

Forum Arbeit



ZUR SACHE Nachhaltigkeit – wo bleibt die Strategie? **MAGAZIN**
 Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Zukunftsfeste Arbeitsförder-
 politik **BAG ARBEIT TRIFFT** Matthias Schulze-Böing im Gespräch
VOR ORT quatraCare Gesundheitsakademie und WertArbeit
 Steinfurt **VERANSTALTUNGSTIPPS** Seminare auf einen Blick
NACHGEFRAGT bei Volker Gerloff



Besuchen Sie uns
auf der BAG-Jahrestagung!

BILDEN.
BESCHÄFTIGEN.
QUALIFIZIEREN.
VERMITTELN.

COMP.ASS 21 – DIE ORGANISATIONSLÖSUNG FÜR OPTIMALE GESCHÄFTSPROZESSE

- ✓ TEILNEHMERDOKUMENTATION
- ✓ KURS- UND SEMINARVERWALTUNG
- ✓ PROJEKTMANAGEMENT
- ✓ ORGANISATIONSMANAGEMENT
- ✓ ARBEITGEBER- UND STELLENMANAGEMENT
- ✓ CASEMANAGEMENT
- ✓ FLÜCHTLINGSMANAGEMENT
- ✓ EM@W - AUCH FÜR AGH
- ✓ ARBEITSORGANISATION (TERMINE, AUFGABEN, SCHRIFTVERKEHR, E-MAIL- FAX-INTEGRATION,...)
- ✓ DOKUMENTENMANAGEMENT
- ✓ ZUSAMMENARBEIT IM TEAM
- ✓ BERICHTSWESEN
- ✓ ANWESENHEITSERFASSUNG, AUSZAHLUNG UND ABRECHNUNG
- ✓ DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT
- ✓ STATISTIK UND CONTROLLING
- ✓ DIVERSE SCHNITTSTELLEN (FIBU, LOBU, ZEITERFASSUNG ETC.)

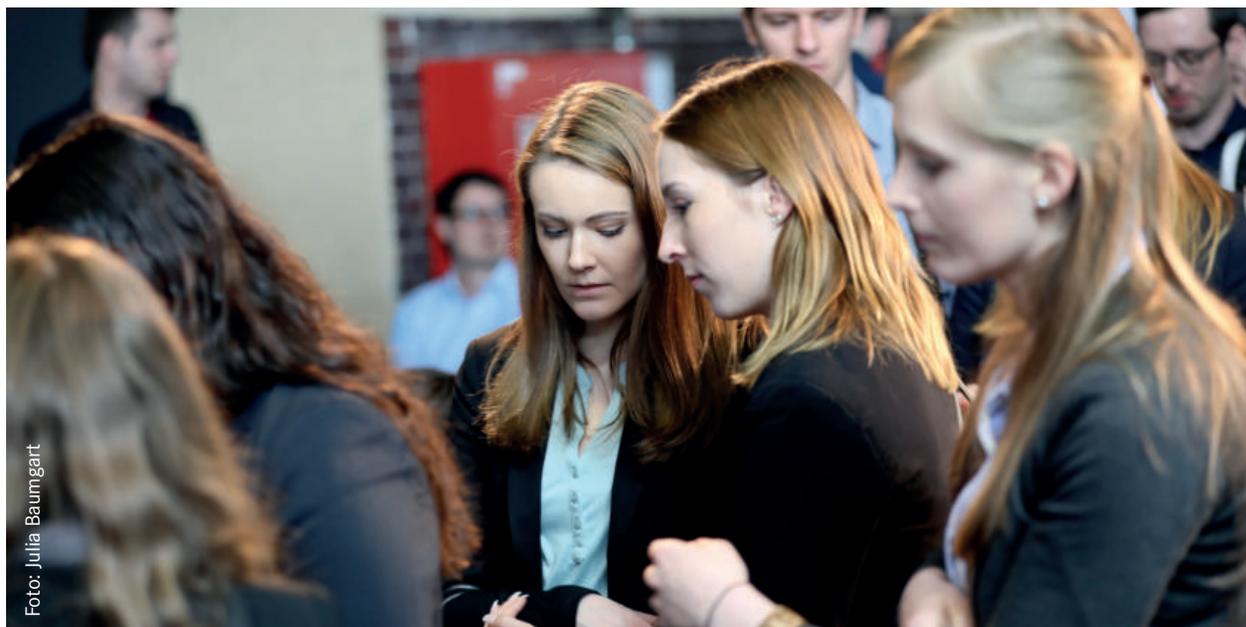
SO VIEL MEHR ALS NUR SOFTWARE:

Mit comp.ASS 21 verfügen Sie nicht nur über eine umfassend unterstützende, flexible und mobile IT-Lösung. Mit comp.ASS 21 und der Beratung unserer erfahrenen Projektleiter gelingt es vielmehr, die Geschäftsprozesse in Ihrer Organisation ganzheitlich zu optimieren.

Erfahren Sie mehr über eine Organisationslösung, die nicht nur zukunftsorientierte Berufsbildungswerke optimal unterstützt: www.prosozial.de

Ihr Ansprechpartner:
Christoph Spitzley
0261 201615-127
Fax: 0261 201615-501
christoph.spitzley@prosozial.de





Zur Sache

- Nachhaltigkeit –
wo bleibt die Strategie? 2
Anne Katrin Koch

Magazin

- Wenn ich die Arbeitsmarktpolitik
neu erfinden dürfte, würde ich... 3
- Vorsicht bei Hochenergiebatterien 4
Dr. Ralf Brüning und Julia Wolf
- Langzeitarbeitslosigkeit 5
- Online Portal tbd 5
- Buch- & Filmtipp 5

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

- Frauen im SGB II -
welche Rolle spielt der Partner? 6
Dr. Eva Kopf und Dr. Cordula Zabel
- Arbeitsmarktpolitik -
investiv und solidarisch 12
Prof. Dr. Matthias Knuth

bag arbeit trifft

- Dr. Matthias Schulze-Böing
im Gespräch 18

Vor Ort

- WertArbeit Steinfurt 22
Bernd Moorkamp
- quatraCare 26
Normen Niebuhr

Veranstaltungstipps 30

- Nachgefragt** 32
bei Volker Gerloff

Nachhaltigkeit – wo bleibt die Strategie?



Unsere Autorin Anne Katrin Koch

ist Vorständin der bag arbeit und Geschäftsführerin des Netz-Werk e.V. Mittweida

Kaum ein Begriff hat sich in den letzten Jahren so stark entwickelt wie der Begriff „Nachhaltigkeit“. Im arbeitsmarktpolitischen Sektor reden wir beispielsweise über nachhaltige Konzepte, nachhaltige Integrationen, Maßnahmen zur wirksamen und nachhaltigen Entwicklung von Kunden des SGB II/III-Bereiches, nachhaltiges, langfristiges Handeln der Jobcenter und vieles mehr. Doch was ist Nachhaltigkeit eigentlich?

Bemüht man die Literatur, finden sich zahlreiche Definitionsangebote mit folgenden grundsätzlichen Gemeinsamkeiten:

- Nachhaltigkeit ist stets auf Gegenwart und Zukunft ausgerichtet
- Ressourcen sind zu schützen und
- deren Fortbestand soll kurz- und langfristig sichergestellt werden.

Zusammengefasst, vereinfacht und auf den sozialen Aspekt bezogen, kann Nachhaltigkeit somit als eine Form des Handelns verstanden werden, die gegenwärtigen und zukünftigen Generationen vergleichbare oder bessere Lebensbedingungen sichern soll.

Wieviel Nachhaltigkeit steckt nun drin, in unserer Arbeitsförderpolitik? Wo bleibt die Strategie?

Wir haben ein Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik und eines für Verwaltung, gegenseitig deckungsfähig, aber nur einseitig strapaziert, wir haben statistisch gesehen weniger Arbeitslose, und (natürlich) auch weniger Geld um mit diesen zu arbeiten, wir haben eine bunte Metamorphose von Eingliederungsinstrumenten und eine weniger bunte von Menschen ohne Teilhabechancen, wir haben viele gesetzliche Änderungsansätze,

aber wenig nachhaltige Ergebnisse, wir haben viel Bürokratie und zu wenig Vertrauen.

Im Kürzungseifer der öffentlichen Haushalte wird oftmals dort gespart, wo der verengte Blick auf Zahlen eigentlich sinnlos, ja sogar kontraproduktiv ist, denn „...das wertvollste Kapital ist das Kapital, das in Menschen investiert ist“ formulierte der britische Volkswirt Alfred Marshall bereits 1890 in seinem Werk „Principles of Economics“. Der Rückgang der Investitionen in Menschen ohne Arbeit bzw. ohne Ausbildung ist dabei auch nicht mit dem Rückgang der registrierten Arbeitslosen zu erklären, wie er auch im Widerspruch zu dem zunehmend beklagten Mangel an Fachkräften und den unerledigten (zusätzlichen) Aufgaben in Kommunen und Gemeinden steht.

Nachhaltigkeit ist eine komplexe Managementaufgabe und sie lässt sich nicht mit ein paar staatlichen Verordnungen und Begrifflichkeiten erledigen. Sie darf auch nicht mit Dirigismus und Planwirtschaft verwechselt werden. Die Integration in den Arbeitsmarkt hört nicht auf, wenn die Menschen einen Job gefunden haben.

Eine zukunftsfeste und nachhaltige Arbeitsförderpolitik erfordert die Abgabe eines klaren politischen Willens und bedarf ehrlicher Analysen, verlässlicher Instrumente, einer auskömmlichen und längerfristigen Finanzierung, ordentliches Tempo bei Korrekturbedarfen und Vertrauen in die Fachkompetenz und Zuverlässigkeit der arbeitsmarktpolitischen Dienstleister. Sie bedarf einer wahlperiodenübergreifenden Strategie.

