04/2020

DAS MAGAZIN DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT ARBEIT E.V.

Forum Arbeit

ZUR SACHE Harte Zeiten **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Arbeitsperspektiven? **BAG ARBEIT TRIFFT** Beate Schulz-Montag **VOR ORT** Ökobau und Rundum Meisterservice **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Tamara Moll

bag arbeit

Arbeitsperspektiven?

Inhalt

Anzeige

Fördermittelführer 2021/2022

Die wichtigsten Finanzierungsmöglichkeiten für gemeinnützige Organisationen aus den Bereichen Bildung, Soziales, Umwelt, Kultur, bürgerschaftliches Engagement, Entwicklungspartnerschaften und internationale Zusammenarbeit

Zugang zu über 750 Förderquellen

Versandkostenfrei direkt beim Verlag bestellen:
www.foerdermittelfuehrer.de
Tel: 09874-322 516
E-Mail: shop@foerder-lotse.de
Oder im Buchhandel: ISBN 978-3-9822148-0-1

Förderlotse Torsten Schmotz

Inklusive 90 Tag Zugang zum Förderlotse Fördermittelführer Online

www.foerdermittelfuehrer.de

Foto: Ökobau

Zur Sache

Harte Zeiten 2
Claudio Vendramin

Magazin

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen - quo vadis? 3
Andreas Hammer

"Teilhabe am Arbeitsmarkt" am Limit? 5
Andreas Hammer

Arbeitsmarktprognose 2021 6
Dr. Anja Rossen, Dr. Duncan Roth, Dr. Rüdiger Wapler, Dr. Antje Weyh

Drei Maßnahmen für mehr Stabilität 8
Holger Schäfer

Buch- und Filmtipp 9

Arbeitsperspektiven?

Im Tandem durch die Krise: Jobsharing während der COVID-19-Krise 10
Prof. Dr. Martin Krzywdzinski, Svenja Christen

bag arbeit trifft 14

Beate Schulz-Montag

Vor Ort

Ökobau 20

Rundum Meisterservice 24

Veranstaltungstipps 26

Nachgefragt 28

Tamara Moll

Harte Zeiten

Unser Autor Claudio Vendramin

ist Vorstand der bag arbeit und geschäftsführender Vorstand des Arbeitskreis Recycling e.V.

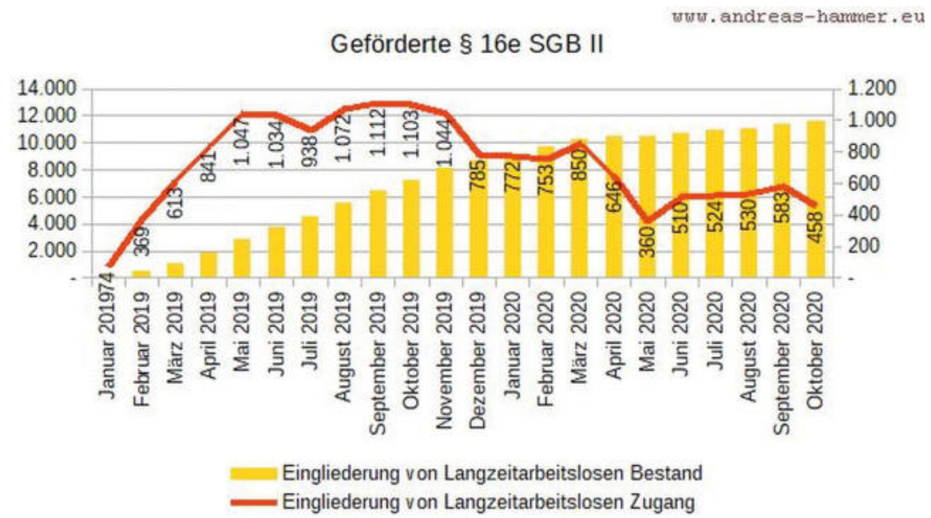
Harte Zeiten in diesen Tagen - Corona Hilfen ja oder nein, Umsatzausfälle, zahlt die Betriebsausfallversicherung, wenn ja wie viel und wann kommt der nächste Lockdown? Kann ich meine Mitarbeiterin trotz Maske noch erkennen, ist das SodEG eine Alternative?
Viele Fragen und Unwägbarkeiten für uns alle, immerhin wurde Trump gefeuert. Und es gibt weitere gute Nachrichten. Die CO2-Bilanz sieht nach dem Runterfahren der Wirtschaft, dem Abbruch des Flugverkehrs und dem Urlaub zu Hause ganz gut aus. Die BAG Arbeit hat in Kooperation mit dem EFAS und dem WIR e.V. in der Zwischenzeit am neuen Kreislaufwirtschaftsgesetz mitgearbeitet und Erfolge zu verzeichnen. Um die Quoten bei der Vorbereitung der Wiederverwendung, der Müllvermeidung und den Sammlungszielen nicht nur im Elektrobereich zu erhöhen, treten Neuerungen in Kraft. Die Nahtstelle zwischen Sammlung und Entsorgung, bei der eine Vorsichtung von Waren für die Wiederverwendung umgesetzt werden muss, hat die besondere Aufmerksamkeit von Verwaltung und Gesetzgeber erfahren. Ein Kooperationsvertrag zwischen Wiederverwendungseinrichtung und Wertstoffhof soll den Zugriff auf die großen Ströme, die über die Wertstoffhöfe und kommunalen Sammlungen laufen, legal steuern. Beabsichtigt wird ein Entsorgungsfachbetrieb light, der auf die Vorbereitung der Wiederverwendung zugeschnitten ist. Da warten wir auf die genauen Konditionen, begrüßen aber die prinzipielle Bereitschaft des Gesetzgebers, die Notwendigkeit des ersten Abfallschrittes zu akzeptieren. Secondhandkaufhäuser werden durch die Gesetzesnovelle ernst genommen beim Thema Ressourcenschonung.
Goldene Zukunft? Auf jeden Fall ein Schritt raus aus der Illegalität bei dem Zugriff auf Waren, die für eine Wiederverwendung lohnen. Gesucht werden 150 Initiativen im Bundesgebiet, die bereit sind, sich entsprechend zertifizieren zu lassen. Muster Kooperationsverträge werden vorbereitet, eine Zusammenarbeit mit dem VKS/VKU als dem Dachverband der öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger ist verabredet.
Und schlussendlich taucht bei einer etablierten Partei (mit ca. 20 % WählerInnenanteil, wenn alles gut geht ...) zum ersten Mal die Forderung nach Förderung von Secondhandkaufhäusern ab 20.000 Einwohnern auf. Hurra! Es geht voran, hoffentlich in einem Tempo, dass unseren Einrichtungen und damit unseren Beschäftigten und MaßnahmeteilnehmerInnen rechtzeitig zugutekommt.
In diesem Sinne wünsche ich Euch und uns noch ein tapferes Durchhalten, hoffentlich bald wieder Möglichkeiten, sich nicht nur virtuell zu treffen und in absehbarer Zukunft eine vernünftige und dem Gesetz entsprechende Dauer-Finanzierung aus euren lokalen Abfallhaushalten. Besinnliche Feiertage, einen guten Rutsch und ein kraftvoller Neustart im Jahr 2021, das wäre doch was!

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen – quo vadis?

Andreas Hammer

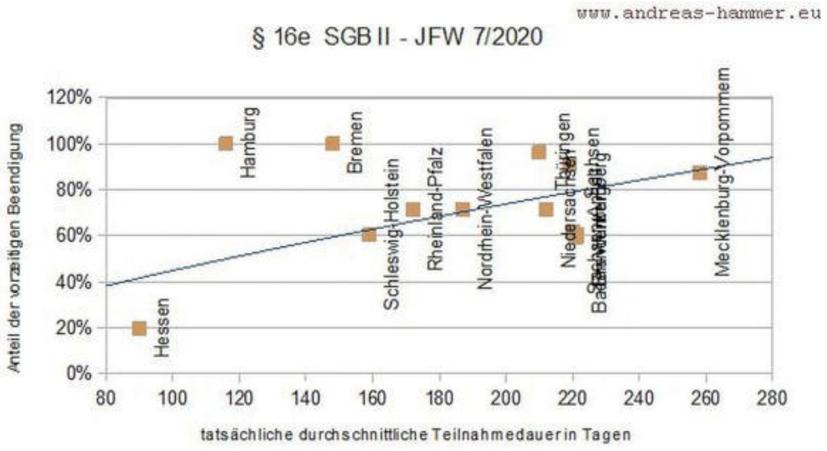
Mit dem 10. Gesetz zur Änderung des SGB II ist zum 1.1.2019 der § 16e SGB II erneut novelliert worden. Damit soll die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen gefördert werden.
Im Oktober 2020 (vorläufig) lag die Zahl im Bestand bei 11.652 Personen[1]. Seit September 2019 gehen die monatlichen Zugänge im Trend zurück. Diese Entwicklung setzt bereits vor der Corona-Pandemie ein. Auch die Rücknahme von Pandemie-bedingten Einschränkungen hat nicht zu einer Trendumkehr geführt. So wächst der Bestand nur langsam.
Ein weiterer Trend zeigen die vorzeitigen Beendigungen, für die Jahresfortschrittswerte (JFW) bis zum Juli 2020 vorliegen. Ein vorzeitiges Ende meint eine Ende vor der geplanten Teilnahmedauer. Es kann sowohl positiv sein, wenn die geförderte Person eine ungeförderte Beschäftigung aufnimmt, als auch negativ, wenn der geförderten Person beispielsweise gekündigt wird und danach arbeitslos ist.

