

# Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW

## Zielort: Erster Arbeitsmarkt

Auch langzeitarbeitslose Menschen lassen sich in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Wie, das zeigt ein Projekt des Zentrums für Ausbildung und berufliche Qualifikation e. V. in Oberhausen, durchgeführt im Rahmen des Landesprogramms „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“. Zentrale Erfolgsfaktoren sind hier das systematische Auswahlverfahren, das intensive Coaching und die zielgenaue Qualifizierung. Umstritten ist indes die Frage, ob das Vorgehen für alle Langzeitarbeitslosen eine Lösung bei der Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt ist.



Sicher, die Zahl der Menschen in Nordrhein-Westfalen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, ist 2017 gegenüber dem Vorjahr um 6,4 Prozent gesunken, doch noch immer finden rund 292.000 Langzeitarbeitslose in unserem Bundesland keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Landesregierung fördert deshalb zusammen mit den Jobcentern und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds, der Bundesregierung und der Kommunen Programme und Projekte im Bereich „Öffentlich geförderte Beschäftigung“. Bisher wurden bzw. werden rund 130 Projekte mit etwa 2.700 Teilnehmerplätzen vor allem in gemeinnützigen und öffentlichen Betrieben gefördert.

### Vorgelagertes Coaching

Beteiligt hat sich an der Umsetzung des Programms auch das Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e. V. (ZAQ). Charakteristisch für

das dortige Projekt und zugleich einen seiner Erfolgsfaktoren ist die systematische Auswahl der Teilnehmenden. Bei dem gestuften Verfahren suchte das Jobcenter zunächst 600 langzeitarbeitslose Personen aus, von denen 200 nach genauerer Prüfung in die engere Wahl kamen, bevor letztlich 45 von ihnen in die Maßnahme mündeten.

Uwe Weinand, Leiter des Jobcenters Oberhausen, begründet das aufwändige Vorgehen so: „Das Programm ÖgB NRW ist eindeutig arbeitsmarktnah ausgerichtet. Von den 5.500 Langzeitarbeitslosen in Oberhausen gelten nach unseren Kriterien rund 2.300 als ‚nicht marktfertig‘. Nur aus diesem Personenkreis konnten wir Teilnehmende rekrutieren. Aber auch hier war es nicht leicht, in Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und ZAQ die am ehesten geeigneten Personen aus der Masse herauszukristallisieren.“

Bereits im Vorfeld der Beschäftigungsphase begann das Coaching, das der Einschätzung der Eingliederungschancen ebenso diente wie dem nachhaltigen Verbleib im Betrieb. Das Jobcenter hatte bei der Vorauswahl geeigneter Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Bewertung berufsrelevanter Daten zum Bildungsstand, beruflich verwertbare Interessen und Hobbys, Sprachsicherheit, IT- und EDV-Kenntnisse sowie vorhandene Fahrerlaubnisse oder Maschinenscheine zugrunde gelegt. So gelang eine Filterung von geeigneten Kunden aus dem gesamten Vermittlungspool für die Tätigkeitsbeschreibungen der Stellen der öffentlich geförderten Beschäftigung.

Das ZAQ hat alle durch das Jobcenter vorgeschlagenen projektauglichen Kunden zu Gruppenveranstaltungen eingeladen und das Projekt sowie die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze – unter Präsenz des verantwortlichen Mitarbeiters des Jobcen-

ters – vorgestellt. Dabei wurde stets auf die Freiwilligkeit der Teilnahme an der öffentlich geförderten Beschäftigung hingewiesen. Nur die tatsächlich Interessierten wurden anschließend zu persönlichen Einzelgesprächen eingeladen. In den individuellen Erstgesprächen führte das ZAQ – unabhängig von der Vorauswahl des Jobcenters – einen eigenen Kompetenz-Check durch, um die Eignung der Interessenten für die öffentlich geförderte Beschäftigung festzustellen.