... Arbeitsbiografien neu bewerten: Wechseln spricht für Flexibilität. Scheitern kann Lerneffekte auslösen, ein Spätzünder der nächste Steve Jobs sein. Wer keine Chancen gibt, verspielt womöglich eigene!“

Nicola Beer, Generalsekretärin der FDP und Landtagsabgeordnete in Hessen



„Wenn ich die Arbeitsmarktpolitik neu erfinden dürfte, würde ich...“



...noch mehr auf das Thema berufliche Bildung und Qualifizierung setzen, beginnend bei den Schulen bis hin zu lebenslanger Fortbildung. Dann kann auch zukünftig der Fachkräftebedarf unserer Unternehmen und somit der Wohlstand unseres Landes gesichert werden.“

Dr. Stefan Kaufmann MdB, Obmann der CDU/CSU-Fraktion im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages



...den Mindestlohn auf 12 Euro erhöhen, befristete Beschäftigung begrenzen und ohne Sachgrund untersagen. Bei Leiharbeit würde ich gleichen Lohn bei gleicher Arbeit ab der ersten Stunde plus 10%-Flexibilitätzuschlag einführen.“

Klaus Ernst MdB, Stellvertretender Fraktionsvorsitzender der LINKEN sowie Leiter des Arbeitskreises Wirtschaft, Arbeit und Finanzen.

Beim Umgang mit Hochenergiebatterien ist Vorsicht geboten

Dr. Ralf Brüning und Julia Wolf

In Deutschland wurden im Jahr 2015 laut Umweltbundesamt ca. 43.000 Tonnen Gerätebatterien in den Verkehr gebracht und nur ca. 20.000 Tonnen Altbatterien zurückgenommen. Sogenannte Hochenergiebatterien (z.B. Lithium-Ionen- und Lithium-Polymer-Akkus) haben einen immer größeren Anteil an gesammelten Gerätebatterien insgesamt. Lithium-Ionen-Akkus können z.B. in Notebooks, Tablets, Smartphones oder akku-betriebenen Werkzeugen enthalten sein.

Betriebe, die im Rahmen von abfallwirtschaftlichen Tätigkeiten mit Batterien oder Elektr(on)ikaltgeräten umgehen, sollten sich bewusst sein, dass der steigende Anteil von Lithium-Ionen-Akkus, hohe Energiegehalte der Batterien und ein erhöhtes Brandrisiko entlang der Recyclingkette mit sich bringen. Beispielsweise können innere wie äußere Kurzschlüsse der Akkus zu Metallbränden mit sehr großer Hitzeentwicklung führen, die kaum zu löschen sind. Brandereignisse durch Hochenergiebatterien stellen eine nicht zu unterschätzende Gefährdung für Mitarbeiter und Anlagen dar. Um das Risiko zu minimieren sollten Mitarbeiter im Umgang mit Hochenergiebatterien geschult und einige Sicherheitshinweise beachtet werden. Schadensereignisse können z.B. ausgelöst werden, wenn Batterien beim Transport oder im Recyclingprozess beschädigt werden. So kann die Batterie einen inneren Kurzschluss erfahren. Starke mechanische Krafteinwirkungen entlang der Recyclingkette sollten daher vermieden werden. Um äußere Kurzschlüsse zu verhindern, gilt es weiterhin offen liegende Pole zu vermeiden (z.B. durch Abkleben).

Die Batteriesammelsysteme in Deutschland empfehlen i.d.R. Batterien in die drei Gruppen herkömmliche Batterien, Hochenergiebatterien und beschädigte Hochenergiebatterien zu differenzieren. Batterien dieser Klassen sollten getrennt voneinander gehandhabt, transportiert und gelagert werden.

Um den Umgang mit Batterien sicherer zu gestalten, ist insbe-



Foto: Dr. Brüning Engineering UG

sondere die Sensibilisierung der Mitarbeiter entscheidend. Diese sollten befähigt werden, herkömmliche Batterien und Hochenergiebatterien zu unterscheiden und zu trennen. Offen liegende Pole sollten erkannt und Gegenmaßnahmen und z.B. abgeklebt werden.

Weiterhin sollten Mitarbeiter dazu befähigt werden, beschädigte Hochenergiebatterien zu erkennen. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn sich Batterien erhitzen, ihr Gehäuse sich verformt oder beschädigt ist. Insgesamt sollten nur geschulte Mitarbeiter mit Batterien umgehen. Durch den erhöhten Anteil von Hochenergiebatterien steigt die damit verbundene Gefahr. Bei einem richtigen Umgang mit den Batterien ist diese Gefahr jedoch beherrschbar.

Unsere Autoren bieten am 22. September das Seminar „Grundlagen, gesetzliche Regelungen und praktische Handlungsempfehlungen zur Wiederverwendung“ in Hannover an.

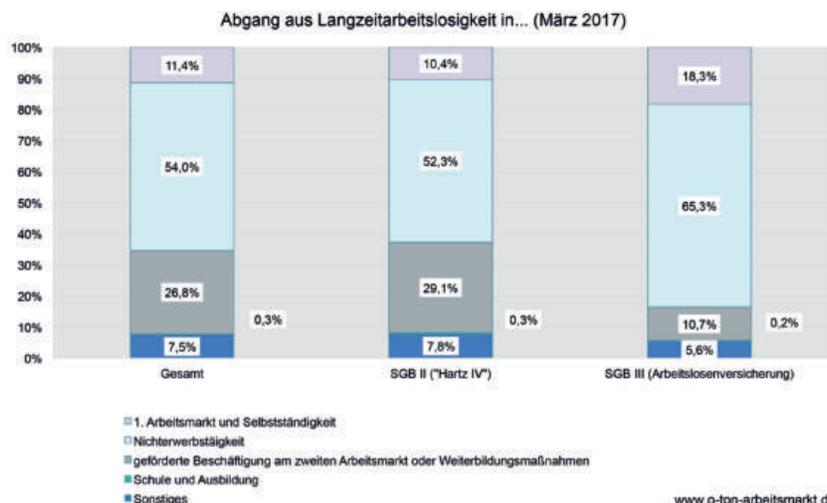


Unsere Autoren

Dr. Ralf Brüning und Julia Wolf
Dr. Brüning Engineering UG, Brake
info@dr-bruening.de

Langzeitarbeitslosigkeit – nur jeder Zehnte schafft es in Arbeit

Sinkende Langzeitarbeitslosenzahl aufgrund von Maßnahmen und Krankheit und nicht durch Arbeitsaufnahme. Mehr als die Hälfte aller Hartz-IV-Empfänger beendet die Langzeitarbeitslosigkeit durch „Nichterwerbstätigkeit“. Dagegen beendet nur jeder zehnte Hartz-IV-Empfänger Langzeitarbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer abhängigen oder selbstständigen Arbeit.



Online Portal tbd

Trump, Brexit, Klimawandel, Massenmigration... wir leben in einer ungewissen Zeit. Die Zukunft ist to be determined. Das Portal TBD gibt Menschen ein digitales Zuhause, die die Welt verbessern möchten. Für alle die immer wieder etwas Neues starten (weil es besser gehen kann) und dabei von und mit anderen lernen wollen. Von Strategiedebatten, über Veranstaltungshinweise, bis hin zu Jobs:

tbd*

www.tbd.community/de

Buchtipps

Henning Sußebach: Deutschland ab vom Wege

ZEIT Reporter Henning Sußebach wandert durch das deutsche Hinterland: vom Darßer Leuchtturm bis auf den Gipfel der Zugspitze. Er verlässt die betonierten und asphaltierten Flächen unserer Republik. In seinem Buch „Deutschland ab vom Wege: Eine Reise durch das Hinterland“, kommt er querfeldein zu neuen Einsichten. Seine Reise führt ihn in Gegenden, die wir kaum kennen und zu Menschen, die das Land bewirtschaften, aber von Städtern kaum wahrgenommen werden.



Filmtipp

In Zeiten des abnehmenden Lichts (Deutschland)

Vor sechs Jahren gewann Eugen Ruge mit „In Zeiten des abnehmenden Lichts“ den Deutschen Buchpreis. Die Verfilmung verdichtet den Erfolgsroman von Eugen Ruge zu einer Studie der verlorenen Utopien. Ein filmisches Gesellschaftsbild, stellt den 90. Geburtstag des überzeugten Kommunisten Wilhelm Powileit in den Mittelpunkt des Geschehens und entwirft ein präzises Kammerstück mit feinem Humor, das auf vielschichtiger Weise vom Auseinanderbrechen einer Großfamilie und dem Ende der DDR erzählt.



Frauen im SGB II - welche Rolle spielt der Partner?

Dr. Eva Kopf und Dr. Cordula Zabel

Westdeutschland ist geprägt vom klassischen Alleinverdienermodell mit einer klaren Rollenaufteilung in der Partnerschaft. So spielen für die Beschäftigungschancen von Frauen neben individuellen Eigenschaften, wie Bildung und Berufserfahrung, auch Eigenschaften des Partners eine Rolle (Dotti Sani und Scherer, 2017; Jacob und Kleinert, 2014). Ein hohes Einkommen des Partners kann eine traditionelle Rollenaufteilung mit geringer Erwerbsbeteiligung der Frau begünstigen. Andererseits kann das Humankapital ihres Partners, wie dessen Bildung, einer Frau helfen, einen Job zu finden. Dies bestätigen bspw. Bernasco et al. (1998), die einen positiven Einfluss der Bildung des Partners auf den Be-

schäftigungswiedereinstieg von Frauen finden. Andere Autoren zeigen hingegen keinen oder einen negativen Einfluss der Bildung des Partners auf den Erwerbseinstieg von Frauen (Verbakel und de Graaf, 2009; Bernardi, 1999).

