

Forum Arbeit



ZUR SACHE Teilhabechancengesetz - Chancen nutzen!
MAGAZIN Nachrichten aus dem Verband **TITEL**
 Qualifizierungsperspektiven? **BAG ARBEIT TRIFFT**
 Dr. Dirk Kratz **VOR ORT** Brauchbar **BLICK ÜBER DEN**
TELLERRAND Lokale Arbeit Dortmund **VERANSTALT-**
UNGSTIPPS Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei
 Andreas Rauchfuß

bildung, arbeit, gesundheit und soziales – bag cert gmbh

Zertifizieren mit Augenmaß

Wir suchen

Freiberufliche Auditor*innen aus der Bildungs- und Beschäftigungsbranche

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

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

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

Sie haben Interesse?

Dann freuen wir uns über eine kurze, formlose Bewerbung an:

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

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

bag✓*cert*





Zur Sache

Teilhabechancengesetz -
Chancen nutzen

Thiemo Fojkar

2

Magazin

Das Verfahren am Bundesverfassungs-
gericht stellt Sanktionen im Hartz-IV-
System nicht grundsätzlich infrage

Lena Becher

3

Sanktionen im SGB II -
Bericht zur Verhandlung

Volker Gerloff

4

Buch- und Filmtipp

6

Sanktionen im SGB II -
Ergebnisse der Tacheles Befragung

7

Qualifizierungsperspektiven?

Coaching als Instrument der Wiederein-
gliederung in den Arbeitsmarkt?

Peter-Paul König

8

Es besteht Handlungsbedarf!
Psychische Erkrankungen sind ein
Vermittlungshemmnis, dem man
begegnen kann

Juliane Tiefensee, Iris Alt, Prof. Dr. Ulrich Hegerl

12

bag arbeit trifft

Dr. Dirk Kratz

18

Vor Ort

Brauchbar

24

Blick über den Tellerrand

Lokale Arbeit Dortmund

28

Veranstaltungstipps

30

Nachgefragt

Andreas Rauchfuß

32

Teilhabechancengesetz – Chancen nutzen!



Unser Autor Thiemo Fojkar

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

Das zehnte Änderungsgesetz zum SGB II führt die Teilhabe am Arbeitsmarkt als neues gesetzliches Förderinstrument in die Praxis ein. Zugleich soll auch die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen durch Lohnkostenzuschüsse gefördert werden. Beide Instrumente bieten – richtig angewandt – eine Chance für den betroffenen Personenkreis und entsprechen den Vereinbarungen des Koalitionsvertrags. Wichtig ist aber: es geht nicht um Arbeit „um jeden Preis“, sondern um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Arbeitgebern der Wirtschaft, in sozialen Einrichtungen und bei Kommunen. Nur so kann das Ziel, auch sehr marktfernen Langzeitarbeitslosen eine Perspektive für eine vollwertige Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu schaffen, besser als bisher erreicht werden. Jetzt wird die Herausforderung darin liegen, Stellen zu schaffen, die auf die individuellen Fähigkeiten dieser Menschen zugeschnitten sind. Auch Langzeitarbeitslose sind oft noch immer sehr motiviert, aber nicht ausreichend qualifiziert. Begleitung und Betreuung werden künftig also noch wichtiger.

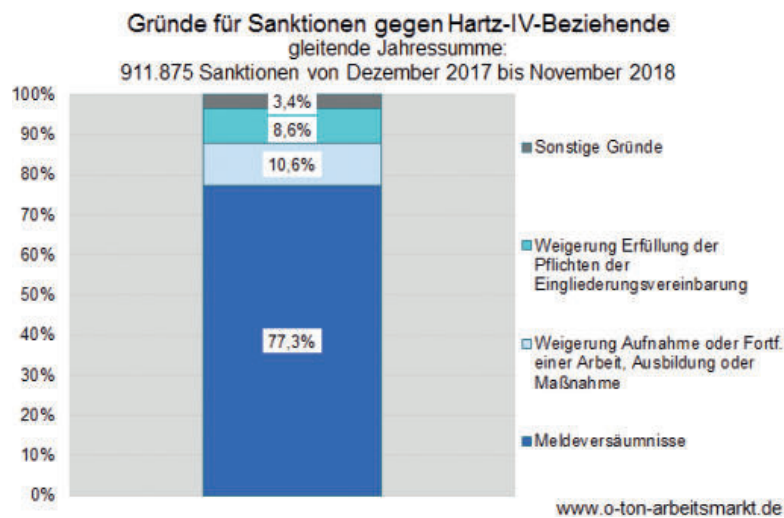
Problematisch ist es nach wie vor, dass diese begleitende Betreuung, das „Coaching“, durch Ausschreibungen an nicht näher spezifizierte Dritte vergeben werden soll, denn dem Coach wird im Rahmen der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen künftig eine zentrale Bedeutung zukommen. Das Gesetz selbst nennt – nicht abschließend – bereits ein knappes Dutzend an Betreuungsinhalten, darüber hinaus sollen bedarfsorientiert soziale Kompetenzen gefördert werden. Umso erstaunlicher ist es daher, dass das Gesetz keine bestimmte formale Qualifikation für Personen fordert, die die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführen. Der Verweis auf Erfahrungen aus dem ESF-Bundesprogramm und die Eignungsbeurteilung der Jobcenter genügt hier nicht. An dieser Stelle muss noch nachgebessert werden. Zentrale Forderung bleibt die Etablierung einheitlicher Standards.

Das Verfahren am Bundesverfassungsgericht stellt Sanktionen im Hartz-IV-System nicht grundsätzlich infrage

Lena Becher

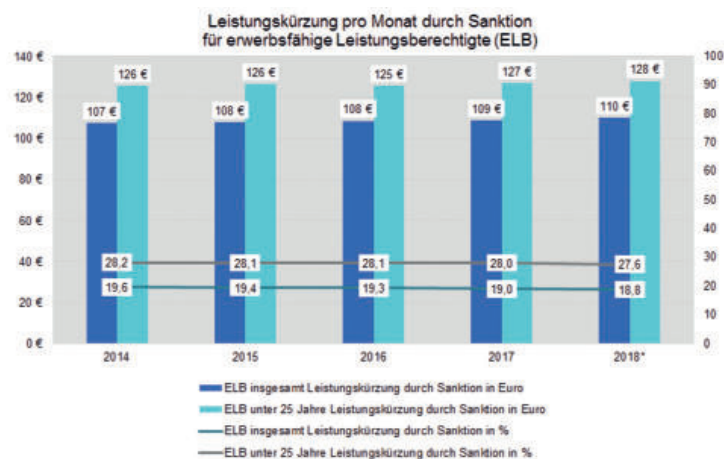
Zwischen Dezember 2017 und November 2018 wurden insgesamt knapp 912.000 Sanktionen gegen Erwerbsfähige im Hartz-IV-Bezug ausgesprochen. Ein Teil der Kürzungen in der Grundversicherung für Arbeitsuchende sind Gegenstand eines laufenden Verfahrens vor dem Bundesver-

fassungsgericht. Die Höhe der Leistungskürzung ist abhängig von der „Schwere“ des Verstoßes. Meldeversäumnisse werden mit einer zehnpromzentigen Kürzung geahndet. Für die übrigen, schwereren Verstöße gilt eine Kürzung der Leistung um 30 Prozent.



Gerade die relativ harmlosen Meldeversäumnisse waren allerdings Grund für knapp 78 Prozent der Sanktionen – sie sind trotzdem von der aktuellen Gerichtsverhandlung ausgeklammert. Diese bezieht sich ausschließlich auf Kürzungen gegenüber über 25-Jährigen aufgrund von Pflichtverletzungen, wie der Ablehnung von Jobangeboten und Maßnahmen oder mangelnder

Eigeninitiative bei der Jobsuche. Doch gerade unter 25-Jährige sind überdurchschnittlich stark von Sanktionen betroffen, da ihr Regelsatz bei nur einer Pflichtverletzung komplett gestrichen wird. Die monatlichen Leistungskürzungen der Sanktionierten lag 2018 im Mittel bei 110 Euro, während sie bei der Gruppe der unter 25-Jährigen 128 Euro erreichten.



Sanktionen im SGB II

Bericht zur Verhandlung des BVerfG am 15. Januar 2019

Volker Gerloff

Nachdem das SG Gotha mit Beschluss vom 02.08.2019 die Frage der Verfassungsmäßigkeit von Sanktionen nach § 31a i.V.m. 31a, b SGB II (Minderung des Regelbedarfs um 30% bzw. 60%, jeweils für 3 Monate) dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zur Entscheidung vorgelegt hat, gab es dazu am 15.01.2019 die mündliche Verhandlung vor dem 1. Senat. Den ersten Versuch des SG Gotha hatte das BVerfG noch als unzulässig verworfen – nun werden also die Sanktionen durch das BVerfG auf Herz und Nieren geprüft.

Neben den direkten Verfahrensbeteiligten waren Vertreter*innen diverser Verbände, der Bundesregierung, der Länder, der Bundesagentur für Arbeit (BA), des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) anwesend. Ich habe für den Deutschen Anwaltverein (AG Sozialrecht) an der Verhandlung teilgenommen.

Klar war, dass das Spannungsfeld zwischen dem Grundsatz „Fördern und Fordern“ einerseits und dem unbedingten Anspruch auf ein menschenwürdiges Existenzminimum andererseits extrem emotional in der Gesellschaft diskutiert wird und große Sprengkraft besitzt. Daher wurde die Verhandlung auch mit Blick auf den frisch gekürten neuen Vorsitzenden, Herrn Prof. Dr. Harbarth, mit Spannung erwartet. Der Vorsitzende hatte mit dieser Verhandlung sicher keinen leichten Start, hat jedoch von Beginn an keine Zweifel aufkommen lassen, dass er die Verhandlung jederzeit souverän und unparteilich im Griff hat. Er mahnte gleich zu Beginn eine sachliche Diskussion an und stellte klare Regeln dazu auf, die von allen Beteiligten befolgt wurden. Diese Verhandlung wurde so zu einem beeindruckenden



Lehrbeispiel für eine juristisch-sachliche Debatte zu einem heiß umstrittenen, emotional aufgeladenen Thema.

Die Richter*innen des 1. Senats machten recht schnell klar, dass sie viele Fragen haben, die sich hauptsächlich an die Vertreter der Bundesregierung und die Vertreterinnen von BA und JobCentern richteten. Die meisten Beteiligten waren durchaus überrascht, als durchweg kritische und skeptische Fragen von den Richter*innen gestellt wurden. Einerseits wurden große Bedenken gegen die Praxis der Sanktionen deutlich – andererseits wurde aber auch deutlich, dass die Richter*innen noch völlig ergebnisoffen sind.



