

Forum Arbeit



ZUR SACHE Durch Arbeit lernen **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen? **BAG ARBEIT TRIFFT** Peter Renzel **VORORT** Heidelberger Dienste **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Christoph Gruber



*Fröhliche Weihnachten und gute
Perspektiven für 2020 wünscht
Ihnen das Team von bag cert.*

bag^{cert}



Zur Sache

Durch Arbeit lernen 2
Mark Hentschke

Magazin

Mehr Gelder für die Förderung von Hartz-IV-Empfängern - zumindest theoretisch 3
Lena Becher

Neue Perspektiven durch „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ 4
Andreas Krampe

Bundesverfassungsgericht und Menschenwürde: Ermutigen statt Strafen! 7
Maria Loheide

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 5.11.2019 zu den Sanktionen des SGB II 8
Monika Paulat

Buch- und Filmtipp 9

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

Qualifizierung und Beschäftigung (langzeit-)arbeitsloser Menschen 10
Dr. Christopher Osiander

Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung 17
Barbara Hemkes, Dr. Claudia Zaviska

bag arbeit trifft 20
Peter Renzel

Vor Ort
Heidelberger Dienste 23

Veranstaltungstipps 26

Nachgefragt 28
Christoph Gruber

Durch Arbeit lernen



Unser Autor Mark Hentschke

ist geschäftsführender Vorstand der bag arbeit und Geschäftsführer der Neuen Arbeit Stuttgart.

Das Forum Arbeit nimmt mit dem Sanktionsurteil des Bundesverfassungsgerichts ein aktuelles Thema auf. Die Präsidentin des Deutschen Sozialgerichtstages, Monika Paulat, hat das Urteil rechtlich eingeordnet und Maria Loheide (Vorstand Sozialpolitik Diakonie Deutschland) setzt sich damit politisch auseinander.

Inhaltlicher Schwerpunkt des Heftes liegt jedoch auf der Frage nach der Integration und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen. Dr. Christopher Osiander (IAB) zeigt auf, dass bei Langzeitarbeitslosen, die meist geringqualifiziert sind, trotz stabiler Arbeitsmarktlage noch akuter Handlungsbedarf auf dem Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt besteht. Die Politik hat sich nach jahrelanger Lobbyarbeit dazu entschieden, das Instrument § 16i im SGB II befristet zu verankern, um so über sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einen Beitrag zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit zu leisten. Verbunden damit ist eine verbesserte Haushaltslage. Die Jobcenter bekommen zusätzlich die Möglichkeit, passive Leistung in aktive Mittel zu verwandeln. Die Einführung des § 16i wird von vielen aus dem politischen Raum als Trendwende gefeiert. Insofern verwundert es nicht, dass die Kommentare der Politikerinnen und Politiker trotz der unterschiedlichen Ausrichtung der Parteien durchweg positiv ausfallen.

Nüchtern betrachtet sind die mit dem § 16i verbundenen konzeptionellen Ansätze und Finanzierungstechniken nicht neu. Es ist dennoch richtig, dass nun wieder ein nachhaltigeres Vorgehen gewählt wird. Das bedeutet eine Abkehr vom Work-First-Ansatz, der auf die schnelle Vermittlung in fast jede Form von Arbeit fokussiert. Die Stabilisierung im Prozess des Arbeitens und die damit verbundene praxisnahe Qualifizierung rückt in den Vordergrund. Auch Sozialgesetzbücher übergreifende Förderketten sind nun möglich. Barbara Hemkes (BIBB) macht deutlich, dass die Wissenschaft das „Lernen durch Arbeit“ wieder als tragend ansieht. Schon der Produktionsschulansatz der 20er Jahre oder das Konzept „Arbeit und Lernen“ aus den 70er Jahren gingen davon aus, dass Lernvermittlung beim Arbeiten für viele der bessere Ansatz ist.

Aus Sicht der BAG Arbeit ist der eingeschlagene Weg sehr zu begrüßen.

Mehr Gelder für die Förderung von Hartz-IV-Empfängern – zumindest theoretisch

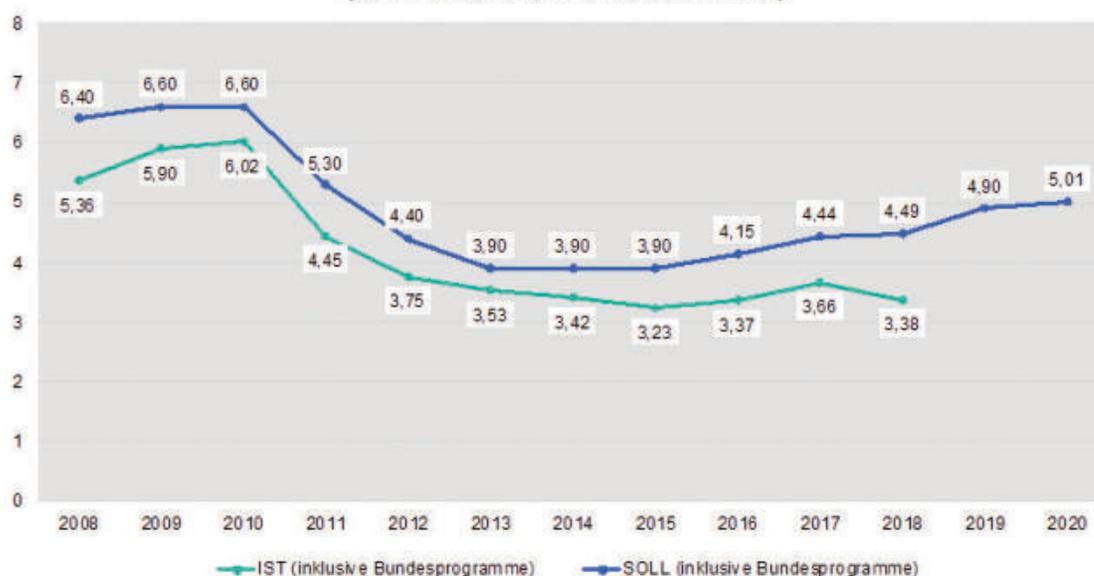
Lena Becher

Für 2020 im Bundeshaushalt fünf Milliarden Euro zur Förderung von Hartz-IV-Empfängern veranschlagt. Das sind 105 Millionen Euro mehr als 2019. Doch die Erhöhungen des Budgets für Fördermaßnahmen kommen nicht immer bei den Leistungsberechtigten an. So wurden bereits 2018 die Fördermittel auf 4,49 Milliarden Euro erhöht. Weil die Jobcenter Gelder für Verwaltungskosten abzweigen, gaben sie tatsächlich „nur“ 3,38 Milliarden Euro für arbeitsmarktpolitische Förderungen aus – knapp 279 Millionen Euro weniger als im Jahr zuvor.

Im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien CDU/CSU und SPD wurde eine Aufstockung des Eingliederungsbudgets um jährlich eine Milliarde

Euro für die vierjährige Dauer der Legislaturperiode angekündigt. Umgesetzt wurde diese Ankündigung in den Haushaltsplänen seitdem jedoch nicht: 2018 wurden die veranschlagten Fördermittel in der Grundsicherung gegenüber 2017 um nur 42 Millionen Euro und im Jahr 2019 um 461 Millionen Euro aufgestockt. Mit der Anhebung der Eingliederungsmittel im kommenden Jahr um 105 Millionen Euro läge die Aufstockung für drei von vier Jahren somit in Summe bei 566 Millionen Euro.

Entwicklung der Fördergelder für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (SOLL und IST, in Milliarden Euro)



www.o-ton-arbeitsmarkt.de

Neue Perspektiven durch „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Andreas Krampe

Die Förderung § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ hat einen Paradigmenwechsel in der öffentlich geförderten Beschäftigung eingeleitet. Die Notwendigkeit eines sozialen Arbeitsmarktes wird gesetzlich endlich anerkannt für zumindest diejenigen Erwerbslosen, die nach langer Dauer des Leistungsbezugs den Kontakt zum Arbeitsmarkt verloren haben. Dieser wird nicht mehr als „zweiter Arbeitsmarkt“ ordnungspolitisch abgegrenzt, sondern durch mehrjährige Förderung vertraglich begründeter Arbeitsverhältnisse nach Tarif oder Mindestlohn sowie Öffnung für alle Arten von Arbeitgebern mitten im allgemeinen Arbeitsmarkt platziert. Persönliche und individuelle Begleitung („Coaching“), Weiterbildung und Praktika sollen die Arbeitsverhältnisse flankieren und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung unterstützen. Angestrebt wird der Erhalt von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Positionen für diejenigen, die keinen Zugang zum Arbeits-

markt mehr finden. Sicherung und Verbesserung sozialer Teilhabe wird normatives Ziel und Handlungsauftrag.

Die Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ steht im Gesetzbuch. Sie wird in vielen Kommunen bereits umgesetzt. Dennoch stellt sich ein sozialer Arbeitsmarkt nicht von allein ein. Vielmehr brauchen Geförderte und Arbeitgeber, Jobcenter, freie Träger und Kommunen stabile und förderliche Grundlagen für ein örtliches Zusammenwirken. Diese müssen vielfach noch entwickelt und aufgebaut werden. Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. hat deshalb als Forum der Sozialpolitik die Gesetzgebung zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ von Beginn an begleitet. Er begleitet die Akteure weiterhin, um „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ langfristig zu etablieren.

