Jugendlichen ihr Ausbildungsinteresse antizipativ zurück, wäre die Zahl der unvermittelten Bewerber/innen um rund 1.200 Personen geringer. Bei einem Wachstumseinbruch von 11,2 Prozent, könnte die Zahl der

unvermittelten Bewerber/innen aber auch auf bis zu 97.900 Personen ansteigen.

Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben schlechtere Perspektiven als Studienberechtigte

Weiterführende Branchenanalysen zeigen, dass durch die Corona-Krise vor allem Ausbildungsplätze betroffen sind, die von Personen mit Hauptschulabschluss ergriffen werden und weniger von Studienberechtigten. Dies weist darauf hin, dass die Zahl der unvermittelten Bewerber stärker ansteigen könnte als es sich durch die ökonomischen Schätzungen ergibt, denn diese Jugendlichen haben weniger Optionen für alternative Ausbildungswege. Es ist deshalb zu hinterfragen, wie die erfolgreiche Suche nach einer betrieblichen Berufsausbildung für Jugendliche ohne und mit Hauptschulabschluss unterstützt werden könnte.

Besondere Unterstützungsleistungen für Betriebe in besonders betroffenen Branchen

Um einen starken Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu verhindern, müssten Betriebe in besonders betroffenen Branchen unterstützt werden, für die keine Nachholeffekte in der „Post-Corona-Zeit“ erwartet werden. Hierzu zählt beispielsweise das „Gastgewerbe“ oder „Sport und Tourismus“.

Ausbildungsbemühungen von Betrieben in Krisenzeiten müssen honoriert werden

Bei finanziellen Soforthilfen sollten Ausbildungsbemühungen von Betrieben besonders honoriert werden, da sie zu einer notwendigen langfristigen Fachkräftesicherung beitragen. Insbesondere das erste Ausbildungsjahr ist von betrieblicher Seite mit hohen Aufwänden verbunden. Wenn Betriebe aber auch in der Krisenzeit ihr Ausbildungsengagement beibehalten und den Jugendlichen eine langfristige berufliche Perspektive verdeutlichen können, gelingt es auch eher das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen aufrechtzuerhalten.

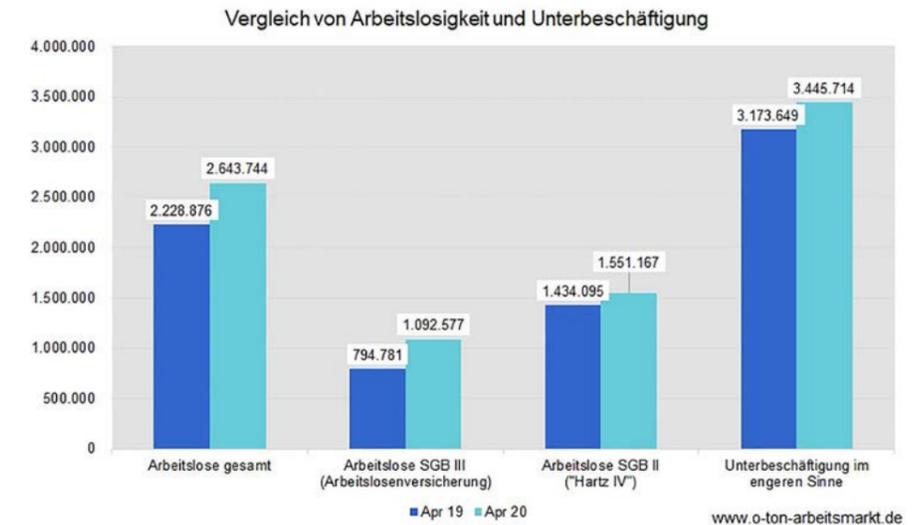
Die Studie des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) könne Sie hier abrufen:

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184938>

Corona-Pandemie: Warum die Zahl der Arbeitslosen gleichzeitig zu hoch und zu niedrig ist

O-Ton Arbeitsmarkt

Im April 2020 ist die Zahl der Arbeitslosen auf 2,64 Millionen gestiegen. Das sind 308.000 Arbeitslose mehr als noch im Vormonat. Weil die Zahl der Arbeitslosen jedoch einer engen gesetzlichen Definition und statistischen Erhebungsmethoden unterliegt, bildet sie die Auswirkungen der Corona-Pandemie nur lückenhaft ab.



Buchtipps

Die Psyche in Zeiten der Corona-Krise

Robert Bering und Christiane Eichenberg

Die Autor*innen diskutieren psychotherapeutische Innovationen, die für die gegenwärtige Akutsituation dringend benötigt werden.

Im ersten Teil beschäftigt sich das Buch mit Modellen der psychosozialen Notfallversorgung und deren Anpassung auf die gegenwärtige Pandemie-Situation, im zweiten Teil diskutieren sie Möglichkeiten der online-Psychotherapie und anderer digitaler Interventionsangeboten. Im dritten Teil werden Therapieansätze u.a. für die Zielgruppen Alleinerziehende, alte Menschen oder die große Gruppe der helfenden Berufe vorgestellt.

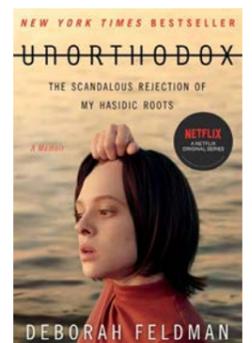


Filmtipp

Unorthodox

Deutschland, USA

Das Drama Unorthodox ist eine vierteilige deutsche Miniserie von Anna Winger und erzählt die Geschichte einer ultraorthodoxen Jüdin, die aus ihrer arrangierten Ehe von New York nach Berlin flieht, um dort ein neues und selbstbestimmtes Leben zu beginnen.



Die Begeisterung für das Homeoffice wächst

1

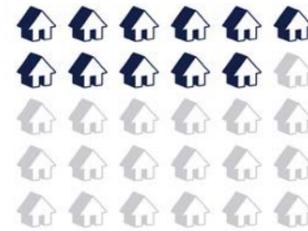
In der Krise wird Homeoffice häufiger und intensiver genutzt.

43% der Berufstätigen nutzen mind. ab und zu Homeoffice während der Coronakrise.



● Nutzung ● Nicht-Nutzung

35% der Berufstätigen nutzten mind. ab und zu Homeoffice vor der Coronakrise.



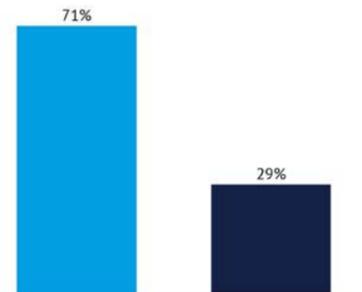
● Nutzung ● Nicht-Nutzung



39% der Berufstätigen nutzen aktuell mind. mehrmals pro Woche Homeoffice.

2

ArbeitgeberInnen waren gut auf die Ausweitung von Homeoffice vorbereitet.



71%

der ArbeitnehmerInnen sehen ihre ArbeitgeberInnen bei erfolgter Ausweitung als sehr gut oder eher gut vorbereitet.

● sehr gut / eher gut vorbereitet
● sehr schlecht / eher schlecht vorbereitet

3

Die Zufriedenheit mit der aktuellen Situation im Homeoffice ist hoch.

83% der Homeoffice-Erfahrenen sind sehr oder eher zufrieden.



● zufrieden ● unzufrieden

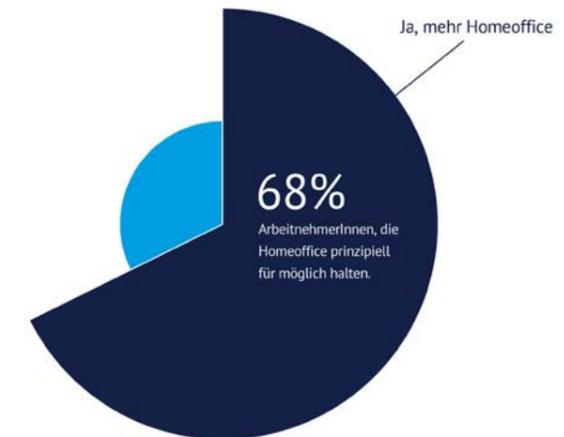
75% der Homeoffice-Neulinge sind sehr oder eher zufrieden.



● zufrieden ● unzufrieden

4

ArbeitnehmerInnen wünschen sich mehr Homeoffice nach der Coronakrise.



Quelle: bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation: Repräsentative Kurzbefragung unter 1.595 erwachsenen, berufstätigen InternetnutzerInnen in Deutschland unter Nutzung von Google Surveys, März 2020

Gemeinnützigkeitsrecht und Corona

Prof. Dr. Stefan Schick

Versammlungen sind unter erschwerten Bedingungen möglich, Aufsichtsräte, Mitglieder- und Gesellschafterversammlungen müssen handlungsfähig bleiben. Der Gesetzgeber hat befristete Notlösungen geschaffen. Aufsichtsorgane sind bei den wesentlichen Organisationsformen in der Sozialwirtschaft (Stiftungen, Vereine, GmbHs) i.d.R. nicht zwingend, aber zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Organisation sinnvoll. Das Hauptorgan (Mitgliederversammlung bei Vereinen, Gesellschafterversammlung bei GmbHs) trifft die grundlegenden Entscheidungen. Die Sicherung der Handlungsfähigkeit hat hohe Priorität.

Mit Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 27.3.2020 (GesRuaCOVBekG) wurden befristete „Notregelungen“ getroffen. Es stellt sich die Frage, ob diese ausreichen und ob Handlungsbedarf „für die Zeit danach“ besteht.

Handlungsfähigkeit des Aufsichtsorgans

Da das Vereins- und Stiftungsrecht zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des Aufsichtsorgans keine Regelungen enthält, sollte dies in der Satzung geregelt werden. So kann ein zahlenmäßiger Rahmen für die Zusammensetzung des Aufsichtsorgans vorgesehen werden („... hat mindestens x und höchstens y Mitglieder, die von z bestellt werden.“). Sinnvoll sind auch Regelungen für die Willensbildung, wie die Bevollmächtigung anderer Aufsichtsratsmitglieder.

Denkbar sind weiter Beschlüsse im Umlaufverfahren und in Telefon- oder Videokonferenzen.

Noch ungeklärt ist, ob die für Mitglieder- und Gesellschafterversammlungen geltenden Regelungen des GesRuaCOVBekG (diese enthalten Regelungen zu Beschlüssen im Umlaufverfahren und der Stimmrechtsausübung im Wege der elektronischen Kommunikation, vgl. dazu unten) auf Aufsichtsorgane übertragbar sind. Enthält die Satzung keine ausdrückliche Regelung, so ist im Hinblick auf die bestehende Rechtsunsicherheit unbedingt zu empfehlen, dass alle Mitglieder des Aufsichtsorgans dem gewählten Verfahren ausdrücklich zustimmen.

Handlungsfähigkeit des Hauptorgans

Wie bei Ausübung des Stimmrechts in Aufsichtsräten können auch für Mitglieder- und Gesellschafterversammlungen Vollmachten erteilt werden, wenn dies in der Satzung ausdrücklich vorgesehen ist.

Für Vereine enthält das GesRuaCOVBekG in § 5 Abs. 2 Nr. 1 eine Sonderregelung. Danach können Mitglieder ihr Stimmrecht auch dadurch ausüben, dass sie ihre Stimme vor der Mitgliederversammlung schriftlich abgeben. Hier reicht die Stimmabgabe in Textform (auch Mail oder SMS) nicht aus. Der Vorstand kann es ferner den Mitgliedern „ermöglichen“ (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 GesRuaCOVBekG), ihre Mitgliedschaftsrechte in der Mitgliederversammlung im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben. Einzelheiten, wie dies zu erfolgen hat, enthält das Gesetz nicht. Damit „ermöglicht“ diese Bestimmung zwar die Ausübung der Stimmrechte im Wege der elektronischen Kommunikation; eine Mitgliederversammlung muss aber nach dem Gesetzeswortlaut dennoch stattfinden. Ob darauf zugunsten einer „ganz virtuellen“ Mitgliederversammlung verzichtet werden kann, ist nicht abschließend geklärt.

Daher sollte ggf. der Vorstand eine Mitgliederversammlung veranstalten und die Vereinsmitglieder im Wege der elektronischen Kommunikation zuschalten.

Folge: es ist grundsätzlich nach den in der Satzung vorgesehenen Regelungen zur Mitgliederversammlung einzuladen. Um den Mitgliedern die Entscheidung zu ermöglichen, ob sie persönlich oder nur virtuell teilnehmen, muss m.E. der Vorstand in der Einladung nicht nur darauf hinweisen, dass die Möglichkeit besteht, sondern auch die technischen Voraussetzungen benennen, die dafür beim Mitglied erfüllt sein müssen.

Weitere, gesetzlich nicht geregelte Fragen sind die nach der Feststellung der Anwesenheit der Vereinsmitglieder und der Protokollierung von Abstimmungsergebnissen. Dies ist davon abhängig, welche technischen Möglichkeiten das eingesetzte elektronische Programm bietet. Die Ergebnisse sind in einem Protokoll festzustellen, das sich ggf. auf ein elektronisches Abstimmungsprotokoll stützt.

Für Mitgliederbeschlüsse ohne Durchführung einer Mitgliederversammlung enthält § 5 Abs. 3 GesRuaCOVBekG eine Sonderregelung: danach können Beschlüsse auch dann in Textform gefasst werden, wenn alle Mitglieder beteiligt wurden, bis zu dem vom Verein gesetzten Termin mindestens die Hälfte der Mitglieder ihre Stimmen in Textform abgegeben haben (hier reicht also im Gegensatz zur schriftlichen Stimmabgabe vor der Mitgliederversammlung auch eine Mail oder eine SMS) und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde. Die Länge der Frist sollte sich an der Frist für die Einberufung einer Mitgliederversammlung orientieren.

Für GmbHs bestimmt § 2 GesRuaCOVBekG nur, dass Beschlüsse in Textform oder durch schriftliche Abgabe der Stimmen auch ohne Einverständnis aller Gesellschafter gefasst werden können (dieses ist ohne diese Sonderregelung erforderlich). Bei der Beschlussfassung der Gesellschafter der GmbH bleibt indes völlig offen, wie hoch das Quorum bezüglich der Beteiligung der Gesellschafter an der Abstimmung und / oder der Zustimmung zu den zu fassenden Beschlüssen sein muss.