Deutschlandweit enden ca. 70% der nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigungsverhältnisse vorzeitig (JFW 7/2020). Am geringsten ist der Wert in Hessen mit rund 20% und am höchsten in Bremen und Hamburg mit je 100 % und Bayern mit rund 98 %. Für zwei Bundesländer sind die Zahlen nicht ausgewiesen.



Die tatsächliche durchschnittliche Teilnahmedauer beträgt 189 Tage; 90 Tage in Hessen und 116 Tage in Hamburg, am anderen Ende 258 Tage in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg mit 221 Tagen (also jeweils mehr als doppelte wie in Hessen). Die maximal förderbare Teilnahmedauer wird im Durchschnitt der Bundesländer bei weitem nicht ausgeschöpft.

[1]Quelle der Zahlen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.



Offenbar steigt mit der Teilnahmedauer die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Endes. Aus dem Rahmen fallen hier Bremen, Hamburg und Hessen.
Grund für das vorzeitige Ende der nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung sind vor allem Kündigungen der Arbeitgeber (rund 49 % der Austritte 2019).

Von 964 Austritten auf § 16 SGB II in 2019, entfielen
2,5% auf den Übergang in eine ungeförderte versicherungspflichtige Beschäftigung
6,7% auf gesundheitliche Beeinträchtigungen
4,3% auf vertragswidriges Verhalten
2,7% fehlende Mitwirkung
1,6% auf Über- oder Unterforderung,
12,7% auf Kündigung vom Arbeitnehmer,
48,9% auf Kündigung vom Arbeitgeber.

Dabei stellt sich die Frage, wie wirksam dabei die begleitende Betreuung war, die sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer unterstützen und negative Maßnahmeabbrüche vermeiden soll.
Aufgrund der zuletzt verfügbaren Zahlen (nur für gemeinsame Einrichtungen) ist davon auszugehen, dass die vorzeitigen Beendigungen der Eingliederung von Arbeitslosen überwiegend negative Austritte waren.

Hinsichtlich des Verbleibs der Geförderten nach Austritt aus § 16e SGB II lässt sich für 2019 feststellen, dass ein Drittel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verblieben sind und dass drei Viertel weiterhin im Leistungsbezug des Jobcenters sind. Von den Leistungsberechtigten nach Austritt sind 71 % arbeitslos gemeldet (d h. sie sind auch nicht in einer Maßnahme).

www.andreas-hammer.eu

§ 16e SGB II	Verbleib nach 6 Monaten
Austritte insgesamt 2019	*1265*
in sv.-pflichtiger Beschäftigung	33,2
Nicht-Leistungsempfänger	24,7
Leistungsempfänger	75,3
arbeitslos	71,1

Offen ist, welches Potenzial das Instrument noch hat angesichts der verlangsamten Zugänge, dem großen Umfang von vorzeitigen Abgängen, die vor allem durch Kündigungen der Arbeitgeber beeinflusst scheinen, sowie fehlender Anschlüsse für einen Großteil der weiter Leistungsberechtigten.

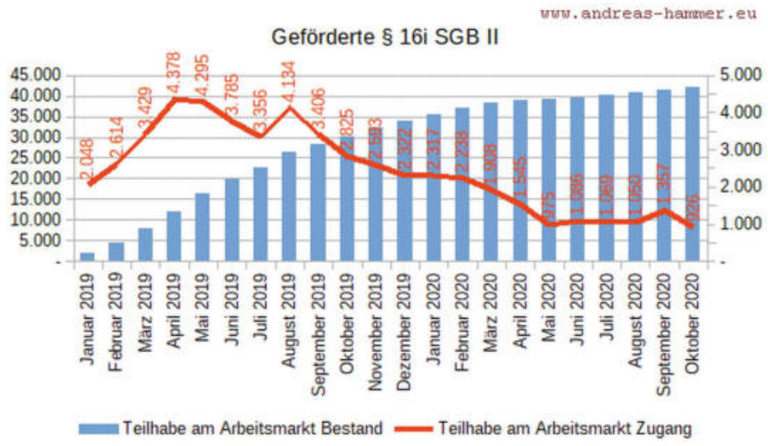
Unser Autor Andreas Hammer

ist seit 1985 beschäftigungspolitisch in verschiedenen Funktionen aktiv. Seit vielen Jahren führt er Evaluationen und Fortbildungen durch, berät bei der Drittmittelakquise und Projektkonzipierungen.

ahammer@t-online.de

„Teilhabe am Arbeitsmarkt“ am Limit?

Andreas Hammer



Mit dem 10. Änderungsgesetz zum SGB II ist zum 1.1.2019 als neues Instrument der Paragraph 16i SGB II – Teilhabe an Arbeit – befristet für fünf Jahre eingeführt worden. Ziel ist die Förderung der Teilhabe von Langzeitleistungsbeziehenden.
Dabei geht es um Personen, die innerhalb der letzten sieben Jahre sechs Jahre Arbeitslosengeld II bezogen haben, unabhängig davon, ob sie arbeitslos waren oder nicht (Für Alleinerziehende und Menschen mit Schwerbehinderung: 5 Jahre).

Wie sieht die Entwicklung in den ersten zwei Jahren aus?
Im Oktober 2020 (vorläufig) lag die Zahl im Bestand bei 41.948 Personen. Der Start in das Instrument wurde insofern erleichtert, dass 3.925 Teilnehmende des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ direkt in die Förderung von § 16i SGB II übergehen konnten. In 2019 wurden darüber hinaus weitere Programme und Instrumente vom Bund als förderunschädlich für den Einritt in § 16i SGB II akzeptiert. Berücksichtigt man dann noch den Wegfall dieses Bundesprogramms ist die Netto-Wirkung des Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geringer.
Seit August 2019 gehen die monatlichen Zugänge bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt im Trend zurück. Diese Entwicklung hat bereits vor der Corona-Pandemie eingesetzt. Die Gründe sollten offengelegt und diskutiert werden.

Auch die Rücknahme von Pandemie-bedingten Einschränkungen hat sich nicht sehr positiv auf die Entwicklung der Eintritte ausgewirkt. Sozialunternehmen und andere Arbeitgeber mit Liquiditätsproblemen und Einnahmeausfällen fallen als Arbeitgeber mehr oder weniger aus (vgl. Hammer, A.: Einschätzung der Sozialdienstleister zum Sozialdienstleister-Einsatzgesetz. Östringen 2020; auf www.andreas-hammer.eu erhältlich).
Betriebe, die Kurzarbeit nutzen, werden eher nicht Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsberechtigte einstellen.
Bei 60 % der § 16-i-SGB II-Arbeitsverträge (Datenstand März 2020) steht die wichtige Frage der Verlängerung an, da sie auf unter 3 Jahren befristet sind. Und das bei reduzierter Förderquote ab dem 3. Förderjahr. Das Ergebnis wird sicher Einfluss darauf haben, inwieweit das Instrument § 16i SGB mit der degressiven Förderung funktioniert und ob es entfristet wird.

In der Corona-Krise zeigt sich nun auch ein bereits im Gesetzgebungsverfahren monierter Mangel: die Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II sind nicht arbeitslosenversicherungspflichtig. Deshalb kann für diese Beschäftigten keine Kurzarbeit beantragt werden. Dies wäre sicherlich für Arbeitgeber ein Anreiz, auch in Krisenzeiten öffentlich-geförderte Beschäftigung zu nutzen.
Das Recht auf Teilhabe – wie es auch gesetzlich abgesichert ist – darf nicht dauerhaft eingeschränkt werden, auch nicht in Zeiten von Krisen. Die vorhandenen Rechtsgrundlagen und Konzepte zur Teilhabe müssen entsprechend angepasst und krisentauglich werden.