Kombiniert wurden die Daten mit den vom Jobcoach in biografischen Interviews eingeholten Informationen zum gesundheitlichen Zustand sowie mit sogenannten Ressourcendaten. Gemeint sind damit Informationen etwa zu Vereinszugehörigkeiten, zur Wohnsituation oder zur Teilnahme an Selbsthilfegruppen. Die wiederum wurden ergänzt um die Selbsteinschätzung der Personen hinsichtlich ihrer beruflichen Qualifikationen sowie um Hinweise zu Motivation, Lern- und Leistungsfähigkeit. Erhoben über Testverfahren wurden zudem berufsrelevante Fähigkeiten und Fertigkeiten wie etwa Feinmotorik und Reaktionsgeschwindigkeit, aber auch Sorgfalt, Ausdauer, Verantwortung und Misserfolgstoleranz. Darüber hinaus ermittelte der Jobcoach etwaige Betreuungs- und Hilfebedarfe, die einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen könnten. Das konnten Schulden sein oder auch eine ungesicherte Kinderbetreuung.

Resultat aller zusammengeführten Informationen waren individuelle Teilnehmerprofile, auf deren Grundlage der Jobcoach mit den Teilnehmenden das weitere Vorgehen planen konnte. Im Mittelpunkt standen hier die Fragen: In welchen Einsatzbereichen kann die Person eingesetzt werden? Welche Fertigkeiten und Fähigkeiten wer-

den in den angestrebten Einsatzbereichen verlangt und welche davon sind über Qualifizierungen weiterzuentwickeln? „Ziel des akribischen Prozedere war“, so ZAQ-Geschäftsführer Jochen Kamps, „eine möglichst hohe Übereinstimmung zwischen Stellen- und Teilnehmerprofil zu erzielen. Nur so konnten wir den Betrieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermitteln, die für den jeweiligen Einsatzbereich wirklich geeignet sind.“

Großen Wert legten Jobcenter und ZAQ bei der Kommunikation mit den Teilnehmenden auf das „wording“, sagt Jobcenter-Leiter Uwe Weinand: „Wir wollten den Teilnehmenden von Anfang an verdeutlichen, dass es sich hier um Arbeit handelt. Deshalb haben wir uns bei den Regularien wie auch beim Vokabular immer am ersten Arbeitsmarkt orientiert und nicht von Maßnahmen-, sondern von Arbeitsbeginn gesprochen. Zudem wurde den Teilnehmenden klargemacht, dass im Krankheitsfall unverzüglich der Arbeitgeber informiert und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingereicht werden muss. Sichergestellt haben wir auch, dass Arbeitsinhalte und Arbeitsablauf so gestaltet sind, dass im Tagesverlauf tatsächlich durchgängig Arbeit vorhanden ist, also keine Leerläufe entstehen. Die Arbeit sollte für die Teilnehmenden eine Herausforderung sein, ohne sie zu überfordern. Hier immer das richtige Maß zu finden, war gar nicht so leicht.“

### **Enge Kooperation mit den Betrieben**

Die enge Kooperation zwischen Jobcenter und ZAQ korrespondierte mit der intensiven Zusammenarbeit zwischen den beiden Einrichtungen und den am Projekt

beteiligten Betrieben, darunter städtische Beteiligungsgesellschaften sowie Arbeitgeber der Sozialwirtschaft: das Deutsche Rote Kreuz – Kreisverband Oberhausen Rheinland e. V., Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Oberhausen e. V., WBO Wirtschaftsbetriebe Oberhausen GmbH, OGM GmbH – Oberhausener Gebäudemanagement GmbH sowie die Arbeiterwohlfahrt – Kreisverband Oberhausen e. V. und das ZAQ selbst.

Bereits in den Vorgesprächen wurden die Arbeitgeber ausführlich über das begleitende Coaching informiert, Absprachen in einem „Kontraktmanagement“ dokumentiert. Die Entscheidung für ein Arbeitszeitmodell – Vollzeit oder Teilzeit – trafen Bewerber, Coach, Fallmanager des Jobcenters und zukünftiger Arbeitgeber im Rahmen des vorgeschalteten Coachings gemeinsam. Jochen Kamps: „So konnten zum Beispiel auch Alleinerziehende im Rahmen des Programms eine Beschäftigung aufnehmen und Arbeitgeber ihre Stellen passgenau besetzen.“

Alle Arbeitgeber wurden zudem umfassend über die Voraussetzungen von öffentlichen Beschäftigungsverhältnissen in Zusammenhang mit dem § 16e SGB II in Kenntnis gesetzt. Jochen Kamps: „Die potenziellen Arbeitgeber haben ihre Maximalforderungen für die zu besetzenden Stellen benannt. In vielen Vorgesprächen haben wir ihnen verdeutlicht, dass die Anforderungen durch die zukünftigen Beschäftigten nur schrittweise erfüllt werden können.“ Und Uwe Weinand ergänzte: „Ein Erfolgsfaktor ist sicher auch, Arbeitgeber zu finden, die sich bewusst auf solche Herausforderungen einlassen und Personen nicht beim Auftauchen erster Schwierigkeiten gleich kündigen. Sie