Welche persönlichen Eigenschaften von Frauen, die Arbeitslosengeld II (Alg II) beziehen, begünstigen ihre Beschäftigungschancen? Und welche Rolle spielt ihr Partner? Diese Fragen beantworten wir hier für Westdeutschland.

Alg II ist eine Haushaltsleistung bzw. eine Leistung, die für eine Bedarfsgemeinschaft gezahlt wird. Damit wird SGB II der Haushaltskontext hervorgehoben.



Fotos: Julia Baumgart

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik



Außerdem sollen alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft dazu beitragen, durch eigene Erwerbstätigkeit die Bedürftigkeit des Haushalts zu reduzieren. Dies betrifft auch Frauen aus Haushalten mit ehemals traditioneller Arbeitsteilung. Ob Paare aber eine eingespielte Rollenaufteilung ändern wollen, ist fraglich. Für Frauen im SGB II können also neben ihren persönlichen Eigenschaften insbesondere auch Eigenschaften des Partners eine Rolle für ihre Beschäftigungschancen spielen.

Wir betrachten daher die Wahrscheinlichkeit für westdeutsche Frauen mit Alg II Bezug, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Dabei berücksichtigen wir neben den persönlichen Eigenschaften der Frauen auch die Erwerbserfahrung und die Bildung ihres Partners. Wir betrachten hier die frühere Erwerbsbeteiligung beider Partner, um das Erwerbsmodell des Paares besser abbilden zu können.

INFOBOX

Daten und Methode

Zusammensetzung der Untersuchungsstichprobe: Die untersuchten Frauen lebten zusammen mit einem Partner und traten zwischen Oktober 2005 und Dezember 2007 in Alg II Bezug ohne gleichzeitige Beschäftigung ein. Die Eintrittsraten dieser Frauen in Beschäftigung betrachten wir im Zeitraum bis Dezember 2008 mithilfe von ereignisanalytischen Verfahren.

Um die frühere Erwerbsbeteiligung abzubilden, verwenden wir die Beschäftigungsdauer jedes Partners in den letzten 10 Jahren und summieren diese auf.

Bei den Analysen wurde eine Vielzahl weiterer Eigenschaften berücksichtigt, um deren Einfluss zu kontrollieren. Dazu gehören: Alter, Staatsangehörigkeit, Bildung, früheres Einkommen beider Partner, Gesundheit, Behinderung, Familienstand, Kinder, Kalenderzeit, regionale Informationen (Arbeitslosenquote, Anteil der Alg II Bezieher, Bevölkerungsdichte, Bruttoinlandsprodukt, Erwerbsquote, Kinderbetreuungsangebot).

Unsere Autorinnen

Dr. Eva Kopf arbeitet am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Forschungsbereich „Bildung und Erwerbsverläufe“.

eva.kopf@iab.de

Dr. Cordula Zabel arbeitet am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“.

cordula.zabel@iab.de



Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

Ergebnisse

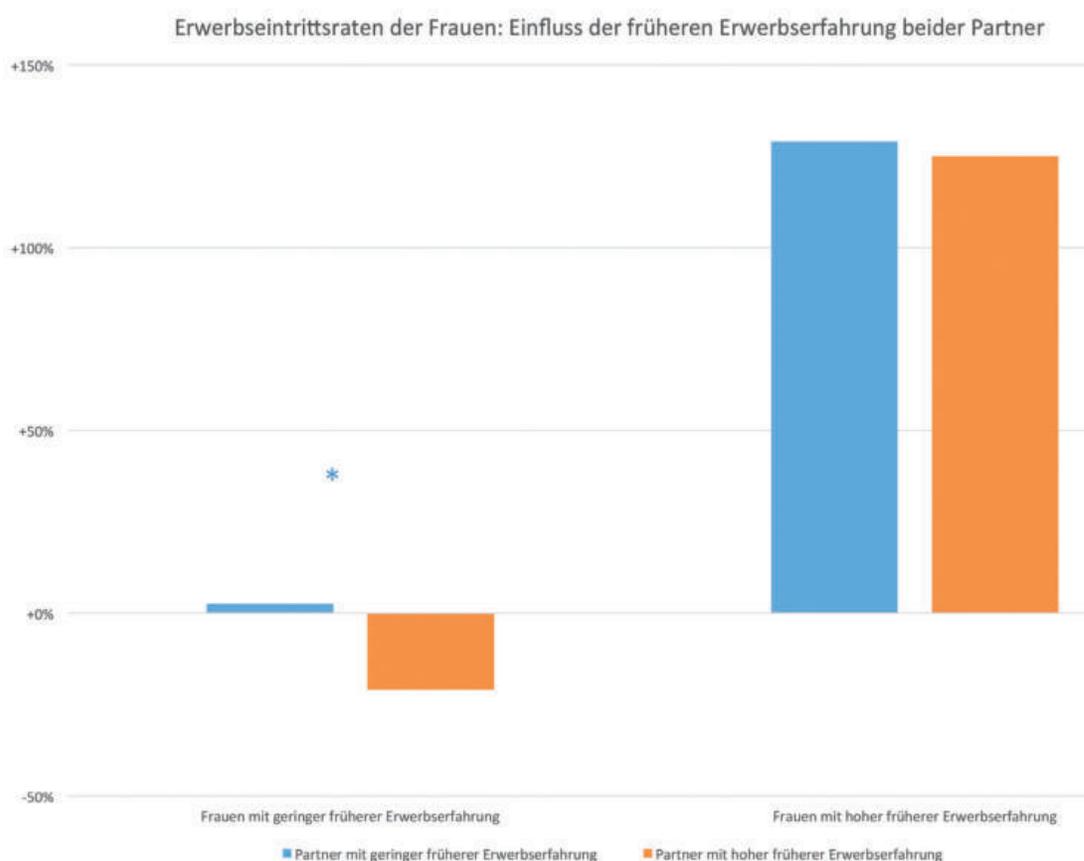
Die Ergebnisse zeigen, dass sich die persönliche Erwerbserfahrung der Frauen positiv auf ihre Erwerbseintrittsraten auswirkt (Abbildung 1). Wenn Frauen über eine höhere Erwerbserfahrung verfügen, haben sie höhere Erwerbseintrittsraten.

Und die Erwerbserfahrung des Partners?

Eine hohe Erwerbserfahrung des Partners kombiniert mit einer geringen eigenen Erwerbserfahrung könnte auf eine traditionelle Arbeitsteilung

vor Eintritt in den ALG II Bezug hindeuten. So sind wir der Frage nachgegangen, ob die Erwerbseintrittsraten von Frauen aus Paaren mit einer solchen traditionellen vormaligen Erwerbskonstellation besonders niedrig sind. Die Ergebnisse zeigen tatsächlich, dass die Erwerbseintrittsraten für Frauen am niedrigsten sind, wenn sie selbst eine geringe Erwerbserfahrung aufweisen und ihr Partner eine hohe.

Abbildung 1



*Referenzgruppe: Frau und Partner mit geringer früherer Erwerbserfahrung

1) hohe Erwerbserfahrung: oberhalb der mittleren Erwerbserfahrung der Stichprobe; geringe Erwerbserfahrung: unterhalb des mittleren Werts der Stichprobe

2) Der Einfluss einer Vielzahl weiterer Faktoren wurde herausgerechnet: siehe Infobox.

Lesebeispiel: Frauen mit hoher früherer Erwerbserfahrung haben Übergangsraten in Beschäftigung, die über 100 Prozent höher sind als die Übergangsraten von Frauen mit geringer früherer Erwerbserfahrung. Für Frauen mit hoher eigener Erwerbserfahrung gibt es keinen statistisch nachweisbaren Unterschied für die geringe oder hohe Erwerbserfahrung des Partners. Frauen mit geringer eigener Erwerbserfahrung deren Partner eine hohe Erwerbserfahrung aufweist haben über 20 Prozent geringere Übergangsraten in Beschäftigung als jene Frauen mit geringer Erwerbserfahrung deren Partner ebenfalls geringe Erwerbserfahrung aufweist.

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik



Foto: Werkhof Regensburg

Welchen Einfluss hat der Bildungsabschluss auf Erwerbseintrittsraten von Frauen mit ALG II Bezug?

In Bezug auf ihren eigenen Schulabschluss haben Frauen mit Haupt- oder Realschulabschluss die höchsten Erwerbseintrittsraten. Die Erwerbseintrittsraten der Frauen mit Fach- oder Hochschulreife sind etwas niedriger, und am gerings-

ten sind die Erwerbseintrittsraten der Frauen ohne Schulabschluss. Ein Schulabschluss erhöht also die Erwerbschancen westdeutscher Frauen im SGB II.



Foto: Julia Baumgart

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

Und welchen Einfluss hat der Bildungsabschluss des Partners?