Arbeitsmarktprognose 2021:

Höhere Rückgänge in Ostdeutschland in beiden Rechtskreisen erwartet

Dr. Anja Rossen, Dr. Duncan Roth, Dr. Rüdiger Wapler, Dr. Antje Weyh

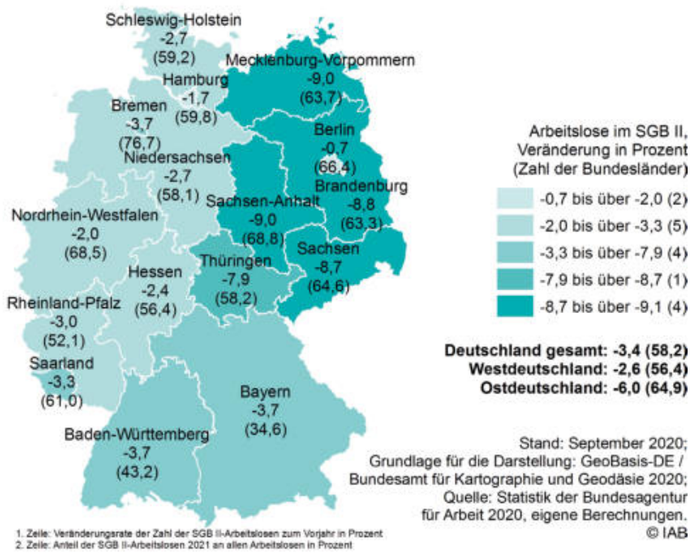
Die Corona-Pandemie bedeutet für die deutsche Wirtschaft die schwerste Rezession der Nachkriegsgeschichte. Anders als in der Finanzkrise traf es nicht einzelne Branchen, sondern fast alle Wirtschaftsbereiche. Allerdings blieben bislang die Folgen für den Arbeitsmarkt angesichts des immensen wirtschaftlichen Schocks noch vergleichsweise begrenzt (Bauer et al. 2020). Dennoch erwartet das IAB für das Gesamtjahr 2020 bundesweit einen Anstieg der Arbeitslosigkeit um 19,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Für 2021 prognostiziert das IAB einen Rückgang der Arbeitslosigkeit um 3,8 Prozent. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Prognosen (September 2020) wurde davon ausgegangen, dass es keinen erneuten flächendeckenden Lockdown gibt.[1]

Unsere Autorin Dr. Anja Rossen

studierte Volkswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Ökonometrie, Statistik und Wirtschaftspolitik an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. In den Jahren 2011 bis 2015 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hamburgischen WeltWirtschaftsInstitut (HWWI) Im Mai 2015 schloss sie ihre Promotion an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg mit einer kumulativen Arbeit zu den Themen Prognosemodelle, Modellierung von Metallpreisen und regionaler Arbeitskräftemobilität ab. Seit Februar 2016 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB Bayern.

Prognose über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II von 2020 auf 2021, Veränderung in Prozent



[1] *Vgl. Bauer et al. (2020) sowie Rossen at al. (2020a) zu den weiteren Annahmen bei der Erstellung der Prognosen sowie zur Unsicherheit, die mit diesen verbunden ist.*

Wir erwarten, dass die Arbeitslosigkeit sowohl im Rechtskreis SGB II (-3,4 %) als auch im SGB III (-4,4 %) im Jahr 2021 zurückgehen wird. In letzterem befinden sich überwiegend Personen, die ihre Beschäftigung erst vor Kurzem verloren haben und meist bessere Chancen haben, schnell wieder einen Job zu finden. Daher reagiert die SGB-III-Arbeitslosigkeit üblicherweise stärker auf Konjunkturentwicklungen als der SGB-II-Bereich, in dem sich ein Großteil des verfestigten Kerns der Arbeitslosigkeit befindet.

Unsere Autorin Dr. Antje Weyh

studierte von 1997-2002 Betriebswirtschaft. Von 2002-2004 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschaftspolitik der Technischen Universität Bergakademie Freiberg im Rahmen der Projektarbeit zum Gründungsgeschehen in Deutschland. Seit Oktober 2004 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB Sachsen.

Der prognostizierte Rückgang im Rechtskreis SGB III beruht im Wesentlichen darauf, dass eine weitere Erholung des Arbeitsmarktes in 2021 erwartet wird. Im SGB II dagegen wird vor allem davon ausgegangen, dass die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen relativ stark zunehmen werden (Bauer et al. 2020). Somit zählen diese Personen im statistischen Sinne nicht zu den Arbeitslosen. Hinzu kommt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld I für einen Teil der SGB III-Arbeitslosen verlängert wird. Daher ist davon auszugehen, dass es weniger Übergänge aus diesem Rechtskreis in den des SGB II geben wird.

In beiden Rechtskreisen gehen wir von einem stärkeren Rückgang in Ostdeutschland als in Westdeutschland aus. Dies gilt insbesondere für die SGB III-Arbeitslosigkeit. Hier wird im

Unser Autor Dr. Duncan Roth

studierte Politics, Philosophy and Economics an der University of York in England. Im Anschluss an das Bachelorstudium erwarb er einen Master of Science in Economics an der University of Warwick. Seine Promotion zum Thema „Cohort size and labour-market outcomes“ schrieb er an der Philipps-Universität Marburg. Am IAB ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter im regionalen Forschungsnetz tätig.

Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer ein Rückgang um 12,9 Prozent (versus -2,3 % in Westdeutschland) erwartet, der teils auch deutlich höher ausfällt (vgl. Rossen et al. 2020b). Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, dürfte die SGB II-Arbeitslosigkeit in den ostdeutschen Flächenländern ebenfalls stärker als in Westdeutschland sinken. Damit erreicht die SGB II-Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland (auch demografisch bedingt) 2021 einen Wert, der unter dem des Jahres 2019 liegen dürfte. Dennoch bleibt der SGB II-Anteil an allen Arbeitslosen dort meist höher.

Unser Autor Dr. Rüdiger Wapler

absolvierte von 1990-1996 das Studium der Internationalen Volkswirtschaftslehre an der Universität Tübingen (Dipl.-Volksw.) und promovierte von 1996-2002 an der Universität Tübingen zum Thema „Unemployment, Market Structure and Growth“. Von 2003-2004 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Seit Dezember 2004 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB Baden-Württemberg.

Literatur: Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2020): IAB-Prognose 2020/2021: Arbeitsmarkt auf schwierigem Erfolgskurs. IAB-Kurzbericht Nr. 19.
Rossen, Anja; Roth, Duncan; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje (2020a): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2020/2021: Der Arbeitsmarkt erholt sich von der Corona-Krise regional sehr unterschiedlich. IAB-Kurzbericht Nr. 20.
Rossen, Anja; Roth, Duncan; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje (2020b): Regionale Arbeitsmarktprognosen. Aktuelle Daten und Indikatoren, 01/2020.

Drei Maßnahmen für mehr Stabilität

Holger Schäfer

Unser Autor Holger Schäfer
ist Senior Economist für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, IW.

Der Arbeitsmarkt hat sich von der Coronakrise noch nicht erholt, zeigen Zahlen des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit. Kurzarbeit war bisher zwar ein probates Instrument in der Krise, hilft aber nicht dauerhaft. Mit mehr Flexibilität ließe sich der Arbeitsmarkt schneller stabilisieren. Das ist das Ergebnis einer neuen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW).

Die Kurzarbeit ist in der Coronakrise das Mittel der Wahl gewesen: Sie hat tausende Entlassungen verhindert. Auch die Hilfen der Bundesregierung dürften die Folgen auf dem Arbeitsmarkt gedämpft haben. Allerdings sind die Auswirkungen der Pandemie noch längst nicht vorüber, zeigen neue Zahlen des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit: Demnach gab es im September 2,8 Millionen Arbeitslose, das entspricht einer Quote von rund 6,2 Prozent. Im Vergleich zu August sind das 108.000 Arbeitslose weniger. Saisonbereinigt ergab sich dagegen nur ein Rückgang von 8.000.

Das größte Problem aktuell: Die Unsicherheit ist nach wie vor groß, viele Arbeitgeber sind bei Neueinstellungen vorsichtig. Instrumente wie Kurzarbeit und Co. sind teuer, sie können nicht unbegrenzt fortgesetzt werden. Um den Arbeitsmarkt langfristig zu stabilisieren, braucht es also andere Ansätze.