Schließlich ist es eine Sache, dass es eine höchst zweifelhafte Sanktionspraxis gibt und eine völlig andere Sache, ob die Sanktionsnormen verfassungswidrig sind. Wenn bspw. eine verfassungskonforme Norm lediglich durch die Behördenpraxis „entstellt“ wird, dann ist das kein Fall von Verfassungswidrigkeit – hier müssten die Sozialgerichte für eine gesetzestreue Praxisanwendung sorgen. Insofern drehen sich die Fragen des Gerichts auch viel darum, ob und wie problematische Konstellationen durch gesetzeskonformes Behördenhandeln „entschärft“ werden können. Dabei fiel auf, dass die Verbände-Vertreter überwiegend eine Praxis schilderten, in der eine Überforderung der Leistungsbezieher*innen und Kommunikationsdefizite der Behörden der Hauptgrund für Sanktionen sind. Dagegen schilderte die BA eine lehrbuchhafte Praxis, wo Behörde und Leistungsbezieher*innen partnerschaftlich, auf Augenhöhe und bedarfsorientiert gemeinsam an der Eingliederung in den Arbeitsmarkt arbeiten und Sanktionen lediglich für unwillige Kooperations-Verweigerer als letztes Mittel angewendet würden.

Die BA und das IAB präsentierten bspw. Zahlen, wonach lediglich 3 % der Leistungsbezieher*innen überhaupt von Sanktionen betroffen seien und Sanktionen von 30% und mehr nur weni-

ger als 1% betreffen würden. Dass diese Zahlen schlicht nicht zutreffen, hat insbesondere der Deutsche Sozialgerichtstag e.V. in seinem Verhandlungsbericht deutlich gemacht. Insbesondere das Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (BIJ) hat der „3 % Legende“ widersprochen. Nach den eigenen Statistik-Daten der BA würde eine 3% Sanktions-Quote bedeuten, dass es 14 Mio. erwerbsfähige Leistungsbezieher gäbe. Allein im Zeitraum August 2017 bis Juli 2018 gab es 923.519 Sanktionen. Das BIJ kommt im Ergebnis auf eine Quote sanktionierter Leistungsempfänger von 21,7 %. Die Richter*innen haben die „2 Welten“, die hier aufeinanderprallten kritisch zur Kenntnis genommen.

SGB II
 Grundsicherung für Arbeitsuchende
 nach der Rechtsvereinfachung
 (9. SGB II – ÄndG)

Magazin

Es wurde deutlich, dass die Schilderungen zu „beiden Welten“ durchaus geglaubt wurden. Ein gewisser Unmut war dann bei den Richter*innen nicht zu übersehen – Unmut darüber, dass BA und Bundesregierung keine wissenschaftlich empirischen Daten darüber liefern konnten, ob und wie sinnvoll Sanktionen für die Eingliederung der Betroffenen in Arbeit sind. Werden durch Sanktionen bessere Ergebnisse als ohne erzielt? Diese Frage konnte nicht mit einem fundierten „Ja“ beantwortet werden. Da die Richter*innen die Ausführungen zur tatsächlichen Sinnlosigkeit bzw. sogar Schädlichkeit von Sanktionen ernst nahmen und auch glaubten, hat die „Sanktionsbefürworter-Seite“ einen schweren Stand. Die Verhandlung dauerte über 9 Stunden, ohne dass Konzentration und Aufmerksamkeit der Richter*innen auch nur einen Moment nachließen. Der Umfang der besprochenen äußerst schwierigen Detailfragen bei der Vielzahl der anwesenden Beteiligten macht die Verhandlung in dieser „kurzen Zeit“ zu einem Kunststück, das natürlich auch der Verhandlungsführung des Vorsitzenden zu verdanken ist. Nun wird im Laufe des Jahres eine Entscheidung ergehen, die – so oder so – ein Paukenschlag werden wird.



Unser Autor Volker Gerloff

ist seit 2004 als Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Sozialrecht in Berlin tätig. Für die bag arbeit gibt er im Tagungszentrum regelmäßig Seminare.

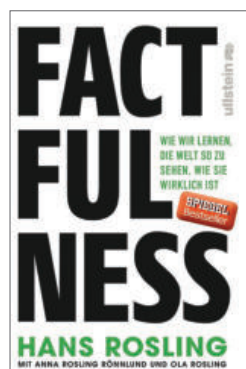
Buchtipp

Factfulness: Wie wir lernen, die Welt so zu sehen, wie sie wirklich ist

Hans Rosling (2018)

Es wird alles immer schlimmer, eine schlechte Nachricht jagt die andere.

Factfulness erforscht, warum Menschen einfache Fragen zur globalen Entwicklung zumeist systematisch falsch und sehr pessimistisch beantworten. Unser Gehirn verführt uns zu einer dramatisierenden Weltsicht, erklärt Hans Rosling und zeigt auf warum die Welt besser ist, als wir glauben.



Filmtipp

On Her Shoulders
USA (2018)

Die Dokumentation der Filmemacherin Alexandria Bombach folgt der willensstarken Nadia Murad, die den Völkermord an den Yazidis im Nordirak von 2014 überlebte und den Händen des IS entging, um ein unerbittlicher Hoffnungsträger für ihr Volk zu werden. „On Her Shoulders“ hat den Preis des politischen Films der Friedrich-Ebert-Stiftung 2018 gewonnen. Weitere Preisträger finden sie unter: <https://www.fes.de/julius-leber-forum/themen/der-politische-film/>



Sanktionen im SGB II

Ergebnisse der Tacheles Online-Befragung

Der Erwerbslosenverein Tacheles hat, im Rahmen der Vorbereitung seiner Expertise zur mündlichen Verhandlung am 15. Januar 2019 (1 BvL 7/16), eine Online-Befragung zu den Folgen und Wirkungen von Sanktionen durchgeführt. Die Online-Umfrage war für 11 Tage freigeschaltet und freiwillig – ist also nicht repräsentativ. Der Aufruf hat zu einer nicht erwarteten Resonanz geführt, 21.166 Menschen haben sich zu den

Folgen und Wirkungen von Sanktionen geäußert. Darunter nicht nur Leistungsbeziehende, sondern auch Rechtsanwälte und viele Mitarbeitende der Jobcenter.

Die gesamte Auswertung der Umfrage und viele weitere Informationen zu Sanktionen im SGB II finden Sie auf der Homepage von Tacheles e.V. <https://tacheles-sozialhilfe.de>.

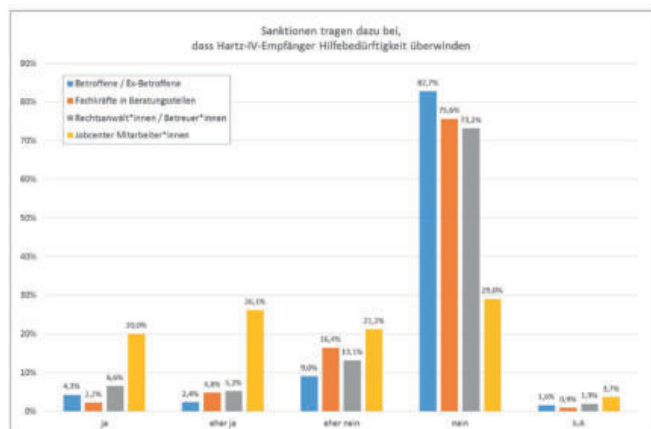


Abbildung 2: Sanktionen tragen dazu bei, dass Hartz-IV-Empfänger Hilfebedürftigkeit überwinden

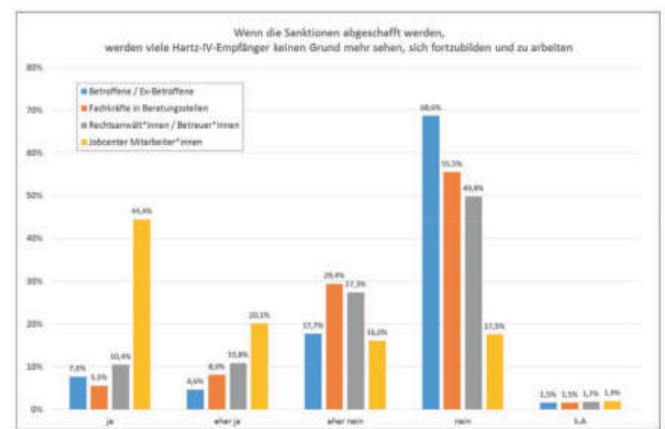


Abbildung 6: Wenn die Sanktionen abgeschafft werden, werden viele Hartz-IV-Empfänger keinen Grund mehr sehen, sich fortzubilden

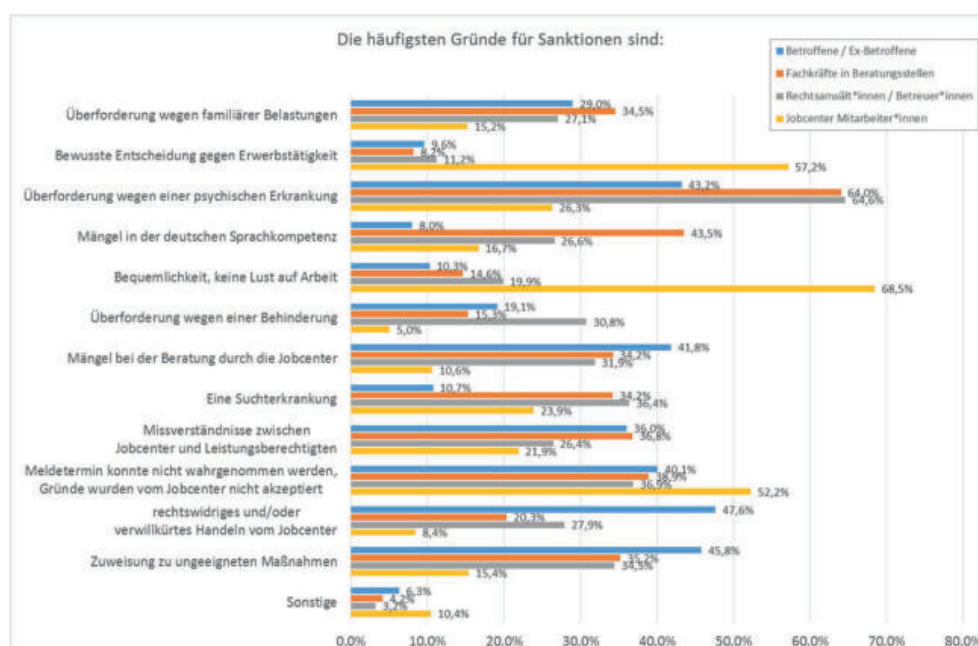


Abbildung 16: Die häufigsten Gründe für Sanktionen

Coaching als Instrument der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt?