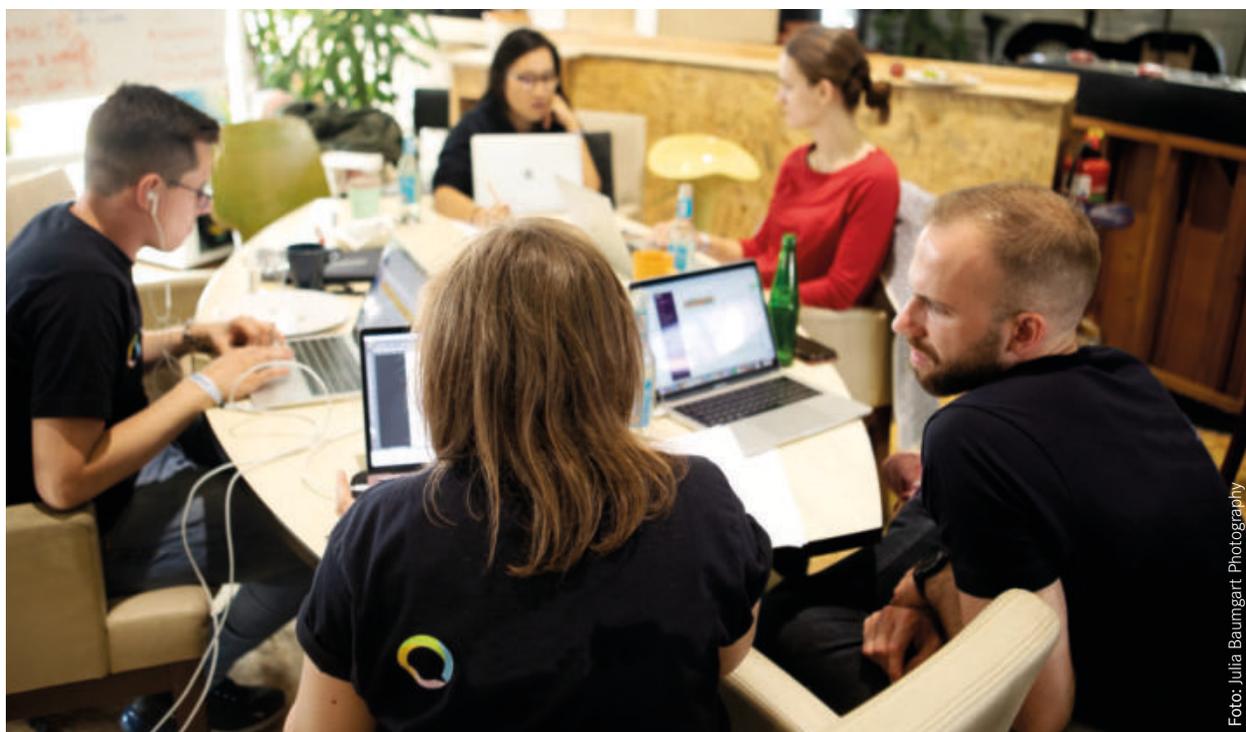


Foto: Julia Baumgart Photography

Der Soziale Arbeitsmarkt wird wieder eine kommunale Gestaltungsaufgabe

Die Förderung nach § 16i SGB II besticht durch einen einfachen Grundgedanken: Erwerbslose, die schon lange im Leistungsbezug und ohne Job sind, und Arbeitgeber werden mittels Lohnkostenzuschuss und einer vorbereitenden, dann kontinuierlich-begleitenden persönlichen Beratung und Unterstützung und Aussicht auf Qualifizierung zusammengebracht.

Dennoch ist die Aufgabe anspruchsvoll und erfordert ein fachübergreifendes Zusammenwirken mit Blick auf den Personenkreis, die einzelne Person in ihren Lebenszusammenhängen und die konkreten Bedingungen vor Ort.

Dies beginnt bereits bei dem Zugang zu den Förderteilnehmenden. Jahrelange Arbeitslosigkeit können Rückzugs- oder Vermeidungsverhalten begünstigen. Das Arbeitsvermögen kann durch gesundheitliche Beeinträchtigungen, soziale Probleme in der Alltagsbewältigung oder verloren gegangene betriebliche Erfahrung gemindert oder verschüttet sein. Aufsuchender Kontakt, Motivationsarbeit, individuelle persönliche Beratung und Stärkung sowie weitergehende sozialarbeiterische oder gesundheitsbezogene Hilfen können deshalb angezeigt sein.

Bei den Unternehmen hingegen gilt es immer wieder, persönlichen Kontakt herzustellen, für die Einstellung langjährig Erwerbsloser zu werben und dabei betriebliche Tätigkeiten zu entde-



Unser Autor Andreas Krampe ist Leiter des Arbeitsfeldes „Grundlagen sozialer Sicherung, Sozialhilfe, soziale Leistungssysteme“ beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. in Berlin.

krampe@deutscher-verein.de

cken und zu neuen Arbeitsplätzen soweit zusammenzufügen und anzureichern, dass sie für den Betrieb und die geförderte Personen geeignet und passend sind.

Bei aller Komplexität der Aufgaben sind die Jobcenter für die Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II verantwortlich. Bei ihnen laufen alle Fäden zusammen, die zu fördernden Erwerbslosen, die Unternehmen und die Coaches für ein stabiles Arbeitsverhältnis und soziale Integration zusammenzubringen. In gleicher Weise ist die Zusammenarbeit mit der Kommunalverwaltung, den freien Trägern und den Unternehmen wichtig. Nur so kann es gelingen, dass die Geförderten erforderliche soziale, familien- und gesundheitsbezogene Angebote in Anspruch nehmen, Betriebe

ein ausreichendes differenziertes Angebot an Arbeitsplätzen entwickeln und die möglichen Qualifizierungen und Praktika des § 16i SGB II für eine Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit ausgeschöpft werden. Die Bundesförderung nach § 16i SGB II bildet hierfür einen auslösenden, tragfähigen und stabilen Kristallisationspunkt. Einen sozialen Arbeitsmarkt im Rahmen eines örtlichen sozialen, arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Handlungskonzeptes zu etablieren, bleibt kommunale Gestaltungsaufgabe.

Magazin

Personenorientierung und soziale Innovation bilden Zukunftsaufgaben für die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Ausdrückliches Ziel der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ist es, Arbeitsverhältnisse für erwerbsfähige Langzeitleistungsbeziehende mit den größten Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt bei allen Arten von Arbeitgebern zu erschließen. Die Beteiligung der Privatwirtschaft – oft werden es eine kleine und mittlere örtliche Unternehmen sein – ermöglicht es, privates Kapital für die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ zu mobilisieren. Übergänge in ungeforderte Beschäftigung werden erleichtert. Soziale Betriebe und Beschäftigungsträger hingegen haben Erfahrung in der sozialen Begleitung, Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt. Sich an den Fähigkeiten der Menschen zu orientieren und ihre Barrieren wahrzunehmen, wird Herausforderung zur sozialen Innovation für alle Arten

von Unternehmen. Die großzügige Höhe und die Dauer der Förderung zeigen dies an.

Bei der sozialen Innovation können die Kommunen mit ins Spiel kommen. Anders als die Jobcenter, sind sie beim freiwilligen Passiv-Aktiv-Transfer (den eingesparten kommunalen Kosten der Unterkunft) nicht an den Einsatz für den einzelnen Förderfall gebunden. Sie können eingesparte Mittel frei für einen sozialen Arbeitsmarkt und damit beispielsweise zur Anschub- oder Entwicklungsfinanzierung sozial innovativer Arbeitsverhältnisse einsetzen, die sich anderweitig nicht ausreichend finanzieren. Damit haben die Kommunen ein Steuerungsinstrument an der Hand, das sie gemeinsam mit Jobcentern, Unternehmen und freien Trägern für die Gestaltung eines sozialen Arbeitsmarktes nutzen können.

Anzeige

BERUFSBEGLEITENDER LEHRGANG

Fördermittelmanager/-in für gemeinnützige Organisationen (FLA)

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

FÖRDERLOTSE
AKADEMIE 



Frühbucherrabatt
für die ersten acht
Anmeldungen

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

In Kooperation mit



Ein Angebot von



Infotelefon: 09874 – 322 516

E-Mail: info@fl-akademie.info

www.fl-akademie.info

Bundesverfassungsgericht und Menschenwürde: Ermutigen statt Strafen!

Maria Loheide

Fördern und Fordern: Wer Hilfe bekommt, soll etwas tun. Wer nichts tut, bekommt die Konsequenzen zu spüren. Ein Existenzminimum nur unter Verhaltensaufgaben - das ist die bisherige Logik der Grundsicherung.

Menschen in Grundsicherung für Arbeitsuchende bekommen eine „Eingliederungsvereinbarung“, die Schritte in Arbeit und Beschäftigung festlegt. Bei einem Verstoß folgen Sanktionen. Erst ein Drittel Leistungskürzung, dann zwei Drittel, schließlich alles: für drei Monate. Selbst Schwangere wurden schon bis auf null sanktioniert.

Die Diakonie ist der Meinung, dass Kürzungen des Lebensnotwendigen menschenunwürdig und unzulässig sind. Vor dem Bundesverfassungsgericht hat die Diakonie daher diese Sanktionen kritisiert. Denn es sind Menschen mit großen sozialen Schwierigkeiten, psychischen Problemen und in existenziell bedrohlichen Lebenslagen, die die Vorgaben oft nicht einhalten.

Die Kürzung des Existenzminimums – für Lebensmittel, Kleidung und Wohnen – trifft z.B. Menschen, die mit Behörden und Strukturen schlecht zurechtkommen. Es sind Menschen in Krisen, die einen Termin versäumen oder eine Maßnahme schleifen lassen. Oder Menschen, die die Verfahrensregeln nicht genau verstehen oder sich mit Lesen und Schreiben schwertun. Sanktioniert wurden aber auch schon Personen, die eine Praktikumsstelle mit Aussicht auf Ausbildung annahmen statt, wie vorgeschrieben, ein Bewerbungstraining.

Die bisherige Praxis hat Menschen immer wieder existenziell bedroht. Sanktionen treffen die ganze Bedarfsgemeinschaft: Andere Familienmitglieder müssen die Kürzungen ausgleichen.



Unsere Autorin Maria Loheide

ist Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland.

Genau hier hat das Gericht nun klargestellt: Die Grundlagen der Förderung Arbeitssuchender sind Mitwirkung und Zusammenarbeit. Ein Bestrafungssystem ist nicht zulässig. Sanktionen bis maximal 30% dürfen nur mit individueller Begründung und nur solange gelten, bis der Leistungsberechtigte sein Verhalten ändert. Wenn Kürzungen weder Mitwirkung noch Wiedereingliederung fördern, haben sie zu unterbleiben.