Die Regelungen des GesRuaCOVBekG sind bis zum 31.12.2020 befristet.



Prof. Dr. Stefan Schick ist Rechtsanwalt/
Fachanwalt für Steuerrecht bei Schick und
Schaudt Rechtsanwälte in Stuttgart

Fazit

Die Regelungen des GesRuaCOVBekG zur Ausübung der Mitgliedschaftsrechte im Wege der elektronischen Kommunikation und der Fassung von Umlaufbeschlüssen können Ansatzpunkte für dauerhafte Satzungsbestimmungen bieten. Dabei dürfen Mitglieder- / Gesellschafterrechte nicht unangemessen eingeschränkt werden. Es ist zu gewährleisten, dass kein Mitglied von der Stimmrechtsausübung ausgeschlossen wird, weil es die technischen Anforderungen an die elektronische Kommunikation nicht erfüllt. Bei Umlaufverfahren muss sichergestellt werden, dass die für eine sachgerechte Entscheidung erforderliche Diskussion in einer Mitglieder- oder Gesellschafterversammlung möglich ist, wenn dies die Mitglieder / Gesellschafter für erforderlich halten.

Ein weiterführender Artikel von Prof. Dr. Stefan Schick erscheint unter dem Titel: Corporate Governance: Rechtssicher handeln in der Krise in der Zeitschrift SOZIALwirtschaft 5/2020.

<https://www.sozialwirtschaft.nomos.de/>

Lageberichte zu Corona

Die Corona-Krise hat für viele unserer Unternehmen die Welt auf den Kopf gestellt: Maßnahmen, die nicht weiterlaufen konnten, Teilnehmer*innen, die gerne weiterarbeiten wollten, Umsatzrückgänge und neuartige Hygienevorschriften. Viele Herausforderungen mussten und müssen jeden Tag bewältigt werden. Gleichzeitig berichten unsere Mitglieder aber auch von einem neuen Gemeinschaftssinn, viel Solidarität und geteilter Freude, wenn mal wieder mit viel Kreativität und Engagement Lösungen vor Ort gefunden werden konnten. Nachfolgend einige Erlebnis- und Lageberichte, die wir (die Redaktion) sehr gerne gelesen haben.



BADEN-WÜRTTEMBERG

AJO e.V. in Aalen

Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

Die Mitarbeiter*innen arbeiten fast alle im Homeoffice und haben ihre teilnehmerbezogene Arbeit auf Telefon und/oder Online-Tools umgestellt. Die Teilnehmenden unserer Projekte erreichen wir damit sehr gut. Da wir einen Schwerpunkt auf der frauenspezifischen Integrationsarbeit haben, sind die Teilnehmer*innen mit ihren Kindern zuhause und sehr froh darüber, dass wir uns mindestens wöchentlich mit ihnen in Verbindung setzen. Die Arbeitsinhalte reichen von Information über Covid 19 über Hilfestellung beim Unterrichten und Beschäftigen der Kinder bis zu psychosozialer Aufbauarbeit und der Entwicklung von Perspektiven. Unsere Telefonkosten sind entsprechend gestiegen. Alle Maßnahmen laufen weiter und werden finanziert.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Wie können die Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen geschützt werden und wie ist eine sukzessive Rückkehr zum Normalbetrieb machbar? Welche Tools und Methodik setzen wir ein, um die Gruppeninhalte weiterhin anbieten zu können? Wie kann die Akquise von Teilnehmer*innen gelingen?

Was hat sie positiv überrascht?

Alle Auftraggeber/Fördermittelgeber führen die Maßnahmen und Projekte weiter, ein Wegfall der Finanzierung stand zu keiner Zeit im Raum.



Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Die Einsicht bei den Mitarbeiter*innen, dass digitale Tools auch in der pädagogischen und psychosozialen Arbeit sinnvoll und machbar sind und hoffentlich weitere Anwendung und Professionalisierung erfahren.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Wertschätzung und Verlässlichkeit. Da es vermutlich bei diesem Wunsch bleiben wird, überlegen wir uns, wie wir perspektivisch mit der Gemeinnützigkeit umgehen werden.



Petra Walter ist Vorständin der bag arbeit und Geschäftsführerin in der Aktion Jugendberufshilfe im Ostalbkreis (AJO) e.V. in Aalen.

www.ajoev.com



Foto: Pexels

BEQUA in Ettlingen

Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

- Seit dem 16.03.2020 setzt die BEQUA die angeordneten Beschränkungen und den erhöhten Gesundheitsschutz für den gesamten Geschäftsbetrieb um. Die pandemiebedingte Entwicklung in den einzelnen Bereichen ist unterschiedlich. So ist beispielsweise der Betrieb der Kleider- und Möbelbörse seit dem 16.03.2020 eingestellt. Die anderen gemeinnützigen Arbeitsgruppen sind im Schnitt massiv auf 25 % reduziert. Der Reinigungsbereich der BEQUA wiederum arbeitet in Volllast.
- Alle Maßnahmen im Auftrag des JC haben sich komplett verändert. Die AGH wurde komplett ausgesetzt, die Beratungen über AVGS SGB III wurden, soweit möglich, auf telefonisch umgestellt. Die digitalen Beratungsangebote können nicht im üblichen und geplanten Umfang umgesetzt werden, sondern haben sich im Monat April auf 50 % reduziert, in einzelnen Bereichen sogar auf 5 %. Hier ist mit einem weiteren Rückgang zu rechnen, da der telefonische Beratungskontakt mit zunehmender Zeitdauer nicht mehr in gleichem Umfang gehalten werden kann.
- Für einen großen Teil der Beschäftigten wurde im April Kurzarbeit angemeldet. Dies betrifft Bereiche, die nicht oder nicht im üblichen Umfang arbeiten können, wie z.B. Teile der Verwaltung, der Sozialberatung, Mitarbeitende in geförderten Arbeitsverträgen, Mitarbeiter mit Behinderung im Programm „Arbeit Inklusiv“ sowie Mitarbeiter mit und ohne Behinderung in der Inklusionsabteilung.



- Kündigungen sind aktuell noch nicht erforderlich bzw. wird die BEQUA alles Notwendige tun, um Kündigungen auf Grund der COVID-19 Pandemie zu vermeiden (z.B. Kurzarbeit).
- Seit 12.05.20 fährt die BEQUA den Betrieb in den Arbeitsgruppen schrittweise unter strenger Einhaltung der Arbeitsschutzverordnungen unter Covid 19 wieder hoch, um den Menschen in einem geförderten Arbeitsvertrag und unseren Mitarbeitenden mit Behinderung wieder ein konkretes Arbeitsangebot machen zu können. Dies bedeutet, dass die Arbeitsgruppen mit einer Besetzung von 50 % Arbeitsaufträge erledigen.
- AGH sind bis auf weiteres nach dem Ermessensspielraum des JC Karlsruhe ausgesetzt.



Foto: Outlaw Kassel



Foto: Neue Arbeit

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

- Die Reintegration der AGH Kräfte in die BEQUA unter Einhaltung der Covid 19 Arbeitsschutzbestimmungen und unter Einhaltung der Distanzregelung wird insbesondere in der Kleider- und Möbelbörse eine große Herausforderung.
- Wie mittelfristig manche Arbeitsaufträge unter Einhaltung der Distanzregeln erledigt werden können, ist noch offen, z.B. Umzüge für das Sozialamt.
- Die telefonische Beratung für Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen über AVGS wird zunehmend schwieriger. Die Motivation der Kunden für die telefonische Beratung sinkt mit zunehmender Dauer der ausschließlich telefonischen Beratung. Ausgefallene AVGS-Maßnahmen können nicht durch neue ersetzt werden, da ohne vorherigen Beziehungsaufbau ein Neustart von Beratung massiv erschwert ist. Gleichzeitig muss festgehalten werden, dass durch die Vereinzelung und Vereinsamung durch die Distanzregeln und

das Fehlen einer Tagesstruktur der Bedarf an Sozialberatung eher steigt. Viele Menschen befinden sich durch die veränderte Situation in einer persönlichen Krisensituation bis hin zu psychischen Auffälligkeiten.

- Die Dienstleistungen im gemeinnützigen Bereich können durch die arbeitsschutzgerechte Größe der Arbeitsgruppen unter Wahrung des Distanzgebotes nicht in gleichen Umfang erbracht werden.
- Durch die schrittweise Steigerung der Personen, die in unserem Unternehmen präsent sind, steigt das Risiko einer Corona-Infektion mit einer ggf. nachfolgenden Quarantäne von Betriebsteilen mit entsprechenden Konsequenzen.
- In welchem Umfang die wirtschaftlichen Folgen mittelfristig bewältigt werden können und müssen, bleibt noch abzuwarten.

Vor Ort

Was hat Sie positiv überrascht?

- Die Interessenvertretung gegenüber der Politik durch die BAG ist sehr gut und kompetent. Der Informationsfluss ist hier sehr transparent und zeitnah. Das ist eine gute und hilfreiche Unterstützung für uns als Sozialunternehmen.
- Die gesetzliche Unterstützung durch das SoDEG gibt trotz aller Herausforderungen eine gewisse Sicherheit, wenn jetzt auch eine entsprechende Umsetzung erfolgt.
- Alle Beteiligten in unserem Betrieb bringen sich gut ein und leisten ihren Beitrag, damit die Coronakrise gut bewältigt werden kann.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

- Die Krise hat sehr deutlich gemacht, dass soziale Dienstleistungen von der Pflege bis hin zur sozialen Unterstützung von Menschen unverzichtbare und wichtige Bestandteile unseres gesellschaftlichen Funktionierens sind. Es wäre sehr zu wünschen, dass die Wertschätzung auch nach der Krise bestehen bleibt und sich diese nicht nur verbal sondern auch ganz konkret äußert.

- Auch wir als Sozialunternehmen mussten unsere Arbeitsweise der Krise anpassen. Virtuelle Besprechungen haben wir jetzt neu als Arbeitsform genutzt. Das sollten wir weiterhin für unsere Arbeit einsetzen.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

- Die Wertschätzung und die entsprechende finanzielle Unterstützung sozialer Dienstleistungen durch die Politik ist sehr wesentlich. Das ist eine wichtige Voraussetzung, damit die Unternehmen und Beschäftigten in diesem Bereich gut ihrem gesellschaftlichen Auftrag nachkommen können.

Ulrich Max ist Geschäftsführer der BEQUA gGmbH
www.bequa-ggmbh.de



Foto: Unsplash

Vor Ort

GJB in Stuttgart



Michael Maier ist Geschäftsführer der Gesellschaft für Jugendsozialarbeit und Bildungsförderung e.V. (GJB) in Stuttgart.
www.ulmer-strasse.de

Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

Nach dem ersten Schock stand nur die Frage im Raum, Kurzarbeit machen oder einen Weg finden, wie man dennoch arbeiten kann. Uns war auch schnell klar, ein alternatives Arbeiten ist möglich von zu Hause aus. Technisch sind wir seit Jahren darauf vorbereitet gewesen, auch wenn wir es nicht angeboten hatten. Das hat ja auch nie jemand gezahlt. Unsere Sorge war, wenn wir nun die Arbeit einstellen, sind unsere Teilnehmer verloren und damit unsere Kunden. Das später wieder einfangen war für uns nicht vorstellbar. Kurzarbeit stand nie im Raum. Denn finanziell ist es wohl „billiger“, aktuell Mehrkosten zu haben wegen der Umstellung auf Homeoffice als am Ende laufende Nebenkosten und Kurzarbeit. Wir arbeiten alle, im Homeoffice und auf Abstand, aber das kostet zu organisieren viel Geld. Die Büros sind leer und die Koordination wird schwerer, aber es geht.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Zu wissen, wie wird man finanziert. Wir hatten unverzüglich den Antrag auf alternative Maßnahme gestellt samt Hygienekonzept, der SODEG Antrag kam ja erst viel später. Also arbeitet man auf Risiko... ohne zu wissen, was bekommt man am Ende.

Was hat sie positiv überrascht?

Die Dankbarkeit der Teilnehmer, dass man sie nicht vergisst. Der Preis für die Firma dafür aber ist sehr hoch. Es wird eine neue Art der Arbeit kommen, „Agiles Arbeiten der Sozialpädagogen“.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Ein Umdenken mit der Sozialpolitik, der Finanzierung. Ein Beispiel ist die Soforthilfe, hier des Landes BW. Die 30.000 EUR, die Firmen bis 50 MA bekommen könnten, wurden innerhalb von Tagen auf den Weg gebracht. SODEG wurde bis ins letzte Eck durchdiskutiert. Damit auch ja keiner zu viel bekommt.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Ein Umdenken im Umgang mit uns. Adäquate Finanzierung. Wertschätzung.



Foto: Pexels

Heidelberger Dienste in Heidelberg



Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

- Umstellung auf Homeoffice, die Mehrheit der Mitarbeiter arbeiten nicht mehr im Büro.
- Besprechungen finden über Videokonferenzen statt, bzw. Chats über Microsoft Teams.
- Projekte stehen still oder müssen umstrukturiert werden.
- Beratungsgespräche erfolgen über Skype etc.
- Arbeitsbereiche mit Kundenverkehr mussten geschlossen werden
- Mitarbeiter im gewerblichen Bereich konnten nicht in ihren üblichen Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden, es mussten alternative Einsatzmöglichkeiten gefunden werden

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

- Technische Herausforderungen bei der Umstellung auf virtuelle Kommunikation
- Kommunikation mit dem Jobcenter
- Sich regelmäßig ändernde Rahmenbedingungen bezogen auf den Arbeitsmarkt anpassen
- Schwierigkeiten bei Personalentwicklung und Mitarbeiterführung bei Mitarbeiter mit Familien sowie Alleinerziehende
- Liquidität - Welche Leistungen können weitergeführt werden
- Finanzielle Entwicklung
- Bedürfnisse und Bedarfe der Kunden im Blick behalten
- Kollegialer Austausch
- Gesundheitliche Situation

Was hat sie positiv überrascht?