Peter-Paul König

„Wie ein Wort funktioniert, kann man nicht erraten. Man muss seine Anwendung ansehen und daraus lernen.“ (Ludwig Wittgenstein)

Wer Wittgenstein folgend den Gebrauch des Wortes „Coaching“ in der Alltagssprache studiert, trifft auf eine Fülle unterschiedlichster Beratungsformate und -felder: „Mittlerweile werden nahezu alle Formen von klassischer Beratung, Trainings, Schulungen, Gesprächen und Seminaren von Anbietern jeglicher Art fälschlicherweise als „Coaching“ bezeichnet – von Esoterik-Angeboten ganz zu schweigen“, schreibt Christopher Rauen. Und so verwundert es nicht, dass neben Führungskräften in der Wirtschaft sowie Akteuren in den Bereichen Sport, Wellness und Lifestyle nun auch die Agentur für Arbeit und die Jobcenter sich der Faszination dieses Begriffs bedienen.

Dabei stellt sich die Frage, ob die Einführung des Coachingbegriffs im Zusammenhang der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt mehr sein kann als das Übertünchen eines Betreuungsansatzes durch ein attraktives Label. Kann der Coachingansatz im neuen Teilhabegesetz dem Verständnis von Coaching gerecht werden, wie dies z.B. durch die Coachingverbände in Deutschland und den Roundtable der Coachingverbände vertreten wird? Und wie sollte Coaching im Schnittfeld zwischen Jobcenter, Arbeitgeberin, Arbeitnehmer und Coach ggf. angelegt werden?

Abbildung 1



Qualifizierungsperspektiven?

Coaching – Begriffsfassungen eines Beratungsformats

In Bezug auf „Coaching“ liegen unterschiedlichste Begriffsfassungen vor. Abbildung 1 gibt einen Überblick über in der Literatur vertretene Charakteristika von Coaching; dabei verweisen die einander gegenüberliegenden Merkmalspaare jeweils auf Unterschiede in der Begriffsfassung. Wie an den orangenen Einfärbungen erkennbar ist, plädiere ich dafür, Coaching als eine a) prozesshafte Form der b) Beratung ohne Ratschlag zu verstehen, die eine in der Regel c) freiwillige d) berufsbezogene e) Hilfe zur Selbsthilfe in f) unterschiedlichen Coaching-Settings (Einzel-, Team- und Gruppencoaching) darstellt, g) unabhängig davon, welchem Arbeitsfeld oder welcher Hierarchiestufe der oder die „Beratene“ (Coachee) zugeordnet werden kann.

Coaching und das Teilhabechancengesetz (10. SGB II ÄndG)

Das zum 1. Januar 2019 eingeführte Teilhabechancengesetz sieht für die „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (SGB II 16e) und für die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (SGB II 16i) „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten“ vor; das Bundesministerium für Arbeit und Soziales spricht in diesem Zusammenhang von „Coaching“ (siehe Abbildung 2). Angesichts der Offenheit des oben eingeführten Coachingbegriffs in Bezug auf Zielgruppe und Setting, des Berufsbezugs sowie des Prozessansatzes, den der Gesetzestext und die durch die Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte „Weisung“ vorsehen, bleiben die Aspekte der Freiwilligkeit, der „Beratung ohne Ratschlag“ und der „Hilfe zur Selbsthilfe“ (siehe c, b und e der obigen Definition) diskussionswürdig.

Abbildung 2



Qualifizierungsperspektiven?

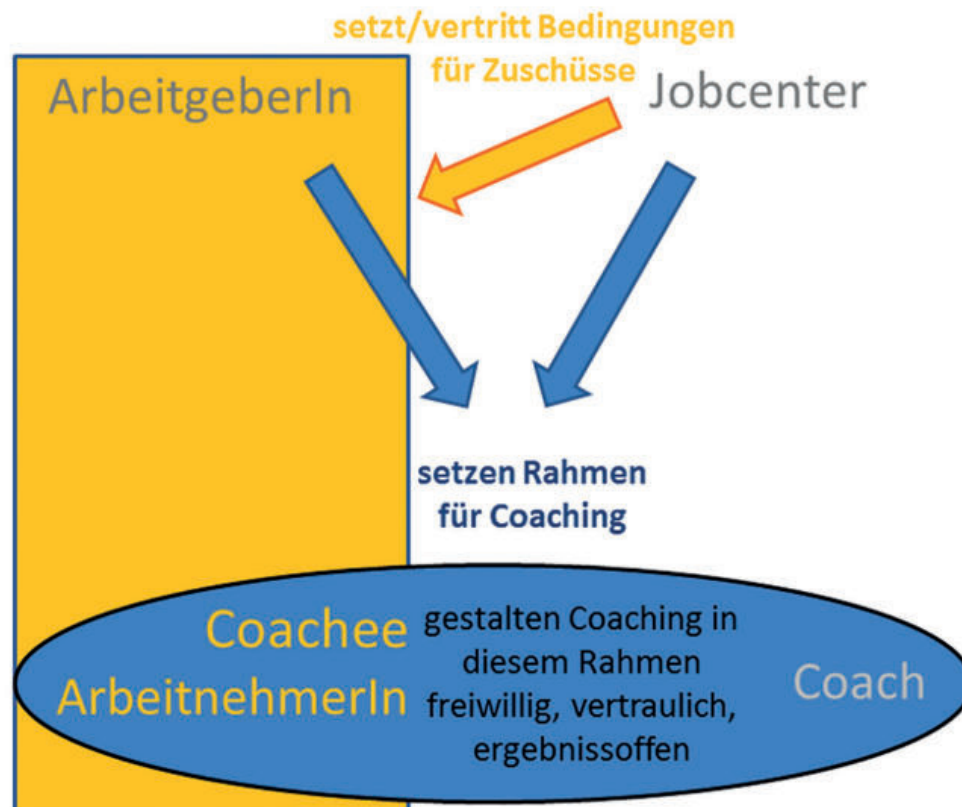
Freiwilligkeit

Nach Fallner/Pohl (2010) kann von Coaching „im eigentlichen Sinne“ nur „in einer hierarchiefreien und freiwilligen Arbeitsbeziehung“ gesprochen werden: Die „Klientin“ (Coachee) erteilt den Auftrag und definiert die Themen und Zielsetzungen des Coachings.

In der Praxis gibt es nicht selten neben dem Coachee einen weiteren Auftraggeber, der in einer primären Beziehung zum Coachee steht (z.B. als dessen Arbeitgeber, im gegebenen Fall zudem das Jobcenter) und zugleich den Auftrag zur Unterstützung an den Coach erteilt. Der Auftraggeber definiert in der Regel den Rahmen, innerhalb dessen sich die Beratung bewegt – und damit zugleich den thematischen Raum und Zielhorizont (vgl. Abbildung 3). Durch entsprechende Vereinbarungen (z.B. in Form eines Dreieckskontrakts,

hier ggf. eines Viereckskontrakts) kann gesichert werden, dass innerhalb des gesetzten Rahmens Freiwilligkeit, Ergebnisoffenheit und Vertraulichkeit gewahrt bleiben. Freiwilligkeit kann z.B. dadurch ermöglicht werden, dass man das Eintreten in den Beratungsprozess davon abhängig macht, dass die Coachee „Ja“ zu Coaching und Coach sagt – das erhöht die Chance, dass sie aktiv und nicht (in den Worten Steve de Shazers) als unbeteiligte „Besucherin“ in den Coachingprozess geht. Die „Soll“-Formulierungen in STGB II 16e/16i (4) („soll ... erbracht werden“) und die weitgehende Offenheit in Bezug auf Inhalte und Umfang des Coachings eröffnen m.E. entsprechende Gestaltungsspielräume.

Abbildung 3



Qualifizierungsperspektiven?

Vertraulichkeit

Damit der Coachee die Beraterin als Unterstützung erfährt, nicht als verlängerten Arm von Jobcenter oder Arbeitgeber, ist wichtig, dass Aufträge sowie – so notwendig – Sanktionen, von den Auftraggebern gesetzt werden, nicht von der Beraterin. Dies dürfte in der Regel durch eine externe Beauftragung zuverlässiger zu gewährleisten sein als durch ein „internes Coaching“.

Zudem ist m.E. erforderlich, dass Regeln für die Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien vereinbart werden, welche ein einschätzbares Maß an Vertraulichkeit innerhalb des Coachingprozesses gewährleisten. Angesichts der Auskunftspflichten bei Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (STGB II §61) scheint mir dies anspruchsvoll und schwierig, aber nicht unmöglich zu sein. Für andere Bereiche wurden entsprechende Feedback-Regelungen entwickelt: Hauptkanäle des Informationsflusses sind dabei Rückmeldungen der Coachee an die Auftraggeber, ergänzt durch im Coachingsystem abgesprochene Rückmeldungen des Coaches. Regelungen z.B. über die Rückmeldung von Unterbrechungen, Abbruch und Beendigung des Coaching sollten bereits im Coachingkontrakt vereinbart werden.

Beratung ohne Ratschlag – Hilfe zur Selbsthilfe

Obleich Coaching im heutigen Verständnis gewisse Fachberatungs- und Trainingsanteile enthalten kann, würde eine Konzeption als „Training“ oder „Fachberatung“ der charakteristischen beraterischen Grundhaltung zuwiderlaufen. Coaching wird heute – wie oben angesprochen –

zumeist als Prozessbegleitung verstanden. Im Mittelpunkt steht die Entfaltung der Kompetenzen und der Selbständigkeit des Coachee.

Im Coaching ist der Coachee Akteur der Gestaltung und Veränderung. „Bei konsequenter Coaching-Haltung ist der Coach also für den Prozess, und der Coachee für die Inhalte (Probleme, Problemlösung) verantwortlich.“ (Radatz 2018) Das scheint mir durchaus mit der Zielrichtung des Teilhabechancengesetzes vereinbar zu sein – auch wenn die im Gesetzestext verwendeten Termini z.T. eine andere Sprache sprechen: „Beschäftigungsbegleitende Betreuung“ klingt nicht gerade so, als ob den Mitgliedern der Zielgruppe etwas zugetraut wird – da ist der Begriff „Coaching“ sicherlich ein großer Fortschritt! Wenn er mehr ist als eine kosmetische Aufhübschung.