Magazin

Einige Fragen bleiben nach dem Urteil des Verfassungsgerichts offen: Dürfen die Kosten der Unterkunft gekürzt werden, oder sind sie davon ausgenommen? Wie gehen wir mit den scharfen Regeln für unter 25-Jährige und mit 10-Prozent-Kürzungen nach Meldeversäumnissen um, die beide nicht Gegenstand dieses Verfahrens waren?

Gemeinsam mit anderen Verbänden, Gewerkschaften, Wissenschaftler*innen und Politiker*innen sagt die Diakonie: Es geht nicht darum, von den Sanktionsregelungen möglichst viel zu retten. Die Sanktionen müssen weg! Denn sie

kürzen das Lebensnotwendige und machen soziale Teilhabe unmöglich. Die soziale Grundsicherung muss so gestaltet sein, dass sie die Würde und Selbstbestimmung eines jeden Menschen achtet.

Das erfordert ein Umdenken: Arbeitssuchende Menschen brauchen Hilfen – nicht Generalverdacht und Strafen. Ein System der Ermutigung dagegen stärkt sie, um Notlagen zu bewältigen und begegnet ihnen mit Respekt. Nur das hilft ihnen aus Armut und Arbeitslosigkeit.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 5.11.2019 zu den Sanktionen des SGB II

Versuch einer vorläufigen Einschätzung aus juristischer Sicht

Monika Paulat

Der am Verfahren als sachkundiger Dritter beteiligt gewesene Deutsche Sozialgerichtstag e.V. (DSGT) sieht sich in seiner Auffassung zu den Sanktionsregelungen durch das BVerfG bestätigt. Er hatte in seiner schriftlichen Stellungnahme eine differenzierte Betrachtung des Sanktionenregimes angemahnt. Und auch das hat der DSGT geltend gemacht: Nicht verfassungsgemäß ist, dass Sanktionen nach dem bisher geltenden Recht – auch die Kürzung um 30 % – pauschal und ohne Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls von den Jobcentern verhängt werden müssen und die nachträgliche Erfüllung der Mitwirkungspflicht unbeachtlich bleibt. Auch die vom BVerfG nun monierte Unverhältnismäßigkeit der Leistungskürzungen um mehr als 30 % im Hinblick auf die mit ihnen verfolgten Ziele hatte der DSGT gerügt und angesichts fehlender empirischer Daten zu den Wirkungen von Sanktionen auf die sanktionierten Leistungsbezieher vor allem bei Kürzungen von mehr als

30 % die Geeignetheit dieser Mittel in Frage gestellt. Nun ist es zunächst eine sehr befriedigende Feststellung, wenn sich ein Verband durch die Entscheidung des höchsten deutschen Gerichts weitestgehend bestätigt sehen kann. Etwas anderes ist es, das Sanktionen-Urteil des BVerfG einerseits juristisch zu analysieren, andererseits politisch zu bewerten.

Zunächst einmal bedarf es mehrfachen gründlichen Lesens des 74seitigen Urteils, um sämtliche Nuancen und Feinheiten der Entscheidung zu erfassen und einzuordnen. An dieser Stelle kann und soll keine abschließende juristische Betrachtung vorgenommen werden. Nur einige vorläufige Gedanken:

Es fallen Diktionen auf, die belegen, dass der Senat offenbar „gerungen“ hat, zu einer – wie es bei der Verkündung hieß – im Ergebnis einstimmigen Entscheidung zu gelangen.

Insbesondere bleibt m.E. eine gewisse Begründungs“lücke“ zwischen der vom Senat selbstverständlich anerkannten unveräußerlichen Geltung des menschenwürdigen Existenzminimums und der von ihm angenommenen Legitimität, dieses doch zu unterschreiten; das war ein zentrales Thema in der mündlichen Verhandlung, in der die Vertreter der Bundesregierung eine überzeugende Begründung nicht hatten geben können. In der Entscheidung heißt es jetzt, die Aufstellung von Mitwirkungspflichten und die zu



Unsere Autorin Monika Paulat

Präsidentin des Landessozialgerichts a.D.
Präsidentin des Deutschen Sozialgerichtstages.

ihrer Durchsetzung verhängten Sanktionen verfolgten ein legitimes Ziel, zumindest in Hinblick auf die 30%igen Kürzungen. Diese sind, so das BVerfG, derzeit auf der Grundlage plausibler Annahmen hinreichend tragfähig begründbar und wegen Fehlens milderer, ebenso effektiver Mittel geeignet. Im Weiteren spricht das Gericht davon, die 30%ige Kürzung sei (hinzugedacht: jedenfalls) nicht ungeeignet. Noch später findet sich die Formulierung, der Gesetzgeber dürfe im Rahmen seines Gestaltungs- und Entscheidungsspielraums die Kürzung des Regelsatzes um 30 % für geeignet halten, sein (legitimes) Ziel zu erreichen. Förmlich erleichtert, so scheint es, geht der Senat dann über zur Frage, wie die Sanktion in Form der Kürzung um 30 % verfassungskonform zu verhängen ist (Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls, keine starre Dauer). Um schließlich zu stringenten, sehr klaren Ausführungen zur Verfassungswidrigkeit der höheren Sanktionen zu kommen.

Eine juristisch gänzlich überzeugende Begründung der grundsätzlichen Legitimität des Unterschreitens des Existenzminimums durch eine Sanktion erschließt sich aus dem BVerfG-Urteil nicht. Dennoch ist es ein „weises“ Urteil, wie Bundesminister Heil es nannte.

Buchtipps

Abschied vom Abstieg. Eine Agenda für Deutschland.

Herfried Münkler und
Marina Münkler

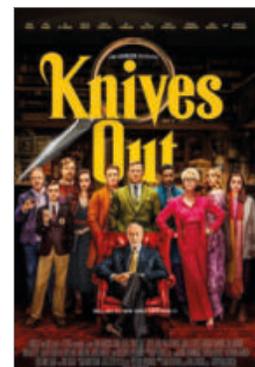


Mit einem konstruktiven Vorschlag stellen sich Herfried und Marina Münkler dem anhalten Gerede vom gesellschaftlichen Niedergang entgegen. Der Alarmismus und die Dramatisierung von realen Problem hindert die Politik daran sich mit den wirklichen Schwachstellen auseinanderzusetzen. Ihre Agenda für Deutschland soll konstruktive Debatten anregen und legt dabei den Schwerpunkt auf drei Bereiche: Bildung, Demokratie und die europäische Integration.

Filmtipp

Knives Out – Mord ist Familiensache

USA (2019)



Mit dem Tod des erfolgreichen Autors Harlan Thrombey wird dessen 85.

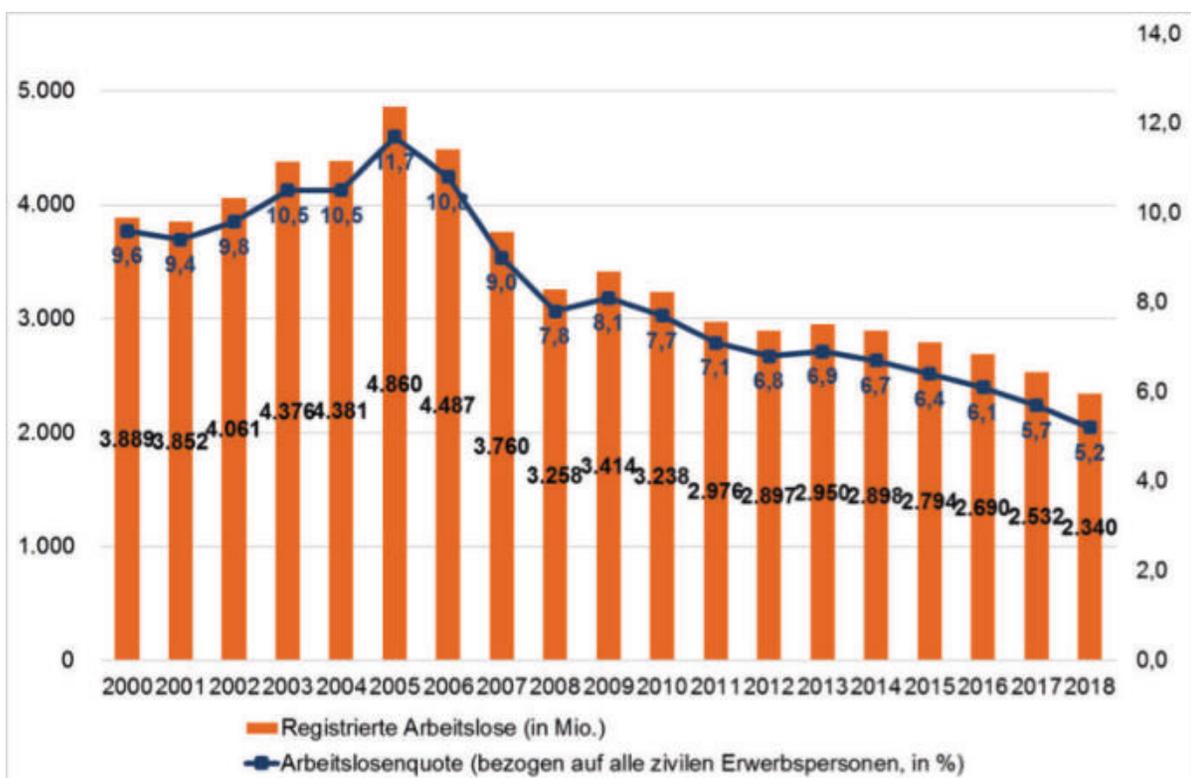
Geburtstagsparty zum Kriminalfall. Alles deutet auf Selbstmord hin, doch der berühmte Privatdetektiv Benoit Blanc ermittelt, und es zeigt sich schnell, dass jedes anwesende Familienmitglied als potentielle*r Täter*in in Frage kommt. Bald verdächtigt jeder jeden und es entsteht ein verworrenes Netz aus Lügen, Intrigen und falschen Fährten. Ein Mysterie-Dinner in bester Agatha Christie Manier.