Uwe Weinand, Geschäftsführung  
Jobcenter Oberhausen

wussten, dass ihnen hier professionelles Coaching zur Verfügung steht. In Kombination mit der Lohnkostenförderung war es für sie ein Motiv, dabeizubleiben und nicht vorschnell aufzugeben.“

### Vielfältige Einsatzbereiche

Nicht nur Coaching und Lohnkostenförderung indes motivieren Arbeitgeber insbesondere der Sozialwirtschaft, langzeitarbeitslosen Menschen eine Chance zu geben, betont Andrea Farnschläder, Kreisgeschäftsführerin beim Deutschen Roten Kreuz, dessen Kreisverband Oberhausen Rheinland e. V. im Rahmen des Programms fünf Langzeitarbeitslosen Arbeitsplätze angeboten hat: „Menschen zu helfen ist eine der Kernaufgaben des DRK. Als Wohlfahrtsverband bemühen wir uns sehr darum, Menschen in unterschiedlichsten Bereichen zu fördern und weiterzuentwickeln sowie beruflich und sozial zu integrieren.“

Neun verschiedene Einsatzbereiche standen den 45 Teilnehmenden in den sechs genannten Betrieben offen: Gartenpflege, Haustechnik und Hausmeistertätigkeiten, Gebäude- und Straßenreinigung, Empfang und Pforte, Betreuung, Pflege, Fahrdienste sowie Hauswirtschaft und Küche.

Beim DRK Oberhausen beispielsweise erfolgte der Einsatz der Teilnehmenden unter anderem im Bereich Haustechnik. Das war möglich, weil das DRK-Oberhausen Eigentümerin von rund 140 Wohnungen ist, die so gestaltet und ausgestattet sind, dass auch ältere oder behinderte Menschen eigenständig leben können. Zu den Aufgaben der Teilnehmenden gehörten in diesem Tätigkeitsfeld etwa die „Sicherstellung des pfleglichen, bestimmungs-

und ordnungsgemäßen Gebrauchs der Gebäude, Grundstücke und technischen Anlagen“, Kleinreparaturen und Instandhaltungsarbeiten an hauseigenen Einrichtungsgegenständen, die Schneeräumung sowie die Durchführung von Postverteilung, Botendiensten und Transporten. Dazu sollten die Teilnehmenden im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis sein und über handwerkliche Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen. Erwartet wurden von ihnen zudem die Bereitschaft für flexible Dienst- und Arbeitszeiten sowie „ein kunden- und serviceorientiertes Handeln“.

Zum Aufgabenfeld der Teilnehmenden im Einsatzbereich Pflege hingegen zählten die Mitwirkung bei der Grundpflege der Bewohnerinnen und Bewohner, die „Durchführung von Prophylaxen und Mobilisation gemäß der eigenen Qualifikation“ sowie die „Ermunterung und Hilfe beim Wiederlernen und selbständigen Durchführen von Handlungen des täglichen Lebens“. Zugangsvoraussetzung für die Langzeitarbeitslosen hier waren die Bereitschaft für flexible Dienst- und Arbeitszeiten sowie kommunikative Fähigkeiten und eine empathische Grundeinstellung.

Gleich zwei älteren Langzeitarbeitslosen bot die Lebenshilfe Oberhausen gGmbH, Trägerin von 21 Einrichtungen zur Förderung und Betreuung geistig behinderter Menschen aller Altersstufen, eine Chance. Ein 51-Jähriger mit abgeschlossenen Ausbildungen als Zahnarztshelfer und Zahntechniker, arbeitsuchend seit 2009, war als Hausmeisterhelfer in der Wohnstätte tätig. Eine 62-jährige Frau ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die bis zur betriebsbedingten Kündigung als Raumpflegerin und Vorarbeiterin bei einer Reinigungsfirma be-

schäftigt und seitdem arbeitsuchend war, wurde als Betreuungsassistentin eingesetzt. Die Einstellung berufsfremder Langzeitarbeitsloser begründet Birgit Zwickler, Personalleiterin der Lebenshilfe Oberhausen, kurz und prägnant: „Menschen, die es ernst meinen und eine gute Motivation mitbringen, das ist unsere Erfahrung, schaffen es auch.“