- Flexibilität und Kollegialität der Mitarbeiter
- Verständnisvoller Umgang mit der Situation
- Gemeinschaftssinn
- Wie viel trotz eingeschränkter Möglichkeiten umgesetzt werden kann
- Schnelle Umstellung der Mitarbeiter auf neue Arbeitsbedingungen, wie z.B. Homeoffice, virtuelles Klassenzimmer etc.
- Bereitschaft neue Techniken zu nutzen

Wolfgang Schütte ist Geschäftsführer der Heidelberger Dienste in Heidelberg.
www.hddienste.de

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

- Innovationsfähigkeit
- Kollegiales Miteinander
- Bereitschaft Technik zu nutzen
- Anerkennung für manche Ausbildungsberufe, wie z.B. Pflegekräfte, Einzelhandel
- Neue Wertschätzung unserer Dienstleistungen z.B. Betreiben der Recyclinghöfe, Reinigung der öffentlichen Toiletten

Was wünschen Sie sich von der Politik?

- Mehr Pragmatismus und weniger Bürokratie
- Die Bedürfnisse der von der Krise Betroffenen im Auge behalten
- Neu Förderinstrumente für die große Zahl der Arbeitslosen ohne stringente Zugangsvoraussetzungen

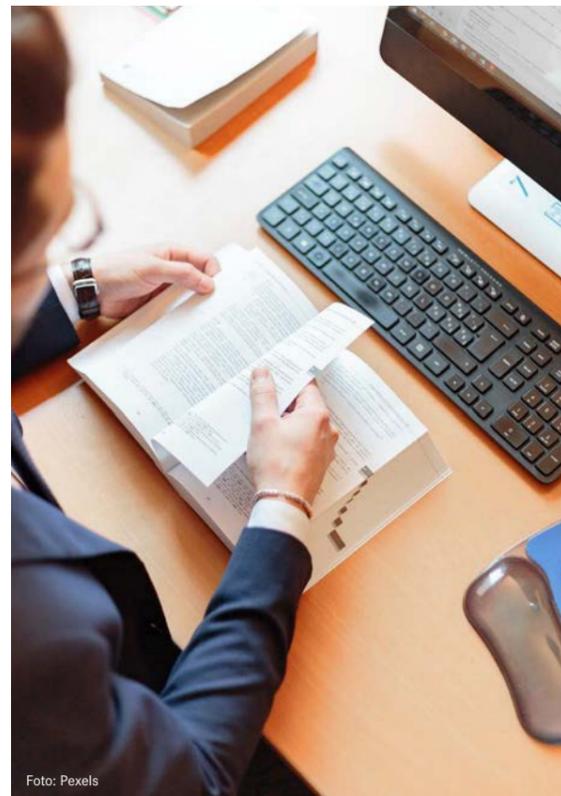


Foto: Pexels

Q-Prints in Pforzheim

Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

Die Veränderungen haben sich auf unterschiedlichen Ebenen abgespielt, die ich mal als gravierend bezeichnen möchte. Zunächst mussten wir unsere Gastbetriebe und unseren Kopier- und Druckshop schließen. Damit einhergehend war die sofortige Anmeldung zur Kurzarbeit von ca. einem Viertel der Belegschaft und alle Projektteilnehmenden wurden nach Hause geschickt.

Viele Maßnahmen und Projekte wurden mit den sogenannten anderen Lernformen umgesetzt, was u.a. zu einem Quantensprung im Bereich der Digitalisierung geführt hat.

Unsere Mitarbeitenden haben sehr engagiert den Kontakt zu den Teilnehmenden über alle möglichen „Kanäle“ genutzt und konnten viele persönliche Krisen einigermaßen auffangen. Trotzdem war irgendwann nach vier Wochen ein Punkt erreicht, wo uns klar war, das darf nicht mehr lange so weitergehen. Eine Mutter, die uns gesagt hat, sie trinkt schon ab 12:00 Uhr mittags, sonst schlägt sie ihre Kinder und viele anderen Geschichten, die uns veranlassen haben, uns für eine Wiedereröffnung der Projekte und vor allem der AGH stark zu machen.

Auf der finanziellen und Leistungsebene haben wir uns täglich mit neuen Vorgaben, Weisungen etc. befasst und damit sind wir noch lange nicht fertig.



Ute Hötzer ist Geschäftsführerin der Q-PRINTS&SERVICE gGMBH in Pforzheim.

www.q-printsandservice.de

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Da wir weder reiner Wirtschaftsbetrieb, noch reiner Maßnahmebetrieb sind, versuchen wir zwischen diesen Welten einen Weg zu finden, das ökonomische Gleichgewicht zu halten.

Die Gastbetriebe sind wieder geöffnet aber die Umsätze bleiben noch weit hinter den Vergleichsumsätzen des Vorjahres.

Als Beschäftigungsträger fallen wir ziemlich durch die Raster der Förderlogiken. Darin besteht aktuell die größte Herausforderung.



Foto: q-prints



Foto: q-prints

Was hat sie positiv überrascht?

Unsere Teilnehmenden haben uns teilweise sehr überrascht mit Aussagen, wie „ich wusste gar nicht, wie wichtig mir die Beschäftigung im Q ist“ und große Dankbarkeit von dieser Seite, dafür dass wir uns gekümmert haben. Positiv war auch, dass z.B. Katja Mast (MdB) aktiv auf uns zugekommen ist und gefragt hat, wo der Schuh drückt. Die zeitnahen Informationen und Stellungnahmen BAG Arbeit gehören ebenso mit dazu wie die Ministerien, die ESF Projekte fördern und große Empathie mit den Trägern bewiesen haben.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Eine gute Mischung zwischen digitalen und analogen Veranstaltungsformen.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Ganz klar Förderstrukturen, die nachhaltig und tragfähig sind. Corona hat im Brennglas gezeigt, was eigentlich überhaupt nicht funktioniert. Wenn unsere Arbeit ist, sinnstiftende Beschäftigung für arbeitslose Menschen zu schaffen, Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten, Sprachkurse durchzuführen und persönliche und berufliche Ressourcen zu stärken, dann sollte grundlegend über Förderstrukturen nachgedacht werden. Unsere Beschäftigungsbetriebe brauchen eine Infrastrukturförderung. Und vielleicht sollte man sich wieder mehr Richtung Zuwendungsrecht bewegen und manche Vergabemaßnahme einfach bleiben lassen.

Die Politik sollte überprüfen, ob ihre oft guten Initiativen, von ihren Behörden in ihrem Sinne umgesetzt werden und sie sollten der zunehmenden Bürokratisierung, mehr Vertrauen in unsere Arbeit entgegen setzen.



Foto: q-prints

ridaf in Reutlingen

Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

Seit Corona, d.h. seit dem Lockdown gibt es keinen Arbeitstag mehr, der auch nur den Anschein von Normalität hat. Ausfälle wegen fehlender Kinderbetreuung, zeitweilig Homeoffice oder kurzfristige Auftragsstornierungen erschweren oder verhindern jegliche Planung, die wiederum Voraussetzung für objektive und empfundene Kontinuität und Sicherheit ist.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Die größte Herausforderung besteht darin, die Zeit nach Corona im Blick zu behalten. In dem Maße nämlich, wie sich das „Fahren auf Sicht“ im Krisenmodus verstetigt, wächst die Gefahr, die eigene Einrichtung als „Sozialfall“ und nicht als Sozialdienstleister mit spezifischen Aufträgen zu betrachten.

Was hat sie positiv überrascht?

Überraschend war die schnelle Einsicht der Kolleginnen und Kollegen in die Notwendigkeit der Abkehr von bis dahin als unverzichtbar angesehenen Verhaltensweisen und Verfahren eines professionell agierenden Sozialdienstleisters, die den Raum für neue Formen der Kooperation und Interaktion öffnete.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Wenn die neuen Wege zur Aufgabenerfüllung, die jetzt gezwungenermaßen eingeschlagen werden mussten, geöffnet bleiben, haben wir im Vergleich zur Zeit vor Corona erweiterte Handlungsmöglichkeiten, die letztlich als optimierte Kundenorientierung wirken.



Foto: ridaf Reutlingen



Dr. Wolfgang Grulke ist Geschäftsführer ridaf Reutlingen gGmbH. www.ridaf.org

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Sollte die Erkenntnis, dass die Mitmenschlichkeit jederzeit über den scheinbar alternativlosen ökonomischen Verwertungszwängen steht, für die Politik auch nach Corona handlungsleitend bleiben, wären wir dem Ziel eines sozialen und demokratischen Gemeinwesens einen guten Schritt näher gekommen.



Foto: ridaf Reutlingen

NEUE ARBEIT in Stuttgart

Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

Bei uns in den Unternehmen hat der Lockdown nicht zur Schließung aller Bereiche geführt. Durch die zahlreichen Lebensmittelmärkte in der Inklusionsfirma und die vielen Tafeln haben wir strukturrelevante Bereiche gehabt, die neben der industriellen Fertigung geöffnet waren. Es war teilweise schwer diese zu organisieren, da auch dort viele Menschen waren, die zur Risikogruppe gehören. Für mich persönlich hat die Krise einerseits viel mehr Präsenz in den operativen Bereichen bedeutet. Ich finde, geführt wird von vorne und Führung muss in Krisensituationen gut sichtbar und ansprechbar sein. Andererseits habe ich so viel telefoniert und Videochats gehabt wie noch nie in meinem Leben.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Wir haben einen Dreiklang gesehen: Gesundheit der Teilnehmenden und Mitarbeitenden schützen, Liquidität und Ergebnis sichern, Zukunft im Blick behalten. In diesen drei Aufgaben stecken die Herausforderungen.

Was natürlich nicht fehlen darf: allen (Stakeholdern, Partnern und Mitarbeitenden) die Situation erklären, deutlich machen wie die Einschätzung ist und warum welche teilweise einschneidenden Maßnahmen umgesetzt werden müssen. Wir haben in der Krise an alle in der Unternehmensgruppe teilweise drei Mal die Woche in den Hochzeiten Kurzmitteilungen versandt. Dort den richtigen Ton zu treffen war eine Herausforderung an sich. Es bewegte sich zwischen situationsbeschreibend und nach „vorne blickend“.

Mittlerweile sind der Gesundheitsschutz und die Umsetzung von weitergehenden Hygienemaßnahmen schon lange abgeschlossen, die Sicherung der Liquidität und des Ergebnisses stehen seit einiger Zeit an erster Stelle. Zurzeit tritt die Herausforderung „Zukunft sichern“ in den Vordergrund – wir fahren das Unternehmen wieder hoch.



Was hat sie positiv überrascht?

Arbeitshilfeträger haben schon immer im Vergleich zu anderen Hilfefeldern aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen eine flexible und krisenerprobte Struktur. Ohne ein gewisses Maß an Krisenfestigkeit geht das Arbeiten nicht. Meist arbeiten in dem Bereich überwiegend Menschen, die besser mit Unsicherheiten umgehen können als andere. Mich hat in der Corona Krise überrascht, dass es wirklich so ist. Für mich war es beeindruckend, wie schnell sich die einzelnen Träger organisiert haben und wie die Mitarbeitenden mitgezogen haben. Auch in der Verbandslandschaft war dieser Bereich für mich wahrnehmbar schnell und vor allem zielgerichtet organisiert.



Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

In Krisen rücken die Menschen zusammen, um diese bewältigen zu können. Dieses Zusammenrücken schafft Stärke. Es treten Nichtigkeiten und der Selbstbezug in den Hintergrund. Wenn die Krise vorbei ist, werden diese Nichtigkeiten oft wieder bedeutsam. Mit einem größeren Abstand gelingt es vielleicht, die Priorität dauerhaft auf die zu lösenden Probleme zu legen. Dazu gehört auch der achtsame Umgang miteinander. Wenn es gelingt, zu begreifen, dass wir wie eine Kette sind, bei dem die Festigkeit des Ganzen von schwächsten Glied abhängt und nicht zu dem Bild zurückkommen: „Wenn jeder an sich selber denkt ist an alle gedacht“ dann haben wir viel gelernt aus der Krise.



Was wünschen Sie sich von der Politik?

Klarheit. Die Worte der Kostenträger und des BMAS „ihr seid wichtig“ und die Taten bzw. Umsetzung sind widersprüchlich. Es war ein harter Kampf, bis überhaupt so etwas wie der SodEG politisch durchgesetzt werden konnte. Die Umsetzung der Bundesagentur für Arbeit im SGB II und SGB III Bereich ist (wieder einmal) deutlich herausfordernder als in allen anderen Arbeitsfeldern.



Marc Hentschke, geschäftsführender Vorstand der bag arbeit und Geschäftsführer der Neuen Arbeit Stuttgart.

www.neuearbeit.de

Ich würde mir wünschen hier mehr Klarheit zu bekommen. Es ist schwierig immer von Partnerschaft und Systemrelevanz zu hören (das natürlich auch gerne) und dann die harten Umsetzungen in einem Nachfragemonopol (Monopson) zu erleben. Das passt nicht und schafft Frustration auf beiden Seiten. Was wir eigentlich schon lange wussten, haben wir nochmals vor Augen geführt bekommen. Wir bewegen uns mit unseren Angeboten in einem Monopson, in dem wir kaum Einfluss haben. Ich wünsche mir hier mehr Eindeutigkeit, da uns das hilft unseren Standpunkt besser zu finden. Wenn klar ist, dass wir nicht politisch relevant sind, wie kommuniziert wird, handeln wir vielleicht auch anders.



BRAUCHBAR in Würzburg

Wie hat sich Ihre Arbeit Corona geändert?