Zitierte Literatur:

Fallner, Heinrich/Pohl, Michael: *Coaching mit System. Die Kunst nachhaltiger Beratung*. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften 2010.

Radatz, Sonja: *Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen*. 10. Auflage. Wien: Verlag Systemisches Management 2018.

Rauen, Christopher (Hrsg.): *Handbuch Coaching*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen u.a.: Hogrefe 2005.



Unser Autor Peter-Paul König

arbeitet als Coach, Supervisor und Systemischer Berater im Profit- und Non-Profit-Bereich sowie als Lehrcoach und Weiterbildner. Er ist Vorstandsvorsitzender der DGfC (Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.).

Es besteht Handlungsbedarf!

Psychische Erkrankungen sind ein Vermittlungshemmnis, dem man begegnen kann

Juliane Tiefensee, Iris Alt, Prof. Dr. Ulrich Hegerl

In der öffentlichen Wahrnehmung und selbst von Fachleuten werden Depressionen noch zu häufig als Reaktion auf schwierige Lebensverhältnisse eingeordnet. Dass es sich um eine eigenständige, oft schwere Erkrankung handelt wird so oft verkannt.

Wie entsteht diese verzerrte Sicht?

Zum einen werden Depressionen mit Stimmungstiefs verwechselt, die als Reaktion auf Überforderung, Verlusterlebnisse oder andere äußere Belastungen Teil eines jeden Lebens sind. Patienten berichten, dass sich eine Depression jedoch anders „anfühlt“. Sie geht z.B. mit Schuldgefühlen und dem Gefühl der Gefühllosigkeit einher, das heißt dem Unvermögen irgendwelche Gefühle wahrnehmen zu können.

Zum anderen werden mit der sich einschleichenden depressiven Krankheitsphase bestehende Probleme jedweder Art vergrößert und in das Zentrum des Lebens gerückt. Betroffene geben diese oft als scheinbare Gründe für ihre Depression an.

Ähnliches ist im Fall des Zusammenhanges von Arbeitslosigkeit und psychischen Erkrankungen zu beobachten. Depressionen werden meist fälschlicherweise als Reaktion auf die Arbeitslosigkeit eingeordnet.

Die alltägliche klinische Erfahrung und eine Reihe von Studien belegen jedoch, dass psychische Erkrankungen eine wesentliche Ursache und weniger Folge der Arbeitslosigkeit sind.

Da eigene Untersuchungen gezeigt haben, dass der Großteil der älteren Langzeitarbeitslosen unter psychischen Erkrankungen leidet, die nicht adäquat behandelt werden, stellen diese eines der größten beseitigbaren Vermittlungshemmnisse in den Arbeitsmarkt dar.



Unsere Autorin Dipl. Psych. Juliane Tiefensee

ist an der Med. Fakultät des Universitätsklinikums Leipzig AöR tätig und war 2011-2018 leitende Psychologin im Psychosozialen Coaching im Jobcenter Leipzig.

Qualifizierungsperspektiven?

Das Psychosoziale Coaching ist ein externes psychologisches Angebot, das von Prof. Dr. Ulrich Hegerl entwickelt und im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ zur Förderung älterer Langzeitarbeitsloser zunächst in München und dann im regionalen Leipziger Projekt „MehrWert 50plus“ umgesetzt wurde. Netzwerkstandorte, an denen das Psychosoziale Coaching auch angeboten wird, sind außerdem das Kreis Jobcenter Marburg-Biedenkopf und das Jobcenter Berlin Lichtenberg. Das Netzwerk und die Ausweitung des Psychosozialen Coachings werden durch die Stiftung Deutsche Depressionshilfe koordiniert.

Das Psychosoziale Coaching setzt hier an. Es wurde mit der Zielsetzung entwickelt:

- psychische Erkrankungen bei Arbeitslosen zu erkennen
- das Vorhandensein einer leitlinienkonformen Behandlung zu prüfen, und falls diese fehlt,
- den Betroffenen im bestehenden Versorgungssystem in eine leitliniengerechte Versorgung und Behandlung zu vermitteln („Lotsenfunktion“).

Das Psychosoziale Coaching ist als Kooperationsprojekt eines Jobcenters mit einer regionalen Versorgungseinrichtung (z.B. Psychiatrische Unikliniken, Ambulanzen, etc.) konzipiert. Auf diesem Wege wird u.a. gewährleistet, dass re-

gionale Kenntnisse des Versorgungssystems genutzt und die psychiatrische Supervision des tätigen Psychologen/Arztes sichergestellt wird. Das Psychosoziale Coaching findet direkt in den Räumlichkeiten des Jobcenters statt, um einen niedrighschwelligen Zugang zu ermöglichen. Die Teilnahme am Psychosozialen Coaching ist freiwillig. Ein Abbruch oder die Ablehnung der Teilnahme sind sanktionsfrei. Alle Inhalte unterliegen der Schweigepflicht.



Unsere Autorin Iris Alt M.A.

ist Sozialwissenschaftlerin und bei der Stiftung Deutsche Depressionshilfe tätig. Sie betreut u.a. das Netzwerk „Psychosoziales Coaching“.

www.deutsche-depressionshilfe.de

Qualifizierungsperspektiven?

Die vier Bausteine des Psychosozialen Coachings

1

Für die Teilnehmer erfolgt der Zugang zum Psychosozialen Coaching über die Vermittlungsfachkräfte des Jobcenters. Diese werden geschult, u.a. zu den häufigsten psychischen Erkrankungen und zur Gesprächsführung und so in die Lage versetzt, bei Anzeichen einer psychischen Erkrankung ihren Kunden das Psychosoziale Coaching anzubieten.

2

Im Erstgespräch wird mithilfe diagnostischer Verfahren geprüft, ob eine psychische Erkrankung vorliegt. Anschließend finden weitere Beratungstermine statt, in denen der Teilnehmer über die Ergebnisse der Diagnostik, u.U. vorliegende psychische Erkrankungen (Psychoedukation) und insbesondere Behandlungsmöglichkeiten aufgeklärt und hinsichtlich der besten Anlaufstellen im Versorgungssystem beraten wird (Lotsenfunktion).

3

Nur bei einer Entbindung von der Schweigepflicht gegenüber seinem Arbeitsvermittler können die Mitarbeiter des Psychosozialen Coachings mit dem Arbeitsvermittler des Klienten Rücksprache halten und gemeinsam den Reintegrationsprozess in den Arbeitsmarkt abstimmen.

4

Ergänzend können in Folgeterminen individuell angepasste Interventionen wie z.B. Gruppenprogramme oder Kurz- und Kriseninterventionen angeboten werden. Sie dienen der Motivationsbildung für eine Behandlungsaufnahme bzw. zur Überbrückung von Wartezeiten auf einen Behandlungsplatz.

Aufbau des Psychosozialen Coachings

STIFTUNG
**DEUTSCHE
DEPRESSIONS
HILFE**

PSYCHOSOZIALES
COACHING



Betroffenen helfen

Qualifizierungsperspektiven?

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Psychosozialen Coaching haben Folgendes ergeben:

- Der Unterstützungsbedarf in der Zielgruppe ist hoch und psychische Erkrankungen bleiben bei Personen im ALG II - Leistungsbezug oft unerkannt und werden gar nicht oder nicht leitliniengerecht behandelt. Eine Stichprobe aus den Jahren 2016/17 zeigt, dass der Anteil der Teilnehmer (Personen 50 Jahre und älter (N=317)) mit relevanten Diagnosen im Jobcenter Leipzig bei 68% (N=215) lag. Von diesen Teilnehmern waren 92% nicht in adäquater leitliniengerechter Behandlung.
- Betroffenen wird vorwiegend der Weg in psychiatrische und/oder psychotherapeutische Behandlungen gebahnt (73,3%). Außerdem werden häufig Beratungsstellen (35,9%, z.B. bei Suchterkrankungen) empfohlen. Weitere psychosoziale oder medizinische Versorgungsangebote werden ebenfalls unterbreitet und gebahnt (46,5%, z.B. Hausärzte zur Differentialdiagnostik) (Werte aus 2016/17).
- Auswertungen des Jobcenters Leipzig für die ersten 1.000 Teilnehmer des Jahres 2015 haben eine sehr hohe Vermittlungsquote älterer Langzeitarbeitsloser in sozialversicherungspflichtige Arbeit ergeben. Sie betrug 30,8%. Wegen der Vielzahl von flankierenden Prozessen ist eine direkte kausale Zuordnung nicht möglich. Ein positiver Einfluss des Psychosozialen Coachings auf die Vermittlungsraten ist jedoch wahrscheinlich. Unabhängig von der Vermittlungsrate konnten viele Teilnehmende durch eine erfolgte Behandlung oder/und ergänzenden Maßnahmen psychisch stabilisiert werden, so dass sie einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder sogar einem Minijob nachgehen konnten.