### Strategische Qualifizierung

Zur Steigerung ihrer Integrationsfähigkeit nahmen die Teilnehmenden an Qualifizierungen teil, dokumentiert in einem Qualifizierungsplan, an dem alle am Prozess mitwirkenden Akteure, also Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Fallmanager der Jobcenter sowie der Coach beteiligt waren. Bevorzugt wurden Qualifizierungen, die nach Auskunft von Jochen Kamps „relevant sind für eine nachhaltige Integration in Arbeit.“ Eingebettet waren sie in ein ZAQ-eigenes Qualifizierungskonzept, ein „flexibler Handlungsrahmen“, der auf die Entwicklung des Teilnehmers genauso reagiert wie auf aktuelle Veränderungen am Arbeitsmarkt. In erster Linie ging es darum, berufs- und tätigkeitsspezifische Fachkenntnisse zu erwerben und zu vertiefen, zugleich aber auch um die Verbesserung von Schlüsselkompetenzen, also etwa der Medien-, Sozial- oder Sprachkompetenz.

Wie anspruchsvoll die Qualifizierungen waren, illustrieren etwa die Inhalte der Fortbildung im Aufbaukurs „Elektronische Unterweisung von Nichtelektrikern“. Neben der Erweiterung elektrotechnischer Grundkenntnisse ging es hier unter anderem um „Messungen an ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmitteln“ oder um die „Fehlersuche in elektrischen Anlagen“.



Jochen Kamps, Geschäftsführer  
Zentrum für Ausbildung & berufliche  
Qualifikation Oberhausen e. V.

Nicht minder ambitioniert die Fortbildung „Fachpraxis im Bereich Hauswirtschaft“. Zu den Ausbildungsinhalten hier zählten neben Hygiene, Umwelt- und Gesundheitsschutz auch die „Speisenzubereitung und Service“, die „personenorientierte Gesprächsführung“, aber auch die „Kalkulation und Abrechnung von Leistungen“ sowie „betriebliche, marktwirtschaftliche und soziale Zusammenhänge und Beziehungen“.

Die Dauer der Qualifizierungen konnte je nach Bedarf variieren. Das galt auch für die Fortbildungen „Maler- und Lackiertätigkeiten“, „Holzarbeiten, Montage und Transport von Möbeln“, „Einführung in die Metalltechnik“ oder den „EDV-Grundkurs einschließlich Word & Excel“. Die meisten Fortbildungen führte das ZAQ selbst durch, das bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen seit vielen Jahren Partner der Arbeitsagentur Oberhausen und des Jobcenters Oberhausen ist und über Werkstätten, Arbeitsräume und Arbeitsmittel analog zu den genannten Einsatzbereichen verfügt.

Fortbildungen, die nicht vom ZAQ angeboten werden konnten, wurden bei externen Anbietern eingekauft. Qualifizierungen im Bereich „Pflege“ etwa übernahm bei der DRK Oberhausen der Arbeitgeber selbst. Kreisgeschäftsführerin Andrea Farnschläder: „Wir sind ja auch Ausbildungsbetrieb und konnten so die ehemals Langzeitarbeitslosen – über das Programm hinaus – sehr gut im Tagesgeschäft qualifizieren und weiterentwickeln.“

Ähnlich das Vorgehen bei der Lebenshilfe Oberhausen gGmbH. Auch hier nahmen die beiden Langzeitarbeitslosen nach Aus-

kunft von Personalleiterin Birgit Zwickler „genauso wie unsere Stammebelegschaft an Inhouse-Schulungen und Teamgesprächen teil sowie an internen Pflegeschulungen durch hauseigene Fachkräfte, um einfache Arbeiten in der Pflege verrichten zu können.“

Mittlerweile hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übrigens die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in der Förderphase 2014 bis 2020 mitfinanziert werden“, modifiziert. So wird das zur Verfügung stehende Qualifizierungsbudget zukünftig zwischen interner und externer Qualifizierung differenziert, insgesamt stehen damit deutlich mehr Mittel für Qualifizierungen zur Verfügung. Zudem wurden die Richtlinien so angepasst, dass die Mittel nicht mehr pro Teilnehmendem und Jahr, sondern pro Teilnehmerplatz für die gesamte Maßnahme zur Verfügung gestellt werden. Die Begründung: Das verschafft den Trägern eine größere Flexibilität bei der Verwendung der Mittel.