Grundsätzlich sind wir es als Sozialunternehmen gewohnt mit schnellwechselnden ungünstigen Rahmenbedingungen umzugehen. Aber mit einer derartigen Krise konnte oder wollte man lange nicht rechnen, selbst als Corona in unseren Nachbarländern schon massive Probleme verursachte. Kurz gesagt wurde seit Corona unser betrieblicher Alltag völlig auf den Kopf gestellt. Durch die Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums mussten wir von Mitte März bis Ende April alle unsere sechs Gebrauchtwarengeschäfte in Würzburg und Ochsenfurt schließen. Fast zeitgleich wurden alle Arbeitsgelegenheiten seitens der Jobcenter ausgesetzt. Lediglich unser Dienstleistungsangebot und die Arbeitslosenberatung konnten weitergeführt werden. Da sich unser Zweckbetrieb zu über 85 Prozent durch Eigeneinnahmen aus dem Gebrauchtwarenhandel finanziert war die Finanzierung fast vollständig weggebrochen. Einerseits ging es darum die Existenz der Einrichtung zu sichern, aber gleichzeitig auch die Beschäftigten mit ihren Fragen und Sorgen im Blick zu behalten. Für uns als Sozialbetrieb hatte es immer oberste Priorität langzeitarbeitslosen und oft auch gesundheitlich eingeschränkten Menschen sinnstiftende Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten und Ihnen somit vor allem auch soziale Teilhabe zu ermöglichen. Gerade die wichtige außerhäusliche Tagesstruktur, die sozialen Kontakte mit Kollegen und Kunden sowie die Wertschätzung, welche die Teilnehmer oft gesundheitlich stabilisiert hatten und wesentlich dazu beigetragen haben verfestigte Verhaltensmuster aufzuweichen fielen weg. Trotz ausgesetzter Arbeitsgelegenheiten wurden alle Teilnehmer regelmäßig angerufen und sozialpädagogisch so gut wie möglich betreut. In den Telefonaten wurde nochmals sehr deutlich wie wichtig den Teilnehmenden die Beschäftigungsmöglichkeiten und die damit verbundenen sozialen Kontakte sind. Viele haben auch von sich aus immer wieder angerufen und nachgefragt, wann es endlich weitergehen kann.



Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Extrem herausfordernd war es die geltenden Schutz- und Hygienevorschriften in Theorie und Praxis umzusetzen. Vor allem die Aufbereitung der Regeln in einer für alle Mitarbeiter verständlichen Form erforderte hohen Aufwand.

In der nächsten Zeit wird es für uns vorrangig darum gehen unter den veränderten Rahmenbedingungen unseren Zweckbetrieb so zu organisieren, dass wir schnellstmöglich wieder kostendeckend arbeiten können und trotzdem unsere Beschäftigten und Kunden bestmöglich schützen.

Besonders wichtig ist es hierbei die Bedürfnisse der Kundschaft in den Gebrauchtwarengeschäften im Blick zu behalten und das Angebot stets daran auszurichten, sowie die Eigeneinnahmen zu stärken bzw. neue Einnahmemöglichkeiten zu erschließen. Langfristiges Ziel sollte ein breiterer Finanzierungsmix sein, der Märkte erschließt, die voneinander unabhängig sind.

Aber genauso bedeutend wird es sein die Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern bzw. Jobcentern neu zu organisieren und an die veränderten Rahmenbedingungen angepasste Beschäftigungsmöglichkeiten zu entwickeln. Es ist davon auszugehen, dass sich die Arbeitslosenzahlen erhöhen und es folglich neue Möglichkeiten braucht, ohne zu vergessen, dass es auch weiterhin langzeitarbeitslose Menschen gibt.



Foto: BRAUCHBAR

Betriebsausfallversicherungen sind dazu da, um bei existenzbedrohenden Ereignissen zu unterstützen. Leider zeigt sich gerade aktuell, dass die meisten Versicherer entweder keine Verantwortung übernehmen wollen bzw. Ihren Auftrag, für den sie Prämien einnehmen vergessen haben. Vielmehr sieht es so aus, dass sie alles dafür tun, um nicht einspringen zu müssen. Mit jedem Schreiben gibt es immer wieder einen neuen Grund weshalb anscheinend kein Versicherungsfall gegeben sei. Es bleibt zu befürchten, dass die Ansprüche gerichtlich durchgesetzt werden müssen. Erfreulicherweise gibt die erste Rechtsprechung eines Mannheimer Gerichtes Hoffnung, dass die Versicherer in die Pflicht genommen werden.

Thomas Johannes ist Vorstand der bag arbeit und Geschäftsführer der BRAUCHBAR gGmbH in Würzburg.
www.brauchbarggmbh.de



Um die Einnahmeverluste, die durch die Schließung der Geschäfte entstanden sind einigermaßen ausgleichen zu können bzw. um zu vermeiden, dass jahrelang Schulden abgetragen werden müssen, ist es notwendig eine Lösung mit unserem Versicherer zu finden, wenn notwendig auch über den Klageweg. Nach einer anfänglich kompletten Ablehnung des Schadensereignisses zeigt sich mittlerweile eine gewisse Bereitschaft, über einen Verlustausgleich zu verhandeln.

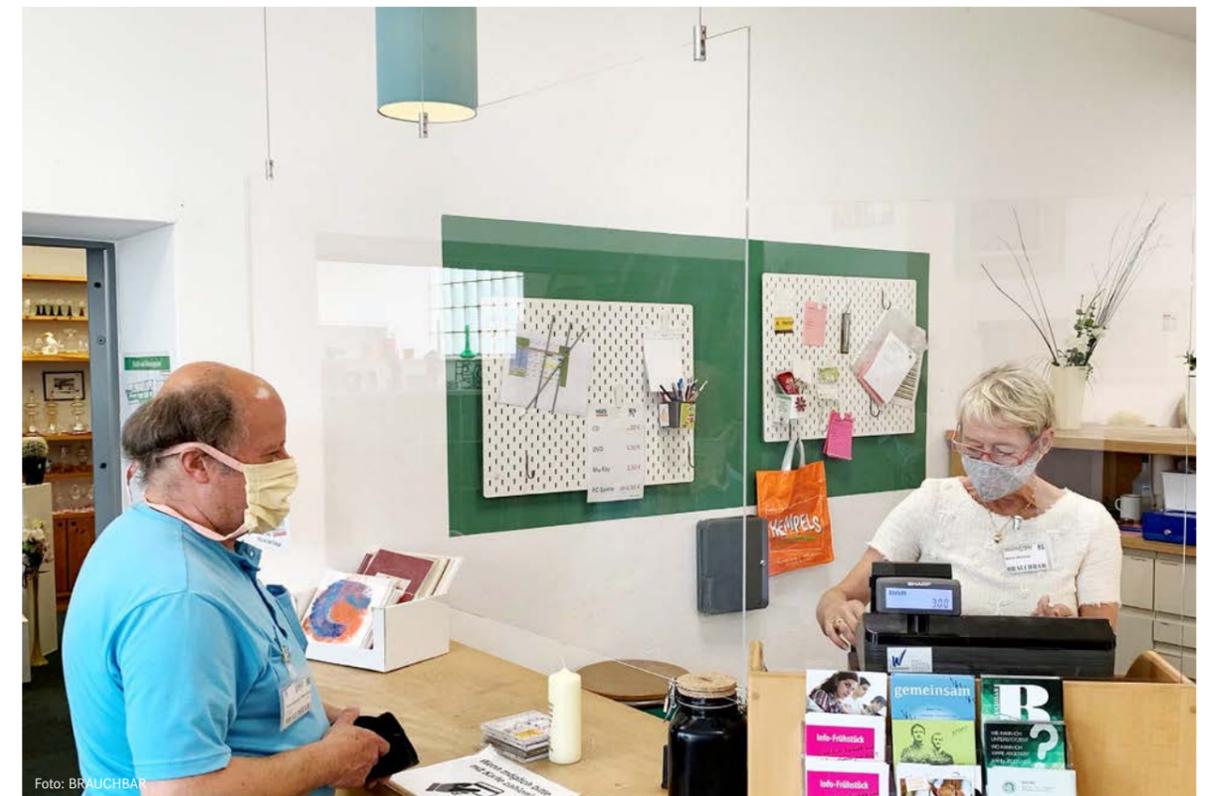


Foto: BRAUCHBAR

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Im Gesamten hat mich der große Zusammenhalt und die Hilfsbereitschaft im Betrieb, der Region sowie aber auch in der Gesellschaft erfreut. So haben die Mitarbeiter großes Verständnis für die einschneidenden Maßnahmen wie Kurzarbeit gezeigt und wirklich alles dafür getan, dass ein erfolgreicher Neustart gelingen kann. In dieser Zeit wurde mir nochmal sehr deutlich, wie wichtig Mitarbeiter sind, die hinter dem Betrieb stehen. Aber auch unsere Geschäftspartner sowie die Kommune haben uns stets den Rücken gestärkt und maßgeblich unterstützt sowie dazu beigetragen, dass wir die Krise einigermaßen überstehen konnten. Auch die starke Kooperation der verschiedenen Verbände verbunden mit den permanenten Bemühungen die Politik für die Belange der Mitgliedsunternehmen zu sensibilisieren und die zuverlässige Versorgung mit Informationen waren sehr hilfreich für uns und sicherlich auch für viele andere Mitgliedsunternehmen.

Durchaus überraschend und erfreulich war für uns, dass die Secondhandgeschäfte unmittelbar nach der Wiedereröffnung sehr gut angelaufen sind. Trotz der anfänglichen Beschränkungen der Verkaufsflächen und der Kundenzahlen sind die Umsätze derzeit stabil. Auch Schutz- und Hygieneregeln wurden von Beschäftigten und Kunden gut angenommen.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Es bleibt zu hoffen, dass zumindest ein Teil der anfänglich sehr großen Hilfsbereitschaft und Solidarität bestehen bleibt. In der Praxis würde uns sehr freuen, wenn die in der Krise entstandenen Kooperationen mit anderen regionalen Organisationen ausgebaut werden und es weiterhin eine konstruktive Zusammenarbeit gibt, von der alle profitieren können.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Erfreulich wäre es wenn auch zukünftig ein Teil der überparteilichen Zusammenarbeit und die Schnelligkeit für andere Themen erhalten bleiben und nicht wieder im Sand verlaufen. Ebenso wünsche ich mir, dass auch Menschen am Rande der Gesellschaft im Blick behalten werden und ausreichend Mittel bereitgestellt werden, die den neuen Herausforderungen in Sozial- und Arbeitsmarktpolitik gerecht werden.



GGFA in Erlangen

Zur Situation im Jobcenter der Stadt Erlangen

Natürlich trifft das Verbot der persönlichen Kontaktaufnahme die Kund*innen des Fallmanagements, der Vermittlung und die Teilnehmenden an Maßnahmen besonders hart. Das Jobcenter hat aber umgehend Wege beschritten, die zumindest eine Aufrechterhaltung der Kontakte ermöglichen. Die Kundschaft ist überwiegend dankbar für die Kontaktaufnahme per Telefon und zeigt viel Verständnis für die besondere, notwendige Beratungssituation. Kund*innen, die sich in einer akuten Krisensituation befanden, haben sich initiativ mit sehr hohem Fragen- und Gesprächsbedarf gemeldet. Bei den eLb, die sich in der Bewerbungsphase des Integrationsprozesses befinden, ist deutliche Enttäuschung wahrnehmbar, da sie sich in ihrem Bestreben, Arbeit zu finden, derzeit durch höhere Gewalt zu Unrecht getroffen fühlen.

An das Jobcenter der Stadt Erlangen ist in der GGFA AÖR ein Betrieb gewerblicher Art (BgA) als Maßnahmeträger angeschlossen. GGFA und BgA sind ein und dieselbe Rechtsperson. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des SGB II werden in Selbstvornahme durchgeführt. Das SodEG findet im Verhältnis GGFA-Jobcenter zum BgA keine Anwendung.

Auch im dortigen Maßnahmenbereich ist die überwiegende Zahl der Teilnehmer*innen dankbar über das Angebot der Kontaktaufnahme und die Unterstützung. Ersatzmaßnahmen halten den Kontakt aufrecht und ermöglichen, begonnene Integrationsfortschritte zu erhalten. Frühzeitig ist die GGFA auf alle Anbieter (auch Drittmittelgeber) von Maßnahmen zugegangen und hat mit ihnen tragfähige



Gerd Worm ist Vorstand der GGFA AÖR in Erlangen.
www.ggfa.de

Konzepte zur Fortführung und Weiterfinanzierung erarbeitet.

Der größte Teil der Maßnahmen findet in Alternativkonzepten weiterhin statt. Einzelne Maßnahmen, die dafür nicht geeignet sind, wurden geschlossen. Von insgesamt 29 Maßnahmen konnten 23 (79%) alternativ fortgesetzt werden. Einzelne Maßnahmen können mittlerweile mit Videokonferentechnik, die zügig beschafft und installiert wurde, fortgeführt werden. Nach Anzahl der Teilnehmenden sind von der Schließung von Maßnahmen etwa 46 eLb oder 10% der Teilnehmenden betroffen. Integrationsrückschritte werden aber trotz der gefährlichen Alternativprozesse bei vielen Bestandskund*innen nicht vermeidbar sein. Ohne zusätzlichen Integrationsaufwand (Beratung, Coaching, Maßnahmen, ...) wird dieser nicht kompensiert werden können.

Durch die getroffenen organisatorischen Maßnahmen wird es nur vorübergehend möglich sein, die Mehrbelastung aufzufangen. Zusätzliche Personalressourcen werden im Kommenden dringend erforderlich sein. Daher meine Bitte, den Verwaltungskostentitel des Bundes in 2021 nicht zu schmälern, sondern, um weitere Umschichtungen zu Lasten des EgT zu vermeiden, zu erhöhen.



BERLIN

Bildungsmarkt e.V in Berlin

Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?
 Ich habe mich entschlossen, auch „wegen Corona“, im Wesentlichen meine Arbeit von zu Hause aus zu erledigen und Privates und Job noch stärker zu verschränken. Das ist erstaunlich gut gelungen. Ich habe das Büro kaum vermisst, mit meinen Kolleg*innen, die ich schon seit vielen Jahren kenne, trotz der Entfernung, eng kooperiert und habe doch den Eindruck, meine Arbeit vernünftig und zugleich deutlich entspannter zu erledigen. Es fällt einfach so viel Aufwand durch Herumfahren und Ortswechsel weg.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Unser(e) Unternehmen am Laufen zu halten und nach der ersten Phase der Bewältigung des Lockdowns und der zweiten Phase der Implementierung von Alternativ- und Hybridmaßnahmen nun die wohl schwerste Aufgabe zu stemmen, die laufenden Maßnahmen am Leben zu halten, mit Teilnehmenden zu besetzen und die neue, wohl noch viele Monate benötigte, innovative Struktur finanzierbar zu machen.

Was hat sie positiv überrascht?