Qualifizierung und Beschäftigung (langzeit-)arbeitsloser Menschen

Dr. Christopher Osiander

Der deutsche Arbeitsmarkt zeigt sich aktuell trotz schwieriger werdender Rahmenbedingungen noch immer in guter Verfassung. Dies spiegelt sich beispielsweise in einem substantiellen Rückgang der registrierten Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren wider (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Registrierte Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenquote im Zeitverlauf



Quelle: Daten der Statistik der BA, eigene Darstellung

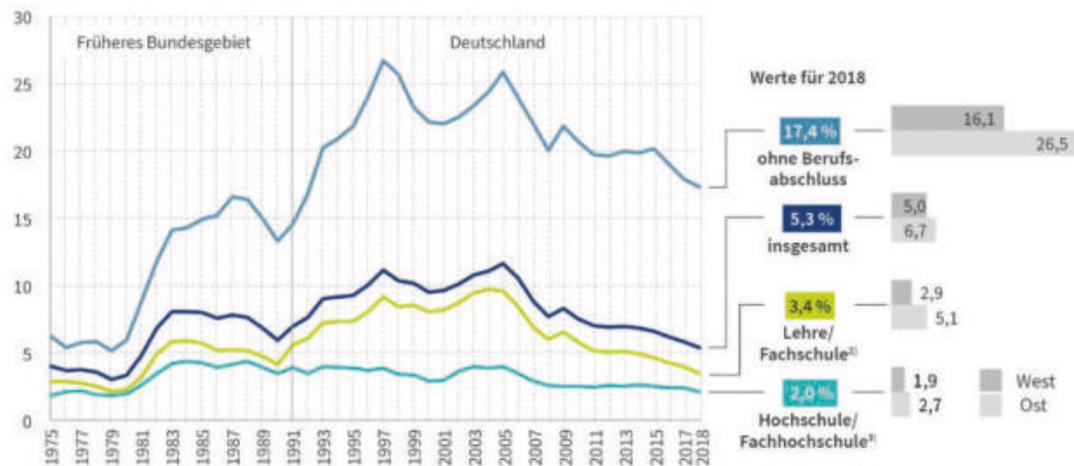
Trotz der derzeit guten Lage sind die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, vor denen Politik, Wirtschaft und Arbeitsverwaltung stehen, vielfältig. Von ungebrochen hoher Relevanz ist die schwierige Situation vieler geringqualifizierter Menschen – also von Personen, die nicht über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen. Im Jahr 2016 waren das 17 Prozent der Erwachsenen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in Deutschland (Autorengruppe Bildungsberichter-

stattung 2018, S. 57). Zwar hat sich die Arbeitsmarktsituation Geringqualifizierter in den letzten Jahren etwas verbessert, ihre Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2018 aber immer noch etwa 17 Prozent. Damit war sie mehr als dreimal so hoch wie im allgemeinen Durchschnitt und etwa achtmal so hoch wie die Quote von Fachhochschul- oder Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Röttger et al. 2019; siehe auch Abbildung 2).

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

Abbildung 2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland

Abbildung: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland
in Prozent



¹⁾ Anteil der Arbeitslosen an allen zivilen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation (Arbeitslose plus Erwerbsfähige, ohne Auszubildende) in Prozent; Erwerbstätige „ohne Angaben“ zum Berufsabschluss werden nach dem Mikrozensus je Altersklasse und Geschlecht proportional auf alle Qualifikationsgruppen verteilt; Die Erwerbstätigenzahl bezieht sich bis 2004 jeweils auf den Bestand im April, ab 2005 sind es Jahresdurchschnitte.

²⁾ ohne Verwaltungsfachhochschulen

³⁾ einschließlich Verwaltungsfachhochschulen

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA. © IAB

Quelle: Röttger et al. (2019)

Endlich steht mit dem Sozialen Arbeitsmarkt ein Instrument zur Verfügung, das langzeitarbeitslosen Menschen neue Perspektiven und soziale Teilhabe ermöglicht. Wenn die Zugangszahlen allerdings schon jetzt sinken und es große regionale Unterschiede gibt, dann sollte schon heute die Frage gestellt werden, ob die Rahmenbedingungen stimmen. Viel zu starre Regelungen für die Zielgruppe und beim Lohnkostenzuschuss führen in der Praxis zu Problemen. Es gibt Menschen, die bereits nach weniger als 6 Jahren Leistungsbezug vom Sozialen Arbeitsmarkt profitieren würden. Sie benötigen dann vielleicht eine kürzere hundertprozentige Förderung, andere wiederum eine längere als bisher möglich. Beschäftigungsträger zeigen sich zurückhaltend bei der Einrichtung von Stellen, weil der Lohnkostenzuschuss nicht ihre tatsächlichen Kosten deckt. Der Soziale Arbeitsmarkt sollte freiwillig sein. Zuweisungen mit Sanktionsbelehrung sind grundfalsch und stehen der Idee eines selbstbestimmten Arbeitsverhältnisses entgegen. Das begleitende Coaching muss qualitativ hochwertig sein und sich an den individuellen Bedarfen orientieren. Mit der Vergabe an möglichst günstige Bildungsanbieter wird das nicht gelingen. Es muss ermöglicht werden, dass Beschäftigungsträger das Coaching selber übernehmen können, denn das ist doch ihre besondere Kompetenz und die muss genutzt werden. Der Soziale Arbeitsmarkt muss erfolgreich sein



Kommentar

Beate Müller-Gemmeke, MdB, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen.

und dafür braucht es Engagement und auch Verbesserungen. Denn diese gute Idee darf nach Ablauf der Befristung auf keinen Fall zu den Akten gelegt werden.

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

Formale Bildung ist zudem eng mit dem Einkommen verknüpft. So zeigen Berechnungen von Schmillen/Stüber (2014), dass der durchschnittlich zu erwartende Brutto-Lebensverdienst von Personen mit einem Universitätsabschluss bei einer Vollzeitbeschäftigung etwa 2,3 Millionen Euro beträgt, der von Personen ohne Berufsausbildung knapp 1,1 Millionen Euro. Die Lebensentgelte unterscheiden sich auch substantziell nach Berufsfeldern (Stüber 2016). So verdienen z. B. Fachkräfte im Tourismus-, Hotel- und Gaststättengewerbe unter-, im Bereich der IT-Berufe überdurchschnittlich. Etwas verkürzt und mit anderen Worten lässt sich daher konstatieren: Höhere formale Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit und zahlt sich auch finanziell aus – und das je nach Berufsfeld unterschiedlich stark. Umgekehrt ist eine fehlende formale Qualifikation in Termini von Arbeitsmarktergebnissen oft sehr nachteilig. Die Gruppe der Geringqualifizierten ist zudem

sehr heterogen (siehe z. B. Matthes/Weber 2019) – sie umfasst so verschiedene Gruppen wie Personen, die niemals eine Ausbildung begonnen haben, solche, die eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, aber abgebrochen haben oder solche, die langjährige Erwerbstätigkeit in einem Tätigkeitsfeld nachweisen können, das nicht ihrer ursprünglichen Berufsausbildung entspricht (in der Terminologie der Bundesagentur für Arbeit auch „Wiederungelernte“ genannt). Auch Personen, die im Ausland erwerbstätig waren, aber deren Erfahrungen in Deutschland nicht in Form eines beruflichen Abschlusses anerkannt wurden oder deren Anerkennung nie beantragt wurde, können als geringqualifiziert gelten.

Die Einführung eines Sozialen Arbeitsmarkts durch das Teilhabechancengesetz war ein wichtiger Schritt bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit. Die neuen Regelungen sind seit nunmehr fast einem Jahr in Kraft und es zeigt sich an bereits über 30.000 Förderungen in § 16i SGB II, dass dieses Instrument die bisherigen Eingliederungsleistungen sinnvoll ergänzt.

Für Menschen, die sehr lange ohne Beschäftigung waren, bedeutet der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben oft das Überwinden erheblicher Schwierigkeiten. Das ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Coaching ist daher integraler Bestandteil der Förderung und kann hier einen guten Beitrag leisten.

Für einige Menschen reicht aber auch ein begleitendes Coaching nicht aus, um den Anforderungen eines Wirtschaftsbetriebes gerecht zu werden. Sie brauchen ein „geschütztes“ Arbeitsumfeld, das ihnen beispielsweise Träger der Freien Wohlfahrtspflege bieten können, die über langjährige Erfahrungen mit den Problemlagen der Betroffenen und über ein gutes Netzwerk für weitere Unterstützungsleistungen



Kommentar

Dr. Klaus Bermig ist Leiter der Unterabteilung „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

verfügen. Deshalb brauchen wir auch die Beschäftigungsträger als Arbeitgeber in § 16i SGB II. Die Förderung des § 16i SGB II zeichnet sich durch eine lange Förderdauer von bis zu fünf Jahren und einen vergleichsweise hohen Lohnkostenzuschuss aus. Die Degression ab dem dritten Förderjahr sowie die fehlende Förderfähigkeit von Regiekosten stellen sich jedoch insbesondere bei gemeinnützigen und allgemeinwohlorientierten Trägern als Hürde dar.

Ich möchte aber Träger ermutigen, sich am Sozialen Arbeitsmarkt zu beteiligen. Eine Besonderheit des § 16i SGB II ist, dass die Förderung nicht den Kriterien Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse unterliegt. Damit ist es möglich,

auch wertschöpfende Tätigkeiten zu fördern, so dass die Träger Einnahmen erzielen können, die zur Deckung der entstehenden Kosten eingesetzt werden können. Nicht zuletzt wird damit der Teilhabeeffekt für die Teilnehmenden möglicherweise sogar gesteigert.

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

Prognosen des Erwerbspersonenpotenzials legen nahe, dass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten auch bei hoher Nettozuwanderung und steigenden Erwerbsquoten substantiell abnehmen wird (Fuchs et al. 2017). Vor dem Hintergrund dieser demografischen Entwicklung wird die Qualifizierung Geringqualifizierter als ein möglicher Weg diskutiert, mögliche sektorale, regionale oder berufsfachliche Fachkräfteengpässe zu adressieren. Dies ist eine wichtige Aufgabe, die auch wieder verstärkt ins Blickfeld von Entscheidungsträgern der Arbeitsmarktpolitik rücken sollte.