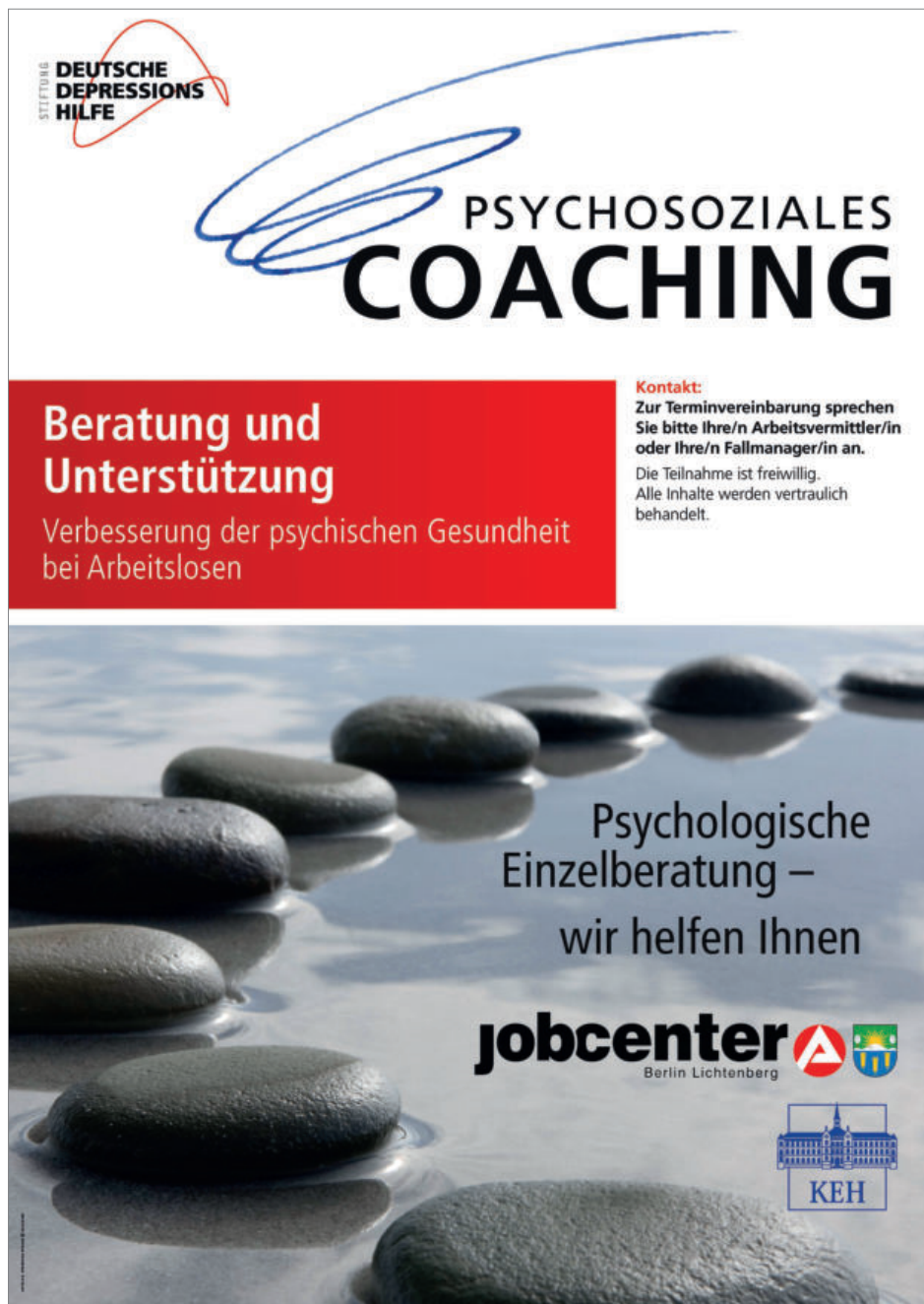
Unser Autor Prof. Dr. Ulrich Hegerl
ist Vorstandsvorsitzender der Stiftung
Deutsche Depressionshilfe.

www.deutsche-depressionshilfe.de



Foto: Stefan Straube

Qualifizierungsperspektiven?



STIFTUNG DEUTSCHE DEPRESSIONS HILFE

PSYCHOSOZIALES COACHING

Beratung und Unterstützung
Verbesserung der psychischen Gesundheit bei Arbeitslosen

Kontakt:
Zur Terminvereinbarung sprechen Sie bitte Ihre/n Arbeitsvermittler/in oder Ihre/n Fallmanager/in an.
Die Teilnahme ist freiwillig.
Alle Inhalte werden vertraulich behandelt.

Psychologische Einzelberatung –
wir helfen Ihnen

jobcenter Berlin Lichtenberg



Qualifizierungsperspektiven?

Psychische Erkrankung und Arbeitslosigkeit

„Für die meisten Menschen ist die Arbeit ein wichtiger und sinnstiftender Teil ihres Lebens. Gleichzeitig weisen Arbeitswissenschaftler seit geraumer Zeit auf einen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, psychischer Belastung und gesundheitlichen Beschwerden hin. Wer bei der Arbeit dauerhaft unter Stress steht, hat ein erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychische Störungen. Der Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung müssen stärker auf diese Entwicklungen reagieren, um die Beschäftigten besser vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu schützen und die Gesundheit zu fördern.“

Doch auch bei Verlust des Arbeitsplatzes und der Arbeitsvermittlung braucht es gezielt gesundheitsbezogene Unterstützung. Das System ist bisher nicht dafür ausgelegt, psychisch erkrankten Menschen die Hilfen anzubieten, die sie benötigen. Ganz im Gegenteil, Versäumnisse werden mit Sanktionierung finanziell noch bestraft - dies sorgt für zusätzliche Belastungen. Was wir stattdessen brauchen, sind positive und passgenaue Hilfen zum Erhalt oder zur Wiedergewinnung von Erwerbstätigkeit sowie einen stärkeren Fokus auf gesundheitsbezogene Maßnahmen, wie Prävention, Früherkennung und Versorgung von psychischen Erkrankungen und die anschließende Begleitung in die Wiedereingliederung. Um das zu erreichen, bedarf es vor allem einer umfassenden Schulung der ArbeitsvermittlerInnen sowie einer engen Zusammenarbeit mit Ärzt*innen Psychotherapeut*innen und den Krankenkassen. Modellprojekte wie das Psychosoziale Coaching setzen dort bereits an. Doch es braucht auch flächendeckend verbesserte Rahmenbedingungen und eine bessere Aufklärung im Umgang mit psychischen Erkrankungen.“



Kommentar

Maria Klein-Schmeink ist Mitglied des Deutschen Bundestages für Bündnis 90/Die Grünen und Gesundheitspolitische Sprecherin der Fraktion.

Anzeige

Ich habe das geschafft, ^{weil} obwohl mich keiner unterstützt hat.

Move Organisationsberatung – Neue Perspektiven durch systemische Fortbildungen
www.move-muenster.de führen / moderieren / streiten / netzwerken / beraten

So wie die Hilfe derzeit angelegt ist, richten die Jobcenter großen Schaden an.

Sehr geehrter Herr Dr. Kratz, 2014 sagten Sie in einem Interview mit der ZEIT: „So wie die Hilfe derzeit angelegt ist, richten die Jobcenter großen Schaden an. Sie machen mehr kaputt, als dass sie helfen.“ Bleiben Sie dabei?

Dr. Kratz : Die damalige Aussage war zwar sehr zugespitzt und provokant formuliert und ließ einige Deutungen zu. Aber es ging dabei um eine grundlegende Kritik an dem Vermittlungsregime der Bundesagentur für Arbeit, das sich im sogenannten 4-Phasenmodell abbildet, das ich in meiner Dissertation thematisiert habe. Das 4-Phasenmodell ist zentraler Bestandteil des rechtskreisübergreifenden, „arbeitnehmerorien-

Dr. Dirk Kratz ist Diplom-Pädagoge und Geschäftsführer des Therapieverbundes Ludwigsmühle, ein freier und gemeinnütziger Träger in Rheinland-Pfalz. Seine Arbeitsschwerpunkte sind soziale Rehabilitation und Inklusion in der Suchthilfe. In seiner Dissertation „Hilfe und Entfremdung“ hat er sich mit sozialpädagogischen Hilfekonzepten für Langzeitarbeitslose beschäftigt.

Vielfach hat die Praxis vor Ort recht pragmatische und innovative Ideen entwickelt.

tierten Integrationskonzeptes“ der Bundesagentur für Arbeit sowie eine Grundlage für deren Beratungskonzeption. Im Interview ging es weniger um die Kritik an einem bestimmten Jobcenter oder „den Jobcentern an sich“, also der Organisationsform. Vielfach hat die Praxis vor Ort recht pragmatische und innovative Ideen entwickelt, um auf die Bedarfe ihrer Klient_innen zu reagieren, begibt sich dann aber in den Konflikt mit der zentralen Steuerung aus Nürnberg. Ich habe nach dem Interview, das Sie genannt haben, einige Zuschriften von sowohl von Betroffenen als

auch Jobcentern erhalten. Letztere bestätigten meine Kritik am Vermittlungsmodell, zeigten mir aber auch, wie Sie es schaffen, dieses System menschlich und professionell so zu biegen, dass sie vor Ort damit arbeiten können. Dabei waren insbesondere das politische Klima in der Kommune und die Haltung der jeweiligen Leitungsebene entscheidend, die sich mit einem „breiten Rücken“ vor die kreativen Leistungen ihrer Organisation gestellt haben und diese zuließen bzw. erst ermöglichten. So entstanden etwa offene Bildungsräume, professionelle Vertrauensbeziehungen zwischen den Jobcenter-Mitarbeiter_innen und den Klient_innen und am Ende auch Bildungsmaßnahmen mit einem hohen Partizipationsgrad für die Teilnehmenden.



Die Biographien, die ich in meiner Arbeit untersucht habe, teilen allerdings alle die Geschichte, dass sie sich einer „fremden Behörde“ gegenüber sahen und wenig bis keine Gestaltungsmöglichkeiten an ihrer eigenen Berufs- und Bildungsbiographie mehr erhielten. Das scheint vor dem Hintergrund des medialen Diskurses zunächst eine Binsenweisheit oder ein erwartbares Ergebnis zu sein. Doch es wird spannend, wenn man den behördlich initiierten Hilfeprozess und die

Erwartungen der Adressat_innen näher betrachtet. Theoretisch geschieht auf Grundlage des 4-Phasenmodells eine Enteignung der Biographie der Betroffenen, insbesondere in der Form einer Entwertung: All das, was man gelernt und wie man gearbeitet hat, wird durch den Start des Vermittlungsprozesses weitgehend auf 0 gesetzt.

bag arbeit trifft

Das betrifft nicht nur die sogenannten „Niedrigqualifizierten“, sondern im Grunde alle, die auf den Bezug von Grundsicherungsleistungen angewiesen sind. Stattdessen legt das System den Arbeitsvermittler_innen nahe, Vermittlungsangebote zu machen, die in erster Linie in Niedriglohnssektoren führen, um schnelle Vermittlungserfolge zu erzielen. Zum einen geht diese Systematik auf das veränderte Zumutbarkeitsprinzip der Hartz-Reformen zurück, womit der Workfare-Gedanke des Gesetzgebers bzw. einer autoritären



Arbeitsmarktpolitik zum Ausdruck kommt. Und zum anderen spiegelt sich darin die arbeitsgesellschaftliche Verwertungslogik in Deutschland, durch die jedwede Qualifikation ihr Verwertungsäquivalent am Arbeitsmarkt finden muss. So arbeitet auch das 4-Phasenmodell nach dem Passungsprinzip, schaut auf Kompetenzprofile und Integrationswahrscheinlichkeiten und welche Teile der Bildungs- und Erwerbsbiographie in der Logik des Systems noch als „wertvoll“ gelten können. Dabei gerät der eigentliche Hilfe- und Übergangsprozess in Arbeit aus dem Blickfeld, der weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten der Adressat_innen zulassen muss, um am Ende erfolgreich zu sein. Und das schadet am Ende in erster Linie den Hilfesuchenden, die in eine Abwärtsspirale geraten können, die sie in ihrer Situation festhält. Man könnte sogar provokativ formulieren, dass die Hartz-Gesetzgebung und die daran orientierte Lenkungsstrategie das heutige Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit erst in dieser Dimension möglich gemacht hat.