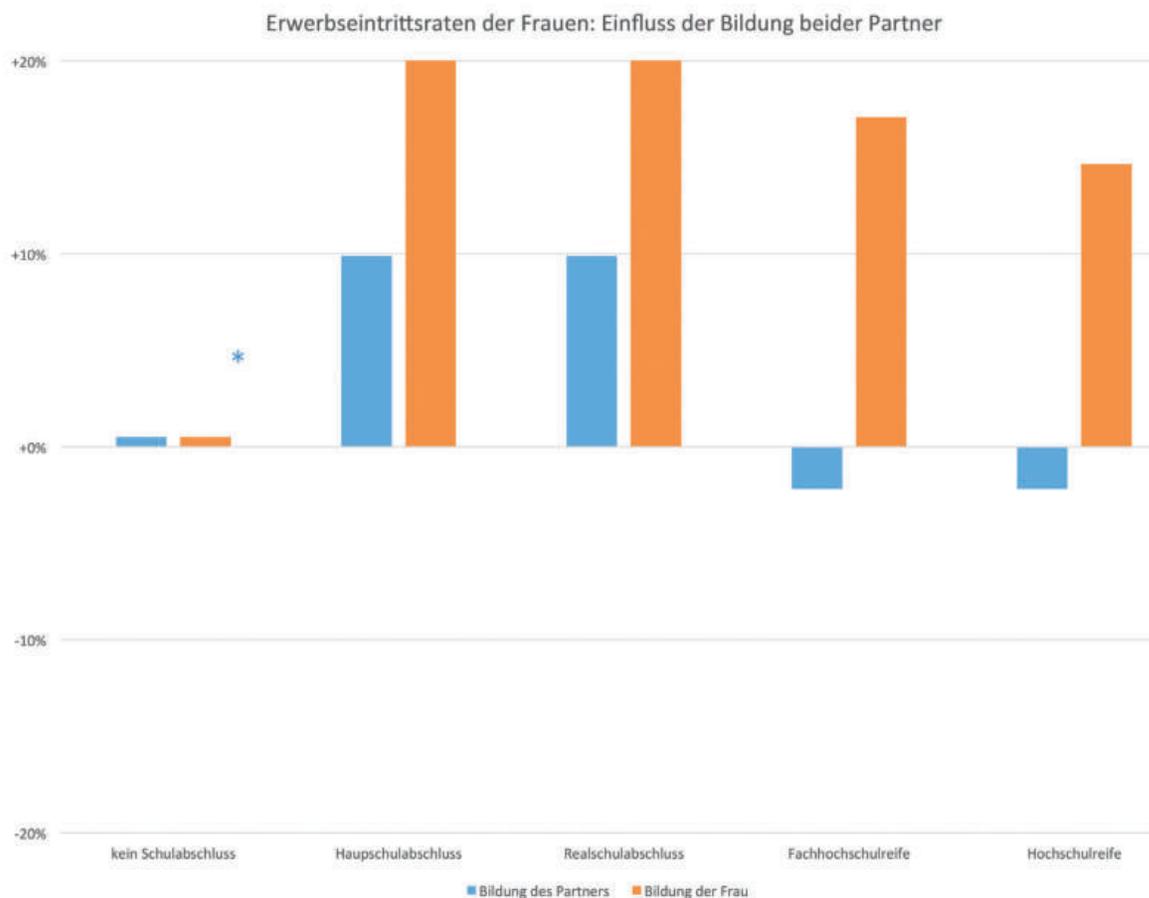
Denkbar wäre, dass Partner mit höherer Bildung ein stärker egalitäres Rollenverständnis aufweisen und die Erwerbsaufnahme der Partnerin stärker unterstützen. Zudem können sie mehr Hilfe beim Schreiben von Bewerbungen leisten.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Haupt- oder Realschulabschluss des Partners sich im Vergleich zu einem fehlenden Schulabschluss positiv auf die Übergangschancen der Frauen in Beschäftigung auswirkt (siehe Abbildung 2).

Möglicherweise haben Männer mit Schulabschluss tatsächlich bessere Möglichkeiten, die

Erwerbsaufnahme ihrer Partnerin zu unterstützen. Die Erwerbseintrittsraten von Frauen, deren Partner dagegen die Fachhochschul- oder Hochschulreife hat, sind niedriger. Dies könnte daran liegen, dass der Anteil der Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife innerhalb der Gruppe der Alg II Bezieher sehr gering ist. Möglicherweise weisen sie weitere unbeobachtete Erwerbshindernisse auf.

Abbildung 2



*Referenzgruppen: jeweils Frau bzw. Partner ohne Schulabschluss

1) Der Einfluss einer Vielzahl weiterer Faktoren wurde herausgerechnet: siehe Infobox.

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

Schlussfolgerungen

Die Erwerbschancen von westdeutschen Frauen im SGB II sind besonders gering, wenn sie über wenig persönliche Berufserfahrung verfügen oder keinen Schulabschluss haben. Aber auch die Berufserfahrung des Partners spielt eine Rolle. Hohe Berufserfahrung des Partners kombiniert mit geringer Berufserfahrung der Frau geht mit geringeren Erwerbschancen der Frau einher. Frauen aus Haushalten mit einer solchen vormals traditionellen Arbeitsteilung bedürfen also besonderer Unterstützung bei der Arbeitssuche. Bei ihrer Förderung ist es wichtig, nicht in jedem Fall eine Weiterführung der traditionellen Arbeitsteilung in der Partnerschaft als gegeben hinzunehmen. Vielmehr könnte in Beratungsgesprächen konkret nach den Berufsvorstellungen und -wünschen der Frauen gefragt und mögliche Optionen aufgezeigt werden.

Literaturhinweise

Bernardi, F. (1999) *Does the Husband Matter? Married Women and Employment in Italy*. *European Sociological Review* 15(3): S. 285-300.

Bernasco W., P. M. de Graaf und W.C.

Ultee (1998) *Coupled Careers. Effects of Spouse's Resources on Occupational*

Attainment in the Netherlands. *European Sociological Review* 14(1): S. 15-31.

Dotti Sani, G. M. und S. Scherer (2017) *Maternal employment: enabling factors in context*. *Work, employment and society OnlineFirst*, S. 1-18.

Jacob, M. und C. Kleinert (2014) *Marriage, Gender, and Class: The Effects of Partner Resources on Unemployment Exit in Germany*. In *Social Forces* 92(3): S. 839-871.

Verbakel, E. und P. M. de Graaf (2009) *Partner effects on labour market participation and job level: opposing mechanisms*. *Work, employment and society* 23(4): S. 635-654.



Foto: Julia Baumgart

Arbeitsmarktpolitik - investiv und solidarisch

Prof. Dr. Matthias Knuth

Aktuelle Arbeitslosenquoten auf dem Niveau von Anfang der 1980er Jahre werden von der Politik gerne als angeblicher Erfolg der Arbeitsmarktreformen von 2002-2005 reklamiert. Von der demografischen Entwicklung – in anderen sozialpolitischen Kontexten Lieblings-Begründung Nr. 1 – ist im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit selten die Rede, obwohl der Zusammenhang offensichtlich ist. Tatsächlich ist der Anteil der seinerzeitigen Reformen an der positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes eher gering (Knuth 2014; Knuth und Kaps 2014). Das prägende Paradigma dieser Reform, die „Aktivierung“, hat sich inzwischen weitgehend erschöpft. Insbesondere

beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sind seit etwa 2011 keine Fortschritte mehr zu verzeichnen. Dabei bildet die amtliche Statistik Ausmaß und Dauer des tatsächlichen Ausschlusses von Erwerbsarbeit nur höchst unzureichend ab (vgl. differenziertere Analysen bei Lietzmann 2016). Diverse „Instrumentenreformen“, mit denen der gesetzliche Katalog individueller Fördermaßnahmen mal „vorwärts“ und mal „rückwärts“ reformiert wurde, haben an der Polarisierung des Arbeitsmarktes und der Verfestigung von Arbeitslosigkeit nichts ändern können.



Foto: GFBM

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

Die Grundannahme des „Aktivierungsparadigmas“ besagt, dass andauernde individuelle Arbeitslosigkeit in erster Linie durch das Verhalten von Arbeitslosen bedingt sei: unzureichende Anstrengungen bei der Arbeitssuche, inadäquate Suchstrategien, nicht marktgerechte Selbstdarstellung und überzogene Anforderungen an den Arbeitsplatz stehen im Vordergrund der Aufmerksamkeit.

Verschärfte Zumutbarkeitskriterien, Vorrang der Vermittlung vor Förderung, Durchsetzung dieser Anforderungen durch das Sanktionsregime und wachsender Anteil kurzzeitiger Förderungen in Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen waren Ausdruck einer solchen „verhaltensorientierten“ Arbeitsmarktpolitik. Dass man auch die Verhältnisse am Arbeitsmarkt ändern könne und müsse, war über lange Zeit – etwa bis zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – völlig in Vergessenheit geraten. Wie man die Verhältnisse zugunsten von Langzeitarbeitslosen und ihrer Positionierung verändern kann, dazu gibt es – abgesehen von einer vor sich hin dümpelnden Debatte zum „Sozialen Arbeitsmarkt“ – kaum Diskussionsansätze. Und schließlich: Außer um Verhalten und Verhältnisse könnte es ja auch noch um die Haltung von Arbeitssuchenden gehen, also u.a. um ihr Selbstvertrauen, ihr Selbstkonzept und ihre gesundheitliche Befindlichkeit. Das vorherrschende Aktivierungsregime scheint aber in dieser Beziehung eher niederdrückend als aufrichtend zu wirken.



Foto: Mecco



Foto: Julia Baumgart



Unser Autor Prof. Dr. Matthias Knuth

ist seit seinem altersbedingten Ausscheiden aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen im Juli 2016 diesem als Research Fellow weiterhin verbunden. Von 2011 bis 2017 war er Vorsitzender der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

matthias.knuth@uni-due.de

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

Kommentar

Petra Kaps

Politikwissenschaftlerin und geschäftsführende Partnerin des ZEP – Zentrum für Evaluation und Politikberatung in Berlin. Sie beschäftigt sich seit 15 Jahren mit Arbeitsmarkt-, Sozialpolitik- und Verwaltungsforschung.

Der Einschätzung von Prof. Knuth zur Polarisierung des Arbeitsmarktes und zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit stimme ich zu, auch den Aussagen zum Versuch der Verhaltenssteuerung durch „Aktivierung“ und zur verschlechterten Verfassung der Arbeitsmarktordnung durch das Zumutbarkeits- und Sanktionsregime des SGB II, zu der allerdings die Deregulierung des Niedriglohnssektors hinzugezählt werden sollte.