### Arbeitsmarktorientiertes Coaching

Das Coaching während der Beschäftigungsphase diente der frühzeitigen Lösung aufkommender Konflikte sowie der Sicherung einer nachhaltigen Beschäftigung. „Mit unserem Coaching“, erläutert Jochen Kamps das Konzept, „wollten wir Teilnehmer unterstützen, deren bisherige berufliche Laufbahn durch vielfältige Risikofaktoren und Misserfolgs-erlebnisse geprägt sind. Dabei sollte das Coaching nicht abhängig, sondern unabhängiger machen.“

Teil des Coachings war die Gruppenreflexion. In regelmäßigen Abständen stellten die Einzelnen anderen Teilnehmenden die Ergebnisse ihrer Arbeit und ihre Entwicklungsschritte dar. Jochen Kamps: „Wir wollten eine Entwicklung initiieren, die aus der Interessen- bzw. Motivationslosigkeit herausführt. Teilnehmende erfuhren so, dass Engagement und Erfolg durch Verantwortungsübernahme und Eigeninitiative bereichern können.“

Jochen Kamps sieht den Coach als „Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Teilnehmendem“: „Der Betrieb muss wissen, welcher Teilnehmer aus welchen Gründen gecoacht wird. Da gerade Einstellungsbarrieren gegenüber Langzeitarbeitslosen auf Unkenntnis über Leistungsfähigkeit und Verhaltensweisen dieser Zielgruppe zurückzuführen sind, ist ein offener, ehrlicher Informationsaustausch mit den Arbeitgebern und allen innerbetrieblichen Beteiligten, also den Mitarbeitern, den unmittelbaren Vorgesetzten, der Personalabteilung und dem Betriebsrat, unverzichtbar. Die betrieblichen und sozialen Anforderungen, die der Arbeitgeber stellt, sind zentraler Bestandteil des Coachings.“

Folgerichtig wird das Vorgehen des Jobcoachs eng mit dem Arbeitgeber abgestimmt. Insbesondere etwa bei familiären oder psychosozialen Problemen, bei Schwierigkeiten im Betrieb oder drohender Kündigung fand Coaching statt.

Zentraler Faktor im Projektverlauf war das „arbeitsmarktorientierte Übergangsmangement“, eingeleitet etwa drei Monate vor Ablauf der Beschäftigungsphase. „Dabei“, erläutert ZAQ-Jobcoach Thomas Seils das Konzept, „nahmen alle Teil-

nehmenden im Rahmen der begleitenden Qualifizierungen an einem einwöchigen Bewerbungstraining teil. Die am Projekt beteiligten Arbeitgeber wurden zu einem abschließenden Urteil hinsichtlich der Eignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für den ersten Arbeitsmarkt in einer gleichen oder ähnlichen Tätigkeit aufgefordert. Ergänzend dazu fanden Inhouse-Veranstaltungen mit potenziellen externen Arbeitgebern und allen Teilnehmenden in Kleingruppen statt, in deren direkten Anschluss Termine zu Vorstellungsgesprächen vereinbart werden konnten. Bei allen Arbeitgeberunden war ein Mitarbeiter des Jobcenters präsent.“

Drei Teilnehmende haben zudem die Möglichkeit genutzt, über zwei, drei Tage eine Hospitation bei externen Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarkts zu verrichten und wurden dazu von ihrem Projekt-Arbeitgeber freigestellt. Regelmäßiger Suchlauf in den gängigen Jobbörsen, 20 bis 40 Stellenvorschläge pro Teilnehmendem mit festgestellter Eignung für den ersten Arbeitsmarkt, verstärktes Einzelcoaching zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche sowie die Entwicklung einer individuellen Bewerbungsstrategie inklusive der Erarbeitung möglicher beruflicher Alternativen ergänzten das umfassende arbeitsmarktorientierte Coaching. Teilnehmende, die im Anschluss an das Projekt in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechselten, profitierten zudem vom nachgelagerten Coaching zur Stabilisierung der Beschäftigung.

