



Projekt: Sozialer Arbeitsmarkt Mönchengladbach

Region: Mittlerer Niederrhein

Jobvermittlung und soziale Betreuung enger vernetzt

In Mönchengladbach setzt ein soziales Bündnis auf das Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“, um Alleinerziehenden und anderen kleinen Bedarfsgemeinschaften mit schwerwiegenden Benachteiligungen am Arbeitsmarkt neue Perspektiven zu eröffnen. Die enge Zusammenarbeit zwischen drei gemeinnützigen Trägern, dem Jobcenter und der Stadt verknüpft dabei Hilfsangebote, die bisher fast überall in Deutschland nebeneinander her existieren.

„Ich finde doch sowieso keine Arbeit!“ Gerade alleinerziehende Eltern kommen nach längeren Phasen der Arbeitslosigkeit häufig zu diesem resignierenden Schluss. Leider nicht ganz zu Unrecht, wie eine Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nahelegt. Der Langzeitbeobachtung zufolge sind Kinder unter drei Jahren das mit Abstand größte Hemmnis für Mütter oder alleinstehende Väter beim Versuch, aus der Grundsicherung heraus wieder in Lohn und Brot zu kommen. „Und selbst über dreijährige Kinder schränken die Aussicht auf einen beruflichen Neustart noch deutlich stärker ein als zum Beispiel ein fehlender Schulabschluss oder eine fehlende Berufsausbildung“, gibt Professor Mark Trappmann, der die Untersuchung leitete, zu bedenken. Ähnlich große Hemmnisse stellen dem Befund zufolge schwere gesundheitliche Einschränkungen und zu pflegende Angehörige dar.

Kleinere Bedarfsgemeinschaften sozial im Nachteil

Was die Studie statistisch herausarbeitete, erleben in Mönchengladbach Sozialarbeiter und Jobcenter-Mitarbeiter schon seit längerem hautnah: „Insbesondere kleinere Bedarfsgemeinschaften

werden verstärkt vom Arbeitsmarkt und damit von der sozialen Teilhabe abgekoppelt“, konstatiert etwa der städtische Sozialplaner Gerhard Kalter. Eine Analyse des Jobcenters ergab, dass überwiegend Alleinerziehende mit Kindern und Menschen mit psychischen oder gesundheitlichen Einschränkungen davon betroffen sind.

Als das Jobcenter im Sommer 2012 gefragt wurde, an welcher Stelle ein Programm für öffentlich geförderte Beschäftigung ansetzen müsste, um größtmögliche Effekte zu erzielen, fiel die Antwort deshalb eindeutig aus: Jobcenter-Geschäftsführer Klaus Müller empfahl, eben jene kleinen Bedarfsgemeinschaften ins Visier zu nehmen, die schon sehr lange in der Grundsicherung gefangen waren, „allen voran Alleinerziehende“.

Absenderin der Anfrage war Marion Schaefer-Henze, Leiterin des Sozialdienstes der Neue Arbeit GmbH. Das Unternehmen des Diakonischen Werkes in Mönchengladbach hatte kurz zuvor vom Aufruf des MAIS für das geplante Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ erfahren. „Was uns sofort dafür begeisterte, war vor allem die darin verankerte Möglichkeit des individuellen Coachings“, bekennt Schaefer-Henze auch im Namen der anderen Netzwerkpartner, die sie mit ins Boot holte: die GAWO gGmbH (Beschäftigungsträger des Arbeiterwohlfahrt Kreisverbandes) sowie die Volksverein Mönchengladbach gGmbH. „Dass ein ausgebildeter Coach Langzeitarbeitslose über einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren intensiv begleitet, ihnen den Rücken stärkt, wo es nötig ist, gezielt ihr Selbstbewusstsein fördert und sie gleichzeitig fordert – zum Beispiel mit Weiterbildungen – das haben wir uns oft gewünscht, aber bis dahin nie in der Form umsetzen können“, begründet sie das große Interesse der gemeinnützigen Unternehmen an der Landesinitiative.