Auf der Ebene von Gesetzen stimme ich zu, die Übersetzung von Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit als zueinander komplementäre Prinzipien im SGB II und SGB III weiter zu entwickeln. Aufstiegsqualifizierung, Gesundheitsprävention, Rechtsansprüche auf individuell sinnvolle Förderung für Arbeitslose in beiden Rechtskreisen und öffentlich geförderte Beschäftigung für die Schwächsten sind hier nur einige Stichworte. Teilhabe in den Zielkanon des SGB II aufzunehmen, kann da hilfreich sein. Gleiche Regeln zur Arbeitsmarktordnung in SGB II und SGB III sind essentiell.

Mir ist aber die gelebte Praxis sozialstaatlichen Handelns genauso wichtig: Nach nun schon Jahrzehnten der Schuldzuschreibung an Individuen geht es darum, gesellschaftliche Solidarität zu reaktivieren – und gerade nicht, an der Beitragsschraube zu drehen.

Gesellschaftliche Solidarität zu stärken, fordert von allen am System Beteiligten Haltung und eine kritische Reflexion der eigenen Sicht auf Arbeitslose und Arbeitslosigkeit. Das braucht in den Organisationen ein Grundmaß an Sicherheit – faire Bezahlung und ausreichend Personalressourcen – und eine Kultur der Anerkennung. Und das verlangt von den Führungskräften auf allen Ebenen den Mut, die in den Gesetzen angelegte Gestaltungsfreiheit zu nutzen.



Hierzu trägt die Ausgestaltung des „Rechtskreises“ SGB II und der Jobcenter als „Arbeitsmarktpolitik 2. Klasse“ bei. Die Lösung besteht aber nicht im „Weg mit...“, denn ein entwickelter Sozialstaat braucht beides: leistungsgerechte Statussicherung für diejenigen, die einen Status

im Erwerbssystem erwerben konnten, und bedarfsgerechte Grundsicherung für diejenigen, denen das noch nicht gelungen ist oder die ihren Erwerbsstatus schon vor langer Zeit verloren haben. Die Aufgabe der Zukunft besteht darin, diese beiden Prinzipien von gesellschaftlicher Solidarität – Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit – als zueinander komplementäre weiter zu entwickeln.

Derzeit sind die unterschiedlichen Logiken der beiden „Rechtskreise“ eher konfligierend einander entgegengestellt, wodurch gesellschaftliche Spaltungen verschärft werden.



Foto: Julia Baumgart

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

Das Absinken in die Grundsicherung ist für Versicherte das Schreckgespenst, das sie zu Zugeständnissen veranlasst. Die schleichende Einschränkung der Reichweite der Arbeitslosenversicherung (Bothfeld und Rosenthal 2014) führt dazu, dass zunehmend Leistungen (von Beiträgen) nicht zu Ansprüchen führen. Bei Bedürftigen in der Grundsicherung wird früher erbrachte Lebensleistung negiert, wenn Zumutbarkeit vom ersten Tag an ohne Rücksicht auf etwaige Qualifikation und Berufserfahrung geregelt ist oder wenn durch Leistung erworbene Rentenansprüche durch vorzeitige Inanspruchnahme geschmälert werden müssen.



Beides spielt in der Praxis der Jobcenter keine überragende Rolle (zur „Zwangsverrentung“ vgl. Brussig 2015), aber: Der Ton des Gesetzes macht die Musik des Umgangs zwischen einer Sozialverwaltung und ihren angeblichen „Kunden“. Die Orientierung des SGB II auf Überwindung des Leistungsbezugs greift zu kurz: Ziel müsste vielmehr die dauerhafte Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und damit das Erreichen eines versicherten Erwerbsstatus sein. Zudem negieren die Verhaltensregeln des Mehrheitsregimes SGB II die Postulate des zum Minderheitsregime gewordenen SGB III

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

bezüglich der Verfassung und Ordnung des Arbeitsmarktes und der individuellen Entfaltungsmöglichkeiten darin (vgl. § 1 SGB III). Durch die Fortschreibung der Regime-Logiken von Fürsorge und Arbeitslosenversicherung bei gleichzeitiger Umkehr der Mehrheitsverhältnisse unter den Klient/-innen ist hier eine Unwucht entstanden, die die Verfassung des Arbeitsmarktes insgesamt untergräbt.

Das SGB II hat eine sehr weite Spanne von Lebenslagen abzudecken – vom Berufseintritt von frisch ausgebildeten Fachkräften ohne Versicherungsanspruch bis zur Unterhaltssicherung von gesundheitlich schwer Beeinträchtigten am Rande der medizinischen Erwerbsfähigkeit. Da es nur eine Arbeitsmarktverfassung geben kann, müssen Zumutbarkeit und Vermittlung auch im SGB II an den „Zielen der Arbeitsförderung“ und den „Grundsätzen der Vermittlung“ des SGB III ausgerichtet werden. Mit dem AWStG von 2016

wurde eine erste Relativierung des Vermittlungsvorrangs im SGB III vorgenommen, die noch einen Schritt weiter getrieben werden und auch für das SGB II Geltung bekommen muss: Wenn durch Förderung eine dauerhaftere oder höherwertige Arbeitsmarktintegration erreichbar ist, muss die Vermittlung zurückstehen. Die Bewältigung der anstehenden Veränderungen der Arbeitswelt erfordert in beiden Rechtskreisen eine investive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik, die über Risikoversicherung und betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise der Eingliederungsmittel hinausgeht und gesellschaftliche Fachkräftesicherung mit individuellem Aufstieg verbindet. Andererseits verkörpert das SGB II die gesellschaftliche Verantwortung für einige hunderttausend als erwerbsfähig geltende Menschen, die in der Arbeitswelt von heute und erst recht der von morgen ohne öffentlichen Eingriff in die Verhältnisse kaum eine Chance haben werden.



Foto: Julia Baumgart

Zukunftsfeste Arbeitsförderpolitik

Unter dem vorrangigen Gesichtspunkt gesellschaftlicher Teilhabe sind für sie öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die dass ihre Wertigkeit nach der Häufigkeit solcher Übergänge beurteilt werden sollte.

Soziale Teilhabe sollte deshalb als Konkretisierung und Ermöglichungsform der „menschwürdigen Lebensführung“ explizit in den grundlegenden Zielkatalog des SGB II aufgenommen werden. Dieses hätte zur Konsequenz, dass für Bedürftige, deren Leistungsfähigkeit selbst für eine geförderte Beschäftigung oder Arbeitsgelegenheit nicht ausreicht, andere Angebote zur sozialen Teilhabe entwickelt werden müssen.



Foto: Julia Baumgart

Literaturverzeichnis

Bothfeld, Silke; Rosenthal, Peer (2014): Paradigmenwechsel durch inkrementellen Wandel: Was bleibt von der Arbeitslosenversicherung? In: WSI-Mitteilungen 67 (3), S. 199–206.

Brussig, Martin (2015): In die Rente wider Willen? In: WSI-Mitteilungen (6), S. 407–416.

Knuth, Matthias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Struktur-reformen und „Beschäftigungswunder“. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (WISO Diskurs). Online verfügbar unter <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=10866&ty=pdf>.

Knuth, Matthias; Kaps, Petra (2014): Arbeitsmarkt-reformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen (3), S. 173–181.

Lietzmann, Torsten (2016): Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit: Definitionen, Quantitäten, Strukturen. In: WSI-Mitteilungen (5), S. 334–343.



Foto: Werkhof Regensburg

Paradigmenwechsel ist ein großes Wort

Sehr geehrter Herr Schulze-Böing, beschreiben Sie uns kurz die Arbeitsmarktsituation in Offenbach?

Schulze-Böing: Offenbach, eine kleine Großstadt mit 135.000 Einwohnern, ist beim Arbeitsmarkt ein schwieriges Pflaster. Die Stadt hat den Strukturwandel mit dem Abbau von vielen tausenden Arbeitsplätzen im traditionellen verarbeitenden Gewerbe immer noch nicht ganz bewältigt. Die Arbeitslosigkeit ist deutlich höher als im Durchschnitt der Republik, vor allem aber im Vergleich zum Umland. Zuletzt hatten wir eine Arbeitslosenquote von 9,5 Prozent. Vor zehn Jahren lag die Quote schon mal bei 18 Prozent. Wenn man das in Rechnung stellt, haben wir gute Fortschritte gemacht. Es bleibt aber noch sehr viel zu tun. Unsere Stadt ist durch zwei Faktoren besonders geprägt. Auf der einen Seite ist es die Stadt mit dem höchsten Migrantenanteil in Deutschland. Der Anteil der Nicht-Deutschen an der Bevölkerung beträgt 36 Prozent. Betrachtet man die Bevölkerung mit Migrationshintergrund, also einschließlich der eingebürgerten Ausländer, sprechen wir sogar über einen Anteil von 60 Prozent.

Es ist nach wie so, dass Immigranten ein wesentlich höheres Risiko von Arbeitslosigkeit und Armut tragen. Das sehen wir auch in Offenbach. Die dauerhafte und nachhaltige Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt ist eine der größten Herausforderungen.

Der zweite für Offenbach wichtige Faktor ist die Lage im Zentrum der Metropolregion Frankfurt. Der lokale Arbeitsmarkt ist sehr eng mit Frankfurt und der übrigen Region verknüpft. Das beinhaltet viele Chancen für unsere Arbeits-

Dr. Matthias Schulze-Böing, ehemaliger Vorstand der bag arbeit, ist seit 12 Jahren Geschäftsführer des kommunalen Jobcenters „MainArbeit“ in Offenbach.

chenden. Frankfurt ist eine der Boom-Städte in Deutschland. Davon profitiert auch Offenbach. Insgesamt gesehen bin ich optimistisch für die Zukunft. Wir haben eine der höchsten Beschäftigungsquoten im Land, gerade auch bei den Ausländern. Die Jugendarbeitslosigkeit konnte in den letzten 10 Jahren mehr als halbiert werden. Darauf bauen wir mit unserer lokalen Arbeitsmarktpolitik auf.

