

GESCHÄFTSBERICHT 2019

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT ARBEIT E.V.



» LANGZEITARBEITSLÖSE BRAUCHEN
ECHTE CHANCEN «



INHALTSVERZEICHNIS

Unser Jahr 2019

1.	Vorwort	1
2.	Selbstverständnis	2
3.	Stellungnahme zur Weiterentwicklung des Verfahrens zur Träger- und Maßnahmezulassung im Rahmen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV)	3
5.	Öffentlichkeitsarbeit	8
6.	Veranstaltungen	11
7.	Finanzen	12
8.	Mitglieder und Gremien	14
9.	Impressum	15

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder,

die Corona Pandemie verändert unser Leben und unsere Gesellschaft. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind schon jetzt gravierend. Die Arbeitslosenquote lag im Mai 2020 bei 6,1 Prozent, Tendenz steigend. Für über 11 Mio. Menschen wurde zwischenzeitlich Kurzarbeitergeld beantragt – ob diese Menschen auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, ist ungewiss. Die Bewältigung der auch krisenbedingt ansteigenden Arbeitslosigkeit wird mittelfristig eine der zentralen Herausforderungen unserer Gesellschaft sein. Soll vermieden werden, dass sich bereits bestehende Ungleichheiten verschärfen und die soziale Spaltung unserer Gesellschaft voranschreitet, werden Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen eine zentrale Rolle bei der Bewältigung der Krise und ihrer sozial- und arbeitsmarktpolitischen Folgeerscheinungen zukommen.

Jetzt schon zeigen die Erfahrungen unserer Unternehmen: Personen mit niedrigem sozialem Status, schlechter wirtschaftlicher Ausgangslage, geringerer Bildung oder schlechter Gesundheit sind weit stärker von den Folgen der Krise betroffen. Auch Studien zeigen zwischenzeitlich:

ALG II-Empfänger haben ein stark erhöhtes Risiko, mit einer Covid-19-Infektion ins Krankenhaus eingeliefert zu werden. Im Vergleich zu Erwerbstätigen in regulärer Beschäftigung ist das Risiko für ALG II-Empfänger demnach um 84,1 Prozent erhöht. Für ALG I-Empfänger liegt das Risiko um 17,5 Prozent höher (Quelle: Auswertung von Versichertendaten für das ARD-Mittagsmagazin).

In der Krise wird umso deutlicher, was auch in den Jahren davor nicht immer gut geklappt hat. Um die Folgen für den Einzelnen abzumildern und gleichzeitig die notwendige Infrastruktur zur Krisenbewältigung aufrechtzuerhalten, ist eine teilhabeorientierte und bedarfsgerechte Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente ebenso notwendig wie eine auskömmliche Finanzierung von Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Bildungsunternehmen. Nur so werden diese gemeinnützigen Strukturen, die in der Regel nicht in der Lage sind Rücklagen in größerem Umfang zu bilden, in die Lage versetzt, ihre gesellschaftspolitisch notwendige Arbeit weiter zu verrichten.

Ein wichtiges und längst überfälliges Reformwerk ist das zu Beginn des Jahres 2019 in Kraft getretene Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt. An vielen

Stellen hat der Gesetzgeber unsere Forderungen aufgenommen. Einiges stößt bei uns dennoch auf Unverständnis: Soll Beschäftigung erfolgreich umgesetzt werden sind internes Betreuungspersonal, angemessene Betreuungsschlüssel und eine ausfinanzierte Weiterbildung nötig. Diese Entwicklung werden wir auch in Zukunft kritisch begleiten.

Für die Gruppe der arbeitsmarktfernen Menschen leider zu wenig hilfreich: das ebenfalls 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz. Gemeinsam mit unseren Partnern werden wir uns dafür einsetzen, dass der Zugang zu beruflicher Weiterbildung für Langzeitarbeitslose wieder gestärkt wird. Gleichzeitig werden wir auf eine konzeptionelle Neuorientierung der Fort- und Weiterbildung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinwirken.

Seit drei Jahrzehnten setzen wir uns für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der arbeitsmarktpolitischen Dienstleister ein. Eine entscheidende Rolle spielt hierbei die Vergabe von Leistungen. Neben unserer Klage, die für eine qualitätsorientiertere Vergabep Praxis streitet, treten wir mit unseren politischen Partnern dafür ein, dass die zu verborgenden Fördermaßnahmen gemäß regionalen Bedarfen entwickelt und umgesetzt werden. In zahlreichen Gesprächen mit Politik und Verwaltung haben wir uns immer wieder auf die Einhaltung und Refinanzierung auskömmlicher Löhne, die gleichberechtigte Anwendung unterschiedlicher Verfahrensarten und die Entwicklung von Qualitätsstandards eingesetzt. Die Coronapandemie hat deutlich gemacht hat, das soziale Dienstleistungen als inszenierter Markt nicht effektiv aufgestellt sind, wenn sie erfolgreich und qualitätsorientiert arbeiten wollen. Als Konsequenz aus dieser Krise muss in der Arbeitsmarktpolitik und im Bildungswesen ebenso wie im Gesundheitswesen statt über kostengünstigere Strukturen wieder mehr über Qualität und unbürokratische Förderangebote nachgedacht werden.

Herzlichen Gruß



Dr. Judith Aust
Geschäftsführerin



Hans-Peter Eich
Vorstandsvorsitzender

SELBSTVERSTÄNDNIS BAG ARBEIT

Die in der bag arbeit zusammengeschlossenen Unternehmen engagieren sich in der Bildungs- und Arbeitsförderung. Sie setzen ihre fachliche und soziale Kompetenz ein, um arbeitslosen Menschen Chancen auf eine soziale und berufliche Integration zu eröffnen. Die bag arbeit berät ihre Mitglieder und unterstützt sie bei der Weiterentwicklung ihrer unternehmerischen Substanz. Sie überzeugt die öffentliche Hand von der Notwendigkeit der Finanzierung wirksamer Arbeitsmarktprodukte. Unsere Mitgliedsunternehmen verstehen sich als arbeitsmarkt- und bildungspolitische Dienstleister und agieren sich als soziale Unternehmer. Sie denken und handeln marktwirtschaftlich und bieten qualitativ hochwertige Produkte an. Gesellschaftliche Relevanz entfalten sie über hohe soziale und arbeitsmarktpolitische Kompetenzen.