Die Politik hat das Teilhabechancengesetz verabschiedet. Ist das ein Schritt in die richtige Richtung?

Dr. Kratz : Um es kurz zu machen: ja. Die vorhergehende ESF-Förderung in ein Bundesgesetz zu gießen und sie damit zu verstetigen, ist grundsätzlich ein guter Schritt. Das Ziel darf aber kein segmentierter, sondern muss ein gemeinsamer, inklusiver Arbeitsmarkt sein, der Integrationschancen für alle Bürger_innen bietet. Es ist z.B. gut, dass die Zielgruppe anhand der Dauer des Leistungsbezuges festgelegt wird und nicht etwa anhand bestehender Vermittlungshemmnisse. Auf der anderen Seite birgt jener Zuschnitt wie jede negative Bestimmung einer Zielgruppe weiterhin ein Stigmatisierungsriskio und verändert nichts an den Diskriminierungseffekten am Arbeitsmarkt. Es ist schon ziemlich bedrückend, dass man in Deutschland aufgrund von Merkmalen wie Alter oder Familienstand in die Gefahr gerät, aus dem Arbeitsmarkt aussortiert zu werden. Für wichtig und gut halte ich, dass bei den



beiden neuen §16e und §16i SGB II, dass eine ganzheitliche Betreuung eingeschlossen ist. Je nachdem, welche innovative Strategie ein Träger entwickelt, der diese Betreuung übernimmt, wird so eine echte, an den Bedarfen der Teilnehmenden orientierte Hilfeplanung ermöglicht. Lenken müssen das aber die Bedarfsträger vor Ort, denn sie bestimmen die Budgets und haben Einfluss auf die Ausgestaltung des Angebotes. Diese ganzheitliche Betreuung darf nicht zu einem Feigenblatt werden, sondern sie muss eine echte, professionell ausgestaltete ambulante Hilfeleistung werden, wie wir sie aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit kennen. Ich hoffe auf viele Initiativen aus der Praxis, die schrittweise einen

Was ist falsch an der Qualifizierung durch die Jobcenter?

Dr. Kratz : Die managerialistische Logik der Arbeitsverwaltung betrachtet den Übergang in Arbeit zu wenig als Bildungsprozess: Jede Person, die eine alte Stelle verlässt und eine neue Stelle antritt, muss sich mit neuen Anforderungen an den Arbeitsalltag, den geforderten Kompetenzen, einem neuen sozialen Umfeld etc. vertraut machen, selbst wenn sich die Qualifikationsanforderung des neuen Jobs nicht von der des alten Jobs unterscheidet. Ein einfaches „Bewerbungstraining“ reicht da nicht aus und geht häufig auch am Bedarf vorbei. Zudem fehlen freie Wahlmöglichkeiten für die Hilfesuchenden bzw. wird die Mitbestimmung auch grundsätzlich durch das Sanktionsregime unterlaufen. Soweit ich weiß, treten die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter aber meistens nicht als Bildungsanbieter auf, sondern vergeben ihre Maßnahmen normalerweise an Dritte. Und dadurch ist mit den Jahren ein ökonomisierter Bildungsmarkt entstanden, der als ganz eigenes Problemfeld anzusehen ist und der durch die aktuelle Vergabesystematik

Die Mitbestimmung wird grundsätzlich durch das Sanktionsregime unterlaufen.

zunehmend zementiert wird. Träger, die mit gut ausgebildetem und festangestelltem Fachpersonal und nach hohen fachlichen Standards arbeiten, werden von aggressiven Billig-Anbietern zulasten von Arbeitnehmer_innen und Klient_innen aus dem Markt gedrängt, da der Preis der Maßnahme noch immer das bestimmteste Kriterium ist. Wenn sich ein solides Angebot an guter Qualifizierung entwickeln soll, dann muss hier gegengesteuert werden. Es gilt eine Angebotsvielfalt in einer regionalen Hilfelandschaft zu entwickeln und zu erhalten, die den Betroffenen nutzt und auch aus deren Sicht denkt. Mit einer Preisspirale nach unten ist das nicht zu schaffen. Hier muss man auch mit dem Finger auf den Bundesrechnungshof und die Landesrechnungshöfe

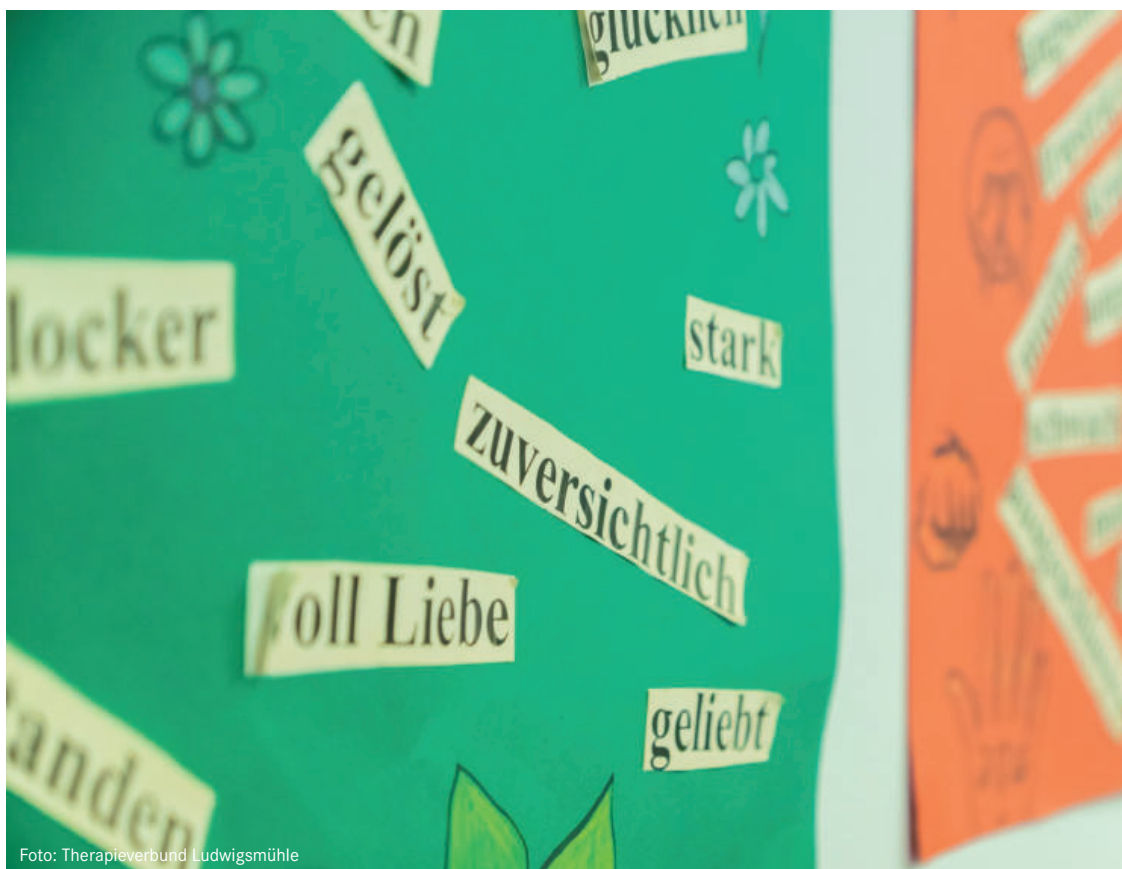


Foto: Therapieverbund Ludwigsmühle

bag arbeit trifft

Die arbeitsmarktpolitischen Projekte des Therapieverbundes Ludwigsmühle sind auf Menschen mit Suchtbiographien spezialisiert. Wie funktioniert die Arbeit bei Ihnen vor Ort?

Dr. Kratz : Wir arbeiten hier an einer recht komplexen Schnittstelle zwischen Rehabilitation und Arbeitsvermittlung, also auch zwischen unterschiedlichen versäulten Sozialgesetzen. Das macht die Arbeit insofern schwierig, weil es bzgl. der Erwerbsintegration keine klaren Unterstützungswege oder Ansprechpartner_innen für Menschen mit Suchtbiographien gibt. Um zielgerichteter helfen zu können, haben wir im vergangenen Jahr das Centrum für berufliche Entwicklung gegründet. Hier verbinden wir verschiedene Förderansätze unter einem Dach und können so bessere und vernetzte Hilfen anbieten. Ein Beispiel ist die berufsbezogene Nachsorge JobPLUS, eine ambulante Leistung des Rentenversicherungsträgers nach einer stationären Rehabilitation, die parallel zu Aktivierungs- und Vermittlungsmaßnahmen des Jobcenters laufen kann und auch aufsuchend arbeitet. Oder auch die psychosoziale Unterstützung für Langzeitarbeitslose in Kooperation mit den Jobcentern der Region, die durch das Centrum einen Zugang zu niedrigschwelligen Orientierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten haben, z.B. in unserer trägereigenen Schreinerei. Doch muss ich natürlich zugeben, dass die Vernetzung der Angebote aufgrund der o.g. Versäulung der Sozialgesetzgebung nur langsam voranschreitet. Da wünsche ich mir manchmal mehr Mut von den Verantwortlichen in den Behörden, die gesetzlichen Möglichkeiten auszuschöpfen und dabei auch Synergien zwischen den Sozialgesetzen zu nutzen. Es ist aber ein grundlegendes Problem in der Suchthilfe, dass wir gerade in den Schnittstellen der Sozialgesetzgebung keine nachhaltigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten finden.

Ein Beispiel: Für eine Familie, in denen die Eltern suchtbelastet sind und die mit ihren Kindern aus einer stationären Reha kommen, kommen Leistungen nach SGB 6, SGB 2 oder SGB 12 und SGB 8 in Betracht. In all diesen Gesetzen gelten Suchtkranke und deren Angehörige als „Randgruppe“. Und in der Einzelfallarbeit zeigt sich dann, dass diese Familie von Leistungsträger zu Leistungsträger geschickt wird, um am Ende eine Hilfeleistung zu bekommen, die ihrem Hilfebedarf entspricht. Das ist ein immenser und belastender bürokratischer Aufwand, den die Familie neben dem Aufbau und der Stabilisierung eines suchtfreien Alltags aufbringen muss. Auf der Trägerseite äußert sich das Problem auf die Weise,

Ich wünsche mir mehr Mut, die gesetzlichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

dass viele innovative Angebote in der Suchthilfe nie über einen Modellcharakter hinauskommen, da Förderungen zwischen den sozialgesetzlichen Schnittstellen meistens zeitlich befristet sind. So konnte sich in der Arbeitsförderung im Feld der Suchthilfe seit den 1980er Jahren keine nachhaltige Hilfestruktur entwickeln. Das kann man sehr plakativ daran erkennen, wenn man sich die Forderungspapiere der Wohlfahrtsverbände aus dieser Zeit zur Hand nimmt. Insofern arbeiten auch wir als Therapieverbund Ludwigsmühle in dem Spannungsfeld zwischen den komplexen Bedarfen unserer Klient_innen und einer fragilen öffentlichen Förderkultur.