Sinnvoller wäre es deshalb, Arbeitgebern die Entscheidung für eine Neueinstellung zu erleichtern – mit folgenden Ansätzen:

- Lockerung des Befristungsrechts: Viele Arbeitgeber stellen kaum neue Mitarbeiter ein, weil sie nicht wissen, ob es einige Monate später noch genug Arbeit geben wird. Der gesetzliche Kündigungsschutz erschwert die Lage. Hier könnte eine vorübergehende Lockerung des Befristungsgesetzes vielen Unternehmen helfen.
- Lockerung des Arbeitszeitgesetzes: In der Krise wurde deutlich weniger gearbeitet, vor allem durch Kurzarbeit, aber auch durch den Abbau von Überstunden. Genauso würde es Unternehmen helfen, die Höchstarbeitszeit vorübergehend flexibler handhaben zu dürfen – wenn es nötig ist und dabei hilft, die Krise besser zu bewältigen.
- Unterstützung von flexiblen Beschäftigungsformen: Zeitarbeiter dürfen höchstens 18 Monate ohne Unterbrechung in Einsatzunternehmen arbeiten. Während der Krise mussten sie deshalb abgezogen werden – und fanden oft keinen anderen Einsatzbetrieb. Es wäre deshalb zu überlegen, die Höchstüberlassungsdauer vorübergehend auszusetzen – und so den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, flexibler auf die Krise reagieren zu können.

Quelle: https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/holger-schaefer-drei-massnahmen-fuer-mehr-stabilitaet.html

Foto: Julia Baumgart

Buchtipp

Demokratie - Eine deutsche Affäre

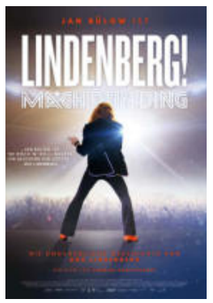
Hedwig Richter

Viele warnen heute vor dem Untergang der Demokratie. Aber ist es wirklich so ernst? Die Historikerin Hedwig Richter reist in die Vergangenheit, erzählt die Geschichte der deutschen Demokratie als eine Chronologie von Fehlern, Zufällen und Lernprozessen, in deren Zentrum der Zivilisationsbruch des Holocausts steht. Ein Buch, das trotz allem viel Hoffnung weckt.

Filmtipp

Lindenberg!

Deutschland, 2020



Das Biopic ‚Lindenberg! - Mach dein Ding' von Hermine Huntgeburth erzählt die Geschichte eines Jungen aus der westfälischen Provinz, der eigentlich nie eine Chance hatte, und sie doch ergriffen hat, um Deutschlands bekanntester Rockstar zu werden - ein Idol in Ost und West.

Im Tandem durch die Krise: Jobsharing während der COVID-19-Krise

Prof. Dr. Martin Krzywdzinski, Svenja Christen

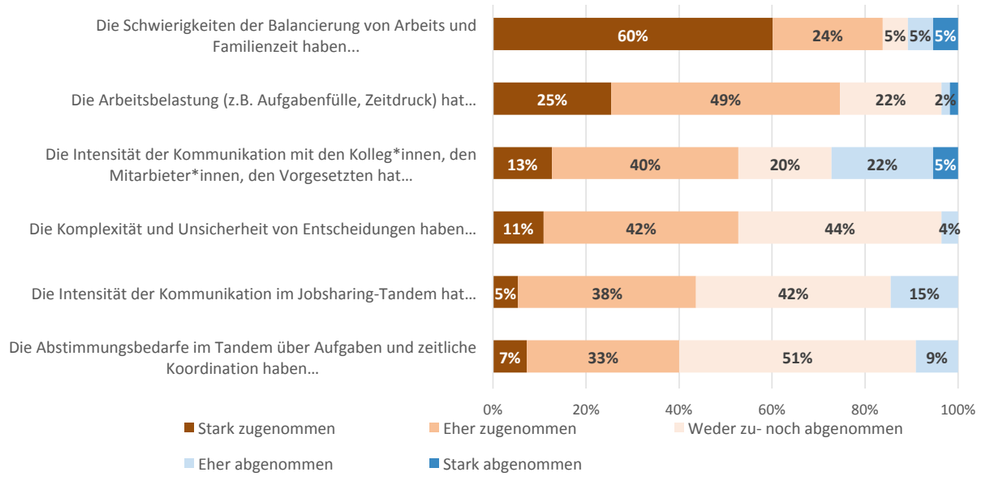
Die COVID-19-Krise verändert die Arbeitswelt. Der Lockdown zur Eindämmung der Pandemie ging in den Betrieben mit der weitgehenden Umstellung auf die Arbeit im „Homeoffice“ und damit auf die Nutzung von Onlineformaten einher. Lieferketten und Absatzmärkte brachen zusammen, Unternehmen mussten in kürzester Zeit Notfallpläne entwickeln und umsetzen. Dies veränderte Arbeits- und Abstimmungsprozesse, machte neue Formen der Kommunikation notwendig und schuf für Führungskräfte eine große Unsicherheit sowie neue Herausforderungen bei der Personalführung und der Leitung und Koordination von Prozessen.

Die neuen Herausforderungen stellten sich auch für Jobsharer*innen. Der Begriff Jobsharing bezeichnet Arbeitsmodelle, in denen sich zwei in Teilzeit arbeitende Personen im Tandem einen Arbeitsplatz teilen. Hier wird er auf Arbeitsmodelle für Positionen mit Führungsverantwortung bzw. mit anspruchsvollen Expertenaufgaben bezogen. Auf diesen Positionen bedeutet die Teilung der Aufgaben eine besondere Herausforderung aufgrund des Verantwortungsumfangs, des Abstimmungsbedarfs oder auch der Akzeptanz bei Mitarbeiter*innen. Obwohl die zentrale Motivation für die Einrichtung und Nutzung von Jobsharing zumeist darin liegt, Teilzeitmodelle in Führungspositionen zu ermöglichen – etwa für Eltern (und vor allem Frauen), die neben der Führungskarriere Zeit für Kinder haben wollen –, zeigen wir (Cooiman et al. 2019), dass ein weiterer wichtiger Mehrwert des Jobsharing häufig in der Erhöhung von Lernmöglichkeiten und der Optimierung der Entscheidungsqualität durch eine gemeinsame Entscheidungsfindung liegt.

Hat sich Jobsharing auf diesen Positionen in der Krise bewährt? Die folgende Analyse beruht auf einer Onlineumfrage, an der 55 Jobsharer*innen von Mai bis Juli 2020 teilgenommen haben. Unter diesen sind 48 Frauen (96%) und zwei Männer (4%). 46 Personen (84%) hatten Kinder. 50% der Befragten sind zwischen 31 und 40 Jahren alt, weitere 46% zwischen 41 und 50 Jahren. 94% der Befragten sind verheiratet bzw. leben in einer Partnerschaft, 92% haben Kinder. Es handelt es sich bei drei Viertel der Befragten um Führungskräfte mit Fachfunktionen, bei einem Viertel um Experten und Fachpositionen. Damit ist dieses kleine Sample nach unserer Einschätzung durchaus typisch der für die Zusammensetzung der Gruppe der Jobsharer*innen (vgl. Cooiman et al. 2019).

Foto: Ökobau

Abbildung 1: „Wir würden nun gerne wissen, wie sich Ihre Arbeitssituation im Jobsharing-Tandem während der COVID-19-Krise verändert hat.“ (in %, n=55)



Jobsharing während der COVID-19-Krise

Alle befragten Jobsharer*innen haben während der COVID-19-Krise ausschließlich von zuhause gearbeitet. Das typische Arbeitszeitarrangement vor der Krise waren 20-30 Wochenstunden. Über die Hälfte der Jobsharer*innen berichtete, dass sie in der Krise mehr als sonst gearbeitet haben, was mit zusätzlichen Aufgaben für Führungskräfte in einer Situation von hoher Unsicherheit und erschwerten Abstimmungsprozessen zusammenhängen kann. Die Tandems stellten flexibel ihre Arbeitszeitorganisation um: um etwa die Betreuung für die Kinder sicherzustellen, wechselten viele zu einer Aufteilung der Arbeitszeit pro Tag (z.B. vormittags und nachmittags).