Wieder mal: dass unter dem Druck äußerer Umstände plötzlich Innovationen funktionieren, für die man sonst Jahre gebraucht hätte.



Hans Peter Eich ist geschäftsführender Vorstand der bag arbeit und Vorstand des Bildungsmarkt e.V. in Berlin.
www.bildungsmarkt.de

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Dass die aktuelle Bekämpfung der Coronapandemie deutlich gemacht hat, dass soziale Dienstleistung nicht als inszenierter Markt funktionieren kann, wenn sie erfolgreich arbeiten will.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Ich will die Hoffnung nicht aufgeben, dass als Konsequenz aus der Krise in der Arbeitsmarktpolitik, im Bildungswesen wie im Gesundheitswesen ernsthaft erwogen wird, statt über vereinfachende, kostengünstige Strukturen wieder mehr über Qualität nachzudenken.



Foto: UNSPLASH/Ricardo Gomez Angel

FAIRKAUFHAUS in Berlin



Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?
 Zunächst bedeutete es für uns bei geschlossenem Ladenbetrieb unsere Klienten im Lager und Logistikbereich sowie bei Housekeeping-Aufgaben u.ä. intern weiter zu betreuen. Seitdem sog. lock down fand bei uns eine Notbetreuung statt, die überwiegend telefonisch den Kontakt zu den Klienten erhielt. In Einzelkontakten bei uns vor Ort, aber auch bei unseren Klienten aufsuchend, setzte sich die Betreuungsarbeit zunehmend fort.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Im Augenblick liegt die Schwierigkeit darin, unter Berücksichtigung von Abstands- und Hygieneregeln ein Betreuungssetting zu entwickeln, das den aktuellen Anforderungen genügt. Des Weiteren braucht es bei uns zwei individuelle „Laden- bzw. Kundenmanagement“ Konzepte, die es uns erlauben, zu den aktuellen Vorgaben beide Geschäfte mit unseren Klienten wieder zu betreiben und unsere Kunden wieder zu erreichen.



Foto: FAIRKAUFHAUS

Rüdiger Pfarr ist Geschäftsführer des FAIRKAUFHAUS in Berlin-Spandau.
www.fairkaufhaus.de

Was hat sie positiv überrascht?

Dass wir gesundheitlich gesehen bislang vor größeren „Katastrophen“ verschont geblieben sind und dass auch unsere kränksten KlientInnen unerwartet gut bei den Maßnahmen mitgezogen haben.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Zunächst hoffen wir, dass in Bezug auf Hygieneregeln, Vernunft und Regelbewusstsein bei unseren Kunden und Klienten lange erhalten bleiben. Des Weiteren hoffen wir, dass wir schnell in unsere alten Arbeitsabläufe zurückfinden und unser „Kundenstamm“ erhalten geblieben ist und wieder einkaufen kommt.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Transparenz, Aufklärung, schnelle und angemessene lokale Interventionen. Mehr Aufmerksamkeit und Wertschätzung für unser Berufs- und Tätigkeitfeld und damit auch dauerhaft aufgewertete Vergütungen!



Foto: FAIRKAUFHAUS

Internationaler Bund in Frankfurt

Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?

Wie bei den meisten hat sich der tägliche Arbeitslauf stark gewandelt. Alle Außen- und Präsenztermine mit persönlichen Gesprächen von Angesicht zu Angesicht sind fast auf null heruntergefahren, stattdessen findet man sich in unzähligen Video- oder Telefonkonferenzen wieder. Ich gehe nach wie vor regelmäßig ins Büro und arbeite nur sehr selten im Homeoffice. Es wird zwar strukturierter und zeitökonomischer diskutiert, Anfahrtszeiten fallen weg, Kosten werden gespart. Aber der persönliche Kontakt geht verloren und die Zusammenarbeit wird zunehmend steriler und unpersönlicher. Die neue Situation hat gewisse Vorteile, aber es hat sich auch einiges zum Nachteil verändert. Ich hoffe, dass wir uns nach dem Ende dieser Krise irgendwo in der Mitte wiederfinden – verstärkt die Möglichkeiten des digitalen Austausches nutzen, das Mobile Arbeiten als Möglichkeit fest etablieren, aber auch wieder persönliche Treffen stattfinden. Einen Rechtsanspruch auf Homeoffice halte ich für zu bürokratisch und würde das lieber in Betriebsvereinbarungen firmenbezogen regeln.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Bei zunehmender Lockerung der Kontaktbeschränkungen befürchte ich, dass es wieder zu einem Anstieg der Infektionszahlen kommt, mit einem erneuten Lockdown, wenn auch vielleicht nur regional. Allerdings werden wir in den kommenden Monaten höchstens zu einem Regelbetrieb mit stringenten Hygieneanforderungen kommen und nicht zu einem Normalbetrieb. Der wird wohl frühestens im kommenden Jahr wieder möglich sein. Wir werden uns also für die nächsten Monate weiter auf hygienebedingten Herausforderungen einstellen müssen. Das heißt auch, dass wir weiter unsere Angebotsformate so gut es geht digital anbieten werden. Allerdings kann man nicht alles digitalisieren, besonders wenn es um Menschen mit besonderem Förderbedarf geht. Hier muss eine Finanzierung unabhängig von den Betreuungsformaten sichergestellt werden. Das ist gelebte soziale Marktwirtschaft. Wir dürfen diesen Personenkreis nicht im Stich lassen.



Foto: Internationaler Bund

Was hat sie positiv überrascht?

Es hat uns alle viel Anstrengung gekostet, letztendlich war ich aber doch sehr angetan davon, wie schnell die Mitarbeiter*innen des IB – und anderer Träger – digitale Lernformate entwickelt haben. Damit hätten wir vor der Pandemie nicht gerechnet. Druck – hier der finanzielle Druck durch ausbleibende Mittel – hat viel Innovationskraft freigesetzt. Für mich heißt das, dass wir ein Innovationsmanagement aufsetzen müssen, dass diesen Schwung für Zukunft nutzt und damit auch in unseren Arbeitsbereichen die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung vorantreiben.



Foto: Internationaler Bund



Foto: Internationaler Bund



Thiemo Fojkar, Vorstand der bag arbeit und Vorsitzender des Vorstandes des Internationaler Bund (IB) Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. in Frankfurt.

www.internationaler-bund.de

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Die Bereitschaft, sich frühzeitig auch ohne Krise auf Veränderungen einzustellen und darüber nachzudenken, ob man nicht hin und wieder neue Wege gehen sollte, auch um einen neuen Blick aufs Ganze zu bekommen. Die Krise hat gezeigt, dass wir nachhaltiger agieren müssen und sie ein Warnhinweis ist, wie schnell man auf eine Katastrophe zusteuern kann, wenn man sich nicht bewegt. Genauso schnell, wie wir auf die Krise reagiert haben, müssten wir auch Antworten auf den Klimawandel finden und diese Lösungen rasch umsetzen. Wir steuern auf eine Klimakatastrophe zu, tun aber so, als ginge uns das persönlich nichts an. Ich hoffe, dass uns allen die aktuelle Krise hier die Augen geöffnet hat. Ich befürchte aber, dass ein Großteil von Menschen fundamentalen Veränderungen skeptisch gegenübersteht und nach der Krise kein spürbarer Ruck durch unsere Gesellschaft gehen wird. Werden wir mit unseren Ressourcen anders umgehen? Ich befürchte nicht. Aber gerade hier können Bildungsträger wie der IB einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung leisten, auch durch neue Angebote im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung. Dies sollte auch unsere gesellschaftspolitische Rolle der Zukunft verstärkt sein.



Foto: Internationaler Bund

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Für die Bildung wünsche ich mir die Umsetzung eines Digitalpaktes Aus- und Weiterbildung, aber bitte nicht analog des Digitalpaktes Schule. Nötig sind nicht nur Milliarden Euro für neue Hardware, sondern auch Investitionen beim Ausbau von Breitband-Anbindungen, Systemadministration sowie in die digitale Ausbildung der Ausbilder*innen, um den Transformationsprozess der Digitalisierung professionell anzugehen. Außerdem muss es doch in Zeiten vergleichbarer Krisen möglich sein, im Rahmen der Rechtsstaatlichkeit bei der Vergabe von öffentlichen Mitteln flexibler zu agieren, um die systemrelevanten Bereiche für die Zukunft zu erhalten. Denn die Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit werden nach der Krise mehr denn je gebraucht, um rasch wieder zur Normalität zurückkehren zu können. Bei den BAMF-Kursen und

der Umsetzung des Sozialdienstleistungsgesetzes erkennen wir deutlich, welche Bürokratiemonster mit unterschiedlicher Auslegung aufgebaut wurden. Diese werden bei weitem den Anforderungen einer effizienten Krisenbewältigung nicht gerecht. Hier erwarte ich mir mehr politisches Handeln statt wohlfeiler Bekenntnisse, dass man alles für das Sozialdienstleistungsgesetz ermöglicht. Dies entspricht aber nicht der Realität. Bürokratie ist wegen staatlicher Handlungssicherheit wichtig, aber darf in solchen Krisenzeiten nicht Priorität vor einer flexiblen Reaktion zur Krisenbewältigung sein.



Foto: Internationaler Bund

Outlaw in Kassel

Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?

„Das einzig Beständige ist die Veränderung“. Damit könnte man die Wochen nach dem 16.03.2020 bei der Outlaw Kassel gGmbH überschreiben. Vom etwas ratlosen „was nun?“, nachdem keine Teilnehmenden mehr kommen durften, kamen wir doch sehr schnell darauf, dass es notwendig ist, Kontakt zu ihnen zu halten. Das taten wir im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten, die sich gefühlt stündlich änderten. Zwischen Skylla (Kurzarbeit) und Charybdis (SodEG) suchten wir Wege, unsere Projekte fortzuführen. Die „alternativen Lernformen“ boten sich dann zunächst als Pfad, später als Weg unserer Wahl durch die Meeresenge an. Neben der reinen Konzeption dieser Lernformen galt es zudem, diese schnellstmöglich in der Praxis umzusetzen. Begonnen haben wir mit „Aufgabenpaketen“ per Post und viel Kommunikation per Telefon, heute sind wir zusätzlich mit einer „Moodle“ Lernplattform und „Jitsi“ Videokommunikation weit in die digitalen Lernformate vorgedrungen. Allerdings wurde hierbei deutlich, dass einer großen Anzahl der Teilnehmenden die Nutzung der digitalen Angebote aufgrund fehlender Hardware und/oder fehlendem Internetzugang gar nicht möglich ist. So verwandelten sich unsere überwiegend „papierlosen“ Beratungsbüros in Schreibbüros, in denen sich die Briefumschläge mit den Aufgabenpaketen stapelten und der wöchentliche Bedarf an Porto inkl. Rückporto den allgemeinen Bedarf an Porto



Foto: Christoph Kaufmann: Fotoatelier Hermann Walter. Leipzig 1918–1936. Pro Leipzig

Wir finden den Weg. Gemeinsam.



vor „Coronazeiten“ um ein Vielfaches überstieg. Dennoch fand in kürzester Zeit und mit viel Engagement ein Veränderungsprozess statt, der ohne Corona sehr lange gedauert hätte. Da die öffentlichen Träger fast alle unserer Angebote zur Alternativen Maßnahmedurchführung anerkannten und begrüßten, konnten wir sowohl Kurzarbeit als auch die Antragstellung nach SodEG vermeiden.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Heute, zwei Monate nach dem Beginn der Einschränkungen, sind wir voll damit beschäftigt, die schnellen Änderungen auf dem Weg zurück in die Wiederaufnahme unserer Arbeit zu verarbeiten. Waren es gestern noch 5 Teilnehmende, die in einer Gruppe präsent sein dürfen, sind es heute schon 15. Der „Wind of Change“ wächst sich zu einem veritablen Sturm aus. Neben dem Fernunterricht beschäftigen uns nun Hygienekonzepte, Raumgrößen, Gruppengrößen, Mund- und Nasenbedeckungen und Abstände. Nie zuvor wussten unsere Mitarbeiter*innen so genau, wie breit unsere Flure sind.



Foto: Outlaw

Nebenstehend sieht man, wie unsere Arbeit unter Corona Bedingungen sich verändert hat. Hier bereitet das Team des Projektes „Aktiv 45+“ unter Wahrung der Abstandsregeln die wöchentliche Postsendung vor.

Was hat sie positiv überrascht?

„Wann dürfen wir denn wieder zurück?“, ist eine Frage, die wir von unseren Teilnehmenden so noch nie gehört haben. Wir haben uns sehr gefreut, sie sogar mehrfach am Telefon hören zu dürfen. Spricht das doch dafür, dass unser Motto, „wir finden den Weg – gemeinsam“ auch in der Krise gilt und unsere Teilnehmenden unsere „Präsenz“ ebenso vermissen wie unsere Mitarbeiter*innen. Deren Engagement und Ideenreichtum in Krisenzeiten zu erleben war nicht unbedingt eine Überraschung, denn sie stellen ihre Solidarität, Flexibilität, Kreativität und Einsatzbereitschaft auch ohne Krise oft genug unter Beweis, doch positiv war es ohne Zweifel. „Du hast keine Kinderbetreuung? Kein Problem, du kannst frei nehmen, ich halte hier die Stellung!“ Dieses und ähnliche Hilfsangebote unter den Kolleg*innen gab es häufig. Auch entdeckten wir immer wieder neue Kompetenzen und Kenntnisse bei ihnen. So kennt sich einer mit der Lernplattform „Moodle“ aus, ein anderer kann eine Desinfektionsstation bauen und weitere entwickeln Newsletter gegen die Langeweile während der Corona-Beschränkungen. Und auch wie viele unserer Teilnehmenden den telefonischen Kontakt halten, von sich aus anrufen und ihre Arbeitsmaterialien bearbeiten war sehr positiv.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.“ Wir wollen die Windmühlen, die wir in aller Schnelle gebaut haben, bewahren und ausbauen. Bis jetzt hat sich gezeigt, dass Fernunterricht und -Coaching möglich sind, in der momentanen Wiederaufnahme der Arbeit wird sich zeigen, welche Möglichkeiten wir finden, „Home Office“ und Präsenzunterricht zu kombinieren. Wir werden auf jeden Fall die „Moodle“ Plattform behalten und ausbauen und weitere Formen des digitalen Lernens testen und in die zukünftige Arbeit einfließen lassen. Vielleicht entstehen ja sogar gute Konzepte, in denen digitales Lernen von vorn herein ein integrierter Bestandteil ist und nicht aus der Krise geboren. Auf jeden Fall bleibt uns hoffentlich in einigen Monaten das gute Gefühl, eine Krise gemeinsam gemeistert zu haben.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

In der Diskussion sind ja mehr unsere Schulen, als die außerschulische Bildungsarbeit. Auch dort zeigt sich deutlich, was wir mit Schrecken feststellen mussten, als wir mit der Digitalisierung so richtig durchstarten wollten. Nur wenige unserer Teilnehmenden haben die nötige Hardware und den Zugang zum Internet, der nun einmal auch auf ihrer Seite für die Digitalisierung notwendig ist. Bekommen Schulen nun langsam die Mittel, um auch benachteiligte Schüler*innen zumindest mit Notebooks auszustatten, so können wir nur hoffen, dass auch die Eltern mal dran dürfen. So unangenehm die Wahrheit auch ist, Deutschland hinkt gewaltig hinter anderen Ländern her, wenn es um die Digitalisierung geht. Statt nur „Industrie 4.0“ zu unterstützen, würden wir uns wünschen, es würde auch einmal über „Teilhabe 4.0“ nachgedacht. Denn alle Medienkompetenz nützt wenig, wenn die Hardware nicht vorhanden und der Internetanschluss nicht bezahlbar oder, auch das gibt es öfter als man so denkt in der großen Stadt, gar nicht vorhanden ist.