Was sind aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Kriterien für eine gelungene Beratung?

Dr. Kratz : Gegenfrage: Wann und mit welchen Mitteln können wir Beratung oder Hilfe als „gelingen“ bezeichnen? Die Antwort auf diese Frage gibt zugleich Hinweise auf das ihr zugrundeliegende Steuerungsmodell bzw. Hilfeverständnis. Ist es der möglichst effiziente Einsatz von finanziellen Mitteln im Hinblick auf die erreichten Effekte? Ist es die hohe Zufriedenheit der Adressat_innen? Ist es die objektiv bestimmbare positive Veränderung der (prekären) Ausgangssituation der Hilfesuchenden? Hilfetheoretisch kann ich Ihnen antworten, dass ein „Gelingen“ einer Hilfe beinahe ausschließlich aus der Perspektive der Adressat_innen bestimmt werden kann. Hilfeprozesse sind vielfältig situierte, soziale Interaktionsprozesse, die von der helfenden Seite in dieser Hinsicht eine doppelte Reflexivität einfordert: zum einen den Blick auf die (aus ihrer Sicht) positive Veränderung des (im Idealfall gemeinsam ausgehandelten) Hilfebedarfes und zum anderen auf die notwendige Partizipation der Betroffenen, da diese im Grunde nie die Deu-

Vertrauensbeziehungen entscheiden über „Erfolg“ und „Misserfolg“.

tungshoheit über den Prozess verlieren. Die Frage ist nur, ob Letzteres institutionell erwünscht und anerkannt ist, oder ob aufgrund der Steuerungslogik andere Parameter bestimmend sind, wie etwa medizinische oder soziale Gutachten. Eine adressat_innenbezogene Haltung im Hilfeprozess erfordert von den Helfenden auch ein hohes Maß an Transparenz, mit der ihr Handeln während des gesamten Prozesses nachvollzogen, verstanden und damit weiterhin als hilfreich im Sinne des (gemeinsamen) Hilfeplanes gedeutet werden kann. Damit gerät die Interaktion als Vertrauensbeziehung in den Blick, die am Ende

über „Erfolg“ und „Misserfolg“ entscheiden kann. Hilfeprozesse sind aufgrund ihres kontingenten Interaktionsgeschehens immer ergebnisoffene Prozesse, auch wenn es Entwürfe von Beratungs- oder Hilfezielen auf der Grundlage des ausgehandelten Hilfeplanes gibt. In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass jene Zielvorstellungen je nach Enge der Zusammenarbeit hoch dynamisch sind. Deswegen sind die Vertrauensbeziehung und die verlässliche Verabredung, die Situation des_der Hilfesuchenden maßgeblich in deren Sinne verbessern zu wollen (und auch gemeinsam zu können), so wichtig. Die häufigste und einfachste Form der Rückmeldung zu einem aus Adressat_innensicht gelungenen Hilfeprozess ist sicher die Erstattung von Dank oder die Anerkennung des Engagements des_der Helfer_in – und das selbst, wenn am Ende nicht das gemeinsame Ziel erreicht werden konnte. Unter organisatorischen Rahmenbedingungen, in denen die Fallzahlen pro Fachkraft nicht selten dreistellig sind und enge Zeiträume für die Fallbearbeitung definiert werden, werden allerdings schnell die Grenzen einer solche Sichtweise auf Hilfe und Beratung aufgezeigt. Vielmehr ist es scheinbar „effektiver“, auf Standardprozesse und feste Ablaufmuster zurückzugreifen, durch die die Fachkräfte in ihrer paradoxen Aufgabe zwischen Hilfeauftrag der Adressat_innen und institutionellem Anspruch zerrieben werden. Aber selbst in solchen Settings lassen sich mal mehr, mal weniger Freiheitsgrade in der Ausgestaltung der professionellen Hilfeleistung erkennen, wenn sie auf der verantwortlichen Ebene mitgetragen werden. Und ich wage zu behaupten, dass sich mithilfe der einer fachlich versierten Vertrauensbeziehung, einer gemeinsamen Zielbestimmung, hinreichenden Partizipationsmöglichkeiten für die Adressat_innen und einem transparenten Handeln nach allen Seiten schon viel erreichen lässt.

Brauchbar

Thomas Johannes

Soziale und ökologische Perspektiven durch Gebrauchtwarenhandel und Dienstleistungen in Nischenbereichen

Die BRAUCHBAR gGmbH ist ein regional tätiges Sozial- und Umweltunternehmen. Träger der Einrichtung sind das Diakonische Werk Würzburg e.V. und die Evang.-Luth. Gesamtkirchengemeinde Würzburg. Durch Secondhand-Handel und Dienstleistungen schaffen wir bereits seit über 20 Jahren Perspektiven für Langzeitarbeitslose und vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen. Derzeit sind rund 150 Personen in unterschiedlichen Kontexten bei BRAUCHBAR beschäftigt.

Secondhand-Handel

Aktuell betreiben wir sechs Secondhand-Geschäfte mit unterschiedlichen Sortiments-schwerpunkten in Würzburg und Ochsenfurt. Bei uns gibt es Kleidung, Möbel, Haushaltswaren, Elektrogeräte, Spielsachen, Bücher und vieles mehr. Kurz gesagt: eigentlich alles was man sich in einem Haushalt vorstellen kann. Unsere Geschäfte unterscheiden sich kaum vom normalen Einzelhandel. Es wird viel Wert darauf gelegt, jedem Kunden einen angenehmen Einkauf zu verschaffen und sich von einer Flohmarktatmosphäre zu unterscheiden. So ist eine ansprechende Sortimentsgestaltung, die Warenpräsentation und ein serviceorientierter Umgang mit Kunden selbstverständlich.



Foto: Brauchbar



Foto: Brauchbar

Das Sortiment ist so gestaltet, dass für jeden etwas dabei ist. So kommen Liebhaber, Schnäppchenjäger, aber auch Menschen mit geringen finanziellen Mitteln auf ihre Kosten. In unseren Geschäften kaufen rund 400 zahlende Kunden täglich ein. Das Publikum ist bunt gemischt. Vom Sozialleistungsempfänger, über den Studenten bis hin zum finanziell unabhängigen Akademiker sind alle vertreten. Es freut uns zu beobachten, dass immer mehr Menschen kommen, denen der Nachhaltigkeitsgedanke ein großes Anliegen ist.

Ein Großteil der Warenspenden wird uns von der Bevölkerung aus Stadt- und Landkreis Würzburg direkt an unsere Geschäfte gebracht.

Serviceteam

Über unser Serviceteam bieten wir verschiedenste Dienstleistungen an. Gegen eine geringe Gebühr holen wir Warenspenden direkt in der Wohnung ab und liefern bei uns Gekauftes direkt zum Kunden.

Ebenso führt unser Serviceteam komplette Haushaltsauflösungen einschließlich angrenzender hausmeisterlicher und handwerklicher Aufgaben wie zum Beispiel Auf- und Abbau von Möbeln, Tapezier- und Streicharbeiten gegen Berechnung durch.

Sozialrabatt durch Kundenkarte

Um einkommensschwache Personen speziell zu unterstützen aber auch um unsere Wettbewerbsneutralität zu unterstreichen haben wir ab Februar einen Sozialrabatt für einkommensschwache Personen und Menschen mit Schwerbehinderungen eingeführt. In der Praxis wird dies über eine Kundenkarte umgesetzt. Berechtigte Personen können sich in unserer Verwaltung gegen Vorlage des entsprechenden Nachweises eine Kundenkarte ausstellen lassen. So erfährt in den Geschäften keiner vom Grund der Bedürftigkeit und die Stigmatisierung wird gering gehalten.



BRAUCHBAR

Ziele:

- Schaffen von Beschäftigungsmöglichkeiten und Nischenarbeitsplätzen für langzeitarbeitslose und leistungsgeminderte Personen
- kostengünstige Versorgung einkommensschwacher Haushalte mit Gebrauchsgütern
- Schonung der Umwelt durch sinnvolle Weiterverwendung

Kompetenzen:

- Angebot von angeleiteten und sozialpädagogisch betreuten Beschäftigungsmöglichkeiten für langzeitarbeitslose und leistungsgeminderte Personen in unterschiedlichsten Arbeitsfeldern
- betriebliche und soziale Integration von langzeitarbeitslosen Menschen
- Umsetzung verschiedener Arbeitsmarktinstrumente (Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II, ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose, Eingliederungszuschüsse von Arbeitsagenturen, Jobcentern, Rentenversicherung und / oder Förderungen durch das Inklusionsamt)
- Beschäftigung von Jugendlichen und Erwachsenen die gemeinnützige Arbeitsstunden ableisten müssen im Programm „Schwitzen statt Sitzen“
- Aktive Schonung der Umwelt durch Weiterverwendung

Arbeitsfelder:

- Secondhandgeschäfte
- Kleidersammlungen (Straßensammlungen und Kleidercontainer)
- Haushaltsauflösungen
- hausmeisterliche, handwerkliche und gärtnerische Dienstleistungen
- „WAT“ (Würzburger Arbeitslosentreff), unabhängige Arbeitslosenberatungsstelle



Kleidersammlungen

In Kooperation mit den Gemeinden des Landkreises Würzburg und Kirchengemeinden führen wir regelmäßig Straßensammlungen durch. Unter dem Konzept „Wertstofftäter“ haben wir in der Stadt und im Landkreis Würzburg 13 Kleidercontainer aufgestellt. Überwiegend sind unsere Kleidercontainer an Kindergärten, Gemeindehäusern und gut frequentierten Plätzen aufgestellt. Das Konzept Wertstofftäter soll verdeutlichen, dass es nicht darum geht Kleidung wegzuerwerfen. Vielmehr ermöglicht das Spenden der Kleidung die Verwirklichung sozialer und ökologischer Perspektiven. Durch die Straßensammlungen und die Kleidercontainer konnten wir unseren Wareneingang sowie die Qualität der angebotenen Kleidung in unseren Geschäften deutlich steigern. Weil uns der verantwortungsvolle Umgang mit Kleiderspenden wichtig ist und wir uns von privatwirtschaftlich, rein gewinnorientierten Sammlern abheben wollen, haben wir uns dem Dachverband FairWertung e.V. angeschlossen.