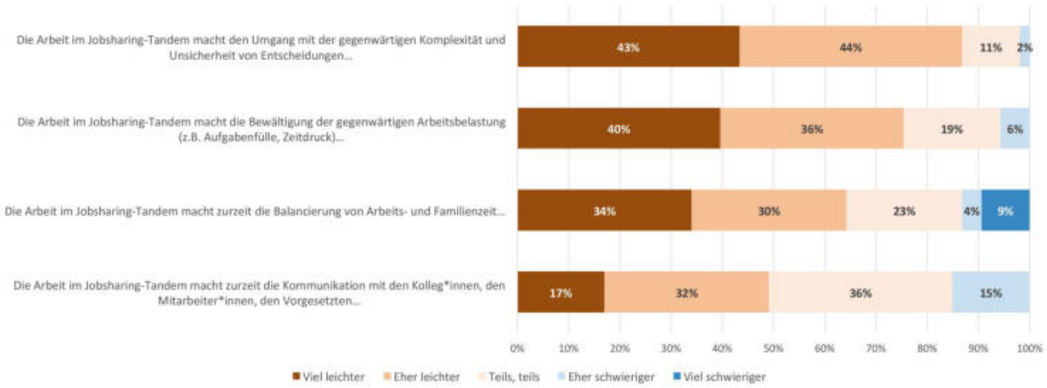
Für befragten Jobsharer*innen bedeutete die COVID-19-Krise Druck von zwei Seiten (Abbildung 1): auf der einen Seite nahm der Betreuungsbedarf für Kinder zu. 84% der Befragten berichteten, dass die Anforderungen in der Balance zwischen Arbeits- und Familienzeiten „stark zugenommen“ oder „eher zugenommen“ haben. Auf der anderen Seite stieg die Arbeitsbelastung durch neue Aufgaben, Unsicherheiten und Kommunikationsbedarfe.

Ein zentrales Ergebnis unserer Befragung ist, dass in dieser Situation das Jobsharing selbst als eine Ressource und Hilfe wahrgenommen wurde (Abbildung 2). 87% der Befragten berichteten, dass die Arbeit im Jobsharing die Bewältigung der neuen Komplexitäten und Unsicherheit während der COVID-19-Krise „viel leichter“ oder „eher leichter“ mache. 76% der Befragten waren der Meinung, dass Jobsharing auch die Bewältigung der gestiegenen Aufgabenfülle und Arbeitsbelastung während der COVID-19-Krise erleichtere. 49% der Befragten nahmen es als eine Erleichterung für die Sicherstellung der Kommunikation im Unternehmen wahr.

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass Jobsharing in der Krise nicht nur ein Modell ist, das Eltern in der Vereinbarung von Arbeits- und Familienaufgaben hilft, sondern eine darüberhinausgehende strategische Bedeutung hat.

Bemerkenswert ist, dass weitere Fragen nach der Atmosphäre im Team, die Abstimmung und auch die Unterstützung durch Vorgesetzte vor und während der Krise gleichermaßen sehr positiv beantwortet wurden. Auch blieben deutlich über 90% der Befragten während der COVID-19-Krise mit dem Jobsharing sehr oder eher zufrieden.

Abbildung 2: „Wenn Sie an die besonderen Arbeitsanforderungen in der Zeit der COVID-19-Pandemie denken: empfinden Sie die Arbeit im Jobsharing-Tandem als Erleichterung oder Erschwernis für die Bewältigung der Anforderungen?“ (in %, n=53)



Literatur: BMFSFJ. 2018. Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
Cooiman, Franziska, Martin Krzywdzinski und Svenja Christen. 2019. „‘Ich arbeite ganz anders und besser als früher.‘ Praxis und Potentiale von Jobsharing in Unternehmen“. Discussion Paper SP III 2019-301. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
Krzywdzinski, Martin; Christen, Svenja. 2020. „Im Tandem durch die Krise: Arbeit im Jobsharing während der COVID-19-Pandemie“. Discussion Paper SP III 2020-303. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Arbeitsperspektiven?

Schlussfolgerungen

Unsere Studie verdeutlicht die Stärken des Jobsharing-Modells, insbesondere auch für Führungskräfte. In der Wahrnehmung der Jobsharer*innen hatte ihr Arbeitsmodell dazu geführt, dass sie genau jene Kommunikations- und Koordinationsfähigkeiten ausbilden konnten, die in der COVID-19-Krisensituation gebraucht wurden. Diese Ergebnisse bestätigen, dass der Mehrwert des Jobsharing nicht nur in der Flexibilität der Arbeitszeitmodelle und der Verbesserung der Work-Life-Balance liegt, sondern dass die Besetzung von Führungspositionen durch Jobsharing-Tandems einen strategischen Vorteil im Sinne der Verbesserung von Entscheidungsqualität gerade auch in schwierigen Situationen bedeuten kann.

Unser Autor Prof. Dr. Martin Krzywdzinski

ist Professor für Internationale Arbeitsbeziehungen an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Direktor am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft und Forschungsgruppenleiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Unsere Autorin Svenja Christen

ist Arbeitspsychologin und Geschäftsführerin des StartUps „the jobsharing hub“, einer Beratung rund um das Thema Jobsharing für Organisationen und (interessierte) Jobsharer.

Wir erleben eine beschleunigte soziale und ökonomische Polarisierung

Beate Schulz-Montag arbeitet seit 1990 als Foresight-Expertin und -Beraterin für Unternehmen und öffentliche Auftraggeber. Sie ist Partnerin des foresightlab in Berlin und Mitbegründerin der Initiative „D2030 - Deutschland neu denken“.

Frau Schulz-Montag, Sie sind Zukunftsforscherin. Womit beschäftigt sich die Zukunftsforschung?

Schulz-Montag: Zukunftsforscher*innen beschäftigen sich mit mittel-bis langfristigen Entwicklungen, wozu ganz wesentlich auch die Zukunft der Arbeit gehört. Im Unterschied zu einzelnen Fachdisziplinen nimmt die Zukunftsforschung eine 360 Grad-Perspektive ein und versucht, Themen, beispielsweise den Einfluss neuer Technologien auf die Arbeitswelt, in ihrer Entwicklungsdynamik, ihren vernetzten Wirkungen und Abhängigkeiten zu analysieren und zu beschreiben. Letztlich ist ihr Blick in die Zukunft immer ein systemischer. Aber entgegen eines weit verbreiteten Irrtums sagen wir die Zukunft nicht voraus. Vielmehr erzeugen wir mithilfe wissenschaftlicher Methoden wie der Szenariomethode plausible, alternative Bilder von der Zukunft. Wir fragen auf Basis zuvor gesammelter Daten und Fakten also: „Was könnte sein?“, um daraus im Anschluss zukunftsrobuste Strategien abzuleiten und Antworten auf die Frage zu finden: „Was sollen wir tun?“ In der Regel tun wir dies nicht allein, sondern mit unseren Auftraggeber*innen gemeinsam. Um Ihnen ein Beispiel zu geben: Mit zwei hessischen Gebietskörperschaften haben wir gerade regionale Arbeitsmarktszenarien und -strategien bis 2030 erarbeitet. Das Tolle war, dass an diesem Prozess nicht nur die Arbeitsmarktinstitutionen im engeren Sinne beteiligt waren, sondern ein breites Bündnis aus regionalen Akteuren – von der Kommunalpolitik über unterschiedliche Bildungsträger bis zur Wirtschaftsförderung und Unternehmen. Eine derart vernetzte und beteiligungsorientierte Herangehensweise ist typisch für Prozesse, in denen sich die Zukunftsforschung mit ganz konkreter Zukunftsgestaltung verbindet.

Welches Wachstum brauchen wir, um sozial gerechten und ökologisch sinnvollen Wohlstand zu erreichen?

Können Sie uns sagen, wie die Arbeitswelt in 20 Jahren ausschaut?

Schulz-Montag: Niemand kann dazu verbindliche Prognosen abgeben, wohl aber lassen sich begründete Annahmen treffen. Schon seit vielen Jahren beobachten wir die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten einer deutlichen Zunahme von geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit- und Leiharbeit sowie Solo-Selbständigkeit. Dieser Trend wird sich fortsetzen und noch stärker als heute mit der digitalen Plattformökonomie verschmelzen. Ich rechne damit, dass das sozialversicherungspflichtige Festanstellungsverhältnis zwar nicht verschwinden, sich jedoch daneben eine breit gefächerte Gig-Economy mit Crowdworking und Plattformarbeit ohne oder mit nur geringen Arbeitsschutzstandards und sozialer Absicherung etablieren wird. In der Zukunft wird es daher darum gehen, die richtige Balance zu finden zwischen der technisch-ökonomischen Flexibilisierung, die ja durchaus auch positive Seiten haben kann, und dem Schutz von Arbeitnehmer*innenrechten.