Ebenfalls problematisch ist die häufig schwierige Situation langzeitarbeitsloser Menschen, also solcher Personen, die ein Jahr oder länger arbeitslos sind (für die nachfolgenden Informationen siehe auch BA 2019). Im Jahr 2018 waren von jahresdurchschnittlich 2,34 Millionen Arbeitslosen rund 800.000 oder knapp 35 Prozent langzeitarbeitslos. Ihre Zahl nahm im Vergleich zu 2017 um etwa zehn Prozent ab, wobei dieser Rückgang überwiegend durch die gesunkene Zahl der Übertritte aus der Kurz- in die Langzeitarbeitslosigkeit „erklärt“ werden kann. Langzeitarbeitslosigkeit wird zudem relativ selten durch eine Beschäftigungsaufnahme beendet: Die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, im Folge Monat aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen, liegt bei etwa 1,6 Prozent. Besonders betroffen von Langzeitarbeitslosigkeit sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Geringqualifizierte.

Bildung ist ein ganz wesentlicher Faktor, um aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen – oder sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Mit dem Teilhabechancengesetz haben wir deshalb neben einer Lohnkostenförderung für Langzeitarbeitslose auch ein individuelles, begleitendes Coaching geschaffen. Auf diese Weise werden Menschen, die besonders lange ohne Arbeit sind, passgenau und umfassend dabei unterstützt, ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu finden und zu behalten.

Das Teilhabechancengesetz ist aber nur eine von mehreren Maßnahmen, mit denen wir sozialversicherungspflichtige Arbeit schaffen bzw. erhalten wollen. Mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz I, das wir in diesem Jahr auf dem Weg bringen werden, begleiten wir den Strukturwandel, der sich vor allem im Digitalen abspielt, konstruktiv. Menschen, die sich umschulen lassen, sollen damit besser und länger gefördert werden, etwa mit einer verbesserten Weiterbildungsprämie und der Förderung der vollen Ausbildungsdauer von drei Jahren. Wer keinen Berufsabschluss hat, dem wollen wir künftig das Recht geben, den Berufsabschluss nachzuholen – und zwar inklusive Weiterbildungsförderung.

Außerdem wollen wir das Qualifizierungschancengesetz erweitern und die Möglichkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen, höhere Zuschüsse für Weiterbildung erhalten. Für Beschäftigte, die in einem Unternehmen keine Perspektive auf Weiterbeschäftigung haben, wollen wir eine neue Perspektivqualifizierung einführen. Auch das Kurzarbeitergeld wollen wir für jene Menschen ausbauen und verbessern, die Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen.

Mit all diesen Maßnahmen gehen wir weitere Schritte auf dem Weg von der Arbeitslosenversicherung hin zu einer Arbeitsversicherung.



Kommentar

Kerstin Tack, MdB, ist Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion für Arbeit und Soziales.

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?



Kommentar

Jutta Krellmann, MdB, Sprecherin für Mitbestimmung und Arbeit der Fraktion DIE LINKE.

Der deutsche Arbeitsmarkt verhält sich wie seit jeher konjunkturabhängig. Mit dem wirtschaftlichen Abschwung stagniert der Rückgang der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenversicherung kann die Konjunktur stützen, weil sich ihre Ausgaben antizyklisch verhalten. Deshalb bedarf sie aber stabiler Einnah-

men und keiner Beitragssenkungen.

Konjunkturstützend wirken beispielsweise Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld, wenn sie stark ausgestaltet sind. Das heißt beim Arbeitslosengeld: leichter Zugang, längerer Bezug, höheres Leistungsniveau. Sinnvoll wäre auch ein Recht auf Weiterbildung für Arbeitslose und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Berufsqualifizierenden Ausbildungen sollte ein besonderes Augenmerk gelten. Allerdings können Bildungsmaßnahmen zwar individuell die Beschäftigungschancen und die Einkommensperspektive verbessern, aber nicht die Arbeitslosigkeit an sich verringern. Dazu braucht es vielmehr Investitionen.

Ein öffentlich geförderter Beschäftigungssektor kann zum Abbau von (Langzeitarbeit)arbeitslosigkeit beitragen. Das neue Teilhabeinstrument enttäuscht jedoch. Die Zugangshürden sind hoch, die Freiwilligkeit der Teilnahme ist nicht gewährleistet, die beschäftigungsbegleitende Betreuung praxisfern. Für Arbeitgeber ist die Förderung offenkundig unattraktiv. Von den angekündigten 150.000 Arbeitsplätzen sind bislang nur rund 30.000 geschaffen worden. Dabei besteht im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich ein hoher Bedarf an Angeboten, mit denen sich die öffentliche Daseinsvorsorge stärken ließe. Doch müssten die Gesamtkosten solcher neuer Arbeitsplätze finanziert werden.



Foto: Julia Baumgart Photography

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

Die Integration arbeitsmarktferner Personen – darunter viele Langzeitarbeitslose oder Langzeitleistungsbeziehende – in Beschäftigung steht auch auf der politischen Agenda. Um solchen Personen ein Angebot aus dem Instrumentenkasten der aktiven Arbeitsmarktpolitik machen zu können, wurde seit einiger Zeit über die Einführung eines sogenannten „sozialen Arbeitsmarktes“ diskutiert (Kupka et al. 2019; Kupka/Wolff 2013; Lietzmann et al. 2018). Zentrale Idee hierbei ist es, die gesellschaftliche Teilhabe von Personen zu verbessern, die de facto keine Chance (mehr) auf eine reguläre Beschäftigung haben. Dies geschieht über die öffentliche Förderung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Dabei sind insbesondere die konkreten Ausgestaltungsbedingungen und die Auswahlkriterien für den sozialen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung, damit die Zielgruppe sehr arbeitsmarktferner Arbeitsloser (und nur diese) auch tatsächlich in die Förderung gelangt.



Kommentar

Prof. Dr. Matthias Zimmer, MdB, ist Obmann für die CDU/CSU-Fraktion im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie ordentliches Mitglied im Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe.

Erste Erfahrungen zeigen:
Das Teilhabechancengesetz läuft gut an.

Im November 2018 hat der Bundestag das Teilhabechancengesetz beschlossen. Zentrale Verbesserungen bilden nicht nur ein neues Instrument, der §16i im SGB II, mit dem Langzeitarbeitslose noch besser über Lohnkostenzuschüsse am Arbeitsmarkt unterstützt werden können, sondern auch ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Coachings, um geförderte Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu stabilisieren. Schwerpunkt dieser Begleitung soll die Entwicklung und Förderung persönlicher, sozialer, methodischer und interkultureller Kompetenzen sowie Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag sein. Darüber hinaus sind aber auch Hilfen bei Behördengängen oder Antragsstellungen Teil der Betreuung. Insgesamt sind die Rahmenbedingungen für das Teilhabechancengesetz gut: Der Arbeitsmarkt ist seit Jahren robust und die Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen rückläufig. Erste Rückmeldungen aus der Praxis zeigen: das neue Instrument läuft gut an, auch im Vergleich zu anderen Programmen. Allerdings wird uns gespiegelt: es gibt mitunter Schwierigkeiten beim Coaching und bei den Weiterbildungsprogrammen. Hier sollte der Fokus noch weiter am individuellen Bedarf und den Fähigkeiten des Einzelnen ausgerichtet werden. Diese Hinweise aus der Praxis sollten wir sehr ernst nehmen, denn: wie wichtig ein individueller Fokus und eine gute Begleitung von langzeitarbeitslosen Menschen für eine nachhaltige Integration und Stabilisierung sind, haben auch einschlägige Beiträge auf der Jahrestagung verdeutlicht.

Der Bestand des Instrumentes „16i“ und damit auch das Ermöglichen weiterer Chancen für Langzeitarbeitslose wird schließlich am Ergebnis der Evaluation des Gesetzes hängen. Dort wo wir als Politik helfen können, das Instrument weiter gängig zu machen, sollten wir unterstützend tätig werden.

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

Im Rahmen des sogenannten Teilhabeanspruchsgesetzes und des mit ihm neu eingeführten §16i SGB II können seit 1. Januar 2019 Personen über 25 Jahre gefördert werden, die mindestens sechs der letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben und in dieser Zeit höchstens kurzfristig beschäftigt waren. Unternehmen, die einen Arbeitslosen einstellen, auf den die genannten Kriterien zutreffen, können in den ersten beiden Jahren 100 Prozent des tatsächlichen Arbeitslohnes erstattet bekommen, und dies bei einer maximalen Förderdauer von fünf Jahren (BMAS 2019). Im Rahmen einer begleitenden Evaluation werden die Zielgenauigkeit, die konkrete Umsetzungspraxis und die Wirkungen des Instruments evaluiert. Die Erkenntnisse dürften auch für die politische Diskussion um die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkastens hochrelevant sein.

Unser Autor
Dr. Christopher Osiander

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Stabsstelle Forschungs- und Beru-forschung (IAB) in Nürnberg. Seine Forschungsschwerpunkte sind berufliche Weiterbildung Arbeitsloser und Beschäftigter, die Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen und die gesellschaftliche Akzeptanz von sozialstaatlichen Maßnahmen und Regelungen.



Foto: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Kommentar

Pascal Kober, MdB, ist Sprecher für Sozialpolitik der FDP-Bundestagsfraktion.

Die aktuelle Sozialpolitik der Großen Koalition bleibt weit hinter ihren Möglichkeiten zurück. Das beste Beispiel ist die Ausgestaltung des sozialen Arbeitsmarktes. Für uns als FDP steht fest, dass Menschen so nah wie möglich am ersten Arbeitsmarkt gefördert werden müssen. Untersuchungen zeigen, dass so langfristige Integration in Arbeit bestmöglich gelingt. Das richtige Instrument hierfür ist der Lohnkostenzuschuss. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass ein Übergang in eine dauerhafte Beschäftigung nicht für alle Geförderten sofort möglich sein wird. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist unserer Überzeugung nach aber bereits ein Wert an sich. Einen unverzichtbaren Beitrag für den Erfolg des Sozialen Arbeitsmarktes leisten hier die Beschäftigungsgesellschaften, denen eine Schlüsselrolle bei Qualifizierung und Wiederheranführung sowie Teilhabe an Erwerbsarbeit zukommt. Damit ihnen, aber auch Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes, hierfür ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, wäre die konsequente Einführung des Passiv-Aktiv-Transfers dringend geboten. Bundesminister Heil zeigt allerdings kein Interesse, sich für die notwendigen Finanzierungsentscheidungen mit den Ländern an den Verhandlungstisch zu setzen und verhindert so diese Reform.

Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung

Barbara Hemkes, Dr. Claudia Zaviska

Rund drei Jahre (2016 bis 2018) förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte, mit denen „innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (Innovat-WB)“ erkundet wurden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat den Förderschwerpunkt InnovatWB koordiniert und wissenschaftlich begleitet. Ein zentraler Schwerpunkt von InnovatWB war die berufliche Weiterbildung von formal gering oder nicht-qualifizierten Personen.

Aus den geförderten Projektvorhaben, die zum Teil niedrigschwellige, zum Teil digital gestützte Weiterbildungsformate für die genannten, als wenig weiterbildungsaffin geltenden Zielgruppen entwickelten, lassen sich wichtige Erkenntnisse ableiten, wie Bildungsmaßnahmen im SGB II gestaltet werden können. Diese werden im Folgenden vorgestellt.

In Auswertung von InnovatWB wurden fünf Handlungsfelder identifiziert, die sich über alle Bereiche der beruflichen Weiterbildung ziehen und vor allem auf die Stärkung und Weiterentwicklung der Weiterbildungsinfrastruktur zielen. Diese Handlungsfelder sind an sich nicht neu, sondern zum Teil schon seit langem Gegenstand der Weiterbildungsforschung und des weiterbildungspolitischen Diskurses. Im Zuge des Förderschwerpunkts wurde damit deren Relevanz (erneut) bestätigt sowie wichtige Anhaltspunkte für deren Umsetzung und Gestaltung in der Praxis geliefert:



Foto: Julia Baumgart Photography

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

1

Dialogorientierte Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen:

Die Qualifizierungsbedarfe und -möglichkeiten von Betrieben sowie von Individuen sind jeweils sehr unterschiedlich und können über eine vornehmlich angebotsorientierte Weiterbildungslandschaft nicht hinreichend abgedeckt werden. Wichtiger ist es vielmehr, dass Weiterbildungsinteressierte und Weiterbildungsdienstleister und andere Beteiligte im Dialog die Maßnahmen entwickeln und an den konkreten Nutzen, Interessen und Bedingungen der Akteure ausrichten.

Tätigkeitsbezogene Weiterbildung:

Treiber und Anlass von beruflicher Weiterbildung sind Veränderungen in der Arbeitswelt, wie insbesondere im Zuge der Digitalisierung von Prozessen in der Produktion oder der Erbringung von Dienstleistungen. Diese Veränderungen sind sowohl hinsichtlich deren Ausformung als auch ihrer Reichweite außerordentlich vielfältig. Standardisierte, Weiterbildungsmaßnahmen können die damit einhergehende Qualifizierungsbedarfe nur unzureichend abdecken. Sinnvoll sind vielmehr tätigkeitsbezogene, individuell angepasste Weiterbildungen, die an die vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen der Beschäftigten anknüpfen.

2

3

Individuelle Gestaltung und Selbststeuerung von Lehr-/Lernprozessen in einer lernförderlichen Arbeitswelt:

Um betriebliche Veränderungsprozesse mit Kompetenzentwicklung der Beschäftigten zu verknüpfen, sind lernförderliche Arbeitsbedingungen und -zeiten notwendig. Betriebliche Weiterbildungen sollten sowohl selbstgesteuerte Lernprozesse, die sich insbesondere über digitale Medien erweitern, als auch die gezielte Begleitung von Lernprozessen fördern.

Kopplung von beruflicher Weiterbildung mit betrieblichen Innovationsprozessen:

Berufliche Weiterbildung können betriebliche Innovationen fördern, wenn sie mit den Veränderungsprozessen gekoppelt werden. Hierfür bieten sich insbesondere geschützte Lernräume, wie beispielsweise Lernfabriken oder Innovationshub an, in denen neue Produkte und Verfahren in komplexen, technologisch anspruchsvollen Lernumgebungen erprobt und gestaltet werden können.

4

5

Des Weiteren kommt der Vernetzung von Bildungs-, Beratungs- und Arbeitsmarktakteuren in einer Region eine große Bedeutung zu. Notwendig sind formalisierte, übergreifende Kommunikationswege zwischen Vertretern von Weiterbildungsanbietern, Verbänden, Kammern, Politik und Arbeitsverwaltung, um Regionalentwicklungsprozesse mit Weiterbildungsprozessen zu verknüpfen. Dies ist insbesondere für Erhöhung der Weiterbildungsteilhabe (vor allem von gering bzw. nicht-formal Qualifizierten) und die Gestaltung zielgruppenadäquater Weiterbildungsberatung relevant.

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen?

Eine Weiterbildungskultur, in der Lernen selbstverständlicher und selbstbestimmter gestalteter Teil der eigenen Erwerbsbiografie ist, braucht eine kohärente Weiterbildungsinfrastruktur, die dies auch ermöglicht und das Individuum ins Zentrum setzt. Hier zeigen sich vielfältige bildungspolitische Entwicklungsbedarfe. Notwendig hierfür sind Geschäftsmodelle der Weiterbildungsdienstleister und öffentliche Förderlogiken, die von dem maßnahmeorientierten Angebot bis zum dialogisch entwickelten Bildungsprozess und dessen Begleitung weiterentwickelt werden. Gleichmaßen muss die Professionalisierung des Bildungspersonals für die erweiterten und neuen Anforderungen gefördert werden. Dazu gehört auch, dass die Arbeitsbedingungen und Vergütungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung angemessen gestaltet sein müssen. Ein weiterer Entwicklungsbedarf besteht in der Validierung und Zertifizierung vorhandener und im Zuge der Weiterbildung erworbener Kompetenzen. Vielfach haben Personen, die als formal nicht oder gering qualifiziert gelten, sich in ihrem bisherigen Arbeitsleben vielfältige Kompetenzen angeeignet, die es sichtbar zu machen und in Wert zu setzen gilt. Individualisierte Bildungsprozesse, die zwar fachlich, nicht aber den bisherigen formalen seminaristischen Fortbildungsformaten entsprechen, sollten von den zuständigen Stellen zertifiziert und somit als Qualifikationsnachweis am Arbeitsmarkt verwertbar sein.

Im Juni 2019 wurde die Nationale Weiterbildungs-

strategie (NWS) vorgestellt, die vom Ministerium für Arbeit und Soziales und dem BMBF in Zusammenarbeit mit den Ländern, dem Bundesministerium für Wirtschaft, den Sozialpartnern und den Dachverbänden der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern 2019 entwickelt wurde. Anknüpfend an InnovatWB wurde das BIBB mit der fachlichen und organisatorischen Begleitung der NWS für das BMBF beauftragt. Die Partner der NWS verstehen die berufliche Weiterbildung als zentrale gemeinsame Anstrengung, um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft sowie die Teilhabe und Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft zu fördern. In der NWS werden einige der oben geschilderten Ergebnisse aufgegriffen und in die Handlungsziele integriert. Zudem finden sich dort einzelne Maßnahmen wieder, wie beispielsweise die assistierte Weiterbildung, zu der sich die Sozialpartner in der Chemiebranche verpflichtet haben - ein Konzept, das in InnovatWB von der IG Metall entwickelt wurde. Auch die Idee von Innovationshubs der beruflichen Weiterbildung hat in dem Handlungsziel, die überbetrieblichen Weiterbildungsstätten zu Kompetenzzentren der beruflichen Bildung weiter zu entwickeln Resonanz gefunden. Mit der Umsetzung der NWS ergibt sich somit die Chance, bereits erprobte innovative Ansätze in der beruflichen Weiterbildung weiter zu führen und zu verbreitern.



Unsere Autorin Barbara Hemkes

ist Leiterin des Arbeitsbereichs „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“ im BIBB

Unsere Autorin Dr. Claudia Zaviska

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin, Teamleiterin der Begleitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie im BIBB



Das Teilhabechancengesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung

Sehr geehrter Herr Renzel, wo sehen Sie derzeit die größten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in Essen?

Renzel: Essen und das Ruhrgebiet leiden unter einer hohen tradierten Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote liegt bei 10,1 Prozent. Von den über 30.000 Arbeitslosen fallen mehr als 24.000 - also über 80 Prozent - in die Betreuung des JobCenters, weil bei ihnen kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I vorliegt oder dieser erloschen ist.

Der hohe Zuzug von Geflüchteten, den die Stadt Essen ab 2015 bewältigen musste, trägt zur Verfestigung der hohen Arbeitslosenzahlen und des Langzeitleistungsbezugs bei und stellt die Arbeitsvermittlung vor neue Herausforderungen. Hinzu kommt: Zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber in Essen und den Fähigkeiten und Kenntnissen der Arbeitssuchenden besteht eine tiefe Kluft. Von den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat nur ein Bruchteil eine abgeschlossene Berufsausbildung oder überhaupt einen Schulabschluss. Bei geflüchteten Menschen hat zudem der Erwerb der deutschen Sprache die Priorität. - Zu den in der Mehrheit anspruchsvollen Arbeitsplätzen in Essen führt der Weg für diese Menschen nur über aufwendige Förderketten und Qualifizierung.

Peter Renzel ist Stadtdirektor und Geschäftsbereichsvorstand für Soziales, Arbeit und Gesundheit der Stadt Essen und stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses für Soziales, Jugend und Familie des Deutschen Städtetages.

Leistet das Teilhabechancengesetz einen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Langzeitarbeitslosen? Wie läuft das in Essen?