Eingespieltes Netzwerk mit vielfältigem Angebot

Das Potenzial, das sich mit öffentlich geförderter Beschäftigung in den drei Firmen erschließen ließ, bezifferten die Netzwerker nach eingehender Analyse auf 50 sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen. Dass sich die Tätigkeitsfelder der drei Firmen kaum überschneiden, sondern vielmehr fast perfekt ergänzen, konnten sie in ihrem Projektantrag als Vorteil in die Waagschale werfen: Während die GAWO vor allem im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen und der Pflege sowie im Garten- und Landschaftsbau tätig ist, kann der Volksverein mit Stellen in den Bereichen Schreinerei, Möbelbörse, Second-Hand-Bekleidung und Recycling aufwarten. Die „Neue Arbeit“ ist mit einer Wäscherei, einem Gäste- und Tagungshaus sowie als Garten- und Landschaftsbaubetrieb etabliert.

Diese Bandbreite der Arbeitsfelder „verbessert die Chancen der Arbeitsuchenden, eine für sie optimale Stelle zu finden“, erläutert Helmut Thommessen, der bei der GAWO für die berufliche Integration zuständig ist. „Wenn ein Kandidat sich für eine Tätigkeit bewirbt, sein Profil aber besser zu einem unserer Partner passt, genügt oft ein Anruf, um statt einer Absage die Einladung für ein zweites Vorstellungsgespräch aussprechen zu können“, fasst er die Erfahrungen aus früheren Projekten zusammen.

Jobcenter-Geschäftsführer Müller sagte bereits in der Antragsphase verbindlich die Bereitstellung der vom MAIS geforderten Eigenmittel zu. „Bei rund 50 Stellen für bis zu zwei Jahre ein großer

Vorschuss, auch an Vertrauen“, weiß Matthias Merbecks vom Volksverein das zu schätzen. Verpflichtete sich das Jobcenter mit der Zusage doch, den Ausgleich für die zu erwartende Minderleistung der Arbeitnehmer aufgrund gesundheitlicher, körperlicher und psychisch-sozialer Einschränkungen zu übernehmen. „Ein Anteil von bis zu 75 Prozent an den Lohnkosten“, gibt Merbecks zu bedenken. In der Praxis pegelte sich der Eigenanteil, den die drei Unternehmen selbst erwirtschafteten, „bei knapp 30 Prozent“ ein, wie die Beteiligten heute wissen.

Kombination aus familiärer und beruflicher Hilfe

„Auch in den Vermittlern des Jobcenters haben wir sehr engagierte und verlässliche Partner“, bescheinigt Dorothee Fliege, die bei der Neue Arbeit GmbH als Jobcoach tätig ist. In einem Punkt allerdings mussten die Jobcenter-Mitarbeiter passen. Aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben konnten sie Alleinstehende mit Kindern in besonderen Problemlagen nicht, wie von den Partnern erhofft, mit Computerhilfe identifizieren. „Die Ansprache unserer wichtigsten Zielgruppe gestaltete sich damit weitaus komplizierter als gedacht“, räumt Fliege ein.

Auf der Suche nach alternativen Wegen wurden die Initiatoren auf ein weiteres Pilotprojekt in der Stadt aufmerksam: HOME. Die vier Buchstaben stehen für „Hilfe und Orientierung für Mönchengladbacher Eltern“. Unter diesem Titel bietet die Kommune jungen Müttern und Vätern in schwierigen Situationen „frühzeitige, niedrighschwellige Unterstützung an, um die Lebenswelten der betroffenen Kinder möglichst positiv zu gestalten“, wie Gerhard Kalter, der Leiter von HOME, erläutert, „und zwar bevor deren emotionale und kognitive Entwicklung nachhaltig Schaden nimmt.“

Statt zu warten, bis Eltern von sich aus Hilfe suchten oder von Dritten an das Jugendamt verwiesen würden, geht die Stadt seit 2010 in zwei Brennpunktvierteln präventiv auf Eltern zu. In Kindertageseinrichtungen, Schulen und Familienzentren suchen erfahrene Sozialarbeiterinnen den Dialog, auch mit Lehrern und Erziehern. Sie organisieren Elterncafés, halten Vorträge, beraten, vermitteln Kontakte und stärken Netzwerke. So finden sie einen Draht zu Müttern und Vätern, die Hilfe in prekären Situationen brauchen.