UPDATE, UPDATE, UPDATE

Gerade erreicht uns die Nachricht, dass das bereits wieder auf freiwilliger Basis stattfindende Präsenzcoaching (1 zu 1 = 2 Personen) umgehend gestoppt werden muss, weil ein weiteres Kurzkonzept, Hygienekonzept, Dokumentationskonzept dem öffentlichen Träger eingereicht, dort weitergereicht, geprüft, genehmigt werden muss.

Gestern hat's geregnet, heute scheint die Sonne – das sind Umstellungen, die muss man erst mal verkraften.



Natascha Meiberth-Brück und Andreas Hubele sind beide Projektentwickler der Outlaw Kassel gemeinnützige GmbH in Kassel.

www.outlaw-kassel.de

NIEDERSACHSEN**fairKauf in Hannover****Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?**

- Es waren Unmengen von Informationen zu verarbeiten, Informationsquellen zu bewerten und Infos für das Unternehmen und MitarbeiterInnen aufzubereiten. Im normalen Alltagsgeschäft – sofern es nicht durch Verordnung stillstand – haben sich Rückstände aufgebaut.
- Neue Kommunikationswege wurden erschlossen, um Kontakt zu MitarbeiterInnen in Home-Office und Kurzarbeit zu halten, um den Verlust von direktem Kontakt zu minimieren. Das Zwischenmenschliche fehlt.
- Es gab kaum noch Routinevorgänge, die Arbeitsabläufe mussten den neuen Bedingungen angepasst werden. Notfall- und Krisenpläne wurden aktualisiert.
- Es hat sich aber auch gezeigt, dass alle zusammenhalten und die Situation möglichst gut gemeinsam bewältigen wollen.
- Im Einzelhandel ist alles etwas umständlicher und langsamer und die Masken erschweren die Kommunikation untereinander und mit den Kunden. Die nicht sichtbare Mimik behindert die Wahrnehmung von Stimmung, Wünschen etc. deutlich.
- Überall verkünden Schilder Beschränkungen und weisen auf einzuhaltende Regelungen hin. Jede Tür hat eine andere Funktion, z.B. Spendenannahme und dient nicht unbedingt auch als Eingang. An manchen Standorten ist es kompliziert, den Kunden den Weg zu weisen.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

- Die Einzelhandelsstandorte schnell genug wieder hochzufahren, um den Umsatzverlust zu minimieren, die MitarbeiterInnen wieder vollständig aus der Kurzarbeit zurückzuholen und dabei vorausschauend die Balance zwischen Kosten und Einnahmen zu halten.
- Bei Umsetzung der Vorgaben und Einhaltung der Hygienestandards den zu erwartenden Umsatzverlust der nächsten Monate zu kompensieren, ohne dabei die Gesundheit der MitarbeiterInnen und KundInnen zu gefährden.
- Die eigene Handlungsfähigkeit zu erhalten. Wieder mehr zu agieren, statt zu reagieren.
- Den berufsalitäglichen Normalzustand wiederherzustellen und dabei sinnvolle Veränderungen aus der Corona-Zeit einzubinden, z.B. Homeoffice, Videokonferenzen, andere Kommunikationswege, stärkere Digitalisierung etc.
- TeilnehmerInnen aufzufangen und aufzubauen
- Nach wie vor der Umgang mit der Kurzfristigkeit von Vorgaben, Richtlinien etc. Das gilt sowohl für die Bundes- und Landesregierung als auch für BA und JC.
- Abrechnung und Aufdröselung der Leistungen MKP, KuG etc., da sich z.T. rückwirkend die Vorgaben/Bedingungen verändert haben.



Was hat sie positiv überrascht?

- Die Netzwerke haben gut funktioniert. Gute Unterstützung der Verbände bag arbeit, BAG IDA, UVN. Sehr guter Informationsfluss.
- Die Reaktionen der MitarbeiterInnen, die konstruktiv auf die notwendigen Änderungen und Einschnitte reagiert und sie mitgetragen haben.
- Solidarität und gemeinsames Agieren der Mitmenschen etc.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

- Gesundheit für alle!
- Die Erkenntnis, dass wir (Stadt, Land, Staat) gemeinsam jede Krise bewältigen können - hoffentlich kommt nicht noch ein dickes Ende.
- Das noch mal gestärkte Wir-Gefühl im Unternehmen.
- Engere Verbindung innerhalb von Familien und Nachbarschaften.
- Mehr Verbundenheit zur Natur und bessere Erträge an den eigenen Kräutern, Obst- und Gemüsepflanzen.
- Rücksichtnahme auf andere.



Nicola Barke ist geschäftsführende Vorstandin der fairkauf eG in Hannover.
www.fairkauf-hannover.de

Was wünschen Sie sich von der Politik?

- Die bleibende Erkenntnis, dass gemeinsam mehr zu erreichen ist, als gegeneinander zu arbeiten und dabei viel Staub aufzuwirbeln (Wahlkampfverhalten)
- Überarbeitung des Krisenmanagements für größere Herausforderungen in der Zukunft. In der Corona-Pandemie hat die Regierung aus unserer Sicht angemessen reagiert. Für zukünftig vorstellbare Szenarien, wie z.B. Umwelt- und Naturkatastrophen etc. ist sicherlich noch einiges zu optimieren.
- Stärkeres Augenmerk auf Beschäftigungsträger - in Bezug auf Anerkennung der Systemrelevanz für die Übernahme von öffentlichen Aufgaben, z.B. Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen.



NORDRHEIN-WESTFALEN

GFA in Alfter

Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?

Am 11. März bin ich von meiner sicherlich noch für sehr lange Zeit letzten Dienstreise zurückgekommen. Sie führte mich zur Veranstaltung der Neue Arbeit gGmbH nach Stuttgart unter dem Motto: Arbeit für alle – der Mensch als Maß der Dinge. Heute scheint Corona das Maß der Dinge zu sein. Denn seit dem 13. März dreht sich bei der TERTIA-Gruppe alles nur noch um die Corona-Krise, deren Bewältigung, den Schutz der Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen und alternative Umsetzungsformen. Seit dem 13. März bin ich täglich in meinem Büro in der Hauptverwaltung in Alfter und befinde ich mich abwechselnd in Telefon- und Videokonferenzen oder arbeite am Schreibtisch im Notfallmodus. Das Homeoffice, obwohl voll funktionsfähig, nutze ich nicht, da wir für alle Mitarbeiter*innen Homeoffice auf freiwilliger Basis anbieten und gleichzeitig sicherstellen, dass auch in allen Zweigstellen sowie in der Hauptverwaltung die empfohlenen Hygienestandards eingehalten werden. Denn das Büro gewährt mir, auch aus mindestens 1,5 m Abstand, zumindest ein wenig den Eindruck von Normalität, erblickt man doch zumindest ab und zu schon einmal eine/n Kolleg*in auf dem Flur oder trifft sich aus der Ferne im gut gelüfteten und entsprechend großen Konferenzraum zur Lagebesprechung. Unser Motto heute: Nähe aus der Ferne!

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Die größten Herausforderungen sind der Schutz der Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen, die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes durch alternative Umsetzungsformen und die Sicherung der Beschäftigung möglichst aller Beschäftigten bei gleichzeitiger digitaler Transformation.

Was hat sie positiv überrascht?

Vollkommen überrascht bin ich von dem Umstand, wie schnelle Telefon- und Videokonferenzen Präsenzveranstaltungen ersetzt haben und wie effizient man damit arbeiten kann. Gleichzeitig bin ich gar nicht traurig darüber, dass mein Bahn-Bonus-Konto permanent schrumpft. War früher die Bahn mein zweites Zuhause, so ist es heute mehr und mehr der virtuelle Raum.



Reiner Engel ist Geschäftsführer der Gesellschaft zur Förderung der Arbeitsaufnahme mbH & Co. KG., einem Unternehmen der TERTIA-Gruppe in Alfter bei Bonn und Vorstand der bag arbeit.
www.tertia.de



Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Die vernünftige Kombination von physischer und alternativer Präsenz durch die digitale Transformation.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Klare, einheitliche Regelungen und keine länder- und/oder kommunalspezifische Insellösungen.

Grünbau in Dortmund

Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?

Arbeiten im Krisenstab-Modus und Bewertung von Informationen

Wir haben uns sehr frühzeitig in der akuten Phase der Pandemie dazu entschlossen, einen Krisenstab mit Mitgliedern aus allen Arbeitsbereichen der GrünBau gGmbH, Betriebsrat und Arbeitsschutz zu gründen. Ziel dieses Krisenstabs war und ist es, die zahlreich aufkommenden Erlässe und Informationen gemeinsam zu bewerten und Handlungsanweisungen für das Unternehmen und für die Maßnahmen, Projekte und Programme abzuleiten. Die gewonnenen Informationen flossen unmittelbar als Newsletter der Geschäftsleitung ins Unternehmen, um möglichst alle Mitarbeitenden auf den gleichen Informationsstand zu halten. Die wichtigsten Fragen nach dem Lockdown der Maßnahmen, Projekte und Programme waren zu Beginn natürlich: „Wie verhält es sich mit den Zahlungen der Auftraggeber? Welches Defizit ist zu erwarten? Müssen wir der Belegschaft in Kurzarbeit schicken? Wie werden die Zuschüsse nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) beantragt - müssen wir das tun? Welche Schutzvorkehrungen müssen wir treffen, um eine Infektion im Unternehmen möglichst zu verhindern?“ Fragen über Fragen und auf jede dieser Fragen brauchten wir sehr schnelle Antworten. Wenn möglich, beruhigende Antworten. Tatsächlich etwas beruhigend war die Erkenntnis, dass die Auftraggeber die gleichen Fragen hatten und das zumindest in Dortmund ein kooperierender Austausch an Informationen und Interpretationen stattfand und auch noch immer kontinuierlich stattfindet.



Foto: Pexels



Foto: Grünbau

Arbeiten unter Schutzvorkehrungen, Schutz- und Hygieneplanung

Einen großen Teil der aktuellen Arbeit macht die Synchronisierung der täglichen Arbeit mit den gültigen Schutzvorkehrungen aus. Dafür haben wir ein abteilungsübergreifendes Schutz- und Hygienekonzept entwickelt, aus dem Mitarbeitende, Teilnehmende und Auftraggeber Handlungsanweisungen ableiten können. Die Beschaffung von Materialien wie Desinfektionsmittel, das Nähen von Mund-Nasen-Bedeckungen, die Beschaffung von Abstandaufkleber und die Erstellung von Beschilderungen und Spuckschutzwänden durch die betriebsinterne Holzwerkstatt waren eine große Herausforderung in Anbetracht der zur Verfügung stehenden Zeit. Der gesamte Betrieb und seine differenzierten Arbeitsabläufe wurden sozusagen einmal auf Links gedreht, in seine Einzelteile zerlegt und die Arbeitsabläufe unter den neuen Bedingungen gestaltet. Wir sehen dies auch als lebenden Prozess, der jeden Tag neue Handlungsableitungen zu Tage bringen kann.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Schutzvorkehrungen für Teilnehmende und Beschäftigte

Im Moment sind alle Vorarbeiten und Vorkehrungen für das langsame Wiederhochfahren getroffen worden. Jetzt geht es darum, dass die Einhaltung der Schutzstandards im laufenden Betrieb auch tatsächlich umgesetzt wird. Dabei reicht es nicht aus, ausschließlich die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren, sondern insbesondere die vielen Teilnehmenden und Kund*innen aus den unterschiedlichsten Maßnahmen, Projekten und Programmen hinsichtlich der Einhaltung der Schutzstandards regelmäßig und wiederholend zu unterweisen. Dabei ist das reine Unterweisen oder die Informationsweitergabe nicht das Problem, sondern die Bereitstellung sinnvoller Informationen für die unterschiedlichsten Zielgruppen von Migranten-Communities, über Bedarfsgemeinschaften in der Jugendhilfe, weiter zu gehörlosen Mitarbeitenden im Garten- und Landschaftsbau, bis hin zum u25 Teilnehmenden aus einer Berufsvorbereitung. Auf Grund der sehr unterschiedlichen Adressaten, ist die Weitergabe und Information über die Schutzstandards in unterschiedlichen Varianten nötig und erfordert ein Höchstmaß an koordinierter Zusammenarbeit aller.