Renzel: Essen gehört landes- wie bundespolitisch seit langem zu den Befürwortern eines sozialen Arbeitsmarktes, denn die Armutsbekämpfung und die Sicherstellung von Teilhabe sind kommunale Themen. In starkem Maße sind in Familien mit geringen Einkommen auch Kinder und Jugendliche betroffen. In den urbanen Ballungsräumen kann die strukturell bedingte Arbeitslosigkeit mit den herkömmlichen Mitteln des SGB II nicht reduziert werden. Das Teilhabechancengesetz ist deshalb ein Schritt in die richtige Richtung.

Die Umsetzung in Essen gelingt gut: Das kommunale JobCenter wird im ersten Jahr des Gesetzes 600 Arbeitsverträge realisieren. In 2020 werden wir die Zahl sogar noch auf 750 aufstocken können. Die weitere Ausgestaltung über das Jahr 2020 hinaus hängt aber von der weiteren haustechnischen Ausstattung des JobCenters ab.



Sie haben mit der Forderung nach einem verpflichtenden Arbeitsdienst für Kritik gesorgt? Wie stellen Sie sich diesen vor?

Renzel: Tatsächlich habe ich mich gegen ein bedingungsloses Grundeinkommen ausgesprochen. Leistung ohne Gegenleistung ist ungerecht - dafür gibt es keinen gesellschaftlichen Konsens. In den Kommunen gibt es aber sehr viele gemeinnützige Arbeitsgelegenheiten. Wer als Erwerbsfähiger Transferleistungen in Anspruch nimmt, könnte der Gemeinschaft in Form von Gemeinwohlarbeit mit wenigen Stunden am Tag etwas zurückgeben. In vielen unserer liberalen europäischen Nachbarländer funktioniert ein solches System unwiderrprochen. Warum nicht auch bei uns? Allerdings plädiere ich auch dafür, dass wir dafür sorgen, dass auch das Instrument der Gemeinwohlarbeit mindestens 20 % Qualifizierungsanteile für die Menschen beinhaltet. Die Abschaffung war ein Fehler. Alle Arbeitsmarktinstrumente müssen Qualifizierungsanteile beinhalten, damit Förderketten auch tatsächlich zum Ziel führen. Die Menschen zu fördern und zu fordern.

Populär sind Forderungen nach mehr Freiwilligkeit / weniger Sanktionen. Worin liegt aus Ihrer Perspektive die Gefahr?

Renzel: Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt hat, dass eine Minderung der Leistung mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Sanktionen gänzlich abzuschaffen, das hielte ich für einen Fehler. Denn es gibt leider Kundinnen und Kunden, die bei der Vermittlung in eine Beschäftigung nicht so mitarbeiten, wie es notwendig ist. Für solche Fälle brauchen die Jobcenter Instrumente, um das Fordern zu unterstützen.

Leistung ohne Gegenleistung ist ungerecht - dafür gibt es keinen gesellschaftlichen Konsens.

bag arbeit trifft

Allerdings halte ich nichts davon, jungen Menschen die Leistung um bis zu 100 Prozent zu kürzen. Dann ist die Gefahr groß, dass sie sich aus dem System verabschieden, und wir sie verlieren. Wir steuern in Essen deshalb bei Jugendlichen eher einen Kurs der aufsuchenden Hilfe. Insgesamt ist nun der Gesetzgeber gefordert. Er muss das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes in Handlungsanweisungen für die Jobcenter konkretisieren. Denn das Problem ist: Auf die Jobcenter kommt jetzt wiederum sehr viel mehr Arbeit zu. Die Zahl der Widersprüche und Klagen dürfte steigen.

Wirtschaftsunternehmen müssen daran mitwirken, einen „integrativen oder inklusiven Arbeitsmarkt“ zu etablieren.

An welchen Stellschrauben des Instrumentenkastens würden Sie gerne drehen?

Renzel: Da komme ich zurück auf das Teilhabechancengesetz. Es ist gut, dass die Idee eines Sozialen Arbeitsmarktes aus dem Status befristeter Projekte herausgehoben und gesetzlich verankert wird. Immerhin können die Jobcenter jetzt über den § 16i SGB II eine Beschäftigung für fünf Jahre fördern. Aber: 600 Beschäftigungen wie jetzt in Essen bedeuten keinen substanziellen Abbau der Arbeitslosigkeit. Zu viele Menschen bleiben weiterhin im Langzeitleistungsbezug. Insofern würde ich gern an der Entfristung des Teilhabechancengesetzes mitwirken. Und natürlich wünsche ich mir dazu auch eine entsprechende finanzielle Ausstattung, damit die Job-

center mit diesem Instrument wirklich arbeiten können.

Ich wünsche mir zudem, dass die Wirtschaftsunternehmen sich mehr engagieren als aktuell. Sie müssen daran mitwirken, dass wir einen „integrativen oder inklusiven Arbeitsmarkt“ etablieren. Die Menschen sind da! Und sie haben Fähigkeiten und Potentiale. Diese zu heben und zu nutzen, ist unser aller Aufgabe.

Was brauchen Sie für Ihre Stadt (die fast so arm ist wie Berlin), die Region insgesamt, um eine sozial- und arbeitsmarktpolitische Trendwende hinzubekommen?

Renzel: Die Kundenstruktur in den Jobcentern ist weit von dem entfernt, was man bei der Einführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende im Blick hatte. Weniger als 40 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Essen stehen wirklich für eine sofortige Arbeitsaufnahme bereit. Es liegen Qualifikationsdefizite, gesundheitliche oder psychische Einschränkungen vor; Schulden, Sucht und Abhängigkeit belasten die Menschen und stehen einer Vermittlung im Weg. Gesellschaft und Politik müssen dies erkennen. Bleibt den Jobcentern die Betreuung dieser Menschen weiter übertragen, braucht es die Ausweitung niedrigschwelliger Mittel und die gesellschaftliche Akzeptanz für einen Sozialen Arbeitsmarkt. Auch die Einführung einer elternunabhängigen Kindergrundsicherung und einer Grundrente oberhalb des Grundsicherungsbedarfs wären bzw. sind wichtige Impulse für die bessere soziale Absicherung in den Städten.

Heidelberger Dienste

Die Kommunale Beschäftigungsförderung bietet für Menschen mit längerer Arbeitslosigkeit, Hemmnissen oder Handicaps die Chance auf Stabilisierung, Arbeitserfahrung und damit einhergehend Heranführung an den Arbeitsmarkt. Die Ursachen für einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt liegen meist in mangelnder Ausbildung, fortgeschrittenem Alter, fehlendem Anschluss an die geforderten Qualifikationen und Kenntnisse, einem Migrationshintergrund verbunden mit Sprachdefiziten, Brüchen in der Biographie, einem nachgewiesenen Grad der Behinderung oder starken gesundheitlichen Einschränkungen. Als Beschäftigte der HDD leisten diese Menschen unabhängig von ihren individuellen Ausgangsvoraussetzungen einen wertvollen Beitrag im kommunalen Miteinander, indem sie z.B. Reinigungsarbeiten im öffentlichen Bereich zuverlässig ausführen und auf diese Weise die Aufgaben der Fachämter unterstützen. Hierzu zählt u.a. die Reinigung der Neckarwiese, eine der zentralen großen Grünanlagen, und der Spielplätze im Stadtgebiet, der öffentlichen Toilettenanlagen sowie der Winterdienst. Im Unternehmensbereich ‚Kommunale Beschäftigungsförderung‘ wird durch den Betrieb der

mittendrin.sozial

Unter diesem Motto handelt die Heidelberger Dienste gGmbH (HDD) als soziales Dienstleistungsunternehmen der Stadt Heidelberg rund um das Thema Arbeit und Beschäftigung. Seit Gründung durch den Heidelberger Gemeinderat im Jahr 1992 liegt ein Schwerpunkt auf der ‚Kommunalen Beschäftigungsförderung‘. Diese bildet bis heute einen der nunmehr vier Unternehmensbereiche, die neben den Angeboten für arbeits- und ausbildungssuchende Menschen auch die Unternehmensseite vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Förderung der Kultur- und Kreativwirtschaft im Fokus haben.

Recyclinghöfe die Beschäftigungsförderung mit übergreifenden Zielen des Umwelt- und Ressourcenschutzes zusammengebracht. Zu den Angeboten gehören ebenfalls der Verkauf von Einrichtungsgegenständen aller Art in einer Möbelhalle inklusive Abholservice, die Unterstützung bei der Durchführung von Festen und Veranstaltungen, sowie die Betreuung des Heidelberger Fundbüros.



Foto: Heidelberger Dienste

Vor Ort

Darüber hinaus bieten die HDD ihren Beschäftigten im Rahmen eines internen Qualifizierungskonzepts für kommunale Dienstleistungen eine solide Grundlage, um sich für öffentliche Aufgaben zu qualifizieren. In Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung wurden bereits viele Erfolgsgeschichten geschrieben. So konnte ein 36-jähriger Teilnehmer, Analphabet, ohne Schulabschluss und ohne Ausbildung im Anschluss an die AGH, die er auf dem Recyclinghof und in der Möbelhalle für 12 Monate absolviert hat, an die Stadt Heidelberg als Mitarbeiter in der Abfallentsorgung in Vollzeit vermittelt werden.

Heidelberger Dienste gGmbH

Ziele

In 27 Jahren des Engagements konnte das übergeordnete Ziel, Beschäftigung und Qualifizierung für Menschen, die aus verschiedenen Gründen einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben, erfolgreich umgesetzt werden.

Kompetenzen

Neben dem Kernbereich der ‚Kommunalen Beschäftigungsförderung‘ sind im Laufe der Jahre eine Vielzahl an zielgruppenspezifischen und arbeitsmarktorientierten Projekten erfolgreich durchgeführt worden. In der heutigen Ausrichtung der HDD finden das Engagement für Menschen, die Arbeit suchen, und Angebote für die Seite der Arbeitgeber/innen zur Fachkräftesicherung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Kultur- und Kreativwirtschaft Raum.

Maßnahmen und Projekte

AGH/M, geförderte Arbeitsverhältnisse nach 16e/16i, Arbeit statt Strafe, EGZ, KVJS-Beschäftigungssicherungszuschuss, AZUBI-FONDS, Assistierte Ausbildung, Stark im Beruf, BIWAQ - Mobiles Jobhaus Hasenleiser, Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, ‚Welcome Center Rhein-Neckar‘, ‚MobiPro - move for your future!‘, Ausbildungshaus, Berufsbezogene Deutschsprachförderung.