Wir befinden uns am Beginn in der dritten Phase: der Automation von Wissensarbeit.

Eine weitere große Entwicklung betrifft die Arbeitstätigkeiten selbst. Nach der Automatisierung in der Produktion und dem Dienstleistungssektor befinden wir uns am Beginn in der dritten Phase: der Automation von Wissensarbeit. Nach der Studie von Frey und Osborne, die bei ihrer Veröffentlichung 2013 große Wellen geschlagen hat, weil sie davon ausging, dass jeder zweite Arbeitsplatz in den USA der Digitalisierung zum Opfer fallen könnte, ist die hitzige Debatte um die Ersetzungspotenziale der neuen Technologien glücklicherweise einer differenzierteren Betrachtungsweise gewichen.

Verschiedene Modelle anerkannter Arbeitsforschungsinstitute in Deutschland gehen inzwischen davon aus, dass sich Beschäftigungsgewinne und -verluste durch die Digitalisierung etwa die Waage halten, mit einem schwach positiven Beschäftigungssaldo. Wir werden aller Wahrscheinlichkeit nach also nicht mit einer Massenarbeitslosigkeit rechnen müssen. Die eigentliche Herausforderung wird weniger im Wegfall von Jobs und Berufen bestehen, als in der grundlegenden Veränderung von Tätigkeiten, zum Beispiel ihrer Ergänzung bzw. „Augmentierung“ durch Künstliche Intelligenz oder durch die Zusammenarbeit von Menschen mit Co-Bots. Dies ist auch eine Chance, wenn dadurch beispielsweise eintönige Routinetätigkeiten in der Verwaltung in Zukunft von Algorithmen erledigt werden können.

Unternehmen, die auf Dauer wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen sich in Zukunft hochadaptiv aufstellen.

Foto: Ökobau

Unternehmen, die auf Dauer wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen sich insofern in Zukunft als hochadaptiv aufstellen, wozu auch gehört, eine kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen sicherstellen. Da wir heute aber noch nicht genau wissen können, welche Berufe und Qualifikationen in zehn oder 20 Jahren benötigt werden, gibt es für diesen grundlegenden Strukturwandel keine Masterpläne. Organisationen müssen sich deshalb zu Orten wandeln, an denen sich Arbeitgeber und Beschäftigte auf eine gemeinsame Lern- und Experimentierreise begeben, um die Zukunft ihrer Arbeitswelt sinnvoll zu gestalten. Wie so etwas gehen kann, hat zum Beispiel das Unternehmen Bosch mit seiner Fahrzeugelektronik-Sparte vorgemacht, die sich binnen weniger Jahre – und unter Beteiligung der Beschäftigten – in eine agile Organisation umgebaut hat.

Was sind die Ursachen für diese Entwicklung?

Schulz-Montag: Wesentlicher Treiber der Entwicklung ist natürlich die technologische Dynamik, die sich weiter beschleunigen wird. Dieser Wandel findet jedoch nicht isoliert statt, sondern ist eingebunden in globale gesellschaftliche und ökonomische Umfeldentwicklungen. Stichworte: Plattformökonomie, globale Wertschöpfungsnetzwerke und neue Geschäftsmodelle. Hinzukommen aber auch veränderte Werthaltungen, beispielsweise der jüngeren Generation von Beschäftigten. Diese erwartet heute eher höhere Freiheitsgrade bei der Arbeitsorganisation und eine Unternehmenskultur mit einer eher moderierenden, auf die Selbstorganisationsfähigkeit von Menschen vertrauenden Führung. Der demografischen Wandel spielt ihr da natürlich in die Hände, denn vor dem Hintergrund der Alterung und des Rückgangs an Erwerbspersonen müssen Unternehmen bereits heute eine Menge investieren, um begehrte Fachkräfte an sich zu binden. Schlechter sieht es bei den gering Qualifizierten aus, die kaum Zugang zu Fortbildungen haben und häufig in prekären Arbeitsverhältnissen verharren.

Foto: Julia Baumgart

Ist auch hier die Corona-Pandemie ein „Brandbeschleuniger“? Und was bedeutet das für den Einzelnen und die Gesellschaft insgesamt?

Schulz-Montag: In punkto Digitalisierung auf jeden Fall, auch wenn da noch viel Luft nach oben ist, was die Verfügbarkeit digitaler Infrastrukturen angeht. Aber denken Sie beispielsweise an die – seit den 1980er Jahren währende – Debatte um das Für und Wider vom Arbeiten im Homeoffice. Corona hat diese Frage quasi über Nacht pragmatisch entschieden. Und die Entwicklung wird sich nach der Pandemie auch nicht einfach wieder zurückdrehen lassen. Das ist die positive Seite.

Die negative Seite ist, dass wir auch eine beschleunigte soziale und ökonomische Polarisierung erleben, etwa zwischen Gewinnerbranchen wie dem Online-Handel und Verliererbranchen wie dem stationären Einzelhandel. Diese Polarisierung lässt sich auch für verschiedene Beschäftigtengruppen durchdeklinieren:

Da sind die gutverdienenden Wissensdienstleister, die schon vor Corona zeitlich und räumlich flexibel arbeiten konnten, während die schlecht bezahlten Pflegekräfte natürlich nicht ins Homeoffice ausweichen können und weiter einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Da ist die berufstätige Mutter, die die Hauptlast bei Schulschließungen trägt und dafür mit Verdienstausfällen und anderen, auch langfristigen, Folgen für ihre soziale Absicherung und ihre Position in einer männlich geprägten Arbeitswelt bezahlt. Die Bildungskluft zwischen Kindern, die qua technischer Ausstattung und Milieuzugehörigkeit einigermaßen gut mit dem digitalen Homeschooling zurechtkommen und jenen, die an der Armutsgrenze leben und nicht einmal Zugang zu einem Computer oder Internet haben, hat sich noch einmal weiter vertieft. Es ist zu befürchten, dass sich diese und andere strukturelle Disparitäten durch die Corona-Panweiter beschleunigen und verfestigen werden.

Welche Auswirkungen hat das auf sozialstaatliche Sicherheitsversprechen?

Schulz-Montag: Noch haben wir die Mittel, um uns traditionellen Kriseninstrumentarien wie Kurzarbeitergeld und Hilfsfonds für notleidende Branchen über die Zeit zu retten, wobei diese auch nicht gleichmäßig allen Betroffenen zugutekommen und diejenigen, die immer schon ihre Geld an den Aktienmärkten verdient haben, ohnehin kaum Einbußen verzeichnen. Doch eigentlich ist offensichtlich, dass der Sozialstaat in seiner heutigen Verfassung nicht zukunftsfähig ist. Auf lange Sicht brauchen wir einen Umbau des gesamten Renten- und der sozialen Sicherungssysteme, um den tiefgreifenden Veränderungen durch den demografischen, technologischen und sozioökonomischen Wandel wirksam Rechnung zu tragen. Diese Reform muss definitiv mehr Lösungen für Risikogruppen beinhalten, zum Beispiel für von Altersarmut betroffene, alleinstehende Frauen, Menschen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, Niedrigqualifizierte und Langzeitarbeitslose.

Foto: Julia Baumgart

bag arbeit trifft

Foto: Ökobau

Kann ein bedingungsloses Grundeinkommen genug Sicherheit geben, um dem zunehmend flexibler werdenden Arbeiten den Schrecken zu nehmen?

Schulz-Montag: Nicht alle werden die Transformation der Arbeitswelt vollziehen können. Daher muss auch die Nicht-Erwerbstätigkeit sozial aufgewertet werden. Modellprojekte im In- und Ausland haben gezeigt, dass das bedingungslose Grundeinkommen (BGE) offenbar dazu beiträgt, dass sich die Menschen, die es beziehen, weniger gestresst fühlen, glücklicher und gesünder sind. Es ist aber natürlich kein Allheilmittel gegen Armut und Ausgrenzung. Ein bedingungsloses Grundeinkommen von, sagen wir, 1.000 Euro im Monat wird auch in Zukunft nicht den kompletten Lebensunterhalt abdecken, zumal in Städten mit steigenden Mieten. Aber es könnte helfen, die basalen Existenznöte von Menschen zu beseitigen und ihnen damit neue Freiräume für die eigene Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen. Einfach so als Vertrauensvorschuss, ohne dafür zum Teil entwürdigende Bedarfs- und Bedürftigkeitsprüfungen durchlaufen zu müssen.
Obwohl das BGE inzwischen eine Menge an prominenten Fürsprechern hat, hält sich bedauerlicherweise hartnäckig das Narrativ vom faulen Arbeitslosen, der sich auf Kosten der Allgemeinheit ein schönes Leben macht.