**Auch der soziale
Arbeitsmarkt muss
produktiv sein.**

Was sind für Sie die Voraussetzungen für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt?

Schulze-Böing: Die wichtigste Voraussetzung ist ein aufnahmefähiger Arbeitsmarkt. Dafür brauchen wir ein dauerhaft hohes Wirtschaftswachstum. Nur wenn ausreichende Nachfrage nach Arbeitskräfte da ist, haben auch benachteiligte Gruppen und Langzeitarbeitslose bessere Chancen.



Zweite Voraussetzung ist eine möglichst gute Qualifikation. Das ist vor allem bei den Langzeitarbeitslosen oft der entscheidende Engpass. Zu einer guten Arbeitsmarktpolitik gehört deshalb Investition in Bildung und Qualifizierung. Wir müssen allerdings erkennen, dass nachträgliche Qualifizierung immer wesentlich schwieriger ist, als gute Bildung und Ausbildung in der Jugend. Deshalb ist es entscheidend, dass unser Bildungssystem effektiver wird und nicht mehr so viele Verlierer produziert wie heute noch. Dritter Faktor ist die Motivation der Arbeitssuchenden. Man muss sich auf den modernen Arbeitsmarkt und seine Anforderungen wirklich einstellen, um dauerhaft Beschäftigung zu finden. Dazu gehört auch die Bereitschaft zu Flexibilität und zum lebenslangen Lernen. Die Veränderungen im Arbeitsleben werden immer schneller. Wir müssen lernen, damit klar zu kommen.

Sind die derzeitigen Instrumente, die Ihnen dafür zur Verfügung stehen, ausreichend? Wo stoßen Sie an Ihre Grenzen?

Schulze-Böing: Wir haben schon sehr viele Instrumente der aktiven Arbeitsförderung, ob nun im Rechtskreis SGB III, also im Versicherungssystem, oder im SGB II, der Grundsicherung. Ich würde fast sagen, wir haben eher zu viele Instrumente als zu wenig. Das macht die Situation unübersichtlich. Ich plädiere eher für wenige, aber dafür sehr flexibel einsetzbare Instrumente. Das Jobcenter muss vor Ort entscheiden können, welche Förderung notwendig ist und wie die Arbeitssuchenden gefördert werden. Das sollte möglichst wenig zentral vorgegeben werden.

Wir haben eher zu viele Instrumente als zu wenig. Das macht die Situation unübersichtlich.

bag arbeit trifft

Braucht es Ihrer Meinung nach einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik?

Schulze-Böing: „Paradigmenwechsel“ ist ein großes Wort. Damit wäre ich vorsichtig. Ich glaube, alles in allem sind wir in Deutschland gut aufgestellt. Das SGB II und die Schaffung der Jobcenter waren große Schritte nach vorne. Das sollten wir nicht preisgeben. Weder durch eine Re-Zentralisierung der Arbeitsförderung, Stichwort Aufgabenübertragung an die Bundesagentur für Arbeit, noch durch Abkehr von Grundsätzen der Aktivierung und der integrierten Förderung.

Welche Rolle kann hier der soziale Arbeitsmarkt spielen?

Schulze-Böing: Ich sehe Entwicklungsbedarf. Hier waren wir in der alten Sozialhilfe, Stichwort „Hilfe zur Arbeit“, schon mal weiter. Da reichten drei Paragraphen, um eine vielfältige und oft sehr erfolgreiche Praxis der lokalen Beschäftigungsförderung rechtlich zu unterfüttern. Wir müssen erkennen, dass es einen gewissen Anteil Menschen gibt, die im allgemeinen Arbeitsmarkt erst mal auf absehbare Zeit nicht unterkommen. Auch für die müssen wir Teilhabe an der Arbeit organisieren. Allerdings muss das intelligent gemacht werden. Es dürfen keine Sackgassen entstehen. Auch der soziale Arbeitsmarkt muss produktiv sein. Er muss die Chancen des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern und darf sie nicht verbauen. Das ist in der Praxis nicht einfach.

Noch ein Frage zum Schluss. Warum sind Sie gerne Chef des Jobcenters MainArbeit?

Schulze-Böing: Die Stadt Offenbach ist ein tolles Biotop für kreative Menschen mit ambitionierten Zielen. Hier kann man etwas bewegen. Das gilt auch für unser kommunales Jobcenter. Die Arbeit ist herausfordernd, aber immer spannend. Zudem habe ich ein tolles Team. Zusammen haben wir schon viel gestemmt.



Foto: Jobcenter MainArbeit



Die Integration von Flüchtlingen stellt alle Beratungs-, Integrations- und Vermittlungsakteure vor enorme Herausforderungen. Die große Anzahl von Erstanträgen, Kultur- und Sprachbarrieren sowie die Bewertung der unterschiedlichen Bildungs- und Berufsniveaus in den Herkunftsländern fordern neue Instrumente und Lösungen zur Bewältigung dieser Aufgabe.

L&D Support hat speziell für die Arbeit mit Flüchtlingen das neue Profiling-Tool „**InCheck**“ entwickelt, das Ihnen wichtige Hinweise zu drängenden Fragen in der Betreuung und Beratung dieser Zielgruppe gibt:

Wie kann ich mir von einer so großen Kundengruppe einen ersten Eindruck verschaffen?

Wie kann ich mit Menschen arbeiten, die kaum Deutsch sprechen?

Wie lässt sich einschätzen, ob ein Kunde wirklich arbeiten möchte?

Wie kann ich einschätzen, ob ein Kunde nach der Flucht emotional bereits wieder stabil genug ist?

Wie kann ich die unterschiedlichen Standards von Abschlüssen und Berufserfahrungen bewerten?

Das Kompetenzmessverfahren InCheck kurz zusammengefasst:

- Multilingual - die Ergebnisse sind immer zweisprachig: arabisch und deutsch, arabisch und englisch oder englisch und deutsch
- Berufsorientierte Berichte zur umgehenden Arbeitsvermittlung
- Balanceorientierte Berichte als Indikator für den Grad der gegenwärtigen Belastung/Belastbarkeit (Stabilität bzw. Instabilität der Person)
- Selbsterklärende Texte als nützliche Gesprächsbrücke für die Arbeitsvermittler
- Massenfähig – große Gruppen von Menschen können dank IT problemlos an der Messung teilnehmen
- Standardisiertes, objektives und valides Analyseinstrument
- Mit anderen Methoden von L&D Support (bspw. der ABC-Methode) kombinierbar

WertArbeit Steinfurt

Bernd Moorkamp

Neue Arbeitsplätze in Nischen schaffen

Das im Jahr 2014 gegründete Sozialunternehmen verfolgt das Ziel, neue Beschäftigungsfelder für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und für Menschen mit Behinderung zu entwickeln. Das Unternehmen legt großen Wert darauf, Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, die einen hohen Gemeinwohlnutzen haben, nicht in Konkurrenz zu anderen Betrieben stehen und die dennoch wirtschaftlich tragfähig sind. Dafür werden Bedarfe ermittelt und Arbeitsplätze in sogenannten Nischen besetzt.

Öffentlich geförderte Beschäftigung

Seit drei Jahren führt die WertArbeit, dass gleichnamige Programm im Auftrag des Landes NRW durch. Gefördert wird das Projekt vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. In Zusammenarbeit mit dem Jobcenter des Kreises Steinfurt konnten bislang 40 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze bei der WertArbeit und bei acht freien Trägern eingerichtet und 62 Personen beschäftigt werden. Die Vermittlungsquote liegt bei 56 %.





Fotos: WertArbeit Steinfurt

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Mit den Dienstleistungen rund um den Haushalt hat die WertArbeit im Kreis Steinfurt ein Tätigkeitsfeld aufgebaut, das sich gut für die Beschäftigung und Qualifizierung von ehemals Langzeitarbeitslosen eignet. Wohnungsreinigungen, leichte Gartenarbeiten, ergänzende Hausmeisterdienste und Entrümpelungsarbeiten sowie ein Wäscheservice gehören zum Angebotsportfolio.

Die demografische Entwicklung, die Änderungen des Pflegestärkungsgesetzes und des Krankenhausstrukturgesetzes sowie die Bereitschaft der Kostenträger, eher ambulante Hilfen statt eine stationäre Unterbringung zu finanzieren, führen zu einem steigenden Bedarf an diesen Dienstleistungen.

Unser Autor Bernd Moorkamp

ist Dipl.-Sozialpädagoge und Dipl.-Sozialwirt sowie Geschäftsführer der WertArbeit Steinfurt gGmbH.

moorkamp@wertarbeit-steinfurt.de



WertArbeit Steinfurt

Ziele:

- Entwicklung neuer Beschäftigungsfelder mit großem Gemeinwohlnutzen
- Zielgruppe: Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderung
- Einrichtung von alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen
- Verringerung von Werkstattaufnahmen
- Qualifizierung und Vermittlung in Erwerbsarbeit

Kompetenz:

- Rechtskreis- und zielgruppenorientierter Arbeitsansatz
- Koordination und Durchführung des Programms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“
- Zusammenarbeit mit freien Trägern
- Entwicklung von Beschäftigungsfeldern „in Nischen“

Arbeitsfelder:

- Stromspar-Check
- Inklusionsbetrieb „Café im Kunsthaus Kloster Gravenhorst“
- Haushaltsnahe Dienstleistungen
- Niedrigschwellige Betreuungsangebote
- Quartiersmeisterei

www.wertarbeit-steinfurt.de

Vor Ort



Das Tätigkeitsfeld eignet sich zudem für die produktive Beschäftigung, die das Selbstbewusstsein der Beschäftigten fördert und das Einkommen sichert. Aufgrund des Fachkräftebedarfs in Pflegediensten und Alteneinrichtungen, können die Beschäftigten nach entsprechender Qualifizierung und Fortbildung gut in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes vermittelt werden.