Prinzipien

Die bag arbeit ist ihren Mitgliedern und den Satzungszielen verpflichtet. Sie bietet Einblick in die Praxis anderer arbeitsmarktpolitischer Dienstleister, diskutiert Probleme vor Ort und reflektiert lösungsorientiert die Anliegen der Mitgliedsunternehmen. Sie organisiert den Wissenstransfer zwischen einzelnen Mitgliedern sowie zwischen Bundes- und Landesebene. Gleichzeitig wird die bag arbeit über den Bereich ihrer Mitglieder hinaus aktiv. Sie vertritt deren Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft, Behörden, Verbänden und Wissenschaft. Der Verband kooperiert, bündelt Kompetenzen, identifiziert relevante Herausforderungen und wirkt so an der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Reformen mit. Wirksame Innovationen im Bereich Arbeitsmarktpolitik benötigen ein kompetentes Netzwerk und eine ausreichende Kapitaldecke. Deshalb zahlt jedes Mitgliedsunternehmen einen Beitrag.

Arbeitsmarkt unternehmen

Die Unternehmen der bag arbeit bereiten möglichst marktnah auf den Beruf vor, bilden aus, organisieren berufliche Wiedereingliederung, bieten Beratung, Training sowie Fort- und Weiterbildung an. Als Personalentwickler setzen sie an den individuellen Voraussetzungen Einzelner an und entwickeln im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bedarfsgerechte und ganzheitliche Lösungen. Neben zeitlich befristeten arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsleistungen schaffen unsere Mitgliedsunternehmen langfristige sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze mit ihren am Markt angebotenen Produkten und Dienstleistungen. Öffentlich geförderte Beschäftigung hat sich als gute Alternative erwiesen, wenn die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt auf Grund individueller oder struktureller Voraussetzungen nicht möglich ist.

Nutzen schaffen in Regionen

Die kommunale Ebene ist Ausgangspunkt für Bildungsprozesse in verschiedenen Lebensphasen. Hier wird entschieden über berufliche Perspektiven Einzelner und die Zukunftsfähigkeit einer Region. Qualitativ hochwertige Integrationsmaßnahmen können einen Beitrag zum Abbau des Fachkräftemangels sowie zum Erhalt und Aufbau regionaler Infrastruktur leisten. Grundlage für wirksame Dienstleistungen sind verlässliche Finanzierungskonzepte und funktionierende, transparente Arbeits- und Kommunikationsstrukturen der unterschiedlichen Leistungserbringer untereinander. Die bag arbeit wirkt am Aufbau regionaler Kompetenz- und Handlungsnetzwerke mit. Unser Ziel ist es, funktionierende Modelle der regionalen Arbeitsmarktgestaltung zu entwickeln und auf andere Regionen zu übertragen.

Qualität sichern

Unser Verband steht für die Durchführung qualitativ hochwertiger arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen. Wir entwickeln und sichern Qualitätsstandards, unterstützen unsere Mitgliedsorganisationen bei deren Umsetzung und fördern anerkannte Zertifizierungsverfahren. So stellen wir sicher, dass unsere Mitgliedsunternehmen auf dem aktuellsten Stand der arbeitsmarktstrategischen Debatte sind, die geforderten Qualitätsstandards einhalten und stringente Qualifizierungs- und Personalförderungskonzepte entwickeln.

Der geschäftsführende Vorstand



Hans-Peter Eich
Bildungsmarkt e.V.



Marc Hentschke
Neue Arbeit
Stuttgart gGmbH



Silke Gmirek
GFMB gGmbH

Der Vorstand



Reiner Engel
GFA mbH & Co. KG



Thiemo Fojkar
Internationaler Bund (IB)



Thomas Johannes
BRAUCHBAR gGmbH



Gisela Pfeifer-Mellar
Goldnetz gGmbH / e.V.



Claudio Vendramin
Arbeitskreis Recycling e.V.

STELLUNGNAHME ZUR WEITERENTWICKLUNG DES VERFAHRENS ZUR TRÄGER- UND MASSNAHMEZULASSUNG IM RAHMEN DER AKKREDITIERUNGS- UND ZULASSUNGSVERORDNUNG (AZAV)



Bildungsunternehmen benötigen eine Träger- und Maßnahmezulassung, wenn sie förderfähige Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem SGB II und III anbieten wollen. Diese Zulassungen werden von fachkundigen Stellen erteilt, die wiederum für ihre Arbeit eine Akkreditierung der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) benötigen. Die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) regelt dabei das Verfahren. Zielsetzung der 2012 eingeführten AZAV sollte sein, dass die Qualität der Anbieter von Arbeitsmarktdienstleistungen sichergestellt und die Effizienz des Arbeitsförder-systems verbessert wird. Um dieses zu erreichen, können nur solche Träger zur Erbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen werden, die unter anderem ihre Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit nachweisen, qualifiziertes Personal einsetzen und ein System zur Sicherung der Qualität anwenden.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde die AZAV evaluiert und der Evaluationsbericht kürzlich der Öffentlichkeit vorgestellt. Zentraler Gegenstand der Evaluation war die Frage, inwiefern das durch die AZAV geregelte Verfahren und dessen konkrete Ausgestaltung in der Praxis geeignet sind, das Ziel der Qualitätssicherung zu erreichen. Dabei wird der AZAV im Ergebnis grundsätzlich eine qualitätsfördernde Wirkung zugeschrie-

ben. Formulierte Handlungsempfehlungen im Evaluationsbericht zielen ab auf Aspekte der Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen, die Bereitstellung von Informationen für Beteiligte und die Öffentlichkeit sowie die Stärkung des Austausches zwischen den Beteiligten.

BBB (Bildungsverband), BAG Arbeit und VDP (Verband Deutscher Privatschulverbände) haben den Evaluationsbericht und seine Handlungsempfehlungen ausgewertet und zugleich die Erfahrungen seiner Mitgliedsunternehmen in der praktischen Umsetzung und Verfahrensweise der AZAV in einem intensiven verbandsinternen Diskussionsprozess erhoben. Auch wenn im Evaluationsbericht keine grundlegende Kritik am System der AZAV formuliert wurde, sind aus Sicht der Bildungsunternehmen zentrale Aspekte und Kritikpunkte nicht oder nicht umfassend genug aufgegriffen worden: Bürokratische Hürden und Doppelprüfungen, damit verbunden ein hoher zeitlicher und personeller Aufwand, die intransparente und preisgedeckelte Konstruktion des B-DKS oder die Schwierigkeiten mit dem Operativen Service der Agentur für Arbeit in Halle sind hier beispielsweise zu nennen.