Planungssicherheit (SodEG, Kurzarbeitergeld, zukünftige Erlöse)

Die finanzielle Planungssicherheit spielt in jedem Unternehmen eine große Rolle, insbesondere aber in Non-Profit-Organisationen in Krisenzeiten. Und genau diese Planungssicherheit, existenziell für jedes Unternehmen, ist derzeit kaum oder nur in Teilen vorhanden. Wenn wir ehrlich gegenüber uns selbst sind, ist das Thema Planungssicherheit eine Aufgabe, die schon immer in Non-Profit-Organisationen als einer der schwierigsten angesehen werden kann. Neben den schon vorhandenen Unsicherheiten, die eine Non-Profit-Organisation wie die GrünBau gGmbH mit sich bringt, kommen nun das SodEG, Kurzarbeit und die Unsicherheit über Erlöse in den nächsten Monaten (Jahren?) aus Maßnahmen, Projekten, EU-Programmen oder aus der Jugendhilfe hinzu. Dieses Thema wird uns mindestens bis Ende des Jahres beschäftigen und wir hoffen, mit nur einem blauen Auge davonzukommen - Planungssicherheit ist das aber nicht.

Andreas Koch ist Geschäftsführer und Frank Pläß ist Betriebsleiter für Arbeitsmarktdienstleistungen und innovative Projekte, der GrünBau gGmbH in Dortmund.
www.gruenbau-dortmund.de

Langsames Wiederhochfahren von Maßnahmen, Projekten und Programmen

Wir haben während des Lockdowns schon vermutet, dass das Wiederhochfahren von Maßnahmen, Projekten und Programmen und der allgemeinen betrieblichen Arbeit schwieriger in der Umsetzung wird als das schnelle Runterfahren aller Tätigkeiten. Diese Vermutung hat sich jetzt bestätigt. Das Prozessziel aller Bestrebungen kann nur sein, das qualitative Level in der Arbeit wie vor dem Lockdown wiederherzustellen. Um dieses Prozessziel zu erreichen, sind alle Leitungskräfte und Mitarbeitenden angehalten, für ihre Teilbereiche sinnvolle und pragmatische Lösungen zu finden und diese untereinander, abteilungsübergreifend (z.B. über Videokonferenzen) zu kommunizieren.



Fotos: Grünbau



Foto: Grünbau

Was hat sie positiv überrascht?

Zusammenarbeit und Zusammenhalt
Trotz aller Unsicherheit über finanzielle Aspekte und private Sorgen und Nöte, konnten wir einen erheblich gesteigerten Zusammenhalt und eine sehr positive und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit feststellen. Hierunter fallen die Erlebniskategorien Feedback bekommen, Feedback geben, Wertschätzung, Helfen, Hilfe bekommen, Anderen etwas beibringen, mit Leuten in Kontakt kommen, gegenseitiger Austausch, gemeinsam etwas schaffen. Das Bedürfnis nach Verbundenheit also nach Austausch und Kontakt mit anderen ist ein fundamentales psychologisches Bedürfnis und wurde durch die Corona-Krise noch verstärkt. Um der nächsten Frage hier vorzugreifen, „Was bleibt hoffentlich nach der Krise?“, wir hoffen dieses gestärkte Gemeinschaftsgefühl in die Zeit nach der Krise zu erhalten.

Austausch und Kooperation mit Auftraggebern und (eigentlich) konkurrierenden Unternehmen
Zusätzlich positiv, vielleicht nicht überraschend, war der sehr intensive Austausch mit anderen Unternehmen in der Krisenzeit. Es wurde über das weitere Vorgehen und die Interpretationen der ankommenden Informationen und Erlässe beraten und man hat sich gegenseitig unterstützt. Auch der Austausch mit den Auftraggebern der sozialen Dienstleistungen war von Empathie und Verständnis geprägt. Das war in dieser aufgeregten Zeit sehr hilfreich.

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Raus aus dem Krisenmodus und Blick nach vorn
Nach der Corona-Krise und auch jetzt schon, sollte der Blick nur nach vorne gerichtet sein. Wir werden sicherlich irgendwann dazu kommen, die vergangene Zeit der Krise zu analysieren. Dabei sollten ggfs. Strukturen erhalten bleiben, die uns in dieser Zeit von Nutzen waren, seien es Videokonferenzen, differenzierte Home-Office Möglichkeiten (z.B. für alleinerziehende Elternteile), oder der gestärkte Zusammenhalt im Unternehmen.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

NRW-Sozialminister Karl-Josef Laumann hat der Freien Wohlfahrtspflege und den Beschäftigten im Sozialsektor für ihren unermüdlichen Einsatz in Zeiten der Corona-Krise gedankt und den sozialen Dienstleistern schnelle Hilfen zugesagt. Wir wünschen uns von der Politik, dass diese Aussagen und Versprechen nicht vergessen werden, angesichts der ebenfalls wichtigen anstehenden Fragen in anderen Bereichen der Wirtschaft. Die aufgebaute soziale Infrastruktur darf nicht unverschuldet zerstört werden.
Die Gefahr der Vertiefung der digitalen Spaltung der Gesellschaft zu Lasten der Menschen mit niedrigen Einkommen und Transferleistungen, die sich in der Pandemie einmalmehr gezeigt hat muss zum Anlass genommen werden, allen Menschen den Zugang zu digitalen Medien zu ermöglichen und so einer digitalen Bildungssegregation vorzubeugen.

Kurz-Um in Bielefeld

CORONA - Maßnahmen zur Liquiditätssicherung und zum Gesundheitsschutz bei Kurz-Um-Meisterbetriebe

Mindestens einmal wöchentlich findet eine persönliche Lagebesprechung des Leitungsteams statt, außerdem täglich Austausch mit der Geschäftsführung per Telefon und E-Mail zu den Themen: Krankmeldungen in den Abteilungen, Fehlen von Mitarbeitern wegen Kinderbetreuung, Absage von Aufträgen im Zusammenhang mit Corona (werden schriftlich dokumentiert), Stimmung in den Teams, Verhaltensvorgaben für die Teams, Akquise und besondere Öffentlichkeitsarbeit.

Die Belegschaft erhält regelmäßig E-Mails mit allen neuen Informationen, außerdem bei der morgendlichen Teambesprechung mit den Betriebsleitern.

Gesundheit

- An zwei Nähmaschinen werden Mundnasenmasken für die Mitarbeiter (und später Pflegedienste) genäht von unseren beiden Hauswirtschafterinnen und einem Azubi.
- Inzwischen bekommt jede/r Mitarbeiter*in zwei Masken. Dazu wird ein Handzettel ausgegeben mit Hinweisen für die sinnvolle Nutzung (nur auf dem Arbeitsweg im ÖPNV und wenn bei der Arbeit Abstand halten nicht möglich ist). Hand- und Flächendesinfektion wurde intensiv recherchiert und ist inzwischen ausreichend vorhanden und an alle Mitarbeiter*innen und auf alle Fahrzeuge verteilt.
- Zu Kunden wird Abstand eingehalten und sie werden ihrerseits höflich darum gebeten. Es sind Einmal-Masken bestellt, um sie ggf. Kunden anzubieten.

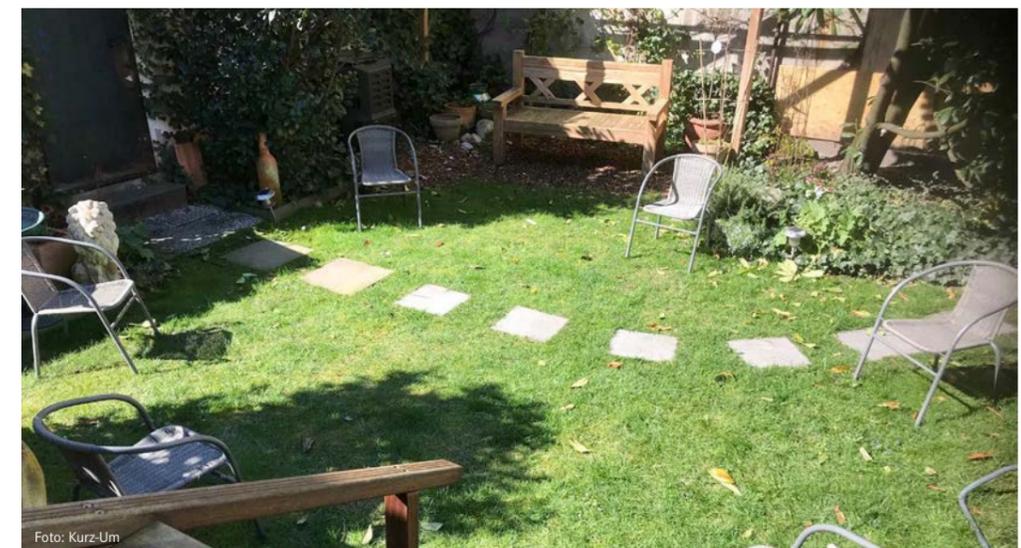


Foto: Kurz-Um



- Teamsitzungen werden wo möglich personell entzerrt, finden mit Abstand, wo möglich draußen im Stehen auf der Parkfläche statt, Plastikstühle sind bestellt.
- Umzügler und Maler versuchen, möglichst immer dieselben Teams zusammen zu stellen, um die Kontaktstreuung unter der Belegschaft einzugrenzen.
- Wir setzen so viele Fahrzeuge wie möglich parallel ein, damit nicht unnötig Viele dicht neben einander sitzen müssen.
- Die Mitarbeiter*innen mit Schreibtisch haben zuhause die Möglichkeit zur Heimarbeit eingerichtet bekommen. In der Disposition wird abwechseln Heimarbeit gemacht. Die Geschäftsführerin arbeitet überwiegend von zuhause.
- Es wurde ein zusätzlicher Aufenthaltsraum geschaffen (Produktionsschule), die Nähwerkstatt ist in das Büro Geschäftsführung verlegt.
- In den Betriebsräumen werden vielberührte Stellen wie Handläufe, Klinken, Kopierer, Getränkeautomat, Lichtschalter und WC permanent desinfiziert.
- Vor allen Büros sind Hinweisschilder zum Abstand halten angebracht. Davor stehen kleine Tische, um Unterlagen, Schlüssel, Bargeld berührungslos austauschen zu können.
- Schilder im Treppenhaus (immer nur eine/r, rauf oder runter)
- Regelmäßige Zirkel des Leitungspersonals mit dem externen Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsarzt zu den neuesten Anforderungen.



Anke Schmidt ist Geschäftsführerin der Kurz Um-Meisterbetriebe e. V. in Bielefeld. www.kurz-um.de

Meine persönliche Arbeitssituation hat sich geändert zu mehr Homeoffice und drastisch weniger externen Terminen in Gremien, Sitzungen oder Veranstaltungen. Gleichzeitig intensiver Kontakt mit dem Leitungspersonal und der Belegschaft per Telefon, E-Mail und regelmäßigen Treffen. Gefragt war zunächst Krisenmanagement: Beantragung von Kurzarbeit, Soforthilfen und Stundungen; schnelle Entwicklung und ständige Weiterentwicklung eines detaillierten Hygieneplans, Beschaffung von Schutzmaterial, intensive Kommunikation mit der Belegschaft. Positiv ist das Zusammenhalten und die Motivation in den Teams. Positiv ist auch der auffallend niedrige Krankenstand, den wir auf die allgemeine Wirkung der Hygieneregeln zurückführen (fast nur orthopädisch bedingte AU). Positiv ist auch die freigesetzte Phantasie und Kreativität bei allen Mitarbeiter*innen zum Finden praktischer Lösungen. Einige praktische Veränderungen könnten dauerhaft bleiben, wie z.B. abwechselnde Heimarbeit, regelmäßige Desinfektion, neue Grußformen, andere Aufstellung von Schreibtischen. Von der Politik erhoffen wir uns ein gutes Gedächtnis und eine nachhaltige Unterstützung aller gesellschaftlichen Bereiche nach der Corona-Krise.

Liquidität

- Rechtzeitiger Abschluss einer Betriebsunterbrechungsversicherung bei behördlich angeordneter Schließung wegen Corona Anfang März
- Kurzarbeit angemeldet, wird in kleinem Umfang wirksam ab April (Installationsabteilung und Möbelspedition, Geschäftsführerin)
- Soforthilfe 25.000 € beantragt und auch schon erhalten
- Rückzahlung 2019 beim Finanzamt beantragt und auch schon erhalten
- Stundungen beantragt beim Finanzamt, Krankenkassen, Berufsgenossenschaft, Versicherungen, Stadtwerke, Telefongesellschaften, Vermieter... (größtenteils bewilligt)
- Aussetzung von Kreditraten bei den Hausbanken SPK und BFS beantragt (schon bewilligt)
- leider Verabschiedung von zwei Minijobbern
- Vorbereitung von zwei weiteren Betriebsmittelkrediten bei SPK und BFS zur Abfederung der zu erwartenden Minusergebnisse
- Beteiligung an diversen Bielefelder online-Plattformen zur Corona-Solidarität (wir bieten Gutscheine und besondere Erledigungsfahrten an)



1.917 Erreichte Personen 559 Interaktionen Beitrag bewerben

51 60 Kommentare 10 Mal geteilt 959 Aufrufe

Gefällt mir Kommentieren Teilen



Volksverein Mönchengladbach

Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?

Der Volksverein Mönchengladbach beschäftigt bis zu 200 Arbeitslose in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen. Er bietet weitere Treffpunkt- und Bildungsangebote. Dabei setzt der Volksverein auf ein Konzept in dem Bilden – Arbeiten – Begegnen – Beraten die Kernbestandteile sind. Der Corona bedingte Shut Down im Betrieb entzog zunächst dem gesamten Konzept die Grundlage. Im Interesse der weiteren Begleitung der Menschen entstand ein neuer Ansatz, bestehend aus 4 Aktionsformen: a) Video Live-Sendungen: 3x wöchentlich mit Informationen, Live Cooking, Basteln, Fotowettbewerb, Bewegungsangeboten. Wichtig hierbei: Die bekannten Personen sind zu sehen und über Chat Funktion kann in das Geschehen eingegriffen werden. Die Live-Sendungen erreichten jeweils bis zu 900 Personen. b) Verschenkaktion: Bücher, Gesellschaftsspiele, Bastel- und Dekomaterialien wurden verschenkt und regten zur Zeitgestaltung an. c) Telefonberatung und (im Ausnahmefall persönliche Beratung) wurden angeboten und rege nachgefragt. d) Lebensmittel wurden an Bedürftige ausgegeben.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Nach der Wiederaufnahme des Betriebes geht es zunächst darum Beschäftigung und Tagesstruktur wieder zu ermöglichen und die Menschen mit ihren Themen (Gesundheit, Finanzen, Ängste, Ohnmacht etc.) zu begleiten und zu stützen. Mit Stolz können wir sagen, dass durch die oben beschriebenen Aktionsformen während des Shut Downs zu allen Teilnehmenden der Kontakt gehalten werden konnte und ein Wiedereinstieg in Arbeit einfach gewesen ist.