Im Zeitraum von April 2014 bis November 2019 gab es insgesamt 515 AGH-Zuweisungen. 388 AGH-TeilnehmerInnen (75%) haben die Maßnahme erfolgreich durchlaufen. Hiervon wurden 21 Personen auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt, 45 in eine geförderte Beschäftigung, 10 Personen in einen Minijob und 7 begannen eine Ausbildung. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 21%. Darüber hinaus haben im Anschluss an andere Maßnahmen 22 Personen im angegebenen Zeitraum einen Arbeitsvertrag bei der Stadt Heidelberg erhalten.



Fotos: Heidelberger Dienste

Kommunaler Arbeitsmarktservice und Fachkräftesicherung

Auf dem kommunalen Arbeitsmarkt engagieren sich die HDD in diversen Projekten und Maßnahmen der Aktivierungs- und Vermittlungsarbeit. Neben der klassischen Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung bilden auch Landes-, Bundes- und EU-Förderprogramme den Rahmen für zielgruppenspezifische Projekte. Bereits seit 2002 wird im Projekt AZUBI-FONDS Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aus verschiedenen Gründen einen erschwerten Zugang zum regulären Ausbildungsmarkt haben, in Zusammenarbeit mit der Stadt Heidelberg und dem lokalen Jobcenter über eine Ausbildungsförderung eine berufliche Perspektive ermöglicht. Bis heute wurden 481 Ausbildungssuchende auf diese Weise unterstützt. Seit 2016 bildet die Assistierte Ausbildung eine Ergänzung. Für Frauen mit Flucht- oder Migrationshintergrund und Familienverantwortung wird seit 2015 das ESF-Projekt ‚Stark im Beruf‘ durchgeführt. Hierbei konnten bis heute bereits 153 Teilnehmerinnen auf ihrem Weg der Integration in den Arbeitsmarkt begleitet werden.



Redaktion

Mariel von Dürkheim, Christian Krohne, Seija Rockstroh-Badinski, Patricia Röser, Michaele Schillinger



Im ESF-Projekt ‚BIWAQ – Mobiles Jobhaus Hasenleiser‘ werden aktuell Arbeitssuchende im Rahmen von quartiersbezogenen Angeboten beraten und bei ihrer Jobsuche unterstützt. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine ermöglichen über eine individuelle Begleitung ebenfalls einer breitgefächerten Zielgruppe den Zugang zum Arbeitsmarkt. Abgerundet wird das Angebot durch Beratungsprojekte zu den Themen ‚Wiedereinstieg‘, ‚Ausbildung in Teilzeit‘ und dem ‚Bewerbungsmappencheck‘.

Im Bereich der internationalen Fachkräftesicherung ist das ‚Welcome Center Rhein-Neckar‘ und das Projekt ‚MobiPro – move for your future!‘ zu verorten. Ziel ist es, Unternehmen bei der Gewinnung internationaler Auszubildender, Studierender oder Fachkräfte und Akademiker/innen zu unterstützen. Um Nachwuchskräfte im eigenen Land zu gewinnen, bietet das Konzept ‚Ausbildungshaus‘ Arbeitgebern die Möglichkeit, ihre Auszubildenden Wohnraum anzubieten. Dafür stehen 66 Studios zur Verfügung. Im Ausbildungshaus wird ebenfalls ein Programm zur Förderung der Auszubildenden angeboten, das von Nachhilfe bei Bedarf bis zu Workshops zur persönlichen Entwicklung reicht.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Bündnis für Familie Heidelberg wurde 2007 als Arbeitgebernnetzwerk gegründet. Rund 200 Partner aus Wirtschaft, Wissenschaft, Institutionen, Verwaltung und Politik bringen ihr Engagement zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Über die Vernetzungs-, Koordinations- und Kommunikationsplattformen sind viele neue kreative Ideen, Projekte und Lösungen entstanden. Diese wurden in Arbeitsgruppen zu Themen wie beispielsweise ‚Angehörigenpflege‘, ‚Fachkräftesicherung‘,

‚Neu-in-Heidelberg‘ und ‚Dual Career‘ erarbeitet. Außerdem bieten Online-Plattformen ein Forum für Kinderflohmarkttermine, Babysitter- oder Nachhilfeangebote und -gesuche.

In der Arbeitsgruppe ‚Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege‘ ist das Konzept des ‚betrieblichen Pfielgelotsen‘ für Heidelberg entwickelt worden. Aufgrund der erfolgreichen Umsetzung wurde inzwischen ein eigenes Pfielgelotsennetzwerk initiiert, um Pfielgelotsen in ganz Baden-Württemberg zu vernetzen und Informationen zur Verfügung zu stellen.

Kultur- und Kreativwirtschaftszentrum "Dezernat 16"

Im Auftrag des Gemeinderats betreiben die HDD das ‚DEZERNAT 16‘. Es stellt für junge Unternehmer/innen, Startups, Selbstständige, Freiberufler und Künstler/innen sowie etablierte Akteure aus allen Branchen der Kultur- und Kreativwirtschaft unterschiedliche Dienstleistungen und Angebote bereit. Die Förderung und Unterstützung dieser wachsenden Wirtschaftsbranchen durch den Betrieb eines Kultur- und Kreativwirtschaftszentrums ist ein wichtiger Teil der Strategie der Wirtschaftsförderung der Stadt Heidelberg. Das Zentrum soll die Wettbewerbsfähigkeit der jungen Unternehmen in den Anfangsphasen stärken und damit den Startprozess erleichtern. Alle derzeit laufenden Aktivitäten in den vier Unternehmensbereichen der HDD dienen dazu – in guter Zusammenarbeit mit anderen lokalen Akteuren – für Menschen und Unternehmen im kommunalen und regionalen Kontext einen Mehrwert für die persönliche berufliche Entwicklung und den unternehmerischen Erfolg zu schaffen.

Veranstaltungstipps

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.

22. Januar 2020 Köln	EU-Förderung: Grenzüberschreitende Programme sinnvoll nutzen
23./24. Januar 2020 Würzburg	Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen
10. Februar 2020 Köln	Datenschutz für Sozialunternehmen
11. Februar 2020 Köln	Datenschutz für Kommunen und Verwaltung
17./18. Februar 2020 Würzburg	Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII für seelisch behinderte junge Menschen
21. Februar 2020 Berlin	Ausländische Qualifikationen und Berufsbiografien verstehen und erfolgreich einsetzen
02./03. März 2020 Berlin	Sozialhilfe und Grundsicherung
16./17. März 2020 Nürnberg	Das Geheimnis des Gelingens ... Frauenspezifische Beratungs- und Integrationsarbeit - Auch für Männer!
18. März 2020 Nürnberg	„Wie komme ich zu einer gelingenden Zielvereinbarung?“
19./20. März 2020 Köln	Grundlagen erfolgreicher Öffentlichkeitsarbeit
23./24. März 2020 Hannover	Kompetenzen erkennen bei arbeitsmarktfernen Personen

25. März 2020
Frankfurt am Main

Erfolgreich Netzwerken mit allen relevanten
Arbeitsmarktakteuren

30./31. März 2020
Frankfurt am Main

Coaching und Beratung - Ressourcen fördern mit
Haltung und System

02. April 2020
Frankfurt am Main

„Rechtsvereinfachung – § 16h SGB II

03. April 2020
Berlin

Wie Führungskräfte Arbeitssicherheit durch
Pflichtendelegation in den Griff bekommen

21. April 2020
Köln

Teilhabechancengesetz - Chancen und Risiken
für Beschäftigungsträger

22. April 2020
Köln

Arbeitsuchende Alleinerziehende fördern

23. April 2020
Köln

Assistierte-, Teilzeit- und Verbundausbildung -
Alternative Ausbildungsmodelle zur
passgenauen Vermittlung

28. April 2020
Würzburg

Fördermittel für gemeinnützige Projekte

07. Mai 2020
Frankfurt am Main

Die EU-Förderlandschaft 2021-2027

08. Mai 2020
Frankfurt am Main

Planung und Antragstellung von transnationalen
EU-Projekten

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

Nachgefragt

Nachgefragt bei Christoph Gruber, Diplom-Kaufmann, Personal- und Organisationsentwickler und Feldenkrais-Lehrer. In unserem Tagungszentrum ist er zuständig für betriebswirtschaftliche Kompetenzen für soziale Betriebe.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name:
Christoph Gruber

Größe:
180 cm

Sternzeichen:
Skorpion



Warum gerade Betriebswissenschaft?

Das ist eine gute Frage. Nach dem Abitur kamen für mich folgende Studienfächer in Frage: Betriebswirtschaft, Sport, Psychologie und Maschinenbau. Ich glaube, ich habe mich für BWL entschieden, weil ich dachte, es ist leichter als Maschinenbau und ich habe bessere Berufschancen als mit Psychologie.

Sind Sie Frühaufsteher?

Kommt drauf an. Ich genieße es, früh auf zu sein und es fällt mir schwer früh aufzustehen.

Wenn Sie mal kochen, dann...?

...zum Beispiel Reis mit Gemüseratatouille.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Ich gehe gern mit Zahlen um. Darum mache ich manchmal auch Sudoku.

Was geht gar nicht?

Zum Einkaufen nach New York fliegen. Das wäre mir fremd.

Ihre letzte Reise ging nach...

... an den Lago Maggiore in Italien.

Als Kind dachte ich,...

...die über 50jährigen sind geistig und körperlich unbeweglich. Heute habe ich das Gefühl, dass es nicht so ist.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Auf Menschen, die ich mag.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

In Südfrankreich am Mittelmeer.

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

Wo wird man sie eher antreffen? Ich mag Berlin mehr als Hamburg und ich mag die Elbphilharmonie lieber als jeden Flughafen.



Abonnement – forum arbeit

Antwort – Fax

030 / 28 30 58 20

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

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

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

Name und Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____ Unterschrift: _____

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

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

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