Niedrigschwellige Betreuungsangebote

Einen immer größeren Stellenwert nehmen die niedrigschwelligen Betreuungs- und Entlastungsleistungen ein, die die WertArbeit im Rahmen der Verhinderungspflege und der Krankenhausnachsorge erbringt. Eine wachsende Zielgruppe bilden dabei demenzerkrankte Personen. Einkaufshilfen, Botengänge, die Begleitung zu Arztbesuchen und die gemeinsame Freizeitgestaltung entlasten die betroffenen Kunden und deren Angehörigen und erweitern das Dienstleistungsspektrum der WertArbeit.

Fotos: WertArbeit Steinfurt





Quartiersmeisterei

Mit der Reinigung und Pflege von öffentlichen Plätzen, Wegen und Grünanlagen hat die WertArbeit in diesem Jahr ein weiteres Tätigkeitsfeld entwickelt, dass in Städten und Gemeinden umgesetzt werden soll. In Zusammenarbeit mit den Kommunen und der örtlichen Kaufmannschaft soll die Quartiersmeisterei die Technischen Betriebe und Bauhöfe bei der Reinigung und Pflege unterstützen und dadurch die Innenstädte attraktiver machen.

Prüfung elektronischer Geräte

Im Tätigkeitsfeld „Prüfung mobiler elektronischer Geräte“ bei Firmen und öffentlichen Einrichtungen werden demnächst weitere Beschäftigte eingesetzt. Nach einer Qualifizierung zu elektrotechnisch unterwiesene Personen (EUP) können die Beschäftigten unter Anleitung eines Elektrikers die Tätigkeiten ausführen.



Ein Sozialunternehmen des
Kreises Steinfurt

quatraCare Gesundheitsakademie

Im Gespräch mit Normen Niebuhr,
Geschäftsführer der quatraCare Gesundheitsakademie Hamburg gGmbH

Die quatraCare Gesundheitsakademie qualifiziert für den stark nachgefragten Arbeitsmarkt im Gesundheitsbereich. An wen richten Sie Ihr Kursangebot und was genau bieten Sie an?

Niebuhr: Die quatraCare Gesundheitsakademie, ein sozialer Bildungsträger für die Gesundheitsbranche, bietet den Erwerb von Umschulungen/Nachqualifizierungen und ein breit gefächertes Angebot an Trainings für den beruflichen Gesundheitsalltag an. Bei uns werden alle unterstützt, die in dieser Branche tätig werden wollen. Unser Anliegen ist die Förderung von individuellen Stärken und Kompetenzen

– dabei berücksichtigen und fördern wir das Leistungsvermögen unserer Kursteilnehmer/innen.

Was genau bieten Sie an Ihren Standorten in Hamburg-Zentral und Harburg-City an?

Niebuhr: Aktuell haben wir den Fokus auf unsere beruflichen Umschulungen gerichtet. Unser Angebot umfasst die Gesundheits- und Pflegeassistenz (auch mit Deutschförderung) und Medizinische/r Fachangestellte/r, beides jeweils in Voll- und Teilzeit.



Foto: quatraCare



Foto: fotolia.com

Die Teilzeitschulungen sind besonders für Alleinerziehende attraktiv und werden sehr gut angenommen. Die Nachfrage nach Fachkräften in diesem beruflichen Sektor ist enorm hoch – unsere Absolventen/innen erhalten zum Teil schon während der Umschulung feste Arbeitsangebote. Wer motiviert ist und sich einbringt, dem eröffnen sich außerordentlich gute berufliche Perspektiven, auch im Hinblick auf weiterführende Qualifikationen. Ein weiteres wichtiges Kursangebot sind unsere

Kurzqualifizierungen. Wir bieten Pflegehelfer/ in plus Führerschein, passend für diejenigen, die eine Tätigkeit im ambulanten Bereich anstreben, aber keinen Führerschein besitzen. Ein stark nachgefragtes Kursangebot ist die Betreuungskraft nach §§ 43b / 53 SGB XI (vormals § 87 b SGB XI), angeboten inklusive Spezialisierungen – das Aufgabengebiet umfasst die Unterstützung bei der Alltagsgestaltung und Aktivierung von hilfsbedürftigen Menschen mit Unterstützungs- und Betreuungsbedarf.

Normen Niebuhr, Geschäftsführer der quatraCare Gesundheitsakademie
normen.niebuhr@quatra-care.de

Julia Steuernagel, Fachbereichsleiterin Pflege, Master Gesundheits- und
Pflegepädagogik der quatraCare Gesundheitsakademie Hamburg
julia.steuernagel@quatra-care.de

Vor Ort

Exkurs: Digitale Medien in der generalistischen Pflegeausbildung am Beispiel der Gesundheits- und Pflegeassistenten - eine Kombination der Alten- und Krankenpflegehelferqualifizierung

Stichwort Digitalisierung in der Bildung. Welche Rolle spielt das Thema in Ihrer Akademie?

Niebuhr: Als anerkannter Partner der zuständigen Hamburger Landesbehörden hat die quatraCare Gesundheitsakademie Hamburg gGmbH sich zum Ziel gesetzt, am Beispiel der Gesundheits- und Pflegeassistenten, speziell für niedrighschwellige Helferausbildungen mit der Zielgruppe der SGB II und SGB III Leistungsberechtigten, mittels digitaler Endgeräte wie Tablets und Smartphones Lernprozesse zu individualisieren. Angestrebt ist, die Selbstlernkompetenz zu fördern und damit die Anschlussfähigkeit an die sich stetig verändernden Anforderungen in der Pflege zu gewährleisten.



Der Plan ist, digitale Medien in die nach Hamburger Landesrecht seit 2007 etablierte „generalistisch gelebte“ Pflegeausbildung mit einer hohen Durchlässigkeit für die Fachpflege zu ermöglichen. Angesprochen sind bildungsferne Zielgruppen in Erstausbildung und Umschulung. Ferner sollen die interkulturelle Kompetenz und die Eigeninitiative der Auszubildenden und Umschüler gefördert sowie die Didaktik der in Zukunft folgenden generalistischen Pflegeausbildung in Aus- und Weiterbildung im Bereich Alten- und Krankenpflege erweitert werden.

Anhand motivierender Lernspiele und mittels digitaler Endgeräte, wird die Möglichkeit eröffnet, schulisch erworbenes Wissen u. a. unter Einsatz pflegespezifischer Lernsoftware praxisnah im Unterricht in der Gruppengemeinschaft zu simulieren. Klassische Arbeitswelten der Gesundheitsbranche auf Basis mehrerer Handlungsoptionen werden digital erprobt. Der Fokus hierbei liegt auf komplexen, authentischen Szenarien, die Arbeitsprozesse in der beruflichen Pflegeausbildung realitätsnah abbilden. Der innovative Ansatz besteht meiner Meinung nach darin, die technischen Herausforderungen eines Umschulungsträgers mit den Bedürfnissen der Teilnehmenden und Lehrenden realistisch und zukunftsgerichtet zu integrieren.

Erreicht werden die Ziele zum einen durch die Qualifizierung der Auszubildenden und Umschüler in der Nutzung und dem didaktischen Einsatz unterschiedlicher digitaler Medien. Zum anderen lernen die Auszubildenden, ihr Pflegewissen und ihre Pflegeerfahrungen systematisch digital zu erfassen, zu verwalten, in einer digital gestützten Community of Practice gemeinsam selbstorganisiert kontinuierlich zu erweitern und zu teilen. Die Lernenden werden individuell in ihren Lernprozessen begleitet und bei der Reflexion der Lernerfahrung unterstützt. Die Lehrkräfte der quatraCare Gesundheitsakademie werden hierbei durch einen „digital manager“, ständig begleitet und gecoacht. Am Ende des Jahres 2017 wird das Projekt wissenschaftlich evaluiert und ausgewertet.

Das Interview führte Daniela Miedtke, Redakteurin.

quatraCare Gesundheitsakademie

Die quatraCare Gesundheitsakademie ist ein gemeinnütziger Bildungsdienstleister mit staatlich anerkannten Berufsfachschulzweigen. Das vielseitige Angebot setzt sich aus Umschulungen, Fortbildungen, Teilqualifizierungen und Fachqualifizierungen für Tätigkeiten im Gesundheitssektor zusammen.

Dafür betreibt sie zwei Bildungsstätten in Hamburg-Zentral und Harburg-City.

Die quatraCare Gesundheitsakademie ist als anerkannter und verlässlicher Partner für Arbeitsuchende, Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie für Pflegeeinrichtungen (stationär und ambulant), dem Rettungsdienst und Krankenhäuser an mehreren Standorten in Hamburg vertreten.

Als familienfreundlicher Bildungsanbieter unterstützt das Unternehmen die Teilnehmer/innen bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Qualifizierung und bietet gezielt auch Kurse in Teilzeit und an den Wochenenden an.

Das pädagogische Handeln in der Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsarbeit mit den Teilnehmer/innen basiert auf einem humanistischen Menschenbild, einer werteorientierten Unternehmenskultur und der aktuellen Arbeitsmarktsituation. In die Methodik der Kurse und Seminare umgesetzt bedeutet dies, ein Angebot zur (beruflichen) Handlungsorientierung, eine motivierende und fördernde Didaktik, Aktivierung und Förderung von Selbstverantwortung sowie Unterstützung bei Karriereplanung und Employability.