Herausforderungen für den Volksverein bestehen in erster Linie im Bereich der Finanzen – der Shut Down von Mitte März bis Ende April hat Einnahmeausfälle in Höhe von 100.000 € bewirkt (bei einem Gesamt Jahresvolumen von rund 3 Mio. €) die nicht mehr aufgeholt werden können – im Gegenteil, die Einnahmen sind auch nun deutlich geringer als vor Corona.

In Mönchengladbach ist ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten – für die Menschen Angebote vorzuhalten ist inhaltlich (und finanziell) eben auch eine große Herausforderung.

Was hat sie positiv überrascht?

Der Volksverein ist für seine Arbeit auf Spenden aus der Mönchengladbacher Bevölkerung angewiesen. Das Spendenaufkommen der letzten Wochen zeigt, dass die Solidarität mit Arbeitslosen auch während der Krisenzeit in Geldspenden Ausdruck gefunden hat.

Auch ist es sehr schön zu beobachten, dass Social Media, bei aller Kritik an den betreibenden Firmen, Menschen tatsächlich vernetzen konnte und so ein Stück Lebenshilfe gewesen ist.



Matthias Merbecks, Geschäftsführer des Volksverein Mönchengladbach gemeinnützige Gesellschaft gegen Arbeitslosigkeit mbH in Mönchengladbach. www.volksverein.de

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Die Offenheit auch einmal bislang unbekannte Wege auszuprobieren. Auch ohne Not. Bei allen Beteiligten, MitarbeiterInnen, TeilnehmerInnen, Öffentlichkeit. Mit dieser Offenheit gibt es viel Neues zu entdecken.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Die Anerkennung, dass die Soziale Arbeit mit Arbeitslosen ein wichtiger gesellschaftlicher Beitrag ist. Die Anerkennung, dass gemeinnützige Unternehmen, in der Regel durch lediglich geringe finanzielle Rücklagen, in Krisenzeiten keinen langen Atem haben. Die Anerkennung, dass gemeinnützige Soziale Arbeit Systemrelevant ist.

Und wenn diese Forderungen von Politik und Verwaltung erfüllt werden (z.B. im SoDG, im Gemeinnützigkeitsrecht etc.) kann Soziale Arbeit noch wirksamer werden da die Ressourcen besser geplant und eingesetzt werden können.

Pro Sozial in Koblenz

Wie hat sich Ihre Arbeit seit Corona geändert?

Im Großen und Ganzen konnten wir arbeiten wie zuvor, für Präsenzs Schulungen und Termine im Haus oder vor Ort bei den Kunden mussten wir jedoch neue Lösungen finden, bzw. mutig sein und neue Lösungen ausprobieren. Als IT-Unternehmen gab es für uns wesentliche Voraussetzungen, die dazu geführt haben, dass sich für den Arbeitsalltag nicht wesentlich viel geändert hat und der Umstieg in den „Corona-Mode“ ohne viel Aufregung schnell vollzogen werden konnte. Am Wochenende vor dem offiziellen Lockdown sind von 150 Mitarbeitern 145 ins Homeoffice gezogen, das ein oder andere Equipment wurde nachgeordert. Wenige Kolleginnen und Kollegen blieben in der Firma, um physikalische Post und Pakete anzunehmen oder Gebäudefunktionen zu warten und zu pflegen.

Durch unsere zentrale IT-Lösung, die übrigens nahezu die gleiche ist, wie sie auch unsere Kunden nutzen, konnten unsere Mitarbeiter*innen ganz normal im Homeoffice weiterarbeiten. Sämtliche Informationen für die unterschiedlichsten Funktionsbereiche, besonders aber für unsere Kundenbetreuer, sind für einen optimalen Kundensupport verfügbar. Also völlig unabhängig davon, von wo wir arbeiten. Ob aus dem Büro in der Firma, von unterwegs oder von zu Hause aus. Der Zugriff erfolgt immer über eine sichere Verbindung und bei guter Netzanbindung ist das Arbeiten am und mit dem Kunden kein Problem. Für die interne Arbeit verlassen keine Daten das geschlossene System. Der Schriftverkehr extern ist digitalisiert. Die wenige



physikalische Post wird zentral eingescannt und steht den Mitarbeitern dann direkt zur Verfügung. Zur internen Telefonie/ Kommunikation sind wir schon lange auf Microsoft Teams umgestiegen, sodass die Web- und Videokonferenzen für uns ohnehin eine tägliche Übung waren. Jetzt nutzen wir diese Technik, die übrigens in den Microsoft 365 Business-Versionen enthalten ist, für fast jede Form der Kommunikation mit den Kunden (Support, Videokonferenzen, Webinare), wirklich sehr zu empfehlen. Also, wir stellen unseren Kunden und uns selbst eine IT-Infrastruktur zur Verfügung, die für modernes, flexibles Arbeiten geschaffen ist.

Was sind die aktuellen Herausforderungen?

Die aktuell größte Herausforderung ist sicherlich die fehlende menschliche Begegnung, zum einen mit den Kollegen, aber auch mit unseren Kunden, besonders am Start eines gemeinsamen Weges. Darüber hinaus gibt es natürlich auch Belastungen bei Kollegen in nicht so komfortablen Homeoffice-Umgebungen. Oder für die Kolleginnen und Kollegen, die Arbeit und Kinderbetreuung bzw. Homeschooling unter einen Hut bekommen müssen. Hier gewähren wir einfach viel Flexibilität, Vertrauen und kollegiale Unterstützung.



Eine weitere große Herausforderung war die Umstellung von unseren IT-Präsenzs Schulungen zu Onlineschulungen. Mit vielen Kunden konnten wir umstellen, auch deswegen, weil wir das seit 2017 schon im geringeren Umfang praktiziert haben. Unsere Webinarformate, die wir bereits in 2017 konzipiert hatten, haben wir schnell ausgebaut – übrigens zur hohen Zufriedenheit und Akzeptanz unserer Kunden. Auf einmal konnten auch Projektsitzungen online umgesetzt werden.

Aber wir sind ohne Zweifel auch froh, wieder Präsenzveranstaltungen durchführen zu können und zu unseren Kunden zu fahren. Jetzt aber viel mehr unter der Prämisse: Ist das notwendig? Ist das nachhaltig? Oder können wir auch anders? Und ja, wir müssen natürlich schauen, wie die hygienischen Sicherheitsregeln auf die Durchführung der Präsenztermine wirken, es wird sicher anders. Bis auf die Verschiebungen der Präsenzs Schulungen haben unsere Kunden sicher nicht viel davon gemerkt, dass wir von 150 Mitarbeitern von jetzt auf gleich mit 145 ins Homeoffice gegangen sind.

Wir konnten unsere IT-Services, unseren Support in gleicher Qualität weiterführen, bis auf einige wenige Netzaussetzer.

Was hat sie positiv überrascht?

Vollkommen überrascht bin ich von dem Umstand, wie schnelle Telefon- und Videokonferenzen Präsenzveranstaltungen ersetzt haben und wie effizient man damit arbeiten kann. Gleichzeitig bin ich gar nicht traurig darüber, dass mein Bahn-Bonus-Konto permanent schrumpft. War früher die Bahn mein zweites Zuhause, so ist es heute mehr und mehr der virtuelle Raum.

Was hat Sie positiv überrascht?

Das überaus positive Feedback unserer Kunden dahingehend, dass sie viele Dinge dank des Arbeitens mit comp.ASS über unser Rechenzentrum schnell ins Homeoffice verlagern konnten. Manche Sitzungen sind jetzt einfach fokussierter und effizienter. Manches wurde gefühlt auch entspannter. Wir sind auf dem richtigen Weg zusammen mit unseren Kunden. Digital, nachhaltig, partnerschaftlich, menschlich.



Herr Christoph Spitzley ist Geschäftsführer der prosozial GmbH in Koblenz, Verantwortungsbereiche Freie Träger, gesetzliche Betreuung und Datenschutz.

www.prosozial.de

Was bleibt hoffentlich nach der Krise?

Ein bewussterer Einsatz von Ressourcen (Fahrzeit, CO2-Einsparung, Konzentration auf das Wesentliche). Eine ideologiefreie Diskussion über die Digitalisierung. Über ihren Nutzen für die Kommunikation untereinander, aber auch über ihre Grenzen. Ebenfalls wünschenswert: Eine neue Flexibilität und Offenheit für Lernformate, die zu einem effektiveren Lernen führen – egal ob digital oder analog. Übrigens haben wir intern und extern jetzt auch vielmehr die Aufzeichnungsmöglichkeit der Webinare und Videokonferenzen genutzt. Zum einen, um sich Dinge orts- und zeitunabhängig einfach nochmal anzuschauen, aber auch um bei komplexen Fragestellungen eine gute Dokumentation zu haben.

Was wünschen Sie sich von der Politik?

Mehr Mut, mehr Wissen, mehr Investition in Bildung und Digitalisierung, insbesondere für die Kunden unserer Kunden, also die Menschen, die einfach eine Zeit lang oder auch dauernd eine intensivere Unterstützung benötigen, um am gesellschaftlichen Leben gleichberechtigt teilnehmen zu können. Darüber hinaus wäre es erstrebenswert, die Digitalisierung noch mehr als Chance zu begreifen, den Kontakt zu den Klienten aufzunehmen. Hier sollte Politik Perspektiven eröffnen und Finanzierungen bereitstellen.

Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns online unter www.bagarbeit.de/veranstaltungen anmelden.
Für Rückfragen erreichen sie uns per Email: veranstaltungen@bagarbeit.de.

| | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|--|---------------------------------------|
| 29. Juni 2020 Online-Seminar | Mitarbeiter*innen und Teams im Homeoffice führen | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 24. August 2020 Köln | Teilhabechancengesetz - Chancen und Risiken für Beschäftigungsträger | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 29. & 30. Juni 2020 Online-Seminar | Chancen für eine beschleunigte Integration - Kompetenzen erkennen im Deutschunterricht | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 25. August 2020 Köln | Arbeitsuchende Alleinerziehende fördern | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 30. Juni 2020 Online-Seminar | Existenzsicherung nach dem AsylbLG | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 04. September 2020 Berlin | Wie Führungskräfte Arbeitssicherheit durch Pflichtendelegation in den Griff bekommen | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 01. & 02. Juli 2020 Online-Seminar | Kompetenzen erkennen bei arbeitsmarktfernen Personen | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 07./08. September 2020 Köln | Grundlagen erfolgreicher Öffentlichkeitsarbeit | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 13. & 14.07.2020 Online-Seminar | Unterricht Online - Mit Webinaren Wissen vermitteln | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 10. September 2020 Hannover | Datenschutz für Sozialunternehmen | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 15. Juli 2020 Frankfurt am Main | Erfolgreich Netzwerken mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 10. September 2020 Frankfurt am Main | Schwer erreichbare junge Menschen - Informationen über und Erfahrungen mit Maßnahmen nach § 16h SGB II | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 20. Juli 2020 Online-Seminar | Übersicht zur aktuellen Rechtsprechung im Arbeitsrecht | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 11. September 2020 Hannover | Datenschutz für Kommunen und Verwaltung | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 27. & 28.07.2020 Online-Seminar | Beratung und Coaching Online | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 14./15. September 2020 Frankfurt am Main | Ausschreibungen der BA Konzepte anforderungsgerecht und prüfsicher erstellen (am Bsp. §45 SGB III) | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 11. & 12.08.2020 Dortmund | Gemeinsam konstruktiv arbeiten – Gelungene Moderation in Gruppen der Arbeitsförderung | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 22/23. September 2020 Würzburg | Bei Konflikten im Arbeitsalltag zielorientiert und überlegt handeln | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 13. & 14.08.2020 Berlin | Ressourcenorientierte Beratungskompetenzen – Gemeinsam Lösungen entwickeln | <input type="button" value="BUCHEN"/> | 23./24. September 2020 Bonn | Veränderungsprozesse gestalten – Nehmen Sie ihre Mitarbeiter*innen mit | <input type="button" value="BUCHEN"/> |
| 17. & 18.08.2020 Hannover | Jetzt rede ich - beim freien Reden und im persönlichen Auftreten überzeugen (Seminar für Frauen) | <input type="button" value="BUCHEN"/> | weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf: www.bagarbeit.de/veranstaltungen | | |

Nachgefragt

Nachgefragt bei Ute Alt, Referentin im Tagungszentrum der bag arbeit.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name: Ute Alt

Größe: 1,58 m

Sternzeichen: Krebs



Warum gerade Qualitätsmanagement?

Qualitätsmanagement bedeutet für mich die Ergebnisse von Strategien und Prozessen sichtbar zu machen und damit geleistete Erfolge wertzuschätzen.

Sind Sie Frühaufsteherin?

Nur, wenn es sein muss!

Wenn Sie mal kochen, dann...?

Gerne ayurvedisch.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Die Tendenz zu viel zu reden und ganz gerne im Mittelpunkt zu stehen.

Was geht gar nicht?

Gefühlte Fakten

Ihre letzte Reise ging nach...

... Dubai im Januar 2020.

Als Kind dachte ich,...

...Erwachsene machen keine Fehler mehr, weil sie groß sind.

Heute weiß ich...

...das war ein Irrtum!

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Anregende Gespräche mit Familie und Freunden.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

Vancouver und Havanna, weil ich in beiden Städten wunderbare Menschen mit viel Toleranz und Lebensfreude kennengelernt habe.

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

Gerne in der Elbphilharmonie, so es denn Karten gibt, die man nicht ewig vorbuchen muss.

Am 23. und 24. September 2020 bietet Sie in Bonn das Seminar *Veränderungsprozesse gestalten – Nehmen Sie ihre Mitarbeiter*innen mit.*



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.), 2020**
Verantwortlich: Dr. Judith Aust
Redaktion: Alina Simon
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design
Bildnachweis (Titel):
Internationaler Bund, Neue Arbeit, Brauchbar