### Bemerkenswerte Erfolge

Das gestufte Auswahlverfahren, das intensive Coaching sowie die vielfältigen Qualifizierungsangebote zahlen sich offensicht-

lich aus. Erkennbar etwa beim Blick auf die Fehlzeitenstatistik: Während 2016 in Nordrhein-Westfalen jede Erwerbsperson durchschnittlich 15,5 Tage krankgeschrieben war, liegt der Gesamtdurchschnitt aller krankheitsbedingten Fehltag im Rahmen von ÖGB NRW bei lediglich neun Tagen. Bei zwei der am Projekt beteiligten Arbeitgeber lag die Fehlquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar unter einem Prozent und damit deutlich unter jener der Stammebelegschaft.

Nicht minder positiv zu bewerten ist die extrem geringe Zahl an Abbrüchen, von denen nur zwei zu verzeichnen waren, sowie die mit 16 von 45 leicht überdurchschnittliche Zahl an Vermittlungen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nach Abschluss des Projekts.

Als „Erfolgsgeschichte“ sieht auch DRK-Kreisgeschäftsführerin Andrea Farnschläder das Projekt: „Während der gesamten Beschäftigungsphase gab es keine Probleme oder gar Konflikte. Die Teilnehmenden waren über den gesamten Zeitraum sehr zuverlässig und motiviert.“ Die Einarbeitungszeit indes, räumt sie ein, war mit einem halben bis dreiviertel Jahr ungewöhnlich lang, „aber dann konnten sie ihre Arbeit autark und selbstständig regeln. Sonst hätten wir auch nicht vier von ihnen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übernommen, von denen eins mittlerweile sogar unbefristet ist. Jetzt überlegen wir, wer von ihnen eventuell sogar für eine berufliche Umschulung im Pflegebereich infrage kommt.“

Durchweg positive Rückmeldungen auch von der Lebenshilfe Oberhausen, die heute den beiden mit 51 bzw. 62 Jahren bereits etwas älteren langzeitarbeitslosen

Personen ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bietet. Personalleiterin Birgit Zwickler: „Wir legen großen Wert auf Personalentwicklung. Die beiden ehemals Langzeitarbeitslosen gehören heute zum Stammpersonal und werden, wie alle anderen auch, im Rahmen des jährlichen strukturierten Personalgesprächs mit unserer Arbeitspsychologin ihre Weiterbildungswünsche äußern können und bei Vorliegen eines betrieblichen Bedarfs auch an beruflichen Fortbildungen partizipieren.“

Nicht nur die Lage der Langzeitarbeitslosen hat sich nach Ansicht von Jochen Kamps durch das Projekt verbessert: „Die erfolgreiche Durchführung der Maßnahme hat Vorbildcharakter für viele potenzielle Arbeitgeber, die noch Vorbehalte gegen die öffentlich geförderte Beschäftigung haben.“

Als besonders hilfreich bezeichnet Uwe Weinand vom Jobcenter das umfassende Coaching: „Wir hatten zuvor schon unterschiedliche Modellvarianten beim Coaching gehabt. So hatten wir zum Beispiel Coaching nach Arbeitsaufnahme über § 45 SGB III eingekauft. Aber das hilft nur wenig, denn um wirksam zu sein, muss das Coaching schon vor der Beschäftigung ansetzen, damit bereits ein belastbares Vertrauensverhältnis besteht, wenn es tatsächlich zu Konflikten kommt.“

Auch den niedrigen Krankenstand, die geringen Abbruchquoten sowie die überdurchschnittlichen Vermittlungserfolge wertet Uwe Weinand als Erfolg, mahnt jedoch, die guten Ergebnisse vor dem Hintergrund der gegenwärtig außergewöhnlich günstigen Arbeitsmarktlage zu bewerten, in der es auch unabhängig von

öffentlich geförderter Beschäftigung gelungen sei, langzeitarbeitslose Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren: „Im Zeitraum von Januar 2012 bis August 2017 hat sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 19,6 Prozent von 6245 auf 5221 verringert.“

### Neues Konzept zur Integration Langzeitarbeitsloser im nördlichen Ruhrgebiet

„Große Probleme“ bereitet dem Leiter des Jobcenters indes „die Versorgung von Langzeitarbeitslosen, die realistisch betrachtet kaum noch in Richtung erster Arbeitsmarkt entwickelt werden können.“ Damit verweist er auf die in seinen Augen „Grenzen des Programms“ wie auch die der Jobcenter: „Wir haben relativ gute Möglichkeiten Menschen in Richtung erster Arbeitsmarkt zu entwickeln, auch wenn es schwierig ist, da selbst Handwerksbetriebe heute kaum noch Einfacharbeitsplätze bieten. Aber wir haben gegenwärtig in Oberhausen über 2.000 Langzeitarbeitslose, die die Fördervoraussetzung der sozialen Teilhabe erfüllen. Für sie haben wir so gut wie nichts.“ Für sie, meint er, wäre ein „sozialer Arbeitsmarkt“ angebracht.