Beschäftigungsmaßnahmen / Möglichkeiten der Mitarbeit

In allen unseren Tätigkeitsfeldern bieten wir durch die Umsetzung der jeweils aktuellen Arbeitsmarktprogramme, Möglichkeiten der geförderten Beschäftigung. Aktuell beschäftigen wir Personen im ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose und Mitarbeiter für die wir Beschäftigungszuschüsse und Eingliederungszuschüsse von Jobcentern, Arbeitsagenturen, der Rentenversicherung und dem Inklusionsamt erhalten.

Außerdem bietet BRAUCHBAR derzeit 100 Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern des Gebrauchtwarenhandels und im handwerklichen Bereich für die Jobcenter Stadt- und Landkreis Würzburg an. Alle Teilnehmer erhalten eine fachpraktische Anleitung und individuelle sozialpädagogische Betreuung wodurch die bestehenden Vermittlungshemmnisse abgebaut werden. Somit wird Integration und Soziale Teilhabe ermöglicht.

Mit den neu geschaffenen Fördermöglichkeiten nach § 16 i SGB II und § 16 e SGB II wollen wir 10-12 weitere Arbeitsplätze schaffen. Die neuen Arbeitsmarktprogramme bieten für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen die Chance einer längerfristigen sowie nachhaltigeren Förderung und für uns als Beschäftigungsträger eine verbesserte Planungssicherheit.



Unser Autor Thomas Johannes

ist seit 2007 bei der gemeinnützigen Brauchbar GmbH als Sozialpädagoge tätig und hat nach einem berufs begleitenden MBA-Studium 2017 die Geschäftsführung übernommen.

Service Center lokale Arbeit Dortmund

Modellprojekte zur Integration von Langzeitarbeitslosen Menschen in den Arbeitsmarkt in NRW (ILA)

Die wirksamere Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere in den Kommunen, die besonders von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Vor diesem Hintergrund fördert das Land in NRW einzigartige Modellprojekte zur Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt bis Ende 2019. Von den Modellprojekten sollen neue, innovative Impulse für die Arbeitsmarktpolitik ausgehen.

Die Stadt Dortmund stellt sich dieser Herausforderung mit dem Modellprojekt „Service Center lokale Arbeit“.

Ziel ist es, die Beschäftigungsperspektiven für Langzeitleistungsbeziehende durch den geför-

dernten Ausbau einfacher Tätigkeiten in stadtgesellschaftlich relevanten Feldern sowie über öffentliche Vergaben und dem Aufbau neuer, einfacher Arbeit im ersten Arbeitsmarkt in den Betrieben am Standort Dortmund gezielt zu erweitern. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Zielgruppe erfolgt über einen entsprechenden Arbeitsvertrag in Unternehmen. Es werden keine bereits existierenden Stellen in den Unternehmen besetzt. Begleitend findet ein Jobcoaching für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen statt, um die dauerhaften Integrationschancen der Teilnehmer*innen/innen zu erhöhen.



Foto: Julia Baumgart

Blick über den Tellerrand



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Stadt Dortmund
Service Center
lokale Arbeit

Umgesetzt wird das Modellprojekt mit einem interdisziplinären, verwaltungsübergreifenden Projektteam, in dem sowohl Mitarbeiter/innen der Sozialverwaltung, der Wirtschaftsförderung, des zentralen Vergabe- und Beschaffungswesens sowie des Jobcenter Dortmund zusammenarbeiten.

Es zeigt sich bereits zur Projekthalbzeit, dass die von der Stadt Dortmund entwickelten Instrumente geeignet sind, die Integrationschancen zur dauerhaften Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Instrumente des Service Centers lokale Arbeit sollen daher zukünftig über das Modellprojekt hinaus, u.a. auch im Kontext der Umsetzung des neuen Teilhabechancengesetzes des SGB II, verstetigt werden. Die Stadt Dortmund wird hierzu die über viele Jahre bestehende enge Zusammenarbeit der maßgeblichen Arbeitsmarkttakteure auf kommunaler Ebene nutzen und die verwaltungsübergreifend etablierte „Kommunale Arbeitsmarktstrategie“ an die neuen Rahmenbedingungen anpassen.

Das neue Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ bietet hierbei eine gute Grundlage, um sehr arbeitsmarktfernen Leistungsbeziehenden neue Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen. Denn trotz der guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland und der rückläufigen Arbeitslosenzahl in den vergangenen Jahren gibt es nach wie vor viele arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf eine ungeförderte Beschäftigung haben.



Foto: Nutzmüll e.V.



Foto: ESF

Ansprechpartner/in:

Corinna Hoffmann
Tel.: 0231 / 5022507
choffmann@stadtdo.de

Oliver Walter
Tel.: 0231 / 5029215
oliver.walter@stadtdo.de

Veranstaltungstipps

Alle Seminare auf einen Blick

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

02. Mai 2019 Würzburg	Gesundheitsvorsorge für Geflüchtete
15./16. Mai 2019 Frankfurt am Main	Lernen geeignet überprüfen
20. Mai 2019 Frankfurt am Main	Sozialversicherung 2019 - Aktuelles, Änderungen und Update im Sozialversicherungsrecht
22. Mai 2019 Düsseldorf	Fördermittel für gemeinnützige Projekte - Wo und wie Sie öffentliche und private Zuschüsse gezielt einwerben können
23./24. Mai 2019 Würzburg	Ausschreibungen der BA - Konzepte anforderungsgerecht und prüfsicher erstellen (am Bsp. §45 SGB III)
03. Juni 2019 Frankfurt am Main	Förderpläne: Lösungen finden im laufenden Prozess
05. Juni 2019 Berlin	Assistierte-, Teilzeit- und Verbundausbildung - Alternative Ausbildungsmodelle zur passgenauen Vermittlung Benachteiligter
06./07. Juni 2019 Berlin	Anerkennung ausländischer Schul-, Studien- und Berufsabschlüsse
06./07. Juni 2019 Kassel	„Wie sag‘ ich’s nur?“ - In Einzelgesprächen Botschaften richtig platzieren
13./14. Juni 2019 Kassel	Jetzt rede ich - beim freien Reden und im persönlichen Auftreten überzeugen
20. Juni 2019 Hannover	Ausländische Qualifikationen und Berufsbiografien verstehen und erfolgreich einsetzen

Veranstaltungstipps

24. Juni 2019
Berlin

Teilhabechancengesetz - Chancen und Risiken für
Beschäftigungsträger

24. Juni 2019
Hannover

Im Fadenkreuz der Betriebsprüfer der Deutschen
Rentenversicherung

25. Juni 2019
Berlin

Rechtsvereinfachung § 16h SGB II - Förderung schwer zu
erreichender junger Menschen

25./26. Juni 2019
Hannover

AZAV-Maßnahmezulassung

08./09. Juli 2019
Frankfurt am Main

Bei Konflikten im Arbeitsalltag souverän handeln -
Sich der Ziele bewusst werden und aktiv vorgehen

11./12. Juli 2019
Berlin

Ressourcenorientierte Beratungskompetenzen

16. Juli 2019
Berlin

Wie komme ich zu einer gelingenden
Zielvereinbarung?

17. Juli 2019
Berlin

Ressourcenaufbau und Resilienzstärkung

22. Juli 2019
Frankfurt am Main

Frischer Wind in Ihre QM-Dokumentation

05./06. Sept. 2019
Kassel

Wie schütze ich Mitarbeiter/-innen vor Mobbing?

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

Nachgefragt

Nachgefragt bei Andreas Rauchfuß, Berater und Mitinhaber der Move Organisationsberatung und Trainer für Führungs-, Anleitungs- und Moderationskompetenzen im Tagungszentrum der bag arbeit.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name:
Andreas Rauchfuß

Größe:
168 cm

Sternzeichen:
Zwilling



Warum gerade Führen, Anleiten und Coaching?

Als Betriebswirtschaftsstudent hätte ich den Aktienanteil der FAZ lesen müssen – ich habe lieber am WG-Tisch über Beziehungen und Bürgerinitiativen geredet. Jahre später habe ich gemerkt, dass das mein Ur-Interesse ist: versuchen zu verstehen, wie Menschen kommunizieren und gemeinsam etwas auf die Beine stellen. Deshalb finde ich Mannschaftssport so faszinierend: wie bekommen es eine Fußballmannschaft und Trainer/in hin, bei einem 0:3 zur Halbzeit sich auf eine neue Strategie zu einigen und alles zu tun, um zu gewinnen?

Sind Sie Frühaufsteher?

Beruflich – wenn es sein muss. Im Urlaub, wenn ich dadurch Ruhe gewinne: um 6:00 Uhr auf dem Markusplatz oder in Dresden auf dem Dach der Frauenkirche.

Wenn Sie mal kochen, dann...?

...improvisiere ich gerne Gerichte aus dem, was der Kühlschrank hergibt. Ansonsten italienisch und indisch.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

„Der weiß auch nicht mehr als wir!“

Was geht gar nicht?

„Der Islam gehört nicht zu Deutschland“. Für mich: das bewusste, emotionalisierende Aus-

grenzen von Menschen zum eigenen Vorteil. Was auch nicht geht: wenn die Vorgesetzte das durchgehen lässt.

Ihre letzte Reise ging nach...

Portugal, den Fischerweg die Küste entlang wandern. Sehr empfehlenswert.

Als Kind dachte ich,...

...dass es immer eine richtige Erklärung und Sichtweise gibt, z.B. die meines Lieblingslehrers. Heute finde ich das Nebeneinander von Sichtweisen spannend – oft, nicht immer.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Bewegung.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

Italien.

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

An beiden Orten – vor der Einweihung. Das gelang mir beim Jüdischen Museum in Berlin.

Mehr von Andreas Rauchfuß am 09. und 10. September in Berlin:
Von Ansagen bis Beraten: hilfreiche Gesprächsstrategien für Führungskräfte.

Qualität ist kein Geheimnis!



Wertschätzung durch ZERTIFIZIERUNG

Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV
DIN EN ISO 9001:2015

ZERTPUNKT
Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen mbH
Kurparkallee 1 – 23843 Bad Oldesloe
Fon: 04531 88099-0 – Fax: 04531 8809932 – E-Mail: info@zertpunkt.de
Internet: <http://www.zertpunkt.de>



ZERTPUNKT

Ihr Partner für die Zertifizierung

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):
Brauchbar, Julia Baumgart