„Doch, wenn das Gespräch – wie so oft – dabei auf die fehlende Arbeitsstelle kommt, konnten unsere Sozialarbeiterinnen bislang nur an das Jobcenter verweisen und Mut zusprechen, viel mehr nicht“, deutet Kalter auf ein grundlegendes Defizit sozialer Hilffsysteme in Deutschland hin. „Angebote für Familie und Erziehung auf der einen sowie für Arbeit und Beruf auf der anderen Seite laufen fast ohne Berührungspunkte nebeneinander her“, bedauert er, „obwohl die Zielgruppen weitgehend identisch und die Probleme oft nur im Zusammenspiel zu lösen sind“.

Dadurch stoße auf der einen Seite die Sozialarbeit an enge Grenzen. Auf der anderen Seite liefen Bemühungen der Jobcenter oft ins Leere. „Selbst wenn eine Stellenvermittlung gelingt, sind die Arbeitsverhältnisse selten von langer Dauer, weil die Neueingestellten von der Situation und den vielen damit verbundenen Veränderungen überfordert sind“, beobachtet der Sozialplaner. Eine Beratung und Betreuung, die vielen Betroffenen über diese kritische Schwelle hinweg helfen würde, könnten Jobcenter schon aufgrund des Personalschlüssels nicht leisten, „ebenso wenig die Arbeitgeber“, weiß Kalter.

Das ÖgB-Programm eröffne die Chance, diese Lücke im System zu schließen. So könnten die Mitarbeiterinnen des HOME-Projektes Alleinerziehenden „neben der Familienunterstützung in erzieherischer Hinsicht nun auch eine recht konkrete berufliche Perspektive bieten“, lobt Gerhard Kalter.

Überraschungen inklusive

Das schlägt sich auch in der bisherigen Bilanz des Mönchengladbacher Projektes nieder. „Etwa die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über das ÖgB-Programm eingestellt wurden, haben Kinder“, resümiert Marion Schaefer-Henze, „viele davon fanden über HOME zu uns“.

Die Kluft beim Wechsel aus jahrelanger Arbeitslosigkeit in eine Vollzeitbeschäftigung, wie sie das ÖgB-Programm vorsieht, „ist allerdings alles andere als klein“, wie Dorothee Fliege anmerkt, „ganz besonders für junge Eltern“. Um gerade ihnen den Sprung zu erleichtern, halfen die Coachs dabei, Netzwerke in Familien- und Freundeskreisen zu aktivieren und mit Hilfe von HOME Betreuungsplätze für den Nachwuchs zu organisieren. In begründeten Fällen wurden, abweichend von den ursprünglichen Vorgaben des Programms, verkürzte Wochenarbeitszeiten vereinbart. Auch Weiterbildungen, bis hin zu Führerscheinlehrgängen, halfen dabei, die organisatorischen Herausforderungen zu meistern.

Für alle Bewerber finanziert das Jobcenter vor einer Einstellung zudem zweiwöchige Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG). „Dadurch konnte jeder die Kollegen und Vorgesetzten in spe sowie das angepeilte Tätigkeitsfeld kennenlernen, aber auch das private Umfeld auf die neue Situation einstellen“, unterstreicht Flieges Kollegin Heike Busch. Natürlich war das auch für Arbeitgeber eine willkommene Gelegenheit, die Bewerber besser kennenzulernen.

Dennoch blieben Überraschungen nach Unterzeichnung der Arbeitsverträge nicht aus, wie die Trainerin einräumt. Zu den einfacheren Fällen gehörte eine fehlende Betreuung für ein Kind in den Schulferien. „Es kam aber auch schon mehrfach vor, dass hohe Schulden, psychosoziale Störungen oder Erkrankungen, die ein Mitarbeiter verschwiegen hatte, irgendwann zu Tage traten“, berichtet die Betreuerin. In solchen Fällen versuchten die Coachs, mit den Betroffenen gemeinsam „Lösungen zu finden, die vorwärts weisen.“ So organisierten sie mit den Projektpartnern beispielsweise Schuldner- und Drogenberatungen und vermittelten psychosoziale oder medizinische Behandlungen.