Das Portfolio umfasst ein vielfältiges Kursangebot:

- Beruflicher Einstieg in die Gesundheitsbranche (Arbeitsuchende)
- Vertiefung von Fachkompetenzen (Fachkräfte in Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und im Rettungsdienst)
- Gesundheitsförderung und Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (Beschäftigte und Unternehmen)
- Prüfungsvorbereitung (Teil- und Nachqualifizierungen)
- Verwaltung und Management in Gesundheitsberufen

Das Unternehmen ist zertifiziert nach AZAV und DIN ISO 9001:2008 und Mitglied im qualitätsgeprüften Netzwerk „Weiterbildung Hamburg e.V.“

www.quatra-care.de

Veranstaltungstipps

Alle Seminare, Workshops & Tagungen auf einen Blick

04./05. September 2017 Hannover/Isernhagen	Das Geheimnis des Gelingens... Frauenspezifische Beratungs- und Integrationsarbeit Referentin: Tarla B. Naffin, AJO e.V.
08. September 2017 Berlin	Spezialfälle im Recht der Sozialversicherung - Update 2017 Referent: Bernd Dondrup
13. September 2017 Frankfurt am Main	Wie Führungskräfte Arbeitssicherheit durch Pflichten- delegation in den Griff bekommen Referent: Dr. Thomas Wilrich, Rechtsanwalt
22. September 2017 Hannover	Grundlagen, gesetzliche Regelungen und praktische Hand- lungsempfehlungen zur Wiederverwendung Referent: Dr. Ralf Brüning, Dr. Brüning Engineering UG
25./26. September 2017 Berlin	Ressourcenorientierte Beratungskompetenzen Referentin: Stephanie Frenzer, Move Organisationsberatung
25./26. September 2017 Berlin	Qualitätsmanagementsysteme nach ISO und AZAV ent- rumpeln und AuditorInnen gegenüber verteidigen können Referent: Dr. Gerald Graubner, Intelligente Qualität
4. Oktober 2017 Frankfurt am Main	Rechtsvereinfachung § 16h SGB II - Förderung schwer zu erreichender junger Menschen Referent: Andreas Hammer, social support GmbH
05./06. Oktober 2017 Köln	Jetzt rede ich - beim freien Reden und im persönlichen Auftreten überzeugen Referentin: Britta Sophie Weck
12./13. Oktober 2017 Berlin	360° - Konfliktmanagement. Konflikte klären und bewältigen Referent: Georg Vogel, KOMED-München
18. Oktober 2017 Berlin	Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Geflüchteten Referent: Volker Gerloff, Rechtsanwalt

23. Oktober 2017
Frankfurt am Main

Im Fadenkreuz der Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung

Referent: Bernd Dondrup

23./24. Oktober 2017
Bielefeld

Qualitätsmanagementsysteme nach ISO und AZAV entrümpeln und AuditorInnen gegenüber verteidigen können

Referent: Dr. Gerald Graubner, Intelligente Qualität

25. Oktober 2017
Hannover

Managementbewertungen mit einfachen Mitteln und „schlanker“ Dokumentation

Referent: Dr. Gerald Graubner, Intelligente Qualität

02./03. November 2017
Hannover

Betriebswirtschaftliche Kompetenz in sozialen Betrieben

Referent: Christoph Gruber

07./08. November 2017
Würzburg

Seminar für Datenschutzbeauftragte

Referent: Gerfried Riekewolt

14. November 2017
Frankfurt am Main

Aktuelle Entwicklungen im SGB II

Referent: Andreas Hammer, social support GmbH

21. November 2017
Frankfurt am Main

Fördermittel für gemeinnützige Projekte - Wo und wie Sie öffentliche und private Zuschüsse gezielt einwerben können

Referent: Torsten Schmotz

27./28. November 2017
Hannover

Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen

Referent: Andreas Rauchfuß, Move Organisationsberatung

27./28. November 2017
Berlin

Leicht gesagt, schwer getan? Kultursensible Beratungs- und Integrationsarbeit mit Geflüchteten

Referent: Tarla B. Naffin, AJO e.V.

07./08. Dezember 2017

Aufschieben und immer wieder neue Ausreden finden? Nein, danke! Den eigenen Weg finden mit Selbstmotivation und Selbstmanagement

Referentin: Britta Sophie Weck

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

Nachgefragt

Nachgefragt bei Volker Gerloff, Referent im Tagungszentrum der bag arbeit. Er ist seit 2004 als Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Sozialrecht in Berlin tätig.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name:
Volker Gerloff

Größe:
190 cm

Sternzeichen:
Wassermann



Warum gerade Rechtsanwalt?

Ich wollte immer „Gutes tun“ und als Rechtsanwalt für Sozial- und Verwaltungsrecht kann ich Menschen helfen, die sich allein gegen Behörden nicht durchsetzen können.

Sind Sie Frühaufsteher?

NEIN, aber die Sachzwänge sind meist stärker als die Natur.

Wenn Sie mal kochen...

...dann gern asiatisch oder „gut bürgerlich“.

Wie sieht ein für Sie typisches Mittagessen aus?

Da es in Büronähe viele vietnamesische Restaurants gibt, meist vietnamesisch...

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Anwälte können kein Mathe – ich wollte früher Mathelehrer werden, seitdem ich Anwalt bin, ist der Zugang dazu wie blockiert. Leider kann ich das Vorurteil, dass Anwälte alle im Geld schwimmen, nicht bestätigen.

Was geht gar nicht?

Nougat, Oliven, Leber und Nazis.

Ihre letzte Reise ging nach...

...Taiwan, was ich nur empfehlen kann! Die Leute sind sehr freundlich, das Essen ist hervorragend und es gibt spektakuläre Landschaften!

Als Kind dachte ich...

...2017 wäre die Menschheit längst mit Raumschiffen unterwegs, hätte die dümmlichen Nationalismen überwunden und im Streben nach Wissen und umweltfreundlichem Fortschritt würde das Profitstreben als Hemmschuh über Bord geworfen. Heute weiß ich, der Mensch neigt nicht zur Vernunft, solange er meint, an einem aussichtsreichen Wettbewerb teilzunehmen.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Kekse, meinen i-pod und Reisen.

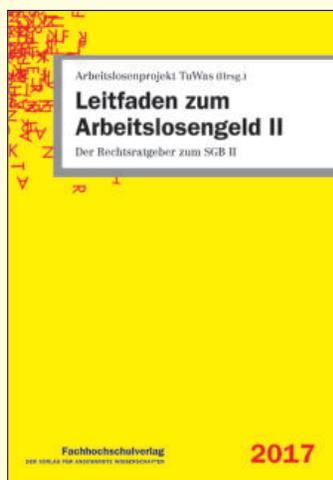
Wo würden sie sonst gerne leben/arbeiten?

Also ich habe mein Büro schon in Berlin-Kreuzberg, Berlin-Neukölln und Berlin-Prenzlauer Berg gehabt – Berlin-Schöneberg könnte ich mir vielleicht auch vorstellen.

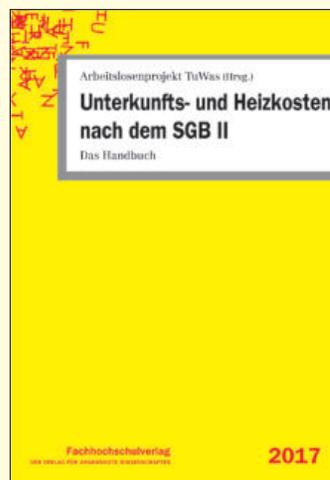
Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Ich hoffe, es wird der BER sein. Ich fürchte es wird die Elbphilharmonie sein.

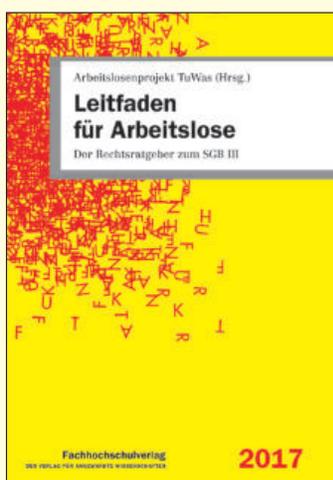
Aktuelles zum Arbeitslosenrecht



Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)
**Leitfaden zum
 Arbeitslosengeld II**
 Der Rechtsratgeber zum SGB II
 13. Auflage, Stand: März 2017
 720 Seiten, 2-farbig
 ISBN 978-943787-79-5
 24,- €*)



Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)
**Unterkunfts- und Heizkosten
 nach dem SGB II**
 Das Handbuch
 4. Auflage, Stand: Januar 2017
 472 Seiten, 2-farbig
 ISBN 978-943787-71-9
 23,- €*)



Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)
**Leitfaden
 für Arbeitslose**
 Der Rechtsratgeber zum SGB III
 33. Auflage, Stand: Juni 2017
 ca. 688 Seiten, 2-farbig
 ISBN 978-943787-80-1
 20,- €*)



Claus Reis, Susann Geideck u.a.
**Produktionsnetzwerke in der lokalen
 Sozial- und Arbeitsmarktpolitik**
 Aufbau kooperativer Strukturen und Weiterentwicklung
 sozialer Dienstleistungen am Beispiel des SGB II
 2016, 135 Seiten
 ISBN: 978-3-943787-61-0
 14,- €*)

*) alle Preise zzgl. Portokosten

Bestellungen: Fachhochschulverlag, Kleiststr. 10, Gebäude 1, 60318 Frankfurt
 Tel.: (0 69) 15 33-28 20, Fax: (0 69) 15 33-28 40, E-Mail: bestellung@fhverlag.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: arbeit@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2017
Verantwortlich: Dr. Judith Aust
Redaktion: Alina Simon
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

Bildnachweis (Titel):
Recycling Börse, GFBM, Julia Baumgart