Auch sonst werden dem BGE viele falsche Fakten angedichtet, etwa zur fehlenden Finanzierbarkeit oder dem Ende des Sozialstaates, der sich durch ein BGE aus der Verantwortung ziehen würde. Wer sich eingehender mit den unterschiedlichen Konzepten für ein BGE beschäftigt, wird sehen, dass dem nicht so ist. Auch mit einem BGE wird es sozialstaatliche Unterstützungsangebote für Menschen, die krank sind oder sich nicht gut alleine organisieren können, geben müssen. Die große Mehrheit wird außerdem weiterhin arbeiten wollen, denn Arbeit hat eine wichtige integrative und identitätsstiftende Funktion. Das BGE würde jedoch die Verhandlungsmacht der Beschäftigten deutlich steigern und Arbeitgeber zwingen, bessere Arbeitsbedingungen anzubieten. Ganz unideologisch betrachtet, handelt sich beim BGE eigentlich im Kern um eine Steuerreform. Besserverdienende und Vermögende müssten das BGE ganz normal versteuern – womit auch das Argument der fehlenden Gerechtigkeit entkräftet wäre.
Ich bin sehr froh darüber, dass das DIW gemeinsam mit dem Verein Mein Grundeinkommen im kommenden Jahr ein groß angelegtes Pilotprojekt starten wird, denn wir brauchen mehr empirische Erfahrungen, wie so ein BGE konkret funktionieren könnte.

ÖKOBAU

ÖKOBAU gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Bildung, Arbeitspädagogik und umweltbewusstes Arbeiten mbH.
Die Anforderungen des heutigen Arbeitsmarktes sind hoch: Sprach- und EDV-Kenntnisse, Führerschein, branchenspezifisches Wissen aber auch Team- und Kommunikationsfähigkeit, Einsatzbereitschaft sowie Berufserfahrung. Viele Menschen können diese Anforderungen nicht erfüllen und verlieren den Anschluss an eine Gesellschaft, die sich stark über die Teilhabe am Arbeitsleben definiert. Genau hier setzt ÖKOBAU an. Wir bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, an der Erfüllung von Aufgaben mitzuwirken. In unseren Gewerken werden sie an die dafür erforderlichen Fertigkeiten herangeführt. Für viele findet diese Erfahrung erstmals in einem praxisbezogenen Umfeld statt. Sie erleben einen strukturierten Arbeitsalltag und pflegen Kontakte, die sie vor der sozialen Isolation schützen, die oft mit Arbeitslosigkeit einhergeht.

Unter den vielfältigen Arbeitsgelegenheiten, die wir anbieten, sticht die Übungsfirma hervor. Es handelt sich um ein virtuelles Unternehmen, das mit anderen virtuellen Unternehmen eine echte Geschäftswelt simuliert. Die Übungsfirma ermöglicht den Teilnehmenden somit, all die Tätigkeiten auszuführen, die nötig sind, um eine Firma erfolgreich und verantwortungsvoll zu führen. Das Lernen in der Praxis verschafft wertvolle Erfahrungen für den Eintritt in die Arbeitswelt. Trotz aller Virtualität ist die tatsächliche menschliche Interaktion vor Ort auch für eine Übungsfirma von entscheidender Bedeutung. Dieser Aspekt musste angesichts der Pandemie neu durchdacht werden.

ÖKOBAU
Teilhabe durch Arbeit

Foto: Ökobau

Foto: Ökobau

Denn die Corona-Krise stellt auch die Arbeit in der ÖKOBAU gGmbH vor besondere Herausforderungen. Da für die sinnvolle Teilnahme an den Arbeitsgelegenheiten die Anwesenheit unabdingbar ist, mussten Wege gefunden werden, den Kontakt während des Lockdown nicht abreißen zu lassen und im Anschluss, unter Beachtung der nötigen Hygienestandards, in persönlicher Form wieder zu ermöglichen. Auf die Vorgabe des Jobcenter Köln, die Arbeitsgelegenheiten vorerst einzustellen, konnte mit einer telefonischen Begleitung der Teilnehmenden flexibel reagiert werden. Mit dem Jobcenter wurde im Anschluss ein Zwei-Schichten-Modell abgestimmt, das in einer Verlagerung der Arbeitszeiten besteht. Dies erlaubt eine Nutzung der Büroräume und Werkstätten, die den Abstandsregeln Rechnung trägt. Für die Wiederaufnahme des Betriebes im Mai mussten viele Arbeitsabläufe neu durchdacht und umorganisiert werden. Die Hygienekonzepte wurden mit betrieblichen Anforderungen in Einklang gebracht. Alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden wurden über die Schutzmaßnahmen aufgeklärt und zur Einhaltung der Hygieneprotokolle verpflichtet.

Unsere Autoren Ulrike Mös und Patric Schmidt-Golm

Ulrike Mös ist Sozialpädagogin und betreut die Teilnehmenden der Arbeitsgelegenheiten. Patric Schmidt-Golm ist Anleiter im Bereich EDV.

info@oekobau-koeln.de

Foto: Anja Breder

ÖKOBAU gGmbH

Ziele:

1984 als Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger gegründet, begleitet in Zusammenarbeit mit der Stadt und dem Jobcenter Köln langzeitarbeitslose Menschen auf ihrem Weg zu einem Arbeitsplatz. Das Unternehmen ist Mitglied im Diakonischen Werk, seit 1986 als gemeinnützige GmbH in die Handwerksrolle eingetragen, arbeitet als Zweckbetrieb und bildet aus.

Soziale Kompetenzen:

Die ÖKOBAU gGmbH bietet Teilnehmenden sinnstiftende Beschäftigung, einen strukturiertem (Arbeits-)Alltag und soziale Anbindung. Die klar strukturierte Organisation ermöglicht ein begleitetes Weiterentwickeln nach individuellen Bedürfnissen und Stärken. Menschlichkeit steht im Vordergrund, Vertrauen wird gefördert. Trotz Corona kommen alle gerne freiwillig, zurzeit im 2-Schicht-Betrieb.

Fachliche Kompetenzen:

Das Teilhabechancengesetz bietet vielen Menschen soziale Absicherung, eigenverantwortlich erlebt. Langzeitarbeitslose werden über Arbeiten in der Schulrenovierung an den Arbeitsalltag herangeführt,
Zur ÖKOBAU gehört ein Wertstoffhof und ein Inklusionsunternehmen „Integral Haus- und Gartenservice gGmbH“.

In folgenden Gewerken leiten wir an:
- Gartenbau
- Schreinerei
- Fahrradwerkstatt
- Verwaltung
- Übungsfirma
- Elektrowerkstatt
- EDV-Anwendungen

ÖKOBAU beschäftigt und begleitet rund 100 Teilnehmende und 35 Mitarbeitende.

www.oekobau-koeln.de

Foto: Ökobau

Foto: Ökobau

Foto: Ökobau

In manchen Fällen muss diese Aufklärungsarbeit auch die Eindämmung von vermeintlicher Gegeninformation enthalten, da Corona-Leugner und Gegner von Schutzmaßnahmen auch im Umfeld der langzeitarbeitslosen Menschen anzutreffen sind. Über Aushänge und Handzettel werden stets aktualisierte Informationen zu Maßnahmen und Testmöglichkeiten angeboten. Alltagsmasken, Einmal-Handschuhe, Desinfektionsmittel und Infrarot-Thermometer kommen gezielt regelmäßig zum Einsatz und mehrmals täglich werden Arbeitsflächen und -geräte in den Gewerken desinfiziert; gleiches gilt für Türgriffe, Handläufe und Sanitäranlagen. Beim Eintreffen im Betrieb desinfizieren sich die Teilnehmenden die Hände, sie wirken bei der Desinfektion ihrer Arbeitsumgebung mit und zeigen große Bereitschaft, ihren Beitrag zum Schutze aller zu leisten. Es ist auch dem Einsatz der 27 durch das Teilhabechancengesetz beschäftigten Mitarbeitenden zu verdanken, dass der Betrieb nach dem Lockdown so zügig wiederaufgenommen werden konnte. Die Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten beruht während der Pandemie auf Freiwilligkeit, die Nachfrage ist groß. Ein Zeichen dafür, dass unsere Angebote nicht als Zwang empfunden werden und dass die Menschen die Einbettung in einen arbeitsnahen Kontext als Verankerung in die Gesellschaft zu schätzen wissen.
Die von der Pandemie verursachten Einschnitte ins gesellschaftliche Leben müssen auch von Beschäftigungsträgern und Bildungseinrichtungen abgefangen werden, die in dieser außerordentlichen Situation ihren Beitrag dazu leisten können, die in Krisen verborgenen Chancen zu nutzen.