Foto: Julia Baumgart

Für folgende Bereiche ergibt sich folglich politischer Handlungsbedarf:

I. Umsetzung der Erkenntnisse aus dem AZAV-Evaluationsbericht

Folgende Handlungsfelder und Kernforderungen lassen sich aus dem Evaluationsbericht aus Sicht der Bildungsverbände ableiten:

- a) Ermöglichung der Kombination von Maßnahmen und (teilnehmerbezogenem) individuellen Vorgehen
- b) Transparente Zulassungspraxis, bei Angeboten oberhalb des B-DKS
- c) Überarbeitung der Definitionen von Gruppengrößen (z.B. „Gruppe“ vs. „Kleingruppe“)
- d) Dynamisierung der Kostensätze zertifizierter Maßnahmen
- e) Schlankes Verfahren zur Anpassung zertifizierter Maßnahmen, um auf Entwicklungen des Arbeitsmarktes schneller und zielgenauer reagieren zu können
- f) Transparente Prüfaufträge, Prüfkriterien und Rollenumsetzung für alle Prüfinstanzen
- g) Schulung der Prüfinstanzen z.B. im Bereich Compliance und Datenschutzmöglichkeit der Kombination von Maßnahmen und (teilnehmerbezogenem) individuellen Vorgehen



Foto: Julia Baumgart



Foto: ridaf Reutlingen

II. Finanzierung der Bildungsleistungen und Reform der Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS)

B-DKS sind zentrales Steuerungsinstrument der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Die Kostenentwicklung wurde damit in den vergangenen Jahren deutlich gebremst, allerdings mit teilweise gravierenden Auswirkungen und Fehlentwicklungen:

- B-DKS berücksichtigen weder gestiegene Personal- noch sonstige Kostenentwicklungen bei den Arbeitsmarktdienstleistern
 - Teilnehmerzahlen in FbW-Maßnahmen sind rückläufig. Die vorgegebenen 15 Teilnehmer pro Kurs sind nur noch in bestimmten Regionen und Ausnahmefällen zu erreichen.
 - Individuelle und spezialisierte Weiterbildungsbedarfe (Stichwort: Arbeitswelt 4.0) können mit den B-DKS nicht kostendeckend abgebildet werden. Dies wird sich durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG) weiter verschärfen.
 - Ein Antrag auf Überschreitung des B-DKS bei OS Halle hilft nach Rückmeldung der Bildungsträger in nur in wenigen Fällen weiter. Das Verfahren ist zudem zeitintensiv und komplex.
 - Transparenz zu den Absagegründen und anderes Begründungsverfahren: keine Begründungspflicht in den Kategorien, in denen sich nichts ändert.
 - Automatische Anpassung der Stundensätze an B-DKS in bestehenden Zertifikaten ohne Antrag.
- Davon ausgehend lassen sich folgende Handlungsfelder zur Verbesserung sowie Weiter- und Fortentwicklung formulieren:
- Die Weiter- und Fortentwicklung der B-DKS muss nicht nur den unterschiedlichen unternehmerischen und regionalen Voraussetzungen Rechnung tragen, also flexibler werden, sondern auch inhaltliche und methodisch-didaktische Besonderheiten aufgreifen.
 - Kalkulationsverfahren sind zu vereinfachen und die Berechnung der durchschnittlichen Maßnahmekosten zu überarbeiten. Maßgeblich können nur Maßnahmen sein, die tatsächlich auch stattgefunden haben und im Grundsätzlichen vergleichbar sind.
 - Starre B-DKS müssen transparent an die relevanten und anerkannten Indizes wie Preise, Mindestlohn (siehe den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungsstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 – TV Mindestlohn) oder Gewerberaummieten angepasst werden. Die Gruppengröße ist nicht mehr auf 15 zu fixieren, sondern an aktuelle Bedarfe und Realitäten zu orientieren, zum Beispiel durch Staffelpreise.
 - Vertretbare Überschreitungen des B-DKS (bspw. bis 15 %) sollten durch die FKS selbst zugelassen werden können.
 - Etablierung eines „Lernenden Systems“: Zeigt die systematische Auswertung wiederholte Zuordnungsprobleme oder Unklarheiten spezifischer Maßnahmeinhalte, sollten diese gezielt ausgeräumt und ggf. ein passender neuer B-DKS installiert werden.