Inkubator für den Arbeitsmarkt

Von den 50 neu geschaffenen Arbeitsplätzen, die bereits im Juni 2013 voll ausgeschöpft waren, mussten bis heute nur wenige außerplanmäßig neu besetzt werden. Schon darin sieht Helmut Thommessen von der GAWO gGmbH einen Erfolg des Programms und der vielseitigen Unterstützung im Netzwerk. Die Gründe für ungeplante Ausstiege seien häufig in gesundheitlichen Handicaps oder im Privaten angesiedelt, dem Umzug in eine andere Stadt beispielsweise oder der bevorstehenden Geburt eines Kindes. „Von einem Mitarbeiter mussten wir uns allerdings trennen, weil er am Arbeitsplatz gewalttätig wurde“, nennt er einen weiteren Ausnahmetatbestand.

Die freigewordenen Stellen blieben nie lange unbesetzt. Und obwohl das ÖgB-Programm Ende 2014 ausläuft, bieten die Unternehmen den nachfolgenden Beschäftigten auch jetzt, im Frühjahr 2014, „weiterhin einjährige Arbeitsverträge an“, wie Marion Schaefer-Henze erklärt. Möglich werde das unter anderem durch die weitergehende Unterstützung des Jobcenters auf Grundlage von Paragraph 16e SGB II (Förderung von Arbeitsverhältnissen) sowie durch Zuschüsse, die die Kommune aus den mit dem Projekt eingesparten Kosten der Unterkunft (KdU) bereitstellt.

Eine sinnvolle, ja sogar notwendige Investition, darin sind sich die Mönchengladbacher Netzwerkpartner einig. – „Denn einige wenige Monate sind für eine erfolgreiche Aktivierung von Langzeitarbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen zu knapp bemessen“, weiß Matthias Merbecks vom Volksverein. Der Faktor Zeit entscheide „wesentlich über Erfolg oder Misserfolg einer solchen Maßnahme“.

Das spiegelt sich nach Marion Schaefer-Henzes Einschätzung auch in der bisherigen Bilanz des Programms wider. Zwar habe „etwa ein Drittel der ÖgB-Beschäftigten nach zwölf bis 24 Monaten gute Chancen, wieder langfristig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen“. So plane die Neue Arbeit GmbH, zwei Mitarbeiter im Bereich der Wäscherei nach Projektende zu übernehmen. Das zweite Drittel der Projektteilnehmer brauche jedoch „nochmals ein bis zwei Jahre Zeit, um sich weiter stabilisieren, Erfahrungen sammeln und bestimmte Qualifikationen erwerben zu können“, fasst die Koordinatorin zusammen. Eine junge Frau sei jetzt zum Beispiel so weit, ihre einst abgebrochene Ausbildung wieder aufzunehmen zu können. In der dritten Gruppe seien die komplexen Vermittlungshemmnisse im körperlichen, psychischen oder sozialen Bereich so tiefgreifend, „dass eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt auf absehbare Zeit als unrealistisch eingestuft“ werden müsse.

Doch auch mit diesen Frauen und Männern suchen die Coachs weiter nach konkreten Perspektiven. Die könnten zum Beispiel „in einer Werkstatt für behinderte Menschen, in einer langfristigen Therapie oder in einer Erwerbsunfähigkeitsrente liegen“, nennt Dorothee Fliege einige Optionen, die sie und ihre Kolleginnen mit manchen Betroffenen bereits besprechen. „Unser Anspruch ist es, niemanden zurück zu lassen.“

KONTAKTE

Neue Arbeit GmbH
 Tomphecke 31
 41169 Mönchengladbach

Marion Schaefer-Henze

Tel.: 02161 59500-16

E-Mail: schaefer-henze@neuearbeit-online.de

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
 Beschäftigungsförderung mbH
 Im Blankenfeld 4
 46238 Bottrop

Roland Golding

Tel.: 02041 767-243

E-Mail: r.golding@gib.nrw.de

Inge Lütkehaus

Tel.: 02041 767-258

E-Mail: i.luetkehaus@gib.nrw.de