Rundum Meisterservice

-die JOBschleuse-

Die Rundum Meisterservice GbR ist ein modern aufgestellter Bildungsträger, der seit vielen Jahren passgenaue Projekte und Weiterbildungen für Jugendliche und Erwachsene im Rhein-Hunsrück-Kreis anbietet.
Unser multiprofessionelles Team berät und unterstützt bei der individuellen beruflichen (Neu-) Orientierung und Weiterbildung. Neben der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zur Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz und der erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt, sehen wir unseren Schwerpunkt auch im Bereich der kulturellen, allgemeinbildenden und sozialen Bildung.
Unsere Angebote sind geprägt von Offenheit, Flexibilität, Ganzheitlichkeit und Kundenorientierung. Sie zielen auf berufliche Chancengleichheit, motivieren und fördern die Möglichkeiten zum lebensbegleitenden Lernen. Alle Arbeitsprozesse unterliegen den hochwertigen Anforderungen unseres Qualitätsmanagementsystems.

Rundum Meisterservice GbR
Maßnahmenträger für Fort- und Weiterbildungen
Immobilienverwaltung

JOB SCHLEUSE

ICG AZAV zugelassen

Unsere Projekte

- Individuelles Bewerbercoaching
- Bedarfsgemeinschaftscoaching
- Jugend mit Zukunft
- Sozialpädagogische Familienhilfe
- Berufliche Weiterbildungsmaßnahme „PIA“

Foto: Rundum

Die Zukunft gehört Dir.

Kontakt:
Rundum Meisterservice GbR
die JOBschleuse
Vor dem Tor 3
55469 Simmern
Tel.: 06761 906500
Fax: 06761 90650-65
@www.jobschleuse.de
verwaltung@jobschleuse.de

Foto: Rundum

Projektziele

Individuelles Bewerbercoaching
Schulung und Begleitung auf dem Weg in eine Arbeitsaufnahme, sowie verringern oder beseitigen von Vermittlungshemmnissen.

Bedarfsgemeinschaftscoaching
Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zur beruflichen und sozialen Eingliederung innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft.

Jugend mit Zukunft
Erhöhung der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von jungen Menschen unter 25 Jahren, die sich weder in Schule, noch in Ausbildung befinden.

Sozialpädagogische Familienhilfe
Betreuung innerhalb einer Familie zur Stabilisierung des familiären Systems, Aktivierung positiver Familienressourcen und der Befähigung zur eigenständigen Bewältigung des Alltags in allen Lebensbereichen.

Berufliche Weiterbildungsmaßnahme „PIA“
Erweiterung und Erhaltung der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Ermöglichung eines beruflichen Aufstiegs, die Vermittlung in einen beruflichen Abschluss oder einer anderen beruflichen Tätigkeit.

Unser Qualitätsanspruch

Die Arbeitsprozesse der Rundum Meisterservice GbR unterliegen hohen qualitativen Standards. Eine Überprüfung unseres Qualitätsmanagementsystems erfolgt regelmäßig im Rahmen der sog. „AZAV“-Zertifizierung. Offenheit ist ein wichtiger Bestandteil vertrauensvoller Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Die Teamstrukturen und der Organisationsaufbau unseres Unternehmens ermöglichen in hohem Maße eigenverantwortliches und effektives Arbeiten. Ständige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter garantieren unseren Kunden kompetente Schulungen und Beratung. Selbstverständlich pflegen wir unter Beachtung der gesetzlichen Datenschutzvorgaben einen sorgsamen Umgang mit den uns anvertrauten personenbezogenen Daten unserer Kunden.

Unsere Projekte werden gefördert durch den Europäischen Sozialfonds, dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz, dem Jobcenter Rhein-Hunsrück und der Bundesagentur für Arbeit.

jobcenter Rhein-Hunsrück

RheinlandPfalz
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, WEITERBILDUNG UND KULTUR

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
Mehr Chancen für Rheinland-Pfalz

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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.

13./ 14. Januar 2021 Online-Seminar	**Jetzt rede ich! - Beim freien Reden und im persönlichen Auftreten überzeugen - auch in der Videokonferenz!**	**24. / 25. Februar 2021 Online-Seminar**	EU-Förderung: Grenzüberschreitende Programme ab 2021
18./ 19. / 25. Januar 2021 Online-Seminar	Coaching und Beratung - Ressourcen fördern mit Haltung	**26. Februar 2021 Online-Seminar**	Update: SGB II
20. Januar 2021 Online-Seminar	Update: Gemeinnützigkeitsrecht	**11./ 18. / 25. März 2021 Online-Seminar**	Wie schütze ich Mitarbeiter*innen vor Mobbing?
28. Januar 2021 Online-Seminar	Coaching von älteren (Langzeit-)Arbeitslosen	**15. März 2021 Online-Seminar**	Digitale Büroorganisation
02./ 03 Februar 2021 Online-Seminar	Veränderungsmanagement: den Wandel gestalten, Mitarbeiter*innen mitnehmen	**16./ 17. März 2021 Online-Seminar**	Fördermittel für gemeinnützige Projekte
08. Februar 2021 Online-Seminar	Der Prüfdienst „AMDL“ hat sich angemeldet	**19. März 2021 Online-Seminar**	Update zum Flüchtlingssozialrecht: AsylbLG
11. Februar 2021 Online-Seminar	Mitarbeiter*innen und Teams im Homeoffice führen	**23. März 2021 Online-Seminar**	Update zum Flüchtlingssozialrecht: Fördermöglich-keiten für Bildung und Arbeit
16./ 17. Februar 2021 Online-Seminar	Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen	**24. / 25. März 2021 Online-Seminar**	Die ESF-Bundesprogramme 2021-2027 im Überblick
17./ 18. Februar 2021 Online-Seminar	Zwischen Home-Office und Büroalltag in der Corona-Krise: Den eigenen Weg finden mit Selbstmotivation und Selbstmanagement	**26. März 2021 Online-Seminar**	Teilhabe- und Gesamtplanung
22. Februar 2021 Online-Seminar	Datenschutzrechtliche Aspekte des Coachingsauftrags für Jobcenter	**22. / 23. April 2021 Online-Seminar**	Die EU-Förderlandschaft 2021-2027
23. Februar 2021 Online-Seminar	Datenschutz & Coaching - Rechtliche Aspekte für Maßnahmeträger	**weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf: www.bagarbeit.de/veranstaltungen**	

Veranstaltungstipps

Nachgefragt bei Tamara Moll, Coach im Zentrum für Integration und Bildung GmbH in Solingen und Dozentin im Tagungszentrum der bag arbeit.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name:
Tamara Moll

Größe:
157 cm

Sternzeichen:
Skorpion, Aszendent Stier

Warum gerade Qualitätsmanagement?
...weil bei uns die Arbeit das System bestimmt und nicht umgekehrt. Und weil es so meine Arbeit strukturiert und Erfolge sichtbar macht.

Sind Sie Frühaufsteherin?
Ich wurde durch meine Katzen dazu erzogen und finde das mittlerweile gut. Aber Tage ohne Wecker finde ich noch besser.

Wenn Sie mal kochen, dann...?
... landet meistens alles in einem Topf. Da ich seit vielen Jahren Vegetarier bin, eignen sich One Pot Gerichte hervorragend.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?
Das Coaches immer ein offenes Ohr und Verständnis haben.

Was geht gar nicht?
Rassismus! Diskriminierung geht auch nicht und Lebensmittelverschwendung ist schlimm.

Ihre letzte Reise ging nach...
...Teneriffa – war mir jedoch zu karg.

Als Kind dachte ich... Heute weiß ich...
...ich habe einen festen Plan im Leben. Heute weiß ich, das Leben macht es schon mal anders.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?
Tierische Gesellschaft.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?
An der Nordsee. Butjadien hat es mir sehr angetan.

Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?
Am Flughafen. Berlin ist toll!

bag arbeit

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):
Ökobau, Julia Baumgart Photography