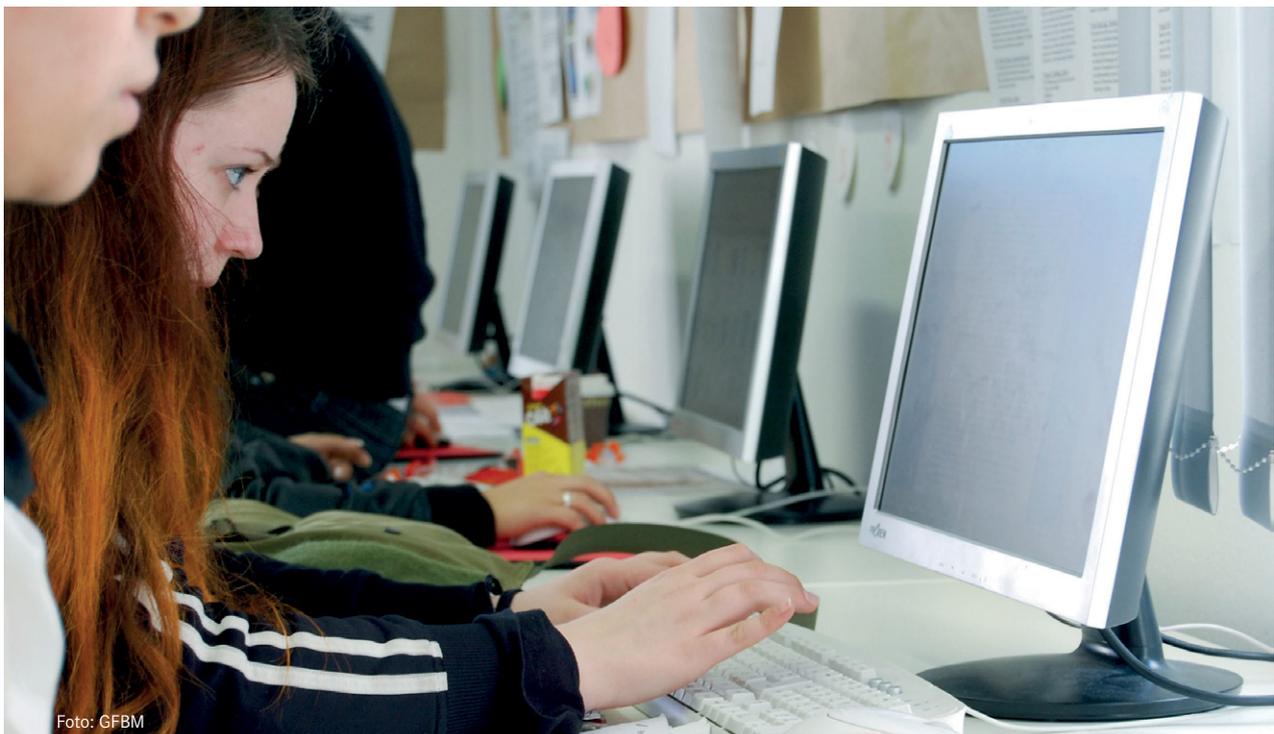


Foto: GFBM

III. Weiterentwicklung und Reform der AZAV

Über den Evaluationsbericht hinausgehend und aus der praktischen Erfahrung der Bildungsträger abgeleitet ergeben sich folgende Reformfelder in der AZAV:

1. Kommunikation

Der Kommunikationsprozess zwischen Fachkundigen Stellen, Bildungsdienstleistern und Agenturen wird häufig als schwierig beschrieben. Der Austausch zwischen allen am Verfahren beteiligten Akteuren ist dringend verbesserungswürdig. Folgende Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus:

- Bei Gutscheinmaßnahmen sollte eine gesicherte Kommunikation der Geschäftspolitik durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), das Arbeitsamt (AA) oder das Jobcenter (JC) erfolgen. Das erhöht die Planungssicherheit für die Bedarfsträger und Bildungsunternehmen.
- Es sollte eine bessere und kontinuierlichere Einbindung der Akteure vor Ort in Entscheidungsprozesse angestrebt werden. Hier ist die Kommunikation zwischen AA und JC einerseits und Bildungsunternehmen andererseits von zentraler Bedeutung.
- Hinweise zur (erfolgreichen) Maßnahme-Antragstellung („best practice“) sind zielführend. Der anfängliche Mehraufwand wird durch die Verbesserung des Antragsverfahrens bereits mittelfristig kompensiert.

2. Entbürokratisierung

Der Prüfaufwand zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen ist sehr hoch: Die wachsende Zahl der geforderten Nachweise kann nur mit einem enormen zeitlichen und personellen Aufwand bewältigt werden und verursacht Kosten, die nicht refinanzierbar sind. Alternativ müssen die Kosten für Produktentwicklung und Zertifizierung grundsätzlich einpreiselbar sein.

- Daher sollte der Verwaltungsaufwand und die damit einhergehende Bürokratie dringend reduziert werden. Dabei sind vor allem Fachkundige Stellen (FKS) und OS Halle zu entlasten.
- Auf Nachweis von Kostenpositionen der Maßnahmekalkulation sollte weitgehend verzichtet werden, da die Kalkulation ein voraussichtliches, also nicht konkret nachweisbares Szenario für die nächsten Jahre abbildet.
- Bei Bedarf sollten künftig auch sog. „Mischkonzepte“ zugelassen werden, ihnen kommt eine entlastende Wirkung zu.



Foto: Julia Baumgart

3. Bedarf

Generell muss die Bedarfsermittlung verbessert werden. Angesichts der Arbeitsmarktsituation und dem regional sehr unterschiedlich verfügbaren Bildungsangebot sind wirtschaftliche Gruppengrößen von fünfzehn Teilnehmer weder erreichbar noch zielführend. Diese Situation muss kurz- oder mittelfristig Auswirkungen auf die zuzulassende Gruppengröße haben.

- Melden Bedarfsträger und Bildungsunternehmen übereinstimmend einen bestimmten regionalen Bedarf, sollte dieser auch dann zugelassen werden, wenn die vorgegebene Gruppengröße unterschritten wird.
- Ziel muss eine bessere Planbarkeit des AVGS-Einsatzes und die Vermeidung unwirtschaftlicher „Mini-Lose“ bei Ausschreibungen sein.
- Durch eine erweiterte Ergebniskontrolle müssen Gründe für die Nicht-Einlösung von Bildungsgutscheinen bzw. das Nicht-Starten zertifizierter Maßnahmen umfassend ermittelt werden, um möglichen Ursachen und Fehlentwicklungen entgegenzuwirken..

4. Zukunftsfähigkeit

Neben den bisher genannten Problemen in der praktischen Umsetzung sind zukunftsorientiert folgende Herausforderungen anzugehen:

- Das Qualifizierungschancengesetz (QCG), das Teilhabechancengesetz (THCG) und das angekündigte „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ können mit dem bisherigen AZAV-Instrumentarium nicht erfolgreich umgesetzt werden. Die Weiterbildungsbeteiligung wird im Zuge des digitalen Wandels der Arbeitswelt zunehmen (müssen) und zugleich mit über dem B-DKS liegenden Kostensätzen einhergehen. Gestiegene Anforderungen an die Lehrkräfte und Ausstattung von Angeboten führen zu Kostensteigerungen.
- Im Rahmen des QCG sollten Einzelförderungen und Kleingruppen analog der Einzelfallförderung im AVGS ermöglicht werden.
- Beispielhaft genannt für die Zukunftsunfähigkeit sei hier der Bereich der neuen Pflegeausbildung. Auch hier müssen sich die Systemvorgaben der AZAV durch sog. Maßnahmekombinationen an die gegebenen Bedarfe anpassen.
- Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Zertifizierung von erfolgreichen Maßnahmen mit bundesweiter Gültigkeit.
- Im Bereich der Schulen sowie der Erstausbildung (berufsbildende Schulen und Träger überbetrieblicher Ausbildungsstätten) wurden die Fördermöglichkeiten für moderne Infrastruktur und digitale Ausstattung stark ausgeweitet. Träger der beruflichen Weiterbildung haben diese Möglichkeiten nicht und müssen digitale Ausstattung und moderne Maschinen und Anlagen aus dem B-DKS finanzieren.