In naher Zukunft jedenfalls will das Jobcenter „lange Förderketten“ schaffen, die vom niederschweligen Einstieg mit Hilfe von Arbeitsgelegenheiten über Qualifizierung, geförderte Beschäftigung und anschließender Inanspruchnahme des Programms „WeGebAU“ (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) Menschen dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt integrieren sollen. Gekoppelt werden könnte das systematische, aufeinander aufgebaute Zusammenspiel von

Standardinstrumenten gegebenenfalls mit einer gesonderten Lohnkostenförderung. „Das wiederum ließe sich“, meint Uwe Weinand, „unter entsprechenden Fördervoraussetzungen um ein arbeitsmarktorientiertes Coaching wie bei ÖgB NRW sowie um den Einsatz von Betriebsakquisiteuren ergänzen, um auch Betriebe anzusprechen, die nicht der Sozialwirtschaft oder der öffentlichen Hand zuzurechnen sind.“

„Nachhaltige Integration im nördlichen Ruhrgebiet“ lautet der Titel des Konzepts, bei dem die BA im Rahmen eines Modellansatzes für marktferne, langzeitarbeitslose Menschen durch nach § 16e SGB II (FAV) geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse soziale Teilhabemöglichkeiten schaffen und zeigen möchte, wie die Beschäftigungsfähigkeit und damit die Chancen auf einen Übergang in nachhaltige Beschäftigung erhöht werden können.

Dazu wurden die Ausgestaltungsmöglichkeiten der FAV mit Möglichkeiten des Arbeitsplatzwechsels und der verstärkten Begleitung bei Übergängen weiterentwickelt, das heißt, die Beschäftigungsverhältnisse sind so ausgestaltet, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst auf verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb eines vorab definierten Tätigkeitsspektrums eingesetzt werden können. Gewonnen werden sollen dafür Arbeitgeber, deren Unternehmensstruktur die Beschäftigung marktferner langzeitarbeitsloser Menschen erlaubt.

Um eventuelle fachliche und persönliche Defizite, die einer Beschäftigung entgegenstehen könnten, auszugleichen, erfolgt eine fachliche Anleitung in den Unternehmen – durch geeignetes Fachpersonal des

Unternehmens, da nicht über FAV förderbar –, das ergänzt wird durch eine sozialpädagogische Begleitung.

Finanziert wird der Ansatz zur sozialen Teilhabe aus den zugeteilten Eingliederungsbudgets der teilnehmenden Jobcenter. Apropos Finanzierung: Dass sich die Stadt Oberhausen beim Programm ÖgB NRW nicht mit den eingesparten Kosten der Unterkunft an der Umsetzung beteiligt hat, bedauert Jobcenter-Leiter Uwe Weinand, hat angesichts der Finanzlage der Kommune aber Verständnis dafür, obwohl andere, ebenfalls finanzschwache Kommunen zu anderen Entscheidungen gekommen sind. Seine Auffassung ist: „Kommunen sparen natürlich bei allem, was keine Pflichtaufgabe ist. Logische Konsequenz wäre eigentlich, dass der Gesetzgeber kommunale Arbeitsmarktpolitik als kommunale Pflichtaufgabe deklariert.“

#### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

**Roland Golding**, Tel.: 02041 767-243

r.golding@gib.nrw.de

**Benedikt Willautzkat**, Tel.: 02041 767-204

b.willautzkat@gib.nrw.de

#### KONTAKTE

**Jochen Kamps**, Geschäftsführer

Zentrum für Ausbildung & berufliche Qualifikation Oberhausen e. V.

Tel.: 0208 8500014

<http://www.zaq-oberhausen.de>

**Uwe Weinand**, Geschäftsführung

Jobcenter Oberhausen

Tel.: 0208 62134-305

[Jobcenter-oberhausen@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-oberhausen@jobcenter-ge.de)

#### AUTOR

**Paul Pantel**, Tel.: 02324 239466

[paul.pantel@arcor.de](mailto:paul.pantel@arcor.de)