IV. Handlungsempfehlungen - Fazit

1. Mehr Transparenz bei Zulassungskriterien und geänderten Rahmenvorgaben
2. Kontinuierliche Aktualisierung der relevanten Dokumente an einem (digitalen) Ort
3. Intensivere Beteiligung der Praxis bei Festlegung von Zielen und Rahmenbedingungen
4. Engeres Zusammenwirken aller Beteiligten, kein Aufbau weiterer (Kontroll-)Hürden
5. Entbürokratisierung
6. Regelmäßige und zeitnahe realistische Anpassung des B-DKS
7. Realistische und bedarfsgerechte Ausrichtung der Gruppengrößen
8. Die QCG-Umsetzung determiniert die Anpassung des AZAV-Instrumentariums
9. Höhere Planungssicherheit durch verlässlichere Schwerpunktsetzungen
10. Weg von bloßer Kostenhöhe & Gruppengröße, hin zu den festgestellten Bedarfen von Markt und Menschen und deren gemeinsamer Zielerreichung



Will man langzeitarbeitslosen Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen, muss die Qualität der Integrationsmaßnahmen insgesamt erheblich verbessert werden. Der überwiegende Einsatz von Standardförderstrukturen ist nicht zielführend. Für die Gruppe der arbeitsmarktfernen Menschen leider zu wenig hilfreich: das 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz. Gemeinsam mit unseren Partnern werden wir uns dafür einsetzen, dass der Zugang zu beruflicher Weiterbildung für Langzeitarbeitslose wieder gestärkt wird. Gleichzeitig werden wir auf eine konzeptionelle Neuorientierung der Fort- und Weiterbildung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinwirken.

Positionen

- Gemeinsame Stellungnahme von bag arbeit, EFAS und dem WIR e.V. zur Novelle des Kreislaufwirtschaftsgesetzes, September 2019
- Gemeinsame Stellungnahme von bag arbeit, BBB und VdP zum Entwurf eines Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften. Hier: Neufassung § 4 Nr. 21 UStG-E – Umsatzsteuerbefreiung von Bildungsleistungen, Oktober 2019
- Gemeinsame Stellungnahme von bag arbeit, BBB und VdP zur Weiterentwicklung des Verfahrens zur Träger- und Maßnahmezulassung im Rahmen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV), Oktober 2019
- Langzeitarbeitslosigkeit und Weiterbildung – Positionspapier der bag arbeit, November 2019

Kooperationen

- Mitwirkung an Expertengremien und Arbeitskreisen im Themenfeld SGB II – aktive Arbeitsmarktförderung
- Vergabebündnis: gemeinsam mit Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und Fachverbänden setzen wir uns für die Verbesserung der unternehmerischen Grundlagen im Rahmen von Ausschreibungen ein
- Das was die Statistik zu Langzeitarbeitslosen verschweigt, zeigt O-Ton Arbeitsmarkt. Als Kooperationspartner beteiligt sich die bag arbeit gemeinsam mit dem EFAS an diesem Portal
- Bag arbeit, BBB, der EFAS und der VDP haben sich zusammengetan und werden in zentralen Fragen die Arbeitsmarktförderung betreffend gemeinsam auftreten

Themen, die wir mit Politik und Verwaltung bewegt haben

- Ausführliche Gespräche zur Neuorganisation von Jugendlicheninstrumenten, der Berufseinstiegsbegleitung (mit BA und BMAS)
- Gespräche mit Parlamentariern aller Parteien zu aktuellen Gesetzesvorhaben im SGB II / III, insbesondere zur Umsetzung des Teilhabechancengesetzes und zum Thema sozialer Arbeitsmarkt
- Weiterentwicklung und Umsetzung von Instrumenten zur Integration von Geflüchteten (insb. mit der BA)
- Neuausrichtung von Qualifizierung und Weiterbildung für Langzeitarbeitslose
- Kritische Begleitung der AZAV-Evaluation



Foto: Q-Prints

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Der Newsletter

In 14 Newslettern haben wir unsere 1300 Abonnenten kontinuierlich über Positionen der bag arbeit, Entwicklungen der Arbeitsmarktpolitik, wissenschaftliche Studien und Analysen sowie Veranstaltungen informiert. Für alle, die sich schnell und aktuell über Entwicklungen in Politik und Verwaltung informieren möchten, gibt's die immer aktuellen Zusammenstellungen: Antworten der Bundesregierung, Presseschau und Weisungen der BA.



Foto: ESF

Die Verbandszeitschrift forum arbeit

Die Verbandszeitschrift forum arbeit erscheint vier Mal im Jahr. Themenschwerpunkte 2019 waren

- Qualifizierungsperspektiven (01 | 19)
- Übergang Schule – Beruf (02 | 19)
- Die AZAV auf dem Prüfstand (03 | 19)
- Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen (04 | 19)



Foto: Julia Baumgart

Unsere Diskussionspartner aus Politik, Wissenschaft und Praxis in der forum arbeit 2019

Qualifizierungsperspektiven (01/19)



„Es [...] fehlen freie Wahlmöglichkeiten für die Hilfesuchenden bzw. wird die Mitbestimmung auch grundsätzlich durch das Sanktionsregime unterlaufen.“

Dr. Dirk Kratz, Diplom-Pädagoge und Geschäftsführer des Therapieverbundes Ludwigmühle



„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.“

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

Übergang Schule – Beruf (02/19)

„Virtual-Reality-Technologien bieten das Potenzial, die Berufswahlkompetenzen von Jugendlichen in der Berufsorientierung zu stärken und den Nachwuchs für Unternehmen zu sichern.“

Elisabeth Noske, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, und Tobias Ilg, Geschäftsführer bei Studio2B



„Wir brauchen endlich einen Rechtsanspruch auf eine vollqualifizierende Ausbildung für alle. Zudem muss die Qualität der Ausbildung deutlich verbessert werden, beispielsweise durch den Ausbau individualisierter berufsbegleitender Hilfen.“

Jessica Tatti, Mitglied des Bundestages und Sprecherin für Arbeit 4.0 der Fraktion DIE LINKE



Die AZAV auf dem Prüfstand (03/19)



„Im Sinne der Sache wünsche ich mir erstens, dass der AZAV-Beirat seine starke Position noch stärker erkennt und nutzt. [...] Zweitens wünsche ich mir eine deutliche Beschleunigung in der Bearbeitung. Auch in der Trägerlandschaft dreht sich die Welt schnell.“

Andreas Orru, Geschäftsführer der CERTQUA – Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH



„Hier liegt aber das Kernproblem, insbesondere des BDKS in der Weiterbildung: er führt zu anhaltendem Kostendruck bei Anbietern, behindert das Angebot von notwendigen Maßnahmen und fördert die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse bei den Anbietern.“

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

Wie gelingen Qualifizierung und Integration von Langzeitarbeitslosen (04/19)

„Die Menschen sind da! Und sie haben Fähigkeiten und Potentiale. Diese zu heben und zu nutzen, ist unser aller Aufgabe.“

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



„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.“

Prof. Dr. Matthias Zimmer, MdB, Obmann für die CDU/CSU-Fraktion im Ausschuss für Arbeit und Soziales



VERANSTALTUNGEN

Auch im Jahr 2019 ist es uns gelungen, dem Informations-, Weiterbildungs- und Vernetzungsbedürfnis der Mitarbeiter*innen unserer Unternehmen zu entsprechen. Mehr als 900 Seminarteilnehmer*innen haben 55 Veranstaltungen besucht. Dass inzwischen 2/3 unserer Kunden Nichtmitglieder sind, verweist auf die Relevanz dieses Angebots für die Branche der Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen insgesamt. Die Einnahmen des Tagungszentrums tragen dabei wesentlich zur Finanzierung des Verbands bei.

Die Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmer von 2015 bis 2019



Unsere Jahrestagung – hier trifft sich der Verband

Das Teilhabechancengesetz zielt auf den verfestigten Kern der Langzeitarbeitslosigkeit. Der soziale Arbeitsmarkt soll langzeitarbeitslosen Menschen Teilhabe ermöglichen und über individuelle Qualifizierungen die Integrationschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen.

Ein knappes Jahr nach der Einführung des Teilhabechancengesetzes haben wir uns auf unserer Jahrestagung kritisch mit dem Gesetz und ersten Umsetzungserfahrungen auseinandersetzt und aktuelle Teilhabe- und Qualifizierungsperspektiven auf den Prüfstand gestellt. Wird das Teilhabechancengesetz seinem sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Anspruch gerecht? Welche Qualifizierungsstrategien sind für arbeitsmarktferne Menschen geeignet und ermöglicht ein Instrumentarium, das auf Zuweisungen und Sanktionen basiert, tatsächlich soziale Teilhabe? Mit welchen Herausforderungen sind kommunale Akteure bei der Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt konfrontiert?

Von besonderem Interesse war auf dieser Tagung das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, dass die Auffassung vertritt, dass die umstrittenen Sanktionen bei Verletzungen der Mitwirkungspflicht im Hartz-IV-System in ihrer aktuellen Fassung nicht mit dem Grundgesetz vereinbar sind. Leistungskürzungen seien maximal bis zu einer Höhe von 30 Prozent zulässig. Zudem vergrößert das Gericht den Ermessensspielraum der Jobcenter.

Themen, die besonders nachgefragt waren

- Ausschreibungen der BA- Konzepte anforderungsgerecht und prüfsicher erstellen (am Bsp. §45 SGB III)
- Jetzt rede ich - beim freien Reden und im persönlichen Auftreten überzeugen
- Kompetenzorientierte Beratung – Grundlagen
- Die EU-Förderlandschaft 2021-2027
- ESF+ & Co. - die EU-Finanzplanung 2021-2027 und ihre Auswirkungen auf die zukünftige EU-Förderlandschaft
- AZAV - Maßnahmezulassung



Foto: bag arbeit

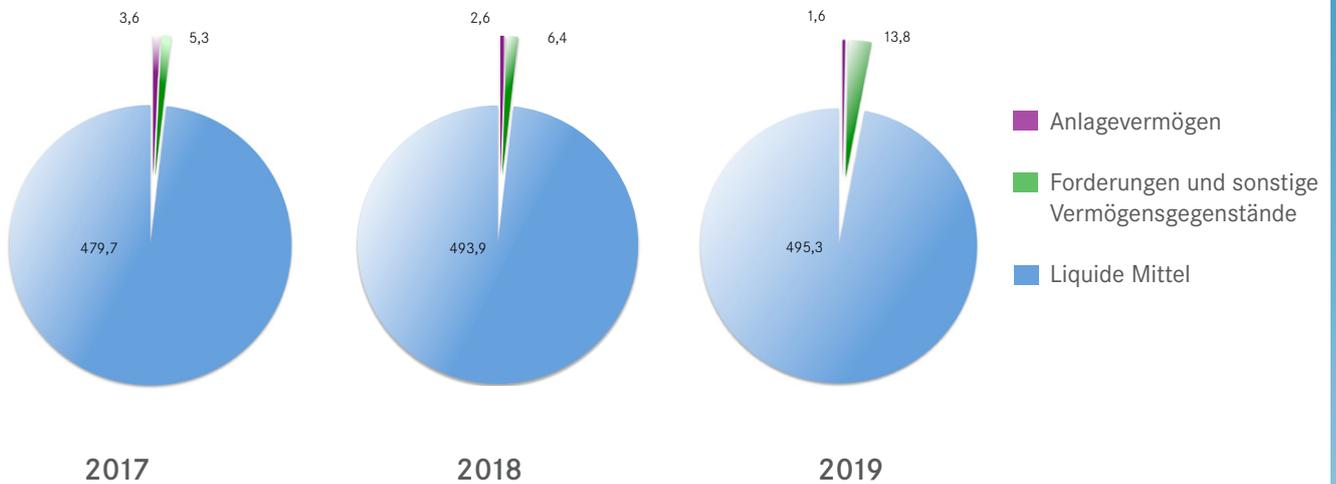
FINANZEN

Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2019 der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit wurde von der Hamburger Treuhand Gesellschaft Schomerus & Partner Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen.

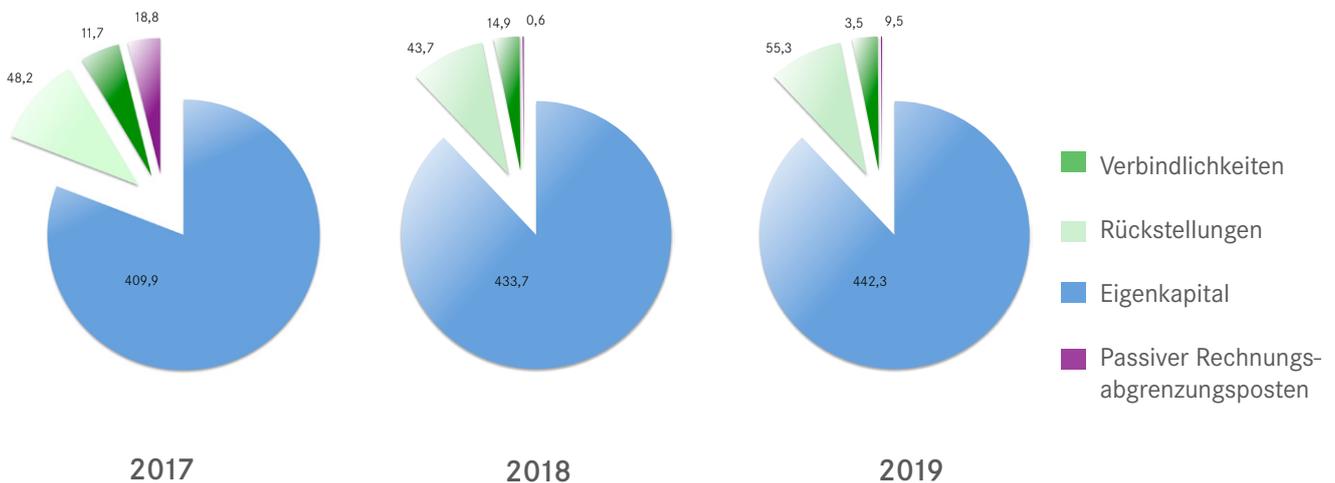
Sie hat den Jahresabschluss – bestehend aus Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung – unter Einbeziehung der Buchführung geprüft. Die Prüfung hat zu keinen Einwendungen geführt. Sie hat bestätigt, dass der Jahresabschluss nach ihrer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse den gesetzlichen Vorschriften entspricht.

Das Eigenkapital des Vereins beträgt zum 31. Dezember 2019 442,300 Euro bei einer Bilanzsumme von 510,660 Euro. Die Eigenkapitalquote beträgt 86 Prozent.

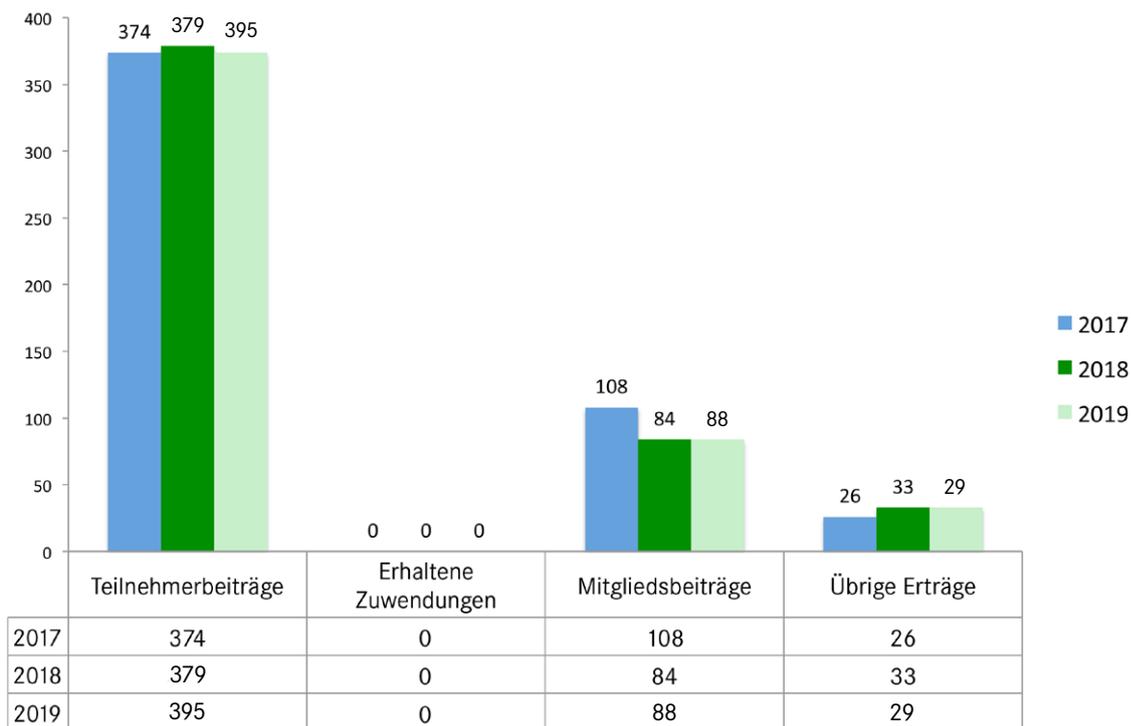
AKTIVA 2017 - 2019



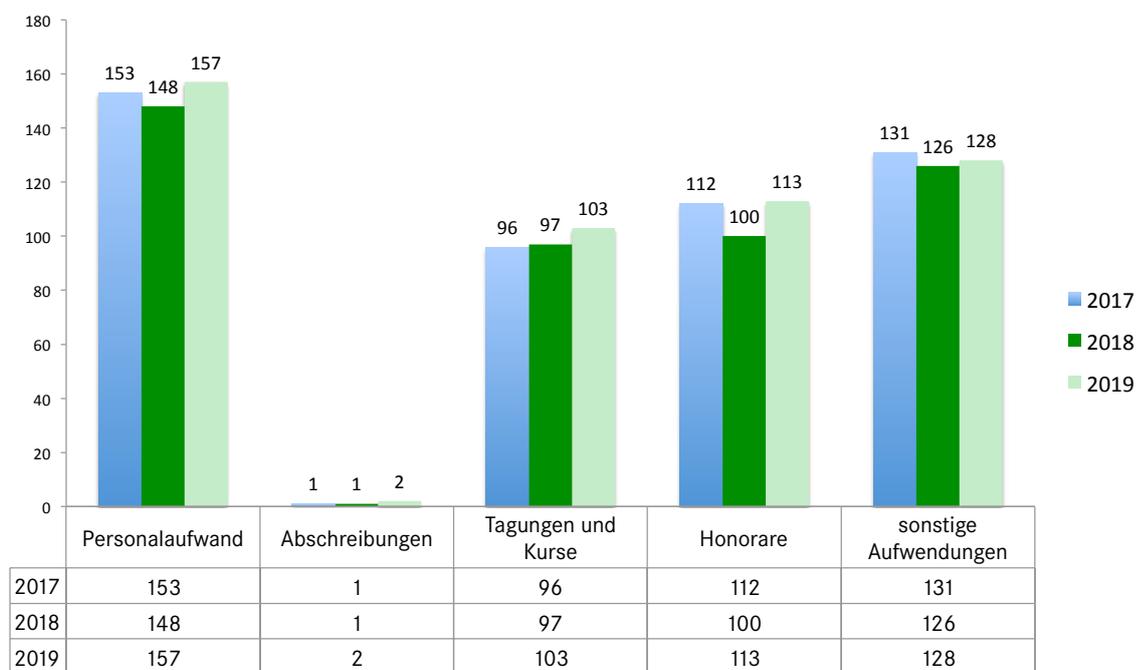
PASSIVA 2017 - 2019



ERTRAGSENTWICKLUNG 2017 - 2019



ENTWICKLUNG DER AUFWENDUNGEN 2017 - 2019



Neue Mitglieder

Drei neue Mitglieder verstärkt in 2019 den Bundesverband der bag arbeit. Wir begrüßen herzlich:

AQB gGmbH Magdeburg - Gemeinnützige Gesellschaft für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung mbH



GFA - Gesellschaft zur Förderung der Arbeitsaufnahme mbH & Co. KG



Pro Arbeit e. V.



Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung der bag arbeit fand am 19. November 2019 im H4 Hotel Berlin Alexanderplatz statt.

Themen:

- Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit
- Beschluss der Tagesordnung und des Protokolls vom 05.11.18
- Bericht aus der Geschäftsstelle (Geschäftsbericht)
- Politische Situation – aktuelle Themen
 - neues Regelinstrument §16i/e
 - Weiterbildung für Langzeitarbeitslose
 - Kooperationen mit Verbänden und Institutionen
- Beschluss über Jahresabschluss 2018 und Wirtschaftsplan 2020
- Entlastung des Vorstandes
- Bestellung des Wirtschaftsprüfers für den Jahresabschluss 2019
- Wahl des Vorstands gemäß geltender Satzung
- Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Sonstiges

2019 hatte die bag arbeit 60 Mitglieder.

48°Süd gemeinnützige GmbH
abz arbeit-bildung-zukunft GmbH
AGBI Arbeitsgemeinschaft Bielefelder Beschäftigungsinitiativen e.V.
AKR Consult | Unternehmensberatung Berlin Brandenburg
Aktion Jugendberufshilfe im Ostalbkreis (AJO) e.V.
Anderwerk GmbH
Arbeitskreis Recycling Herford e.V.
AQB gGmbH Magdeburg
B & A Strukturförderungsgesellschaft Zerbst mbH
BBR - Bildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Rügen mbH
BBV e.V. - Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung
BEQUA Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft
Flensburg mbH
Bildungsmarkt e. V.
Bildungspark Heilbronn-Franken gGmbH
Brauchbar gGmbH
Caritasverband Stuttgart e.V.
Caritaszentrum Freising
CJD Dortmund
diakonia Dienstleistungsbetriebe GmbH
ELAN gGmbH
Evangelisches Perthes-Werk e.V.
fairKauf eG
FAIRKAUFHAUS gGmbH
GBE mbH Pforzheim
Gesellschaft für Jugendsozialarbeit
GFA - Gesellschaft zur Förderung der Arbeitsaufnahme mbH & Co. KG
GFBM gGmbH
GGFA AöR Erlangen
Goldnetz gGmbH

Gröpelinger Recycling Initiative e.V.
GSI consult gGmbH
Heidelberger Dienste gGmbH
Herzogsägmühle
in-arbeit GmbH
infau lern/statt gmbh
Internationaler Bund e.V. Frankfurt
ISB e.V. c/o GrünBau GmbH
Kölner Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung mbH
Mook wat e.V.
Münchner Arbeit gemeinnützige GmbH
Neue Arbeit Arnsberg gGmbH
Neue Arbeit Brockensammlung
Outlaw Kassel gemeinnützige GmbH
Pro Arbeit e.V.
PIA Stadtdienste gGmbH
prosozial gmbh
Q-Prints & Service gGmbH
Recyclingpartner eG
Rheinischer Verein für Katholische Arbeiterkolonien e.V.
ridaf Reutlingen gGmbH
Schildkröte GmbH
SIC
SKM-Aufbruch gGmbH
Sozialunternehmen Neue Arbeit Stuttgart gGmbH
Volkverein Mönchengladbach
Weißer Rabe soziale Betriebe und Dienste GmbH
WertArbeit Steinfurt gGmbH
WeTeK Berlin gGmbH
Wolfsburger Beschäftigungs gemeinnützige GmbH

Geschäftsstelle

Dr. Judith Aust
Geschäftsführerin
aust@bagarbeit.de

Peggy Ann Gruber
Veranstaltungen/Buchhaltung
gruber@bagarbeit.de

Alina Simon
Öffentlichkeitsarbeit/Mitgliederbetreuung
simon@bagarbeit.de

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Brunnenstraße 181
D-10119 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20

E-Mail: info@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2020
Verantwortlich: Dr. Judith Aust
Redaktion: Alina Simon

Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

Bildnachweis (Titel):
Volksverein Mönchengladbach, Brauchbar,
Julia Baumgart Photography